UNIVERSIDAD DE DEUSTO
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
SECCIÓN PSICOLOGÍA

ACTITUDES DEL PERSONAL DE PRISIONES HACIA SU TRABAJO Y HACIA LOS RECLUSOS

Tesis doctoral presentada por Dña. Pilar Antón Crespo
Dirigida por el Dr. D. Javier Burón Orejas

El director

La doctoranda

Bilbao, 14 de noviembre de 1997

A mi amatxu. Ilu

Agradecimientos

Este trabajo no habria sido posible sin la colaboración de un gran número de personas que, por si mismas o como representantes de distintas instituciones, me han apoyado de muy diferentes maneras.

Quiero agradecer, en primer lugar, a mi director de tesis, el Dr. Javier Burón, su apoyo, ilusión y haber sido para mí un punto de referencia y un importante acicate intelectual.

También quiero dar las gracias al Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco por cuatro años de beca de formación de investigadores. Asimismo, y por diversas razones, a Asuntos Penitenciarios, al Centro de Estudios Jurídicos y Formación Especializada, especialmente a Laura Rosillo, a los directores de las prisiones y a todos y todas las trabajadoras de éstas que, amablemente, colaboraron contestando a mis preguntas, ayudándome y haciéndome sugerencias y comentarios.

MI gratitud al profesor Dr. Paul Spector de la South Florida University, a mi buen amigo y maestro John R. Hepburn, de la Arizona State University, a distintos profesores, compañeros y amigos de la Universidad de Deusto, asi como a mi familia y amigos y amigas, que con su aliento e interés me han acompañado estos años. Especialmente, a Mikel, paciente lector y corrector de borradores, por su respaldo incondicional, su paciencia y estímulo a la reflexión, a Pili, por sus sugerencias y constante compañia y ánimo, y a Andoni, por su apoyo técnico y buen humor.

Quiero también agradecer a Eva Ammann (psicóloga de la cárcel de Nanclares) y a la Dra. Rosa Santibáñez (profesora en la Universidad de Deusto), por haberme iniciado en este mundo de las prisiones.

A todas estas personas quiero darles las gracias.

Índice

INTRODUCCIÓN 1

PRIMERA PARTE: MARCO TEÓRICO Y REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

CONTEXTUALIZACIÓN: LA PRISIÓN Y EL PERSONAL PENITENCIARIO 15

1. LA PRISIÓN COMO ORGANIZACIÓN Y LUGAR DE TRABAJO 18

2. LA PRISIÓN COMO INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN TOTAL 20

2.1. CONCEPTO, OBJETIVOS Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA PRISIÓN 20

2.2. EL AMBIENTE PENITENCIARIO 25

2.2.1. Enfoque interaccionista 26

2.2.1.1. Influencia de la organización en el individuo 26

2.2.1.2. Influencia de los elementos individuales 27

2.2.2. Caracteristicas del ambiente penitenciario 28

2.2.2.1. Características de la población 29

2.2.2.2. Estructura organizacional o conjunto de pautas de funcionamiento 30

2.2.2.3. Estructura arquitectónica o física 31

2.2.2.4. Entorno penitenciario 32

2.3. EL CLIMA SOCIAL U ORGANIZACIONAL EN EL MEDIO PENITENCIARIO 33

2.3.1. Importancia del clima organizacional 33

2.3.2. Concepto de clima organizacional 34

2.3.3. Evaluación del clima organizacional 36

2.3.3.1. Objetivos de la evaluación del clima organizacional en prisión 38

2.3.3.2. Instrumentos e investigación sobre el clima organizacional en prisión 39

3. EL PERSONAL DE PRISIONES 40

3.1. IMPORTANCIA Y NECESIDAD DEL ESTUDIO DEL PERSONAL DE PRISIONES 41

3.2. ESTEREOTIPIA E IMAGEN NEGATIVA DEL PERSONAL DE PRISIONES 43

3.3. EL TRABAJO DEL FUNCIONARIO DE PRISIONES 46

Resumen de la Contextualización 48

SECCIÓN PRIMERA: LAS ACTITUDES

CAPÍTULO I - LAS ACTITUDES: ASPECTOS GENERALES 55

1. CONCEPTO DE ACTITUD 57

1.1. LA ACTITUD COMO UNA TENDENCIA 58

1.2 LA ACTITUD COMO UNA EVALUACIÓN 59

1 3. LOS OBJETOS ACTITUDINALES 60

2. LAS MANIFESTACIONES COGNITIVAS, AFECTIVAS Y CONDUCTUALES DE LAS ACTITUDES 60

3. PROPIEDADES DE LAS ACTITUDES 68

4. FUNCIONES DE LAS ACTITUDES 68

4 1 FUNCIÓN INSTRUMENTAL O DE AJUSTE SOCIAL 69

4 2. FUNCIÓN DEFENSIVA DEL YO 70

4.3. FUNCIÓN EXPRESIVA DE VALORES 70

4.4. FUNCIÓN COGNOSCITIVA 71

5. FORMACIÓN DE LAS ACTITUDES 74

5.1. MECANISMOS DE FORMACIÓN DE LAS ACTITUDES 76

5.2. FACTORES DETERMINANTES EN LA FORMACIÓN DE ACTITUDES 80

5.2.1. Necesidades personales 80

5 2.1.1 Necesidades vitales 81

5.2.1.2. Necesidades sociales 82

5.2.1.3. Necesidades de crecimiento 82

5.2.2. Pertenencia a grupos 84

5.2.3. Dimer.,iones de personalidad del individuo 85

6. ACTITUDES Y CONDUCTA 86

6.1. INFLUENCIA DE LAS ACTITUDES EN LA CONDUCTA 86

6.1.1. Perspectiva metodológica: el principio de compatibilidad 87

6.1.2. Perspectiva del proceso cognitivo: la accesibilidad actitudinal 90

6.1.3. Perspectiva multivariable o consideración de "otras variables" 93

6 1.3.1. Norma social subjetiva y control percibido 93

6.1.3.2. Diferencias individuales en personalidad 95

6 1.3.3. Características situacionales 96

6 1.3.4. Actitudes, hábitos y conductas 98

6.2. INFLUENCIA DE LA CONDUCTA EN LAS ACTITUDES 99

7. TIPOS DE ACTITUDES: LAS ACTITUDES EN EL CONTEXTO LABORAL 101

7.1. IMPORTANCIA DEL TRABAJO EN LA VIDA DE LAS PERSONAS 101

7.2. ACTITUDES HACIA EL TRABAJO 103
7.3. ACTITUDES RELEVANTES EN EL ESTUDIO DEL PERSONAL DE PRISIONES 105
8. MEDICIÓN DE LAS ACTITUDES 106
Resumen del primer capítulo 109

CAPÍTULO II - ACTITUDES FUNDAMENTALES DEL PERSONAL DE PRISIONES EN SU TRABAJO 113
1. ACTITUDES HACIA EL TRABAJO 115
1.1. SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO 117
1.1.1. Importancia de la satisfacción en el trabajo 117
1.1.2. Concepto de satisfacción laboral 120
1.1.3. Modelos teóricos explicativos de la satisfacción laboral 121
1.1.4. Factores determinantes de la satisfacción laboral 124
1.1.4.1. Factores que dependen de la naturaleza del trabajo y de las características de la organización 124
1.1.4.2. Factores intrínsecos del trabajador 130
1.1.5. Medición de la satisfacción en el trabajo 133
1.1.6. La satisfacción en el trabajo del personal de prisiones 139
1.2. ALIENACIÓN 140
1.2.1. Importancia de la alienación 141
1.2.2. Concepto de alienación y facetas que lo componen 142
1.2.2.1. La impotencia o la falta de poder 144
1.2.2.2. La anomia o falta de normas 145
1.2.2.3. El aislamiento social 145
1.2.2.4. La falta de sentido del trabajo 146
1.2.2.5. La autoenajenación 149
1.2.3. Factores que contribuyen a la alienación 153
1.2.4. Medición de la alienación 156
2. ACTITUDES HACIA LOS RECLUSOS 158
2.1. IMPORTANCIA DE LAS ACTITUDES DEL PERSONAL DE PRISIONES HACIA LOS RECLUSOS 158
2.2. CONCEPTO GENERAL DE ACTITUDES DEL PERSONAL DE PRISIONES HACIA LOS RECLUSOS Y FACETAS QUE LO COMPONEN 160
2.2.1. Actitudes hacia la pena de prisión 161
2.2.1.1. Orientación de tratamiento 162
2.2.1.2. Orientación de custodia 163
2.2.1.3. Orientación de castigo 164
2.2.2. Distanciamiento social 165
2.3. ASPECTOS DETERMINANTES DE LAS ACTITUDES DEL PERSONAL DE PRISIONES HACIA LOS RECLUSOS 167

2.4. MEDICIÓN DE LAS ACTITUDES DEL PERSONAL DE PRISIONES HACIA LOS RECLUSOS 170

Resumen del capítulo segundo 172

SECCIÓN SEGUNDA: LAS EXPECTATIVAS DE CONTROL PERSONAL COMO DETERMINANTES DE LAS ACTITUDES

CAPÍTULO III - EL CONTROL PERSONAL. EXPECTATIVAS DE CONTROL SOBRE LOS REFUERZOS EN EL CONTEXTO LABORAL: EL "*LOCUS OF CONTROL*" (L.O.C.) 179

1. LA IMPORTANCIA DEL CONTROL PERSONAL EN EL AMBIENTE LABORAL 181

2. LAS EXPECTATIVAS EN LA TEORÍA DEL APRENDIZAJE SOCIAL DE ROTTER 186

2 1 NATURALEZA Y FUNCIÓN DE LAS EXPECTATIVAS 186

2.1 1 Naturaleza y tipos de expectativas 186

2 1 2. Función de las expectativas 190

2.2. ORIGEN Y CONTEXTO DEL CONSTRUCTO L O C. LA TEORÍA DEL APRENDIZAJE SOCIAL DE ROTTER 191

2 2 1 Principios básicos de la teoría del aprendizaje social de Rotter 192

2 2 2 Otros conceptos básicos de la teoría del aprendizaje social de Rotter 193

2.2 2.1 Potencial de conducta 193

2 2 2.2 Refuerzo y valor del refuerzo 195

2.2.2 3 Situación psicológica 196

3. DEFINICIÓN DEL L.O.C. COMO EXPECTATIVA GENERALIZADA DE CONTROL SOBRE LOS REFUERZOS 197

3.1. AMBIGÜEDAD DEL CONSTRUCTO L.O.C. 199

3.2. DISTINCIÓN DE OTROS CONSTRUCTOS 200

3.2.1. Control percibido o control personal 200

3.2.2. Atribuciones causales 201

3.2.2.1. Principales diferencias entre L.O.C. y atribuciones 202

3.2.2.2. Problemática que presenta la interpretación atribucional del L.O.C. 205

3.2.2.3. Relaciones entre L.O.C. y atribuciones 207

3.2 3 Expectativa de autoeficacia 209

3.2 4 Alienación como falta de poder o impotencia 213

Resumen del capítulo tercero 218

CAPÍTULO IV - EL L.O.C. COMO FUNDAMENTO DE LAS ACTITUDES 219

1. VALIDEZ PREDICTIVA DEL L.O.C.: DIFERENCIAS ENTRE PERSONAS INTERNAS Y EXTERNAS 222

1 1. DIFERENCIAS EN ACTIVIDAD COGNITIVA 224

1 2 DIFERENCIAS EN ADAPTACIÓN PSICOLÓGICA 225

1 3 DIFERENCIAS EN ATRIBUCIÓN CAUSAL 229

1 4 DIFERENCIAS EN MOTIVACIÓN DE LOGRO 230

1 5 DIFERENCIAS EN INTENTOS DE CONTROLAR EL AMBIENTE 231

1 6 DIFERENCIAS EN CONDUCTAS RELACIONADAS CON LA SALUD 233

1 7 DIFERENCIAS EN EL CONTEXTO LABORAL 233

1 7 1 Limitaciones de la investigación 234

1 7 2 Lineas generales de investigación 236

2. ANTECEDENTES DEL L.O.C 241

3. ESTABILIDAD DEL L.O.C. 243

4. MEDICIÓN DEL L.O.C 246

4 1 LA ESCALA I-E DE ROTTER ORÍGENES Y CARACTERÍSTICAS GENERALES 248

4 2 PRINCIPALES PROBLEMAS DE LA ESCALA I-E DE ROTTER Y DEL CONSTRUCTO L O C 250

4 2.1. Dificultades del formato de elección forzosa 250

4.2.2. El problema de la unidimensionalidad entendida como generalidad 251

4.2.3 Falta de validez de contenido 255

4.2.3.1. Insuficiencia del rango de contenido de los ítems 256

4.2.3.2. El rango de contenido de los ítems no cubre adecuadamente la externalidad 257

4.3. OTROS INSTRUMENTOS PARA MEDIR EL L.O.C 258

4.3.1. Instrumentos generales 258

4.3.1.1. Escalas de las Esferas de Control, de Paulhus (1983) 258

4.3.1.2. Escalas de "Internalidad", "Otros poderosos" y "Suerte", de Levenson (1974, 1981) 259

4.3.2. Instrumentos específicos 265

4.3.2.1. Necesidad de instrumentos específicos 265

4.3.2.2. Medidas de L.O.C. en el trabajo 266

Resumen del capítulo cuarto 271

SECCIÓN TERCERA: LAS VARIABLES DE PERCEPCIÓN DEL TRABAJO COMO DETERMINANTES DE LAS EXPECTATIVAS DE L.O.C. Y DE LAS ACTITUDES

CAPÍTULO V - VARIABLES DE PERCEPCIÓN DEL TRABAJO 279

1. IMPORTANCIA DE LA PERCEPCIÓN DEL TRABAJO EN LA DETERMINACIÓN DE LAS ACTITUDES DEL PERSONAL DE PRISIONES 281

2. LA AUTORIDAD DEL PERSONAL DE PRISIONES 282

2.1. IMPORTANCIA DE LA AUTORIDAD EN EL TRABAJO EN PRISIONES 282

2.2. CONCEPTO DE AUTORIDAD 284

2.3. EL PAPEL DE LA AUTORIDAD EN LAS ACTITUDES DEL PERSONAL DE PRISIONES 288

3. LA AMBIGÜEDAD DEL ROL 291

3 1 EL PROBLEMA DE LA AMBIGÜEDAD DEL ROL EN EL TRABAJO EN PRISIONES 291

3.2. AMBIGÜEDAD DEL ROL: CONCEPTO, DISTINCIÓN DE OTROS CONSTRUCTOS Y MEDICIÓN 293

3.3. EL PAPEL DE LA AMBIGÜEDAD DEL ROL EN EL L O.C Y EN LAS ACTITUDES DEL PERSONAL DE PRISIONES 297

4. LA AUTONOMÍA EN EL TRABAJO 300

4.1. CONCEPTO E IMPORTANCIA DE LA AUTONOMÍA EN EL TRABAJO 300

4.2. EL PAPEL DE LA AUTONOMÍA EN EL TRABAJO EN LAS ACTITUDES DEL PERSONAL DE PRISIONES 302

5. LA PELIGROSIDAD DEL TRABAJO DEL PERSONAL DE PRISIONES 304

5.1. IMPORTANCIA Y CONCEPTO DE PELIGROSIDAD DEL TRABAJO EN PRISIONES 304

5.2. IMPLICACIONES DE LA PELIGROSIDAD DEL TRABAJO DEL PERSONAL DE PRISIONES 307

6. EL APOYO SOCIAL 310

6.1. CONCEPTO DE APOYO SOCIAL Y SU IMPORTANCIA EN EL TRABAJO EN PRISIONES 310

6.2. EL PAPEL DEL APOYO SOCIAL DE LOS SUPERIORES Y DE LOS COMPAÑEROS EN LAS ACTITUDES DEL PERSONAL DE PRISIONES 315

6.2.1. El apoyo de los superiores más inmediatos 316

6.2.2. El apoyo social de compañeros 318

Resumen del capitulo quinto 319

SECCIÓN CUARTA: LAS VARIABLES ORGANIZACIONALES, LAS SOCIODEMOGRÁFICAS Y LA INTEGRACIÓN SOCIAL COMO DETERMINANTES DE LA PERCEPCIÓN DEL TRABAJO, DE LAS EXPECTATIVAS DE L.O.C. Y DE LAS ACTITUDES

CAPÍTULO VI - VARIABLES ORGANIZACIONALES, SOCIODEMOGRÁFICAS E INTEGRACIÓN SOCIAL 329

1. VARIABLES ORGANIZACIONALES 331
   1.1 PRISIÓN 332
   1.2 TIPO DE ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO 333
   1.3 COMUNIDAD AUTÓNOMA 338
   1.4. ANTIGÜEDAD EN EL TRABAJO EN PRISIONES 339
      1.4.1. Socialización ocupacional 339
      1.4.2. Efectos positivos de la antigüedad 342
      1.4.3. Efectos negativos de la antigüedad 343
   1.5 CATEGORÍA JERÁRQUICA 345
   1.6 FUNCIÓN EN LA PRISIÓN 346
   1.7 CONTACTO CON PRESOS 352
2. VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS 353
   2.1. GÉNERO 356
      2.1.1. Género y otras variables personales 358
      2.1.2. Género, condiciones objetivas del empleo y percepción de éstas 359
      2.1.3. Género y actitudes hacia el empleo 360
   2.2. EDAD 362
   2.3 NIVEL DE ESTUDIOS 364
   2.4 LUGAR DE NACIMIENTO 369
   2.5. LUGAR DE RESIDENCIA 370
3. INTEGRACIÓN SOCIAL EN LA COMUNIDAD 371
Resumen del capítulo sexto 375

RESUMEN Y CONCLUSIÓN DE LA PARTE TEÓRICA 381

SEGUNDA PARTE: ESTUDIO EMPÍRICO

CAPÍTULO VII - PLANTEAMIENTO Y REALIZACIÓN DEL ESTUDIO EMPÍRICO 389

1. OBJETIVO DEL ESTUDIO E HIPÓTESIS DE TRABAJO 391

2. METODOLOGÍA 399

2.1. VARIABLES 400

2.1.1. Variables sociodemográficas 400

2.1.2. Variables organizacionales 401

2.1.3. Integración social 401

2.1.4. Variables de percepción de las características del trabajo 402

2.1.5. Expectativas de L.O.C. 403

2.1.6. Variables actitudinales 403

2.2. MEDICIÓN DE LAS VARIABLES 405

2.2.1. Consideraciones previas en torno a la medición en psicología 406

2.2.2. Etapas y criterios de la construcción de las escalas 411

2.2.3. Escalas utilizadas 415

2.2.3.1. Escala de Integración Social 415

2.2.3.2. Escala de Percepción de las Características del Trabajo 419

2.2.3.2.1. Peligrosidad externa 421

2.2.3.2.2. Apoyo de los compañeros 422

2.2.3.2.3. Ambigüedad del rol 423

2.2.3.2.4. Apoyo de los superiores 424

2.2.3.2.5. Peligrosidad interna 425

2.2.3.2.6. Autoridad institucional 426

2.2.3.2.7. Autoridad personal 427

2.2.3.2.8. Autonomía 428

2.2.3.3. Escala de Expectativas de L.O.C. en el Trabajo en Prisiones 430

2.2.3.4. Escala de Actitudes hacia el Trabajo en Prisión 432

2.2.3.4.1. Satisfacción en el trabajo 434

2.2.3.4.2. Vocación hacia el trabajo en prisión 436

2.2.3.5. Escala de Actitudes hacia los Reclusos 437

2.2.3.5.1. Actitud hacia la custodia de los reclusos 440

2.2.3.5.2. Distanciamiento social 441

2.2.3.5.3. Actitud hacia el castigo de los reclusos 442

2.2.3.5.4. Actitud hacia el tratamiento rehabilitador de los reclusos 443

2.3. MUESTREO 445

2.4. PROCEDIMIENTO DE RECOGIDA DE DATOS 446

2.4.1. Estudio realizado en el País Vasco 446

2.4.2. Estudio realizado en Catalunya 448

2.5. TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS UTILIZADAS 449

CAPÍTULO VIII - RESULTADOS Y DISCUSIÓN 451

1. PRIMERA FASE: ANÁLISIS DE LAS CARACTERÍSTICAS ORGANIZACIONALES Y SOCIODEMOGRÁFICAS 453

1.1 CARACTERÍSTICAS ORGANIZACIONALES 454

1.2. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS 459

2. SEGUNDA FASE: ANÁLISIS Y EXPLICACIÓN DE LA INTEGRACIÓN SOCIAL 473

3. TERCERA FASE: ANÁLISIS Y EXPLICACIÓN DE LA PERCEPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO 480

3 1 ANÁLISIS Y EXPLICACIÓN DE LA AUTORIDAD INSTITUCIONAL 484

3 2. ANÁLISIS Y EXPLICACIÓN DE LA AUTORIDAD PERSONAL 491

3.3 ANÁLISIS Y EXPLICACIÓN DE LA AMBIGÜEDAD DEL ROL 497

3 4. ANÁLISIS Y EXPLICACIÓN DE LA AUTONOMÍA 504

3 5. ANÁLISIS Y EXPLICACIÓN DE LA PELIGROSIDAD INTERNA 510

3 6. ANÁLISIS Y EXPLICACIÓN DE LA PELIGROSIDAD EXTERNA 517

3.7. ANÁLISIS Y EXPLICACIÓN DEL APOYO DE LOS COMPAÑEROS 523

3 8. ANÁLISIS Y EXPLICACIÓN DEL APOYO DE LOS SUPERIORES 528

4. CUARTA FASE: ANÁLISIS Y EXPLICACIÓN DEL L.O.C. 534

5. QUINTA FASE: ANÁLISIS Y EXPLICACIÓN DE LAS ACTITUDES HACIA EL TRABAJO Y HACIA LOS RECLUSOS 542

5 1 ANÁLISIS Y EXPLICACIÓN DE LA ACTITUD GLOBAL HACIA EL TRABAJO 543

5 2 ANÁLISIS Y EXPLICACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL 556

5 3. ANÁLISIS Y EXPLICACIÓN DE LA VOCACIÓN HACIA EL TRABAJO EN PRISIÓN 567

5.4. ANÁLISIS Y EXPLICACIÓN DE LA ACTITUD GENERAL HACIA LOS RECLUSOS 575

5 5. ANÁLISIS Y EXPLICACIÓN DE LA ACTITUD HACIA LA PENA DE PRISIÓN COMO CUSTODIA DE LOS RECLUSOS 592

5.6. ANÁLISIS Y EXPLICACIÓN DE LA ACTITUD HACIA LA PENA DE PRISIÓN COMO CASTIGO DE LOS RECLUSOS 601

5.7. ANÁLISIS Y EXPLICACIÓN DE LA ACTITUD HACIA LA PENA DE PRISIÓN COMO TRATAMIENTO DE LOS RECLUSOS 611

5.8. ANÁLISIS Y EXPLICACIÓN DEL DISTANCIAMIENTO SOCIAL HACIA LOS RECLUSOS 620

EPÍLOGO: RESUMEN DE RESULTADOS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 633

1. RESUMEN DE LOS PRINCIPALES RESULTADOS DEL ESTUDIO EMPÍRICO. 636

1.1. RESULTADOS RELATIVOS A LAS ACTITUDES DEL PERSONAL PENITENCIARIO HACIA SU TRABAJO 636

1.2. RESULTADOS RELATIVOS A LAS ACTITUDES DEL PERSONAL PENITENCIARIO HACIA LOS RECLUSOS 636

2. CONCLUSIONES 642

3. RECOMENDACIONES 644

3.1. RECOMENDACIONES SOBRE POLÍTICA Y ORGANIZACIÓN PENITENCIARIA 644

3.2. SUGERENCIAS DE CARA A FUTURAS INVESTIGACIONES 646

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 649

ANEXO: CUESTIONARIO UTILIZADO 719

Introducción

El trabajo en prisión no es un cometido fácil. La sociedad encomienda a las personas que trabajan en las cárceles una misión casi imposible: que mantengan encerrados y alejados de ella a quienes han cometido delitos y que los devuelvan rehabilitados. Estos trabajadores llevan a cabo su función con gran escasez de medios físicos y humanos y con la conciencia de estar trabajando con personas que la sociedad exterior desprecia (generalmente, individuos que tienen problemas con las drogas, con nivel cultural bajo y un entorno sociofamiliar desestructurado), que, asimismo y lógicamente, están ahí a la fuerza. Los trabajadores del País Vasco, además, se encuentran con la amenaza añadida del terrorismo.

En este contexto difícil y hostil, de gran interés desde el punto de vista humano y social, la psicología social y organizacional tiene mucho que decir y aportar. En este ámbito, el estudio de las actitudes de las personas que trabajan en las cárceles, y de los factores que las causan, es un importante aspecto al que, precisamente, nos dedicamos en esta tesis.

El conocimiento de las actitudes del personal penitenciario es relevante por diversas razones. En general, las actitudes que cualquier persona, sea cual sea su trabajo, tiene hacia su empleo y hacia las demás personas con las que trabaja condicionan su conducta en la organización, sus relaciones interpersonales en ella y su vivencia del trabajo. La conducta y las relaciones de los trabajadores en la organización determinan la eficacia y la eficiencia de ésta. Además, puesto que el trabajo es una parte muy significativa en la vida de las personas, la vivencia que el individuo tenga de él está muy relacionada con su bienestar físico y psicológico; el cual, a su vez, repercute en su comportamiento en la organización. Por todo ello, el estudio de las actitudes en el trabajo (la implicación en el trabajo, el compromiso con la organización, la alienación, la satisfacción, etc.) ha suscitado gran interés a lo largo de la historia de la psicología industrial y organizacional.

No obstante, el estudio de las actitudes del colectivo de trabajadores de prisiones presenta, además, varios alicientes añadidos:

a) Es necesario realizar un estudio serio, sistemático y científico de las características y de las actitudes del colectivo de funcionarios de prisiones que aporte datos objetivos sobre ellos y que sirva para mostrar a la sociedad la realidad de este grupo de trabajadores. La necesidad de este conocimiento radica en que la profesión de trabajador de prisiones es poco conocida, está mal valorada por la colectividad y puede llevar consigo cierta estigmatización, ya que a menudo se considera que los funcionarios de prisiones son todos iguales y que presentan uniformemente actitudes y conductas negativas hacia los presos.

b) El conocimiento de las actitudes del funcionariado de prisiones y de los factores que las determinan es esencial para tratar de lograr el objetivo de reeducación y reinserción social de las personas encarceladas.

Sin entrar a discutir la necesidad de introducir en los sistemas penales otras medidas de control social alternativas a la pena de prisión, las prisiones van a seguir existiendo durante muchos años, y en ellas va a continuar ingresando un gran número de personas. Por tanto, es preciso aplicar los conocimientos de las ciencias sociales y de la conducta para aumentar la humanización y normalización de las prisiones, para mejorar la calidad de vida de las personas internadas en ellas y para fomentar su promoción cultural, laboral y social, ya que son la base de su futura reinserción. En esta situación, el personal penitenciario, sea cual sea su puesto especifico dentro de la prisión (funcionario de vigilancia, de oficina, educador, psicólogo, administrador...), es el principal recurso con que se cuenta de cara a lograr esta mejora de las instituciones penitenciarias.

Así, conociendo las actitudes del personal penitenciario y los factores que inciden en su desarrollo, se podrán introducir cambios en el ambiente penitenciario, de forma que se favorezcan las actitudes

positivas y el trabajo conjunto e ilusionado de toda la organización en la consecución de la reinserción social de los reclusos.

De la misma manera, este conocimiento servirá para orientar la formación del personal penitenciario hacia una mejor realización de sus tareas y hacia un aprovechamiento de sus potencialidades, de forma que se dé un óptimo funcionamiento de la prisión, una influencia positiva sobre los reclusos y una mayor satisfacción en el trabajo.

c) Puesto que el entorno penitenciario ejerce un gran impacto negativo en los trabajadores de prisiones y provoca problemas concretos derivados de la actividad laboral (estrés, dificultades en las relaciones con compañeros, superiores y reclusos, falta de comunicación con la familia y el entorno social, escasa integración social en la comunidad, amenaza terrorista...), el entendimiento de las actitudes de estas personas es decisivo de cara a diseñar programas de intervención psicológica encaminados a afrontar tales dificultades y a mejorar, por tanto, su calidad de vida en el trabajo.

Conscientes de estos hechos, planteamos esta tesis persiguiendo fundamentalmente tres objetivos:

1) Realizar una revisión bibliográfica completa, actualizada y crítica sobre las actitudes del personal de prisiones hacia el trabajo y hacia los reclusos, y sobre los factores que las determinan, con la pretensión de construir un modelo explicativo de estas actitudes.

2) Adaptar y/o crear los instrumentos de evaluación de las variables implicadas en este modelo, de manera que puedan ser utilizados en la investigación sobre funcionarios de prisiones. Pretendemos así llenar el vacío existente en materia de evaluación respecto a este colectivo, punto de partida necesario para la planificación, diseño e

implementación de programas de intervención en las instituciones penitenciarias.

3) Estudiar este modelo explicativo de las actitudes entre funcionarios de prisiones del País Vasco y de Catalunya[1].

Hasta el momento actual, la mayoria de los autores que han investigado las actitudes, la motivación y el comportamiento en el trabajo, desde distintos marcos teóricos, han dado poca importancia a las diferencias individuales, fijándose más en los procesos básicos y en las variables situacionales. En general, las investigaciones coinciden en que los factores organizacionales o ambientales, es decir, los relacionados con la estructura y el proceso de la organización y con el rol de la persona en ella (como, por ejemplo, la función, el nivel jerárquico, la antigüedad, la naturaleza del trabajo, el nivel de autonomia de que se dispone en él, etc.) tienen más peso en la determinación de las actitudes que otros factores sociodemográficos (edad, género, nivel de estudios...). Nosotros estamos de acuerdo con esta afirmación, pero pensamos que la mayor influencia de estas caracteristicas objetivas se lleva a cabo a través de la interacción persona-ambiente, es decir, a través de la percepción que la persona tiene de ellas y de las expectativas que se forma como consecuencia de esta percepción. Así lo manifestamos en el modelo que proponemos y del que en esta Introducción adelantamos algunos aspectos.

Como veremos detalladamente más adelante, la institución penitenciaria es un entorno adverso, un "gueto" de la sociedad, en el que el personal tiene que trabajar con personas internadas contra su voluntad.

[1] Elegimos el País Vasco y Catalunya para llevar a cabo nuestro estudio empírico porque son dos comunidades bastante distintas desde el punto de vista penitenciario (social y laboral), lo que aporta gran interés científico por su enfoque comparativo, altamente enriquecedor, y permite que los resultados sean más fácilmente generalizables. Mientras que en el País Vasco hay gran proporción de personal de fuera de la comunidad, alta rotación de éste, situación sociopolítica hostil, amenaza terrorista, etc., en Catalunya se tienen competencias en materia penitenciaria desde hace más de diez años, la mayor parte de su personal es catalán, tiene poca rotación de personal, el ambiente sociopolítico es poco o nada hostil con este colectivo y la amenaza terrorista es prácticamente inexistente. Al utilizar estas dos muestras, además, podemos comparar los resultados de ambas comunidades y conocer el efecto de variables como la percepción de la peligrosidad externa o la integración social, como veremos.

Además, la prisión es una organización compleja (en cuanto que en ella se realiza un gran número de tareas distintas), muy formalizada (porque se aplica gran cantidad de reglas y procedimientos estandarizados), y muy jerárquica, burocrática y estructurada (ya que la toma de decisiones está centralizada principalmente en la dirección del establecimiento y los trabajadores apenas tienen posibilidades de conducirse en base a su propia iniciativa y decisión). La principal característica del ambiente penitenciario es, por tanto, el gran control institucional que se ejerce sobre los reclusos y sobre los funcionarios.

Puesto que la prisión permite poco control personal sobre los acontecimientos, puede ser considerada como un tipo de ambiente que genera expectativas negativas en la persona, haciéndole creer que apenas puede ejercer control. Sin embargo, el control es una necesidad fundamental para el ser humano, y la percepción de su falta afecta a las actitudes y a las conductas de forma negativa. Por esta razón, al construir el modelo explicativo de las actitudes del personal penitenciario hacia su trabajo y hacia los reclusos, junto con las características organizacionales y sociodemográficas que nos parecen relevantes, consideramos también la percepción que los trabajadores tienen de distintas características fundamentales de su trabajo, que están muy relacionadas con las posibilidades de ejercer control (la autonomía, la ambigüedad del rol, la peligrosidad, la autoridad, el apoyo). Asimismo, la principal novedad de nuestro modelo consiste en que estudia cómo las características sociodemográficas, las organizacionales y las percepciones del trabajo influyen en las expectativas de controlar el ambiente laboral (que en adelante llamaremos expectativas de L.O.C., o , simplemente, L.O.C.), que, a su vez, determina las actitudes hacia el trabajo y hacia los reclusos.

Por último, otro aspecto original del modelo que proponemos es la inclusión de la variable "integración social" como determinante de las actitudes. Dado que la falta de integración social parece un dato evidente entre los funcionarios del País Vasco y que, desde nuestro punto de vista, ello perjudica las actitudes positivas hacia el trabajo, la incluimos en el

estudio. Consideramos que la integración social de los trabajadores de prisiones se puede predecir a partir de variables sociodemográficas y organizacionales, y que, a su vez, determina la percepción del trabajo y las actitudes hacia éste y hacia los reclusos.

En cuanto a la estructura de esta tesis, está organizada en dos grandes partes: la teórica y la empírica. En la primera parte recogemos el acercamiento teórico y la revisión de la bibliografía sobre las actitudes del personal penitenciario y sobre las variables que pensamos que las determinan. Esta parte está compuesta por cuatro secciones precedidas por una Contextualización.

La Contextualización tiene como objetivo situarnos con claridad en el mundo en el que se mueven los funcionarios de prisiones. Por ello, analizamos las características principales de las instituciones penitenciarias y del trabajo que se realiza en ellas.

En la sección primera estudiamos los aspectos teóricos generales sobre las actitudes (capítulo I) y las actitudes concretas que vamos a examinar en el personal penitenciario (capítulo II).

En las secciones segunda, tercera y cuarta pasamos a analizar las variables que determinan estas actitudes y que componen el modelo que proponemos para explicar las actitudes estudiadas. Más concretamente:

i) En la sección segunda profundizamos en las expectativas de L.O.C. (capítulo III y IV), puesto que creemos que tienen un papel esencial en la construcción de las actitudes analizadas. Sostenemos, asimismo, que el resto de variables pueden determinar las actitudes a través de la conformación de las expectativas de L.O.C.

ii) En la sección tercera (capítulo V) nos adentramos en el estudio de las variables de percepción del trabajo que pensamos que permiten

predecir las actitudes del personal penitenciario, tanto de forma directa como indirecta a través de su influencia en el L.O.C.

iii) En la sección cuarta (capítulo VI) estudiamos las variables organizacionales y sociodemográficas que determinan las actitudes del personal penitenciario directa y/o indirectamente a través de la formación de la integración social, de la percepción de las características del trabajo y de las expectativas de L.O.C. Asimismo, profundizamos en la integración social, como variable relevante en la explicación de las actitudes hacia el trabajo, que puede ser predicha en función de variables sociodemográficas y organizacionales.

Tras la exposición de la revisión bibliográfica referente a las variables implicadas en el estudio, en la segunda parte de la tesis describimos el estudio empírico. El objetivo del estudio de campo es doble: construir, validar y fiabilizar los instrumentos de evaluación precisos para investigar las actitudes del personal penitenciario, y probar la validez del modelo propuesto que pretende explicarlas. Esta parte está compuesta por dos capítulos:

I) En el primero (capítulo VII de la tesis) se explican el objetivo, las hipótesis, el diseño muestral y el procedimiento empleado en la realización del estudio empírico; asimismo se describen las variables implicadas, los instrumentos utilizados y los análisis estadísticos aplicados.

II) En el capítulo VIII presentamos y discutimos los resultados obtenidos.

Concluidas ambas partes, teórica y empírica, en el Epílogo resumimos los resultados más importantes obtenidos acerca de la explicación de las actitudes del personal penitenciario y extraemos nuestras conclusiones. A partir de ellas, hacemos una serie de sugerencias en vistas a la política y organización penitenciaria en relación a los trabajadores y de cara a la investigación futura.

Por último, incluimos el listado de referencias bibliográficas citadas a lo largo de la tesis y el anexo con el cuestionario empleado.

Para finalizar esta Introducción, sólo nos queda comentar algunos detalles sobre la exposición y su presentación. Con el objetivo de facilitar la lectura, al iniciar cada parte y sección recordaremos los objetivos y contenidos que en ella se tratan. Asimismo, al final de cada capítulo y sección de la parte teórica realizaremos un resumen de lo dicho e introduciremos el siguiente apartado.

En relación a las referencias bibliográficas que citamos en el texto, éstas aparecen con el año de publicación del artículo, libro o documento consultado, aunque el original sea de fecha anterior. Cuando el original es previo, se indica en la bibliografía, al final de la tesis. En algunas ocasiones, sin embargo, consideramos que puede ser de interés conocer el año del original sin necesidad de consultar la bibliografía, ello lo indicamos en una nota. Los autores con apellido español aparecen con un único apellido, excepto cuando normalmente a ese autor o autora se le conoce por los dos apellidos.

Respecto a la tipografía de las palabras, indicamos en cursiva vocablos en idiomas diferentes al castellano. Cuando queramos resaltar alguna palabra, variable, nombre de instrumento, etc. lo pondremos entre comillas; el subrayado lo utilizaremos para dar mayor claridad a las enumeraciones; por último, la negrita servirá para ver con mayor facilidad dónde aparecen resúmenes o conclusiones parciales.

Finalmente, tanto al hablar de personal penitenciario o de trabajadores de prisiones, como al hacerlo de presos, nos referimos a hombres y a mujeres. Si no es así, lo señalamos explícitamente. Aunque nos hubiera gustado evitar el lenguaje sexista, el hacerlo habría supuesto, debido a la estructura del castellano, una duplicación casi constante de las palabras que haría la lectura demasiado tediosa.

PRIMERA PARTE

MARCO TEÓRICO Y REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

A lo largo de las siguientes páginas, en la primera parte de esta tesis, pretendemos profundizar en la investigación sobre las actitudes de los funcionarios de prisiones y sobre los factores que, directa o indirectamente, las determinan. Para ello haremos especial hincapié en las expectativas de control personal (L.O.C.).

Esta primera parte teórica está compuesta por una Contextualización y cuatro secciones. La Contextualización nos va a servir para situarnos en el ámbito en el que se desarrolla este estudio, de manera que nos permita entender mejor la utilidad y el valor de esta investigación; en ella mostramos las principales características del medio penitenciario y consideramos el lugar que el personal de prisiones ocupa en el mismo.

En la sección primera estudiamos los aspectos teóricos generales entorno a las actitudes (capítulo I) y ciertas actitudes que analizamos en los funcionarios de prisiones (capítulo II). Estas últimas van a ser las variables dependientes de la investigación empírica.

En la sección segunda profundizamos en las expectativas de L.O.C., ya que, desde nuestro punto de vista, juegan un papel fundamental en la formación de las actitudes del personal penitenciario. En esta sección (capítulos III y IV) explicamos aspectos generales, de predicción de conducta y de medida en torno a estas expectativas.

En la sección tercera (capítulo V) estudiamos el papel de la percepción de las características del trabajo en la formación de las actitudes del personal penitenciario. Nos centramos en las cinco características del trabajo que nos parecen más significativas: la autoridad para el control de los presos, la ambigüedad del rol, la autonomía, la peligrosidad y el apoyo social.

En la sección cuarta (capítulo VI) analizamos las variables organizacionales, las variables sociodemográficas y la integración social como determinantes de las actitudes de los funcionarios de prisiones.

Con todas estas variables revisadas vamos a crear un modelo explicativo de las actitudes del personal penitenciario hacia su trabajo y hacia los reclusos, modelo que exponemos al final de esta primera parte y que ponemos a prueba en el estudio empírico que constituye la segunda parte de esta tesis.

Contextualización

LA PRISIÓN Y EL PERSONAL PENITENCIARIO

La labor del personal penitenciario se desarrolla en una institución muy particular, que, además de un lugar de trabajo, es, fundamentalmente, una organización cerrada dedicada a que los reclusos cumplan sus penas privativas de libertad.

Acerca de la institución carcelaria se pueden estudiar aspectos muy diversos, de gran interés e importancia. Sin embargo, la mayor parte de la investigación sobre prisiones se ha centrado en la figura de la persona recluida. Hay muy pocos estudios sistemáticos y cuantitativos que hagan referencia al personal que trabaja en prisiones (Hawkins, 1976; Jacobs, 1983; Jacobs y Crotty, 1978; Klofas, 1984; Ross, 1981). Además, las escasas investigaciones realizadas versan mayoritariamente sobre trabajadores de vigilancia, y han sido elaboradas desde enfoques sociológicos o criminológicos. No obstante, la investigación desde la psicología de todo el colectivo de funcionarios de prisiones, y sobre los problemas y las actitudes de los diferentes grupos de trabajadores, es de gran relevancia, puesto que este colectivo constituye el principal recurso que tienen las administraciones penitenciarias para asegurar el buen funcionamiento de las cárceles y para lograr los objetivos para los que fueron creadas, máxime si tenemos en cuenta la siguiente afirmación de Johnson y Price (1981):

> *"Las prisiones hoy en día deben aprovechar al máximo sus recursos humanos. Los presupuestos, crónicamente escasos, son propensos a ser más escasos en el futuro" (p. 361).*

Con el fin de conocer el entramado de la prisión y el lugar del personal penitenciario en él, presentamos esta Contextualización. En ella, vamos a empezar profundizando en el análisis de la institución carcelaria como organización y lugar de trabajo de características particulares, en sus objetivos y en las estructuras que la forman, considerándola como un ambiente que tiene una determinada cultura y clima organizacional, en el que interactúan los presos y el personal. Posteriormente, nos centraremos en el personal de prisiones, en la importancia de su trabajo y en la necesidad de estudiarlo.

La persona conocedora del mundo penitenciario probablemente podrá prescindir de leer esta Contextualización. Sin embargo, para los legos en este tipo de organizaciones, juzgamos que su lectura puede ser de gran utilidad.

1. LA PRISIÓN COMO ORGANIZACIÓN Y LUGAR DE TRABAJO

Cuando las personas, ya sea individualmente o reunidas en pequeños grupos, tratan de realizar tareas que rebasan sus posibilidades, se organizan para crear una unidad social (Weinert, 1985), formando clubes, empresas, sindicatos, partidos políticos, escuelas, oficinas, asociaciones, administraciones, comunidades religiosas, hospitales, prisiones, etc. Ello da lugar a que *"las organizaciones son hoy los ambientes más frecuentes de los seres humanos en nuestra sociedad" (Peiró, 1986, p. 251).*

El intento de definir operativamente el término "organización" tropieza con múltiples dificultades, puesto que se trata de un concepto complejo y plural que abarca formaciones muy heterogéneas y que ha sido estudiado desde diferentes perspectivas. Resulta difícil de conceptuar, a no ser que se haga en términos mínimos, es decir, destacando los escasos rasgos comunes que tienen estas formaciones (Peiró, 1990). March y Simon (1981) indicaron al respecto que,

> *"Es más fácil y seguramente más útil dar ejemplos de organizaciones formales que definir este término. La 'United States Steel Corporation' es una organización formal; la Cruz Roja también lo es, así como la tienda de ultramarinos de la esquina, o el 'New York State Highway Department'. Esta última es, desde luego, parte de una organización mayor - el 'New York State Government' " (p. 1).*

Debemos distinguir entre organización social y organización formal. El primer concepto es más amplio y se refiere a la manera de organizar la conducta humana en la esfera social. Las organizaciones sociales se forman en la convivencia y surgen de forma cuasiespontánea. Como ejemplo de ellas

podemos citar, entre otras, la familia, la estirpe, los estamentos, las clases sociales, la economía y el derecho (de Quijano, 1987). En cambio, las organizaciones formales son una forma de ordenación de la vida en sociedad, creadas intencionada y sistemáticamente para alcanzar unas metas y unos fines determinados de antemano, los cuales se consiguen mediante la coordinación de las actividades, el esfuerzo y el talento de los miembros pertenecientes a la organización. De Quijano (1987) afirma que las organizaciones formales son

> *"Formaciones sociales complejas y plurales, compuestas por individuos y grupos, con límites relativamente fijos e identificables, que constituyen un sistema de roles, coordinado mediante un sistema de autoridad y de comunicación, y articulado por un sistema de normas y valores que integran las actividades de sus miembros en orden a la consecución de fines previamente establecidos. De duración relativamente estable y continua, se hallan inmersas en un medio ambiente que influye sobre ellas" (p.83).*

En este sentido, vamos a considerar la prisión como una organización laboral, en la que trabajan una serie de personas, con unos objetivos concretos.

Todas las organizaciones tienen una estructura y un proceso. La estructura, que representa sus propiedades y dimensiones perdurables (Del Cerro, 1991), hace referencia a todo lo relativo a relaciones, actividades, derechos y obligaciones que es preciso fijar mediante reglas y ordenanzas. Por lo tanto, la estructura facilita la coordinación de las actividades y permite controlar las acciones de sus integrantes (Mintzberg,1979; Robbins, 1991). El proceso de una organización, por su parte, implica todo lo que se relaciona directamente con la gestión de los recursos humanos, es decir, la selección y evaluación del personal, los sistemas de recompensa y de promoción, etc. (Robbins, 1991). Tanto la estructura como el proceso dependen de la política que se lleva en la organización y determinan las características objetivas de ella y cómo son percibidas por los empleados.

En suma, podemos decir que las organizaciones son formaciones sociales compuestas por individuos y por grupos de individuos encaminadas a

la consecución de unos objetivos establecidos mediante la realización de determinadas actividades. Para ello utilizan la diferenciación de funciones y la división del trabajo, y tienden a estar coordinadas y dirigidas racionalmente.

La prisión, junto a las características propias de cualquier organización formal, tiene otras específicamente diferenciales, que vamos a ver en el siguiente punto.

2. LA PRISIÓN COMO INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN TOTAL

Para comprender la organización penitenciaria en toda su extensión vamos a analizar tanto su concepto, objetivos y cultura organizacional, como las características de su ambiente, que es un contexto significativo para sus miembros, y el clima social que en ella se vive.

2.1. CONCEPTO, OBJETIVOS Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA PRISIÓN

Las instituciones totales son un tipo concreto de organización formal que Goffman (1984) define como

> *"un lugar de residencia y trabajo, donde un gran número de individuos en igual situación, aislados de la sociedad por un periodo apreciable de tiempo, comparten en su encierro una rutina diaria administrada formalmente" (p. 13).*

La tendencia totalizadora de estas instituciones está simbolizada por los obstáculos que dificultan la interacción social con el exterior, materializados en forma de puertas cerradas, muros altos, alambres de púas, rejas, acantilados, ríos o pantanos. Las prisiones son un ejemplo notorio de las organizaciones totales, pero conviene recordar que el mismo carácter tienen otras instituciones, como, por ejemplo, los hospitales psiquiátricos (Goffman, 1961a).

Un aspecto destacable de las instituciones totales es que en ellas se da una escisión básica entre un gran grupo manejado, que en el caso de la prisión es el de los reclusos, y un pequeño grupo de personal supervisor (Rodríguez, 1995). Las personas presas viven dentro de la institución y tienen contactos limitados con el mundo exterior. El personal empleado, generalmente, cumple su jornada de trabajo en el interior y suele estar socialmente integrado en el mundo exterior. En base a observaciones superficiales podría decirse que cada grupo tiende a representar al otro con rígidos estereotipos hostiles, dándose un gran distanciamiento social entre ellos (Goffman, 1984; Weinberg, 1942). Sin embargo, autores como Ben-David (1992), Ramirez (1984) o Wheeler (1961) muestran que, realmente, no hay tanto conflicto entre reclusos y personal, y que sus relaciones son mucho más agradables y complejas que lo que en un principio podria parecer.

Las prisiones, junto con las escuelas, las universidades, los hospitales y las iglesias, forman parte del tipo de organizaciones cuyo objetivo implica actuar de una manera determinada sobre un grupo de personas. En el caso de la prisión, las personas presas se encuentran internadas, al menos transitoriamente, y su sometimiento a la acción de la organización es forzoso (de Quijano, 1987; Rodríguez, 1995). En este sentido es una institución coercitiva, en cuanto que la coerción es un medio siempre disponible para controlar a los reclusos. A su vez, las prisiones, los campos de trabajo y los de concentración pertenecen al tipo de institución total organizada para proteger a la comunidad de quienes se considera que constituyen un peligro para la misma. Este tipo de instituciones no tiene como finalidad inmediata el bienestar de las personas internadas en ellas (Goffman, 1961a, 1984).

Los objetivos concretos de nuestras prisiones se definen en la Ley Orgánica General Penitenciaria 1/1979, de 26 de septiembre (art. 1)[2]:

---

[2] La referencia bibliográfica aparece como Legislación Penitenciaria.

> *"Las Instituciones penitenciarias reguladas en la presente ley tienen como fin primordial la reeducación y la reinserción social de los sentenciados a penas y medidas penales privativas de libertad, así como la retención y custodia de detenidos, presos y penados".*

En la Exposición de Motivos de este proyecto de Ley General Penitenciaria publicada en el Boletín Oficial de las Cortes, nº 148, de 15 de septiembre de 1978, se hablaba del objetivo de esta ley en términos similares:

> *"La finalidad fundamental que doctrina y legislación atribuyen en la actualidad a las penas y medidas de privación de libertad es la prevención especial, entendida como la reeducación y reinserción social de los condenados, sin perjuicio de prestar atención debida a las finalidades de advertencia e intimidación que la prevención general demanda, y a la proporcionalidad de las penas con la gravedad de los delitos cometidos que el sentido más elemental de justicia requiere".*

Desgraciadamente, las cosas no funcionan con la simplicidad que este razonamiento parece indicar, y no están demostrados los resultados y bondades en la consecución tanto de un objetivo (la reeducación y la resinserción) como del otro (la advertencia y la intimidación) (Redondo, 1989). De acuerdo con García (1987b), pensamos que se pone en manos de las prisiones un fin demasiado ideal.

Las teorías de la prevención especial, a la que se refiere la ley, se subdividen en negativas y positivas. Las teorías de prevención especial negativa hacen hincapié en la función de neutralización del transgresor mediante su aislamiento y custodia en lugares separados. Las teorías de la prevención especial positiva resaltan la función del tratamiento del condenado para su reeducación y readaptación a la normalidad de la vida social (Baratta, 1984, 1986). Considerando que el transgresor es el destinatario principal de la pena de prisión, podemos hablar, así, de tres funciones u objetivos de la prisión: el retributivo o punitivo, el alejamiento de la sociedad libre y el tratamiento resocializador (Barrero, 1987; Morris, 1978). Cuando hablemos de las actitudes de los funcionarios de prisiones hacia los reclusos, examinaremos sus actitudes hacia estas tres funciones y el distanciamiento social que mantienen hacia los presos.

Como acabamos de ver, los objetivos de la prisión están fijados por una autoridad situada fuera de ella, la ley. Sólo una minoría dirigente de la cárcel tiene la posibilidad, al menos en cierta medida, de concretar estos objetivos haciendo más o menos énfasis en la custodia o en el tratamiento. No debemos olvidar que los fines que persiga la institución influyen considerablemente en la percepción que el personal tiene de los presos, en las relaciones de autoridad personal/reclusos y en los modelos de relaciones sociales y de liderazgo que emergen entre estos últimos (Street y cols., 1966).

No obstante, más importante que el origen de los objetivos de la prisión, es su aceptación por parte de sus miembros. Así, es necesario distinguir entre las metas de la organización y los objetivos personales de quienes la forman (Barnard, 1968). Esta diferencia de objetivos se ve claramente si comparamos los de los presos con los de la institución carcelaria. Pero, incluso refiriéndonos a los trabajadores, es necesario distinguir entre sus objetivos personales y los de la organización. Lógicamente, suele darse disparidad en cuanto al nivel de aceptación de estos últimos por parte de los distintos grupos que componen la organización. Mientras que los dirigentes suelen tener una opinión muy positiva de los objetivos, los grupos inferiores suelen sentirse más indiferentes o incluso hostiles frente a ellos (de Quijano, 1987). En cualquier caso, como indica Peiró (1992),

> *"la organización ha de procurar que los fines que persigue sean asumidos por la totalidad de sus miembros y que éstos aporten su energía, sus habilidades y sus esfuerzos para su consecución" (p. 144).*

El éxito de las organizaciones en general, y el de la prisión en particular, depende, en gran medida, de la cultura de la misma, la cual está constituida por las creencias, los valores y las representaciones compartidas (Peiró, 1990) e influye e inspira el comportamiento de los miembros. Por esta razón, gran parte de las intervenciones en las organizaciones se dirigen a cambiar y transformar sus culturas, sus filosofías, y a preparar a sus directivos para que comprendan mejor los procesos de formación y cambio cultural, y adopten

estrategias para favorecer dichos cambios en el sentido que resulte más adecuado para la consecución de los fines organizacionales.

Ahora bien, la forma de llevar a cabo este proceso varía dependiendo de la interpretación que se haga del concepto "cultura organizacional" (Peiró, 1990). Rohner (1984), tras revisar diversas aproximaciones, la define como

> *"la totalidad de significados equivalentes y complementarios, aprendidos y mantenidos por una población humana o por un segmento identificable de la población y transmitidos de una generación a la siguiente" (pp. 119-120).*

Las organizaciones, como las huellas dactilares, son siempre únicas; cada una tiene su propia historia, sus modelos de comunicación, sus sistemas y procedimientos, sus supuestos filosóficos, anécdotas y mitos, los cuales, en conjunto, los distinguen de otras (Robbins, 1991). Todos estos aspectos influyen en la conducta individual y grupal de los trabajadores al crear el ambiente en el que el individuo realiza su trabajo y aportar algunas claves sobre cómo debe comportarse (Davis y Newstrom, 1989).

El hecho de que la cultura organizacional tenga propiedades comunes para todo el grupo humano que forma la organización no significa que no puedan existir subculturas dentro de ella. La mayor parte de las grandes organizaciones tienen una cultura general que recoge los aspectos comunes y muchas subculturas que reflejan los problemas, las situaciones o las experiencias comunes de los integrantes. Para que el concepto de subcultura sea útil, las normas subculturales tienen que desviarse en cierto grado de la cultura más amplia (Klofas, 1984). Además, la dirección y el objetivo que tenga la subcultura es importante porque puede servir para potenciar las interpretaciones y objetivos organizacionales, para minar a otros grupos o a la organización en su conjunto, o bien puede no representar ninguna orientación especifica.

Refiriéndonos al ámbito concreto de la prisión, la existencia de una subcultura de los presos está reconocida. Es más, desde el trabajo de

Clemmer (1958)[3], gran parte de la investigación sobre prisiones se ha centrado en las características de esta subcultura, sus creencias, valores, sistema de roles, código de conducta (Caballero, 1982), lenguaje (De San Eustaquio, 1987), etc. (para una revisión crítica de la literatura al respecto, ver Hawkins, 1976 y/o Thomas y Petersen, 1977). Sin embargo, la subcultura de los reclusos podría no ser la única importante dentro de la prisión. Entre los trabajadores, podrían existir otras subculturas, dependiendo de sus funciones y de su problemática laboral. Así, señalamos la posibilidad de que se den distintas subculturas entre los directivos, el personal de oficinas, de tratamiento y de vigilancia. De igual forma, la propia existencia de trabajadores nativos y no nativos de la comunidad en la que desarrollan su labor podría llevar al establecimiento de subculturas con intereses y problemas distintos. No obstante, la única subcultura de empleados de prisiones que ha sido estudiada, tratando de probar su existencia, es la de los trabajadores de vigilancia. Cuando en el capítulo sexto hablemos de las distintas funciones que el personal de prisiones puede ejercer comentaremos las investigaciones relacionadas con las posibles subculturas.

En resumen, la cultura organizacional de cada prisión y, en su caso, las diversas subculturas que posea, influyen determinando, en parte, el ambiente o contexto en el que se desarrolla el trabajo del personal penitenciario.

2.2. EL AMBIENTE PENITENCIARIO

En este apartado, desde una perspectiva interaccionista entre la persona y el contexto en el que se desenvuelve, vamos a ver las principales características del ambiente penitenciario donde el trabajador de prisiones lleva a cabo su quehacer.

---

[3] Original de 1940.

2.2.1. Enfoque interaccionista

El estudio sistemático de la persona en interacción con su contexto es, sin duda alguna, el más ambicioso enfoque en la explicación, predicción y control de la conducta humana. Siguiendo la teoria del aprendizaje social de Rotter (1954), podemos considerar que la unidad de análisis del estudio de la conducta humana es la interacción persona-ambiente significativo. El ambiente o contexto juega un papel activo, afectando al sujeto y a su conducta, los cuales, a su vez, producen cambios en el ambiente. Esto es lo que se ha llamado el modelo de causación reciproca. La idea de la influencia reciproca persona-ambiente, aparecida en la filosofía en tiempos remotos, reaparece en la psicología moderna con Lewin (1951), dando lugar a la "psicología ecológica". Fernández-Ballesteros (1983, 1987), y Jiménez Burillo y Aragonés (1986) han sido los principales difusores de este planteamiento en nuestro pais.

Desde este punto de vista la prisión puede ser estudiada como un contexto o ambiente. Garrido (1985) propone un acercamiento ecológico y organizacional en los siguientes términos:

> *"Uno de los nuevos caminos que debemos empezar a recorrer implica considerar a la institución penitenciaria como un escenario de conducta, donde las relaciones que se producen entre el ambiente y sus moradores han de estudiarse con objeto de disponerla para obtener su mejor función y rendimiento. [...] Se precisa entender con urgencia que [...] la institución penitenciaria es un 'setting' o ambiente donde reclusos y funcionarios interactúan y se influyen de manera continua, definiendo asimismo la estructura de la prisión un espacio físico que modula tal relación. [...] Recordemos que la adopción de una estructura organizacional determinada tiene mucho que ver con las conductas que en ella se generan" (pp. 191-196).*

2.2.1.1. Influencia de la organización en el individuo

El ambiente organizacional es un entorno psicológicamente significativo para sus miembros (en nuestro caso para presos y funcionarios). Tiene una

influencia importante en su motivación, experiencias, actitudes e influye y regula la conducta, ya que transmite sus expectativas sobre el tipo de comportamientos, actividades y tareas que los individuos han de realizar para desarrollar los fines de la organización, delimitando las conductas aceptables dentro de ella y estableciendo también ciertas restricciones (Peiró, 1990). En el caso del personal, determina la forma en que el individuo percibe su trabajo, su rendimento, su satisfacción, etc. (Del Cerro, 1991).

Cuando la persona entra a formar parte de una empresa u organización, en nuestro caso la prisión, transfiere parte de su libertad de acción y de decisión, sometiéndose a las reglas y leyes que rigen las acciones y decisiones, y que fijan y definen las relaciones que han de unir a los diferentes miembros de la organización. Por tanto, las organizaciones son responsables de determinados actos, en cuanto que éstos derivan de un conjunto concreto de relaciones sociales que se presentan como independientes de las cualidades personales de los miembros implicados (Peiró, 1990), quienes no pueden actuar ni decidir sin traba alguna cómo, dónde, cuándo y qué van a hacer. Sin embargo, el hecho de que el ambiente y los mecanismos de control de la organización sobre el individuo influyan en su comportamiento dentro de ella, no quiere decir que su conducta sea meramente pasiva, reactiva y uniforme en todos los sujetos, ni que nos baste con los elementos del ambiente para explicarla.

2.2.1.2. Influencia de los elementos individuales

A pesar de que la mayoria de las teorias que han investigado la motivación, las actitudes y el comportamiento en el trabajo han dado poca importancia a las diferencias individuales, centrándose en los procesos básicos y en las variables situacionales, la conducta de la persona, tal como hemos afirmado, depende de la interacción entre sus características personales y el ambiente que le rodea. Por lo tanto, es necesario considerar una serie de

variables psicológicas como intervinientes y, en parte, determinantes de las actitudes y del comportamiento del individuo en la organización. Entre estas variables psicológicas podemos destacar la percepción y la evaluación que el empleado hace de las dimensiones de la organización; sus necesidades, motivaciones, habilidades y competencias; su planificación y toma de decisiones, así como sus características de personalidad (Peiró, 1990).

En esta investigación consideramos el papel de varias clases de elementos individuales en la determinación de las actitudes de los funcionarios de prisiones. Las mismas son: las características sociodemográficas, la integración social, las percepciones de las dimensiones importantes del trabajo, y la expectativa de L.O.C. en el trabajo o expectativa acerca de las posibilidades de controlar el ambiente laboral. Hemos decidido la inclusión de esta última variable porque está considerada de gran utilidad en el intento de explicar la conducta de las personas en las organizaciones (Spector, 1982), y porque la importancia de la percepción de control cobra, a nuestro modo de ver, mayor importancia en el contexto penitenciario. Sin embargo, hasta el momento no se ha estudiado en el personal de prisiones.

2.2.2. Características del ambiente penitenciario

La prisión, como institución total, constituye un contexto o ambiente de características particulares, que puede ser definido como el conjunto de factores y situaciones que afectan a la institución penitenciaria y al comportamiento de las personas que la forman (Redondo, 1989, 1993). Asimismo, la cárcel, entendida como lugar de trabajo, es un medio ambiente difícil, en el que los funcionarios tienen que llevar a cabo su labor y controlar a un colectivo socialmente marginal y estigmatizado, el de los presos, con el fin de cumplir unos objetivos demasiado idealistas. Lógicamente, las actitudes y las conductas de los trabajadores de prisiones reflejan la influencia del ambiente penitenciario. Algunas de estas conductas pueden ser necesarias,

otras son saludables, y otras desdibujan la línea entre el recluso y el trabajador (Philliber, 1987).

Para Redondo (1993) el ambiente penitenciario está integrado por cuatro estructuras concéntricas, de influencia recíproca. A continuación comentamos estas estructuras, representadas en el gráfico 1:

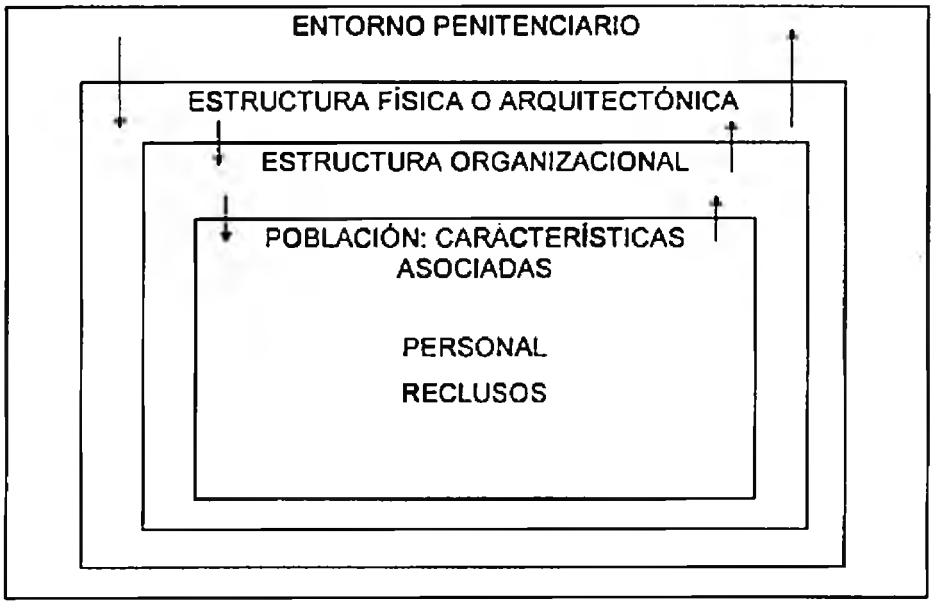


Gráfico 1: Ambiente penitenciario: descripción por estructuras concéntricas de recíproca influencia (basado en Redondo, 1993, p. 85).

2.2.2.1. Características de la población

La organización social de la prisión es muy compleja, ya que en ella conviven distintas comunidades y suborganizaciones que responden a distintos criterios organizativos (García y Sancha, 1986). Por un lado, está la comunidad de los presos; por otro, el personal. Las presiones que ejerce cada colectivo, así como el tipo de líderes que tiene, influyen en la determinación del ambiente (Clemente y Sancha, 1989).

Dentro del personal se pueden distinguir tres suborganizaciones: una de vigilancia o control, destinada a custodiar a los reclusos; otra administrativa, de tipo empresarial, destinada al mantenimiento de la prisión y, en su caso, a

la producción de bienes; y una tercera, de tipo profesional, destinada al "tratamiento" de los reclusos. Cada una de éstas supone unos roles diferentes, un modo específico de autoridad, de comunicación, de toma de decisiones y de distribución de recompensas y castigos (Caballero, 1979; Pérez, 1985). Una de las dificultades en la marcha de las prisiones reside en la falta de cohesión, entendimiento y cooperación entre estas suborganizaciones. Mientras que el personal de vigilancia está generalmente comprometido únicamente en funciones "regimentales"[4], el personal de tratamiento no se suele implicar en la marcha global del centro, y el grupo de trabajadores de oficina realiza sus actividades administrativas como si fuesen una organización aparte. El reglamento no especifica cómo ha de llevarse a cabo esta integración, ni establece órganos ni sistemas de coordinación y comunicación entre los distintos funcionarios de la prisión (García y Sancha, 1986).

Respecto a las características del personal, y de cara a la rehabilitación de los reclusos, son relevantes el número, la función, la preparación, sus actitudes y motivaciones, la proporción entre personal y reclusos, y entre personal de rehabilitación y de control.

2.2.2.2. *Estructura organizacional o conjunto de pautas de funcionamiento*

En este apartado tenemos que considerar tanto el marco legal como otros tipos de normativas sobre pautas de funcionamiento que condicionan la vida del personal y de los reclusos en la prisión (Ley Orgánica General Penitenciaria, Reglamento Penitenciario, Circulares de la Secretaría de Estado de Asuntos Penitenciarios, Órdenes de los directores de los establecimientos, etc.) (Clemente y Sancha, 1989). Se denomina "régimen" al conjunto de normas que regulan la vida en los establecimientos penitenciarios (Garrido,

[4] Funciones relacionadas con el mantenimiento de la seguridad y el logro de una convivencia ordenada.

1976), y que tienen como finalidad garantizar la seguridad y conseguir una convivencia adecuada. Entre los otros tipos de pautas de comportamiento podemos incluir los horarios del centro, las normas generales de conducta, las normas de funcionamiento de los servicios (alimentación, asistencia sanitaria, comunicaciones con el exterior, etc.), las normas disciplinarias, la disponibilidad de programas y actividades (laborales, educativas, deportivas, de ocio, etc.), la utilización de castigos y recompensas, etc.

2.2.2.3. Estructura arquitectónica o física

Uno de los aspectos relevantes de cualquier organización es el edificio o edificios en que se realizan sus principales funciones y actividades (Peiró, 1986, 1990). La estructura física de la cárcel (tamaño, forma, decoración, iluminación, colores, uniformidad o diversidad de las celdas, galerías, módulos, comedores, aulas, talleres para distintos fines, etc.) regula las relaciones que en ella se dan.

La investigación sobre el medio físico arquitectónico tiene gran importancia en el contexto penitenciario (Farbstein y Wener, 1982; Glaser, 1978; Wener y Olsen, 1980). El aspecto más estudiado es, probablemente, la falta de espacio o hacinamiento. Sancha (1992) llevó a cabo una revisión de la bibliografía sobre este punto, llegando a la conclusión de que los incrementos de población por encima de la capacidad de las prisiones, o la existencia de un número muy alto de presos, aunque no estén hacinados, se asocian con un aumento en el porcentaje de muertes, la necesidad de asistencia psiquiátrica, las infracciones disciplinarias y los suicidios. El hacinamiento, por tanto, lleva consigo incrementos en la inseguridad de los reclusos y de los funcionarios.

Aunque las características del espacio físico son importantes, cuando éste no presenta características muy restrictivas los datos experimentales no apoyan la hipótesis de que sea el principal determinante de las actitudes y la conducta de las personas que conviven dentro de la prisión (Houston y cols.,

1988). En estas ocasiones, la acción básica corresponde a variables de aprendizaje y, fundamentalmente, a la estructura organizacional, más concretamente al sistema de contingencias y a la ley del efecto de la conducta. Así, por ejemplo, a sabiendas de que la disponibilidad de una biblioteca no es condición suficiente para que los presos la utilicen, el diseño de condiciones físicas apropiadas facilitará su uso, especialmente si al mismo tiempo se emplea un adecuado sistema motivacional (Bandura y Ribes, 1978).

2.2.2.4. Entorno penitenciario

La prisión es una organización total o cerrada, pero, puesto que este aislamiento no es absoluto (Rodríguez, 1995), podemos considerar que el entorno penitenciario es la más externa de las estructuras integrantes del ambiente penitenciario. El entorno penitenciario está compuesto por el conjunto de instituciones o personas de la comunidad en la que se ubica la prisión, que, con una relación de proximidad, colaboran de modo estructurado y sistemático en los procesos de mejora de la calidad de vida, reeducación o reinserción social de los reclusos y/o de los ex-reclusos.

La eficacia penitenciaria (*EP*) a la hora de conseguir sus fines, fijados por ley, está en función de la conjunción de estos cuatro factores integrantes del ambiente: población (*Po*), estructura organizacional (*O*), estructura física (*Fi*), y entorno penitenciario (*En*), tal como se indica en la siguiente fórmula propuesta por Redondo (1993, p. 87):

$$EP = f(Po \cdot O \cdot Fi \cdot En)$$

Desde esta perspectiva, el ambiente penitenciario controla en un alto grado el comportamiento de los reclusos y del personal, y lo hace con arreglo a principios establecidos (Redondo, 1989, 1993). Por ello, Redondo (1993) y Redondo y cols. (1986, 1990) proponen el análisis funcional de cada institución penitenciaria con el fin de mejorar la eficacia a través de una reorganización

ambiental que favorezca el uso preponderante de estimulación positiva (Redondo, 1989) y que impulse un cambio más profundo en la propia cultura organizacional de la prisión, en su filosofía y forma de funcionamiento. Los trabajadores de prisiones, incluidos los de vigilancia, podrían ejercer una gran labor en este sentido. Para ello serían necesarios ciertos cambios en el ambiente organizacional, siendo básica una redefinición de roles (Garrido, 1985).

En resumen, el contexto en el que se desenvuelve la persona, con sus propiedades estructurales (tamaño, niveles de jerarquización, grado de burocratización, formalización, etc.) y sus procesos (comunicación, influencia, control, conflictos, etc.), influye y regula la experiencia o vivencia que la persona tiene en su trabajo, porque constituye el marco en el que tienen lugar las actividades y las relaciones, posibilitando algunas e impidiendo otras. Esta influencia del ambiente organizacional también tiene lugar a través de las percepciones que los empleados tienen de la organización. Por ello, no basta con estudiar las características objetivas de la prisión sino que es imprescindible analizar el "clima organizacional" o medio ambiente psicológico que el sujeto experimenta, percibe y describe, y que tratamos en el siguiente punto.

2.3. EL CLIMA SOCIAL U ORGANIZACIONAL EN EL MEDIO PENITENCIARIO

A lo largo de este apartado vamos a ver la importancia, el concepto y la evaluación del clima social u organizacional.

2.3.1. Importancia del clima organizacional

Puesto que la organización es un entorno de gran importancia para sus miembros, buena parte de la investigación psicológica organizacional se ha dedicado al estudio de la percepción y evaluación que de ella hacen bajo el

epígrafe de "clima social de la organización", "clima organizacional" o "clima de la organización". Los estudios realizados sobre la vinculación existente entre el clima de la organización y otras variables del proceso laboral ayudan a entender y describir mejor la experiencia y la conducta del individuo en el trabajo.

El clima organizacional presenta una relación muy estrecha con la satisfacción laboral, con las relaciones interpersonales en el puesto de trabajo, con la cohesión de grupo, y con la vinculación individual con la tarea y el entorno laboral (Weinert, 1985). También se da una interacción mutua muy intensa entre las diferentes dimensiones del clima de la organización, las actitudes y las conductas individuales. El clima influye en, y, a su vez, está influido por la interacción entre los miembros, y por la estructura, los procesos y las políticas de la organización (Ajdukovic, 1990).

2.3.2. Concepto de clima organizacional

El término "clima organizacional" ha sido utilizado profusamente, pero su formalización conceptual y operativa está plagada de dificultades y de polémicas sobre cómo se define, qué efectos produce, cuál es su génesis y cómo y dónde se mide (Silva, 1992). Las diferentes concepciones sobre lo que representa realmente pueden sintetizarse en tres lineas de investigación principales, que recoge Weinert (1985):

a) Algunos autores entienden el clima organizacional como una serie de características objetivas, relativamente estables (el tamaño, los estilos de dirección, las normas, los propósitos, el medio ambiente físico y los procesos de recompensa y retribución), que describen la organización, en nuestro caso la prisión, y que influyen en la conducta de las personas dentro de ella. Desde nuestro punto de vista, este enfoque identifica el clima organizacional con el ambiente organizacional.

b) Otros autores consideran que el clima está constituido, en realidad, por las percepciones de sus miembros acerca de la realidad de la organización (en especial el grado de autonomía individual, el estilo de dirección, el "calor" y apoyo que recibe, y el tipo de recompensa y de retribución). Desde este enfoque, estas percepciones y no las condiciones objetivas son las que influyen sobre la conducta y las actitudes de la persona en la organización, siendo el clima organizacional el ambiente organizacional subjetivado.

c) Por último, se denomina clima de la organización al clima psicológico personal, es decir, a una serie de percepciones globales por parte del individuo en lo que concierne a su organización. Bajo esta perspectiva, el clima es una cuestión individual o personalista, en la que lo importante es cómo percibe cada individuo su entorno laboral.

Estas tres perspectivas, que pueden considerarse parte de un mismo proceso, coinciden en que el clima es una cualidad perdurable del mundo laboral interno de una organización que sirve de base para describir la situación laboral, pudiéndose distinguir una organización de otra por su clima.

Desde nuestro punto de vista interaccionista, para comprender el clima social hay que tener en cuenta la influencia de variables organizacionales en interconexión con factores de tipo psicológico, especialmente la percepción. Pensamos que una misma realidad física, tangible y objetiva de una prisión concreta produce efectos distintos en las personas debido a las diferencias en percepción y a los procesos que éstas generan en cada sujeto (Clemente y Sancha, 1989; Lane, 1978; Moos, 1970; Sancha, 1987a).

Además, la valoración que la persona hace de su organización depende de la relación entre las características del medio ambiente laboral que ella percibe y el valor que les atribuye desde sus expectativas. Indudablemente, la percepción del clima es distinta para cada miembro y colectivo de la prisión,

cuyo comportamiento está directamente modulado e influido por esta percepción.

Asimismo, podemos hablar de interacción entre las características de la organización y del que las percibe a la hora de producir unos efectos u otros. Moos (1968) afirma:

> *"Ciertos tipos de climas sociales pueden ser más apropiados que otros para producir efectos concretos en el comportamiento de la mayoría de los individuos expuestos a ellos. [...] Algunos climas sociales pueden tener efectos diferenciales sobre individuos diferentes. Por ejemplo, un individuo con motivación de afiliación alta podría estar más satisfecho en un centro en el que la afiliación tenga un valor alto que en otro en el que se ponga poco énfasis en afiliación" (p. 187).*

2.3.3. Evaluación del clima organizacional

Para medir el clima organizacional se utilizan tanto el observador externo como instrumentos objetivos y subjetivos o perceptivos. A pesar de la variedad en el origen de los datos y de la dificultad que entraña hacer generalizaciones, podemos hablar de las siguientes cinco dimensiones, más o menos nítidas, del clima organizacional, que aparecen en los distintos estudios y que han sido señaladas por Campbel y cols. (1970), Peiró (1990), Silva (1992) y Weinert (1985):

a) La autonomía individual, o libertad del individuo para decidir por sí mismo sobre su trabajo, ser su propio jefe y tomar sus propias decisiones.

b) La estructura, o grado en el que se han elaborado y establecido claramente los métodos y los objetivos, y en el que el superior los da a conocer al individuo.

c) El sistema general de recompensas y de retribución que se practica y que presenta una relación íntima y manifiesta con el rendimiento producido.

d) La atención, el apoyo, el interés y el "calor" que muestran los superiores hacia sus subordinados, sus colegas y los individuos colaboradores externos a la organización, sobre todo dentro de cada sección, grupo de trabajo u oficina (sistemas parciales de la organización).

e) La cooperación y la capacidad de resolver conflictos entre los colaboradores, colegas, superiores y subordinados, especialmente dentro de la sección, del grupo de trabajo o de la oficina.

Los instrumentos de medición objetivos evalúan atributos situacionales de las organizaciones, como, por ejemplo, la jerarquía (Evan, 1963), y son más precisos y fiables que los perceptivos. Sin embargo, las variables que valoran son, con frecuencia, demasiado dispersas, especificas y difíciles de interpretar. Además, no se llega casi nunca a explicar cómo se relacionan entre si las diferentes propiedades de la organización ni cómo influyen éstas en los procesos de percepción, en las actitudes y en las conductas y reacciones de los miembros de la organización (Weinert, 1985).

Puesto que en la investigación sobre el clima de la organización existe gran interés por analizar los componentes personales, la mayor parte de los instrumentos disponibles para medir el clima organizacional son cuestionarios estructurados relacionados con la percepción. Este tipo de instrumentos son las aproximaciones más utilizadas y prácticas, y en la mayor parte de los casos han sido desarrollados por profesionales cuyo interés fundamental ha sido mejorar los aspectos humanos de las organizaciones. Ahora bien, tienen el inconveniente de que no ofrecen una descripción completa que clarifique si se están describiendo los atributos del mundo laboral tal como los percibe el sujeto, o si, por el contrario, el sujeto está mostrando sus actitudes hacia el trabajo. Como veremos en el capítulo primero, las actitudes que una persona

mantiene guían su percepción del ambiente, por lo que a veces podría confundirse, por ejemplo, el clima social y la satisfacción en el trabajo (Guion, 1973; Johannesson, 1973).

En nuestro estudio empírico consideraremos algunas variables objetivas influyentes, como son la prisión en la que trabajan los individuos entrevistados, el tipo de establecimiento penitenciario, la función que se realiza, el nivel jerárquico, etc. Por otra parte, y aunque no midamos el clima social como tal, tendremos en cuenta otras variables de clima como la percepción de la autoridad, de la ambigüedad del rol, de la autonomía, del apoyo de compañeros y superiores, y de la peligrosidad del puesto de trabajo.

2.3.3.1. Objetivos de la evaluación del clima organizacional en prisión

La evaluación del clima social en prisión puede servir como un "termómetro" del ambiente que se vive, como indicador de las deficiencias estructurales y de organización de la prisión, como herramienta para evaluar los efectos de los programas de tratamiento que se aplican en la institución y como ayuda para prevenir la aparición de tensión institucional (Clemente y Sancha, 1989; García, 1987a; Moos, 1968, 1970; Sancha, 1987b; Selo, 1976). Según Clemente y Sancha (1989),

> *"El clima social de una prisión es susceptible de cambio en una institución cerrada por cuestiones tan diversas como la bajada de sueldo de los funcionarios, por las deficientes condiciones de habitabilidad del comedor del centro, por el malestar producido a causa de una sanción múltiple o por las perspectivas creadas por una semana cultural" (p. 141).*

Asimismo, el diagnóstico y análisis del clima laboral en prisión permite evaluar las políticas de la organización y su repercusión en las actividades de los empleados, así como identificar fuentes de conflicto e insatisfacción que generan actitudes negativas (Gallego y cols., 1993).

2.3.3.2. Instrumentos e investigación sobre el clima organizacional en prisión

La escala más utilizada para evaluar el clima organizacional de los establecimientos penitenciarios es la "*Correctional Institutions Environment Scale*" (C.I.E.S.) (Moos, 1968). Este instrumento mide el clima social tal como es percibido por los presos y los trabajadores de los centros, bajo la premisa de que la conducta es el resultado de la persona, el ambiente y la interacción de ambos. La C.I.E.S. está compuesta por nueve subescalas (participación, ayuda, expresividad, autonomía, realidad, personal, organización, claridad y control) que se agrupan en tres grandes áreas de clima (relaciones, autorrealización, estabilidad-cambio) (Brodsky y Smitherman, 1983; Moos y cols., 1984).

Las críticas a la escala C.I.E.S. han sido abundantes debido a la amplitud y la variedad dimensional del concepto de clima organizacional que utiliza y a sus consecuentes dificultades metodológicas. Así, se ha dicho que presenta carencias en sus bases teóricas (Wright y Boundouris, 1982), que las nueve dimensiones propuestas a priori deberían ser examinadas en profundidad, porque no son ni las únicas ni las más importantes (Ajdukovic, 1990), y que se evalúa la percepción del clima mediante dimensiones demasiado globalizadoras, lo cual no facilita la operativización de los resultados en propuestas de intervención y cambio ambiental (Redondo, 1989).

También podemos hablar de otras escalas para medir el clima social en la prisión. Toch (1992) construyó el "*Prison Preference Inventory*", con el fin de explorar las percepciones individuales del ambiente y las preferencias y aversiones que sobre él tienen los presos. Wright (1985) creó el "*Prison Environment Inventory*" y Del Pozo (1987) diseñó un instrumento para evaluar el clima social en prisión.

Las investigaciones sobre el clima en prisiones se han centrado principalmente en su valoración en diversos centros penitenciarios. También hay algunos estudios que tratan de determinar si existen diferencias de percepción del clima entre los presos, entre los funcionarios y entre unos y otros. Más concretamente, se han estudiado las diferencias entre reclusos preventivos y reclusos en cumplimiento, y entre funcionarios de vigilancia, de tratamiento y personal directivo (Clemente y Sancha, 1989; Sancha, 1987a). Así, mientras que Duffee (1974) halló diferencias entre reclusos, trabajadores y directivos, Garrido y cols. (1985a) no encontraron discrepancias importantes entre la percepción de 31 presos en régimen abierto y la de los funcionarios a su cargo, salvo que los reclusos vieron el centro como más vigilado y coactivo que los funcionarios. Por lo que respecta a los trabajadores, encontraron diferencias significativas intragrupo, en función de la edad y del número de prisiones donde habían prestado servicio, de manera que se observaba que la antigüedad en el trabajo influía en la valoración que se hacía del clima social.

No conocemos ninguna investigación que evalúe las relaciones entre la percepción del ambiente penitenciario, el L.O.C. y las actitudes del personal. En este sentido, podríamos esperar, por ejemplo, que los trabajadores que tengan una visión más positiva del ambiente expresen mayores expectativas de control (L.O.C.) y actitudes más favorables hacia su trabajo, así como mayor motivación y valoración del mismo.

3. EL PERSONAL DE PRISIONES

Una vez vistas las principales características del ambiente en el que se desarrolla el trabajo del funcionario de prisiones, en este apartado argumentamos la importancia de este colectivo de trabajadores y la necesidad de estudiar su problemática, analizamos la estereotipia que sobre ellos hay y explicamos brevemente en qué consiste su trabajo.

3.1. IMPORTANCIA Y NECESIDAD DEL ESTUDIO DEL PERSONAL DE PRISIONES

Las instituciones penitenciarias precisan ser más eficaces en la atención de sus necesidades, en la resolución de sus conflictos y en el logro de sus metas. La intervención en las prisiones debe buscar un cambio ambiental que conduzca a la resolución de problemas como los déficits sociales de los reclusos en prisión, la preparación de su salida exitosa al exterior, la seguridad y el orden interior, la masificación, la violencia, las relaciones interpersonales, etc. (Redondo, 1993). Puesto que los trabajadores de prisiones son los encargados del normal funcionamiento y de la gestión diaria de la institución (Lombardo, 1978), este proceso pasa, necesariamente, por la consideración del personal, dada su influencia como un instrumento básico de esta transformación (Barrero, 1987).

La importancia de este colectivo ya era reconocida por la *California Prison Commission* en 1870:

> *"hasta que se logre la reforma del funcionariado de prisiones, nada se puede conseguir. Cuando se haga este trabajo, se habrá hecho todo, porque todos los detalles de la disciplina carcelaria reformada se resumen en esta gran reforma, de la misma manera que el roble está en la bellota" (citado por Fogel, 1975, p. 69).*

Asimismo, hace ya 30 años que Heim (1966) habló de la necesidad de que se investigara sobre el personal de prisiones:

> *"La custodia, control y rehabilitación de los presos están profundamente entremezclados con las actitudes, el comportamiento del personal y las relaciones con los reclusos. A través de la investigación intensiva de los miembros del personal de la prisión y de sus interacciones con los encarcelados se aumentará el conocimiento y la habilidad" (p.20).*

Aunque consideramos que debe investigarse todo el personal penitenciario y así lo vamos a hacer nosotros, debemos destacar la importancia de los trabajadores de vigilancia, que forman el grupo ocupacional más amplio y el que más se relaciona con los presos dentro de la prisión

(Murphy, 1991). Debido a la frecuencia y naturaleza de este contacto, estos empleados tienen más influencia sobre los reclusos que cualquier otro colectivo (Glaser, 1964; Johnson, 1977, 1981; Peretti y Hooker, 1976; Seitz, 1989; Vega, 1990). Ross (1981) sostiene que el potencial positivo que constituyen los trabajadores de vigilancia no ha sido reconocido ni utilizado con efectividad en las prisiones. Sykes (1974) se refiere a este trabajador como *"la figura fundamental sobre la que giran las instituciones de custodia" (p. 53).* Glaser (1964) concluye que *"son un factor fundamental en determinar el tipo de experiencia que la mayoría de los reclusos tienen dentro de la prisión" (p. 134).*

Ciertamente, la actividad que desempeñan los trabajadores de vigilancia es determinante para el funcionamiento de la institución (Lombardo, 1978; Martín y Pérez, 1987). Además, el papel de los funcionarios de custodia puede ser algo más que el de mera vigilancia, puesto que pueden contribuir a la creación de un ambiente distendido dentro de la prisión y a la adaptación de los presos a ella (Brief y cols., 1976; Briggs y Dowling, 1964; Defensor del Pueblo, 1988; Garrido, 1985; Johnson, 1977, 1981; Piliavin y Vadum, 1968; Regoli y cols., 1986; Ross y Gendreau, 1980; Seitz, 1989; Teske y Wiliamson, 1979).

Es preciso profundizar en el conocimiento y análisis de la problemática del personal de prisiones, tanto para poder orientar la formación del mismo como para diseñar intervenciones adecuadas sobre el medio penitenciario. La formación y la intervención deben tener como fin el logro del bienestar psicológico del personal, el ajuste a su puesto de trabajo y una mejor realización de sus tareas, de manera que tengan una influencia más positiva sobre los reclusos y que ello repercuta en un mejor funcionamiento y una mayor eficacia de la prisión.

El conocimiento de la problemática psicológica de este colectivo, así como sus atributos personales, motivaciones, necesidades, percepciones acerca de las características de su trabajo y de la organización, actitudes, expectativas, y la repercusión que tienen las condiciones organizacionales en

sus actitudes y en su conducta, es fundamental para entender sus experiencias en el trabajo. Con esta investigación se pretende aportar resultados interesantes a la hora de la intervención en prisión y de la formación del personal.

3.2. ESTEREOTIPIA E IMAGEN NEGATIVA DEL PERSONAL DE PRISIONES

Los funcionarios de prisiones han sido ignorados, se les ha culpado de los problemas y del mal funcionamiento de los establecimientos penitenciarios (Martín y Pérez, 1987; Valverde, 1991) y se les ha estereotipado. Estos trabajadores han sido considerados, habitualmente, como un grupo homogéneo e indeferenciado, que sigue estrictamente las directrices de la Administración en la supervisión y control de los encarcelados (Poole y Regoli, 1981). Al respecto, Ross (1981) afirma lo siguiente:

> *"Mucho del material disponible presenta una imagen estereotipada del funcionario de vigilancia como un individuo severo (si no sádico), hambriento de poder, inculto y autoritario, que es enérgico solamente al demandar la obediencia de los presos, al oponerse a los derechos de éstos, al criticar las políticas de la dirección y al boicotear los programas de rehabilitación" (p. 3).*

Ciertamente, pocos colectivos laborales son percibidos más negativamente en nuestra sociedad que el de los funcionarios de prisiones. Éstos se encuentran realmente encerrados, no físicamente, sino en un estereotipo peyorativo y típico de películas y prensa sensacionalista, derivado del oscurantismo que rodea el mundo de las prisiones y de nuestra ignorancia sobre su identidad y función (May, 1980; Vega y Garrido, 1993; Wicks, 1980). Este hecho se refleja con nitidez en un estudio realizado por Vega y Garrido (1993), en el que se compara la percepción del rol del trabajador de prisiones que tienen los aspirantes a funcionarios de prisiones con la que tiene el público en general. Su conclusión es que entre éste predomina el estereotipo negativo, que considera el trabajo del funcionario de prisiones frustrante, desagradable, rutinario y peligroso. El origen de este estereotipo, según los autores, está en

la falta de información fidedigna sobre esta ocupación y sobre los profesionales que la desempeñan, por lo que resulta de gran importancia la transparencia en la gestión penitenciaria y su apertura a la sociedad.

A pesar de que en numerosas ocasiones se ha lamentado la tendencia predominante a estereotipar a los funcionarios de prisiones (Fogel, 1975; Hawkins, 1976), de que autores como Jacobs (1978) y Toch y Koflas (1982) han encontrado que los guardas, en general, son agradables con los reclusos y apoyan la idea de su rehabilitación, y de que ni siquiera a los presos se les considera tan negativamente (Ross, 1981; Webb y Morris, 1978), los estereotipos negativos sobre las actitudes y los motivos de los trabajadores de prisiones se siguen aceptando en la actualidad. Webb y Morris (1978) afirman al respecto que

> *"En un tiempo en el que el énfasis se pone en la idea de que los presos son personas, quizá debería afirmarse que los funcionarios de prisiones son personas también. Ellos son diferentes únicamente por el trabajo que realizan" (p. 8).*

Por otra parte, el propio personal de prisiones, y sobre todo el de vigilancia, se percata de que desempeña un trabajo desprestigiado y no valorado por la sociedad. A modo de ejemplo, dos tercios de los trabajadores de vigilancia que contestaron la encuesta de Jacobs (1978) estaban de acuerdo con esta afirmación: "la gente es más compasiva con los reclusos que con los funcionarios de prisiones". Asimismo, y ya en nuestro entorno, el 80,9% de los trabajadores encuestados en un estudio de la Dirección General de Instituciones Penitenciarias (1995) considera que su trabajo no goza del reconocimiento social fuera de la institución. Este porcentaje se eleva al 89,5% entre el personal de vigilancia. Los vigilantes también consideran que el público los califica a todos por igual: autoritarios y sin sentimientos (Vega, 1990). Esta percepción de la gente afecta el comportamiento y la autoconsideración del propio trabajador, y constituye una de las razones por las que este colectivo se siente aislado de la sociedad exterior y poco motivado a la hora de desempeñar su profesión (Martín y Pérez, 1987; Vega y Garrido, 1993; Webb y

Morris, 1978). De hecho, algunas investigaciones muestran que incluso los mismos trabajadores tienden a estereotipar a sus compañeros (Kauffman, 1981; Klofas y Toch, 1982; Wheeler, 1961). Kauffman (1981) observó la existencia de una *pluralistic ignorance* ampliamente extendida entre los funcionarios. *Pluralistic ignorance* es un fenómeno de autoestereotipia por el cual los miembros de un grupo perciben erróneamente las actitudes y creencias de sus compañeros. De acuerdo con Merton (1957) hay dos versiones de este fenómeno:

> *"la suposición infundada de que las actitudes y expectativas propias no son compartidas (subestimando el grado en que los demás comparten sus creencias y sentimientos) y la suposición infundada de que son uniformemente compartidas" (p. 377).*

Así, se puede dividir a los trabajadores de prisiones en dos grupos. Uno, formado por la mayoría, se esfuerza en su trabajo y no es especialmente punitivo con los reclusos. Otro, formado por una minoría, está a favor de la custodia y del castigo. La *pluralistic ignorance* se da de forma diferente en cada uno de ellos. Los componentes del primer grupo tienen un sentimiento infundado de soledad e infravaloran la orientación profesional de sus compañeros, percibiéndolos como menos compasivos con los reclusos y menos favorables al tratamiento que lo que afirman de sí mismos. Los funcionarios que forman el segundo grupo, en cambio, tienen un sentimiento de falso consenso y piensan que los demás están de acuerdo con ellos.

El conocimiento por parte de la población de todos los roles que cumple un trabajador de prisiones podría servir para destruir el mito de que los funcionarios de vigilancia sólo están para vigilar y para guardar las llaves. En el siguiente punto vamos a realizar un acercamiento a las tareas del funcionario de prisiones.

3.3. EL TRABAJO DEL FUNCIONARIO DE PRISIONES

Las tareas que desarrolla un funcionario de prisiones son muy distintas, según se dedique a labores directivas, de vigilancia, de oficina, de tratamiento, de asistencia médica o relacionadas con el mantenimiento del edificio. A continuación comentamos las características más destacadas de este trabajo, pero para una información detallada sobre las funciones y quehaceres que debe realizar cada trabajador de la institución penitenciaria consúltese los títulos VIII y IX del Real Decreto 1201/1981, de 8 de mayo, por el que se apruebó el anterior Reglamento Penitenciario[5]. El actual[6], recogido en el Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero, describe menos minuciosamente el trabajo de los distintos tipos de funcionarios.

En general, el trabajo del personal de prisiones tiene las dificultades inherentes a los empleos que implican entrar en relación con personas (Goffman, 1984; Lombardo, 1978), acentuadas por el tipo de colectivo con el que tratan, el de los delincuentes, que es un colectivo socialmente marginal. Por otra parte, al ser las instituciones penitenciarias organizaciones complejas, jerárquicas y burocráticas, los trabajadores pasan gran parte de su tiempo haciendo informes y dando cuentas de su actividad (Jurik y Halemba, 1984; Lombardo, 1978). Una estructura de estas características limita la autoridad formal que puede tener el funcionario (Lombardo, 1981a).

Sin olvidarnos de las connotaciones y condicionamientos específicos que tiene el entorno penitenciario, las labores de oficinistas, médicos, educadores, maestros, trabajadores sociales, psicólogos, etc., son, básicamente, semejantes a las que realizarían estos profesionales en otro tipo

---

[5] La referencia bibliográfica aparece como Legislación Penitenciaria.

[6] La referencia bibliográfica aparece como Ley y Reglamento Penitenciarios.

de organización. El trabajo de vigilancia es, por tanto, el único propio y diferenciado de la organización carcelaria.

El trabajo del guarda de prisiones es complejo y está marcado por la incertidumbre (Guenther y Guenther, 1980; Sykes, 1974; Webb y Morris, 1978). El papel del personal de vigilancia es extremadamente complicado, porque implica una serie de ambiguas y, a veces, conflictivas tareas: seguridad, disciplina, aportación de servicios básicos, enlace entre los presos y otras personas (personal de tratamiento, familia, público en general), tratamiento, educación y mantenimiento de la institución (Wicks, 1980).

El rol de vigilante es problemático, además, por su posición de autoridad. A estos trabajadores se les da autoridad y se les exige que mantengan el orden en la institución, pero deben evitar usar su fuerza o poder (Sykes, 1974). En las prisiones o módulos de máxima seguridad, el objetivo primordial es la custodia, por lo que se espera que los guardas impongan las reglas y mantengan la disciplina, y que al mismo tiempo minimicen las fricciones tanto entre los reclusos, como entre éstos y el personal. En las prisiones orientadas al tratamiento y, al menos en teoría también en las demás, los guardas deben contribuir a la rehabilitación del preso siendo poco directivos y mostrando interés por sus problemas; pero también se espera que mantengan el orden y la disciplina, y que no se produzcan fugas ni motines. Estas tareas contrapuestas convierten este trabajo en extraordinariamente difícil (Cressey, 1959). Muchas investigaciones sugieren que precisamente los trabajadores que tratan de llevar a cabo estas expectativas de custodia y de tratamiento pierden antes la ilusión y se decepcionan más (Farmer, 1977), experimentando conflicto de rol (Crouch, 1986; Hepburn y Albonetti, 1980). En el capítulo quinto hablaremos más en profundidad sobre el conflicto y la ambigüedad del rol.

El personal de tratamiento también tiene problemas específicos en su trabajo. Muchas veces, la labor que tiene que cumplir entra en conflicto con las

otras metas de la prisión en cuanto a orden, estabilidad, seguridad y control (Goffman, 1961b).

En nuestra investigación incluimos a trabajadores de todos los estratos de la prisión (vigilancia, tratamiento, oficinas, dirección), pudiendo asi ver si tienen diferentes percepciones y valoraciones de su trabajo. Desde nuestro punto de vista no los consideramos ni como guardas ni como agentes rehabilitadores, sino simplemente como personas en distintas situaciones que tratan de hacer frente a las dificultades de su empleo. Como dicen Martin y Pérez (1987),

> *"Creemos que es hora ya de considerar a estos profesionales en toda su dimensión laboral y humana, sin prejuicios y a partir de datos reales" (p. 216).*

A modo de resumen, y como conclusión de esta Contextualización, podemos decir que nos hemos acercado a la prisión como organización creada con tres objetivos: alejar a los delincuentes de la sociedad, lograr su reeducación y reinserción, y advertir e intimidar para evitar que se cometan delitos. La prisión es una institución total y un lugar de trabajo que constituye un contexto de caracteristicas particulares, integrado por la población (funcionarios y reclusos), la estructura organizacional (objetivos, pautas de funcionamiento, etc.), la estructura arquitectónica y el entorno penitenciario. Estos factores, que conforman la prisión, crean un ambiente. Éste se caracteriza principalmente por el gran control institucional sobre las personas que habitan en él. El ambiente como tal, y la percepción que de él se tiene (el clima social), influyen en las actitudes, en la motivación, en la experiencia y en la conducta de las personas que forman la organización. A su vez, el ambiente y la percepción de su clima están influidos por la interacción entre los miembros, por la estructura, por los procesos y por las políticas de la organización.

La investigación sobre la prisión es bastante amplia, pero se ha centrado muy poco en el personal penitenciario, siendo mínima la investigación sistemática, cuantitativa y psicológica. Ciertamente, los funcionarios de prisiones, especialmente los de vigilancia, están mal vistos y son poco comprendidos. Su trabajo y su personalidad se suelen asociar a un estereotipo negativo, por falta de información clara y real sobre la prisión, el trabajo que se realiza en ellas y las personas que lo desempeñan. Mediante este estudio pretendemos cubrir, en parte, esta deficiencia de la investigación y dar a conocer las características y actitudes de los diferentes grupos de funcionarios de prisiones, así como los factores que determinan estas actitudes, haciendo especial hincapié en el L.O.C.

Una vez que hemos enmarcado el trabajo del empleado de prisiones en su contexto, y que conocemos lo más básico sobre esta institución, pasamos a realizar una revisión bibliográfica que nos ayude a crear un modelo y a formular adecuadamente las hipótesis que estudiamos en la parte empírica. Estas hipótesis versarán sobre los factores que determinan las actitudes del personal penitenciario. Por ello, revisaremos la bibliografía sobre actitudes, y más particularmente sobre actitudes de los funcionarios de prisiones hacia su trabajo y hacia los reclusos, y profundizaremos en las variables que consideramos determinantes de estas actitudes. Es decir, en las expectativas de L.O.C., en las variables de percepción de las características del trabajo (autoridad, ambigüedad del rol, autonomía, apoyo social, peligrosidad), en las variables organizacionales objetivas (prisión, tipo de prisión, características del puesto...), en las sociodemográficas (edad, estudios, género, etc.) y en la integración social de los trabajadores.

SECCIÓN PRIMERA

LAS ACTITUDES

Las actitudes son valoraciones que la persona hace sobre los objetos o estímulos de su entorno social que implican maneras más o menos permanentes de pensar, sentir y/o actuar ante ellos, por lo que son una variable intermedia que permite explicar el paso de la situación estimular a la respuesta. Las actitudes dependen de la interacción de la persona con su ambiente y ayudan a relacionarse con éste porque guian, hasta cierto punto, su conducta. A lo largo de esta sección vamos a profundizar en la literatura sobre las actitudes en general y, en particular, sobre las actitudes en el contexto laboral, para, seguidamente, centrarnos en las que son más relevantes en lo que respecta al estudio de las personas que trabajan en prisiónes.

En el primer capítulo tratamos distintos aspectos generales de las actitudes: su concepto y manifestaciones, sus propiedades, sus funciones y el modo en que se forman en la interacción social, su medición, los tipos de actitudes relevantes en el contexto laboral y, lo más importante, su relación con la conducta de las personas. Como veremos, las actitudes determinan, en cierta medida, el comportamiento humano. Sin embargo, no debemos olvidar que la predicción de la conducta mejora cuando también se tienen en cuenta otros aspectos no actitudinales, como las posibilidades de actuar libremente, las presiones sociales, las propias limitaciones, etc. Asimismo, se ha observado que los comportamientos afectan a las actitudes, formándolas o cambiándolas.

En el segundo capítulo analizamos la bibliografía existente sobre las actitudes de los funcionarios de prisiones hacia su trabajo y hacia los reclusos. Respecto a las actitudes hacia el trabajo, nos centramos en la satisfacción laboral y en la alienación. En cuanto a las actitudes del personal penitenciario hacia los presos, consideramos sus evaluaciones sobre el tratamiento, la custodia y el castigo a los reclusos, así como su actitud de distanciamiento social hacia ellos.

Capítulo I

LAS ACTITUDES: ASPECTOS GENERALES

1. CONCEPTO DE ACTITUD

El concepto de actitud, debido a su naturaleza intermediaria entre lo individual y lo social, ha sido, probablemente, el más importante y el más frecuentemente utilizado en psicología social desde los años 20, por lo que ha dado lugar a un amplio cuerpo de investigación y a una bibliografía prácticamente inabarcable. Los psicólogos sociales tradicionalmente han dado por hecho que las actitudes de la gente sobre las entidades de su ambiente social tienen consecuencias importantes. Así, se ha afirmado que las actitudes condicionan la conducta y que ejercen efectos selectivos en varios estadios del procesamiento de la información (atención, percepción, recuerdo, etc.).

Antes de entrar a definir la actitud debemos señalar que se trata de un concepto diferente a otros con los que ha sido confundido algunas veces. Entre estos otros se encuentran los sentimientos, los rasgos de personalidad, el carácter, los valores, los instintos, los hábitos, los reflejos, las necesidades, los deseos, los conceptos, los esquemas, las creencias, las opiniones, la ideología, los prejuicios, los estereotipos, las ilusiones, los motivos y los intereses.

Las actitudes han sido entendidas de diferentes maneras (pueden verse los distintos enfoques en McGuire, 1985). En los años 30 se hicieron dos aportaciones fundamentales a su definición. La de Allport (1935) guió el desarrollo conceptual del constructo, mientras que la de Thurstone (1967)[7] impulsó el perfeccionamiento de los instrumentos de medida (ver Ostrom, 1989, para una revisión de la historia). Allport (1935) recogió la existencia de un gran número de concepciones distintas y ofreció una definición integrada, bastante aceptada aún hoy en día, que describe las actitudes como

[7] Original de 1931.

"una disposición psíquica y nerviosa adquirida a través de la experiencia, que ejerce una influencia directiva o dinámica sobre las respuestas del individuo a toda clase de objetos o situaciones con los que se relaciona" (p. 810).

Esta caracterización lleva implícita una teoría de la estructura y de la función de las actitudes, puesto que asume que éstas guían la conducta, y orientan y estimulan a la persona para actuar (Pratkanis y Greenwald, 1989; Zanna y Rempel, 1988).

Por el contrario, Thurstone (1967) consideró la actitud como *"el afecto a favor o en contra de un objeto psicológico" (p. 20).* Esta definición, que tiene un contenido teórico mínimo y deja la formulación teórica de las actitudes para la investigación posterior, considera la actitud como algo afectivo únicamente, aspecto con el que no estamos de acuerdo, según argumentamos más adelante.

La definición de actitud que nosotros utilizamos en este trabajo es la ofrecida por Eagly y Chaiken (1993), quienes afirman que *"una actitud es una tendencia psicológica que se expresa a través de la evaluación más o menos favorable de una entidad particular " (p. 1).*

A continuación vamos a profundizar en tres aspectos de esta definición: la actitud como tendencia, la actitud como evaluación y las entidades u objetos que se evalúan.

1.1. LA ACTITUD COMO UNA TENDENCIA

Al definir la actitud como una tendencia psicológica la consideramos un tipo de sesgo que predispone al individuo a evaluar un objeto de un determinado modo (positivo, negativo, neutro...) y que dura al menos un corto periodo de tiempo. Asimismo, de acuerdo con la mayoría de los teóricos (por ejemplo, Allport, 1935), pensamos que las actitudes se aprenden y se moldean en la interacción social, como veremos al hablar de la formación de las actitudes.

1.2. LA ACTITUD COMO UNA EVALUACIÓN

Este sesgo latente que decimos que es la actitud es una tendencia a evaluar un objeto de una determinada manera. La actitud no es directamente observable, pero tanto los científicos sociales como la gente común la infieren de la observación de las respuestas elicitadas por los estímulos que denotan el objeto actitudinal concreto; estas respuestas expresan evaluaciones o valoraciones del objeto. Sin embargo, a veces el término "actitud" en el lenguaje coloquial se usa en un sentido más amplio que en la literatura científica (Eagly y Chaiken, 1993).

Así, como podemos ver en el gráfico 2, la actitud interviene entre los estímulos que indican el objeto y las respuestas que la persona emite ante esos estímulos.



Gráfico 2: Actitud como un estado inferido que explica la covarianza entre los estímulos que indican la actitud y las respuestas a esos estímulos.

Las manifestaciones de la actitud en forma de respuestas ante estímulos indicadores del objeto actitudinal y la tendencia que las subyacen, es decir, la actitud misma, pueden ser de carácter positivo o negativo. Además, como veremos al hablar de las propiedades de las actitudes, éstas y sus manifestaciones pueden diferir en intensidad, de manera que, por ejemplo, actitudes muy positivas se distinguen de las moderadamente positivas, las cuales, a su vez, se distinguen de las ligeramente positivas. Por consiguiente, con frecuencia la actitud se representa como un continuo o dimensión bipolar que va desde lo extremadamente positivo a lo extremadamente negativo y que incluye la referencia a un punto neutral. Así, la medición de las actitudes, de la

que vamos a hablar más adelante, consiste en encontrar diferencias entre las personas en términos de esta variable cuantitativa latente.

1.3. LOS OBJETOS ACTITUDINALES

En el lenguaje de la psicología social, las entidades que se evalúan se conocen como objetos actitudinales. En principio, cualquier cosa diferenciable puede ser evaluada y por tanto funcionar como un objeto actitudinal. Los objetos actitudinales o estímulos pueden ser desde objetos físicos (como una prisión de máxima seguridad, la sección abierta...), constructos hipotéticos (por ejemplo la custodia de reclusos, su tratamiento resocializador...), hasta individuos específicos (un preso concreto, el director...), categorías de situaciones o de personas (los reclusos jóvenes, los drogadictos...), conductas como abrir un expediente disciplinario o clases de conductas como realizar recuentos. En general, cualquier elemento diferenciado o que puede convertirse de alguna manera en objeto de pensamiento puede ser un objeto actitudinal.

Aunque los objetos que pueden ser estudiados son ilimitados, ciertos tipos de objetos actitudinales han recibido mayor atención. Los científicos sociales han estudiado sobre todo actitudes hacia políticas sociales, ideologías y grupos sociales (especialmente minorías). En esta investigación, puesto que queremos estudiar las actitudes del personal de prisiones en relación a su trabajo, nos vamos a centrar, como veremos más adelante al hablar de los tipos de actitudes, en ciertas actitudes relevantes en este contexto laboral.

2. LAS MANIFESTACIONES COGNITIVAS, AFECTIVAS Y CONDUCTUALES DE LAS ACTITUDES

Aunque las actitudes no son observables directamente, se manifiestan a través de las respuestas que las personas dan ante los objetos actitudinales.

Estas respuestas o manifestaciones de las actitudes pueden ser cognitivas, afectivas y/o conductuales (ver gráfico 3).

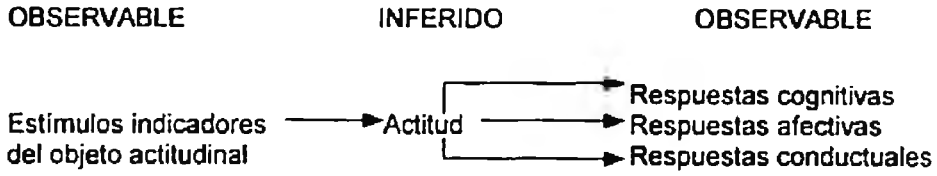


Gráfico 3: La actitud como un estado que se puede inferir a partir de respuestas cognitivas, afectivas y/o conductuales.

A continuación profundizamos en estos tres tipos de manifestaciones de las actitudes:

a) Las respuestas o manifestaciones de la actitud de tipo cognitivo son pensamientos, ideas e informaciones relativamente estables sobre el objeto de la actitud. Estos pensamientos se conceptúan como creencias, las cuales se entienden como asociaciones o vínculos que la gente establece entre el objeto de la actitud y diversos atributos. Estas creencias o informaciones pueden ser favorables, neutras o desfavorables, empíricamente ciertas o no y observables a través de su verbalización.

Puesto que creemos que todas las actitudes se manifiestan mediante respuestas cognitivas, a pesar de que a veces éstas no sean conscientes o no sean las más importantes, una perspectiva útil para pensar acerca de la actitud es considerarla como un tipo de esquema. Sin embargo, como vamos a comentar, actitud y esquema no son conceptos completamente equiparables. Un esquema, según Fiske y Taylor (1984) puede definirse como una estructura que representa el conocimiento general que una persona tiene sobre el dominio estimular de un concepto dado. Al considerar la actitud como un esquema se remarcan las implicaciones de las actitudes en el procesamiento de la

información, como veremos al hablar de sus funciones. En este sentido, la investigación sobre la cognición social está muy relacionada con parte del trabajo que tradicionalmente se ha llevado a cabo por investigadores de las actitudes (Eagly y Chaiken, 1993; Fiske y Linville, 1980).

Ciertamente, las manifestaciones cognitivas de las actitudes se parecen mucho a los esquemas y las asunciones hechas sobre las manifestaciones afectivas y conductuales de las actitudes se solapan con las que se hacen sobre los esquemas, en el sentido de que algunos teóricos de éstos (por ejemplo Fiske y Linville, 1980) no los han limitado a sus aspectos cognitivos, sino que han afirmado que *"los esquemas pueden elicitar afectos a la vez que inferencias" (p. 552)* y que tienen consecuencias conductuales. Por ello, es importante enfatizar en qué se distinguen actitud y esquema.

Los dos conceptos difieren porque el término actitud se refiere a evaluación mientras que el término esquema ha sido utilizado más ampliamente. Dado que la actitud se refiere a la evaluación y no a todos los aspectos de las representaciones mentales, es posible considerar la actitud como un subtipo del concepto más general de esquema (Eagly y Chaiken, 1993). Probablemente, las cogniciones no cargadas de evaluación favorable o desfavorable ellcitan menos emociones y energizan menos la conducta que las estructuras cognitivas evaluadoras propias de la actitud. Por esta razón es necesario seguir manteniendo la distinción entre actitud y cognición social.

En general, la gente que evalúa un objeto actitudinal favorablemente lo asocia con atributos positivos y no con atributos desfavorables, mientras que con la gente que evalúa un objeto actitudinal desfavorablemente ocurre al revés. La investigación sobre actitudes se ha centrado durante años en formular modelos exactos de esta relación entre las evaluaciones de las personas sobre los objetos

(actitudes) y sus creencias acerca de éstos (manifestaciones cognitivas de las actitudes).

b) Las respuestas o manifestaciones de la actitud de tipo afectivo consisten en sentimientos, humores, emociones y actividad del sistema nervioso simpático que la persona experimenta en relación al objeto de la actitud. Estas respuestas afectivas también pueden variar de lo extremadamente positivo o agradable a lo extremadamente negativo o desagradable y pueden observarse y/o verbalizarse, por lo que, consecuentemente, pueden medirse.

En general, la gente que evalúa un objeto actitudinal favorablemente es probable que experimente reacciones afectivas positivas en conjunción con él y es improbable que experimente reacciones afectivas negativas; la gente que evalúa un objeto actitudinal desfavorablemente experimenta con probabilidad afectos negativos y con escasa probabilidad reacciones afectivas positivas.

Aunque algunos autores han identificado afecto con actitud (por ejemplo Thurstone, 1967), ambos términos no son sinónimos, sino que el afecto es sólo una de las manifestaciones posibles de la actitud (Eagly y Chaiken, 1993).

c) Las respuestas o manifestaciones de la actitud de tipo conductual o conativo consisten en tendencias, disposiciones e intenciones de conducta que el individuo exhibe (verbalizándolas, por ejemplo) en relación al objeto de la actitud. Ya que estas respuestas también se sitúan en el rango desde lo extremadamente positivo a lo extremadamente negativo, pueden colocarse en un punto de la dimensión evaluadora del significado.

En general, las personas que evalúan favorablemente un objeto actitudinal tienden a implicarse en conductas que lo favorecen o apoyan,

mientras que la gente que evalúa un objeto negativamente tiende a implicarse en conductas que lo obstaculizan o se oponen a él.

La división de las respuestas ante el objeto actitudinal en estas tres categorías (cognición, afecto y conducta) tiene una larga historia que, como McGuire (1985) ha afirmado, se extiende desde la filosofía clásica griega, e incluso la hindú, que ya utilizaban estas categorías para conceptuar la experiencia humana (la persona conoce, siente y hace). Esta tricotomía fue aplicada a las actitudes en un primer momento por Smith (1967)[8]. Sin embargo, el concepto de actitud no fue formalmente explicado en estos términos hasta que Rosenberg y Hovland (1969) propusieron su modelo jerárquico, modelo con el que, como vamos a ver, no estamos totalmente de acuerdo.

En el modelo jerárquico de las actitudes de Rosenberg y Hovland (1969) estos tres tipos de respuestas se consideraron como los tres componentes de las actitudes o factores de primer orden que estaban en la base de la actitud, mientras ésta era el factor de segundo orden e implicaba mayor nivel de abstracción, siendo su significado evaluativo el elemento central de la actitud, (Zanna y Rempel, 1988) (ver gráfico 4).

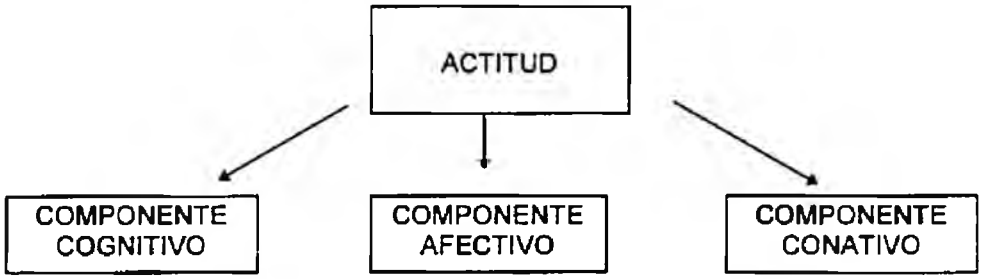


Gráfico 4: Modelo jerárquico de las actitudes.

Dada la inclinación de psicólogos y filósofos a pensar en términos de esta trinidad de cognición, afecto y conducta, considerar estas posibles manifestaciones de la actitud como sus tres componentes además de implicar

[8] Original de 1947.

un cierto valor heurístico debería tener alguna validez discriminante. En este sentido, según el modelo tripartito y jerárquico de Rosenberg y Hovland (1969), las mediciones de un mismo componente tendrían que ser semejantes entre si (y por tanto han de estar altamente correlacionadas) y poco similares a las mediciones de otro. Pero, al mismo tiempo, dado que los tres componentes o modalidades de respuesta se engloban en una dimensión común subyacente (la actitud), que expresa cierta evaluación o valoración, debería existir entre ellos algún tipo de relación.

Los primeros estudios que pusieron a prueba este modelo jerárquico (Kothandapani, 1971; Ostrom, 1969) encontraron que afecto, comportamiento y cognición eran dimensiones diferenciadas dentro de la actitud, compartiendo únicamente el carácter evaluativo de las respuestas (Ajzen, 1989). Sin embargo, los estudios posteriores (como los de Bagozzi y Bumkant, 1979, 1985; Dillon y Kumar, 1985 y Fishbein y Ajzen, 1974) muestran resultados contradictorios, por lo que la dimensionalidad empírica de los tres tipos de manifestaciones de las actitudes no queda aclarada. Los resultados de los análisis estadísticos de la dimensionalidad apoyan la distinción de las tres clases de respuestas evaluadoras bajo algunas pero no bajo todas las circunstancias. Es más, estos resultados parecen estar afectados por los métodos de análisis de los datos, por el modo directo o indirecto de la presentación del objeto actitudinal y por la naturaleza verbal o no verbal de la medición de las respuestas (Breckler, 1984).

Así, puesto que las respuestas cognitivas, afectivas y conductuales no siempre se pueden distinguir empíricamente como tres clases nítidamente diferenciadas, la terminología de los tres componentes es demasiado rotunda e inapropiada. Un modelo formal de tres componentes sería probablemente rechazado empíricamente para muchas actitudes, quizás para la mayoría (Eagly y Chaiken, 1993).

No obstante, la distinción tripartita proporciona un marco conceptual útil que permite a los psicólogos expresar el hecho de que la evaluación puede

manifestarse a través de cualquiera de estos tres tipos de respuestas, independientemente de que se muestren o no separadas en los análisis estadísticos. Por ello, la terminología tripartita continúa siendo un lenguaje adecuado al hablar de las respuestas que muestran actitudes. Sin embargo, que utilicemos esta terminología no significa que aceptemos la formalidad de un modelo de actitudes de tres componentes.

En consonancia con lo dicho debemos señalar que las personas no responden a todos los objetos actitudinales mediante reacciones de los tres tipos (cognitivo, afectivo y conductual). Una persona puede mantener creencias sobre el objeto de la actitud (por ejemplo, la selva amazónica) pero no llevar a cabo conductas en relación a él ni tener reacciones emocionales claras ante su evocación. Sin embargo, puede tener otras actitudes cargadas de emoción o que le inducen a la acción, en el sentido de que expresan principalmente respuestas afectivas o conductuales (por ejemplo, su hijo recién nacido). Este hecho, lógicamente y como veremos más adelante, tiene implicaciones en la medición de las actitudes.

Asimismo, también podemos cuestionarnos hasta qué punto las tres clases de respuestas ante el objeto son siempre consistentes unas con otras. Desde el modelo jerárquico sólo podríamos hablar de una actitud formada si las tres clases de respuestas guardan cierta consistencia entre sí. La consistencia implicaría la expresión del mismo grado de evaluación de un objeto actitudinal a través de cada una de las tres clases de respuestas. Así, si una actitud tiene una fuerte consistencia tricotómica, en el momento en el que una de sus manifestaciones se muestra incongruente con el resto, se genera espontáneamente una tendencia a restaurar el estado de congruencia.

La consistencia se da de forma muy acentuada cuando las actitudes son muy extremas y arraigadas (por ejemplo, la actitud negativa intensa hacia un grupo minoritario). Sin embargo, como hemos explicado al hablar de la dimensionalidad de las actitudes, las clases de respuestas con frecuencia muestran inconsistencias, habiéndose encontrado actitudes de

dimensionalidad variable. En la mayoría de las actitudes, la correlación entre los componentes no es siempre tan alta (Pastor, 1994), por lo que las actitudes no suelen presentar toda la consistencia afectivo-cognitiva que supone el modelo tricotómico. La razón es que muchos objetos de actitud son ambiguos y provocan cogniciones, afectos y conductas contradictorias. En realidad, es difícil encontrar objetos de actitud monolíticamente positivos o negativos. En contra de la consistencia afectivo-cognitiva operan también las actitudes que surgen de una experiencia intensa de carácter afectivo, ya que su componente cognitivo suele ser bastante débil (Morales y cols., 1994). En esta línea, Eiser (1987) sugirió que las respuestas cognitivas, afectivas y conductuales serían evaluativamente consistentes en la medida en que las tres clases de respuestas hubieran contribuido a la formación inicial de la actitud.

Cuando la actitud se basa en fuentes de información concordantes y, por tanto, existe una congruencia entre los tres componentes, se predice mejor la conducta (Zanna y Rempel, 1988), cumpliendo así el objetivo del estudio de las actitudes. Norman (1975) encontró que los sujetos con una alta consistencia afectivo-cognitiva mostraban un grado de sintonía mayor entre la actitud y la conducta que aquellos en quienes sus sentimientos y sus creencias estaban en conflicto.

La persona busca la congruencia entre los diferentes elementos de su actitud, así como entre sus diversas actitudes y entre éstas y sus conductas manifiestas. Diferentes teorías psicosociales han planteado cómo se logra la consistencia. La teoría del equilibrio de Heider (1958), la teoría de la congruencia de Osgood y Tannenbaum (1955), la de la disonancia cognitiva de Festinger (1975), la de la autopercepción de Bem (1972) y la del manejo de la impresión (Schlenker, 1982), predicen la consistencia, si bien por razones diferentes en cada caso.

A modo de resumen de este punto sobre las distintas manifestaciones (cognitivas, afectivas y conductuales) de las actitudes,

simplemente decir que una persona expresa sus actitudes a través de una o varias de estas manifestaciones, que por otra parte no siempre son absolutamente consistentes unas con otras.

3. PROPIEDADES DE LAS ACTITUDES

Jiménez Burillo (1985) cita seis propiedades de las actitudes, las cuales nos ayudan a conocer su naturaleza:

a) La "valencia". Hace referencia al continuo de mayor o menor intensidad a favor o en contra del objeto.

b) La "multiplicidad". Se trata del número y variedad de elementos que integran la actitud.

c) La "dirección" . Se refiere a la tendencia al acercamiento o a la evitación del objeto de la actitud.

d) La "ambivalencia". Puede variar según los componentes favorables y desfavorables que, simultáneamente, coexistan dentro de ella.

e) La "centralidad". Se define como la prominencia o importancia que el objeto de la actitud tiene para la persona.

f) La "flexibilidad". Es una propiedad que expresa su mayor o menor facilidad de ser modificada.

4. FUNCIONES DE LAS ACTITUDES

El estudio de las funciones que cumplen las actitudes tiene como objetivo comprender las razones que mueven a los individuos a adoptar unas

determinadas actitudes y no otras, lo cual adquiere importancia porque las mismas ayudan a predecir la conducta. Katz (1984) distingue cuatro tipos de funciones de las actitudes, que responden a distintas necesidades y que vamos a comentar a continuación: función instrumental o de ajuste social, función de defensa del yo, función de expresión de valores y función cognoscitiva. Ahora bien, puesto que la motivación humana es compleja, las actitudes pueden atender simultáneamente varios tipos de metas (Hollander, 1968) y cumplir por ello varias de estas funciones a la vez.

4.1. FUNCIÓN INSTRUMENTAL O DE AJUSTE SOCIAL

La persona tiende a desarrollar actitudes que le permiten maximizar las satisfacciones del mundo externo y minimizar lo desagradable (función instrumental o de ajuste social). Una de las recompensas sociales más importantes es la aprobación de los demás. Los sujetos aprenden qué actitudes y conductas son aprobadas socialmente y cuáles no, adquiriendo aquellas por las que se obtiene la máxima gratificación, mientras que rehúyen manifestar las que puedan provocar consecuencias no deseadas. Así, las actitudes que la persona adquiere le sirven a veces para adaptarse socialmente y lograr una mayor integración dentro de su contexto social y/o laboral (Luthans, 1992).

Por otra parte, y desde la perspectiva de la teoría del aprendizaje, las actitudes cumplen esta función mediante la presumible tendencia de la gente a formar actitudes favorables hacia los estímulos asociados con la satisfacción de necesidades y actitudes desfavorables hacia estímulos asociados con el castigo.

4.2. FUNCIÓN DEFENSIVA DEL YO

Muchas de las actitudes de la persona tienen la función de justificar su propia conducta, de protegerse a si misma de realidades desagradables, de defender su imagen y de eludir el reconocimiento de sus propias deficiencias (función defensiva del yo). Las actitudes prejuiciosas[9] hacia grupos minoritarios, por ejemplo, ayudan en gran medida a mantener la opinión que la persona tiene de sí, alentando los sentimientos de superioridad sobre otras (Hollander, 1968; Tajfel, 1984). Esta función de las actitudes se derivó de las ideas psicoanalíticas sobre los mecanismos de defensa.

Las relaciones que se dan en la prisión entre el grupo de trabajadores y el de los presos reflejan, en parte, la función defensiva de las actitudes, puesto que los funcionarios y los reclusos son, en cierta medida, y tal como hemos afirmado en la Contextualización, grupos antagónicos.

4.3. FUNCIÓN EXPRESIVA DE VALORES

La persona obtiene satisfacción al expresar actitudes que reflejan sus valores, sus creencias, su imagen de sí misma y sus compromisos (función expresiva de valores), puesto que al hacerlo afirma su identidad personal y consolida su idea sobre el tipo de persona que piensa que es (Katz, 1984).

Rokeach (1980) define el valor como una convicción básica de que un modo específico de conducirse o un estado final de existencia es preferible, desde el punto de vista personal o social, a un modo contrario de comportamiento o de estado final de existencia. Los valores tienen atributos de contenido tanto como de intensidad. Los primeros indican que determinados modos de conducta o estados finales de existencia son importantes. Los

---

[9] Entendemos por prejuicio un juicio previo o a priori, negativo (o positivo), acerca de una persona o grupo, basado en estereotipos que exageran las características de grupo y que pasan por alto virtudes y defectos individuales. El prejuicio está íntimamente vinculado a apreciaciones y sentimientos negativos (o positivos) y a discriminación (positiva o negativa).

segundos especifican su grado de importancia. Cuando clasificamos los valores de una persona en función de su intensidad, obtenemos su sistema de valores. Todos poseemos una jerarquía de valores que constituye nuestro propio sistema de valores. Éste se identifica por la importancia relativa que atribuimos a cuestiones como la libertad, el placer, el respeto a uno mismo, la honestidad, la obediencia, la igualdad, etc.

Los valores contienen un elemento de juicio, ya que incluyen las ideas del individuo sobre lo que es correcto, bueno o deseable. En este sentido, los valores y las actitudes comparten una misma característica principal: la evaluación. Ahora bien, hay algunas diferencias entre ambos conceptos. El concepto de valor se refiere a metas relativamente abstractas y a estados finales de la existencia humana (por ejemplo, la igualdad, la libertad, la salvación), transcendiendo de alguna manera los objetos concretos y las situaciones (Rokeach, 1980), a la vez que evalúa en función de lo que es importante y/o correcto. La actitud, en cambio, es más especifica refiriéndose a objetos más concretos y a situaciones particulares, y su evaluación no tiene por qué hacerse bajo el prisma de lo adecuado o deseable. No obstante, el sistema de valores que cada individuo profesa influye en el modo en que se forman sus actitudes, debido a que, en cierto modo, la actitud consiste en aplicar y atribuir un valor abstracto amplio a un objeto determinado (Pastor, 1994; Robbins, 1991). Si un objeto o situación, por ejemplo la situación laboral, se adecúa a los valores personales, la actitud que se formará será favorable o de satisfacción.

4.4. FUNCIÓN COGNOSCITIVA

Las actitudes suministran los patrones o marcos de referencia que la persona necesita para comprender su mundo al funcionar como heuristicos[10] y como esquemas que codifican e interpretan los fenómenos de la interacción

[10] Un heurístico es una estrategia cognitiva sencilla para razonar y resolver problemas de forma rápida, aunque no siempre exacta (Sherman y Corty, 1984).

social (personas, sucesos, etc.). De esta manera, ayudan al sujeto a formarse una idea simplificada del entorno social, la cual le permite categorizarlo al proporcionar una base para interpretarlo que hace innecesaria la reflexión deliberada, y le sirve para procesar nueva información. Así, las actitudes sirven para dar sentido a lo que de otro modo resultaría un universo desorganizado y caótico, confieren coherencia y dirección a la experiencia, y permiten infundir un cierto grado de predecibilidad, consistencia y estabilidad al mundo (Katz, 1984).

La función cognoscitiva de las actitudes es la única de las cuatro funciones que es aplicable a todas ellas (Fazio, 1989), independientemente de las razones y/o sentimientos por las que un individuo mantenga una actitud concreta. Tener una actitud hacia un objeto es más funcional que no tener ninguna, porque la persona, por ese simple hecho, sabe lo que, desde su punto de vista, es conveniente hacer y lo que es preferible evitar en lo relacionado con el objeto de la actitud (Morales y cols., 1994). Asimismo, en la medida en que la persona conoce las actitudes de aquellas otras con las que interactúa, y suponiendo cierta relación entre las actitudes y los comportamientos, puede anticipar su conducta. Esto le proporciona alguna seguridad, estabilidad en la percepción del entorno y una guía sobre cuál debe ser su comportamiento en las diversas situaciones y con las diferentes personas con las que se relaciona.

Las cuatro funciones de las actitudes que acabamos de explicar (instrumental o de ajuste, defensiva del yo, expresiva de valores y cognoscitiva) no sólo no son excluyentes, sino que están interrelacionadas, ya que una actitud puede satisfacer varios motivos. Así, por ejemplo, las actitudes de un funcionario hacia la dirección de la prisión pueden, a nivel instrumental, proporcionarle la aprobación de sus compañeros; en términos de defensa del yo, pueden servirle para que se vea a sí mismo en la posición justa y a la dirección en la posición equivocada; o también pueden permitirle expresar sus valores a favor de una gestión de carácter más participativo; así como ayudarle

a dar sentido a los acontecimientos que ocurren en el trabajo en relación con la dirección.

Ahora bien, aunque las actitudes pueden cumplir varias funciones, en casi todas ellas podemos hablar de una motivación principal, cuyo conocimiento nos permite predecir cuándo y cómo cambiará la actitud (Katz, 1984; Luthans, 1992). Si conocemos la motivación por la que se mantiene una actitud, una forma de modificar la actitud consiste en que deje de cumplir esa función (DeBono, 1987). Muchas veces, en el contexto organizacional y desde la dirección, se intenta cambiar las actitudes de los trabajadores para que el funcionamiento de la organización sea más operativo. El modo de hacerlo depende de la función que cumplan (Luthans, 1992).

De la misma manera, las necesidades y motivaciones de las personas varían en las situaciones y en el tiempo, por lo que las actitudes pueden tener diferentes funciones en cada momento. En la medida en que las situaciones que la persona vive son "psicológicamente fuertes", permiten poca variabilidad en las funciones que cumplen las actitudes (Snyder y DeBono, 1989). Asi, cuando el ambiente ejerce gran presión social hacia la conformidad, las actitudes que se manifiestan reflejan la función de ajuste social. En cambio, cuando la situación tiene una orientación analítica e introspectiva, las personas expresan con mayor facilidad actitudes que muestran sus valores. De la misma manera, podemos imaginar circunstancias que conducen a actitudes que obedecen a funciones defensivas y situaciones (quizás de incertidumbre o de ambigüedad) donde surgen actitudes que permiten interpretar la realidad social. En general, el entorno penitenciario es un ambiente muy controlado que fomenta la función de ajuste social.

Finalmente, debemos señalar que en la relación entre las situaciones y la función de las actitudes, la personalidad también juega un papel importante. Asi, por ejemplo, se ha encontrado que las personas bajas en la

"autoobservación"[11] descrita por Snyder (1974) prefieren desenvolverse en situaciones en las que pueden expresar sus valores, mientras que las altas en esta variable prefieren hacerlo en aquellas donde sus actitudes muestran ajuste social (Snyder, 1987; Snyder e Icek, 1985). Sobre la autoobservación hablaremos posteriormente.

5. FORMACIÓN DE LAS ACTITUDES

Según Brown (1984), por regla general, el psicólogo social, aunque interesado por el origen de las actitudes y por sus efectos sociales, no se ha preocupado tanto por saber cómo se forman en el intenor del individuo. Desde nuestro punto de vista, es importante conocer por qué la gente mantiene ciertas actitudes, cómo se forman y qué factores influyen en esta formación.

Una actitud se desarrolla a partir de las evaluaciones sobre una entidad, de manera que un individuo no tiene una actitud hasta que no responde ante el objeto en cuestión, con respuestas afectivas, cognitivas o conductuales que indican una valoración del objeto. La respuesta, que puede ser manifiesta o encubierta, puede producir una tendencia psicológica a responder con un determinado grado de evaluación en posteriores encuentros con el objeto de la actitud. La consolidación de esta tendencia es la actitud. Por otra parte, la representación mental de la actitud se almacena en la memoria y así es activada por la presencia del objeto o por estímulos relacionados con él.

Antes de entrar a describir los mecanismos que nos permiten conocer cómo se forman las actitudes y cuáles son los factores que las determinan, aspectos a los que vamos a dedicar mayor atención, debemos señalar que las

[11] El término original es "*self-monitoring*" y con él este autor se refiere a una característica de personalidad que describe la tendencia de las personas a guiar su conducta usando sobre todo la información procedente de fuentes disposicionales (bajos en autoobservación) o empleando más bien las claves situacionales que indican la adecuación social de determinados comportamientos (altos en autoobservación).

actitudes se forman en la interacción social y que su formación está ligada a las funciones que cumplen.

La mayor parte de los autores coinciden en afirmar que las actitudes se adquieren y desarrollan en la interacción con situaciones concretas y específicas del contexto social (Bandura y Walters, 1983; Brown, 1984; Eagly y Chaiken, 1993; Hellriegel y cols., 1989). La formación de las actitudes junto con la de los valores es parte del proceso de introducción en la sociedad denominado "socialización" (Garzón, 1985), por lo que las actitudes de una persona reflejan las experiencias sociales y el contexto interpersonal en el que se mueve (Hellriegel y cols., 1989). Las características propias de la persona (sus necesidades, temperamento y constitución, percepciones, personalidad, etc.), las de los demás individuos y grupos con los que se relaciona (padres, amigos, maestros, miembros de grupos sociales o del trabajo) y las del contexto son factores determinantes del desarrollo de las actitudes. Por tanto, las actitudes de un individuo son el resultado de sus características personales y de sus experiencias vitales. En este sentido y como veremos en la sección cuarta, la formación de las actitudes del personal de prisiones hacia su trabajo y hacia los reclusos tiene lugar, fundamentalmente, en el contexto laboral y a través de un proceso de socialización ocupacional (Crouch y Marquart, 1980; Murphy, 1991; Sykes, 1974), el cual comentaremos a grandes rasgos en el capítulo sexto.

Por otra parte, las actitudes se adquieren en la medida en que nos sirven para comprender el entorno, para proteger nuestro autoconcepto, para adaptarnos en un mundo complejo y para poder expresar nuestros valores fundamentales (Katz, 1984). En general, cuanto más claramente se percibe un objeto actitudinal como apropiado para satisfacer alguna de estas necesidades, tanto mayor es la probabilidad de que se formen actitudes positivas hacia él. En este sentido, las cogniciones sobre las futuras consecuencias, es decir, las expectativas sobre qué acciones particulares producirán las consecuencias deseadas, son una fuente de motivación de gran

importancia en la formación de actitudes y en la realización de conductas. Concretamente, el L.O.C. interno, o expectativa de que uno mismo puede influir en la consecución de un refuerzo, es un factor motivacional importante. Como veremos en la sección segunda, parece que las expectativas de L.O.C. interno en el ámbito laboral conducen a actitudes más positivas y a una vivencia más favorable del trabajo (ver, por ejemplo, Spector, 1982).

Pasamos a continuación a comentar los mecanismos de formación de las actitudes y los principales elementos que están implicados en ella.

5.1. MECANISMOS DE FORMACIÓN DE LAS ACTITUDES

En consonancia con la idea de que las respuestas que manifiestan actitudes pueden ser de tres clases está la asunción, propuesta en numerosas discusiones sobre las actitudes (ver por ejemplo, Breckler, 1984; Zanna y Rempel, 1988), de que las actitudes se forman a través de tres tipos de procesos que implican diferentes antecedentes (ver el siguiente gráfico 5). Las tres clases de antecedentes, que comentamos a continuación, son las cogniciones o creencias acerca del objeto, los afectos o emociones que el objeto produce en el individuo, y las conductas pasadas o intenciones de conducta en relación con él:

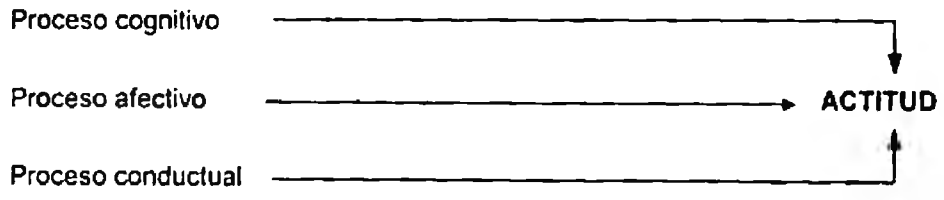


Gráfico 5: La actitud como un producto de procesos cognitivos, afectivos y/o conductuales.

a) La suposición de que las actitudes derivan de un proceso de aprendizaje cognitivo está implícita en gran parte de la investigación sobre actitudes

y explícita en diversas perspectivas teóricas. Se presupone que el proceso de aprendizaje cognitivo ocurre cuando la persona adquiere información sobre el objeto actitudinal y, de ese modo, forma las creencias. La información se puede obtener por experiencia directa y/o indirecta con el objeto de la actitud, lo cual determina el grado en que las actitudes predicen las conductas. Como veremos más adelante, cuando la experiencia con el objeto actitudinal es indirecta, las personas pueden no implicarse en conductas relevantes a la actitud. Asimismo, la naturaleza remota del contacto con el objeto de la actitud probablemente decrece la posibilidad de que respuestas emocionales se accionen por la presencia del estímulo que representa el objeto de la actitud.

b) Las actitudes también se pueden formar en base a experiencias afectivas o emocionales, mediante un proceso de aprendizaje afectivo. Ciertas actitudes se basan fundamentalmente en afectos asociados al estímulo u objeto (Zajonc, 1980), pudiéndose crear sin procesamiento consciente de la información acerca del objeto (Kunst-Wilson y Zajonc, 1980; Staats y Staats, 1958). Desde esta perspectiva, la actitud es un producto del emparejamiento de un objeto (estímulo condicionado) con otro que elicita una respuesta afectiva (estímulo incondicionado). Como resultado de la asociación repetida, el objeto actitudinal elicita también la respuesta afectiva formando una actitud. En las actidudes que se forman así, el afecto sobresale más que la cognición y determina ésta. Como vamos a ver, este proceso de aprendizaje afectivo también se puede dar de forma vicaria.

c) Cuando la actitud hacia el objeto se fundamenta en la observación de la propia conducta en relación con él, el proceso de formación de la actitud puede ser similar al propuesto por la teoría de la autopercepción de Bem (1972). Según esta teoría, la persona deduce sus actitudes de la observación de su conducta y de las circunstancias en las que ésta tiene lugar, tendiendo a inferir actitudes consistentes con ella, sobre todo

cuando no cree que la conducta ha sido forzada por agentes externos. Las conductas o intenciones de conducta de una persona respecto al objeto de la actitud constituyen, así, la tercera base experiencial de las actitudes, como volveremos a ver al hablar de la relación actitud-conducta.

Aunque la vieja definición de las actitudes de tres componentes puede haber implicado para algunos autores que estos tres aspectos deben darse para que emerja una auténtica tendencia evaluadora, desde nuestro punto de vista la actitud es la categorización del objeto actitudinal a lo largo de una dimensión valorativa que puede cimentarse en una, en dos o en estas tres fuentes de información diferentes pero no excluyentes (Zanna y Rempel, 1988). Los individuos pueden, por ejemplo, formar su actitud hacia un objeto exclusivamente por la lectura; en este caso la actitud se forma en base a las creencias adquiridas sobre el objeto actitudinal. Otras actitudes pueden formarse principalmente por procesos afectivos o conductuales, y otras por una mezcla de procesos. Cuando la gente mantiene contacto con el objeto de la actitud, la formación de ésta es más probable que ocurra por una variedad de procesos (Zanna y Rempel, 1988).

Dentro de las teorías que explican el modo cómo, a través de estos procesos, se forman o adquieren las actitudes, la teoría del aprendizaje social, propuesta por Bandura (1965, 1987) y Bandura y Walters (1983), y otros muchos autores (Mischel, 1973; Rotter, 1954; Staats, 1979), supone un importante avance en la explicación del aprendizaje de las actitudes frente a las teorías clásica y operante del condicionamiento, puesto que integra elementos cognitivos junto con los propios de la modificación de conducta.

Las teorías conductistas tradicionales del aprendizaje recalcaban que éste se da mediante la experiencia directa, a través de mecanismos de condicionamiento clásico o instrumental. El condicionamiento clásico, fenómeno muy común en la vida real, explica el proceso afectivo de formación de las actitudes, que consiste en la asociación entre el objeto de la actitud y

estados afectivos positivos o negativos (Lohr y Staats, 1973; Staats y cols., 1972; Staats y Staats, 1957, 1958; Zanna y cols., 1970). Por otra parte, a través del refuerzo, y especialmente del refuerzo social (alabanzas, aprobación, aceptación, éxito, empatía, consideración, etc.), que es el mecanismo básico del aprendizaje instrumental, los padres, maestros, compañeros, superiores, etc., premian las conductas y actitudes semejantes a las suyas y castigan las que difieren (Hildum y Brown, 1956; Insko, 1965).

En contraste con el énfasis en el aprendizaje por acción, la teoría del aprendizaje social sostiene que gran parte del aprendizaje humano se realiza de modo vicario al observar a otra persona, al participar de forma imaginada en su experiencia, al leer o seguir instrucciones, o al tratar de imitar la respuesta de un modelo (Bandura, 1965, 1987; Bandura y Walters, 1983). El aprendizaje social, también llamado aprendizaje por observación, modelamiento o imitación, es un proceso complejo en el que están involucrados distintos procesos cognitivos como la percepción, la atención, la memoria, el lenguaje y el pensamiento, además de la motivación, la reproducción motora y el reforzamiento.

El aprendizaje por observación abrevia el proceso de aprendizaje porque permite a las personas adquirir pautas de conducta amplias e integradas, sin tener que configurarlas gradualmente a través de un tedioso proceso de ensayo y error, y no se limita a la imitación de lo que se ve o escucha sino que, en muchos casos, y debido a la implicación del propio pensamiento, las personas deducen reglas y principios generales de conducta que les permiten ir más allá. En el caso del aprendizaje de actitudes, las personas no adquieren únicamente expresiones concretas de las actitudes, sino, sobre todo, estilos de interacción con el objeto.

Según las teorías del aprendizaje social, la imitación de los modelos (personas importantes, compañeros de trabajo, veteranos, superiores, etc.) es un procedimiento clave para formar actitudes cuando el sujeto se encuentra ante ciertos objetos sociales con respecto a los cuales no tiene experiencia,

como puede ser un nuevo puesto de trabajo donde el empleado está motivado para adaptarse. Si, por ejemplo, los funcionarios de prisiones novatos ven en los veteranos (modelos) reacciones emocionales repetidas de alegría, enfado, etc., así como comentarios y conductas concretas, reflejo de su actitud ante determinados estímulos desconocidos para ellos, aprenden ese mismo tipo de reacción actitudinal. Según Bandura (1987), el fenómeno subyacente que se puede estar dando es el "modelado abstracto", por el cual los observadores obtienen los principios que subyacen a las actuaciones específicas, para generar conductas que van más allá de lo que han visto u oído. Los observadores abstraen los atributos comunes, ilustrados por diversas respuestas del modelo, y formulan reglas para generar conductas que poseen características estructurales semejantes.

En la práctica, los distintos mecanismos de aprendizaje de las actitudes se mezclan y entrelazan en cualquier experiencia de la persona. En este trabajo no vamos a profundizar más en estos procesos (para una visión general sobre los principios y aplicaciones del aprendizaje, ver Klein, 1994), pero sí vamos a entrar a comentar los que consideramos factores determinantes de la formación de las actitudes.

5.2. FACTORES DETERMINANTES EN LA FORMACIÓN DE ACTITUDES

A lo largo de este apartado nos detenemos en las necesidades personales, la pertenencia a grupos y las dimensiones de personalidad, como elementos importantes en el proceso de formación de las actitudes en general y en las del funcionariado de prisiones en particular.

5.2.1. Necesidades personales

Como hemos explicado, las actitudes cumplen cuatro funciones que responden a las necesidades de las personas: expresión de valores, defensa

del yo, instrumental y cognoscitiva. Cualquier actitud nace de la propia personalidad del sujeto y de las necesidades de adaptación a su medio ambiente (Pastor, 1994), desarrollándose en el proceso de la satisfacción de dichas necesidades, dando lugar a actitudes positivas hacia las personas y los objetos que las favorecen.

Puesto que en esta investigación pretendemos evaluar las actitudes del personal penitenciario hacia su trabajo y hacia los reclusos, nos vamos a centrar en las necesidades que se satisfacen mediante el trabajo o durante el proceso laboral. Siguiendo a Alderfer (1972) y a Shouksmith (1989), quienes a su vez están influenciados por Maslow (1943, 1987), podemos hablar de tres categorías de necesidades humanas que se satisfacen en la organización (sabiendo que cualquier clasificación es artificial y sólo tiene función orientativa): las vitales, las sociales y las de crecimiento o autorrealización.

5.2.1.1. Necesidades vitales

Estas necesidades, que podríamos denominar de naturaleza extrínseca, incluyen la retribución (con la que puedan cubrirse las necesidades fisiológicas), la seguridad del puesto de trabajo y la esperanza de ser ascendido gradualmente.

Sin duda, la necesidad de ganar el sustento es una razón esencial por la que la mayor parte de las personas trabajan. El dinero satisface toda una serie de necesidades fisiológicas y de seguridad, pero, además, para muchos, el dinero es la medida del rendimiento prestado y de la capacidad personal en el campo profesional. La seguridad del puesto de trabajo figura también entre las necesidades humanas fundamentales en las organizaciones porque permite a la persona hacer planes sobre su futuro y sentirse con cierto control sobre él. Además, en muchos trabajadores, el deseo de "progresar" profesionalmente y la expectativa de lograr un ascenso gradual están profundamente enraizados. Este deseo de progresar no es uniforme entre los trabajadores, ni tiene en su

base las mismas necesidades, sino que depende en gran medida de la personalidad individual y de sus valores. Así, una persona puede desear un ascenso porque proporciona mayores recompensas económicas, porque le da más oportunidades de usar sus habilidades, o mayores posibilidades de relación con ciertas personas, haciendo asi referencia a las necesidades de crecimiento y de relación.

5.2.1.2. Necesidades sociales

Las necesidades sociales o de relación encuentran su satisfacción en un buen ambiente de trabajo, por una estrecha colaboración o una relación agradable entre los trabajadores, superiores y subordinados. El puesto de trabajo puede dar al individuo la posibilidad de manifestar sus capacidades e iniciativas, de entablar amistades, de compartir intereses y objetivos con los demás, de participar con otros en la realización de tareas comunes y, finalmente, de identificarse con grupos (equipo de trabajo, clase profesional) o con la organización. Muchas personas, por ejemplo, consideran -de forma consciente o inconsciente- que su satisfacción profesional se deriva de su relación con otras personas. Los lazos sociales que unen a quienes trabajan en una organización hacen tolerables muchas tareas monótonas y rutinarias.

5.2.1.3. Necesidades de crecimiento

Las necesidades de crecimiento o de autorrealización impulsan a la persona a ser creativa y productiva. Estas necesidades se satisfacen con la realización del trabajo mismo y expresan, ante todo, el deseo de llevar a cabo un trabajo de calidad, de resolver eficazmente problemas, de expresar la propia capacidad de creación, de progresar, de contribuir en gran medida al resultado global de la organización y de realizar algo útil. La satisfacción de estas necesidades requiere que la persona utilice sus habilidades e incluso que desarrolle otras nuevas. Estas necesidades, a diferencia de las vitales, son motivaciones de naturaleza intrínseca, que guardan relación inmediata con la

autoestima y el prestigio de la persona trabajadora. Un trabajador experimenta mayor integridad y plenitud satisfaciendo estas necesidades.

El trabajo debe ser constructivo y racional para dar respuesta a las necesidades de crecimiento. Si el trabajo tiene sentido, si se le considera importante, independientemente de que la labor sea de un arquitecto, de un ascensorista de hotel, de un profesor universitario o de un funcionario de prisiones, su realización produce satisfacción, orgullo y estímulo, a la vez que la persona siente que su labor y su contribución a la organización, a la técnica, a la ciencia y a la colectividad son importantes y esenciales. De hecho, existe una correlación alta entre el "prestigio" del que goza una profesión y el grado de satisfacción con el trabajo entre los componentes de la misma (Doll y Gunderson, 1969). En cambio, si el trabajo que se realiza es percibido como absurdo y/o inútil pierde su valor intrínseco, frustra y aparecen actitudes de falta de sentido del trabajo e insatisfacción.

La necesidad de controlar el entorno, como hemos visto al hablar de las necesidades vitales y como comentaremos más ampliamente en la sección segunda, es una tendencia propia de la persona en todos los ámbitos de su vida, que se manifiesta en relación a todo tipo de necesidades. Respecto a las de autorrealización, toma la forma de deseo de autonomía, de libertad y de información. La persona necesita satisfacer su aspiración a la independencia y a la autonomía. Sin embargo, en la mayor parte de las organizaciones sólo una pequeña parte del personal tiene la sensación de ser su propio "jefe". El proceso de la especialización ha privado a casi todas las personas que trabajan en organizaciones de gran parte de la libertad de poder planificar y organizar por sí mismas su trabajo. Como veremos al hablar de la autonomía en el capítulo quinto, la sensación de ser independiente y autónomo depende en gran medida de la clase de trabajo que se realiza, de las funciones que hay que desempeñar y de la configuración de las relaciones laborales que unen al superior y al subordinado. La autonomía y libertad en el puesto de trabajo se

relacionan con las actitudes hacia distintos aspectos de éste, que, a su vez, dan lugar a una mayor o menor satisfacción laboral.

La persona que trabaja en una organización también busca recibir suficiente información. Por una parte, necesita *feedback* sobre su propia actuación laboral para sentir que realiza progresos y que es productiva. Por otra, precisa información sobre los acontecimientos que afectan a la organización y sobre las decisiones (y sus motivos), para comprender el curso de los hechos, y para poder calcular de antemano los posibles cambios proyectados. Así, las acciones y decisiones arbitrarias por parte de los superiores y colegas, sobre todo cuando suponen cambios en el medio ambiente laboral que pueden influir considerablemente sobre la vida social y profesional del trabajador, pueden hacer que éste tenga la impresión de depender de fuerzas incontrolables e incomprensibles y, por ello, suponen un gran ataque a su necesidad de seguridad.

Hemos señalado que en el contexto laboral se pueden satisfacer grupos importantes de necesidades humanas. En la medida en que esto ocurra y sin olvidar el valor que la persona atribuya a la satisfacción de cada una de estas necesidades, se formarán actitudes positivas o negativas hacia los objetos del ambiente laboral. Como veremos en el siguiente capítulo, algunos autores afirman que la satisfacción laboral, que es una actitud general hacia el trabajo, viene determinada por el grado en el que estas necesidades se ven cubiertas.

5.2.2. Pertenencia a grupos

La pertenencia a grupos como la familia, los amigos y los compañeros de trabajo, ejerce una influencia importante en la formación de las actitudes puesto que éstas se construyen a partir de la información que le proporciona su contexto social, información que marca las pautas sobre las creencias, actitudes y conductas socialmente aceptadas y/o valoradas, y que presiona hacia la conformidad. Así, las actitudes se establecen para ayudar a la persona

a comportarse de forma adecuada en los diferentes grupos de referencia de los que constan sus redes sociales, permitiéndole "encajar" en las situaciones sociales, interactuar de forma agradable con sus pares y sentirse plenamente aceptada (Snyder y DeBono, 1989). Como dijimos anteriormente, mediante la socialización la persona interioriza los legados de la cultura de su grupo. Sin embargo, las actitudes no se adquieren automáticamente por pertenecer a un grupo, sino a través de la relación que se mantiene con los diversos grupos de referencia (Newcomb, 1984).

Las actitudes del personal penitenciario hacia entidades relacionadas con su trabajo se forman, sobre todo, dentro de la prisión (Sykes, 1974) y dependen de sus experiencias en este ambiente (Jacobs y Retsky, 1975), teniendo menor importancia las experiencias previas y las actitudes adquiridas durante la infancia o la juventud. En este sentido, son las relaciones con los distintos individuos y grupos en la prisión las que, junto con las características personales como las expectativas, las condiciones organizacionales, y la percepción del trabajo, influyen en la determinación de sus actitudes. Dada esta gran variedad de factores, no es de extrañar que los trabajadores de prisiones muestren actitudes muy diversas.

5.2.3. Dimensiones de personalidad del individuo

Las actitudes pueden tener diferentes funciones o servir a objetivos distintos, dependiendo de ciertas características de personalidad como, por ejemplo, la "autoobservación" (Snyder, 1987; Snyder y DeBono, 1989), de la que ya hemos hablado. Las personas altas en autoobservación se interesan por ajustarse a la situación en la que se encuentran. Sus actitudes y su conducta reflejan este deseo de ajuste social, formándose sólo aquellas que responden de manera adecuada a las estipulaciones de los grupos de referencia relevantes en cada momento (DeBono, 1987; Snyder y DeBono, 1989). Por el contrario, las personas bajas en autoobservación no adaptan su

conducta a las situaciones, sino que se preocupan por ajustarse a lo que internamente consideran correcto. Su conducta es reflejo de sus disposiciones, valores y sentimientos. Así, las actitudes que forman sirven para expresar sus valores fundamentales.

Naturalmente, dentro de un mismo grupo, como es el colectivo de los funcionarios de prisiones, las actitudes de los individuos varían entre sí, en virtud de la autoobservación y de otras características específicas de personalidad. Una de ellas son las expectativas de L.O.C. sobre el ambiente laboral. Precisamente a estas expectativas dedicaremos la sección segunda (capítulos tercero y cuarto) de esta parte teórica; estas expectativas son un elemento central de nuestro modelo explicativo de las actitudes, ya que pensamos que se trata de una variable influyente de gran valor en la formación de las actitudes del colectivo que nos ocupa.

6. ACTITUDES Y CONDUCTA

Las relaciones entre las actitudes y las acciones son complejas y bidireccionales. En este sentido, y refiriéndonos al personal penitenciario, podemos decir que sus actitudes están determinando, en cierta medida, su comportamiento. Pero, al mismo tiempo, las conductas que lleva a cabo el personal, algunas de ellas marcadas por los roles que debe desempeñar, influyen también en el desarrollo de unas actitudes y no de otras, como comentaremos al hablar de las funciones que se realizan en prisión.

6.1. INFLUENCIA DE LAS ACTITUDES EN LA CONDUCTA

A lo largo de la historia de la psicología social el estudio de las actitudes ha partido de la asunción de que las mismas mantienen una relación directa con el comportamiento. Los psicólogos sociales en general han pensado que conociendo las actitudes de las personas podrían predecir su conducta. Esta

idea se deriva de la definición de la actitud como predisposición al acto, ya apuntada por Allport (1935). Sin embargo, algunas investigaciones (Corey, 1937; LaPiere, 1967) pusieron en duda que las actitudes, expresadas verbalmente, correlacionaran de forma sustancial con las conductas manifestadas. Así, por ejemplo, según veremos en el siguiente capítulo, las relaciones entre actitudes como la satisfacción laboral y conductas como la productividad, no se han probado suficientemente (Luthans, 1992). Wicker (1969) revisó gran número de estudios sobre la relación actitud-conducta y llegó a la conclusión de que las actitudes expresadas predicen únicamente un pequeño porcentaje de la varianza de la conducta. A la vez, algunos psicólogos, como Mischel (1973), afirmaban lo mismo para los rasgos de personalidad. En opinión de Myers (1993), la dificultad de explicar la conducta se debe a que se había puesto demasiado énfasis en aspectos internos al individuo (actitudes, personalidad...), olvidando otros factores externos (libertad de acción, presión social...) que influyen en las actitudes expresadas y en las conductas (Krauss, 1991; Triandis, 1982).

En la actualidad podemos hablar de tres corrientes que tratan de conocer bajo qué condiciones las actitudes pueden predecir las conductas: el enfoque metodológico, que pretende mejorar la medida de las actitudes para que predigan mejor la conducta, la perspectiva del proceso cognitivo mediador, y el enfoque multivariado, que tiene en cuenta "otras variables" moderadoras de la relación actitud-conducta.

6.1.1. Perspectiva metodológica: el principio de compatibilidad

Este enfoque persigue mejorar la predicción de la conducta a partir de las actitudes identificando problemas en la medición de éstas y desarrollando métodos más adecuados. El trabajo de I. Ajzen y M. Fishbein ha enfatizado esta línea de investigación.

La principal aportación de estos autores es que la consistencia actitud-conducta es mayor si la especificidad o generalidad de la actitud medida se corresponde con la de la conducta evaluada. Esto se llama principio de compatibilidad. Este principio afirma que sólo cabe esperar relaciones entre actitudes y conductas cuando ambas están planteadas en un nivel de generalidad equivalente (Ajzen, 1982, 1989; Ajzen y Fishbein, 1977, 1980; Cialdini y cols., 1981; Eagly y Himmelfarb, 1978; Morales y cols., 1994).

Cuando la conducta que se trata de predecir es muy específica, la calidad del pronóstico se incrementa gradualmente a medida que se van conociendo actitudes de carácter cada vez más delimitado (Davidson y Jaccard, 1979). La correspondencia ha de referirse al grado de especificidad con el cual se han medido las actitudes y los comportamientos en términos de acción, objeto, contexto y tiempo (Ajzen y Fishbein, 1977). Así, por ejemplo, la actitud positiva hacia la conducción (acción) podría no estar relacionada con el acto de conducir un vehículo de gran tonelaje (objeto), en un camino nevado (contexto) y en el día de Año Nuevo (tiempo) (Cialdini y cols., 1981). Conducir es un término muy general, frente a lo específico de conducir un camión en una noche nevada el día de Año Nuevo, que exige diferentes valoraciones cognitivo-emocionales.

Sin embargo, un estilo de conducta se predice mejor mediante una actitud general (Fazio, 1990). Así, pueden esperarse correlaciones elevadas entre una actitud general y un estilo de conducta cuando éste se plantea en el mismo nivel de generalidad que aquélla (Weigel y Newman, 1976). Además, considerando que el comportamiento no sólo depende de la actitud, sino también de las características de la situación a la que la persona se enfrenta, los efectos de una actitud en la conducta son más evidentes si nos fijamos en la conducta media de la persona durante un largo periodo de tiempo que si lo hacemos en actos aislados (Kahle y Berman, 1979).

Cuanto más específica sea la actitud que vamos a medir y más concretemos una conducta conexa con ella, mayores probabilidades habrá de

que encontremos un nexo entre la actitud y el comportamiento. Ahora bien, las actitudes generales son importantes porque, siendo parte del sistema cognitivo, influyen en gran número de creencias especificas e, indirectamente, en la conducta. Si consideramos únicamente creencias especificas aumentamos la correlación actitud-conducta, pero no mostramos cómo estas actitudes se relacionan con otras similares y con otras conductas (Heberlein y Black, 1976).

Aplicando todo lo señalado hasta ahora a las actitudes de los funcionarios de prisiones, hemos decidido evaluar actitudes de distinto grado de especificidad, dependiendo de si se trata de actitudes hacia el trabajo o de actitudes hacia los reclusos. En relación a las actitudes hacia el trabajo nos parece más adecuado evaluar actitudes generales hacia éste. Entre ellas hemos escogido la satisfacción laboral y la alienación, porque nos permiten conocer la vivencia que la persona tiene de su trabajo, así como predecir tendencias generales de conducta o intenciones de conducta en relación a éste, como el interés por cambiar de empleo o de cambiar de destino a otra prisión. Otras actitudes más concretas hacia el contenido del trabajo, el sueldo o los compañeros, por ejemplo, nos aportarían datos demasiado específicos para nuestras pretensiones, a pesar de que podrían servir de base para mejorar las características del puesto de trabajo o para cambiar los estilos de relaciones de manera que las actitudes fuesen más satisfactorias y encaminadas a lograr los objetivos de la organización. Por el contrario, en relación a las actitudes hacia los reclusos pensamos que lo más conveniente es medir actitudes de un grado de especificidad suficiente como para que, a partir de ellas, podamos predecir estilos de comportamiento de los trabajadores en contacto con los reclusos. Así, como ya hemos adelantado, vamos a evaluar actitudes hacia el tratamiento, la custodia y el castigo de los presos, y el distanciamiento social hacia ellos.

En relación con las dificultades metodológicas que acabamos de comentar, tampoco debemos olvidar que al medir actitudes evaluamos las que se expresan, que están sujetas a influencias externas por la tendencia a distorsionarlas con el fin de adaptarlas a la audiencia (Myers, 1993). Esto hace

referencia al problema de la deseabilidad social en la medida de las actitudes, dificultad que se soslaya en parte permitiendo que la expresión de las actitudes se realice de forma anónima.

6.1.2. Perspectiva del proceso cognitivo: la accesibilidad actitudinal

La perspectiva del proceso cognitivo pone su énfasis en los procesos psicológicos mediadores entre la actitud y la conducta, línea en la que destaca el trabajo de R. Fazio y sus colaboradores.

Fazio (1990) propone un modelo explicativo del proceso cognitivo por el que las actitudes influyen en las conductas. Este modelo integra conceptualmente dos modos diferentes, pero complementarios, de procesar la información: el procesamiento automático de las actitudes y el procesamiento deliberado.

a) El "procesamiento automático de las actitudes", que es muy común en la vida diaria de los sujetos, se centra en la conducta espontánea y permite un funcionamiento fluido y sin esfuerzo (Fazio, 1986; Fazio y Williams, 1986).

   Este modo de procesar la información se basa en la accesibilidad actitudinal o velocidad con que se accede a las actitudes que están en la memoria. Las actitudes más accesibles o disponibles son las que la fuerza de la asociación objeto-evaluación en la memoria es mayor (Fazio, 1989). Estas actitudes determinan las conductas de forma más poderosa que las actitudes menos accesibles, porque la mera presencia del objeto activa dicha evaluación sin necesidad de deliberaciones por parte del sujeto. Asimismo, influyen más en la percepción y en el procesamiento de la información relevante para el objeto de la actitud, ayudando a la persona a guiar su acción hacia el objeto (Fazio, 1989; Fazio y Williams, 1986). De la misma manera, son más estables y

resisten mejor los ataques y las críticas (Fazio y Zanna, 1978, 1981; Wu y Shaffer, 1987).

La accesibilidad actitudinal se relaciona con la fuerza de la asociación entre el objeto y la evaluación, que va desde la no actitud o ausencia de evaluación del objeto hasta la máxima asociación objeto-evaluación (Fazio, 1989). Cuando la persona carece de experiencia con el objeto de la actitud, o cuando éste no despierta su interés, la fuerza de la asociación objeto-evaluación es inexistente, por lo que la actitud es poco accesible. Además, en estos casos, más que de actitud, es preferible hablar de no actitud, ya que no existe en la memoria una evaluación previa del objeto. La fuerza de la actitud y la accesibilidad actitudinal se incrementan cuando el objeto de la actitud se refiere a algo con lo que el individuo ha tenido experiencia directa (Regan y Fazio, 1977), o si ha hablado o discutido repetidamente de su actitud.

Por una parte, la experiencia directa con el objeto de la actitud hace que la información sea de primera mano y esté a salvo de mediatizaciones, por lo que su procesamiento será más sencillo y rápido, aumentando asi su poder y su funcionalidad (Fazio, 1989). En este sentido, centrándonos en el contexto organizacional, y con el fin de que las actitudes que evaluamos en nuestro estudio de campo sean importantes y accesibles, éstas deben hacer referencia a objetos significativos con los que el personal tenga experiencia (Robbins, 1991).

Por otra parte, la autorreflexión sobre las propias actitudes se ha considerado útil para incrementar la consistencia entre las actitudes y las conductas, porque hace que éstas sean más accesibles, especialmente cuando se enfoca correctamente en el objeto de la actitud, se basa en aspectos cognitivos y los sujetos que la realizan son bajos en autoobservación (Pryor y cols., 1977; Scheier y cols., 1978; Snyder y Kendzierski, 1982; Snyder y Swann, 1976). En esta línea, la manipulación de los tipos de razones accesibles desde la memoria de la

persona se podría utilizar como técnica de cambio de actitudes (Salanick, 1974; Seligman y cols., 1980).

Sin embargo, en el caso de las actitudes que se fundamentan en datos afectivos, la reflexión sobre las razones de los propios sentimientos puede ser desorganizadora de la actitud, ya que muchas actitudes de estas características no pueden ser explicadas de forma adecuada a partir del conocimiento que el sujeto tiene de las propiedades del objeto actitudinal (Wilson y Kraft, 1988; Wilson y cols., 1984, 1988, 1989).

Las actitudes basadas principalmente en el afecto que están accesibles y son activadas por la situación (por ejemplo, las actitudes de los seguidores de un equipo de fútbol en un partido) influyen en la percepción, interpretación y conducta espontánea sin necesidad de que sean conscientes (Myers, 1993). En estos casos, si la introspección se centrara en los aspectos afectivos de la actitud, probablemente la consistencia actitud-conducta se incrementaría (Carver y Scheier, 1981; Snyder, 1987; Wilson y Dunn, 1986).

b) El "procesamiento deliberado de las actitudes", que es menos habitual que el procesamiento automático en la vida de las personas, es fundamental en la teoría de la acción razonada (Ajzen y Fishbein, 1980), según explicamos en el siguiente punto.

La secuencia deliberada exige motivación, concentración y esfuerzo, porque requiere reflexión y reconsideración o reconstrucción activa de las actitudes, además del cálculo de las consecuencias probables a las que dará lugar la conducta. Por ello, es una secuencia que tiene lugar en menos ocasiones que la espontánea.

Contrariamente a lo que pudiera parecer, la accesibilidad actitudinal no sólo influye en las conductas espontáneas o automáticas,

sino también en las conductas resultantes de un proceso deliberativo, como, por ejemplo, la conducta de voto; lo hace a través de un proceso selectivo de la información disponible acerca de las diferentes candidaturas que se presentan.

6.1.3. Perspectiva multivariable o consideración de "otras variables"

Desde este enfoque se pretende mejorar la predicción de la conducta considerando también otras variables no actitudinales que influyen en ella. A continuación examinamos algunas de estas variables.

6.1.3.1. Norma social subjetiva y control percibido

Las actitudes y la conducta pueden discrepar debido a las presiones sociales que se ejercen sobre el individuo para que actúe de forma diferente a la que le indican sus actitudes (Andrews y Kandel, 1979; Schuman y Johnson, 1976). Esta presión social suele proceder de las personas más próximas, y se conoce con el nombre de "norma social subjetiva", puesto que se refiere a la percepción que tiene el individuo de la norma social. En el contexto penitenciario, la presión del ambiente se concreta en los modelos de conducta aprobados y sancionados por la cultura organizacional que se vive en la prisión.

La actitud, junto con la norma social subjetiva, influye en la intención de la persona de llevar a cabo una conducta, la cual es un indicador más preciso que la actitud o la norma social subjetiva por separado a la hora de predecir el comportamiento. Una conducta que surge de una intención de la persona, y que tiene en cuenta tanto su propia orientación como la de su ambiente social más próximo, recibe el nombre de "conducta razonada", según el modelo de la acción razonada propuesto por Ajzen y Fishbein (1980) (ver gráfico 6, página siguiente).

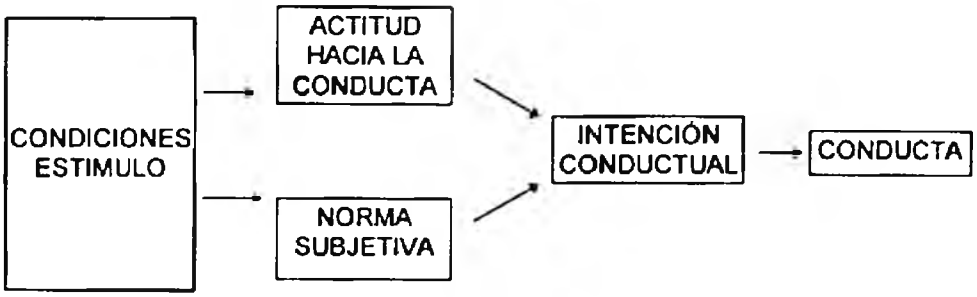


Gráfico 6: Modelo de la acción razonada.

Cuando la conducta es controlable por el sujeto, los pasos propuestos por el modelo de la acción razonada no plantean graves problemas. Pero hay muchas conductas que escapan, al menos parcialmente, a dicho control, y las personas son conscientes de ello. En estos casos, la relación actitud-conducta disminuye (Davidson y Jaccard, 1979). El "control percibido" por el sujeto influye también en la intención de realizar conductas. Tenerlo en cuenta nos sirve para predecir el comportamiento con mayor exactitud. Así, por ejemplo, al margen de la posible actitud favorable de un estudiante hacia la obtención de un sobresaliente y de la fuerte presión que percibe en su entorno familiar para que lo obtenga, en su intención pesará también la probabilidad subjetiva de lograrlo.

La intención es, según lo expuesto, igual a la actitud añadiendo la norma subjetiva y el control percibido. Si anteriormente la acción se describía como razonada, ahora puede calificarse de planificada. Cuando el control percibido se aproxima al control real que la persona tiene sobre la conducta, su relación con esta última es directa, puesto que es un buen índice de los recursos y oportunidades que la persona tiene disponibles (Ajzen y Madden, 1986), según se refleja en el gráfico 7 de la página siguiente:

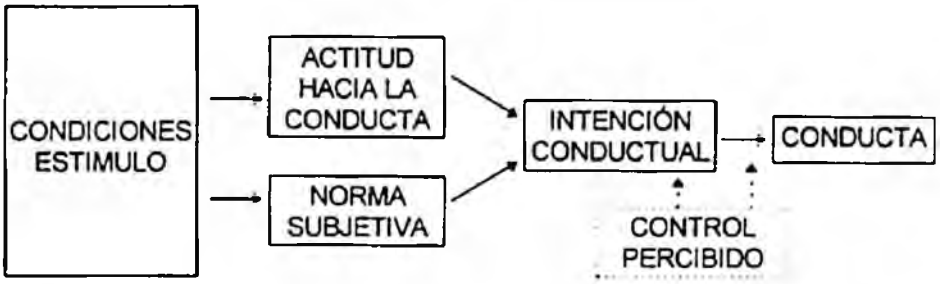


Gráfico 7: Modelo de la acción planificada, adaptado de Ajzen y Fishbein (1980).

6.1.3.2. Diferencias individuales en personalidad

Las diferencias individuales en motivaciones, necesidades y características de personalidad influyen en la relación actitud-conducta. Así, características de personalidad, como la autoconsciencia (Scheier y cols., 1978) y el nivel de razonamiento moral (Hersh y cols., 1984), determinan las conductas al margen de las actitudes. Sin embargo, la "autoobservación" es la variable de personalidad que más se ha estudiado en este contexto (Snyder, 1974, 1987). Las personas altas en autoobservación, al ser más sensibles a las claves situacionales, están más influidas por ellas y actúan, en general, teniendo muy en cuenta las exigencias de la situación. Las bajas en autoobservación reaccionan de forma más consistente con sus estados internos (actitudes, valores, emociones), por lo que manifiestan mayor consistencia de actitud-conducta (Snyder, 1987; Snyder y Swann, 1976) y sus actitudes son más predecibles a partir de conductas pasadas (Snyder y Tanke, 1976) que las que expresan los sujetos altos en autoobservación.

Zanna y cols. (1980) aportaron una nueva evidencia en favor de la importancia de la autoobservación respecto a la consistencia de la conducta en el estudio de las actitudes y conductas religiosas. La consistencia actitud-conducta era mayor entre los bajos en autoobservación que habían mostrado persistencia en las actitudes relevantes para la conducta. Ciertamente, la conexión actitud-conducta es fuerte cuando está precedida de una reflexión

sobre las propias actitudes. Las actitudes no son una mera justificación del comportamiento pasado, sino que constituyen un constructo mediador importante entre la conducta pasada y futura, ejerciendo una influencia directiva.

Por otra parte, Snyder y Kendzieski (1982) encontraron que hacer a la gente meditar sobre sus actitudes, consiguiendo hacerlas más conscientes, incrementa la relación actitud-conducta únicamente para los bajos en autoobservación. Así, el impacto de variables contextuales en la probabilidad de comportarse de acuerdo con las actitudes previas depende de la sensibilidad a las claves situacionales.

6.1.3.3. Características situacionales

Los circunstancias del momento en que se desarrolla la conducta, algunas de las cuales son imprevisibles ya que dependen de múltiples detalles y contingencias, pueden servir de excusa, de atenuante o de agravante para que el sujeto se decida a mantener o a incumplir el dictamen de sus actitudes y de sus intenciones. Entre estas circunstancias están, por ejemplo, la falta de control volitivo sobre la conducta o carecer de alternativas disponibles.

De acuerdo con Abelson (1982), existen tres tipos de contextos situacionales que influyen en la consistencia entre la actitud y la conducta:

a) Condiciones individualizantes (*individuating conditions*). Este tipo de circunstancias alientan a la persona a poner más atención en sus propias actitudes, disposiciones e historia (Wicklund, 1982). La correspondencia actitud-conducta se logra porque la postura reflexiva hace consciente la información sobre la actitud, incrementándose las probabilidades de que se utilice esa información para guiar la conducta.

b) Condiciones determinadas por guiones de conducta. Los guiones se definen como *"representaciones conceptuales de secuencias*

estereotipadas de sucesos" (Abelson, 1981, p. 715). Las conductas dirigidas por guiones, como lo son las acciones en un restaurante, en un supermercado o en una boda, el protocolo en situaciones sociales, etc., son habitualmente automáticas, ya que se basan en la experiencia previa de la conducta normativa. Los guiones permiten que la conducta fluya sin interrupciones inesperadas de conductas, y sin el esfuerzo de la toma de decisiones y la reevaluación.

Cuando las acciones a llevar a cabo en un contexto están muy pautadas o reguladas, como, por ejemplo, algunas de las tareas que los funcionarios de prisiones tienen que realizar en su trabajo (recuentos, abrir y cerrar puertas, registro de correspondencia...), se deja poca libertad a la expresión de las actitudes en la conducta y las diferencias individuales en ésta se reducen. Los imperativos que la situación requiere pueden dar lugar a cierta homogeneidad en la conducta, a pesar de que exista variación actitudinal no expresada.

c) Circunstancias desindividualizantes (*deindivituating conditions*). Estas circunstancias ayudan a fijar la atención del individuo en actitudes simbólicas que definen una identidad intragrupo, fomentando la falta de reflexión, la impulsividad y el anonimato. Las actitudes simbólicas, en contraposición con el concepto tradicional de actitud, en el que el elemento cognitivo tiene gran importancia, están relacionadas con los sentimientos morales sobre lo correcto y lo incorrecto, tal como es percibido por el grupo. Si se midieran este tipo de actitudes, su correlación con la conducta sería alta. En cambio, si no se tienen en cuenta estas actitudes simbólicas, la conducta individual se podría interpretar como muy irracional y discrepante con las actitudes.

6.1.3.4. Actitudes, hábitos y conductas

El hábito es otra de las variables no actitudinales que afectan la conducta (Ronis y cols., 1989). Muchos de los comportamientos que interesa pronosticar se presentan de forma persistente. Estos comportamientos repetidos, como dejar de fumar, realizar ejercicio físico, ceder el paso a los peatones en los pasos de cebra o dirigirse a un preso con un determinado talante, poseen unas características y problemas diferentes a las conductas no repetidas. En todos ellos es necesario distinguir entre la iniciación, que depende de la actitud, y la persistencia, que depende más bien del hábito. Se entiende por hábito una acción que, por haberse repetido muchas veces, se ha convertido en automática. Es decir, se realiza sin tener que decidirla. El inicio de un nuevo modelo de conducta, generalmente, requiere un proceso de deliberación consciente, guiado por las creencias y las actitudes. Después de que la decisión ha sido tomada y se repite varias veces, la acción se convierte en habitual y la toma de decisiones reiterada se convierte en innecesaria. Una vez que la conducta llega a ser un hábito se hace relativamente independiente y autónoma de las actitudes. Así, puede darse el cambio de actitudes (estar a favor de ceder el paso a los peatones en los pasos de cebra) sin que se dé el cambio de conducta (ceder de hecho el paso a los peatones en los pasos de cebra).

Se han llevado a cabo diversos estudios para evaluar la influencia de las actitudes y de los hábitos en las acciones repetidas (Bagozzi, 1981; Bentler y Speckart, 1979, 1981; Fredricks y Dossett, 1983). Bagozzi (1981), por ejemplo, parece aportar evidencia a favor de que el hábito de donar sangre tiene gran influencia en la conducta de donar sangre.

A modo de resumen de este punto sobre la influencia de las actitudes en la conducta, podemos decir que la consideración de variables no actitudinales, como las normas sociales latentes en la cultura en la que nos

relacionamos, el control que percibimos tener sobre los resultados de nuestras acciones, las diferencias individuales en personalidad y las propias características de la situación que nos permite mayor o menor expresión de nuestras actitudes y alternativas de conducta, son aspectos muy importantes a tener en cuenta, junto a las actitudes, en la predicción de la conducta.

6.2. INFLUENCIA DE LA CONDUCTA EN LAS ACTITUDES

Como hemos venido afirmando, la gente expresa sus actitudes a través de sus creencias, conductas y respuestas afectivas. Dada la relación sinérgica entre estas tres clases de respuestas y entre ellas y la evaluación global, podemos esperar que la relación actitud-conducta también funcione en la dirección contraria. Es decir, es previsible que las respuestas conductuales influyan en la actitud como evaluación global. De hecho, si bien es cierto que en muchas ocasiones nos comportamos de acuerdo con nuestras creencias y actitudes, en otras tantas son nuestros actos los que afectan nuestras actitudes.

Múltiples datos llevan a confirmar la idea de que cuando actuamos de una determinada manera, especialmente cuando nos sentimos responsables de esta forma de actuar, desarrollamos la actitud subyacente a esa conducta. Así, por ejemplo, tal como veremos al hablar de las relaciones entre el rol desempeñado en el trabajo en la prisión y las actitudes expresadas, las acciones prescritas por los roles de los trabajadores moldean las actitudes de quienes las llevan a cabo (Lieberman, 1956). De la misma manera, la investigación sobre el fenómeno de *foot-in-the-door*[12] (Cialdini y cols., 1978; Greenwald y cols., 1987; Pliner y cols., 1974; Schwarzwald y cols., 1983) indica la influencia de la conducta realizada en la actitud y en la conducta posterior.

---

[12] Este fenómeno, traducido como "pie-en-la-puerta", describe la tendencia de las personas que han accedido inicialmente a una petición "pequeña" a acceder más tarde a una demanda mayor (Cialdini y cols., 1978).

Podemos hablar de tres teorías que tratan de explicar por qué nuestras acciones afectan nuestras actitudes, cada una de las cuales es la mejor predictora bajo ciertas circunstancias (Eagly y Chaiken, 1993; Fazio y cols., 1977):

a) La teoría de la disonancia cognitiva (Festinger, 1975) explica exitosamente el cambio de actitudes que se da cuando se actúa de forma contraria a actitudes claramente definidas. Esta teoría explica el cambio de actitudes mediante el argumento de que después de actuar de forma contraria a las propias actitudes o de tomar una decisión difícil se siente tensión. Con el objetivo de reducir esta tensión se produce la justificación interna de la conducta. Cuanto menos externa sea la justificación para una acción indeseable, mayor responsabilidad se siente y mayor disonancia y cambio de actitudes se da.

b) En situaciones en las que las actitudes no están bien formadas, la teoría de la autopercepción de Bem (1972) explica su formación. Esta teoría asume que las acciones revelan el ser. Así, cuando la persona no está segura de sus creencias o sentimientos, observa su conducta y sus circunstancias y, a partir de ahí, infiere sus actitudes (Kiesler y cols., 1969). Cuando a una persona se le pregunta por su actitud hacia algo, recuerda su comportamiento relacionado con el objeto y deduce su actitud de la conducta anterior. Al reflexionar sobre la actuación se desarrolla una actitud más accesible que guía la conducta (Fazio, 1987).

c) La teoría de la autopresentación o de la regulación de la impresión (Schlenker, 1982; Tedeschi, 1981) asume que las personas desean transmitir, dados los condicionamientos sociales, una imagen pública positiva y consistente para obtener las mejores recompensas sociales. Esta teoría es especialmente útil para explicar el ajuste actitudinal que se observa en situaciones en las que las personas se comportan de una manera determinada por complacencia con la audiencia o por obediencia. Aunque se podría pensar que este cambio de actitud es

más aparente que real, también hay datos que, bajo ciertas circunstancias, avalan un cambio de actitudes auténtico en estas personas.

7. TIPOS DE ACTITUDES: LAS ACTITUDES EN EL CONTEXTO LABORAL

Como hemos adelantado al hablar de los objetos actitudinales, una persona tiene miles de actitudes, puesto que tiene relación directa o indirecta con infinidad de entidades (objetos, personas, situaciones, etc.). Las actitudes pueden ser de distintos tipos, variando desde las muy específicas hasta las más generales. Además, muchas veces no hay barreras absolutas entre unas y otras (Allport, 1935). Las actitudes hacia el trabajo son fundamentales en la experiencia de la persona, por la gran importancia que tiene el trabajo en su vida. En esta investigación nos centramos en las actitudes en el contexto laboral, y más concretamente en las actitudes del personal penitenciario hacia su trabajo y hacia los reclusos.

A continuación pasamos a comentar estos aspectos.

7.1. IMPORTANCIA DEL TRABAJO EN LA VIDA DE LAS PERSONAS

La mayoría de las personas adultas dedica gran parte de su tiempo al trabajo, así como a su formación previa y/o reciclaje, a buscar un empleo o a tratar de encontrar un trabajo mejor. Por otra parte, la mayor parte del bienestar económico personal y familiar deriva de los ingresos generados por las actividades laborales. Sin embargo, las personas no trabajan únicamente para cubrir sus necesidades básicas. El trabajo, además de aportar beneficios económicos, tiene también valor psicológico y social (Steers y Porter, 1991). Si no fuese así, sería imposible entender que entre el 65 y el 90% de las

muestras de trabajadores de diferentes países afirme que continuaría trabajando incluso aunque tuviera suficiente dinero para vivir cómodamente el resto de su vida (Harpaz, 1988; Morse y Weiss, 1955; Vecchio, 1980; Warr, 1982). El trabajo está además interrelacionado con áreas importantes de la vida, como son la familia, los amigos, el ocio y la comunidad (para una revisión sobre la importancia y el significado del trabajo ver Salanova y cols., 1993).

Por otro lado, la importancia del trabajo se observa expresamente si nos fijamos en los efectos desestructuradores, no sólo económicos sino también psicológicos, que tiene el desempleo sobre las personas que desean trabajar y no pueden hacerlo (O'Brien, 1986).

Así, el trabajo es una parte fundamental de la vida de muchas personas que, en general, conlleva beneficios. La mayoría de los individuos espera que el trabajo sea una actividad mediante la cual lleguen a sentirse realizados. Es importante, por tanto, que el trabajo revista unas características satisfactorias ya que, de lo contrario, se convierte en una fuente frecuente e importante de frustración. En este sentido, Benin y Nierstedt (1985) afirman que mientras que el contento conyugal es la principal fuente de felicidad, la insatisfacción en el trabajo es la principal fuente de infelicidad. Así, las situaciones y actividades laborales pueden generar consecuencias y resultados negativos para los individuos, pudiendo percibirse el trabajo como carente de oportunidades para satisfacer las necesidades propias (Kanungo, 1979). Además, el trabajo puede resultar aburrido, pesado, monótono o excesivamente agotador y exigente; puede crear frustración, insatisfacción, estrés, o inadaptación en el entorno laboral; y puede tener efectos negativos para la salud física y mental (Cooper y Payne, 1978, 1990, han resumido la literatura al respecto). En este contexto en el que observamos la importancia del trabajo para las personas, hablamos de las actitudes hacia él.

7.2. ACTITUDES HACIA EL TRABAJO

La actitud de un empleado puede considerarse como una predisposición a pensar, sentir y/o actuar de una determinada manera, más que de otra, en relación a aspectos específicos o generales del puesto de trabajo o de la organización. Aunque al hablar de actitudes en el trabajo los autores casi siempre se refieren a la satisfacción laboral (Hellriegel y cols., 1989; Robbins, 1991), podemos señalar diversas actitudes fundamentales del empleado hacia su ambiente, que vamos a citar a continuación. Ahora bien, debemos decir previamente que, a pesar de que en la teoría y a nivel conceptual podemos distinguirlas (Mottaz, 1987; Kanungo, 1982; Locke, 1976; Mowday y cols., 1982; Porter y cols., 1974), esta diferenciación no siempre se consigue a nivel empírico (Cook y cols., 1989; Robbins, 1991).

a) La satisfacción en el trabajo. En sentido estricto, la satisfacción laboral es una "actitud general" hacia el trabajo que se manifiesta por la emisión de respuestas que evalúan el trabajo como un todo de forma favorable. Autores como Blum y Naylor (1968), Hellriegel y cols. (1989) y Peiró (1992) consideran que esta actitud general es resultado de muchas actitudes específicas relacionadas con distintos aspectos del propio empleo y de la organización, de modo que el trabajador que muestre actitudes específicas positivas hacia el trabajo tendrá un alto grado de satisfacción, mientras que el que exhiba actitudes específicas negativas estará insatisfecho. La satisfacción en el trabajo no es lo mismo que la "moral laboral" (actitud que comentamos en el siguiente punto), aunque contribuya a ella (Blum y Naylor, 1968), ya que la satisfacción es una valoración individual de carácter general ante el trabajo (Locke, 1976; Zeitz, 1983) más que una valoración grupal como lo es la moral. A su vez, la satisfacción laboral está orientada al presente, e incluso al pasado, en vez de al futuro, que es lo que ocurre en la moral laboral.

b) La moral laboral es un producto del grupo que tiene cuatro determinantes: el sentimiento de solidaridad de grupo, la necesidad de una meta, el progreso observable hacia ésta y la participación individual en tareas significativas para el logro de ese objetivo. Así, la moral laboral puede ser definida como un sentimiento por parte del trabajador de pertenecer a un grupo y ser aceptado por él a través de la adhesión a metas comunes y de la confianza en la idoneidad de estos fines (Blum y Naylor, 1968). La moral está orientada hacia el futuro y presenta un referente de grupo.

c) La implicación en el trabajo (*job involvement*) se refiere al grado en el que alguien se identifica con su trabajo, se lo toma en serio, participa activamente en él y considera su rendimiento importante para su autoestima (Kanungo, 1982). Según Locke (1976), una persona que está muy implicada en su trabajo tiende a sentirse extremadamente satisfecha o extremadamente insatisfecha con él.

d) El compromiso organizacional (*organizational commitment*) se centra en la organización más que en el trabajo. Se define como la fuerza de la identificación con la organización específica en la que se está empleado o con los distintos grupos de la organización (compañeros, clientes, dirección, miembros del sindicato...) (Mowday y cols., 1982; Reichers, 1985). Se trata de un constructo multidimensional que resalta la congruencia entre las metas y los valores del individuo y los de la organización, abarcando la aceptación de las metas y los valores de la misma, la voluntad de colaborar para que se alcancen sus objetivos y el deseo de pertenecer como miembro (Bateman y Strasser, 1984; González y de Elena, 1993).

e) La alienación en el contexto laboral sirve para describir una actitud derivada de una evaluación del trabajo como actividad que no tiene valor intrínseco, que no contribuye a la autorrealización de la persona y que únicamente sirve para cubrir las necesidades extrínsecas; la persona se

siente ajena a los compañeros de trabajo, a la situación laboral, a si misma y a su vida o naturaleza auténtica.

Brooke y cols. (1988), Mathieu y Farr (1991), y González y de Elena (1993) han aportado evidencias a favor de la validez discriminante de las medidas de satisfacción en el trabajo, compromiso organizacional e implicación en el trabajo. Asimismo, Glisson y Durick (1988) indican que la satisfacción en el trabajo y el compromiso organizacional tienen diferentes predictores. Sin embargo, la literatura sobre la validez discriminante del constructo "alienación" en el trabajo es menos evidente, debido a su fuerte relación con otras actitudes como la implicación y el compromiso organizacional.

7.3. ACTITUDES RELEVANTES EN EL ESTUDIO DEL PERSONAL DE PRISIONES

Al estudiar al personal penitenciario en su empleo, nos interesan las actitudes que se relacionan con el trabajo y que están determinando el comportamiento y las relaciones dentro de la prisión. En este sentido, las actitudes del personal de prisiones pueden ser clasificadas en dos grupos:

a) Actitudes hacia el trabajo. Estas actitudes, en cuanto evaluaciones positivas o negativas que los funcionarios hacen sobre su trabajo, pueden explicar su experiencia en él y aspectos de su conducta en prisión, lo que resulta importante para el funcionamiento de la institución. Entre las principales actitudes hacia el trabajo que hemos comentado, la satisfacción laboral y la alienación son las más importantes en el estudio del personal penitenciario. La satisfacción laboral, porque es la actitud más general y amplia que nos puede dar una visión clara de la vivencia del puesto de trabajo y la alienación porque, como veremos en el siguiente capítulo, es muy aplicable al contexto penitenciario, cuyas características podrían inducir fácilmente a este tipo de actitudes. No es de extrañar, por tanto, que ambas actitudes

sean las más estudiadas en el personal de prisiones. Estas actitudes, puesto que son muy generales, nos pueden ayudar a predecir estilos de conducta generales en relación al trabajo, como el cambio de empleo o de prisión.

b) Actitudes hacia los reclusos. Los protagonistas fundamentales de las prisiones son los presos, sobre los que recaen los objetivos de las mismas. A su vez, los reclusos son las principales personas con las que tienen que relacionarse los funcionarios para llevar a cabo dichos objetivos. Por ello, en esta investigación estudiamos las actitudes de los funcionarios hacia los reclusos en relación a la rehabilitación, la custodia y el castigo como funciones que puede cumplir la prisión, así como la actitud de distanciamiento social hacia ellos. Estas actitudes pueden ayudarnos a predecir conductas específicas de los funcionarios de prisiones en su trabajo y a conocer el tipo de relaciones que mantienen con los presos.

El capítulo siguiente está dedicado a la revisión bibliográfica de estas actitudes en el personal penitenciario (satisfacción laboral, alienación, actitudes hacia el tratamiento, el castigo y la custodia de reclusos, y distanciamiento social hacia éstos).

8. MEDICIÓN DE LAS ACTITUDES

La actitud es una variable intermedia entre el estímulo (el objeto de la actitud) y la respuesta o manifestación externa. No es directamente observable ni puede aislarse. Por tanto, es una variable latente que ha de ser inferida a partir de ciertas respuestas mensurables y que reflejan, en última instancia, una evaluación global positiva o negativa del objeto de la actitud (Ajzen, 1989). En este sentido, la actitud es medible. Cuando medimos actitudes siempre

evaluamos actitudes referidas hacia algo, hacia un objeto específico (Morales, 1988).

El espectro de estrategias utilizadas para la medida de las actitudes es muy amplio. Entre ellas, podemos destacar los autoinformes, los tests proyectivos, las tareas objetivas, la observación de la conducta manifiesta y las técnicas de medición de la reactividad fisiológica (Summers, 1984). En el ámbito de la evaluación de las actitudes hacia el trabajo también se utilizan el análisis de incidentes críticos, los grupos de discusión y las entrevistas personales (Luthans, 1992).

Las escalas de actitudes pertenecen a los métodos que genéricamente podemos clasificar como de autoinforme. En ellos, los sujetos aportan información sobre sí mismos en relación a la actitud medida. Las escalas de actitudes son la práctica más común y también la más adecuada porque tienen la ventaja de que permiten el anonimato, se pueden administrar simultáneamente a un gran número de personas, resulta sencillo pasar el cuestionario a una muestra significativa de la población que se quiere estudiar y, al ser un instrumento estandarizado, se puede repetir y observar los cambios en el tiempo, así como realizar comparaciones con otros tipos de muestras. Este método, lógicamente, no está exento de dificultades. Sin embargo, la mayoría de éstas también las comparten otros procedimientos (Spector, 1994).

La concepción de las actitudes como experiencias subjetivas referidas a un objeto, en términos de una dimensión evaluativa que se manifiesta por respuestas cognitivas, afectivas y/o conductuales, ha sido muy útil como guía en la confección de escalas. Así, para evaluar la actitud puede utilizarse cualquier expresión conductual que refleje o manifieste reacciones valorativas (creencias, sentimientos o disposiciones a la acción) respecto al objeto de la actitud.

Si quisiéramos seguir el modelo tricotómico de Rosenberg y Hovland (1969) en sentido estricto, conocer una actitud implicaría conocer con detalle

cada uno de sus tres componentes, lo que en la práctica es una tarea muy difícil. La mayoría de los autores se suelen centrar más en uno de los componentes que en los demás. Así, por ejemplo, la popular escala de distanciamiento social de Bogardus (1932) pone el énfasis en su aspecto conativo (intenciones de conducta). Según Breckier (1984), desde la perspectiva tricotómica se debería medir cada uno de los tres componentes o, en su defecto, especificar en cuál de ellos se enfoca la medida. A su vez, según Morales y cols. (1994), estos componentes sólo se conocen adecuadamente cuando se han evaluado a través de varios indicadores diferentes. Esto resulta prácticamente imposible, porque las diferentes respuestas afectivas, cognitivas y de conducta se solapan unas con otras e interactúan entre sí (Eagly y Chaiken, 1993).

Ciertamente, como comentamos con anterioridad, la posibilidad de distinguir los tres tipos de respuestas por las que se muestra la actitud es más teórica que práctica, por lo que creemos que no es recomendable ni adecuado tratar de medir cada uno de estos componentes. En esta línea, estamos de acuerdo con la visión de Zanna y Rempel (1988) sobre la medida de las actitudes. Estos autores consideran que la evaluación, favorable o desfavorable, que la persona hace del objeto de la actitud, debe ser medida de manera que sea el mismo sujeto el que elija la fuente o fuentes de información que le sean más relevantes. En nuestra opinión, este enfoque es más acertado, puesto que tiene en cuenta las interrelaciones y solapamientos entre los distintos tipos de respuestas actitudinales y el hecho de que cada una de estas respuestas tiene diferente importancia en la evaluación global, dependiendo de la actitud implicada y del sujeto concreto.

Podemos hablar de diferentes tipos de escalas: escalas diferenciales o tipo Thurstone, escalas sumativas o tipo Likert y escalas acumulativas. Todas ellas están formadas por series de ítems, de modo que la puntuación final de cada persona, que es la suma de sus respuestas, le sitúa en el continuo bipolar de la actitud medida, desde el grado más desfavorable al más favorable, lo que

permite ordenar a los sujetos en función de sus actitudes. Estas escalas varían, sin embargo, en sus supuestos básicos sobre la relación entre la respuesta a un ítem y la posición del sujeto en el continuo de la variable medida (Morales, 1988).

El modelo de Likert (1967) es el más sencillo de todos. Likert extendió a la medición de actitudes lo que hasta entonces era la práctica usual en la evaluación de rasgos de personalidad: que la suma de una serie de respuestas a ítems supuestamente homogéneos sitúa al sujeto en la variable medida. Cuanto mayor acuerdo exprese el sujeto (o desacuerdo, según la dirección del ítem y la clave de corrección), más arraigada tiene la actitud que estamos midiendo.

En general, las escalas tipo Likert presentan ventajas evidentes sobre las demás: alcanzan coeficientes de fiabilidad altos con menos ítems, los valores asignados a los ítems son estables y, además, son más fáciles de elaborar. Por estas razones, son las escalas más recomendadas (Nunnally, 1987). Sin embargo, no permiten una discriminación perfecta de los sujetos, ya que las puntuaciones de la zona media del continuo admiten a personas que tienen posiciones actitudinales muy distintas y de ninguna forma equivalentes en la realidad.

En nuestro estudio de campo utilizamos este tipo de escalas para medir las actitudes hacia el trabajo y hacia los reclusos. En el próximo capítulo, al hablar de las actitudes que analizamos en los funcionarios de prisiones, comentaremos algunos de los instrumentos disponibles. Posteriormente, en la parte empírica de esta investigación, describiremos los instrumentos concretos que nosotros empleamos.

Para resumir este primer capítulo, que trata sobre los aspectos generales de las actitudes, destacamos sus puntos principales.

Inicialmente, hemos definido la actitud como una tendencia psicológica que relaciona a la persona con el mundo social al predisponerle a evaluar una

entidad particular de forma favorable o desfavorable. La actitud, como variable latente, no es directamente observable, pero puede inferirse a través de las respuestas a estímulos que denotan el objeto actitudinal y que implican la adscripción de significado a las entidades del ambiente. Estas manifestaciones de la actitud pueden ser cognitivas, afectivas y/o conductuales. Los objetos actitudinales son ilimitados, pueden ser cualquier cosa diferenciada sobre la cual podemos pensar: personas, situaciones, constructos, conductas, categorías, etc.

Las actitudes se van adquiriendo en la interacción con el contexto social a través de procesos cognitivos, afectivos y/o conductuales, teniendo gran importancia en esta formación tanto las necesidades personales, como la pertenencia a grupos y la propia personalidad del individuo. Asi mismo, la formación de las actitudes está vinculada con las funciones que éstas cumplen. Las actitudes dan sentido al ambiente, puesto que actúan como estructuras de conocimiento en la evaluación de objetos; también pueden servir como mecanismos de defensa de la propia autoestima; además son utilizadas para adaptarse al ambiente social y obtener el máximo rendimiento en él. Por último, permiten expresar los propios valores.

Tal como hemos expuesto repetidamente, la actitud es una variable intermedia que se pretende que sirva para explicar la conducta de las personas. En principio, cuanto más consistentes sean las distintas manifestaciones de la actitud y cuanto más fuerte sea la asociación entre la evaluación y el objeto, la actitud es más funcional y afecta más la conducta porque influye en la percepción y en el procesamiento de la información, ayudando a guiar la acción. Asimismo, no debemos olvidar que las actitudes también están influidas por las conductas, tal como lo muestran la teoría de la autopercepción de Bem (1972), el fenómeno del "pie-en-la-puerta" y el hecho que las actitudes varían en función de los roles que se desempeñan.

Por último, hemos hablado de la medición de las actitudes, que es un aspecto importante porque de la calidad de la medida depende la relevancia y utilidad de las conclusiones que podamos obtener en la investigación. En nuestra

opinión no es necesario ni adecuado medir cada clase de respuestas que reflejan las actitudes, puesto que la posibilidad de diferenciarias es más teórica que práctica. Además, no todas ellas tienen la misma importancia en la formación de la actitud o evaluación abstracta de cada sujeto hacia el objeto, que es lo que debemos medir. Las escalas tipo Likert para medir actitudes son el método más sencillo, empleado y útil si la construcción de las mismas se realiza de la forma adecuada. Nosotros optamos por este método al medir las actitudes del personal de prisiones.

Una vez conocidos los aspectos teóricos más importantes acerca de la naturaleza de las actitudes, de su importancia en la determinación de la conducta de las personas y de su medición, en el siguiente capítulo vamos a analizar las investigaciones disponibles sobre las actitudes que consideramos relevantes en el personal penitenciario.

Capítulo II

ACTITUDES FUNDAMENTALES DEL PERSONAL DE PRISIONES EN SU TRABAJO

Basándonos en la clasificación que hemos realizado en el capitulo anterior de las actitudes relevantes en el estudio del funcionariado de prisiones, y con el objetivo de ser claros en la exposición, dividimos este capitulo en dos partes. La primera está referida a las actitudes hacia el trabajo y la segunda a las actitudes hacia los reclusos. Ambos tipos de actitudes están muy relacionados, puesto que los presos constituyen uno de los elementos más importantes del trabajo en prisión (Whitehead y Lindquist, 1992). En las dos partes vamos a comentar la importancia de estas actitudes, a proponer una definición de las mismas y a analizar las investigaciones al respecto, haciendo especial hincapié en sus determinantes y centrándonos siempre que sea posible en la bibliografía existente sobre el personal penitenciario.

1. ACTITUDES HACIA EL TRABAJO

Como hemos visto anteriormente, la distinción entre las diferentes actitudes hacia el trabajo no siempre está patente, ni a nivel conceptual ni incluso, a nivel empírico. De hecho, la literatura sobre actitudes en el trabajo presenta gran proliferación de instrumentos para su evaluación sin la suficiente clarificación de contenidos (Schneider, 1985). A menudo el nombre del constructo (satisfacción, alienación, implicación, etc.) sólo describe de forma imprecisa las caracteristicas que se están midiendo con los items que componen una escala con esa denominación. Escalas con el mismo título varian sustancialmente a nivel operacional y, por el contrario, instrumentos que pretenden medir diferentes constructos y tienen nombres distintos cuentan con items de contenido muy similar. En la práctica los conceptos y el lenguaje utilizado por los diferentes autores divergen considerablemente, lo cual nos conduce a la necesidad de analizar los items de las escalas, su contenido y sus propiedades estadísticas, con el fin de no llevarnos a engaño (Cook y cols., 1989). Como afirman Blum y Naylor (1968) refiriéndose a la principal actitud hacia el trabajo: *"la satisfacción en el trabajo es algo que un autor mide cuando piensa que está evaluando 'satisfacción en el trabajo' " (p. 364).*

Como ya hemos adelantado, las actitudes que nos interesan en el estudio de los funcionarios de prisiones son la satisfacción en el trabajo y la alienación. Sin embargo, el dominio conceptual de cada uno de estos dos constructos no es suficientemente nítido (Seybolt y Gruenfeld, 1976). En opinión de Argyle (1972), los sociólogos se han centrado en la falta de satisfacción laboral llamándola alienación. De hecho, el constructo alienación se ha utilizado de forma intercambiable con el de insatisfacción laboral. Por ejemplo, Shepard (1977) utiliza el término "*work satisfaction*" como concepto que incluye la satisfacción laboral (*job satisfaction*) y la alienación (en sentido inverso, lógicamente). Dada esta situación, podría parecer innecesario diferenciar las actitudes insatisfacción laboral y alienación (Argyle, 1972). Sin embargo, nosotros pensamos que las distintas facetas de la alienación, de las que vamos a hablar a continuación, especialmente la falta de significado y la autoenajenación, aportan contenidos específicos a la evaluación del trabajo o actitud hacia éste que son diferentes de la insatisfacción laboral, aunque estén muy relacionados con ella. De hecho, los trabajadores pueden estar alienados en todos o en alguno de estos sentidos. Es decir, pueden sufrir impotencia, falta de normas, sentirse aislados, autoenajenados y no encontrar significado a su trabajo, pero, aun así, estar todavía satisfechos con su salario y/o con su trabajo en general, porque no dan importancia a todos esos hechos.

En cualquier caso, en nuestro estudio empírico veremos si el análisis factorial nos confirma esta idea. Es decir, si para los funcionarios de prisiones de nuestra muestra las dos facetas de la alienación que hemos elegido para realizar la investigación de campo (significación del trabajo y vocación hacia él) son dos constructos diferentes de la insatisfacción general con el trabajo, o si todos ellos forman parte de un solo constructo.

A continuación vamos a revisar la literatura sobre la satisfacción laboral y sobre la alienación en el trabajo, lo cual nos permitirá exponer las razones por las que, para nuestro estudio empírico, elegimos evaluar la satisfacción laboral en general y algunas facetas concretas de la alienación.

1.1. SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO

Con el objetivo de conocer los aspectos fundamentales de la "satisfacción laboral", a lo largo de este apartado vamos a analizar la importancia de la satisfacción en el trabajo, los aspectos conceptuales relacionados con su definición, los modelos explicativos, los factores que la determinan y su medición. Asimismo, comentaremos, en una primera aproximación, el nivel de satisfacción en el trabajo de los funcionarios de prisiones. Debemos señalar que en este capitulo no vamos a analizar en profundidad los factores determinantes de la satisfacción laboral del personal penitenciario. Eso lo haremos en capítulos posteriores.

1.1.1. Importancia de la satisfacción en el trabajo

La satisfacción laboral es el constructo fundamental para comprender la experiencia que las personas tienen en su contexto de trabajo. Por esta razón, ha sido intensamente estudiada en el campo de la psicología industrial y organizacional (Locke, 1984).

Desde el punto de vista organizativo y práctico es importante conocer si la satisfacción laboral se puede utilizar para predecir comportamientos de la persona en la organización, como la productividad, la siniestralidad, el absentismo y la rotación del personal (Locke, 1984). Aunque muchas veces se ha presupuesto que la satisfacción tiene un efecto causal sobre el rendimiento del individuo en la organización, de modo que un trabajador satisfecho estaría más motivado para desempeñar su tarea mejor y más rápido, la correlación entre la satisfacción y el rendimiento en el trabajo es positiva pero baja (Iaffaldano y Muchinsky, 1985; Robbins, 1991), pudiendo ser, además, que el buen rendimiento en el trabajo lleve a la satisfacción más que a la inversa (Argyle, 1989a, 1989b).

Por otra parte, cabe suponer que el empleado insatisfecho tiende a faltar más al trabajo. En esta línea, se ha encontrado una relación negativa, significativa y constante entre la satisfacción en el trabajo y el absentismo (Locke, 1976). El estudio efectuado por Smith (1977) constituye un excelente ejemplo de cómo la satisfacción favorece directamente la asistencia cuando el impacto de otros factores es mínimo. Sin embargo, también otros aspectos repercuten en la relación y aminoran el coeficiente de correlación, por lo que las conclusiones sobre su nexo no son absolutamente seguras (Clegg, 1983).

Asimismo, la satisfacción tiene relación consistente y negativa, aunque moderada, con la rotación del personal (Mobley y cols., 1979; Youngblood y cols., 1983), de manera que el personal satisfecho deja con menos probabilidad su trabajo. Ahora bien, no debemos olvidar que en la decisión concreta de abandonar el empleo también inciden otros factores, como las condiciones del mercado laboral, las aspiraciones de los trabajadores, sus expectativas sobre las posibilidades de encontrar un empleo mejor, la situación económica del trabajador y su antigüedad en la empresa (Doran y cols., 1991; Robbins, 1991). Además de estos elementos, Ross y Zander (1979) señalan que

> *"El grado en que el trabajo interfiere con la familia del trabajador y con su comunidad está relacionado con la rotación en forma tan determinante como lo está la falta de satisfacciones en el trabajo" (p. 53).*

Así, el bajo nivel de integración en la comunidad en la que se trabaja y el hecho de vivir lejos de la familia, aspectos que a menudo se dan en el trabajador de prisiones del País Vasco (Manzanos, 1987), pueden estar relacionados con el deseo de cambiar de destino.

La importancia de la satisfacción en el trabajo es también evidente porque está muy vinculada con la satisfacción en la vida en general (Argyle, 1989a; Schmitt y Bedeian, 1982), con la calidad de vida (Campbell y cols., 1976) y con las necesidades que el individuo busca satisfacer fuera del trabajo (Kabanoff, 1980). Asimismo, los empleados muy satisfechos tienden a disfrutar

de una mejor salud física y mental (Kornhauser, 1979), aprenden las nuevas tareas con mayor rapidez, sufren menos accidentes en el trabajo, tienden a expresar mayor número de conductas prosociales, a ser más cooperativos y a ayudar a los compañeros y clientes (Organ, 1987).

Por todas estas consecuencias, la satisfacción en el trabajo es una dimensión experiencial y actitudinal valiosa, tanto desde el punto de vista organizacional como individual, y su logro es un fin deseado. Es posible realizar intervenciones organizacionales encaminadas a mejorar la satisfacción laboral de los empleados. En este sentido se han seguido tres líneas (Argyle, 1989a): el rediseño de los puestos de trabajo, que consiste en aumentar la variedad de tareas a realizar de manera que sean más significativas (por ejemplo, Gerhart, 1987); el incremento de las relaciones sociales en el trabajo, y la selección y formación de los empleados de manera que haya más concordancia entre el trabajador y la organización.

Las actuaciones que en el contexto penitenciario se han realizado con el objetivo de aumentar la satisfacción laboral del personal han sido de dos tipos: las relacionadas con el intento de enriquecer el puesto de trabajo, especialmente el de vigilancia, y la selección del personal. En cuanto al primero, en algunas ocasiones se ha tratado de ampliar el rol del personal de vigilancia implicándole en tareas de tratamiento que, asimismo, suponen mayor autonomía y poder de decisión, mayor relación y en mejores condiciones con los reclusos (ver, entre otros, Hepburn y Knepper, 1993; Toch y Klofas, 1982). En cuanto a la selección del personal, generalmente ha ido encaminada a reclutar trabajadores/as con mayor nivel educativo, así como procedentes de minorías como mujeres y miembros de raza no blanca (ver, por ejemplo, Cullen y cols., 1985a; Jacobs y Kraft, 1978; Jurik y cols., 1987; Link y Dohrenwend, 1980; Poole y Regoli, 1980a).

1.1.2. Concepto de satisfacción laboral

A pesar de la popularidad del constructo "satisfacción en el trabajo", la investigación entorno a él se ha caracterizado por la falta de unicidad de opiniones de los distintos autores en torno a su definición. Las causas de no haberse logrado aún una estructura teórica sólida podemos encontrarlas en la propia ambigüedad del concepto, que a menudo se ha confundido con motivación (Miner y Dachler, 1973), y en el elevado número de variables individuales y organizativas vinculadas con él, bien como antecedentes bien como consecuentes (Locke, 1976). La distinción entre la satisfacción en el trabajo y la motivación reside en que las actitudes como la satisfacción en el trabajo son evaluaciones manifestadas mediante cogniciones, sentimientos y/o intenciones de conducta acerca de objetos, condiciones o resultados, en este caso el propio trabajo, mientras que la motivación se refiere a la canalización del esfuerzo hacia el logro de resultados. La relación entre la motivación y la satisfacción reside en que la gente está motivada para conseguir objetos, condiciones o resultados y que cuando lo logra se siente bien (Schneider, 1985).

La satisfacción en el trabajo se puede entender como un concepto simple y unidimensional o como un constructo multidimensional. La forma de definirla tiene gran importancia a la hora de su medición:

a) Enfoque unidimensional. Kalleberg (1977) define la satisfacción en el trabajo como *"una orientación afectiva (sic)*[13] *general por parte del individuo hacia el rol laboral que ocupa en el momento presente" (p. 126)*. Esta conceptuación implica entender la satisfacción en el trabajo como una actitud hacia la situación laboral como un todo, lo cual no significa que las causas de esta actitud global sean unidimensionales, ni sus indicadores únicos. Obviamente, es posible que una persona esté

[13] El paréntesis y su contenido es nuestro.

satisfecha con una faceta de su trabajo a la vez que insatisfecha en otra y también

> *"es posible que los individuos comparen las satisfacciones específicas con las insatisfacciones específicas y lleguen, así, a la composición de una satisfacción con el trabajo como un todo" (Kalleberg, 1977, p. 126).*

Desde esta perspectiva se mide la satisfacción en el trabajo como una actitud general que, aunque tiene su base en actitudes específicas, no las evalúa.

b) Enfoque multidimensional. El trabajo es una interrelación de tareas, funciones, responsabilidades, interacciones, incentivos y recompensas. Por ello, la satisfacción se puede entender como una colección de actitudes relacionadas con distintos aspectos del trabajo. Partiendo de esta idea, para comprender las actitudes hacia el trabajo hay que analizar sus elementos constituyentes (Locke, 1976). Así podemos saber con qué facetas del trabajo una persona está satisfecha y con cuáles no (Spector, 1985). Este enfoque se centra fundamentalmente en las actitudes específicas hacia ciertos aspectos del trabajo.

Independientemente de que el enfoque elegido para estudiar la satisfacción laboral sea el unidimensional o el multidimensional, decisión que debe ser tomada según sean los objetivos de la investigación, la satisfacción general está en función de un amplio rango de satisfacciones e insatisfacciones concretas que la persona trabajadora experimenta respecto a varias dimensiones de su trabajo, que comentaremos después.

1.1.3. Modelos teóricos explicativos de la satisfacción laboral

A la hora de explicar los factores relevantes en la formación de las actitudes que conducen a la satisfacción laboral han surgido distintos modelos

teóricos. Siguiendo a Peiró (1992) podemos agruparlos en tres grandes orientaciones:

a) Modelo teórico basado en la satisfacción de necesidades. Como vimos en el capitulo anterior, las necesidades desempeñan un papel básico en la formación de las actitudes y en el comportamiento de la persona. Los distintos autores han establecido taxonomías y jerarquías de las necesidades del individuo y han señalado que lo que determina la satisfacción en el trabajo es precisamente el grado en que éste llega a cubrir sus necesidades diversas (ver, entre otros Alderfer, 1972; Herzberg y cols., 1959; Maslow, 1954; Porter, 1961, 1962, 1963a, 1963b y 1963c). Sin embargo, según Locke (1976), estos autores casi nunca definen lo que es la necesidad, ni lo distinguen de los valores. Para Locke (1976) las necesidades son requerimientos objetivos para la supervivencia y bienestar de un organismo que existen independientemente de que se deseen consciente o inconscientemente.

b) La teoría del grupo de referencia. Otros autores, como Salancik y Pfeffer (1978), defienden que los factores que determinan la satisfacción laboral son fundamentalmente de carácter social y externo, e insisten en la importancia del grupo de referencia en la determinación de las actitudes de la persona. Es decir, están a favor de un modelo situacional en el que los individuos forman sus actitudes a partir de la información proveniente de su contexto social. El contexto social de cada trabajador puede estar constituido por los grupos concretos en los que él trabaja o por el ambiente general en el que se desenvuelve en la organización. Según esta teoría, el contexto social proporciona una construcción directa del significado, a través de guías para creencias, actitudes, necesidades y razones para la acción socialmente aceptables. Asimismo, el contexto laboral centra la atención del individuo sobre cierta información, haciéndola más saliente y relevante y proporciona expectativas relativas a la conducta individual y a las consecuencias lógicas de esa conducta.

c) Modelo interaccionista: teoría de los valores. En este modelo se combinan las dos orientaciones anteriores y se pone de relieve que el principal determinante de la satisfacción laboral es la adecuación entre la situación laboral percibida y los valores del individuo (Kalleberg, 1977; Locke, 1969, 1976; Mottaz, 1985; Smith y cols., 1969).

Locke (1976) afirma que el concepto de valor debe diferenciarse de los de actitud y necesidad. Según este autor, un valor es lo que una persona, consciente o inconscientemente, desea, quiere o intenta conseguir. El sujeto elabora a lo largo de su vida su sistema de valores bajo la influencia de sus propias necesidades, de su contexto social y de los grupos de referencia. Así, los valores, por lo general, suelen ser congruentes con las necesidades del individuo, necesidades que tienen en sus orígenes una base innata. Éstas pueden variar en intensidad, pero básicamente son las mismas para todas las personas. Sin embargo, los valores difieren ampliamente, no sólo en intensidad, sino también en contenido (lo que se quiere o valora). El valor, además, como hemos dicho anteriormente, constituye un nivel más básico que el de las actitudes, y, en cierta medida, las regula.

Así, según esta teoría, lo que determina el grado de satisfacción laboral es la discrepancia entre la situación laboral percibida (lo que se tiene) y la propia jerarquía de valores (lo que se quiere y la importancia que representa lo deseado) (Locke, 1969). Si esto es así, la satisfacción laboral representaría la suma de la cantidad de valor dado por el sujeto a cada componente de su trabajo. Así, por ejemplo, Hackman y Lawler (1971) trataron de determinar las correlaciones entre la satisfacción laboral y el valor que el sujeto concede a los distintos componentes de su trabajo, encontrando una correlación entre varios atributos de un trabajo y la satisfacción más elevada en los individuos que valoraban fuertemente esos atributos que en el caso de personas a las que apenas les importaban.

Desde nuestro punto de vista creemos que para entender la satisfacción en el trabajo en su totalidad debemos considerar la interacción entre factores situacionales (por ejemplo, las caracteristicas del trabajo) y disposicionales o diferencias individuales (Arvey y cois., 1991; Spector, 1985). En general, la satisfacción es mayor cuando el ajuste entre la persona y el trabajo es mayor, es decir, cuando el perfil de necesidades y valores de un individuo es congruente con el perfil de refuerzos que percibe que le ofrece el puesto y la organización (Furnham y Schaeffer, 1984; Mottaz, 1985). A continuación explicamos los principales factores determinantes de la satisfacción laboral.

1.1.4. Factores determinantes de la satisfacción laboral

Los antecedentes o determinantes de la satisfacción en el trabajo más estudiados pueden dividirse en dos grupos: los que dependen de la naturaleza del trabajo, de las recompensas que éste ofrece y de las caracteristicas de la empresa o de la institución, y aquéllos que son intrínsecos del trabajador, a sus motivaciones, y a sus circunstancias sociales y personales.

1.1.4.1. Factores que dependen de la naturaleza del trabajo y de las características de la organización

Aunque hay importantes diferencias individuales en el contenido de lo que las personas quieren en su trabajo, también hay amplias similitudes, presumiblemente porque tienen las mismas necesidades subyacentes. Así, podemos hablar de los siguientes factores que representan las caracteristicas más relevantes del empleo, sobre las que el trabajador realiza sus evaluaciones y que aparecen de modo constante en las distintas investigaciones como factores determinantes de la satisfacción laboral:

a) Carácter intrínseco del trabajo. La satisfacción laboral que expresa la persona está influida directamente por las características de su empleo (Arnold y cols., 1991; Hackman y Lawler, 1971; Hackman y Oldman, 1976). A pesar de que los trabajadores pueden diferir bastante en los aspectos más o menos particulares y subjetivos que mencionan al explicar las características que hacen que un trabajo sea satisfactorio (proporciona reconocimiento público, es fácil, da la oportunidad de viajar, permite tener tiempo libre...), los estudios sugieren que hay cinco características del trabajo en sí que lo hacen intrínsecamente interesante, que se pueden aplicar a cualquier empleo y nivel jerárquico y que son los mejores predictores de la satisfacción laboral (Gruneberg, 1979; Hackman y Oldman, 1976; Locke, 1976; Mottaz, 1981, 1985; Zeitz, 1983). Estos factores son:

a.1) La variedad de destrezas (grado en que un trabajo requiere diferentes actividades, habilidades y talentos por parte del empleado).

a.2) La identidad de la tarea (nivel en que el trabajo exige la realización de una parte entera e identificable de trabajo).

a.3) La trascendencia de la tarea (grado en que el trabajo ejerce un efecto importante en la vida o actividad de otros).

a.4) La autonomía (nivel en que el trabajo ofrece la suficiente libertad, independencia y capacidad de decisión en la planificación del trabajo y en la elección de los procedimientos con que se ejecuta).

a.5) El *feedback* (grado en que la realización de las actividades del trabajo permite al sujeto conocer información clara y directa sobre la eficiencia de su desempeño).

Las tres primeras dimensiones (variedad de destrezas, identidad y trascendencia de la tarea) se combinan para producir un trabajo en sí mismo significativo. Es decir, si un trabajo tiene estas tres caracteristicas, tiene más posibilidades de que el individuo lo juzgue personalmente interesante, importante, valioso y útil, lo cual conducirá a la satisfacción en el trabajo (Herzberg y cols., 1959). Esto, como veremos, es prácticamente lo mismo que una de las dimensiones de la alienación. La organización ha de cuidar que el personal mantenga el interés por el trabajo debido a su carácter intrínseco, más que a recompensas extrinsecas como el salario. Asi, a la hora de diseñar una determinada tarea, hay que tener en cuenta toda una serie de atributos que enriquecen el empleo, como son la creatividad, la variedad, la autonomia, la complejidad e incluso la dificultad.

Si bien estos factores tienen gran importancia en la satisfacción de todos los sujetos, este efecto es considerablemente más fuerte para las personas que tienen una mayor necesidad de crecimiento o de autorrealización en el trabajo (Loher y cols., 1985; Scarpello y Campbell, 1983a).

b) Remuneración y seguridad en el empleo. La remuneración y la seguridad en el empleo son dos factores de naturaleza extrinseca de gran relevancia en la satisfacción. La satisfacción en relación con el salario depende de la percepción de su equidad por parte del trabajador (Adams, 1965; Argyle, 1989a). Los trabajadores quieren que los sistemas de remuneración sean justos, sin ambigüedad y acordes a sus expectativas. Cuando el sueldo se percibe como justo y basado en las exigencias del trabajo, en el nivel de destrezas y de esfuerzo del individuo y en los niveles de sueldos de la comunidad, tiende a haber satisfacción e intenciones de permanecer en el empleo (Adams, 1965; Berg, 1991; Robbins, 1991).

Desde luego, el dinero no interesa a todas las personas en la misma medida; muchas están dispuestas a percibir un sueldo menor con tal de trabajar en un sitio concreto o en un puesto con menos exigencias, o bien tener mayor libertad en las tareas que realizan o en el horario de trabajo... Por todo ello, la clave para vincular la remuneración con la satisfacción no es la cantidad absoluta que se paga, sino el valor que la remuneración tiene para la persona y la percepción de la equidad.

Por su parte, la seguridad en el empleo ocupa uno de los primeros lugares entre los factores de satisfacción por orden de importancia. La incertidumbre limita la percepción de control que la persona tiene, por lo que genera sentimientos de insatisfacción.

c) Oportunidades de promoción. Los trabajadores necesitan sentir que están haciendo bien su trabajo, y además, precisan un reconocimiento externo de ello (Gruneberg, 1979). La promoción es el modo más importante de reconocimiento, ya que puede brindar la oportunidad de lograr el crecimiento personal y llevar consigo mayor sueldo y mayor categoría. Sin embargo, la promoción también es una fuente potencial de insatisfacción, ya que puede suponer la separación de los antiguos compañeros de trabajo, una mayor responsabilidad no deseada, mayor número de horas de trabajo y, en algunos casos, la realización de un trabajo menos interesante. Por ello, las posibilidades de promoción no satisfacen del mismo modo a todas las personas, encontrándose diferencias de acuerdo con sus expectativas y con el modo de valorar sus metas (Argyle, 1989a). De manera análoga al punto anterior, el personal desea políticas y métodos de promoción justos, por ello, cuando piensa que las decisiones sobre los ascensos se toman de modo equitativo y correcto tiende a sentir satisfacción en su trabajo.

d) Condiciones de trabajo. Las condiciones materiales de trabajo, como la ventilación, la iluminación, la comodidad, la temperatura, el aparcamiento, los lavabos, etc., son aspectos que el empleado

normalmente suele criticar cuando está a disgusto con su trabajo. Sin embargo, la evidencia empírica ha comprobado que este factor tiene escasa incidencia sobre su satisfacción. Las condiciones materiales de trabajo no suelen tener gran revelancia para la satisfacción laboral, a no ser que sean extremadamente buenas o malas, o que el trabajador disponga de datos comparativos claros que le lleven a sentirse discriminado (Chadwick-Jones, 1969). Los estudios revelan que los trabajadores prefieren un ambiente físico que no sea peligroso ni incómodo, en el que la temperatura, la luz, el ruido y otros factores ambientales no sean extremos. Además, casi todos preferirían trabajar cerca de su casa, en instalaciones limpias y modernas, y con suficiente equipo e instrumentos.

e) Relaciones interpersonales. Las relaciones interpersonales en el trabajo son una parte fundamental de éste, ya que la persona, además de ganar dinero y obtener logros tangibles, precisa satisfacer su necesidad de interacción social (Mayo, 1933, 1945). La satisfacción que se siente con el trabajo depende, en parte, de cuánto nos estimen o aprecien las personas con las que trabajamos. Por ello no debe sorprendernos que tener compañeros de trabajo y superiores amistosos y que ofrecen apoyo aumente la satisfacción, siendo un buen predictor de ésta entre diferentes ocupaciones y niveles, aunque no tan bueno como las características intrínsecas de la tarea (Mottaz, 1985).

El comportamiento de los superiores es un determinante importante de la satisfacción de los trabajadores, la cual aumenta cuando el supervisor inmediato es una persona comprensiva y amistosa, elogia el buen desempeño, escucha las opiniones de los subordinados y muestra interés por ellos (Robbins, 1991). El supervisor puede ser considerado como el pivote de las relaciones humanas en la organización y, por lo tanto, como fuente importante de posibles satisfacciones o insatisfacciones de sus subordinados. De hecho, y

basándonos en nuestras relaciones con el personal penitenciario, pensamos que las relaciones con los superiores son uno de los principales factores que afectan el bienestar de los funcionarios de prisiones.

Asi, ya que creemos que el apoyo percibido de los compañeros es importante para que un trabajador se encuentre a gusto en su puesto, y que aún lo es más el apoyo percibido de los superiores, en la parte empirica de esta investigación estudiaremos la importancia del apoyo de los compañeros y el de los superiores como determinantes de las actitudes hacia el trabajo del personal penitenciario.

f) Organización y directivos. Por lo que se refiere a la organización en su conjunto, Argyle (1972) confirma que se da mayor satisfacción en el trabajo cuando las organizaciones son pequeñas y existen pocos niveles en ellas, y cuando se participa en la dirección, lo que fomenta la identificación con los fines y la obtención de una mayor sensación de pertenencia. Ahora bien, aunque en las organizaciones pequeñas la satisfacción en el trabajo suele ser mayor y la comunicación más fluida, éstas también tienen problemas particulares derivados de su tamaño (Rump, 1979).

La labor de los directivos es elaborar y definir el tipo de tareas a realizar, establecer el grado de responsabilidad de éstas y determinar el modo y cantidad de compensaciones económicas. Por ello, los directivos ejercen una influencia importante sobre las distintas fuentes de satisfacción de los empleados (Schwab y Cummings, 1970). En base a esto se les puede considerar como factores indirectos de satisfacción.

1.1.4.2. Factores intrínsecos del trabajador

Aunque probablemente los factores más determinantes de las actitudes hacia el trabajo están fundamentalmente relacionados con las características del propio trabajo y de la organización (Gerhart, 1987; Miller, 1980), si queremos entender la satisfacción laboral a fondo y desde el enfoque interaccionista que hemos propuesto, no debemos olvidar el papel que tienen las propiedades personales de los trabajadores. El propio sujeto es quien establece, de acuerdo con su punto de vista, sus necesidades y valores, el marco de referencia individual en el que estima, compara y decide si los resultados percibidos de su trabajo se ajustan a sus aspiraciones y deseos. Así, entre los muchos factores individuales que influyen en la satisfacción en el trabajo cabe enumerar las características sociodemográficas, las variaciones en motivación y en valores, las habilidades, los aspectos de personalidad y las percepciones de uno mismo (Brief y cols., 1988; Kalleberg, 1977; King y cols., 1982).

Como veremos en la sección cuarta, las variables sociodemográficas, como el género, la edad, el nivel educativo, la raza, etc., sólo explican una parte muy pequeña de la varianza de la satisfacción laboral (King y cols., 1982; Mottaz, 1987). Sin embargo, pueden estar moderando la relación entre las características del trabajo y las actitudes hacia éste, por lo que deberían ser incluidas en el análisis como variables a controlar (Mottaz, 1985). En nuestro estudio empírico consideramos algunas de ellas.

Autores como King y cols. (1982) afirman que para entender la satisfacción en el trabajo hay que tener en cuenta la personalidad del individuo. La disposición personal a experimentar estados emocionales positivos y/o negativos, por ejemplo, puede ser un antecedente importante de las actitudes hacia el trabajo, puesto que hay personas que tienden a tener estados emocionales negativos (nerviosismo, ansiedad, tensión, preocupación, etc.) y a fijarse en los aspectos negativos de sí mismas, de los demás y del mundo que

les rodea, mientras que otras tienden a experimentar estados emocionales positivos (George, 1990). Así, la tendencia a ser feliz o infeliz en el trabajo podría variar poco con el tiempo y las circunstancias, puesto que siempre se pueden encontrar aspectos positivos y negativos en cualquier empleo. En esta línea, Staw y Ross (1985) mostraron que la satisfacción laboral varía poco con los cambios en la categoría laboral y el salario, y que es bastante consistente en el tiempo. Staw y cols. (1986) encontraron que las medidas de disposición afectiva en la adolescencia fueron predictores significativos de actitudes en el trabajo que se mantuvieron estables durante un periodo de 50 años.

Asimismo, puesto que el control que el sujeto cree tener sobre las recompensas del trabajo es un elemento determinante en su satisfacción (Kalleberg, 1977), entre las diversas características personales pensamos que es especialmente relevante considerar las expectativas de control sobre el ambiente (L.O.C.) como determinantes de esta satisfacción. En la sección siguiente ampliaremos este planteamiento.

Por otra parte, los individuos pueden diferir notablemente en sus valores laborales, es decir, en la importancia que asignan a los distintos aspectos del trabajo. Mientras que algunos, por ejemplo, dan mayor importancia al sueldo, otros prefieren un trabajo que sea interesante. Dadas estas diferencias, ante un mismo trabajo distintas personas pueden realizar valoraciones muy diferentes. Las diferencias individuales en los valores laborales pueden ser el resultado de tres factores (Kalleberg, 1977): la socialización y otros tipos de experiencias vitales previas, que se dan antes de que la persona entre en el mercado laboral y que forman la propia visión sobre la importancia de las distintas dimensiones del trabajo; los roles ajenos al trabajo, que marcan, de diversas maneras, el significado que cada persona da al trabajo; y las experiencias en el trabajo, que afectan a la valoración que el empleado hace de las potenciales recompensas asociadas a su puesto.

Mottaz (1985) encontró que los principales valores en el trabajo y, por tanto, determinantes de la satisfacción, eran las recompensas intrínsecas,

seguidas de los refuerzos sociales. Ahora bien, también halló que las recompensas extrínsecas, como el salario, la seguridad en el empleo, las promociones, las condiciones de trabajo, etc., sólo eran un predictor significativo, aunque pequeño, en los niveles jerárquicos más bajos. Ciertamente, las fuentes de satisfacción de las personas que realizan trabajos de bajo nivel normalmente están más relacionadas con factores extrínsecos a la tarea (como la remuneración o las relaciones sociales en el trabajo) que con la satisfacción intrínseca con el contenido del trabajo, lo cual, probablemente, no quiere decir que los trabajadores menos cualificados no estén interesados en trabajos que por su contenido aporten satisfacción. Este hecho podría ser un modo de adaptarse a un empleo que no les ofrece gran variedad de tareas, uso de habilidades o autonomía. Probablemente, si el trabajo ofreciese estas características ellos les darían más importancia (Gruenberg, 1980; Voydanoff, 1978). Otra posible explicación es que los trabajadores de bajo nivel tienen sueldos, promociones y condiciones de trabajo peores, por lo que están menos satisfechos con ello y le conceden, por tanto, mayor importancia.

Mottaz (1985) también halló que las personas que realizaban trabajos de mayor nivel, y que por ello tenían más oportunidades para tener refuerzos intrínsecos a las tareas, estaban más satisfechas. En esta línea, la investigación de Hepburn y Knepper (1993) sobre personal penitenciario indica que la satisfacción es mayor entre los que realizan tareas de rehabilitación que entre los que hacen las de vigilancia, siendo las recompensas intrínsecas más importantes en la determinación de la satisfacción en el primer grupo que en el segundo. Los autores concluyen que enriquecer el trabajo del personal de vigilancia mediante su implicación en tareas de tratamiento beneficiaría la satisfacción de estos trabajadores.

Tras revisar la bibliografía sobre las fuentes de la satisfacción en el trabajo llegamos a la misma conclusión que Blum y Naylor (1968), quienes afirmaron que

> *"la satisfacción en el trabajo es una actitud general que resulta de diversas actitudes específicas en tres áreas, a saber, factores concretos del trabajo, características individuales y relaciones grupales fuera del trabajo" (p. 364).*

Es decir, la satisfacción laboral es el resultado de las actitudes específicas que tiene cada trabajador, las cuales, en sentido estricto, se relacionan con el empleo y se refieren a aspectos como el salario, la supervisión, la estabilidad en el empleo, las condiciones de trabajo, las oportunidades de ascenso, el reconocimiento de la habilidad y del trabajo bien hecho, las relaciones sociales en el empleo y aspectos de similar índole. Sin embargo, un acercamiento más profundo a la comprensión de la satisfacción laboral requiere la inclusión de otros factores individuales, como la edad, la salud, el temperamento. los deseos y el nivel de aspiraciones del empleado, puesto que a partir de todos ellos es la persona la que da mayor o menor importancia a las recompensas que le ofrece su empleo. Además, sus relaciones familiares, sus actividades de ocio, su posición social y su participación en diversas organizaciones también contribuyen, en última instancia, a su satisfacción laboral, porque le marcan el contexto desde el que evalúa su trabajo.

1.1.5. Medición de la satisfacción en el trabajo

El descubrimiento de la importancia de la satisfacción laboral aumentó el interés por obtener medidas adecuadas de la misma. Sin embargo, la tendencia ha sido construir instrumentos para evaluarla sin poner el suficiente cuidado en unir teoría y medida. La gran variedad de medidas que hacen referencia a las distintas variables con las que se relaciona muchas veces se solapan, por lo que es difícil comparar resultados entre distintos estudios y acumular evidencia empírica en una dirección dada (ver Aldag y Brief, 1978;

Evans, 1969; Locke, 1969, 1976; Nord, 1977; Salancik y Pfeffer, 1977; Wanous y Lawler, 1972).

Los dos métodos más comunes para medir la satisfacción laboral son, por un lado, realizar una sola estimación global, lo que implica un enfoque unidimensional y, por otro, elaborar una puntuación que se obtiene al sumar varios aspectos del trabajo (enfoque multidimensional). La distinción se basa en la idea ya comentada anteriormente de que las actitudes pueden tener distintos niveles de abstracción, por lo que la satisfacción laboral puede ir desde una evaluación general del trabajo hasta evaluaciones o actitudes de aspectos muy específicos del empleo (salario, satisfacción con los supervisores, condiciones de trabajo...).

La estimación global puede hacerse con un solo ítem o con varios. Si lo hacemos con uno se trata de que las personas contesten a una pregunta del tipo de: "Todo considerado, ¿cuál es su grado de satisfacción en su trabajo?" Los que responden deben elegir entre varias alternativas, que van desde "Muy insatisfecho/a" hasta "Muy satisfecho/a". En muchas ocasiones se ha medido la satisfacción laboral de esta manera (Weaver, 1980), lo que también ha ocurrido en la investigación sobre personal penitenciario (Lindquist y Whitehead, 1986; Whitehead y cols., 1987). Sin embargo, esta forma de evaluar la satisfacción entraña grandes problemas (Cullen y cols., 1989a; Kalleberg, 1974), por lo que se ha optado por otras que utilizan múltiples ítems. Cook y cols. (1989) clasifican los instrumentos de múltiples ítems en dos grupos: medidas globales de satisfacción laboral y medidas de aspectos específicos de la misma. Las globales pueden ser de tres clases:

a) Escalas que obtienen respuesta para distintos aspectos específicos del trabajo, de las que se extrae una puntuación global. Entre los cuestionarios más conocidos pertenecientes a este grupo están el "*General Satisfaction*" (siete ítems) de Taylor y Bowers (1972), El "*Minnesota Satisfaction Questionaire*" (M.S.Q.) (20 ítems) (Weiss y cols., 1967) y el "*Overall Job Satisfaction*" (15 ítems) de Warr y cols. (1979).

Este enfoque que, a pesar de ser global, en realidad es multidimensional, pasa de medidas específicas a un índice general, lo cual no implica que por su contenido los items tengan este carácter general.

b) Escalas que introducen un cierto número de items no asociados a aspectos específicos que son, en cierta medida, variantes formales de una única pregunta general acerca de la satisfacción. Estas escalas reflejan el enfoque unidimensional. Entre las más conocidas escalas podemos mencionar el "*Overall Job Satisfaction*" (cuatro items) de Hoppock (1935), el "*Overall Job Satisfaction*" (18 items) de Brayfield y Rothe (1951), el "*General Job Satisfaction*" de Hackman y Oldman (1975) (cinco items) que ha demostrado niveles satisfactorios de fiabilidad y validez (Fried y Ferris, 1987) y que en el contexto laboral penitenciario ha sido utilizado, por ejemplo, por Shamir y Drory (1981), y el "*Facet-free Job Satisfaction*" (cinco items) de Quinn y Staines (1979). Algunas de las preguntas de estas escalas son directas (por ejemplo, "¿En qué medida está Ud. satisfecho/a con su trabajo?"), pero otras son indirectas, del tipo de las utilizadas por Kalleberg (1977), como las siguientes: "¿Recomendaría su trabajo a un buen amigo?", "¿Planea Ud. cambiar de trabajo?" o "¿Volvería a elegir el mismo trabajo?".

c) Escalas que combinan las características de los dos grupos anteriores. Estos instrumentos utilizan items que miden aspectos específicos y otros que evalúan aspectos generales de la satisfacción, que se promedian todos en una medida global. Entre éstas podemos citar el "*Overall Job Satisfaction*" (10 items) de Bullock (1952) y el "*Overall Job Satisfaction*" de Quinn y Staines (1979) que está compuesto por la combinación de los cinco items del "*Facet-free Job Satisfaction*" de estos mismos autores y los 35 items del "*Facet-specific Job Satisfaction*"

En cuanto a las medidas específicas podemos señalar gran número de cuestionarios que pretenden evaluar uno o varios aspectos más o menos

concretos de la satisfacción laboral. Cook y cols. (1989) nos muestran un listado de algunas de las escalas de este tipo más utilizadas, subrayando también aquellos aspectos concretos que miden. El "*Job Descriptive Index*" (J.D.I.) (72 items) de Smith y cols. (1969) ha sido uno de los más utilizados (por ejemplo, por Drory y Shamir, 1988, para el estudio del personal penitenciario). De Diego y de Diego (1990) adaptaron en España este instrumento y lo denominaron "Cuestionario de Satisfacción en el Trabajo" (C.S.T.) de 49 items, el cual posteriormente también fue utilizado en una muestra de funcionarios de prisiones (de Diego y cols., 1991).

Algunas veces se han combinado los resultados de las distintas subescalas de instrumentos que miden facetas especificas, como el J.D.I., con el objetivo de obtener una puntuación global, con lo cual sería una variante del primer tipo de escalas globales que hemos comentado anteriormente. Con estas caracteristicas también podemos nombrar el "*Job Satisfaction Survey*" (J.S.S.) (36 items) de Spector (1985) aplicable a trabajadores de organizaciones de servicios sociales no lucrativos, y el "Cuestionario de Satisfacción Laboral" de Meliá y cols. (1986) y Meliá y Peiró (1989), con sus tres versiones de 12, 23 y 82 items respectivamente, que muestra indices de consistencia interna elevados y que ha sido utilizado por autores como Díaz y cols. (1993), Fortea y cols. (1993) y Ovejero y cols. (1993) con buenos resultados.

A primera vista podría parecer que sumar las respuestas sobre varios factores del trabajo proporciona una evaluación más precisa de la satisfacción laboral general. Sin embargo, la investigación no corrobora tal intuición. Las comparaciones entre medidas generales (unidimensionales) y medidas en la que se consideran diferentes factores (multidimensionales) nos indican que el primer método tienen mayor validez (Scarpello y Campbell, 1983b). La explicación más plausible de este resultado consiste en que el concepto de satisfacción laboral es intrinsecamente tan amplio que una pregunta individual se convierte en una medida más abierta y rica (Robbins, 1991). Al preguntar al

sujeto por valoraciones generales de su trabajo hacemos que se fije en los aspectos que más valora. Si, en cambio, nosotros se los proponemos, como se hace en las escalas multidimensionales, estamos dando por supuesto que las facetas propuestas son las que los sujetos más valoran al evaluar su trabajo.

En cualquier caso, la conveniencia de decantarse por una evaluación unidimensional o multidimensional de la satisfacción laboral depende, básicamente, del objetivo de la investigación y del número de cuestiones que se considere apropiado incorporar. Si el objetivo es recabar información para identificar y remediar las deficiencias de la organización, las escalas multidimensionales serán más adecuadas. Si lo que pretendemos es conocer las relaciones de la satisfacción respecto a un determinado aspecto del trabajo con otras variables, nos convendrá una escala especifica referida concretamente a ese aspecto (salario, relación con los superiores, etc.). En cambio, si lo que nos interesa, como en nuestro caso, es conocer la valoración general que los empleados hacen de su trabajo, a modo de primer acercamiento al conocimiento de sus actitudes, y además no le queremos dedicar mucho espacio en el cuestionario total, lo mejor es una escala de tipo unidimensional o general.

Por último, resulta interesante comentar algunas dificultades de interpretación de encuestas o cuestionarios sobre satisfacción laboral. En primer lugar está el problema de la enorme estabilidad que se produce en las respuestas, que parece estar relacionada con el modo de hacer las preguntas. Asi, por ejemplo, cuando se pregunta a los trabajadores algo tan directo como "En general, ¿diría Ud. que está satisfecho/a o insatisfecho/a con su trabajo?", únicamente entre el 10 y el 15% de la fuerza de trabajo indica insatisfacción con sus trabajos. Es decir, alrededor de 80% responde que está satisfecho. A lo largo de un periodo de 40 años, a pesar de los muchos cambios que en esos años se producen en las condiciones de trabajo (ver, por ejemplo, Sheppard y Herrick, 1972), se mantienen estos porcentajes. Esta estabilidad podría deberse a disposiciones personales que llevan a la persona a ver el lado bueno

de las cosas y a experimentar emociones positivas, lo cual comentábamos al hablar de los factores personales que determinan la satisfacción (Staw y cols., 1986). Pero nuestro conocimiento de la disonancia cognoscitiva nos lleva a pensar que muchos de los trabajadores "enajenados" no confiesan que están insatisfechos porque existe una fuerte y profunda necesidad en la persona de adaptarse de una forma aceptable a su medio de trabajo. La razón de todo ello estriba, probablemente, en que, en nuestra sociedad, el trabajo, la profesión, es un elemento central de la propia definición de uno mismo (Ovejero y cols., 1993). Asi, puesto que una pregunta directa puede provocar, incluso inconscientemente, distorsiones, sería conveniente utilizar preguntas indirectas que nos indiquen el grado de satisfacción laboral que experimenta el individuo. Estas preguntas podrían ser, por ejemplo, de este tipo: "En el caso de que tuviera la oportunidad, ¿volvería a escoger el mismo tipo de ocupación?", o "¿Le gustaría que sus hijos siguieran sus pasos profesionalmente?" (Kalleberg, 1977; Robbins, 1991). Las respuestas a tales preguntas suelen mostrar que el porcentaje de personas que responde afirmativamente se reduce mucho respecto a la pregunta directa anterior (Kahn, 1972). Cullen y cols. (1989a), Jurik y Halemba (1984), y Jurik y cols. (1987) utilizaron medidas de este tipo en sus investigaciones sobre la satisfacción en el trabajo del personal penitenciario.

Además, si bien la evidencia es escasa, parece razonable suponer que la satisfacción también recibe el fuerte influjo de las condiciones socioeconómicas. Así, cuando la situación del mercado laboral es buena la satisfacción disminuye en la mayor parte de los grupos ocupacionales, mientras que en épocas de recesión es muy probable que se eleven los niveles de satisfacción. Si vemos que nuestros conocidos pierden su empleo o les congelan los sueldos, lo que antes parecía insatisfactorio puede parecernos menos negativo (Robbins, 1991).

1.1.6. La satisfacción en el trabajo del personal de prisiones

Como vimos en la Contextualización, la opinión que tiene el público del trabajo del funcionario de prisiones es que es un trabajo frustrante, desagradable, rutinario y peligroso (Vega y Garrido, 1993). Es decir, algo bastante lejano a un trabajo que aporta satisfacciones. Sin embargo, los escasos estudios realizados muestran resultados contradictorios. Así, mientras Jacobs (1978) encontró que aproximadamente el 90% de la muestra se consideraba "Muy feliz" (40%) o "Bastante feliz" (50%) en su trabajo, y en la muestra de Lindquist y Whitehead (1986) el 32% estaba "Muy satisfecho", el 52% "Bastante satisfecho", y únicamente el 16% se manifestaba insatisfecho, los estudios de Lombardo (1981a) y Toch y Klofas (1982) señalan que el ambiente penitenciario es difícil y fuente de frecuentes insatisfacciones. De hecho, el 74,9% de la muestra de Toch y Klofas (1982) estaba de acuerdo con la afirmación de que "El trabajador de vigilancia medio cambiaría de profesión si tuviera la oportunidad".

Según Cullen y cols. (1989a), las diferencias en los resultados pueden deberse a que las encuestas de Jacobs (1978) y de Lindquist y Whitehead (1986) utilizaban un solo ítem general y muy directo para evaluar la satisfacción, lo cual, como acabamos de ver en el punto anterior, puede no estar reflejando la realidad. En el estudio de Cullen y cols. (1989a) se empleaba una medida global de actitudes compuesta por cinco ítems, entre los cuales uno de ellos es muy semejante al ítem utilizado por Jacobs (1978) y por Lindquist y Whitehead (1986). Los resultados de esta escala mostraban cómo en este ítem directo el 76,5% de los trabajadores de prisiones está "Muy satisfecho" o "Bastante satisfecho" con su trabajo, pero en otros ítems eran menos optimistas. Así, casi el 60% "Preferiría otro trabajo", casi la mitad se lo pensaría dos veces antes de volver a escoger el mismo trabajo, y una clara mayoría tenía dudas sobre si recomendar su trabajo a un amigo (44,7%) o no lo recomendaría (12,5%).

De los pocos estudios que comparan la satisfacción de los trabajadores de prisiones con la de otros grupos ocupacionales, podemos señalar el mismo trabajo de Cullen y cols. (1989a), en el que se observa que la media de satisfacción de los trabajadores de prisiones es más baja que la de cualquier otro grupo de trabajadores, incluidos los que realizan tareas no cualificadas. Asimismo, en España los estudios comparativos sobre la satisfacción del personal penitenciario son casi inexistentes, destacando el realizado por De Diego y cols. (1991), que midieron la satisfacción laboral de trabajadores de prisiones, funcionarios de la Administración Pública y empleados de empresas privadas, utilizando el "Cuestionario de Satisfacción en el Trabajo" (C.S.T.) (de Diego y de Diego, 1990). Sus resultados indican que el grupo de trabajadores más insatisfecho es el de los funcionarios de prisiones, seguido de los trabajadores de empresas y, en último lugar, de los de la Administración. Puesto que la escala utilizada evalúa la satisfacción en relación a aspectos específicos del trabajo, podemos concretar un poco más los resultados. Los funcionarios de prisiones, comparados con el resto de colectivos, consideraron su trabajo más rutinario, monótono, peligroso, e insatisfactorio, y menos útil. El colectivo de prisiones percibía su salario como el más injusto, seguido del colectivo de la Administración y del proveniente de empresas privadas. Asimismo, para dicho grupo, los ascensos eran más irregulares, más caprichosos, con reglas menos claras y más insatisfactorios. En general, tanto cuando los trabajadores de prisiones estaban satisfechos como cuando se mostraban insatisfechos, la satisfacción tiene su origen en el salario, la seguridad en el empleo y la posibilidad de ayudar a los reclusos.

1.2. ALIENACIÓN

Al igual que hemos hecho al tratar la satisfacción laboral, nuestra exposición sobre la "alienación" en el trabajo va a incluir explicaciones sobre la importancia del constructo, su definición, los aspectos que lo componen, los factores que lo determinan y su medición, fijándonos especialmente en la literatura referente al personal penitenciario. Como en el apartado anterior

tampoco en éste vamos a profundizar en los determinantes de la alienación, lo que haremos en las siguientes secciones.

1.2.1. Importancia de la alienación

El trabajador alienado lo está porque siente que no tiene control sobre su trabajo, no le encuentra significado, ni lo considera como parte esencial de sí mismo, el trabajo se convierte en un medio de satisfacer fundamentalmente las necesidades extrínsecas, más que una manera de autorrealizarse y de satisfacer sus necesidades y expectativas (Kanungo, 1979; Moch, 1980; Mottaz, 1983). Ciertamente, no todas las personas dan la misma importancia al contenido del trabajo y a autorrealizarse a través él; muchas pueden pensar que el mismo es únicamente un bien instrumental, que permite satisfacer las necesidades primarias, y que para autorrealizarse están las actividades de ocio, la familia, los amigos, etc. Este tipo de personas podrían ser las que más acceden a trabajos poco interesantes en sí mismos pero también puede ser que esta forma de ver el trabajo sea una reacción defensiva de los individuos que llevan a cabo tareas que no les ofrecen la oportunidad de autorrealizarse en ellas, la cual podría estar extendida entre el personal de prisiones, especialmente el de vigilancia, que realiza un trabajo que muchos consideran con poco alicientes intrínsecos.

La alienación en el trabajo tiene consecuencias en la ejecución de éste, baja la productividad porque baja la implicación y las tareas se realizan descuidadamente y sin dedicarle el esfuerzo necesario. Asimismo, aumenta el absentismo y el trabajador alienado manifiesta poca solidaridad con el resto de los compañeros (O'Brien, 1986).

La investigación realizada sobre la alienación en prisión se ha centrado fundamentalmente en los efectos alienantes del encarcelamiento en la población reclusa (Smith y Hepburn, 1979; Thomas, 1975), siendo los estudios sobre el personal de prisiones muy escasos. Toch y Klofas (1982) quisieron

comprobar si se daba alienación entre los trabajadores de vigilancia, puesto que ésta se habia encontrado previamente en el trabajo en el sector industrial. Estos autores encontraron que los funcionarios están alienados porque perciben falta de poder, de independencia y de oportunidades para la iniciativa en la institución, así como por el conflicto y la ambigüedad de su rol. Los trabajadores perciben su cometido como falto de significado debido a las tareas rutinarias. El aislamiento social trae consigo el desempeño de un rol individual que, además, está desvalorizado por el público e, incluso, por la Administración Penitenciaria. Los trabajadores se sienten generalmente gobernados autocráticamente, en el sentido de que sus contribuciones no son tenidas en cuenta, y se ven a sí mismos como fácilmente censurados o castigados y raramente apreciados o apoyados. Todo ello, junto con los pocos incentivos intrinsecos a la tarea, ejerce de barrera que impide la autorrealización de estas personas (Lombardo, 1981a). Según Toch (1980), además, el disgusto y la alienación del personal penitenciario se evidencian por las elevadísimas cifras de rotación, el abuso de bajas por enfermedad, el gran número de partes disciplinarios "metidos"[14] a los reclusos, las actitudes negativas hacia los superiores, etc. Como también afirma Vega (1990), la alienación en el personal de prisiones tiene consecuencias en las relaciones interpersonales.

1.2.2. Concepto de alienación y facetas que lo componen

La alienación es un constructo muy estudiado en la literatura sociológica. Debido a su versatilidad, a menudo se ha utilizado para demasiados fines, no estando su definición muy clara. Pero lo que sí es cierto es que las ideas subyacentes a este constructo están implícitas en muchas de las teorías actuales de la psicología y de la sociología (Seeman, 1966, 1972, 1983, 1991). El concepto de alienación en el trabajo procede de K. Marx y de

[14] En lenguaje carcelario "meter un parte" significa abrir un expediente disciplinario.

M. Weber, autores para los que el trabajo es la actividad central de gran valor intrínseco, que permite a la persona expresar su naturaleza, su esencia, y autorrealizarse (Cotgrove, 1972; Kanungo, 1979; O'Brien, 1986). Ahora bien, debido a que no todos los trabajos pueden satisfacer estas necesidades, el individuo podrá desarrollarse en su integridad dependiendo del trabajo que realice. La alienación en el trabajo surge cuando se dan contradicciones entre la naturaleza del trabajo y la de la persona. Según Cotgrove (1972),

> *"El concepto de alienación ha sido utilizado por los sociólogos para describir una situación en la que el trabajo no contribuye al proceso de autorrealización de la persona tanto porque se realiza únicamente como un medio para conseguir un fin o porque la naturaleza fragmentaria del trabajo en sí mismo le hace incapaz de proporcionar otras satisfacciones que no sean instrumentales" (pp. 438-439).*

En algunas organizaciones laborales se da tal división del trabajo que no es preciso utilizar las capacidades del trabajador, lo cual hace que éste pierda el control sobre el proceso y el resultado de su labor, y le impide desarrollar relaciones sociales significativas y expresarse a través del trabajo. Como consecuencia, la persona se aísla, se separa, se encuentra alienada de sí misma, de su producto y de sus compañeros (Mottaz, 1981)

Desde el trabajo de K. Marx y M. Weber, el concepto de alienación ha sido tomado de muchas maneras. Seeman (1959) intentó clarificar el término, distinguiendo cinco variedades de alienación: la falta de poder o impotencia, la falta de normas o anomia, la falta de sentido, el aislamiento social y la autoenajenación[15]. Esta forma de conceptuar la alienación ha sido la más sostenida (Blauner, 1964; Neal y Rettig, 1967; Dean, 1961; O'Brien, 1986; Seeman, 1975). Roberts (1987) encontró apoyo empírico a la idea de que tras estas cinco facetas había un factor subyacente de segundo orden, la alienación.

---

[15] El término original es *self-estrangement*. Esta traducción nos ha parecido la más adecuada y completa pero también podríamos haber hablado de autoextrañamiento (Garrido, 1985), extrañeza de uno mismo, autoalejamiento, alejamiento de uno mismo, desvío de uno mismo...

Aunque no todos los significados de alienación identificados por Seeman son igualmente aplicables a cada contexto de trabajo, los cinco se observan notoriamente en la institución carcelaria. A continuación los presentamos e indicamos cuáles de ellos examinamos en nuestra investigación empírica.

1.2.2.1. La impotencia o la falta de poder

Seeman (1959) utilizó el término de impotencia para explicar la experiencia de incapacidad del individuo para controlar o influir en los sistemas políticos, las economías y los acontecimientos internacionales. El ser humano se siente impotente cuando está controlado por otras personas o por el sistema y cuando no puede modificar esta dominación (Blauner, 1964).

Aplicado al contexto laboral de la prisión, el constructo de impotencia puede observarse especialmente entre los trabajadores de vigilancia de categoría baja, cuyo trabajo está completamente regulado desde arriba, y también, aunque paradójicamente, desde abajo por los reclusos. En su relación con éstos el empleado debe anticipar y prevenir problemas de disciplina, por lo que tiene que mantener una alerta constante y estar siempre dispuesto a reaccionar ante problemas potenciales y reales. El estado de tensión en el que vive lo aleja del preso al promover un aislamiento protector en su rol dentro de la organización (Poole y Regoli, 1981). Esta tensión se ha visto incrementada por las reformas y los cambios en la organización penitenciaria que han limitado el aislamiento de los presos y que han impulsado sus derechos, permitiendo a éstos, como diremos al hablar de la autoridad en el capítulo quinto, ejercer mayor poder, en detrimento del de los funcionarios. Las investigaciones apuntan que los trabajadores de vigilancia tienen una sensación de impotencia y un sentimiento de que nada puede afectar a las fuerzas del sistema.

Frecuentemente, cuando se ha estudiado la impotencia en el trabajo en prisión, ésta se ha entendido como falta de autonomia en el trabajo (Poole y Regoli, 1981). Nosotros, al estudiar nuestro modelo en la parte empírica, no consideramos la impotencia tal cual, pero sí otras variables próximas, como son el L.O.C., la autoridad y la autonomía.

1.2.2.2. La anomia o falta de normas

La anomia es un estado de aislamiento del individuo o de desorganización de la sociedad debido a la ausencia, contradicciones o incongruencia de las normas sociales. La persona percibe que las normas de la sociedad han perdido su valor, por lo que se da la anarquía, el desorden, la inestabilidad y una excesiva competencia e individualismo (Seeman, 1975).

Este concepto tiene aplicación evidente en el contexto del trabajo en prisiones, puesto que la introducción de objetivos de tratamiento en esta institución, tradicionalmente punitiva, hace que las normas puedan entenderse de forma mucho más flexible en pro de la rehabilitación de los reclusos y que, por consiguiente, no sean tan claras como lo eran antes. Así, la definición del rol de los funcionarios se convierte en ambigua, dándose a menudo el hecho de que el trabajador no sabe qué se espera exactamente de él, cuáles son y cómo deben cumplirse las normas (Regoli y cols., 1986). En este sentido, muchas veces se ha operacionalizado la falta de normas como ambigüedad del rol (Poole y Regoli, 1981). En nuestro modelo consideramos esta ambigüedad como uno de los factores de percepción de las características del trabajo determinantes del L.O.C. y de las actitudes de los funcionarios de prisiones.

1.2.2.3. El aislamiento social

Esta faceta de la alienación implica que el trabajador, a pesar de estar dentro de una organización, no se siente o no quiere sentirse parte de ella ni

identificado con sus metas (Blauner, 1964). No considera que tiene una "misión" o un objetivo que cumplir junto al resto de trabajadores y directivos; no se juzga como parte de un grupo, de una comunidad de trabajadores. Según un estudio realizado por la Dirección General de Instituciones Penitenciarias (1995), sólo el 55,3% de los trabajadores encuestados está satisfecho de pertenecer a la institución; entre todos ellos, los directivos son los más satisfechos y los miembros de los equipos de observación y tratamiento los menos. Como vemos, esta faceta de la alienación está muy relacionada con el *organizational commitment*, que comentábamos en el capítulo anterior.

El trabajador penitenciario, en un intento de minimizar el riesgo y la tensión de su tarea, define su rol de una forma extremadamente individualizada, lo que le lleva a aislarse del resto de la organización y a socavar el sentido de comunidad o de solidaridad entre el personal. Los trabajadores se sienten aún más aislados porque perciben que no son apoyados ni tenidos en cuenta por sus superiores a la hora de tomar las decisiones sobre cómo deben realizar sus tareas (Dirección General de Instituciones Penitenciarias, 1995; Poole y Pogrebin, 1987).

En nuestro estudio empírico no vamos a evaluar esta faceta de la alienación, pero medimos constructos relacionados con ella como son la percepción del apoyo de los superiores y de los compañeros. En otro sentido que no está en relación con la institución carcelaria, evaluamos su integración social en la comunidad autónoma en la que el trabajador vive.

1.2.2.4. La falta de sentido del trabajo

Como hemos apuntado con anterioridad, las personas necesitamos experimentar que nuestro trabajo es importante, valioso y que merece la pena ser llevado a cabo. La alienación puede darse cuando el trabajo es aburrido y monótono, poco valioso y ofrece poca libertad para ejercer control y utilizar las propias capacidades.

Una persona experimenta falta de significación cuando alguno de sus actos parece no tener relación con su forma de vida entendida más ampliamente. La alienación en el trabajo, como falta de sentido o de significación, puede darse como resultado de dos situaciones. La primera es el incremento de la especialización y de la división del trabajo (Kanungo, 1979). Cuando el proceso del trabajo se divide en tareas minúsculas que no implican responsabilidad real ni poder de decisión, el trabajador no ve el propósito de su labor y el trabajo pierde su sentido. La segunda, muy relacionada con la anterior, es cuando el trabajador no es capaz de ver la relación entre sus tareas y las metas de la organización (Blauner, 1964).

La falta de sentido se da con facilidad en el trabajo en prisión, sobre todo en el de vigilancia, porque, con pocas excepciones, todos los días son iguales y rutinarios, y muchas de las tareas son muy simples y/o burocráticas (abrir y cerrar puertas, apuntar en un cuaderno a quién van dirigidas las cartas que envían los reclusos, cacheos, recuentos, hacer informes estandarizados, etc.). May (1980) ilustra esta afirmación con una pregunta retórica que se hace un trabajador de vigilancia: *"¿Cómo puedes sentirte valioso en este mundo si solamente estás abriendo y cerrando puertas?" (p. 134).* De hecho, según la encuesta realizada por la Dirección General de Instituciones Penitenciarias (1995) entre trabajadores de distintos niveles jerárquicos y funciones, el 64,8% piensa que su trabajo es monótono, el 70,6% dice desarrollar un trabajo que no le permite aplicar sus habilidades o conocimientos, y lo que es más preocupante, el 32,8% no se siente identificado con su tarea y cree que su trabajo carece de sentido. Estos datos se ven agravados cuando se refieren en particular a los trabajadores de vigilancia.

Además del aburrimiento, de la rutina y de las dudas sobre el sentido del trabajo, los empleados de vigilancia sufren cierta estigmatización social por trabajar en una institución coercitiva y estar en continuo contacto con personas socialmente marginadas y que han infringido la ley. Con la certeza de que están haciendo "el trabajo sucio" de la sociedad y de que no se les valora por

ello, llegan a menospreciar su trabajo, e incluso en algunas ocasiones, a pensar que el estar satisfecho u orgulloso de la labor que realizan es indigno. Ciertamente, mucha gente considera el trabajo en prisión de forma estereotipada y negativa, es decir, considera al trabajador como custodial, punitivo, rígido, sin sentimientos, que no respeta a los presos, los maltrata y amenaza. Esta gente valora muy poco este trabajo, no lo considera útil e importante socialmente, ni como un servicio a la sociedad que pretende facilitar la reinserción social de los reclusos (Vega y Garrido, 1993).

Todo ello, junto con ver salir y volver a entrar a los mismos reclusos, contribuye a percibir su labor como una causa perdida (Díaz, 1991; Garrido, 1985; Poole y Pogrebin, 1987; Poole y Regoli, 1980c) y a tener el sentimiento de que sus mejores esfuerzos se desaprovechan, que da igual lo que se esfuercen porque todo va a seguir más o menos como antes. En consecuencia aparece un modo de adaptación a la tensión, frustración y conflicto del rol llamado "cinismo", en el que prevalece la desilusión y en el que el interés primordial es finalizar la jornada sin problemas (Poole y Regoli, 1980c).

Turner y Johnson (1980) encontraron que la inmensa mayoría de empleados de prisiones de cierta cualificación (directores, supervisores de educación, maestros, etc.) considera que su trabajo es importante y valioso, aunque el público en general tenga una mala opinión del trabajo en prisión. Vega (1990) halló que la valoración de su trabajo era más positiva entre las mujeres que entre los hombres cuando ambos trabajaban en vigilancia. Sin embargo, y aunque los hombres están descontentos y consideran que su trabajo es duro y excesivo, en ningún caso se podía hablar de desvalorización.

En la parte empírica de esta investigación medimos la falta de sentido o de significación del trabajo porque pensamos que ésta es una actitud extendida entre el personal de prisiones, y creemos que puede estar causada por la naturaleza del trabajo, la percepción de éste y las expectativas de falta de control.

1.2.2.5. La autoenajenación

La autoenajenación es la sensación personal de discrepancia entre el yo ideal y la autoimagen real, como consecuencia del fracaso a la hora de satisfacer en el trabajo ciertas necesidades de autorrealización inherentes al ser humano. La autoenajenación supone un revés en considerar el trabajo como un elemento con interés central en la vida o como medio de autoexpresión, experimentando en el mismo un aislamiento despersonalizado. Es decir, se produce cuando la naturaleza del trabajo hace difícil acumular experiencias gratificantes, por lo que no es percibido como intrínsecamente reforzante y pierde o no tiene sentido en sí mismo, deja de ser una fin creativo, no permite la necesidades humanas de autorrealización y pasa a ser un mero instrumento. La autoenajenación implica cierto "rechazo" de uno mismo, al darse discrepancia entre lo que uno es o realiza y lo que le gustaría hacer o ser (Mottaz, 1983; Seeman, 1972). Berger (1962) afirma que:

> *" La alienación 'sería' casi completa cuando una persona es capaz de decir con honestidad y convicción morales 'Yo no soy lo que hago; no me juzguéis por mi forma de ganarme la vida', y cuando uno se vuelca en su vida no laboral para la búsqueda de valores è identidad" (p. 42).*

Esta forma de pensar se da, indudablemente, entre el personal de prisiones del País Vasco. Manzanos (1987) recoge las palabras de uno de estos funcionarios:

> *"...yo no tengo mala conciencia de mi trabajo y no necesito redimir mi alma haciendo ninguna 'labor'; mi realización personal queda al margen de mi trabajo. Pero no obstante, creo que por justicia social y por eficacia, además de por respeto a la Constitución y a las leyes, las prisiones deben ser algo más que simples garages, ejerciéndose acciones amplias, organizadas y coordinadas..." (p. 233).*

En el contexto laboral, la autoenajenación, más que una dimensión de la alienación, es su esencia misma (Mottaz, 1981, 1983; Seeman, 1967, 1975); es el resultado de unas condiciones de trabajo que no aportan control, ni normas a las que atenerse, ni sentido y que nos aislan de los demás.

Las características del trabajo en prisión, especialmente las del trabajo de vigilancia, hacen difícil que el trabajador tenga vivencias placenteras (Díaz, 1991), ya que le ofrecen pocos incentivos para su implicación en el mismo. Ante la existencia de amenaza física y psicológica a la propia integridad y el sentimiento de estar aislado y ser vulnerable, el trabajador de prisiones alienado subordina otras metas a su interés en la autoprotección y lleva a cabo sus tareas siguiendo, sin extenderse más, el reglamento. El fin que pretende con ello es cubrirse las espaldas, de modo que pueda acabar su turno sin haber tenido problemas, puesto que a menudo su labor está en tela de juicio y ve sobre su persona la amenaza permanente de ser llevado a los tribunales por los reclusos y/o ser expedientados por la Administración (Poole y Pogrebin, 1987).

La percepción de que el trabajo tiene condiciones que producen autoenajenación se incrementa a medida que el nivel laboral desciende hacia una menor complejidad (Mottaz, 1983). La falta de sentido y la falta de poder, en el sentido de autonomía, son los principales predictores de la autoenajenación en distintas ocupaciones (Mottaz, 1981, 1983).

En nuestro estudio empírico evaluamos la autoenajenación formulada en sentido positivo y denominada "vocación" hacia el trabajo en prisión, que podría definirse como la inclinación o interés intrínseco de la persona por la realización de este tipo de trabajo.

Cuando se habla de "vocación" normalmente se hace referencia a un interés por la profesión previo al ejercicio de ésta. En este sentido, es difícil precisar lo que de vocacional hay en la elección del trabajo de funcionario de prisiones. En principio, contemplar una profesión como un camino de promoción laboral y capaz de generar una valoración de actividad apasionante puede ser interpretado como un síntoma de vocación, aunque, realmente, una vocación no puede decirse que existe hasta que la persona en cuestión no ha tenido contacto duradero con ella y ha podido valorar los pros y los contras. En nuestros días una vocación significa precisamente tomarse una actividad como

carrera profesional, y ésta no es fácil que se desarrolle con eficacia si la persona no encuentra, además, alguna satisfacción adicional, como puede ser lo interesante de su actividad (Sarasa, 1990).

En cualquier caso, la vocación que una persona tiene hacia su trabajo está muy relacionada con las motivaciones que llevan a escoger el empleo. Los datos disponibles sobre las razones por las que las personas se inclinan por el trabajo en prisiones se centran en el trabajo de vigilancia, por lo que hasta la fecha no podemos saber si los trabajadores de áreas de tratamiento y de asistencia médica, y quizá de oficinas, comparten estas motivaciones, o si, debido al tipo de tareas que van a realizar y a su formación más específica o a otras razones, en algunos casos difieren en la naturaleza de su motivación y tienen otras razones más intrínsecas.

Los niños con frecuencia expresan su deseo de ser médicos, maestros, etc. cuando sean mayores. Sin embargo, raramente manifiestan el deseo de ser funcionarios de prisiones. Únicamente el 1% de los adolescentes estadounidenses ha considerado trabajar en prisiones (Crouch y Marquart, 1980; Jacobs y Retsky, 1975). La decisión de convertirse en trabajador de prisiones se toma más tarde en la vida. En general ocurre de un modo un poco accidental como una respuesta sin planear ante la oportunidad o necesidad de un empleo. La gente se interesa por este trabajo cuando llega a un punto decisivo en su vida, cuando necesita un empleo y los intentos realizados en otras áreas han fallado. De todos modos, no todas las personas que precisan un empleo se interesan por el trabajo en prisión. Hay otros factores que también influyen, como son la edad, la proximidad geográfica, la oferta de empleo público y las relaciones sociales (amigos o familiares trabajadores de prisiones). Para Vega y Garrido (1993) es relevante comentar que la muestra de aspirantes a trabajadores de prisiones que estudiaron no posee vocación laboral, muy pocos sienten y quieren hacer un servicio a la sociedad con la meta de la reinserción social de delincuentes, y la mayor parte busca el empleo motivada por necesidades extrínsecas. Estos futuros funcionarios perciben que

van a desempeñar un puesto desprestigiado y que no va a ser valorado por la gente, otra causa más de que este colectivo se sienta poco motivado a la hora de desempeñar su profesión.

Ciertamente, aunque hay muchos motivos por los que se llega a trabajar en prisiones, casi todos ellos están alejados de lo que llamaríamos vocación, y más bien están relacionados con la necesidad de un empleo inmediato. Los estudios realizados en la sociedad estadounidense aportan resultados muy parecidos, así, por ejemplo, en la muestra de Jacobs (1978) el 57% escogió el empleo porque necesitaba un puesto de trabajo, mientras que el 10% mencionó que estaba interesado en trabajar en prisiones y el 33% señaló las dos razones. Kauffman (1988), a su vez, informó que el 53% de los 40 trabajadores de nuevo ingreso de su estudio citó la motivación económica como la única o principal razón para convertirse en funcionario de prisiones, mientras que el 28% de ellos tuvo como razón principal el deseo de ayudar a las personas presas o realizar un trabajo social. Es interesante señalar que la mayor parte de los nuevos trabajadores procedía de ciudades con tasas de paro altas, por lo que un trabajo público era una oportunidad extraordinaria no sólo para ellos mismos, sino también para sus familias, con frecuencia numerosas.

En España, los principales motivos aducidos por los aspirantes a trabajar en prisiones y por los trabajadores ya en activo son también de naturaleza fundamentalmente extrínseca. La actual precariedad laboral se convierte en uno de los motivos por los que los jóvenes buscan la estabilidad y la seguridad que ofrece la función pública. La accesibilidad del puesto, el salario, las posibilidades de promoción, la seguridad o, simplemente, la necesidad de encontrar un empleo, sea el que fuera, son las principales razones para acceder al trabajo. Otras razones menos pragmáticas y más relacionadas con la autorrealización de la persona en el trabajo, como el interés del trabajo en prisiones, o ayudar a la reinserción social, son elegidas en proporción mucho más baja, siendo por tanto, mínima la vocación laboral

(Barrero, 1987; Manzanos, 1987; Sarasa, 1990; Vega y Garrido, 1993). Además la motivación inicial se ve oscurecida por la percepción que tienen respecto al bajo prestigio social y reconocimiento que tiene su futura profesión. Sin embargo, el trabajo en prisión puede ser un trabajo interesante, valioso, sensible a los problemas humanos y lleno de sentido (Willlamson, 1990).

Como hemos dicho, en la decisión de presentarse a este tipo de empleo influyen factores como la proximidad y las relaciones sociales, tener amigos o familiares trabajadores de prisiones. Sarasa (1990) confirma que la inmensa mayoría de los funcionarios de nuevo ingreso en Catalunya consideró el trabajo en prisión a través de la relación con la familia, conocidos y sobre todo amigos, más que por mecanismos de información pública, siendo únicamente el 18 % el que afirma no conocer a nadie que fuera funcionario de prisiones. La mayoría de los entrevistados por Vega y Garrido (1993) conocía a funcionarios de prisiones y/o tenía familiares que trabajaban como tales.

1.2.3. Factores que contribuyen a la alienación

Ciertos factores organizacionales, como la imposibilidad de controlar las metas, las tareas y los productos de la organización, las estructuras de control jerárquicas y autoritarias que impiden a la mayoría de los trabajadores ser autónomos y tener control sobre el modo de realizar su trabajo, asi como determinadas tareas a realizar, de contenido simple y repetitivo, que infrautilizan las capacidades del individuo, contribuyen a la alienación (Aiken y Hage, 1966; Blauner, 1964; Mottaz, 1981; Pearlin, 1962).

Las características del trabajo como variedad y autonomia tienden a enriquecer los puestos de trabajo, proporcionando responsabilidades amplias y retadoras a las personas, y, por tanto, sentido al trabajo. La autonomía permite a los trabajadores la oportunidad de influir en la amplitud y en la clarificación de su rol en la organización. Ramaswami y cols. (1993) hallaron que la

ambigüedad del rol y el conflicto del rol llevaban a aumentar la alienación en el trabajo a través de la disminución del compromiso del trabajador con su empleo. Sin embargo, la participación en la toma de decisiones da a los trabajadores la oportunidad de desarrollar un mejor conocimiento de lo que formal e informalmente se espera de ellos, disminuyendo así la ambigüedad del rol, también hace que mejoren las actitudes hacia el trabajo y que, por tanto, descienda la alienación. Cuando las estructuras de autoridad se relajan y la participación en la toma de decisiones mejora, la comunicación entre los empleados y el supervisor también se incrementa, lo cual hace al empleado sentirse menos aislado de los demás en el contexto laboral (Jackson, 1983). Neal y Seeman (1964) y Seeman (1966) sugieren que los individuos miembros de asociaciones relacionadas con el trabajo (sindicatos, agrupaciones profesionales o empresariales, etc.) se sienten menos alienados en el sentido de impotencia. Sin embargo, Seeman (1967) no encontró relación entre este tipo de participación en organizaciones laborales y la alienación en cuanto autoenajenación.

Cuando el trabajador de prisiones está desengañado o decepcionado con el rol que ha de desempeñar, los niveles de alienación aumentan (Walters, 1986). Esto se puede intentar corregir mediante técnicas de dirección más participativas y mediante programas que proporcionen la oportunidad a los trabajadores de participar en la planificación de su trabajo, en la toma de decisiones, en el estudio del trabajo, en pensar acerca de él y en sugerir nuevos modos de organizar el mismo (Toch, 1980). Mottaz (1983), en un estudio sobre policías, considera que para aminorar su alienación es necesario aumentar, en la medida de lo posible, la autonomía del trabajador y el apoyo de compañeros y superiores; también afirma que sería conveniente una formación previa más realista con el fin de no producir unas expectativas erróneas.

Poole y Regoli (1980a) encontraron que a mayor vocación por el trabajo (concepto contrario al de autoenajenación, que es considerado un elemento

fundamental de la ideología de profesionalización), menor era el conflicto del rol, el cinismo y la percepción de falta de apoyo de los superiores. Toch y Klofas (1982), por su parte, analizaron la relación entre la alienación y el interés de los trabajadores en el enriquecimiento del empleo, particularmente en el área de la rehabilitación de reclusos. Los resultados pusieron de manifiesto altos niveles de alienación pero acompañada por una alta motivación hacia el enriquecimiento del empleo (actividades no custodiales, de tipo rehabilitador), lo que contradice la idea de que la alienación va acompañada por un bajo nivel motivacional.

Un camino para reducir el cinismo, el conflicto del rol y la alienación entre el personal de custodia reside en conseguir una mayor dedicación a su trabajo, enfatizando éste como un fin en si mismo, con sus recompensas intrínsecas, y no como un medio de vida. Esto se podría conseguir dando a los trabajadores mayor autonomía e implicándoles en la dirección y en la toma de decisiones sobre el funcionamiento de la organización, puesto que se ha encontrado que cuando los niveles de autonomía son altos, los niveles de alienación son bajos (Poole y Regoli, 1980a; Poole y Regoli, 1983).

Por otra parte, algunos estudios han encontrado que también ciertos factores individuales, tales como el género, la educación o la edad, están asociados con la alienación en el trabajo, aunque tienen menor peso en su explicación que otros factores organizacionales (Mottaz, 1983). Por ejemplo, el nivel educativo hace que las expectativas del trabajador sean más altas y que, por lo tanto, sea más sensible a las condiciones laborales que no le permiten sentirse realizado (Mottaz, 1981). Como veremos, cuando los trabajadores de vigilancia tienen un nivel educativo alto se sienten menos orgullosos de su labor que cuando tiene un nivel de estudios menor. También parece razonable pensar que las mismas condiciones de trabajo tendrán diferentes efectos en los trabajadores dependiendo de sus expectativas y valores.

A lo largo de las secciones segunda, tercera y cuarta analizaremos más a fondo los distintos factores que pensamos que contribuyen a la actitud de alienación en el trabajo en prisión.

1.2.4. Medición de la alienación

Como hemos señalado anteriormente, el constructo de alienación (en sentido inverso, lógicamente) puede no diferenciarse suficientemente de los de satisfacción, implicación en el trabajo, motivación intrínseca y compromiso organizacional. Para Argyle (1972), por ejemplo, la impotencia, la insuficiencia de significación del trabajo y el aislamiento social se corresponden con aspectos tradicionales de la insatisfacción en el trabajo. La impotencia está muy relacionada con la falta de autonomía en el trabajo, con la escasez de satisfacción con la supervisión y con la imposibilidad de participar en la toma de decisiones. El sentido del trabajo está fundamentalmente relacionado con la naturaleza, relevancia y utilidad de la tarea. El aislamiento es idéntico a la no satisfacción con el grupo o con los compañeros. Por otra parte, la investigación sobre implicación en el trabajo también se solapa en algunas de sus características con la alienación (ver Kanungo, 1979, para discusión sobre esto). Asimismo, elementos de insatisfacción y de déficit de implicación en el trabajo se reflejan en ítems de alienación.

De esta manera, algunas medidas de alienación en el trabajo tienen más en común con índices de insatisfacción general o de falta de motivación intrínseca que con la alienación (Lefkowitz y Bringando, 1980). La escala de Aiken y Hage (1966) denominada "*Organizational Alienation*" (8 ítems), por ejemplo, está compuesta por dos subescalas: "Alienación del Trabajo", que refleja un sentimiento de disgusto con el desarrollo profesional y con la posibilidad de cumplir normas profesionales, y "Alienación de Relaciones Expresivas", que evidencia la insatisfacción con las relaciones sociales con los superiores y compañeros. Sin embargo, tal como afirman Cook y cols. (1989), la denominación "alienación" de esta escala puede resultar engañosa y es

preferible pensar en términos de correlaciones altas entre dos características de la insatisfacción laboral.

Asimismo, la alienación en el trabajo y el compromiso organizacional frecuentemente se distinguen de los conceptos de insatisfacción general y específica, sin embargo la separación conceptual no siempre ha ido acompañada de distinción a nivel empírico (Cook y cols., 1989).

Shepard (1972) trató de operacionalizar mediante 30 items los cinco usos del término de alienación en el trabajo en su escala "*Alienation From Work*". Poole y Regoli (1981) desarrollaron una escala adaptada de los trabajos de Groat y Neal (1967) y de Aiken y Hage (1966) para el uso en prisión. Otros autores, como Toch y Klofas (1982) también han desarrollado escalas para medir el constructo "alienación" entre funcionarios de prisiones

Miller (1967) argumenta que la autoenajenación en el trabajo, que se manifiesta en los empleados que no experimentan orgullo o sentido en su trabajo, en aquellos que sólo trabajan por dinero y/o en los que no encuentran refuerzo en la actividad laboral en si misma, no es lo mismo que la insatisfacción con el trabajo y crea un instrumento de cinco items para medirla. Sin embargo, como en otras medidas de alienación, no está claro qué concepto está siendo operacionalizado, ya que los items tienen similaridad (aunque se evalúan en sentido inverso) con los utilizados en implicación en el trabajo y motivación intrínseca. Así, por ejemplo, Rousseau (1977) incluyó este cuestionario como una medida de satisfacción intrínseca en la que se evalúa en qué medida los empleados experimentan orgullo y usan sus habilidades mientras realizan su trabajo, los niveles altos de alienación están relacionados con niveles bajos de satisfacción intrínseca lo cual se relaciona claramente con la satisfacción laboral general.

A partir del análisis del constructo y de las escalas citadas en este punto hemos elaborado el instrumento que utilizamos en la parte empírica de este

trabajo para medir la falta de significación del trabajo y la vocación del personal penitenciario.

2. ACTITUDES HACIA LOS RECLUSOS

A lo largo de este apartado vamos a analizar la importancia, el concepto, los factores que las determinan y la medición de las actitudes del personal penitenciario hacia los reclusos.

2.1. IMPORTANCIA DE LAS ACTITUDES DEL PERSONAL DE PRISIONES HACIA LOS RECLUSOS

Como hemos visto en el capítulo anterior, el gran valor de las actitudes reside en su capacidad para explicar la conducta social. En este sentido, las actitudes del personal de prisiones hacia los presos juegan un papel muy importante en el modo en el que dicho personal interactúa con los reclusos, repercutiendo, además, en la propia vivencia del trabajo. Asimismo, influyen en las actitudes y en las conductas de los presos, y mediatizan las actitudes predominantes en materia de política penitenciaria (Barrero, 1987; Carroll y cols., 1982, 1987; Melvin y cols., 1985; Ortet y Pérez, 1990; Seitz, 1989; Shamir y Drory, 1981; Whitehead y cols., 1987).

La imagen que el funcionario de prisiones construye de los reclusos, y su idea de la función de la prisión, forman parte de sus actitudes hacia los presos, constituyendo el punto de referencia a partir del cual justifica los tratamientos, las prácticas y el establecimiento del distanciamiento social hacia ellos (Sarasa, 1990). Las actitudes de los trabajadores de prisiones adquieren tal relevancia para su relación con los reclusos, que algunos autores, como Hawkins (1976), han sugerido que éstas son más importantes que sus habilidades. Una actitud favorable del personal penitenciario hacia los presos es una de las variables cruciales que llevan al cambio positivo de éstos

(Glaser, 1964). Por el contrario, las actitudes negativas del personal de custodia hacia los reclusos aumenta su alienación, dificultando el tratamiento (Smith y Hepburn, 1979).

Por otro lado, las actitudes favorables hacia los presos repercuten en beneficio de los propios trabajadores, aumentando la satisfacción laboral (Jurik y Halemba, 1984) y disminuyendo el cinismo (Poole y Regoli, 1980c) y la alienación (Poole y Regoli, 1981; Walters, 1986). Así, por ejemplo, la orientación de servicio, de apoyo hacia los reclusos y de rehabilitación, facilita el afrontamiento del estrés y conduce a una mejora de las relaciones con los reclusos, aportando un propósito al trabajo y aumentando la satisfacción (Cullen y cols., 1985b). De la misma manera, cuando empleados de distintas funciones trabajan en equipo con reclusos y realizan bien su trabajo, mejoran sus actitudes hacia los compañeros, hacia los presos, y hacia las tareas y las condiciones laborales en la prisión (Hepburn y Albonetti, 1978).

Todas estas implicaciones de las actitudes del personal de prisiones hacia los reclusos hacen que sea importante conocer con detalle cómo son estas actitudes, así como estudiar cuáles son sus condicionantes y las consecuencias con las que están relacionadas. A partir de un conocimiento preciso de las actitudes del funcionariado penitenciario podremos poner más énfasis en la obtención de actitudes favorables hacia las metas que tienen las instituciones penitenciarias, metas que hablan de reeducación y reinserción social de las personas sentenciadas a penas privativas de libertad. Este objetivo se puede conseguir a través de la creación de las condiciones ambientales y organizacionales que las favorezcan (Saylor y Wright, 1992), mediante la selección de los trabajadores que presenten las actitudes más adecuadas para los fines de la organización (Whitehead y Lindquist, 1992), así como a través del entrenamiento inicial y de la formación continua del personal.

2.2. CONCEPTO GENERAL DE ACTITUDES DEL PERSONAL DE PRISIONES HACIA LOS RECLUSOS Y FACETAS QUE LO COMPONEN

En términos generales, una actitud positiva hacia los reclusos implica una visión de ellos como personas normales capaces de un cambio positivo, mientras que una actitud negativa implica considerarlos personas desviadas (Melvin y cols., 1985). Las actitudes hacia los reclusos llevan consigo valoraciones sobre las causas, el tratamiento y la prevención de la delincuencia. Tradicionalmente, las actitudes sociales conservadoras se asocian con la atribución de la delincuencia a factores propios del sujeto y con actitudes a favor del castigo y de la retribución como la respuesta que la sociedad debe dar a la conducta delictiva. Por su parte, las actitudes sociales progresistas están ligadas a la atribución de las causas del comportamiento delictivo a factores ambientales, socioeconómicos y de aprendizaje, y se inclinan a favor de sistemas de prevención y tratamiento que incidan en estos factores socioeconómicos y educativos (Martín, 1987; Ortet y Pérez, 1990; Ortet y cols., 1993).

En este sentido, y fijándonos en el personal de prisiones, a pesar de que prevalecen los estereotipos que afirman que son personas autoritarias, que disfrutan reprimiendo a los reclusos, que defienden el castigo, que tienden a culpar a los presos por sus crímenes y a verles como moralmente inferiores, los datos empíricos muestran que no tienen actitudes uniformes hacia los reclusos, sino que, más bien, éstas son variadas y complejas. Se trata, por tanto de conocer en qué consiste esta complejidad y de qué depende esta variabilidad, tarea que llevamos a cabo en nuestro estudio empírico.

Ahora bien, podemos señalar que en términos generales los funcionarios de prisiones adoptan teorías multicausales y socioambientales del crimen, piensan que el problema de la delincuencia es cultural, resultado de las injusticias sociales, de la desigualdad, de la pobreza, de la falta de trabajo y de las malas influencias recibidas en el medio familiar y/o social. Asimismo, la

mayoría rechaza la idea de que haya personas que nacen para ser delincuentes, que los presos sean personas distintas al resto de las gentes, moralmente inferiores, indeseables o enfermos mentales, o que no puedan cambiar (Kinsell y Shelden, 1981; Sarasa, 1990; Shamir y Drory, 1981). Asimismo, sus actitudes hacia la prisión y hacia su propio rol, no sólo no son favorables al castigo, sino que, en general valoran positivamente la rehabilitación como propósito del encarcelamiento (Jacobs, 1978; Philliber, 1987; Shamir y Drory, 1981). Es más, Ortet y Pérez (1990) afirman que los profesionales penitenciarios apoyan la creación, el desarrollo y la aplicación de medidas de reinserción social innovadoras, alternativas a la prisión clásica, haciendo hincapié en favorecer las oportunidades sociales y laborales. En coherencia con las razones a las que atribuyen los delitos, los trabajadores de prisiones, en general, están a favor de la intervención y de la asistencia socioeducativa como modo de prevenir y tratar la delincuencia.

Como hemos señalado en el capitulo anterior, en la parte empírica de esta investigación no vamos a evaluar las actitudes del personal penitenciario hacia los reclusos a través de actitudes generales hacia las causas, tratamiento y prevención de la delincuencia, sino a través de actitudes estrechamente relacionadas con su propio trabajo y con los fines de la prisión. Desde esta perspectiva, en nuestra opinión, las dimensiones básicas que forman las actitudes del personal de prisiones hacia los reclusos y que pasamos a comentar son cuatro: las actitudes hacia la pena de prisión entendida como tratamiento, como custodia y como castigo, y el distanciamiento social hacia los presos.

2.2.1. Actitudes hacia la pena de prisión

Tal como hemos señalado en la Contextualización al hablar de los objetivos de la prisión, los fines de la pena de prisión son tres: el tratamiento resocializador, el castigo y la custodia del delincuente. En principio, el tratamiento es el fin primordial de la prisión, pero no debemos olvidar los otros

dos. Por una parte, la retención del condenado, que es esencial para poder realizar el tratamiento en la cárcel. Por otra, el castigo o retribución, que está en la mente de todos y tras la idea de la proporcionalidad entre la gravedad del delito y la pena. Así, las actitudes de los funcionarios de prisiones hacia los reclusos están vinculadas a estos aspectos, que nos servirán para entender la complejidad de estas actitudes.

2.2.1.1. Orientación de tratamiento

Como hemos afirmado anteriormente, las teorías de la prevención especial positiva señalan que la prisión debe ser un instrumento de tratamiento encaminado a lograr la reeducación y la reinserción social de los condenados. En la medida en que las actitudes de los trabajadores sean congruentes con esta idea, su trabajo irá encaminado a conseguir estos fines asignados a la prisión (Ammann y González, 1987).

Las investigaciones disponibles muestran que entre los trabajadores penitenciarios existe gran identificación con la idea de tratamiento y de que el preso es susceptible de cambiar a través de la educación. La mayoría piensa que esforzarse en intentar reinsertar al delincuente encarcelado no es malgastar el tiempo ni el dinero, y que la prisión debería ser un instrumento de reinserción social (Barrero, 1987; Cullen y cols., 1989b; Jacobs, 1978; Kinsell y Shelden, 1981; Sarasa, 1990). Congruentemente con esa concepción resocializadora de la prisión, el 66,5% de la muestra de Barrero (1987) declaró preferir ser destinado a un establecimiento penitenciario en el que se estuviese desarrollando un programa global de tratamiento.

Ahora bien, esta imagen de lo que debería ser la prisión no está acompañada por un excesivo optimismo respecto al potencial rehabilitador de la misma (Barrero, 1987). Sólo una tercera parte de los aspirantes de la muestra de Sarasa (1990) estaba convencida de que su trabajo podía ser educativo, a pesar de que estaba motivada para realizar una tarea de estas

características. La mayoría de los funcionarios cree que apenas se puede hacer nada dentro de la prisión para rehabilitar a los reclusos (Barrero, 1987; Sarasa, 1990; Shamir y Drory, 1981), e incluso una minoría cree que la influencia de la prisión sobre éstos es negativa (Shamir y Drory, 1981). Ello concuerda con las conclusiones a las que llegaron Marsh y cols. (1985), en el sentido de que aunque es una idea compartida que el tratamiento para lograr la rehabilitación debe ser uno de los fines principales de la prisión, casi ningún empleado cree que el servicio de prisiones obtiene éxitos relevantes en esa dirección. En general, no están de acuerdo con el actual funcionamiento de la prisión ni con el del sistema penal, ni creen que la cárcel sea la única alternativa a la delincuencia, por lo que son proclives a innovar y a aceptar otras medidas educativas más allá de la mera segregación carcelaria.

2.2.1.2. Orientación de custodia

Las prisiones, a su vez, tienen también como objetivo la prevención especial negativa, la cual hemos definido como la neutralización del delincuente mediante su retención y custodia en la prisión. De esta manera, se pretende proteger a la sociedad de quienes son una amenaza para ella.

A pesar de que creen que la prisión debería ser un instrumento de reinserción social, los aspirantes a trabajadores de prisiones de la muestra de Sarasa (1990) también piensan que la prisión es inevitable y que sin ella la sociedad sería un caos, puesto que delincuentes habrá siempre, por lo que será preciso encerrarlos para que no perjudiquen a las demás personas. Alrededor del 23% de la muestra de Cullen y cols. (1989b) y de Barrero (1987) estaba de acuerdo con la neutralización del delincuente mediante el alejamiento.

Los aspirantes a trabajadores de prisiones que estudió Sarasa (1990) no dudaban de que deben cuidar al preso, ayudarle en sus problemas, y procurar convencerle para que cambie de forma de vida, pero su papel lo concebían, en

realidad, no tanto como el de un educador o el de un represor, sino como el de unos empleados responsables de mantener una convivencia sin problemas en la cárcel, aunque en ocasiones para ello tuvieran que prescindir de aplicar estrictamente el Reglamento Penitenciario. Asimismo, independientemente de su orientación favorable al tratamiento de los reclusos, pensaban que hace falta un mínimo de disciplina para que la prisión funcione, disciplina que se ha de imponer, si es preciso, con el castigo, para que la vida en la cárcel sea llevadera para todos, presos y funcionarios. Su afán por mantener el orden, que sobrepasaba cualquier deseo de conseguir la reinserción del delincuente, no era arbitrario o fruto de una imagen estereotipada del preso y de la cárcel. No hemos de olvidar que la mayoría de la muestra ya conocía a personas que ejercían este tipo de ocupación. La concepción que tenían de su rol responde, de hecho, a lo que esperaban que fuese demandado por parte de sus superiores.

En esta misma línea, podemos destacar el trabajo de Cullen y cols. (1993) sobre las actitudes de los directores de las prisiones hacia la prisión como custodia, castigo y tratamiento. Estos autores llegaron a la conclusión de que los gobernantes dan prioridad a la meta de custodia y orden, colocando en segundo lugar el tratamiento, aunque ven que el mismo también es importante. A pesar de que creen que sólo uno de cada cuatro reclusos puede ser rehabilitado, están a favor de programas de tratamiento y de actividades educativas y laborales. Estos resultados no tienen por qué ser necesariamente contradictorios, ya que la custodia es condición necesaria para aplicar cualquier tipo de tratamiento dentro de la prisión.

2.2.1.3. Orientación de castigo

Aunque en la legislación no se dice explícitamente, la pena de prisión es un castigo por el cual los delincuentes saldan su deuda con la sociedad siendo privados de su libertad, para lo cual se les confina en una institución contra su voluntad. Una actitud u orientación de castigo se identifica con una concepción

de la pena de prisión favorable a que las condiciones de vida en ésta sean duras y estrictas.

En general, podemos afirmar que solamente un grupo minoritario de los trabajadores de prisiones y de los aspirantes a funcionarios de prisiones tiene una visión represora sobre lo que ha de ser la cárcel ideal (Barrero, 1987; Cullen y cols., 1989b; Jacobs, 1978, Kinsell y Sheden, 1981; Sarasa, 1990).

2.2.2. Distanciamiento social

El distanciamiento social de los trabajadores hacia los reclusos es una actitud que nos permite conocer cómo son las relaciones con éstos, si son impersonales, frías y muy formales, o si, por el contrario, se da la confianza, la comprensión, la empatía e incluso la amistad. En principio, el distanciamiento social no debe ser ni muy amplio, porque indicaría rechazo y malas relaciones con los reclusos, ni muy estrecho, porque dificultaría que el trabajador se mantuviera en su papel.

Goffman (1984) describió las relaciones entre el personal y los reclusos como caracterizadas por un gran distanciamiento social, muy formales y estructuradas. Sin embargo, estas relaciones no tienen por qué ser necesariamente tan formales y hostiles. Las relaciones entre reclusos y trabajadores son muy diversas, dependen del rol que desempeña el trabajador, pudiéndose dar colaboración entre funcionarios y reclusos (Ben-David, 1992). Vega (1990), asimismo, halló que las relaciones entre las reclusas y las funcionarias suelen ser más relajadas y cercanas que entre los presos varones y los funcionarios, lo cual puede deberse a diferencias de personalidad entre presos hombres y mujeres, y a que los módulos de mujeres son más pequeños. Sin embargo, este menor distanciamiento social entre ambos grupos puede llevar a que las trabajadoras perciban que tienen mayor dificultad para mantener la disciplina.

Respecto al rol que les toca desempeñar y relacionado con el distanciamiento social, en el estudio de Shamir y Drory (1981) las opiniones de los trabajadores de vigilancia se dividían en dos grupos. Por un lado, las de los que creían que debían escuchar los problemas de los reclusos, hablarlos con ellos y tratar de apoyarles como podría hacerlo un educador o un trabajador social, a pesar de que así corrían el peligro de reducir demasiado el distanciamiento social. Por otro, las de los que creían que el trato con los presos debía ser severo, dando pocas muestras de comprensión y castigando todas las faltas.

A pesar de que la actitud generalizada hacia los presos en las muestras estudiadas sea positiva, gran parte de estos trabajadores (el 65%) también piensa que puede ser aventurado dejarse llevar por esta forma de ver a los presos y olvidar que son delincuentes (Shamir y Drory, 1981). La mayoría de los trabajadores de prisiones y de los funcionarios de nuevo ingreso empleados en vigilancia cree que los presos tienen motivos más que suficientes para estar encerrados en prisión. Aunque alrededor del 70% de la muestra de Jacobs (1978) y de Kinsell y Shelden (1981) está de acuerdo en que la mayoría de los presos es buena gente y en que sólo unos pocos causan problemas dentro de la prisión, también aproximadamente el 80% cree que los presos tratan de sacar partido de todo lo que pueden y que los reclusos "pertenecen" a la prisión. Así, sus actitudes bastante positivas y su opinión más o menos generalizada de que los reclusos no son distintos del resto de la gente, no implican que acepten necesariamente a los reclusos ni que se sientan cómodos con ellos. De esta manera, no todos los funcionarios aceptarían trabajar con un expresidiario y a un porcentaje aún mayor le desagradaría que un familiar suyo mantuviera relaciones de amistad con expresidiarios (Sarasa, 1990).

En cualquier caso, en la investigación de Shamir y Drory (1981) la creencia en el poder rehabilitador de la prisión, en la capacidad de cambio de los reclusos y en su propio rol como provocadores del mismo, emergen como

factores independientes. Asimismo, aunque son constructos diferenciados, la orientación de castigo, de custodia y el distanciamiento social están asociadas positivamente entre ellas (Crouch, 1980a; Hepburn, 1984; Hepburn y Crepin, 1984; Jacobs, 1983; Vega, 1990). Así, tal como hemos afirmado al principio de este punto, las actitudes del personal penitenciario son complejas y no pueden ser tratadas como una variable continua que va de lo punitivo o de la custodia a la rehabilitación. En concreto, los guardas pueden ser escépticos sobre el potencial rehabilitador de la prisión y seguir pensando que su rol debe ser de apoyo más que custodial.

2.3. ASPECTOS DETERMINANTES DE LAS ACTITUDES DEL PERSONAL DE PRISIONES HACIA LOS RECLUSOS

Como hemos venido diciendo, las actitudes del personal de prisiones se forman en la interacción con el medio ambiente, especialmente el laboral. En este apartado no vamos a analizar en profundidad los aspectos que determinan estas actitudes, ya que eso lo haremos a lo largo de los siguientes capítulos, pero si vamos a señalar brevemente cuáles son los aspectos que consideramos fundamentales en su formación.

Como veremos al hablar de las variables sociodemográficas en el capítulo sexto, éstas son poco esclarecedoras como predictoras de las actitudes hacia los reclusos. En principio, las mujeres y quienes tienen estudios superiores, optan en mayor medida por la resocialización como meta de la prisión y por establecimientos penitenciarios con programas de tratamiento en curso (Barrero, 1987). Asimismo, se dice que un mayor nivel educativo y cultural está asociado con actitudes más progresistas hacia la delincuencia (Martín y Rodríguez, 1989).

En cuanto a personalidad, se encuentra relación entre ciertos rasgos como el dogmatismo, el autoritarismo, la falta de confianza en la gente y las

actitudes conservadoras en relación con los delincuentes (Martín y Rodríguez, 1989; Seitz, 1989). Sin embargo, no hay estudios que relacionen el L.O.C. del personal penitenciario y sus actitudes. Desde nuestro punto de vista, este constructo, relativo a las expectativas de control sobre el ambiente, está muy relacionado con la orientación de los funcionarios. Así, se podría esperar que los individuos con expectativas altas de controlar su ambiente y, por tanto, las relaciones con los reclusos, muestren un menor distanciamiento social hacia éstos y sean más favorables hacia la rehabilitación y menos hacia la custodia y castigo. Algunos estudios apuntan en esta dirección.

Por un lado, y partiendo de que el personal de prisiones es en cierta medida supervisor de los reclusos, el estudio de Mitchell y cols. (1975) nos dice que los supervisores con L.O.C. interno tienden a buscar más recompensas y a basar su poder en la persuasión, mientras que los externos prefieren usar métodos coercitivos. Asimismo, Hepburn (1985) afirma que cuanto mayor es la orientación de custodia de los trabajadores menor importancia dan al poder carismático y mayor al coercitivo; que a mayor orientación de castigo mayor importancia al poder coercitivo; y que a mayor distanciamiento social menor importancia del poder carismático. Estas afirmaciones van en la misma línea que la investigación sobre L.O.C. y sobre las reacciones a la frustración de Storms y Spector (1987), en la que se indica que los sujetos externos tienden a reaccionar a la frustración en la organización saboteando las actividades que en ella se realizan. Por tanto, se podría esperar que los trabajadores de vigilancia externos, cuando están frustrados, desgraciadamente demasiadas veces, muestren actitudes desfavorables hacia los reclusos y saboteen las actividades que se realizan en la prisión que no son vitales para el funcionamiento de ésta, es decir, las actividades lúdicas y de tratamiento.

Asimismo, desde nuestro punto de vista, las características del ambiente organizacional condicionan seriamente las actitudes que desarrollan los trabajadores. En el capítulo sexto analizaremos los aspectos que nos parecen determinantes en este proceso. En este sentido, nos parece importante

adelantar que las características del puesto de trabajo relativas a la función, el nivel jerárquico y el contacto que se mantiene con los reclusos probablemente sean las más importantes. De hecho, las actitudes hacia los delincuentes y la delincuencia varían entre los distintos grupos de profesionales de la justicia penal (Martín y Rodríguez, 1899; Melvin y cols., 1985) e, incluso, entre el personal penitenciario (Ortet y Pérez, 1990). Estas actitudes son consistentes con los roles profesionales encomendados (Ammann y González, 1987; Wicks, 1980), y con los problemas que ese rol conlleva (Kassebaum y cols., 1964; Williams, 1983). No debemos olvidar que las propias funciones profesionales están asociadas a diferentes probabilidades de recibir estimulación aversiva por parte de los delincuentes, hecho que puede determinar, en parte, estas actitudes (Ortet, 1990). Los grupos profesionales relacionados con la rehabilitación social de los delincuentes (equipos de tratamiento en centros penitenciarios) y los que han de defenderlos (abogados defensores) muestran actitudes más positivas que aquellos que tienen la función de arrestarlos (policías) o vigilarlos (funcionarios de vigilancia). Asimismo, los funcionarios del Cuerpo Técnico (personal de tratamiento) mantienen actitudes más positivas, menos punitivas, hacia los reclusos, a quienes perciben como menos leales al código del preso y menos comprometidos con su carrera delincuencial que lo que lo hacen los funcionarios del Cuerpo Especial (básicamente gestión y vigilancia) (Ammann y González, 1987; Hazelrigg, 1967; Hepburn y Albonetti, 1980).

En el capítulo quinto hablaremos del papel de la percepción que el trabajador tiene de las características de su empleo en la determinación de sus actitudes, tanto directamente como participando en la formación de unas determinadas expectativas de L.O.C. Partimos de la idea de que dependiendo de cómo perciban los empleados de prisiones su trabajo, variarán sus actitudes y sus conductas en relación a los reclusos. Así, por ejemplo, los "partes" o informes disciplinarios que ponen los funcionarios están tanto en función de la conducta del preso, como de la reacción del trabajador a esa conducta, ya que dependen de cómo sea definida la situación. No obstante, no

debemos olvidar que las actitudes también influyen en la percepción. En este sentido, y siguiendo con el mismo ejemplo, la orientación de custodia de los trabajadores afecta a su percepción y a la evaluación de la conducta de los reclusos, asociándose al número de informes disciplinarios abiertos a éstos (Poole y Regoli, 1980b).

2.4. MEDICIÓN DE LAS ACTITUDES DEL PERSONAL DE PRISIONES HACIA LOS RECLUSOS

Dada la potencial importancia de las actitudes hacia los presos, diversos investigadores han diseñado instrumentos para medirlas. En este sentido, podemos nombrar la "*Attitudes Toward Prisoners Scale*" (A.T.P.S.) de Melvin y cols. (1985), la "Escala de Actitudes hacia la Delincuencia" de Ortet (1990), la "*Rehabilitation in Correctional Settings Attitude Scale*" de Rice (1973) y el "*Professional Orientation Inventory*" de Klofas y Toch (1982), instrumentos que comentamos a continuación.

Melvin y cols. (1985) crearon la "*Attitudes Toward Prisoners Scale*" (A.T.P.S.) para medir la actitud general hacia los reclusos. Esta escala consta de 36 items tipo Likert de cinco puntos (19 redactados en sentido negativo y 17 en positivo), que correlacionan al menos 0,47 con el factor general. Posee una fiabilidad moderadamente alta y nula relación con la deseabilidad social. Asimismo, las comparaciones entre colectivos seleccionados aportan considerable evidencia sobre su validez diferencial. Grupos de presos, así como de personas relacionadas con la reforma de las prisiones o con la rehabilitación de los reclusos, puntuaron alto en la escala. Las muestras de estudiantes, de gente de la calle y de trabajadores de prisiones puntuaron medio. Como se predijo, el grupo con puntuación más baja fue el de los policías. La A.T.P.S. ha sido muy utilizada. Barrero (1987) y Ammann y González (1987) usaron una versión reducida de la misma, y, más recientemente, Ortet y cols. (1993) la han adaptado al catalán.

La "Escala de Actitudes hacia la Delincuencia " (E.A.D.) de Ortet (1990) está compuesta por tres subescalas referidas a las causas, prevención y tratamiento de la delincuencia.

La escala denominada "*Klofas-Toch Professional Orientation*" (Klofas y Toch, 1982; Toch y Klofas, 1982) está compuesta por 25 items que evalúan la orientación de los trabajadores hacia la rehabilitación de los reclusos más allá de la mera custodia y hacia la reducción del distanciamiento social hacia ellos. Esta escala presenta fiabilidad y validez buenas en los distintos estudios en los que se ha utilizado, como en el de Whitehead y cols. (1987).

La "*Rehabilitation in Correctional Settings Attitude Scale*" de Rice (1973) evalúa las actitudes de los reclusos y de los funcionarios de prisiones hacia distintos aspectos y situaciones socioambientales (el sistema legal y las figuras de autoridad, la sociedad, la ley, los reclusos, el tratamiento de éstos y la autocompetencia). Esta escala está compuesta por dos formas, A y B, de 72 items tipo Likert de cinco puntos cada una. Rice (1973) encontró una consistencia interna adecuada. Respecto a la validez diferencial, esta escala fue capaz de clasificar al 88% de los reclusos como tales y como no reclusos al 86% de los que no lo eran. Esta escala ha sido utilizada con buenos resultados en nuestro entorno por Garrido y cois. (1985b)

Puesto que el objetivo de nuestro estudio de campo es evaluar las actitudes del personal penitenciario hacia el tratamiento, la custodia y el castigo de reclusos, así como el distanciamiento social hacia ellos, ninguna de estas escalas comentadas es útil nos es útil en su totalidad. Los instrumentos que vamos a utilizar están creados por nosotros a partir de diferentes items empleados reiteradamente en la investigación del personal penitenciario, muchos de los cuales no constituyen un instrumento estandarizado. En la parte empírica de esta tesis, concretamente en el capítulo séptimo, describiremos las escalas que hemos construido y utilizado, señalaremos en qué autores nos hemos basado para la redacción de los items y aportaremos datos sobre su fiabilidad y validez.

Como resumen de este segundo capítulo, en el que hemos analizado la bibliografía sobre las actitudes elegidas para el estudio del personal penitenciario, cabe decir que hemos dividido éstas en dos grupos relacionados entre sí: las actitudes hacia el propio trabajo y las actitudes hacia los reclusos.

Entre las actitudes hacia el trabajo hemos destacado la "satisfacción en el trabajo" y la "alienación". Ambos constructos son importantes para conocer la experiencia, favorable o desfavorable, que la persona tiene de su trabajo en la prisión y poder, así, predecir ciertos tipos de conducta en la organización (absentismo, rotación...).

La satisfacción laboral es la actitud más estudiada en la psicología del trabajo. Sin embargo, los autores no se ponen de acuerdo en cómo definirla y evaluarla. Nosotros optamos por un enfoque global y unidimensional, es decir, entendemos la satisfacción en el trabajo como una actitud general hacia la situación laboral como un todo, que, aunque tiene su origen en actitudes específicas hacia distintos aspectos del trabajo (contenido del trabajo, características de la organización, salario, seguridad en el empleo, oportunidades de promoción, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, políticas de la dirección, etc.), no las evalúa por separado. Elegimos este modo de entender la satisfacción laboral porque creemos que se da en función de la adecuación entre la situación laboral como la percibe la persona y sus valores y metas (lo que ésta da importancia en el trabajo y lo que desea o intenta conseguir mediante su actividad laboral), lo cual no tiene por qué ser igual en todas la personas. Así, en la determinación de la satisfacción laboral no sólo influyen factores organizacionales, sino también personales (género, nivel educativo, valores...), ya que éstos determinan las expectativas y percepciones de la persona acerca de su trabajo. Concretamente, pensamos que las expectativas que la persona se forma sobre sus posibilidades de poder controlar o no el entorno laboral (L.O.C.) son un factor importante en la determinación de la satisfacción.

De acuerdo con el enfoque elegido para entender la satisfacción laboral, en nuestro estudio empírico la medimos mediante un instrumento de autoinforme, en el que se pregunta directa e indirectamente por la satisfacción del empleado/a en su trabajo como un todo, permitiéndole que él o ella se fije en los aspectos que le parezcan oportunos.

La "alienación" en el trabajo es un constructo, que procede de la sociología, con el que se quiere mostrar la actitud del trabajador que no consigue desarrollarse en su integridad a través de trabajo. Es decir, la alienación se da cuando la naturaleza del trabajo únicamente proporciona satisfacciones instrumentales (salario, seguridad...), no permitiendo satisfacer sus necesidades sociales ni las de autorrealización las cuales se satisfacen por la realización de la tarea misma. Como consecuencia de ello, la persona se encuentra alienada de su trabajo, de sus compañeros y de si misma.

En general, se ha hablado de cinco facetas de la alienación que se observan en el trabajo en prisión, y especialmente en el de vigilancia de bajo nivel: la falta de poder o impotencia, la falta de normas o anomia, la falta de sentido del trabajo, el aislamiento social y la autoenajenación. En esta investigación consideramos la alienación en cuanto a la falta de sentido del trabajo (actitud hacia el trabajo que lo considera poco importante y que no merece la pena llevarlo a cabo porque no se consigue nada positivo) y a la autoenajenación (evaluación del trabajo como no interesante y reforzante en si mismo), puesto que consideramos que son los aspectos de la alienación que pueden enriquecer sustancialmente nuestra investigación de las actitudes del personal penitenciario. Para la medición de estos aspectos de la alienación hemos desarrollado una escala de autoinforme basada en los instrumentos existentes aplicados al personal penitenciario, que explicaremos en el capítulo séptimo.

En cuanto a las actitudes del personal de prisiones hacia los reclusos nos hemos centrado en las actitudes que mejor nos pueden ayudar a explicar su conducta social en relación a éstos: las actitudes hacia la pena de prisión

(entendida como custodia, como castigo y como tratamiento de los presos) y hacia el distanciamiento social hacia ellos. En general, los estudios indican que las actitudes del personal penitenciario hacia los reclusos son variadas y complejas, estando determinadas por el rol que las personas realizan en la organización y por las caracteristicas sociodemográficas, percepciones y expectativas de los trabajadores. En nuestro estudio consideramos variables de estos tipos y la integración social.

Mediremos estas actitudes de los trabajadores mediante un cuestionario de autoinforme que explicaremos en el capítulo séptimo.

A continuación, en las secciones segunda, tercera y cuarta, vamos a analizar las principales variables que, desde nuestro punto de vista, determinan todas estas actitudes del personal de prisiones. En los capítulos tercero y cuarto tratamos las expectativas de L.O.C. En el quinto, la percepcion de las caracteristicas relevantes del trabajo, esto es, la autoridad, la autonomía, la ambigüedad del rol, la peligrosidad y el apoyo social. Por último, en el sexto, las variables organizacionales, las sociodemográficas y la integración social.

SECCIÓN SEGUNDA

LAS EXPECTATIVAS DE CONTROL PERSONAL COMO DETERMINANTES DE LAS ACTITUDES

En esta segunda sección de la parte teórica (capítulos tercero y cuarto) resaltamos la importancia de las expectativas de control en la determinación de las actitudes en el contexto laboral. Asimismo, queremos hacer ver que estas expectativas se forman en función de la interacción de la persona con su ambiente de trabajo, teniendo especial importancia en este proceso la percepción de la persona sobre las características de su puesto, las suyas propias y las del medio laboral.

En el tercer capítulo analizamos el significativo papel del control personal en la conducta humana y su influencia recíproca con la percepción del ambiente laboral y con las reacciones hacia este ambiente. Destacamos la importancia de las expectativas, su naturaleza y su función, centrándonos en las expectativas generalizadas de control interno-externo sobre los refuerzos, *o locus of control* (L.O.C.), expectativas que ya hemos citado anteriormente. El L.O.C. surgió de la teoría del aprendizaje social de Rotter, por lo que vamos a hablar de los principios y conceptos básicos de esta teoría y a comentar la ambigüedad con que Rotter expresó el L.O.C., tratando de definirlo con claridad y de distinguirlo de otros conceptos parecidos.

En el capítulo cuarto examinamos el constructo L.O.C. como variable predictora de actitudes y de conductas en distintos ámbitos de la vida, incluido el laboral. Asimismo, nos vamos a detener en los antecedentes que forman esta expectativa y en su variabilidad, en función de elementos evolutivos y experienciales. Por otra parte, y considerando la importancia de medir correctamente el constructo para obtener resultados valiosos en la investigación, hablamos de su evaluación, comentamos la escala propuesta por Rotter para medirlo y los problemas que plantea, citamos otras escalas generales y examinamos otras posibilidades de medir este constructo, centrándonos específicamente en el contexto laboral. Propondremos, así, un instrumento de evaluación del L.O.C. que responda plenamente a nuestra concepción del mismo y sirva para su medición en el contexto laboral carcelario.

Capítulo III

EL CONTROL PERSONAL. EXPECTATIVAS DE CONTROL SOBRE LOS REFUERZOS EN EL CONTEXTO LABORAL: EL "*LOCUS OF CONTROL*" (L.O.C.)

1. LA IMPORTANCIA DEL CONTROL PERSONAL EN EL AMBIENTE LABORAL

La motivación de control es una tendencia de la persona a ejercer control y a causar efectos sobre el ambiente (Palenzuela, 1993) que puede ser considerada como una necesidad humana básica. El ser humano está motivado para controlar su entorno, lo cual se pone de manifiesto en su voluntad y necesidad de dar sentido a la conducta y a los acontecimientos que le rodean, de poder predecir y anticipar tales eventos, de sentirse al mando y poseedor de libertades y de opciones de comportamiento (Bermúdez y Pérez, 1989).

Son muchos los autores que se manifiestan en este sentido. Así, White (1959) afirmó que la persona tiene una *"necesidad innata de manipular el ambiente" (p. 318).* De Charms (1968), en su teoría de la causación personal, sugiere que las personas necesitan sentir competencia personal sobre el ambiente. Blauner (1964) mostró que los empleados quieren tener más influencia sobre su trabajo. A su vez, Deci (1975) describe cómo el control personal es uno de los componentes de la motivación intrínseca. Asimismo, algunos psicólogos sociales, como Kelley (1967, 1973) en su teoría de las atribuciones causales, se han visto obligados a involucrar la necesidad de control en la explicación de la conducta humana. La persona no sólo trata de comprender su mundo y de entender las relaciones causales, sino que también aplica su conocimiento para manipular su ambiente.

El ser humano, para su bienestar psicológico y para su salud física, necesita sentirse competente, efectivo y percibir que es capaz de influir en los acontecimientos de su ambiente y de su vida (Gurin y Brim, 1984). Se ha constatado, tanto en laboratorio como en estudios de campo, que la experiencia de control personal tiene implicaciones muy amplias en la salud, la adaptación, la realización y, en general, en la conducta humana (Gregory,

1981). También hay acuerdo en que la incapacidad de ejercer control es algo indeseable y aversivo. El trabajador que considera que no tiene control se desmotiva para afrontar las situaciones, se vuelca menos en su trabajo y tiene dificultades para obtener satisfacción y considerar su labor como valiosa.

Debido a esta necesidad de controlar, a veces las personas perciben relaciones causales donde no las hay y/o exageran el grado de control que poseen, dándose la ilusión de control. Parece ser que las personas necesitan creer que pueden ejercer control incluso cuando saben racionalmente que los resultados dependen de la suerte, por lo que a menudo llegan a actuar, por ejemplo, como si los juegos de azar pudieran ser controlados (Langer, 1975; Langer y Roth, 1975). En el ámbito de la salud se ha mostrado que la ilusión de control puede mejorar la salud subjetiva de ciertos pacientes (Langer, 1975). Asimismo, la investigación sobre depresión psicológica sugiere que la gente necesita sentirse al mando de su vida, que puede ser saludable creer que se tiene más control que el que realmente se posee y que cuando esta creencia de control está amenazada, la persona se ve debilitada (Alloy y Abramson, 1979, 1982; Beck, 1978; Seligman, 1981).

A pesar de la abundante literatura que hay sobre el control personal, son escasos los artículos que han examinado éste dentro del contexto organizacional (Bazerman, 1982; Deci, 1975; Jackson, 1983; Martinko y Gardner, 1982). Este hecho es realmente sorprendente, en especial si tenemos en cuenta la importancia que el control personal ha tenido en las explicaciones y teorías sobre el comportamiento en la organización, tales como la teoría de la expectativa (Vroom, 1964), la teoría del establecimiento de metas (Locke y cols., 1981), la conducta del líder (Podsakoff y cols., 1984), el *feedback* (Ilgen y cols., 1979), o el modelo de las características del trabajo (Hackman y Oldman, 1976).

Ahora bien, en los últimos años, el concepto de control ha adquirido más importancia en la investigación sobre las condiciones de trabajo y su impacto en actitudes, como la satisfacción laboral, y en el bienestar (Parkes, 1989).

Esta importancia se refleja tanto en estudios empíricos (Adelmann, 1987; Pearson, 1987; Perrewé y Mizerski, 1987; Spector, 1987a; Tetrick y LaRocco, 1987) como en trabajos de revisión, donde se discuten las implicaciones del control en ambientes ocupacionales desde las perspectivas individual, organizacional y sociológica (Ganster, 1989; Greenberger y Strasser, 1986; Jackson, 1989; Johnson, 1989; O'Brien, 1984a; Spector, 1982). En el ámbito laboral la importancia del control personal es evidente. Se ha encontrado que el descenso del mismo produce diversas consecuencias negativas para la persona y para la organización. Entre ellas se citan el incremento del estrés (Averill, 1973; Thompson, 1981), un aumento de la tendencia a la retirada o evitación (Abramson y cols., 1978), una peor realización (Bazerman, 1982), la depresión (Seligman, 1981) y la indefensión aprendida inducida por la organización (Martinko y Gardner, 1982).

Los investigadores del área de la psicología ocupacional y organizacional no coinciden en la definición de "control". La interpretación de este constructo depende del enfoque conceptual y metodológico de cada estudio, pudiéndose identificar las siguientes perspectivas:

a) El control como característica objetiva de la situación laboral, que refleja el grado en que las tareas que se realizan y el ambiente laboral en general ofrecen oportunidades de control. Las investigaciones bajo esta perspectiva se basan en medidas objetivas de la controlabilidad del ambiente laboral.

b) El control como evaluación subjetiva, que enjuicia si la situación laboral es controlable o no por el individuo.

c) El control como expectativa generalizada de la persona sobre el grado en que los resultados o los refuerzos importantes (no sólo ocupacionales) son controlables por ella. Como hemos afirmado anteriormente, a esta última expectativa la llamamos expectativa de L.O.C., que definiremos y estudiaremos en profundidad más adelante.

Estas tres interpretaciones del control se centran en los diferentes componentes del proceso por el cual las diferencias individuales en L.O.C., las características objetivas del ambiente laboral, la percepción de control y las respuestas al ambiente laboral se influyen mutuamente, que Parkes (1989) relaciona según podemos observar en el gráfico 8:

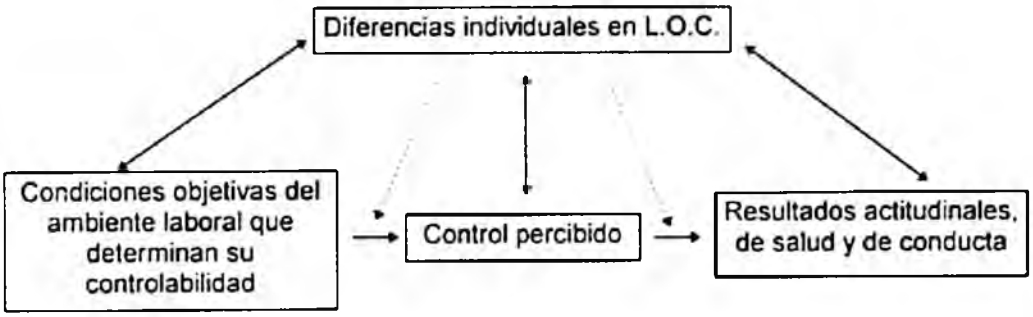


Gráfico 8: El control en el ambiente laboral (basado en Parkes, 1989, p. 24).

El grado de control objetivo que los trabajadores pueden ejercer sobre las personas y actividades relacionadas con su trabajo puede mejorar. Ejemplo de ello son los cambios a iniciativa de los trabajadores para incrementar la seguridad del trabajo (Pasmore y Friedlander, 1982), la participación en la toma de decisiones (Jackson, 1983) y la determinación de los objetivos a realizar (Pearson, 1987). Así, cuando la controlabilidad objetiva del ambiente se incrementa, aumenta la satisfacción laboral y disminuyen el estrés, el conflicto y la ambigüedad del rol. Ahora bien, como afirma Averill (1973),

> *"aunque indudablemente hay una amplia relación entre la experiencia de control y las posibilidades reales de control, la relación de ninguna manera tiene una correspondencia exacta" (p. 300).*

El control percibido refleja las características situacionales tal y como son evaluadas por el individuo a la luz de sus creencias, actitudes y expectativas. Spector (1986) lo define como la creencia de la persona de que puede influir directamente en el ambiente laboral. Las percepciones de control son mediadoras entre los aspectos objetivos del trabajo que facilitan o limitan el control y los resultados individuales, incluyendo tanto la salud física y mental

como las actitudes hacia el trabajo o conductas como la realización, el absentismo o el abandono (Parkes, 1989). Las relaciones entre las percepciones de las características del trabajo y los resultados (como la satisfacción) son recíprocas y bidireccionales (James y Jones, 1980; James y Tetrick, 1986; Staw, 1975), como hemos podido ver en el gráfico 8 de la página anterior. La percepción subjetiva de la persona acerca del control que puede ejercer sobre su ambiente influye en sus respuestas más que la realidad objetiva (Averill, 1973; Lazarus y Folkman, 1986; Lefcourt, 1973).

El control, entendido como la expectativa generalizada de que los refuerzos importantes estarán controlados por el individuo y como opuesto a la expectativa de que no estarán controlados por él y sí por agentes sobre los que no puede influir, deriva originalmente del trabajo de Rotter (1966), como veremos en el siguiente punto, y ha sido continuado por otros autores (Lefcourt, 1980, 1981a, 1982, 1983, 1984; Lefcourt y cols., 1979; Levenson, 1974, 1981; O'Brien, 1984a; O'Brien y Kabanoff, 1981; Palenzuela, 1984a, 1986, 1988; Paulhus, 1983; Pettersen, 1984, 1985a, 1985b, 1987; Phares, 1976).

Como hemos indicado en el gráfico 8, las diferencias individuales en L.O.C. pueden influir en cualquier lugar del proceso en el que el control (condiciones objetivas de control y control percibido) afecta los resultados (actitudinales, de salud y de conducta), determinando la naturaleza y la magnitud de sus relaciones. El L.O.C. puede actuar directamente[16] sobre las condiciones objetivas del ambiente laboral, el control percibido y los resultados. Asimismo, puede interactuar[17] con las condiciones objetivas de control en la determinación del control percibido, o con el control percibido en la determinación de las variables de resultado (actitudes, conductas, etc.). Además, como veremos en el siguiente capítulo y a lo largo de la revisión bibliográfica, se han encontrado ciertas relaciones recíprocas a largo plazo

[16] Flechas de línea continua.

[17] Flechas de línea discontinua.

entre las expectativas individuales de control, las características objetivas del trabajo, las percepciones del trabajo y las medidas de resultado (Andrisani y Nestel, 1976; Kohn y Schooler, 1982; O'Brien, 1984b).

En nuestro estudio empírico evaluamos la influencia de la expectativa de L.O.C. en las actitudes del personal de prisiones hacia el trabajo y hacia los reclusos. Actitudes que consideramos resultado de estas expectativas y de las percepciones del trabajo, la integración social, las variables sociodemográficas y las organizacionales.

2. LAS EXPECTATIVAS EN LA TEORÍA DEL APRENDIZAJE SOCIAL DE ROTTER

A lo largo de este punto vamos a estudiar las expectativas en el contexto de la teoría del aprendizaje social de Rotter. Comentaremos su naturaleza y función, centrándonos especialmente en las expectativas de L.O.C. Asimismo, hablaremos de los principios y conceptos básicos de esta teoría, con el fin de encuadrar correctamente el L.O.C. en su marco teórico.

2.1. NATURALEZA Y FUNCIÓN DE LAS EXPECTATIVAS

En este apartado estudiamos la naturaleza de las expectativas, distinguiendo entre los distintos tipos de las mismas y destacando la importancia de aquellas que hacen referencia al L.O.C. en la predicción de la conducta.

2.1.1. Naturaleza y tipos de expectativas

En términos generales y según Hollon y Garber (1980), las expectativas pueden definirse como

"una afirmación sobre la naturaleza anticipada de los acontecimientos. Se trata de una estimación subjetiva respecto de la probabilidad de que ocurra un hecho determinado" (p. 179).

Asimismo, según Rotter y cols. (1972)

"La expectativa puede ser definida como la probabilidad subjetiva con que un individuo cree que un refuerzo particular se dará en función de una conducta específica en una situación o situaciones determinadas. La expectativa es sistemáticamente independiente del valor o importancia del refuerzo" (p. 12).

Las expectativas, junto con las atribuciones y los intereses, están consideradas como los factores motivacionales más importantes que determinan las actitudes y las conductas (Arce, 1986). Como expondremos más adelante, la teoría del aprendizaje social de Rotter trata de explicar la conducta mediante cuatro variables. Una de ellas son las expectativas sobre las consecuencias de la propia conducta, que se forman en base a las correspondientes experiencias tenidas en determinadas situaciones. La teoría del aprendizaje social de Rotter afirma, a su vez, que existen expectativas generalizadas y expectativas específicas. Las específicas se refieren a situaciones muy particulares y a comportamientos muy concretos. Las generalizadas son, en cierto modo, la síntesis de una serie de experiencias en diversas situaciones y abarcan clases relativamente amplias de comportamiento y de consecuencias conductuales. Las expectativas en cada situación están determinadas tanto por las experiencias previas en esa misma situación como por las experiencias generalizadas de otras circunstancias. Las relaciones entre ambos tipos de expectativas se expresan en la siguiente fórmula propuesta por Rotter (1954, p. 166):

$$E_{S_1} = f\left(E'_{S_1} \,\&\, \frac{EG}{N_{S_1}}\right)$$

Esta fórmula significa que la expectativa que tiene una persona en una situación específica (E_{S_1}) está en función (f) de las expectativas específicas generadas en la misma situación (E'_{S_1}) y de las expectativas generalizadas en

otras (EG), divididas por el número de experiencias previas de esa persona en esa circunstancia (N_{S_i}).

En la teoría del aprendizaje social de Rotter se distinguen a su vez dos clases de expectativas generalizadas (Pérez, 1986a; Phares, 1976; Rotter, 1975, 1978; Rotter y cols., 1972; Zuroff, 1980):

a) Expectativas generalizadas de refuerzo o de resultado (EG_r). Creencias de la persona de que un determinado tipo de refuerzo o consecuencia puede seguir a la conducta, independientemente de la situación en la que se desarrolle la misma. Estas expectativas se refieren a la contingencia entre una conducta y un resultado determinado, y se han generalizado de unas situaciones a otras por la similitud de la naturaleza de los refuerzos.

b) Expectativas generalizadas de solución de problemas (EG_{sp}). Creencias de la persona sobre sus posibilidades o estrategias para solucionar y hacer frente a las situaciones que se le puedan presentar. En cada ocasión la naturaleza del refuerzo puede variar y las expectativas se han generalizado por la similitud de las características de la situación que hay que resolver.

Rotter (1978), además, distingue seis tipos de expectativas generalizadas de solución de problemas, siendo la más importante la expectativa generalizada de control interno-externo sobre los refuerzos (EG_{I-E}) o expectativa de que uno mismo puede influir o controlar, al menos en parte, lo que le ocurre. En este sentido afirma lo siguiente (Rotter, 1978):

> *"Si una persona siente que sólo es una víctima pasiva de la suerte, del destino o de otros poderosos, o incluso que no puede comprender, y menos aún cambiar, el mundo que le rodea, es probable que sea incapaz de enfrentarse a sus problemas personales con éxito... La creencia de que la propia conducta, características o atributos, determinan los resultados que uno obtenga, la hemos denominado creencia en el control interno. La creencia de que lo que le ocurre es el resultado de fuerzas ajenas a su control (suerte, destino, otros poderosos) la hemos denominado creencia en el control externo" (p. 4).*

Debido a la importancia de la motivación de control del ser humano, la expectativa generalizada de control interno-externo sobre los refuerzos ha sido la más relevante en la explicación de la conducta motivada, es la que ha dado el nombre y ha definido el constructo *locus of control* o L.O.C.

Considerando los dos tipos de expectativas generalizadas, la fórmula de la expectativa que hemos presentado anteriormente requiere algún cambio, según se muestra en la siguiente fórmula (Rotter y cols., 1972, p. 41):

$$E_{S_1} = f\left(E', \frac{EG_r \& EG_{sp_1} \& EG_{sp_2} \ldots EG_{sp_n}}{f(N_{S_1})}\right)$$

La expectativa que se tiene en una situación específica (E_{S_1}) está en función (f) de las expectativas específicas (E'), de las expectativas generalizadas de refuerzo en situaciones similares (EG_r) y de las diferentes expectativas generalizadas de resolución de problemas relevantes y relacionadas con categorías de necesidades diversas (sp_1, sp_2, etc.), dividido todo por la función (f) del número de experiencias previas que esa persona ha vivido en esa situación (N_{S_1}).

La influencia relativa de las expectativas generalizadas está determinada por el grado de novedad de la situación. Cuando una persona se encuentra ante situaciones nuevas o ambiguas que no es capaz de evaluar con exactitud (N_{S_1} baja), las expectativas generalizadas tienen mayor importancia (Folkman, 1984); sin embargo, ésta disminuye cuando la cantidad de experiencias en situaciones específicas semejantes aumenta. Las expectativas específicas tienen un mayor peso predictivo en circunstancias similares a otras ya vividas por la persona, y cuando la situación está claramente determinada por la habilidad o la suerte (Rotter, 1954, 1981; Rotter y cols., 1972). Las expectativas muy generalizadas nos permitirán la predicción en un gran número de situaciones, pero con menor probabilidad de acertar.

Por el contrario, unas expectativas generalizadas más específicas nos permitirán mayor predicción para situaciones de la misma subclase, pero sus predicciones serán más pobres para otros tipos de situaciones.

Según Rotter (1975), el investigador debe elegir el tipo de expectativa a medir, más generalizada o menos, dependiendo del propósito de su investigación. Podría ser de gran valor desarrollar medidas específicas si el interés se limita a un área concreta y, particularmente, si se está buscando alguna aplicación práctica y es importante poder hacer predicciones. En este sentido y centrándonos en nuestra investigación, consideramos que lo más adecuado es trabajar con expectativas generalizadas de L.O.C. en el contexto específico del trabajo en prisión porque, como se observará más adelante, si utilizáramos expectativas muy generalizadas sería muy difícil encontrar relaciones con las actitudes. Además, creemos que las expectativas de control de los trabajadores de prisiones pueden variar mucho según nos refiramos a su vida privada o a su vida laboral en la prisión.

2.1.2. Función de las expectativas

El L.O.C., es decir, la apreciación subjetiva de que uno mismo podrá controlar el ambiente, influye en las actitudes, el bienestar y el comportamiento de las personas en su vida personal, social y, por supuesto, laboral. Dada esta función de las expectativas, su estudio puede aportar información valiosa acerca del esfuerzo e interés que el sujeto pone en alcanzar los objetivos que se ha propuesto. La investigación sobre el L.O.C. enfatiza el papel de las expectativas del trabajador en la determinación de sus reacciones en el ambiente laboral. El L.O.C. ha inspirado muchísima investigación y, aunque ésta ha sido escasa en el contexto organizacional, en los estudios realizados se ha tratado de probar que el L.O.C. y la percepción del trabajo se influyen recíprocamente y que tienen efecto directo en la determinación de las actitudes hacia el trabajo, al mismo tiempo que modera la relación entre las condiciones ambientales y las reacciones al contexto laboral.

2.2. ORIGEN Y CONTEXTO DEL CONSTRUCTO L.O.C. LA TEORÍA DEL APRENDIZAJE SOCIAL DE ROTTER

Según Rotter (1975), el interés por el constructo L.O.C. surgió de la observación de que las expectativas de control sobre los refuerzos aumentaban o disminuían de forma sistemática dependiendo de la naturaleza de la situación y de las características particulares de la persona que era reforzada. Desde que surgió el constructo (Rotter, 1966; Rotter y cois., 1962), los investigadores lo consideraron de gran importancia y ha dado lugar a un voluminoso cuerpo de investigación. Este interés por el L.O.C. y su difusión pueden estar relacionados, según Rotter (1975), con la persistencia de los problemas sociales contemporáneos, el incremento de la complejidad de la sociedad y la consiguiente impresión de falta de control sobre la propia vida.

Pérez (1984, 1986a, 1986b) y el propio Rotter (1990) señalan la necesidad de enmarcar cualquier constructo dentro de una teoría más amplia, para potenciar el valor heurístico del mismo. Por esta razón vamos a encuadrar el L.O.C. dentro de la teoria en la que surgió: la teoria del aprendizaje social de Rotter (Rotter, 1954). Esta alusión al marco teórico y la referencia a cuestiones conceptuales son aún más necesarias porque el éxito que ha tenido la escala de Rotter (1966), y otras que miden el L.O.C., ha traído confusión o identificación con otros constructos afines que, sin embargo, no son idénticos. Más adelante hablaremos de ellos.

En 1954 Rotter publica la obra *"Social learning and clinical psychology"*, en la que presenta su teoría del aprendizaje social de forma explícita y detallada, reconociendo la influencia de A. Adler, J.R. Kantor, K. Lewin, E.L. Thorndike y C.L. Hull en los orígenes y en el desarrollo de la misma. La teoría del aprendizaje social de Rotter nace como un intento de explicar la conducta humana en situaciones sociales complejas (Rotter, 1954, 1966; Rotter y cols., 1972). Es una teoría molar de la personalidad que utiliza tanto el concepto de expectativa como la ley del efecto y, en algunos aspectos, puede considerarse

como una integración de las teorías "E-R" o de "reforzamiento" y de las teorías cognitivas o de "campo" (Rotter, 1975).

Ciertamente esta teoría impulsó una investigación empírica de la personalidad de rasgos interaccionistas, considerando los efectos recíprocos que aparecen a menudo entre las disposiciones personales y las condiciones del contexto situacional en la manifestación de determinadas conductas. Se afirma que las cogniciones influyen en el comportamiento, concediendo gran valor a los procesos mentales. Según esta corriente, el individuo aprende por imitación, desarrolla expectativas respecto a la probabilidad de alcanzar metas, etc., pero también se subraya la importancia del refuerzo, sobre todo del refuerzo social. Se habla de la necesidad de tener en cuenta, por encima de los determinantes interpersonales objetivamente considerados, el contexto social tal y como es percibido por el sujeto.

2.2.1. Principios básicos de la teoría del aprendizaje social de Rotter

Basándonos en los escritos de Rotter (Rotter, 1954, 1982a; Rotter y cols., 1972), podemos resumir los principios básicos más importantes de su teoría de la siguiente forma:

a) La unidad de análisis para el estudio de la personalidad y de la conducta humana es la interacción entre la persona y su ambiente significativo.

b) Los constructos de personalidad no dependen, para su explicación, de constructos de ningún otro campo (incluida la fisiología, biología y neurología), aunque deberían ser consistentes con ellos.

c) Aunque la conducta pueda ser descrita desde varios puntos de vista, la realidad o conducta sigue siendo única.

d) No todo comportamiento puede explicarse mediante constructos de personalidad. Para ello, es necesario cierto nivel de complejidad y de evolución del organismo.

e) La personalidad es la integración de las diversas experiencias de la persona en interacción con su medio ambiente.

f) La conducta humana está motivada y se encuentra dirigida a un objetivo. Este aspecto direccional puede inferirse a partir de las condiciones de reforzamiento.

g) La conducta no está determinada solamente por la naturaleza o importancia de las metas o reforzamientos, sino también por la anticipación o expectativas que la persona tenga de ellos. Esas expectativas están determinadas por la experiencia previa y pueden ser cuantificadas.

2.2.2. Otros conceptos básicos de la teoría del aprendizaje social de Rotter

La teoría del aprendizaje social de Rotter tiene cuatro constructos fundamentales para la predicción del comportamiento en una situación específica: potencial de conducta, expectativa, valor del refuerzo y situación psicológica. Sobre la expectativa ya hemos hablado en profundidad; en este punto, nos centramos, por tanto, sólo en los otros tres conceptos.

2.2.2.1. Potencial de conducta

El potencial de conducta (PC_{x,s_1,r_a}) es la probabilidad de que aparezca el modo de conducta x en la situación s_1 con perspectiva de un refuerzo o conjunto de refuerzos r_a (Rotter y cols., 1972). Este potencial de conducta está en función tanto de la expectativa de que el modo de conducta x en la situación

s_1 lleve al refuerzo r_a (E_{x,r_a,s_1}), como en función del valor que el refuerzo r_a posee en la situación s_1 para el individuo (Vr_{a,s_1}). Estos constructos se combinan de la siguiente manera en la ecuación conductual de la teoría del aprendizaje social de Rotter (Rotter y cols., 1972, p. 14):

$$PC_{x\,s_1,r_a} = f(E_{x,r_a,s_1} \& Vr_{a,s_1})$$

Asi, por ejemplo, la probabilidad de que un trabajador rellene la instancia necesaria para acceder a una promoción ($PC_{x\,s_1,r_a}$), está en función de sus expectativas de obtener la promoción (E_{x,r_a,s_1}) y del valor que da a tal promoción (Vr_{a,s_1}). Si la promoción le es indiferente ($Vr_{a,s_1} = 0$), o bien no cree que su preparación o sus méritos influyan en la decisión de adjudicación ($E_{x,r_a,s_1} = 0$), renunciará probablemente a hacer la instancia ($PC_{x,s_1,r_a} = 0$).

Esta fórmula y el ejemplo muestran que, según la teoría de Rotter, las variables cognitivas "expectativa de refuerzo" y "valor de refuerzo", representan variables determinantes de la conducta. Si una persona percibe un refuerzo como contingente con su comportamiento, la esperanza de lograr ese refuerzo aumentará la probabilidad de que ese comportamiento se repita en situaciones similares. Por el contrario, si lo percibe como no contingente con su conducta o forma de ser; es decir, si no lo ve controlable sino dependiente de la suerte o de la intervención de otros agentes, la probabilidad de que vuelva a emitir la conducta disminuye.

El potencial de una conducta es un concepto relativo, puesto que se calcula en relación con el potencial de otras alternativas disponibles para el individuo. Se parte de la idea de que la conducta con el potencial más alto es la que normalmente ocurre.

Cuando se habla de conducta en esta teoría, se incluyen tanto las conductas directamente observables como las conductas indirectas o encubiertas. El estudio objetivo de la actividad cognitiva es un aspecto difícil,

pero importante, de la teoría de Rotter. Cuando las conductas son encubiertas, el problema fundamental a la hora de describirlas es mostrar que la conducta observable utilizada como referente de la implícita ocurre en la forma esperada.

2.2.2.2. Refuerzo y valor del refuerzo

El concepto de refuerzo es también esencial en la teoría del aprendizaje social de Rotter. Entendemos por tal aquellas acciones, estados o sucesos que influyen en la potencialidad de ocurrencia de la conducta de la persona. El refuerzo puede tener sobre la conducta una influencia impulsora (refuerzo negativo y refuerzo positivo) o inhibidora (castigo y sustracción de recompensa). El efecto del reforzamiento que sigue a las conductas es un proceso que depende de que la persona perciba la relación causal entre su conducta y la recompensa. La percepción de la relación causal es necesariamente de todo o nada, esto es, o se percibe la relación o no se percibe. Sin embargo, como hemos visto anteriormente, las personas no siempre perciben las relaciones de contingencia de forma correcta y realista. Pueden darse errores tanto por no percibir la contingencia cuando ésta existe (indefensión aprendida), como por verla cuando no existe (ilusión de control).

El reforzamiento fortalece la expectativa de que una determinada conducta o evento irá seguido de reforzamiento en el futuro. Una vez que se construye una expectativa para una secuencia conducta-reforzamiento, si no se da el reforzamiento la expectativa se reduce o se extingue (Rotter, 1966). Dependiendo de su propia historia de reforzamientos, cada persona diferirá en el grado en el que considere que los refuerzos serán contingentes con sus propias acciones.

En la teoría del aprendizaje social de Rotter se distingue entre refuerzo interno y externo. Definido idealmente, el refuerzo interno es la percepción o experiencia de la persona de que un evento tiene algún valor para ella. El

refuerzo externo se refiere a los eventos o resultados que se supone que poseen un valor para el grupo o cultura a la que un individuo pertenece. Lógicamente, no siempre un refuerzo interno lo es también externo o al revés (Rotter y cols., 1972).

El valor del refuerzo se define como el grado de preferencia que una persona tiene por cada refuerzo cuando la probabilidad de ocurrencia de cada uno de ellos es la misma (Rotter, 1954; Rotter y cols., 1972). El valor del refuerzo es formalmente independiente de la expectativa, aunque pueden estar relacionados porque el sujeto los haya vinculado a través de experiencias previas. Godoy (1988) y Lefcourt (1980), entre otros, recogiendo sugerencias anteriores, abogan por la necesidad de incluir también el valor del refuerzo en las fórmulas para la predicción de comportamientos. Realmente, poco predeciría el L.O.C. si no se diera un buen grado de interés hacia la actividad o conducta que se pretende pronosticar. Lefcourt (1980) afirma:

> *"En la teoría del aprendizaje social, las expectativas y el valor del reforzamiento interactúan, compartiendo un mismo estatus en las fórmulas predictivas" (p. 252).*

De acuerdo con este planteamiento, en nuestra investigación empírica medimos expectativas de L.O.C. en el contexto laboral mediante escalas que incluyen refuerzos y situaciones pretendidamente significativas y de alto valor para las personas que trabajan en prisiones.

2.2.2.3. Situación psicológica

La conducta humana no ocurre en el vacío. La situación psicológica se refiere al modo en que el sujeto percibe y valora su contexto. Como afirma Rotter (1981), poniendo énfasis en el significado que la persona da a las circunstancia que vive, *"es la descripción psicológica del ambiente, no la física, la que tiene importancia" (p. 170).* Así, en nuestro estudio, la situación

psicológica se refiere al modo en que los trabajadores perciben su ambiente y las características de su trabajo.

Los conceptos que hemos desarrollado hasta ahora posibilitan la explicación de unidades concretas de conducta en situaciones y momentos específicos. Con vistas a poder aplicar la teoría más allá de situaciones controladas en laboratorio y a realizar predicciones generalizadas, la teoría del aprendizaje social de Rotter introduce conceptos más amplios. Estos conceptos, que son potencial de necesidad, libertad de movimiento y valor de necesidad, se corresponden respectivamente a potencial de conducta, expectativa y valor del refuerzo (Rotter y cols., 1972). Dado su paralelismo, no vamos a detenernos a comentarlos, todos ellos están explicados más detalladamente en Pérez (1984, 1986a), Rotter (1954) y Rotter y cols. (1972).

3. DEFINICIÓN DEL L.O.C. COMO EXPECTATIVA GENERALIZADA DE CONTROL SOBRE LOS REFUERZOS

Rotter (1990) resalta la importancia de una definición del L.O.C. exacta y expresada con claridad, puesto que de ella depende, en parte, el valor heurístico del constructo.

Las expectativas generalizadas de control sobre los refuerzos hacen referencia a la relación causal y de control que la persona percibe entre su conducta y el refuerzo que puede conseguir. Por lo tanto, el constructo L.O.C. concierne únicamente a expectativas y no, por ejemplo, a atribuciones como a veces se ha pretendido.

La primera definición completa del constructo fue la de Rotter y cols. (1962):

> *"el control interno se refiere a la percepción de los eventos positivos y/o negativos como consecuencia de las propias acciones y por ello bajo el control personal. Mientras que el control externo alude a la percepción de que los eventos positivos y/o negativos no están relacionados con las conductas propias en ciertas situaciones y están, por tanto, más allá del control personal" (p. 499).*

Rotter (1966) define la variable "control interno-externo" en los siguientes términos:

> *"la creencia de cada individuo de que el refuerzo procede o más bien depende de su propio comportamiento o de sus cualidades en contraposición a pensar que este refuerzo está controlado por fuerzas externas y que podría producirse independientemente de sus propias acciones. [...] Cuando un reforzamiento es percibido por el sujeto como siguiendo a alguna acción personal, pero sin ser totalmente contingente con ella, es típicamente percibido en nuestra cultura como el resultado de la suerte, el azar, otros poderosos o como impredecible, por la complejidad de fuerzas que afectan al individuo. Cuando es interpretado por el individuo en este sentido, se dice que es una creencia en el control externo. Si la persona percibe que el acontecimiento depende de su conducta o sus propias características relativamente permanentes, se dice que es una creencia en el control interno" (p. 1).*

Estas definiciones pueden resumirse diciendo que el constructo L.O.C. se refiere a la creencia que tiene una persona de que su respuesta influirá, o no, en la consecución del refuerzo (Bermúdez y Pérez, 1989). Si el individuo espera que el refuerzo sea contingente con su conducta, se habla de expectativa de control interno (L.O.C. interno). En cambio, si espera que no lo sea y cree que el refuerzo se deberá a factores ajenos a su control, se habla de expectativa de control externo (L.O.C. externo) o de falta de control personal.

Sin embargo, podría deducirse de estas definiciones que, o se tienen expectativas de control interno, o se tienen de control externo o de no control personal. Nosotros no queremos hablar en estos términos puesto que pensamos que una persona puede esperar tener cierto grado de control sobre los refuerzos porque cree que su conducta o forma de ser será contingente con ellos, pero, a su vez, no tener una expectativa de control interno absoluta, ya que considera que también hay otros agentes que ella no puede controlar y que actuarán sobre los refuerzos. Como dice Godoy (1988), el paradigma

monocausal que han seguido tanto la teoría de Rotter como la de la atribución de Weiner es erróneo, puesto que normalmente un resultado está influido por más de una causa, pudiendo ser el control sobre estas causas también compartido. En esta idea multicausal se basan las escalas de L.O.C. de Levenson (1974) y de Pettersen (1984). Independientemente de cuántas y cuáles sean las causas que influyen en un resultado y considerando que el control que el sujeto cree tener sobre ellas puede ser mayor o menor, en nuestro estudio empírico hablamos de grados de expectativas de control interno sobre los refuerzos y por ello, introducimos respuestas tipo Likert en la escala que utilizamos para medir esta variable.

3.1. AMBIGÜEDAD DEL CONSTRUCTO L.O.C.

Una de las mayores dificultades en la investigación sobre el constructo de Rotter es que su naturaleza, hasta cierto punto ambigua, ha dado lugar a múltiples interpretaciones y definiciones, muchas de las cuales se sitúan incluso fuera del marco teórico del que surgió dicho concepto (Strickland, 1978). Algunos de estos problemas han sido tratados por Palenzuela (1984a, 1986), Pettersen y Bordeleau (1982) y el mismo Rotter (1975), autores que han señalado la mezcolanza que hay sobre el constructo L.O.C. a nivel conceptual y operacional.

La expectativa de L.O.C. sobre los refuerzos se ha relacionado y a veces confundido con otros constructos que tienen que ver con el control. Las mismas expresiones son a veces utilizadas para referirse tanto al L.O.C. como a otros muchos conceptos. Algunos de estos constructos con los que está relacionado el L.O.C. y que podríamos enmarcar dentro de la psicología del control (Palenzuela, 1984a, 1988, 1990, 1993; Palenzuela y Chamarro, 1990) son los siguientes: creencia en un mundo justo (Lerner, 1980), impotencia (Seeman, 1959), atribuciones causales, motivación intrínseca versus extrínseca (Deci, 1975), necesidad o deseo de control (Burger y Cooper, 1979; White, 1959), creencias medios-fines, autoeficacia percibida, expectativa de

autoeficacia (Bandura, 1977), resultados anticipados o esperados, expectativa de reforzamiento, expectativa de consecución de los resultados, automotivación, autocontrol, causación personal (de Charms, 1968, 1981), reactancia psicológica (Brehm, 1966), indefensión aprendida (Seligman, 1981), control experimentado (Tiffany y cols., 1970), autonomía (Angyal, 1958), competencia (White, 1959), contingencia y competencia percibida (Graybill y Sergeant, 1983; Weisz y Stipek, 1982), sentido de control (Gurin y Brim, 1984), creencias de causalidad y *agency beliefs* (Chapman y Skinner, 1985; Skinner y cols., 1988).

3.2. DISTINCIÓN DE OTROS CONSTRUCTOS

Para Rotter (1990) no solamente es necesaria una definición precisa del L.O.C., sino también una comparación con otros constructos con los que guarda una estrecha relación. Incluso en su artículo fundamental sobre el L.O.C., Rotter (1966) dedica un apartado a distinguirlo de otras concepciones psicológicas próximas o vinculadas al control.

Con el fin de definir el L.O.C., consideramos que debemos aclarar las diferencias entre algunos de estos constructos. Esta distinción, que se va a centrar en el control percibido, el control personal, las atribuciones causales, la autoeficacia y la falta de poder o impotencia, debido a que son los constructos más importantes con los que podría confundirse el L.O.C., nos guiará a la hora de medirlo adecuadamente.

3.2.1. Control percibido o control personal

Palenzuela (1984a, 1986) considera que el constructo L.O.C. ha sido identificado o usado como sinónimo de control percibido y de control personal, lo cual ha provocado un incremento de la confusión en la literatura. Por ejemplo, para autores como Paulhus y Christie (1981), Lefcourt (1982) y Phares (1976), el término L.O.C. es idéntico al de control percibido. Sin

embargo, y por lo general, los términos control percibido y control personal han sido entendidos en un sentido más amplio y general que el de L.O.C. Así, Allen y Greenberger (1980) consideraron el control percibido como un concepto extremadamente amplio que incluye el L.O.C. de Rotter, la competencia de White, la autoeficacia de Bandura, la impotencia de Seeman y la indefensión de Seligman.

En los años sesenta el uso indistinto de los términos L.O.C. y control percibido (o control personal) no creaba ningún tipo de confusión porque la investigación sobre el control percibido o personal se limitaba al L.O.C. Sin embargo, actualmente, dado el creciente interés en este área y la aparición de nuevos conceptos y perspectivas relacionadas con el control, el uso indiferenciado de ellos puede crear esa confusión. Por lo que hablar de evaluación del control percibido o percepciones de control y referirse únicamente a la literatura del L.O.C., como hicieron Connell (1985), Paulhus (1983) o Paulhus y Christie (1981), es algo que conduce a error, ya que en la literatura reciente la expresión "control percibido" se emplea normalmente en sentido más amplio. Por tanto, aunque el L.O.C. puede ser una forma de control percibido o personal, en la actualidad es inadecuado y confuso usarlo como sinónimo de ellos.

3.2.2. Atribuciones causales

La expectativa de L.O.C., como hemos visto, deriva de la teoría del aprendizaje social de Rotter (1954, 1966) y debería ser distinguida de la tradición teórica de Heider (1958) sobre la causalidad fenoménica y, más en particular, de la perspectiva atribucional de la motivación de logro de Weiner y de sus colaboradores (Weiner, 1972, 1979, 1985a, 1985b; Weiner y cols., 1972). Sin embargo, la expectativa de L.O.C. y las atribuciones causales han sido confundidas. Parte de dicha confusión parece provenir del hecho de que ambas perspectivas utilizan expresiones semejantes, tales como "lugar de control", "lugar de causalidad" o "interno-externo", y del hecho de que además

abordan fenómenos próximos pero no iguales. La mezcla de ambos conceptos ha sido muy criticada (Gregory, 1981; Hollon y Garber, 1980; Palenzuela, 1984a, 1984b; Pettersen, 1987; Pettersen y Bordeleau, 1982; Zuroff, 1980).

A continuación explicamos las principales diferencias entre L.O.C. y atribuciones, la problemática que presenta la interpretación atribucional del L.O.C. y las relaciones entre L.O.C. y atribuciones.

3.2.2.1. Principales diferencias entre L.O.C. y atribuciones

Palenzuela (1984b) y Zuroff (1980), por ejemplo, distinguen entre expectativas y atribuciones considerando que el L.O.C. es conceptual y operacionalmente distinto de la atribución. Estos autores hablan de dos diferencias fundamentales entre ambos constructos, la referencia temporal y la interpretación de la internalidad-externalidad:

a) Diferente referencia temporal. Las atribuciones son explicaciones causales de un acontecimiento ya ocurrido (o hipotético), mientras que las expectativas de L.O.C. son creencias sobre relaciones causales entre conductas y consecuencias que no han ocurrido (Zuroff, 1980). Por lo tanto, el L.O.C. es evaluado antes de que el resultado se haya dado, mientras que los juicios atribucionales se realizan después. Diferenciar las atribuciones, como juicios a posteriori, de las expectativas, como juicios a priori, implica una disimilitud en la construcción de instrumentos para evaluar el L.O.C. respecto a las atribuciones, en la medida en que los items deberán estar referidos al futuro (Milgram y Milgram, 1975).

Teniendo en cuenta la influencia que los sucesos pasados tienen en la conducta presente y futura, no es de extrañar que el término "lugar de control" se haya utilizado tanto en el contexto de las atribuciones

como en el de las expectativas. Sin embargo, como han señalado Covington y Omelich (1979) en sus trabajos sobre las relaciones entre la motivación del logro, las atribuciones y las expectativas son constructos distintos que tienen diferente capacidad predictiva. Así, la atribución de unos resultados pasados a unas causas determinadas (habilidad, esfuerzo, suerte o dificultad de la tarea) no influye significativamente en los logros académicos; mientras que las mismas causas planteadas como determinantes de las expectativas explican significativamente un alto porcentaje de la varianza de los logros en los sujetos. Ahora bien, como veremos más adelante, las expectativas de L.O.C. y las atribuciones de causalidad se influyen mutuamente.

b) Distinta interpretación de la internalidad/externalidad. En el contexto de la expectativa de L.O.C., internalidad significa que los refuerzos o consecuencias son percibidos como contingentes con la conducta propia o con los atributos relativamente estables de la persona, y externalidad significa que no existe contingencia entre las acciones o los atributos de la persona y los refuerzos o consecuencias. Sin embargo, en el contexto de la teoría de la atribución, internalidad significa atribuir el suceso a causas que están físicamente ubicadas "dentro" de la persona (esfuerzo, capacidad, fatiga, humor, etc.) y externalidad, atribuir el suceso a causas que están "fuera" de ella (suerte, dificultad de la tarea, etc.).

Para nosotros, centrándonos en la expectativa de L.O.C. y usando la definición de Rotter (1966) y Rotter y cols. (1962), el L.O.C. representa la percepción de un individuo de que es capaz o incapaz de controlar lo que le ocurre. Esta formulación del L.O.C. interpreta la noción en términos de control sobre los eventos, independientemente de si la causa de dicho control está dentro o fuera de la piel. Lo importante es si la situación o el refuerzo es controlable o no, y si la persona cree que puede influir en los eventos o acontecimientos a través de su propia

conducta (Godoy, 1988; Palenzuela, 1984a; Pettersen, 1987; Pettersen y Bordeleau, 1982).

Además, el hecho de que una persona crea que una causa interna tiene influencia sobre los eventos no quiere decir necesariamente que ella controle la situación en cuestión. Por ejemplo, un sujeto puede pensar que obtener un buen sueldo depende de la propia capacidad pero, puede ser que no tenga la expectativa de obtener ese sueldo, simplemente porque considera que no tiene capacidad suficiente. De la misma manera, se pueden hacer atribuciones externas y tener expectativas de control interno porque uno cree que puede manejar las causas externas de las que depende el refuerzo. Siguiendo el mismo ejemplo, el sujeto puede creer que obtener ese buen sueldo depende de la decisión de su jefe, y, a su vez, verse capaz de influir en esa decisión. Esta distinción básica aparece en la afirmación de Wong y Sproule (1984) que indica que *"la causalidad externa no implica necesariamente la falta de control interno" (p. 311).*

En efecto, hay que diferenciar entre percibir la causa de un evento (atribución causal) y percibir que se puede controlar ese evento (control de los refuerzos). En el primer caso, el individuo identifica las causas probables de un acontecimiento, causas que pueden clasificarse como internas o externas en relación a si mismo. Pero, una vez que la causa del refuerzo ha sido atribuida a diferentes características de su propia persona y de su alrededor, el individuo puede, tal como afirma Collins (1974), utilizar esta información para elaborar una estrategia que le permita obtener el refuerzo o evitar el castigo. En otras palabras, el individuo puede evaluar, después de analizar las causas implicadas, si tiene o no la posibilidad de controlar el acontecimiento que le concierne. La controlabilidad de ciertos sucesos depende en ocasiones de la ayuda que nos puedan prestar otros. Es decir, es posible creer en la causalidad externa y no presentar un L.O.C. externo. Así, por ejemplo, una persona

creyendo en la gran influencia de sus superiores para obtener un ascenso (atribución externa) puede percibir al mismo tiempo la posibilidad de influir en su promoción manipulando su entorno (L.O.C. interno) (Pettersen, 1985a).

En resumen, atribuir influencia a causas internas o externas no se identifica con la expectativa de control interno-externo. A pesar de todo, estas diferencias entre expectativa de L.O.C. y atribuciones no parecen tener aceptación universal. Pese al paso del tiempo la confusión no ha sido superada. Por ejemplo, Lowery (1981) afirmó que

> *"el hecho de que las dimensiones lugar y control permanezcan como parte de la teoría de la atribución es una evidencia de la utilidad del trabajo de Rotter" (p. 298).*

De la misma manera, también Lefcourt (1981b), en un artículo en el que describe su escala de L.O.C. multidimensional y multiatribucional, mezcla ambos conceptos y sugiere que

> *"dada la mayor especificidad en la predicción, es posible asumir que la investigación en atribución suplantará los enfoques del aprendizaje social en el estudio de las creencias de causalidad" (p. 249).*

3.2.2.2. Problemática que presenta la interpretación atribucional del L.O.C.

Esta confusión que acabamos de señalar ocurre cuando se saca el constructo L.O.C. de la teoría en la que surgió y se hace una interpretación atribucional del mismo. Desde este punto de vista, Weiner (1972) sugirió que la investigación con el constructo de L.O.C. de Rotter había confundido dos dimensiones causales: el L.O.C. y la estabilidad. Posteriormente, Weiner (1979), Wong y Sproule (1984), así como Wong y Weiner (1981), separaron en el constructo L.O.C. "lugar" y "control", y los consideraron dos dimensiones

atribucionales independientes. La dimensión "*locus*" deberia llamarse "lugar" o lugar de causalidad, indicando si la causa del reforzamiento está fisicamente ubicada dentro o fuera del sujeto. La dimensión "control" o controlabilidad, por su parte, se refiere a si el individuo percibe la causa como controlable o no controlable. El hecho de que la teoría atribucional de Weiner distinga estas tres dimensiones (*locus*, controlabilidad y estabilidad) y varias causas atribucionales (capacidad, esfuerzo, dificultad de la tarea, suerte, etc.) atrajo la atención de diversos investigadores que venían trabajando con el constructo L.O.C. de Rotter. Este ha sido el caso de Lefcourt y cols. (1979), Levenson (1974) y Wong y Sproule (1984), que han desarrollado medidas de L.O.C. en las que no se distingue entre expectativas y atribuciones.

Lefcourt y cols. (1979) crearon una escala de causalidad multidimensional-multiatribucional especifica para situaciones de logro y afiliación, tratando de recoger la concepción diferenciada de la causalidad hecha por Weiner. De esta forma Lefcourt y sus colaboradores presentaban una nueva escala del L.O.C. que reflejaba la convergencia de las influencias del aprendizaje social de Rotter y la teoría de la atribución de Weiner. El problema que presenta este enfoque es que, aunque sus autores consideraron la escala como una nueva medida del constructo L.O.C., otros investigadores (Metalsky y Abramson, 1981; Palenzuela, 1984b) la toman como una medida de los estilos atribucionales. Así, por ejemplo, Palenzuela (1984b), con el fin de aportar alguna evidencia empírica acerca de la expectativa del L.O.C. como concepto diferente de los estilos atribucionales, construyó una nueva escala para medir las expectativas de L.O.C. y no las atribuciones. Esta nueva escala y la de Lefcourt parecían medir constructos diferentes, y por ello concluyó que se debía tener precaución a la hora de utilizar la escala de Lefcourt para medir ambos constructos indistintamente. Lefcourt (1980), previamente, había señalado que el constructo L.O.C. había sido confundido con otros conceptos aparentemente similares. Sin embargo, como podemos ver, él, en la práctica, no distingue entre expectativas de L.O.C. y atribuciones de causalidad. La escala de Levenson (1974), que comentaremos en el capítulo siguiente, es

otro ejemplo que sirve para ilustrar la mala interpretación y la confusión generada entre el L.O.C. y las atribuciones (Pettersen y Bordeleau, 1982).

Por su parte, para diferenciar mejor las dimensiones "lugar" y "control", Wong y Sproule (1984) propusieron una nueva definición del L.O.C., afirmando que el L.O.C. interno significa *"autoeficacia percibida o responsabilidad personal" (p. 317).* Esta conceptuación es ambigua y puede llevar a la equiparación no sólo con las atribuciones causales sino también con el constructo de autoeficacia de Bandura. Sería un error equiparar L.O.C. y autoeficacia, dado que ambos conceptos están fundamentados en diferentes mecanismos de expectativas. La distinción entre ellos la trataremos más adelante.

Se ha llegado, por lo tanto, a una situación donde, tanto a nivel conceptual como a nivel empírico, no está clara la diferencia entre la expectativa de L.O.C. y los estilos atribucionales. La importancia de superar esta confusión no radica en la necesidad de resolverla en uno u otro sentido, sino en que los autores se den cuenta de las ambigüedades para que se pongan de acuerdo en el significado exacto de los términos que utilizan (Pettersen, 1987).

3.2.2.3. Relaciones entre L.O.C. y atribuciones

El hecho de que hayamos argumentado que la expectativa de L.O.C. y las atribuciones de causalidad son constructos diferentes no significa que ambos constructos no estén relacionados en la teoría y a nivel empírico.

Incluso manteniendo los dos conceptos dentro del cuerpo teórico en el que surgieron, cabe considerar la posibilidad de una relación estrecha entre ambos: la expectativa de L.O.C. sobre los refuerzos y la atribución causal de esos refuerzos se determinan e influyen mutuamente y es difícil distinguirlos en

la práctica. Muchos autores reconocen la relación entre el L.O.C. y el enfoque atribucional (Abramson y cols., 1978; Collins, 1974; Lefcourt, 1982, Palenzuela, 1993; Rotter, 1982b; Vielva, 1994). El propio Rotter (1982b), que enfatiza la diferencia temporal señalada anteriormente entre el L.O.C. y las atribuciones de causalidad, considera estas últimas como variables independientes que determinan las expectativas futuras. Al atribuir un resultado a una causa o a otra (habilidad, azar, etc.), la expectativa futura en una situación similar quedará probablemente marcada, positiva o negativamente, por el juicio atributivo previo según las diferencias individuales, el tipo de refuerzo, etc. El simple registro de los éxitos y los fracasos no es suficiente para formar una expectativa de control interno o externo, para ello es necesaria la interpretación de las causas de tales experiencias. El modelo de la indefensión aprendida reformulado por Abramson y cols. (1978), por ejemplo, diferencia entre atribuciones y expectativas, pero consideran que ambas están relacionadas entre si, puesto que las atribuciones que se hacen de la no contingencia determinan las subsiguientes expectativas de no contingencia futura. Así, parece ser que uno de los antecedentes del desarrollo de las expectativas de L.O.C. son las atribuciones causales que una persona va haciendo de sus experiencias.

El L.O.C. y las atribuciones, cogniciones que proporcionan una medida de la percepción de control, son centrales en la motivación humana por la influencia que ejercen en las actitudes, en las conductas y en otras cogniciones, especialmente en las expectativas de eficacia. El enfoque del control personal de Palenzuela (1993) proporciona un marco de relación de ambos constructos. En esta misma línea podemos citar, también, la investigación de Vielva (1994).

El estudio de las relaciones entre el L.O.C. y las atribuciones de causalidad en la determinación de las actitudes de los funcionarios de prisiones podría ser realmente interesante. Sin embargo, en nuestra investigación no incluimos las atribuciones, elemento que puede considerarse

intermedio entre las variables sociodemográficas, organizacionales y de percepción, y las expectativas de control. Su consideración en la determinación de las expectativas nos haría el estudio inabarcable.

3.2.3. Expectativa de autoeficacia

A lo largo de la literatura, el L.O.C. y la autoeficacia han sido objeto de concepciones y usos erróneos a nivel conceptual y operacional, como lo han puesto en evidencia diversos autores (Bandura, 1978; Palenzuela, 1984b, 1986, 1987b, 1990). El concepto de autoeficacia de Bandura (1977) frecuentemente se ha identificado con el de expectativa interna de L.O.C. de Rotter (Goodstein y cols., 1984; Kirsch, 1985; MacKenzie y Goodstein, 1986; MacKenzie y cols., 1987; Paulhus, 1983; Paulhus y Christie, 1981; Wong y Sproule, 1984). A nivel operacional, podemos decir que muchos de los ítems de las escalas diseñadas para medir el L.O.C. parecen más bien una medida del constructo de autoeficacia (Palenzuela, 1986). En esta línea, Rosembaum y Hadari (1985) usaron la subescala de internalidad de Levenson (1974) para evaluar autoeficacia; pero ni la misma creadora de este instrumento distingue entre la autoeficacia y la internalidad. Según Kirsch (1985), hay un solapamiento considerable entre los dos constructos, que conduce a una equivalencia operacional y a predicciones conductuales semejantes. Para referirse a la integración de ambos este autor habló de expectativa de éxito, definida como la probabilidad subjetiva de éxito de la persona en una tarea dada.

El L.O.C., tal como ha sido definido y medido desde Rotter hasta nuestros días por la mayoría de los autores, integra y combina dos componentes diferentes del control: la expectativa de competencia o de autoeficacia y la expectativa de contingencia conducta-resultado (Weisz y Stipek, 1982). Algunos investigadores, como Levenson (1974), han hecho hincapié en la competencia olvidándose de la contingencia; otros, como Palenzuela (1993), han limitado el L.O.C. a la contingencia, olvidándose de que

la esencia del constructo no se limita a la percepción de la contingencia conducta-resultado sino que incluye también el control personal sobre ella, o sea, la competencia. Posiblemente, la confusión entre expectativa de autoeficacia y de L.O.C. procede de una interpretación de la teoría de Rotter desde la perspectiva de la teoría de aprendizaje social de Bandura (1977). Ciertamente, las teorías de ambos son denominadas de aprendizaje social y tienen algunos puntos de encuentro, sobre todo en su terminología. Sin embargo, difieren en profundidad, tal como lo afirman los propios autores (Bandura y Walters, 1983; Rotter, 1982a), quienes, de hecho, no han intentado integrar sus teorías ni se suelen citar recíprocamente, excepto para criticarse.

Bandura (1978) afirma que las teorías psicológicas que señalan que las expectativas influyen en las acciones consideran casi exclusivamente las expectativas de resultado. Entre estas teorías estaría la del aprendizaje social de Rotter, que se centra, como hemos indicado repetidamente, en la expectativa de percepción de control sobre los refuerzos. En la exposición de su teoría, Bandura (1977) distinguió entre las expectativas de autoeficacia y las de resultado afirmando que:

> *"una expectativa de resultado es definida como la estimación que una persona hace sobre si una conducta dada llevará a ciertos resultados. Una expectativa de eficacia es la convicción de que uno puede ejecutar exitosamente la conducta requerida para producir ciertos resultados" (p. 193).*

Bandura (1977, 1978) considera importante distinguir entre las expectativas de resultado y las de autoeficacia porque los individuos pueden creer que un determinado curso de acción conducirá a ciertos resultados, y tener, a la vez, grandes dudas acerca de su posibilidad de realizar las actividades necesarias, según el esquema del gráfico 9 (ver página siguiente) que el mismo Bandura (1977, p. 193) nos ofrece. Así, como dice Bandura, una cosa es el juicio de un atleta sobre su propia capacidad de correr (expectativa de autoeficacia para realizar un tipo de conducta) y otra, muy diferente, es la expectativa de subir al podio (expectativa de resultado deseado). Este autor, sin embargo, se muestra inconsistente al explicar la relación que se establece entre la expectativa de

resultado y la expectativa de autoeficacia. Concretamente, mientras que en un principio las considera independientes al referirse a las contingencias acción-resultado (Bandura, 1977), más tarde afirma que *"las expectativas de resultado se basan fuertemente en los juicios sobre la propia realización" (Bandura, 1978, p. 242).* En esta misma linea, Kazdin (1978) afirma que ambas expectativas están muy relacionadas.

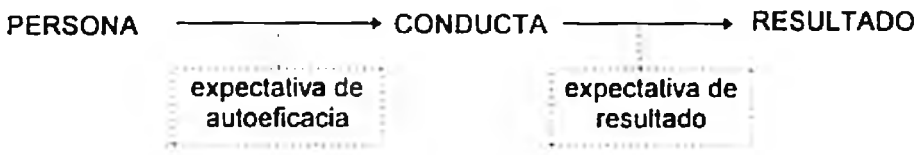


Gráfico 9: Diferencias entre expectativa de autoeficacia y expectativa de resultado (Bandura, 1977, p. 193).

Palenzuela (1986) considera que en la teoria de Bandura se pueden encontrar distintos tipos de expectativas de resultado. Las contingencias acciones-resultados de Bandura corresponderian a lo que Palenzuela llamó L.O.C., y nosotros denominamos contingencia. A su vez, considera que el enfoque de Bandura (1977) es incompleto y por ello presenta su enfoque del control personal (Palenzuela, 1990, 1993), en el que establece una relación adicional que falta en el de Bandura, que es la relación entre la persona y el resultado, lo que a menudo se denomina expectativa de meta, éxito o refuerzo (Palenzuela, 1986, 1987b) (ver gráfico 10).

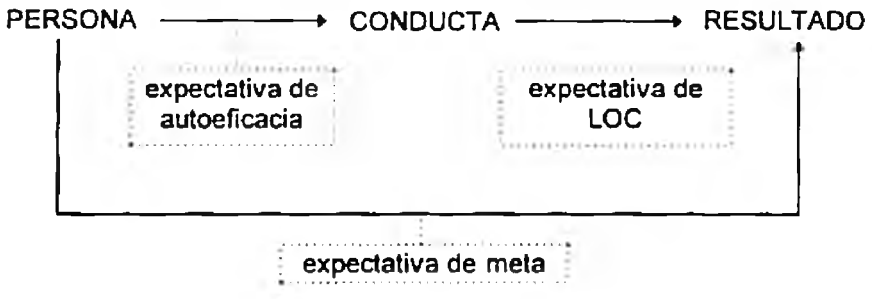


Gráfico 10: Enfoque del control personal de Palenzuela (1990, 1993).

Sin embargo, como hemos afirmado anteriormente, creemos que Palenzuela (1990, 1993) falla en su formulación al identificar L.O.C. interno y

contingencia. Nosotros proponemos otro esquema en el que llamamos expectativa de contingencia a lo que para Palenzuela es la expectativa de L.O.C., y en el que el L.O.C. comprende no sólo la expectativa de contingencia sino también la de autoeficacia o competencia, tal como mostramos en el gráfico 11.

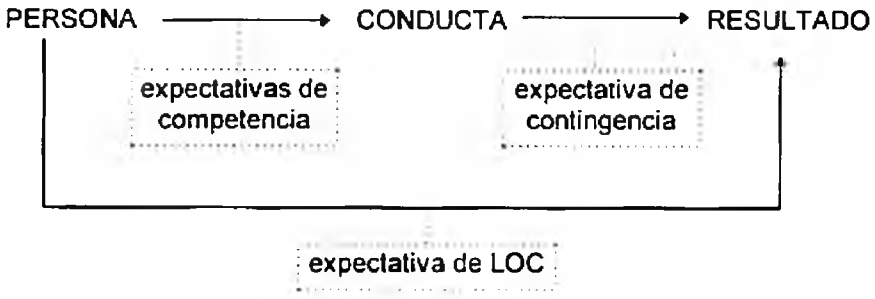


Gráfico 11: Modelo del control personal propuesto.

Nos desmarcamos del modelo de Palenzuela porque creemos que presenta una interpretación particular y limitada del constructo L.O.C. de Rotter. Pero no debemos infravalorar el aporte que proporciona su línea de investigación, ya que al distinguir entre lo que para este autor es expectativa de autoeficacia, de L.O.C. y de meta, las relaciones y predicciones que se puedan hacer son mucho más precisas y detalladas. De hecho, en el campo del logro escolar y deportivo este esquema está siendo muy útil y ha dado muy buenos resultados, ya que cuando hay baja expectativa de éxito permite distinguir si se debe a la falta de expectativa de eficacia, de L.O.C., o de ambas. La elección del modelo de Palenzuela o del nuestro debe ir acompañada de una reflexión sobre qué es lo que queremos investigar y en qué términos. En nuestro caso pretendemos conocer el grado en el que las personas que trabajan en prisiones esperan influir o controlar su entorno laboral. En este contexto, donde la situación es mucho más compleja que el logro de unos refuerzos muy concretos, la distinción entre autoeficacia y contingencia nos parece que proporciona poca información para la dificultad que conlleva aplicar este modelo al ámbito laboral, que por otra parte creemos que se aleja de la concepción del L.O.C. de Rotter.

En cualquier caso, es necesario diferenciar entre expectativas de autoeficacia y de L.O.C. El L.O.C. es un concepto más amplio que incluye la autoeficacia. Ya Rotter (1966) distinguió entre su constructo y el de competencia de White (1959), siendo, a su vez, razonable argumentar que el concepto de autoeficacia de Bandura significa lo mismo que el sentido de competencia de White (Palenzuela, 1987b). Es imprescindible distinguir entre autoeficacia y L.O.C. interno porque una persona con puntuaciones altas en L.O.C. interno, es decir, con expectativas de poder controlar los refuerzos, debe tener también expectativas de autoeficacia para realizar las conductas necesarias que luego le llevarán a ese refuerzo. Sin embargo, que una persona tenga expectativas de autoeficacia para realizar una determinada tarea (por ejemplo, una paella que merezca premio en un concurso), no implica necesariamente que tiene que tener la expectativa de poder controlar un refuerzo (por ejemplo, ganar el concurso), puesto que puede pensar que el premio está dado de antemano. En este sentido distinguimos entre autoeficacia y expectativa de control sobre los refuerzos, porque esta última incluye a la primera, pero no al revés. En el trabajo empírico, que describimos en la segunda parte de esta tesis, medimos lo que Palenzuela (1986, 1987b) llama expectativa de meta, de éxito o de refuerzo en su modelo del control personal, y que para nosotros es expectativa de L.O.C. interno sobre los refuerzos, constructo que implica tanto la contingencia como la competencia.

3.2.4. Alienación como falta de poder o impotencia

Alienación y L.O.C. externo son dos constructos que tienen que ver con los antecedentes y las consecuencias de la falta de control, por lo que, hasta cierto punto, están vinculados (Rotter y cois., 1962; Seeman, 1959). En su monográfico, Rotter (1966) distinguió el L.O.C. de otros constructos y afirma respecto al concepto de alienación que uno de sus componentes, la impotencia, está muy relacionado con el L.O.C., puesto que la persona impotente se siente incapaz de controlar su propio destino. Ahora bien,

mientras que en la teoría del aprendizaje social de Rotter se enfatiza la expectativa de control personal sobre los refuerzos y en situaciones de la vida personal, en la literatura sociológica se habla de impotencia para describir el hecho y las consecuencias de tener un control muy limitado sobre los eventos sociopolíticos.

Como hemos comentado en el segundo capítulo, Seeman (1959) realizó un profundo análisis del concepto "alienación" e identificó cinco facetas del mismo. La primera de ellas es la falta de poder o impotencia. Seeman (1959) definió la impotencia en términos virtualmente idénticos a los que se refieren a la expectativa de L.O.C. externo, describiéndolo

> *"como la expectativa o probabilidad percibida por el individuo de que su propia conducta no puede determinar la ocurrencia de los éxitos, o reforzamientos, que él busca" (p. 784).*

Sin embargo, Seeman (1959) también afirma que aunque ambos constructos están íntimamente relacionados, se refieren a distintos tipos de hechos, y que

> *"en el caso de la alienación, limitaría la aplicabilidad del concepto a expectativas que tienen que ver con el propio sentido de influencia que tiene el individuo sobre eventos sociopolíticos (control sobre el sistema político, sobre la economía industrial, sobre acontecimientos internacionales, etc.)" (p. 785).*

A pesar de que Rotter (1966) y Seeman (1959) consideraron conceptualmente diferentes el L.O.C. externo y la alienación en el sentido de falta de poder, Rotter (1966) y otros autores, como Paulhus y Christie (1981), parecen mezclarlos a la hora de crear sus escalas, ya que utilizan una amplia representación de items que se refieren a acontecimientos sociopolíticos. Estos items relacionados con eventos sociopolíticos podrían no pertenecer al campo del L.O.C. y tener más que ver con el constructo de alienación en cuanto impotencia, ya que el L.O.C. se referiría más a la vida privada (Zuckerman y Gerbasi, 1977; Zuckerman y cols., 1977). En este sentido, la mayoría de los análisis factoriales con la escala de Rotter han aislado un factor que se refiere a este tipo de acontecimientos (ideología de control), el cual es,

en términos generales, el más consistente (Collins, 1974; Gurin y cols., 1978). Gurin y cols. (1978) distinguen entre control personal e ideología de control:

> *"el control personal se refiere a las creencias de los individuos sobre sus capacidades de ejercer control en sus propias vidas y la ideología acerca del control hace referencia a las creencias sobre el papel de fuerzas internas o externas en la distribución de los refuerzos en nuestra sociedad" (p. 275).*

O'Brien y Kabanoff (1981) consideran que la escala que Rotter creó para medir el L.O.C. está formada por una serie de items que están relacionados con una gran variedad de esferas de la experiencia, incluyendo la política, las relaciones sociales, el trabajo o el logro académico, etc.; sin embargo, en el análisis factorial sólo se mantienen juntos los que versan sobre política. Cherlin y Bourque (1974), y Mirels (1970), por su parte, encontraron dos factores a los que llamaron control general y político. El control general incluía items escritos en primera y tercera persona, mientras que el control político consideraba principalmente los items relacionados con el control de los gobiernos y de los asuntos mundiales, estando todos ellos escritos en primera persona.

En nuestro estudio empírico medimos la expectativa de L.O.C. en el contexto laboral, es decir, la expectativa de poder controlar o no distintos aspectos del ambiente laboral de la prisión, como constructo diferenciado del control percibido, atribuciones, expectativas de autoeficacia e impotencia.

A modo de resumen de este tercer capítulo podemos decir que la motivación de control es una tendencia inherente de la persona a ejercer control y a causar efectos sobre su ambiente. La persona no sólo trata de conocer su mundo y de entender las relaciones causales, sino que también aplica su conocimiento para controlar el ambiente que le rodea. El control personal tiene una enorme importancia implícita en muchas de las teorías del comportamiento organizacional, y en los últimos años ha adquirido gran relevancia en la investigación sobre las condiciones de trabajo y su impacto en las actitudes, en las conductas y en el bienestar.

El control en las organizaciones se ha estudiado desde diversos puntos de vista: como característica objetiva de la situación laboral, como percepción subjetiva acerca de si el entorno laboral es controlable o no y como expectativa generalizada de control sobre los refuerzos, a la que hemos denominado L.O.C. Considerando el gran valor que tienen las expectativas como factores motivacionales en la determinación de las actitudes y de la conducta, nos hemos centrado en esta última perspectiva, en las expectativas de L.O.C., y hemos considerado que el L.O.C. en el contexto laboral puede ser un determinante de gran importancia de las actitudes del personal de prisiones hacia su trabajo y hacia los reclusos. El L.O.C. se refiere a la expectativa que tiene una persona de que su conducta o forma de ser influirá o no en la consecución de un refuerzo, de que ella pueda controlar los refuerzos y en qué medida. El L.O.C. puede incidir en cualquier lugar del proceso afectando la naturaleza y la magnitud de las relaciones entre las condiciones objetivas de control, las percepciones de control y los resultados.

El L.O.C. ha sido un constructo que ha tenido gran aceptación y sobre el que se ha investigado ampliamente. Este hecho, junto con la ambigüedad con la que fue descrito y medido por su creador, ha dado lugar a múltiples interpretaciones, confundiéndose a veces con otros conceptos que también tienen que ver con el control. Con el fin de clarificar las ambigüedades y llegar a una definición adecuada del L.O.C., a lo largo de las páginas anteriores nos hemos guiado por la teoría del aprendizaje social de Rotter y lo hemos enmarcado en la teoría de la que surgió. También lo hemos distinguido de otros constructos parecidos. Así, por ejemplo, aunque el L.O.C. puede ser una forma de control percibido referida al futuro, no es adecuado identificarlo con control percibido, puesto que la competencia de White, la autoeficacia de Bandura, la impotencia de Seeman y la indefensión de Seligman son otras formas de control percibido.

De la misma manera, el L.O.C. se distingue de las atribuciones, conceptual y operacionalmente, a pesar de que ambos conceptos están muy

relacionados y se influyen mutuamente. El L.O.C. representa la expectativa de un individuo de ser capaz o incapaz de influir o controlar los eventos que le ocurren a través de su conducta o forma de ser, independientemente de si la causa que controla los resultados está dentro o fuera de él.

Por otro lado el L.O.C. tampoco se puede identificar con la expectativa de autoeficacia de Bandura, ya que ésta explica las relaciones entre la persona y la conducta, pero no entre la persona y los resultados como hace el L.O.C. El L.O.C. incluye tanto la expectativa de competencia o autoeficacia entre la persona y la conducta como la de contingencia entre la conducta y el resultado. Una persona con expectativas de poder controlar un refuerzo ha de tener expectativas de autoeficacia para realizar las conductas necesarias. Sin embargo, una persona sólo con expectativas de autoeficacia para realizar esa conducta puede pensar que con la misma no es suficiente para obtener el refuerzo.

Asimismo, muchas veces se ha confundido el L.O.C. externo con la impotencia. Ambos constructos están relacionados, pero aquél se refiere a la falta de control en el ámbito personal, mientras que la impotencia generalmente alude al escaso control sobre eventos sociopolíticos.

Tras haber definido el L.O.C., haberlo situado en su marco teórico y haberlo distinguido de otros constructos, en el siguiente capítulo (el cuarto) vamos a analizar su validez como predictor de actitudes y conductas en el contexto laboral, así como sus antecedentes, su estabilidad y su medición.

Capítulo IV

EL L.O.C. COMO FUNDAMENTO DE LAS ACTITUDES

Las expectativas de L.O.C., como cogniciones acerca de las posibilidades de controlar en mayor o en menor medida los refuerzos del medio, son un factor determinante de las actitudes que cada persona desarrolla hacia las entidades de su entorno. Como hemos venido diciendo, las personas desarrollan actitudes positivas hacia los objetos que les ayudan a cubrir sus necesidades y a expresar sus valores. Puesto que el deseo de controlar el ambiente es una necesidad innata y el trabajo, a su vez, tiene gran importancia en la vida de las personas, pensamos que cuando los trabajadores creen que pueden controlar los refuerzos de su entorno (es decir, cuando presentan un L.O.C. interno) desarrollan con más facilidad actitudes positivas hacia estos objetos actitudinales.

Dado que el objetivo de nuestra investigación es evaluar y explicar las actitudes del personal penitenciario hacia su trabajo y hacia los reclusos, y partiendo de la convicción de que el L.O.C. puede ser un factor determinante de éstas, a continuación, a lo largo de este capítulo analizamos la bibliografía referida a:

a) La validez predictiva de la expectativa de L.O.C., o lo que es lo mismo: la utilidad del L.O.C. como variable predictora de conductas y actitudes (entre las que destacamos las del contexto laboral).

b) Los antecedentes del L.O.C., o las variables que lo determinan.

c) La estabilidad en el tiempo del L.O.C. y los factores que inciden en que la expectativa de L.O.C. varíe.

d) La medición del L.O.C. Debido a los graves problemas relacionados con la medición adecuada del constructo L.O.C., vamos a dedicar gran número de páginas a reflexionar sobre cómo debe ser medido desde nuestra perspectiva teórica. Por ello, hablamos de la escala creada por Rotter para este fin y de las dificultades que plantea. Asimismo,

proponemos otras posibilidades de evaluar este constructo, centrándonos específicamente en el ámbito laboral.

1. VALIDEZ PREDICTIVA DEL L.O.C.: DIFERENCIAS ENTRE PERSONAS INTERNAS Y EXTERNAS

Las diferencias individuales en expectativas de control (L.O.C.) tienen implicaciones importantes para las actitudes, la motivación, la adaptación y la conducta en muchas esferas de la vida (Lefcourt, 1983; Phares, 1976). En este punto vamos a ver si las personas internas, por el hecho de serlo, tienen actitudes y conductas distintas de las que tienen las personas externas.

El amplio número de investigaciones a que ha dado origen el constructo L.O.C. ha acuñado en el lenguaje psicológico las expresiones de personas "internas" (*internals*) o "externas" (*externals*), pudiendo parecer que hablamos de un rasgo de personalidad estable y resistente que se mantiene independientemente de las circunstancias en que viva la persona. De hecho, autores como Broedling (1975), de Diego (1990) y Miller y Rose (1982) lo consideran explícitamente de esta manera. Sin embargo, las expectativas son un determinado tipo de creencias acerca de las relaciones, bien entre las situaciones y los refuerzos, o bien entre los comportamientos o los atributos y los refuerzos, que se forman por la experiencia de la persona en su ambiente (Godoy, 1988), por lo que no son algo absolutamente estable, sino que pueden varlar dependiendo de esta interacción. Más adelante en este capítulo comentaremos la estabilidad y el cambio de esta expectativa.

El mismo Rotter (1966), en sus escritos, consideró arbitrariamente "externos" a los sujetos situados en la mitad superior de las puntuaciones en la escala que construyó para medir diferencias individuales en L.O.C. (Escala I-E), e "internos" a los que estaban en la mitad más baja. Asimismo, la definición operativa que Valecha (1972) ofrece de interno y externo afirma que *"los*

individuos que puntuaron por encima de la mediana fueron denominados internos y aquellos que puntuaron por debajo, externos" (p. 455).

De acuerdo con estos criterios, el ser interno o externo depende, en definitiva, del criterio elegido para hacer la clasificación y del grupo normativo con el que se compara al sujeto. Por lo tanto, las denominaciones de interno o externo no son etiquetas de los individuos en sí mismos, ni categorías netamente establecidas sino estilos de expectativas de control que pueden variar con las experiencias y que, desde una perspectiva operativa, equivalen a la puntuación que un sujeto obtiene en una escala particular, en una situación concreta y con referencia a un grupo determinado (Lefcourt, 1980).

Tomando las expectativas generalizadas de lugar de control sobre los refuerzos como fuente de diferencias individuales y siguiendo a Rotter (1966), podemos definir el L.O.C. como la convicción de control interno sobre los refuerzos frente al control externo. Esta variable es unidimensional, es decir, un continuo con dos extremos. En uno de ellos estaría la externalidad o L.O.C. externo y en el opuesto, la internalidad o L.O.C. interno. En la práctica, la división de la muestra en personas denominadas "externas" e "internas" depende del criterio del investigador, pudiéndose dividir en dos mitades iguales o considerar únicamente los grupos extremos. Al hablar de individuos externos nos referimos a las personas que perciben que los resultados que vayan a obtener estarán causados por fuerzas ajenas a su control, como la suerte, el destino, o la intervención de otras personas; y llamamos individuos internos a los que perciben que mediante sus capacidades o esfuerzos podrán controlar sus resultados futuros, influyendo sobre las causas que los determinan.

Antes de exponer las diferencias entre personas internas y externas en el contexto laboral, vamos a comentar sus diferencias en aspectos como la actividad cognitiva, la adaptación psicológica, la motivación de logro (éxitos y fracasos), los intentos de controlar el ambiente, las atribuciones causales y las conductas relacionadas con la salud. Nos detenemos a exponer estos resultados con el objetivo de mostrar la importancia del L.O.C. en múltiples aspectos de la

actitividad humana que repercuten en las actitudes y conductas en el trabajo, a la vez que nos permiten conocer más a fondo las implicaciones de la expectativa de L.O.C.

1.1. DIFERENCIAS EN ACTIVIDAD COGNITIVA

Phares (1968, 1976) resumió los descubrimientos relativos a la conducta diferencial entre sujetos internos y externos en cuanto a actividad cognitiva. Observó que, a diferencia de los externos, los internos se esfuerzan más en controlar el ambiente y tienen una mejor actuación en situaciones de aprendizaje y resolución de problemas. Esto ocurre, aparentemente, porque son más receptivos, buscan más activamente la información con relevancia personal, están más dispuestos a aprender sobre su medio, son más curiosos, son procesadores más eficientes de la información y usan mejor la información que poseen que los externos. Los sujetos internos están más atentos a los signos claves que aportan datos sobre cómo resolver problemas y menos a las demandas sociales de las situaciones (Lefcourt y Wine, 1969). Al hilo de esto, gran número de investigaciones han confirmado, con distintos métodos experimentales, que las personas externas son más fácilmente influenciables y ceden con más prontitud a la presión social o del director del experimento que las internas (Lefcourt, 1982).

Por otra parte, se ha encontrado más variabilidad entre los internos que entre los externos (Lefcourt, 1982). El interés y la atención de los internos cambia dependiendo de los tipos de situaciones en las que se ven envueltos. Así, si la tarea ofrece un estimulo o parece ser importante, los internos son más pausados y prudentes a la hora de tomar decisiones. En cambio, en tareas que no precisan gran habilidad ni decisiones importantes, se comportan más impulsivamente y con menos cuidado. Los externos, sin embargo, no parece que hagan este tipo de distinciones. Además, los internos prefieren actividades que requieren mayor habilidad y control personal (Kahle, 1980). Éstos, tanto en las condiciones definidas por la habilidad como en las definidas

por la suerte, pero especialmente en las primeras, tratan de evaluar las contingencias conducta-resultado y prefieren estrategias de actuación autodeterminadas (Julian y Katz, 1968). Por ello, incrementan la probabilidad de que sus experiencias sean consistentes con su visión interna del mundo. Podemos esperar que los internos se esfuercen más en recoger información relevante de la situación que quieren controlar.

Estas diferencias entre internos y externos nos llevan a predecir que los primeros obtendrán mejor resultado en el entrenamiento y la realización de tareas que necesitan el uso de la información. Los internos, debido a sus expectativas generalizadas de control sobre el ambiente, deben ser más fáciles de motivar, siendo más probable que respondan adecuadamente cuando se presentan unas contingencias apropiadas entre realización y recompensas.

1.2. DIFERENCIAS EN ADAPTACIÓN PSICOLÓGICA

Un aspecto muy debatido es la supuesta relación entre el L.O.C. y la adaptación. La mayoría de las investigaciones que encuentran resultados significativos asocian la internalidad con comportamientos adaptativos y deseables, con habilidades para hacer frente a las situaciones y con resultados más favorables; y la externalidad con lo negativo, pasivo e indeseable (Anderson, 1977; Hersch y Scheibe, 1967; Weigel y cols., 1989). Estos mismos estudios enfatizan que las personas que esperan ejercer control pueden encontrar métodos para ello incluso cuando las oportunidades para hacerlo están severamente limitadas (Bandura, 1977; Rotter, 1966), y asumen que los individuos internos tienen más éxito en el control de los resultados e incrementan las posibilidades de elección y la predecibilidad del ambiente independientemente del contexto en el que se encuentren.

Según estas premisas, los internos se adaptarán más favorablemente a cualquier ambiente, mientras que el ajuste de los externos será peor. En los

últimos años ha aumentado el interés por analizar cómo los individuos con diferentes expectativas generalizadas de control responden a ambientes que les ofrecen oportunidades muy limitadas de ejercer control, como son los hospitales, las clínicas o las prisiones (Raps y cols., 1982). Goodstein y cols. (1984) revisaron varios modelos del control personal, los aplicaron al contexto penitenciario y llegaron a la conclusión de que el control personal tiene gran importancia en el ajuste de los presos a la prisión. La evidencia mostró que varios componentes del control, incluyendo entre ellos la expectativa de L.O.C., intervenían contra el estrés, la ansiedad y el desarrollo de actitudes anti-institucionales. De acuerdo con ello, las diversas investigaciones observaron que las personas presas externas experimentaban significativamente mayores respuestas de estrés (ansiedad, depresión, conflicto con guardas y compañeros) que las internas (MacKenzie y Goodstein, 1986; MacKenzie y cols., 1987).

Sin embargo, también se han encontrado excepciones significativas a esta tendencia. Los resultados son inconsistentes y muestran falta de unanimidad a la hora de definir lo que es adaptativo y lo que no lo es (Phares, 1976). Esta inconsistencia de los resultados, las dificultades para clasificar a los sujetos como externos o internos mediante la Escala I-E de Rotter (la escala más utilizada, que comentaremos en este capítulo), y la posible relación curvilínea entre la internalidad-externalidad y la adaptación, sugerida por Rotter (1966), invitan a la cautela y a la actitud crítica.

Sentirse con control sobre los acontecimientos facilita, en gran medida, afrontar eficazmente las dificultades, lo cual no ocurre al sentirse desprotegido y sin posibilidades de ejercerlo. No obstante, el control puede ser un arma de doble filo porque sus limitaciones son una realidad y la creencia del poder todopoderoso puede conllevar problemas e importantes desajustes, debido principalmente a las responsabilidades que se autoatribuyen. Es decir, tanto el extremo de la externalidad como el de la internalidad pueden coincidir con el desajuste. En la sociedad occidental normalmente exaltamos la creencia en el

control interno lamentando el externo, por considerarlo pasivo, sin darnos cuenta de que ambos extremos son producto de una visión poco realista del control (Wong y Sproule, 1984). Estos autores consideran el constructo L.O.C. como bidimensional (internalidad y externalidad), y proponen el control dual, que se refiere a la responsabilidad compartida como la respuesta más adaptativa. Así, los sujetos bilocales son suficientemente realistas como para no creer que pueden controlar todos los aspectos de su ambiente, asumen cierta responsabilidad e independencia, pero reconocen y desean ayuda externa (control externo positivo) para conseguir los objetivos que desean.

Para Levenson (1975b, 1981), la externalidad tampoco es siempre negativa. Tener la expectativa de que no podemos controlar los refuerzos no implica un mal ajuste necesariamente. Hay personas (mujeres, negros, presos, etc.) cuyas circunstancias especificas o culturales les llevan a una percepción de control marcada por los otros poderosos, siendo esta externalidad más realista y funcional que una internalidad. Por otro lado, Levenson considera la posibilidad de diferenciar la orientación de control según áreas. Así, por ejemplo, en el ámbito de la salud sugiere que es conveniente promover la internalidad, porque implica un enfrentamiento más activo y una recuperación más segura. En cambio, cuando resulta difícil o imposible ejercer control, por ejemplo en aspectos sociopolíticos, o en el caso concreto de enfermedades graves que están fuera del control personal, cierta externalidad puede ser más adaptativa y beneficiosa (Nagi y Wolfe, 1983).

Desde una perspectiva interaccionista y según el modelo de la congruencia, la expectativa de internalidad en sí misma no es algo bueno o deseable, ya que es necesario considerar la adecuación entre las demandas del ambiente y la estructura individual de las creencias (Caplan, 1987; French y cols., 1982). Las personas obtienen los mayores beneficios psicológicos cuando sus expectativas son congruentes con las oportunidades de control.

Warr (1987) sugiere que los efectos de la congruencia pueden ser predichos a priori, aunque falta evidencia empírica que lo confirme. Así,

Brownell (1982) halló que los sujetos en condiciones congruentes (es decir, los internos en situaciones de altas posibilidades de control y los externos en situaciones de bajo control) tenían mejores resultados y disfrutaban más de sus tareas que los sujetos en condiciones incongruentes con su L.O.C. De la misma manera, tanto las personas externas como las internas experimentan estrés cuando las situaciones son incompatibles con sus creencias. Hay indicadores de que cuando las expectativas de control exceden las oportunidades reales de ejercerlo, la gente manifiesta conductas desadaptativas, como la indefensión o la reactancia (Pérez, 1986c). E inversamente, para los individuos con bajas expectativas de control, un ambiente que provee muchas ocasiones para ejercerlo puede percibirse como hostil y amenazante, y provocar respuestas maladaptativas (Goffman, 1961a; Grisso, 1975a, 1975b).

La expectativa de internalidad será más adaptativa que la de externalidad si es congruente con la situación real, es decir, si la situación permite al individuo ejercer un control sobre el resultado (Palenzuela, 1988). Sin embargo, cuando sólo es posible un control muy pequeño, sería frustrante y contraproducente intentar ejercer uno total. Por lo tanto, los internos desarrollarían más probablemente reacciones adversas al enfrentarse con la imposibilidad de ejercer control. En estas situaciones, las puntuaciones externas pueden ser percepciones precisas del ambiente y no estar necesariamente asociadas con un sentido de inadecuación personal en la obtención de recompensas. Este sería, por ejemplo, el caso de un empleado de prisiones que no espera obtener una promoción porque, aunque cumple los requisitos, hay otros muchos que también los cumplen, y piensa que el conseguirla depende casi exclusivamente de la decisión del director del centro, sobre la que tiene muy poco control. Esto no quiere decir que dicha persona se sienta sin control en otras ocasiones de su vida personal. La percepción de que ciertos eventos están controlados externamente no implica automáticamente la internalización de la creencia generalizada de L.O.C. externo (O'Brien y Kabanoff, 1981).

En referencia al contexto organizacional, se ha obtenido cierta evidencia de la importancia de la congruencia entre las condiciones laborales y el L.O.C. de los empleados. Así, por ejemplo, Marino y White (1985) encontraron que, en condiciones de baja especificidad de las reglas y procedimientos a seguir (como cuando la autonomía es alta), los externos mostraban más estrés que los internos, mientras que ocurría lo contrario en situaciones de alta especificidad.

Aceptando implícitamente el modelo de la congruencia, Spector (1982) afirma que la naturaleza y las demandas del trabajo son las que determinan que los que mejor se adapten sean los internos o los externos. Si el trabajo requiere información compleja, aprendizaje complejo, iniciativa e independencia de acción, poco sometimiento a la autoridad, dirección participativa, alta motivación o si es un trabajo altamente técnico y que precisa habilidad, profesional o de supervisión, entonces se puede esperar que los internos tengan mejor realización y mayor motivación. En cambio, los externos serían más adecuados cuando los trabajos exigen conformidad y obediencia, implican tareas monótonas (como las cadenas de producción, que requieren una dirección con gran coordinación y por tanto directiva), no precisan mucha habilidad ni especialización o consisten en actividades administrativas rutinarias. No obstante, esta opinión podría ser injustificada y discriminatoria para los sujetos que, teniendo gran habilidad e iniciativa en su trabajo, puntúan externamente porque son más realistas. Las expectativas de control externas realistas son mucho más funcionales para las organizaciones que las internas no realistas (O'Brien, 1984a).

1.3. DIFERENCIAS EN ATRIBUCIÓN CAUSAL

Respecto a la relación entre el L.O.C. y la tendencia a la atribución causal, o propensión a atribuir hechos concretos a determinadas causas, Rotter (1966) y Rotter y cois. (1962) afirman que tiene que haber alguna relación entre el modo en el que las personas ven el mundo desde el punto de vista de sus expectativas

de L.O.C. y su forma de percibir las relaciones causales. Asi, por ejemplo, las personas con L.O.C. externo tienden a achacar los accidentes a las circunstancias, mientras que las internas culpan a los protagonistas, siendo este comportamiento más claro cuando las circunstancias son ambiguas (Phares y Wilson, 1972; Sosis, 1974). En relación con la atribución de responsabilidad del propio éxito o fracaso, los internos tienen una mayor tendencia a culparse a si mismos por los fracasos mientras que los externos suelen atribuir sus reveses al azar. Curiosamente, tanto unos como otros atribuyen sus éxitos a la propia capacidad (Davis y Davis, 1972; Gilmor y Minton, 1974; Lefcourt y cois., 1975; Sobel, 1974).

1.4. DIFERENCIAS EN MOTIVACIÓN DE LOGRO

Según Rotter (1975), si una persona espera que lo que le ocurra sea resultado de fuerzas fuera de su control, debería ser relativamente pasiva, poco ambiciosa y no competitiva. Sin embargo, en los primeros estudios de laboratorio en los que se evaluaron expectativas sobre tareas de habilidad motora, se halló que las personas externas mostraban patrones de conducta ambiciosos, agresivos y competitivos. La naturaleza de esta externalidad parecía ser defensiva. Por tanto, es necesario hablar de dos clases de personas externas, las congruentes y las defensivas. Las externas congruentes serían las que esperan que los resultados de su conducta sean ajenos a su control, tanto cuando se trata de éxitos como de fracasos; mientras que las externas defensivas serían internas cuando ven posibilidad de obtener éxito y externas cuando consideran que es más probable fracasar (Evans, 1980; Hochreich, 1974, 1975; Lloyd y Chang, 1979; Prociuk y Breen, 1975; Rotter, 1975; Schill y cols., 1982). Parece que es más fácil soportar los estímulos amenazantes si éstos están fuera del control personal. Así, los externos defensivos pueden haber decidido que hay eventos más allá de su control, que son los responsables de sus fracasos; es decir, utilizan la externalidad como estrategia defensiva para mantener su autoestima.

En la relación entre el L.O.C. y el logro, además de la externalidad defensiva, es necesario considerar otras variables moduladoras como son el género del trabajador, su ansiedad, el tipo de tarea, el tipo de instrucción recibida, y la naturaleza del refuerzo.

1.5. DIFERENCIAS EN INTENTOS DE CONTROLAR EL AMBIENTE

Probablemente, los datos más importantes para evaluar la validez del constructo L.O.C. son los relacionados con las actitudes favorables a mejorar las propias condiciones de vida, es decir, con los intentos de controlar su ambiente en situaciones vitales importantes (Rotter, 1966). Antes de pasar a comentar varios de los primeros estudios que comprobaron la relación entre la internalidad y estos intentos, debemos señalar que en ellos no se distinguía claramente entre el L.O.C. externo y la impotencia.

El primer estudio de este tipo fue llevado a cabo por Seeman y Evans (1962), quienes pretendieron probar que las diferencias en impotencia estaban asociadas con diferencias en el aprendizaje de información relevante para la propia conducta. Estos autores emplearon una escala de alienación (impotencia) de 12 items, que no difería demasiado de la desarrollada posteriormente por Rotter (1966), de 23 items, para medir el L.O.C. Los items fueron seleccionados para que representaran una filosofía general de vida de bajo control, poniendo el énfasis en los eventos relacionados con el ámbito sociopolítico. Investigaron la conducta de pacientes en un hospital para tuberculosos, midiendo hasta qué punto conocían su propia situación, cuánto preguntaban a médicos y enfermeras sobre su estado, y el grado de satisfacción sobre el *feedback* que recibían del equipo médico. Tal como se había planteado en la hipótesis, se encontró que, neutralizando las variables origen social e historial médico, los pacientes que habían puntuado bajo en impotencia, conocían más acerca de su estado, preguntaban más a médicos y

enfermeras, y expresaban menor satisfacción con el *feedback* recibido del personal.

Seeman (1963), en otro estudio, investigó lo que las personas internadas en un reformatorio recordaban respecto a diferentes tipos de información a la que habían sido expuestas. Encontró correlación significativa, independientemente de la inteligencia y del historial delictivo, entre la alienación y la cantidad de información recordada sobre el funcionamiento de la institución, la libertad bajo palabra y los acontecimientos económicos de largo alcance que podían afectar a las personas después de que dejaran el reformatorio. Asimismo, Seeman (1964) estudió a trabajadores suecos con una versión traducida de la escala de L.O.C. de Rotter. Los resultados señalaron que el hecho de pertenecer a sindicatos, el activismo dentro de ellos y, en general, el conocimiento de acontecimientos políticos, eran cuestiones relacionadas significativamente aunque con correlaciones bajas con la internalidad, habiéndose controlado variables como la educación, la edad y los ingresos.

Posteriormente a estos primeros trabajos se han realizado otros muchos, que comentaremos a lo largo de la revisión bibliográfica y que relacionan el L.O.C. con los intentos de controlar el ambiente en distintos contextos: en el ámbito de la salud, en las organizaciones, etc.

Aunque en la mayoría de las primeras investigaciones se utilizaron indistintamente las palabras impotencia y externalidad, más adelante Seeman (1959, 1971) distinguió entre los dos constructos y no encontró correlaciones significativas entre la escala de L.O.C. de Rotter y una medida de alienación en el trabajo, hallando, además, que ambos instrumentos se relacionaban con otras variables en sentidos distintos.

1.6. DIFERENCIAS EN CONDUCTAS RELACIONADAS CON LA SALUD

Otros datos hacen pensar que el L.O.C. interno presenta, en general, una correlación positiva con la autorresponsabilidad en diversas áreas, por lo que parece lógico que las personas internas tiendan a cuidarse mejor que las externas. En este sentido, se han encontrado relaciones entre la externalidad y las enfermedades físicas, lo que puede deberse a una mayor despreocupación higiénica de las personas externas, y a una menor capacidad para el autocontrol de sus reacciones fisiológicas (Johnson y Meyer, 1974; Wagner y cols., 1974). A su vez las personas externas consideran sus enfermedades físicas más incapacitantes que las internas (MacDonald y Hall, 1971). Asimismo, los individuos externos también parecen ser más propensos a las inadaptaciones psíquicas, la depresión, la ansiedad y al suicidio, pero las consideran menos incapacitantes que los internos (MacDonald y Hall, 1971), presentando las personas con L.O.C. interno pautas de enfrentamiento al estrés generalmente más adaptativas que las que tienen L.O.C. externo (Parkes, 1984).

En el contexto clínico se han realizado muchos estudios (Strickland, 1978, 1989), pero no hay que olvidar que las conductas de salud están multideterminadas y, mientras no se controlen otras variables, puede ser demasiado simple pensar que el constructo L.O.C. predice las diferencias. La investigación, como señalan Wallston y Wallston (1978), debe tener en cuenta las posibilidades reales de control que ofrece la situación en cada caso.

1.7. DIFERENCIAS EN EL CONTEXTO LABORAL

El L.O.C. se ha relacionado con variables actitudinales, motivacionales y conductuales en contextos organizacionales, habiéndose considerado este constructo como antecedente de diversas actitudes y conductas. En general, las investigaciones aportan apoyo a la validez del constructo L.O.C., y muestran que éste actúa, tanto independientemente como en interacción con

las características percibidas del empleo, como un predictor significativo de las actitudes, de la conducta y de los resultados relacionados con el trabajo (Parkes, 1989).

Sin embargo, la investigación en este campo no está exenta de dificultades. A continuación repasamos tanto las dificultades como los hallazgos.

1.7.1. Limitaciones de la investigación

El análisis de los estudios publicados muestra que la relación entre el L.O.C. y las variables laborales como las actitudes es bastante débil; las diferencias individuales en el L.O.C. explican sólo una pequeña parte de la varianza. Muchas de las primeras investigaciones tienen un valor muy limitado por sus debilidades metodológicas y por encontrar grandes dificultades para determinar la dirección causal (O'Brien, 1984a; Parkes, 1989; Spector, 1982). Las principales limitaciones que han contribuido a resultados poco concluyentes son las siguientes:

a) Debilidades metodológicas. A menudo se han medido inadecuadamente, o no se han tenido en cuenta, las variables situacionales y las personales que pueden estar afectando a las relaciones entre el L.O.C. y las actitudes. En nuestra investigación empírica, con el fin de superar esta dificultad, tenemos en cuenta gran número de variables sociodemográficas y organizacionales que pueden estar incidiendo en los resultados (nivel educativo, rango del trabajador, funciones que realiza, prisión en la que trabaja, etc.).

b) Las variables de personalidad como el L.O.C. tienen mayor peso predictivo cuando la persona disfruta de poder de decisión y libertad de movimientos. La mayor parte de las situaciones laborales permiten poca libertad a los trabajadores, que están limitados por el poder formal, por la comunicación y por las tareas a realizar, quedando pocas

oportunidades para que las características de personalidad y las actitudes afecten la conducta y la realización. Inevitablemente, esta circunstancia se acentúa en el ambiente laboral penitenciario.

c) La debilidad estadística puede haber contribuido a que las expectativas de control no explicasen todo lo que se esperaba, puesto que la relación entre el L.O.C. y las actitudes como la satisfacción laboral puede no ser lineal. Los estudios sobre estrés vital, como por ejemplo los de Krause y Stryker (1984), sugieren que las orientaciones moderadas internas pueden ser las más adaptativas, puesto que las puntuaciones extremas distorsionan las percepciones de la realidad social, en comparación con los grupos intermedios denominados "realistas" (O'Brien, 1984a). La idea de que las puntuaciones intermedias pueden reflejar una mejor adaptación sugiere relaciones curvilíneas con los resultados. No obstante, en los estudios revisados no se ha probado estadísticamente tal curvilinealidad.

d) La mayoría de los estudios se basan en autoinformes, son transversales y correlacionales. Este hecho limita, en parte, el grado de confianza que se puede tener en muchas de las conclusiones extraídas y hace que sea difícil formular inferencias causales a partir de los datos obtenidos. Además, muchas de las relaciones descubiertas son estadísticamente significativas sólo con grandes muestras y coeficientes de correlación bajos.

A pesar de nuestro interés, del estudio de campo que realizamos desgraciadamente no puede ser longitudinal por dos razones. La primera de ellas se refiere a la necesidad de garantizar el anonimato con el fin de que las respuestas sean libres y sinceras. La segunda está relacionada con la gran rotación del personal que, tras un periodo de escasas semanas, impide la localización de los sujetos que compusieron la muestra.

e) Si exceptuamos los estudios realizados con las escalas de Pettersen (1984) y de Spector (1988), casi todas las investigaciones usan la Escala I-E de Rotter (1966). Esta escala, como veremos más adelante, es demasiado general, ya que las expectativas generalizadas de control pueden no ser suficientemente específicas para predecir las respuestas en ambientes laborales. Además, su formato de elección forzosa dificulta la distinción entre diferentes niveles de internalidad/externalidad.

Nuestro estudio pretende superar estas dificultades utilizando una escala de L.O.C. para el ambiente laboral en la prisión. Para ello, hemos adaptado la escala de Pettersen (1984), instrumento que, como veremos más adelante, responde a nuestras exigencias teóricas y obtiene buenos resultados de fiabilidad y validez.

La superación de estas dificultades es necesaria, pero también es factible y traerá consigo el logro de resultados más contundentes y explicativos.

1.7.2. Líneas generales de investigación

Aunque la investigación sobre el L.O.C. en el trabajo ha tenido ciertas limitaciones y por ello los resultados en este campo no son concluyentes, podemos señalar diversas líneas generales de la investigación realizada acerca del L.O.C. en este área, en las que los resultados son más o menos claros: diferencias en situaciones preferidas, en intentos de ejercer control, reciprocidad entre condiciones de trabajo y L.O.C., diferencias en percepción de las características del empleo y actitudes y reacciones hacia éste. A continuación vamos a dar unas pinceladas sobre estos aspectos; posteriormente, a lo largo de la revisión bibliográfica, al analizar tanto los antecedentes y la estabilidad del L.O.C. como el resto de variables significativas para nuestro estudio, iremos profundizando más en la investigación sobre el L.O.C. en el trabajo.

Tanto en contextos ocupacionales como en actividades de ocio, las personas internas, que tienden a creer que pueden controlar su ambiente a través de su conducta, buscan situaciones que requieren más habilidades y en las que el control es posible, e intentan ejercerlo más que las externas (Kabanoff y O'Brien, 1980; Kohn y Schooler, 1982; O'Brien, 1984b, 1986; Spector, 1982; Valecha, 1972). Asimismo, las personas internas, en principio, prefieren trabajos que les permitan un mayor uso de sus habilidades y experimentar mayor autonomía. Ahora bien, que los obtengan de hecho depende de sus capacidades, de las posibilidades que hayan tenido para formarse y de la situación del mercado laboral (O'Brien, 1984a).

Los deseos de las personas internas de controlar la situación laboral pueden manifestarse en sus intentos de ejercer control sobre aspectos como el volumen de trabajo, el logro en las tareas, los procedimientos de acción, la asignación de tareas, las relaciones con supervisores y subordinados, las condiciones laborales, el ajuste de objetivos, el horario o la política organizacional. Los factores hacia los que se enfoca el control están determinados por las recompensas potenciales y por los imperativos del contexto laboral, siempre y cuando la situación sea sensible al cambio, se tenga libertad de movimientos en esa situación y el control sea percibido como conductor a recompensas o resultados deseados (Spector, 1982).

Las personas internas tienden a esforzarse más que las externas cuando el trabajo ofrece oportunidades de utilizar sus habilidades e iniciativas, y cuando las posibilidades de ascender existen y están relacionadas con la motivación y el esfuerzo personales, puesto que piensan en mayor medida que trabajando duro es posible lograr buenos resultados y que éstos pueden llevarles otras recompensas (Broedling, 1975; Evans, 1974; Kimmoms y Greenhaus, 1976; Szilagyi y Sims, 1975; Valecha, 1972). Probablemente por estas razones, los internos tienden a avanzar más rápido y a recibir más ascensos que los externos, estando en niveles ocupacionales más altos, como veremos al hablar de la variable "nivel jerárquico", en el capítulo sexto.

Diversos estudios, como el de Kohn y Schooler (1982) o el de O'Brien (1984b), hallaron relaciones recíprocas entre condiciones de trabajo como el estatus ocupacional, la complejidad del trabajo o el sueldo y el L.O.C. o variables parecidas. Los trabajadores con empleos de alta utilización de habilidades y salario desarrollaban con más probabilidad expectativas de control interno, mientras que los de baja cualificación y sueldo desarrollaban expectativas de control externo. Igualmente, ciertas experiencias de vida, como el desempleo, pueden dar como resultado una orientación más externa (O'Brien y Kabanoff, 1979). Andrisani y Nestel (1976), a su vez, demostraron que el L.O.C. influía sistemáticamente en el éxito laboral, al constatar que los empleados que presentaban L.O.C. interno tenían dos años más tarde, un mayor estatus ocupacional que los externos. Ciertamente, el L.O.C. es un predictor de los atributos del trabajo. Sin embargo, otros aspectos personales (la educación, la edad, la habilidad o los valores) y factores situacionales (las oportunidades de empleo, la discriminación, etc.) son los determinantes decisivos de estos atributos (O'Brien, 1984b).

Las personas internas y externas pueden diferir en la percepción de las características del trabajo, porque han elegido ocupaciones con distintos atributos o porque perciben la misma situación de forma diferente (Kimmons y Greenhaus, 1976; Knoop, 1981; O'Brien, 1984a; Spector, 1982). La literatura que relaciona la percepción de las características del trabajo y el L.O.C. es consistente a la hora de mostrar las diferencias entre personas internas y externas de manera que las internas perciben éste de forma más positiva, pero no lo es al señalar la dirección de la relación. Puede ser que las personas internas, debido a que perciben mayor control personal sobre su ambiente, tiendan a pensar que el trabajo les ofrece, por ejemplo, más autonomía y *feedback*; pero también puede ser que la percepción de mayor autonomía y *feedback* sea lo que les cree mayor L.O.C. interno. En cualquier caso, probablemente ambas hipótesis son ciertas y el esquema explicativo es circular.

Según la teoría del aprendizaje social de Rotter (Rotter, 1966) cuando los individuos obtienen las recompensas o refuerzos que valoran es más probable que desarrollen expectativas de control interno, así, es lógico que si esperan que su empleo les produzca satisfacciones tiendan a tener creencias más internas (O'Brien, 1984b). Como hemos dicho, en general las personas internas se encuentran en mejores condiciones, lo cual hace comprensible que los sujetos internos de distintos tipos de trabajos y niveles jerárquicos estén más satisfechos que los externos con el contenido del trabajo, muestren actitudes más favorables hacia la organización, los supervisores y las condiciones de trabajo, tiendan a estar más implicados, más motivados y muestren mayor satisfacción, menor alienación, un mayor logro y un liderazgo más efectivo (Andrisani y Nestel, 1976; Dayley, 1980; Derakhshani, 1976; Frost y Wilson, 1983; Gemmill y Heisler, 1972; Kasperson, 1982; Kimmons y Greenhaus, 1976; King y cols., 1982; Lester y Genz, 1978; Mitchell y cols., 1975; Munoz, 1973; Organ y Greene, 1974; Runyon, 1973; Vecchio, 1981).

Aunque todos estos hallazgos sobre la relación entre el L.O.C. y la satisfaccción general son bastantes consistentes, los resultados para la satisfacción con aspectos especificos del trabajo son algo diferentes. Dailey (1978), por ejemplo, encontró que los internos de una muestra de ingenieros y científicos de 15 organizaciones estaban menos satisfechos con sus compañeros que los externos. En la relación entre el L.O.C. y la satisfacción también influyen aspectos como la educación, la posición en la organización y el estatus socioeconómico (Mitchell y cols., 1975; Lester, 1982; Griffin y cois., 1978). Es más, O'Brien (1982) encontró que el L.O.C. no era un predictor significativo de la satisfacción laboral cuando los atributos percibidos del trabajo, la edad, el salario y la educación eran controlados estadísticamente.

Del mismo modo, también se puede esperar que las personas reaccionen de forma diferente a las características de su ambiente en función de su L.O.C. Puede argumentarse que en algunas situaciones los externos están más satisfechos y probablemente son mas efectivos que los internos.

Quizás el siguiente paso es conseguir un mejor entendimiento de otras dimensiones que moderan la relación entre L.O.C. y variables organizacionales. Los internos realizan mejor su trabajo cuando tienen la posibilidad de planificarlo ellos mismos, los externos, en cambio, obtienen mejores resultados cuando su trabajo está previamente planificado por otros (Ruble, 1976). Perrewé (1986) encontró que los sujetos con puntuaciones externas altas estaban más insatisfechos bajo condiciones de alta demanda de la tarea. Asimismo, los trabajadores internos experimentan menos estrés que los externos cuando están expuestos al mismo ambiente, puesto que intentan en mayor medida realizar conductas que cambien la situación estresante y que les permitan lograr sus metas. En general, los internos también son más eficaces al enfrentarse al estrés laboral (Parkes, 1984). Ahora bien, según hemos comentado al hablar de la importancia de la congruencia entre expectativas y ambiente, este afrontamiento depende de las oportunidades que permite la situación para ejercer control. De la misma manera, los sujetos internos y externos reaccionan de forma diferente ante la autoridad y el estilo de supervisión, los internos suelen estar más satisfechos con un estilo participativo, mientras que los externos, prefieren un estilo más directivo (Mitchell y cols., 1975). Sin embargo, no está claro el papel mediador del L.O.C. entre el modo de percibir las características del empleo y las actitudes (Dayley, 1980; O'Brien, 1984a; Spector, 1982).

La investigación sobre el L.O.C. en las organizaciones laborales debería esforzarse en derivar las hipótesis del estudio de la relación entre el L.O.C., otras variables personales, variables situacionales y variables de percepción del trabajo. En este intento trabajamos nosotros en la parte empírica de esta tesis, analizando varios aspectos: en primer lugar, la influencia de las características objetivas (sociodemográficas, del ambiente y del puesto que desempeñan) en la integración social y en la percepción de las características del trabajo (peligrosidad en el trabajo, ambigüedad del rol, autoridad, apoyo y autonomía). En segundo lugar, la influencia de todas ellas en la formación del L.O.C. de los trabajadores. Y en tercer lugar, en qué medida cada una de ellas

(variables organizacionales, sociodemográficas, integración social y de percepción) independientemente o a través de las expectativas del L.O.C. determinan las actitudes del personal penitenciario.

2. ANTECEDENTES DEL L.O.C.

Al igual que las actitudes, la internalidad o externalidad de los sujetos está determinada por sus experiencias en la interacción con su medio ambiente, especialmente por su socialización en la familia, en la escuela, en su grupo de amigos y posteriormente en el trabajo.

En términos generales, la investigación muestra que los sujetos internos y los externos han estado expuestos a prácticas educativas diferentes (Levenson, 1973b). Comparando grupos de individuos internos y externos, se ha constatado que los primeros han recibido una educación encaminada al desarrollo de la autonomía personal, de la autoconfianza y de la percepción de control sobre sus propias acciones, mientras que los segundos han estado sujetos a prácticas conducentes a fomentar la dependencia, la hostilidad, la agresión, y una visión del mundo como controlador o impredecible (Lefcourt, 1982; MacDonald, 1973; Nowicki y Segal, 1974; Stephens y Delys, 1973).

Por otra parte, los resultados apuntan a que las clases socioeconómicas más bajas presentan un L.O.C. más externo (García y Levenson, 1975; Rotter, 1966), lo cual podría estar indicando una visión realista de las posibilidades de obtener los refuerzos.

Los antecedentes del L.O.C. son los mismos que las razones que provocan la variabilidad del constructo a lo largo de la vida de la persona, que veremos en el siguiente punto. En este sentido, y centrándonos en los antecedentes de L.O.C. referido al contexto laboral, podemos señalar la importancia de ciertas variables organizacionales. Algunos estudios han tratado el L.O.C. como consecuencia de las características de la estructura

organizacional (tipo de organización, sector público/privado, objetivos, estructura jerárquica, etc.) y del contenido del trabajo a desempeñar (complejidad, variedad, presión, *feedback*, influencia, autonomía, utilización de habilidades, sueldo, etc.). La investigación ha aportado pruebas de que el contenido del trabajo produce cambios en el L.O.C., pero ha fallado a la hora de identificar cuáles son concretamente los atributos que los producen. Utilizando datos longitudinales, Andrisani y Nestel (1976) comprobaron que el incremento del estatus aumentaba las expectativas de control interno, mientras que la pérdida de estatus llevaba a una mayor externalidad. Asimismo, Frantz (1980b) observó que al entrar a trabajar en una empresa privada y prosperar en ella, las expectativas de L.O.C. interno mejoraban respecto a las existentes durante el periodo de transición entre la escuela y el mercado laboral. Sin embargo, obtener un empleo público y progresar en él incrementaba las expectativas de control externo. Frantz sugiere que la razón de ello es que los empleados del sector público experimentan más restricciones burocráticas, ponen en práctica menos sus habilidades y tienen peores sueldos.

O'Brien (1984b), aplicando un modelo causal, encontró que la utilización de habilidades y el salario son predictores significativos, aunque no decisivos, del L.O.C. Los trabajadores con empleos altamente remunerados y que exigen la utilización de habilidades desarrollaban más fácilmente expectativas internas de control, mientras que los empleados con trabajos no especializados y con sueldos bajos desarrollaban con mayor probabilidad expectativas externas. Sorprendentemente, la posibilidad de ejercer control sobre el ambiente laboral no tenía importancia en la inducción de las creencias internas, siendo el contenido del trabajo lo más relevante.

Con el fin de entender por qué ciertos trabajos inducen a la expectativa de control externo, es necesario desarrollar una teoría sobre las características del trabajo y el modo en que las mismas están relacionadas con el L.O.C. El constructo L.O.C. puede estar afectando a la experiencia laboral de la persona de la misma manera que puede estar determinado por ella (Andrisani y Nestel,

1976; O'Brien, 1984a). En nuestro trabajo empírico, además de averiguar la influencia del L.O.C. en la determinación de las actitudes del personal penitenciario, también estamos interesados en conocer en qué medida el L.O.C. se puede explicar en función de variables organizacionales (como el tipo de función que se realiza), variables sociodemográficas y variables de percepción de las caraterísticas del empleo, así como cuáles de éstas tienen mayor poder explicativo del L.O.C.

3. ESTABILIDAD DEL L.O.C.

Como estamos viendo, el L.O.C. no es una característica de personalidad inamovible y permanente, ya que se ha demostrado que el L.O.C. es susceptible de ser influido por la propia experiencia vital (Lefcourt, 1982). Al analizar la estabilidad y el cambio de las expectativas de control es necesario, consecuentemente, considerar dos tipos de factores de cambio: evolutivos y experienciales.

Durante la infancia y la juventud la internalidad aumenta paulatinamente con la edad. En cambio, en la edad adulta la relación entre el L.O.C. y la edad se hace más compleja, siendo las expectativas de control más flexibles y dependientes de los acontecimientos específicos de la propia vida (Lao, 1973; Strickland, 1977). Lao (1974) y Ryckman y Malikiosi (1975) encontraron un incremento del L.O.C. interno de los 15 a los 39 años, acompañado de un aumento del dominio sobre el medio ambiente; el L.O.C. se consolida en la edad mediana, lo cual va acompañado de un estilo de vida más estable. Asimismo, estos autores no encontraron apoyo para la hipótesis de que el L.O.C. interno en los mayores de 60 años decrece junto con una pérdida de la autonomía y del dominio personal. En un estudio sobre la población general australiana mayor de 14 años, los mayores de 24 años resultaron ser más internos que los menores, el pico de la externalidad se situó entre los 15-25 y

el de la internalidad entre 45-59, en cualquier caso el patrón parecía ser más histórico que evolutivo (O'Brien y Kabanoff, 1981).

Una vía explicativa de la relación entre el L.O.C. y la edad puede estar en la distinción entre competencia y contingencia percibida como integrantes del constructo L.O.C., distinción que hemos hecho en el capítulo anterior (Lefcourt, 1982; Weisz y Stipek, 1982). La competencia, referida a que el actor perciba que tiene capacidad suficiente para producir la conducta que le lleve al resultado deseado, puede aumentar con la madurez, dado que a medida que la persona se desarrolla va estando más familiarizada con los acontecimientos y situaciones que le rodean, siendo capaz de hacer discriminaciones más precisas en relación con la controlabilidad potencial sobre ellos. La contingencia, por su parte, hace referencia a la percepción de causalidad entre la conducta y el resultado, y puede disminuir con la edad, al observar la persona el curso de acontecimientos relevantes sobre los que apenas puede ejercer control (enfermedades, accidentes, catástrofes, sistemas de gobierno, etc.).

Por otra parte, el L.O.C. cambia como consecuencia de la experiencia. En momentos de gran adversidad, la persona puede percibirse a sí misma como impotente e incapaz de ejercer influencia, volviéndose más externas sus expectativas de control. Cuando las cosas van bien y ello se percibe como contingente con el propio esfuerzo, la internalidad se incrementa (Strickland, 1977). Sin embargo, los resultados son de alguna manera conflictivos. Los estudios en laboratorio de Krolick (1978) observaron un cambio de los internos en dirección externa tras situaciones de fracaso, pero los externos no modificaban sus expectativas hacia la internalidad tras las situaciones de éxito. Anderson (1977), en cambio, demostró, en un estudio de campo, que las variaciones en el L.O.C. pueden ocurrir tanto para las externos como para los internos. Tras un periodo de dos años y medio, los internos que tuvieron éxito se hicieron aún más internos, mientras que los externos que no lo tuvieron cambiaron a más externos. En este sentido, también se ha visto que el L.O.C. se modifica como consecuencia de la terapia psicológica (Lefcourt, 1982). El mismo

Rotter (1978) considera un objetivo de la terapia este cambio hacia la internalidad. Ahora bien, como hemos señalado anteriormente la internalidad no siempre es lo más adecuado, la terapia debería tener como objetivo la formación de expectativas que sean adaptativas para la persona, teniendo en cuenta sus circunstancias.

La estabilidad del L.O.C. en el trabajo se relaciona con la experiencia en el ambiente laboral. Andrisani y Nestel (1976) aportaron pruebas del cambio hacia la internalidad en un estudio sobre movilidad en el trabajo de varones adultos. Los datos de este estudio longitudinal mostraron que las expectativas de L.O.C. se modificaban como respuesta a las experiencias cambiantes en el trabajo, independientemente de las diferencias en especialización, habilidades y distribución demográfica. Los ascensos en el estatus ocupacional, los aumentos de sueldo y el hecho de volver a encontrar un puesto de trabajo tras quedarse en el desempleo, es decir, el éxito en el trabajo, estaban sistemáticamente asociados con un incremento de la expectativa de control interno. La investigación observó, a su vez, una influencia sistemática del L.O.C. en el éxito laboral. Estos hallazgos, junto con los que examinan el papel de las expectativas de L.O.C. interno o externo como contribuidores a la experiencia en el trabajo, sugieren que las expectativas de L.O.C. afectan a la conducta individual hacia el ambiente y son afectadas, a su vez, por las experiencias en el propio ambiente.

Algunos de estos resultados se han repetido en una investigación más reciente sobre la experiencia o vivencia personal en el mercado de trabajo y el L.O.C. Como hemos comentado anteriormente, Frantz (1980a, 1980b), usando muestras de varones jóvenes en los EE.UU., encontró que el obtener éxito en el mercado de trabajo en el sector privado mejora los sentimientos de control interno, mientras que el estar empleado en el sector público aumenta las expectativas de control externo.

Tomados en conjunto, estos estudios sugieren que el L.O.C. en el trabajo puede ser sensible a las experiencias que se tienen, aunque difieran al definir las

variables que conducen al cambio. Esperamos que los resultados de nuestro estudio empírico sirvan para aclarar un poco el panorama.

A modo de resumen de lo que llevamos de capítulo, podemos señalar que hemos revisado la validez predictiva del L.O.C. en distintos aspectos, como la actividad cognitiva y los juicios de causalidad, la adaptación psicológica, la motivación de logro y los intentos de controlar el ambiente, las conductas relacionadas con la salud, y las actitudes y conductas en el contexto laboral, tras lo cual hemos llegado a la conclusión de que esta variable tiene implicaciones importantes en todos estos campos. Asimismo, hemos estudiado los antecedentes del L.O.C., variable que tiene su origen en la interacción de la persona y su medio ambiente. De la misma manera, fijándonos en las variables que influyen en la estabilidad y el cambio de esta expectativa, hemos considerado tanto variables evolutivas como experienciales.

4. MEDICIÓN DEL L.O.C.

Como en otras áreas de la psicología, la forma más habitual de medir las expectativas de L.O.C. es el autoinforme, concretamente en forma de cuestionarios donde los sujetos aportan información sobre sí mismos. El uso de este tipo de medidas tiene la ventaja de que permite obtener un gran número de datos a partir de recursos limitados, pero tiene las desventajas propias de todo procedimiento destinado a evaluar psicométricamente la personalidad y específicamente las expectativas. Así, entre las principales desventajas están las dudas acerca de hasta qué punto los estilos de respuesta y otras fuentes de sesgo, como la distorsión motivacional, actúan sobredimensionando las correlaciones observadas. Por ello, los estudios que utilizan autoinformes son metodológicamente más débiles que los que usan medidas independientes. Ahora bien, cuando las medidas empleadas son psicométricamente adecuadas, el problema de la varianza debida al método empleado puede no ser tan serio como se había pensado (Spector, 1987b).

Por otro lado, los estudios sobre el L.O.C. padecen las mismas confusiones y dificultades que la mayoría de la investigación sobre la personalidad. Entre ellas, podemos destacar la identificación de la escala de medición del L.O.C. con el propio constructo (Lefcourt, 1982). El constructo L.O.C. es uno de los que más instrumentos tiene para su evaluación; Palenzuela (1988) habla de unos 50. Sin embargo, la abundancia de instrumentos para medirlo no implica que conceptualmente esté suficientemente claro ni adecuadamente evaluado (O'Brien, 1984a; Palenzuela, 1984a, 1988). Nosotros sólo vamos a analizar algunos de estos instrumentos; para más información ver Lefcourt (1991), quien en un capitulo en Robinson y cols. (1991) comenta varios de ellos.

Podemos hablar de tres cuestiones a la hora de clasificar y valorar un instrumento que mida el L.O.C. (Crandall y cols., 1965):

a) La generalidad/especificidad. Es decir, si el instrumento se refiere, de un modo general, a todas las áreas posibles de la conducta o si, por el contrario, se limita a alguna de ellas (contexto laboral, contexto académico, relaciones de pareja, etc.).

b) Los agentes externos de control. El control interno se contrapone al externo, pero éste, a su vez, puede tener distintas procedencias, como son, en el ámbito del trabajo en prisión, la suerte, los compañeros, los superiores, los presos a nuestro cargo o la política que se siga en la prisión. Sin embargo, aquí estamos entrando en el campo de las atribuciones porque hablamos de los distintos agentes causales y no del control que la persona espera tener sobre esos agentes. Este aspecto lo comentaremos más adelante al hablar de la escala de Levenson (1974), en la que esta autora distingue dos agentes de control externo.

c) El tipo de refuerzo que se considera. Las expectativas de control sobre los refuerzos que miden los cuestionarios pueden concretarse en refuerzos positivos, negativos, o incluir ambos.

Aplicando estos tres criterios a nuestra investigación, pensamos que lo más adecuado es utilizar un cuestionario específico para el contexto laboral. Este cuestionario debería preguntar simplemente por las expectativas de poder controlar, sin entrar a indicar agentes externos de control, puesto que, de lo contrario, estaríamos evaluando atribuciones. Además, este instrumento debería tratar sobre situaciones y refuerzos significativos para los trabajadores.

4.1. LA ESCALA I-E DE ROTTER. ORÍGENES Y CARACTERÍSTICAS GENERALES

La primera medida de L.O.C., el instrumento conocido como la "Escala Phares-James" de L.O.C., se desarrolló a partir de dos tesis doctorales realizadas en la *Ohio State University* y fue el origen de la conocida escala de L.O.C. de Rotter. Phares (1955), en un estudio sobre los efectos de la habilidad y la suerte en las expectativas de reforzamiento, trató de evaluar diferencias individuales en L.O.C. como variable psicológica y para ello creó una escala breve que James (1957) desarrolló y convirtió en 60 items de tipo Likert, 30 de los cuales trataban de disfrazar el contenido del instrumento. Esta escala general no fue diseñada, en un principio, para medir concepciones de L.O.C. muy generales, sino expectativas de control en referencia a distintas áreas, como el logro, el reconocimiento social, el amor y el afecto. Así, se crearon diferentes subescalas, las cuales permitirían tener un perfil de las expectativas de control para cada área, así como una puntuación general.

Rotter (1966) publicó el primer cuestionario ("Escala I-E de Rotter") construido sistemáticamente para medir diferencias individuales en la expectativa generalizada de L.O.C., que ha sido la escala más usada y citada en la literatura sobre el L.O.C. El cuestionario de Rotter, al que ya hemos hecho referencia en varias ocasiones, consta de items que incluyen dos afirmaciones, de las cuales una pretende representar el L.O.C. interno y la otra el L.O.C. externo. El sujeto tiene que contestar eligiendo aquella afirmación con la que está más de acuerdo en cada caso. De los 29 items de la escala, en la

evaluación sólo se tienen en cuenta 23. Los seis restantes son para disimular el objetivo del test. En la investigación en el contexto laboral, a menudo se han utilizado versiones abreviadas mediante la selección de los items más generales y orientados hacia adultos. Los items de la escala de Rotter versan sobre las expectativas de los sujetos acerca de cómo son controlados los refuerzos en el mundo actual. Consecuentemente, el test es considerado una medida de expectativas generalizadas (Rotter, 1966). La escala obedece a una consideración unidimensional del constructo y pretende referirse a un amplio campo de experiencias (aunque en nuestra opinión no es tan extenso), de tal forma que cuanto mayor sea la puntuación del sujeto, mayor grado de expectativas de control externo tendrá. Con la escala de Rotter, se han obtenido coeficientes de fiabilidad de flojos a buenos, entre 0,43 y 0,84.

Respecto a la relación de la escala con la deseabilidad social, aunque Rotter (1966) afirma que es escasa, para Dixon y cols. (1976) las correlaciones halladas por Rotter son importantes. Asimismo, Joe (1971) considera que hay evidencia de que esta escala no está libre de deseabilidad social. Sin embargo, el problema quizá no es tanto si correlaciona alto con las tendencias de respuesta, sino que los items de ese instrumento no correlacionen mejor con el propio constructo que con la deseabilidad social (Jackson, 1970; Palenzuela, 1988).

Por otra parte, aunque ninguno de los items fue creado para medir la predilección por un tipo de control u otro, tal como dicen Wong y Sproule (1984) y reconoce el propio Rotter (1966), el L.O.C. puede correlacionar con el valor que para el sujeto tiene el control interno. De hecho, las diferencias individuales en preferencias de control, aunque menos estudiadas, son también importantes en el contexto laboral. Por ejemplo, Pryor (1987) identificó el deseo de control personal o libertad como uno de los valores más importantes en el trabajo.

4.2. PRINCIPALES PROBLEMAS DE LA ESCALA I-E DE ROTTER Y DEL CONSTRUCTO L.O.C.

Esta escala ha sido muy criticada por las dificultades que provoca su formato de elección forzosa, por su pretendida unidimensionalidad o generalidad y por la falta de relevancia y de representatividad de sus items. Esto último pone en duda su validez de contenido y provoca dificultades a la hora de la predicción. A continuación comentamos estos aspectos.

4.2.1. Dificultades del formato de elección forzosa

Desde que Collins (1974) dijo que las alternativas externas e internas no mostraban una correlación alta cuando eran presentadas en escalas separadas, ha ido creciendo el escepticismo hacia el uso de este tipo de formato. Indudablemente, en un sistema de elección obligada, la alternativa externa correlaciona forzosamente de forma negativa con la interna.

La escala de Rotter, con el formato que está planteado, no permite la identificación de las personas realistas en cuanto a su percepción de control sobre los refuerzos (O'Brien, 1984a), aunque quizá éstas se podrían encontrar entre las que tuvieron resultados medios. O'Brien (1986) afirma lo siguiente al respecto:

> *"El método de puntuación de la escala también conduce a una sobreconcentración en los valores extremos. Los patrones más interesantes de puntuaciones de control pueden no ser internos ni externos, sino más bien una puntuación de rango medio que obtiene una persona que cree en el control interno en algunas situaciones y en el control externo en otras" (p. 156).*

4.2.2. El problema de la unidimensionalidad entendida como generalidad

Rotter (1966, 1975) simpre ha defendido que su escala es unidimensional, entendiendo la unidimensionalidad como la existencia de un factor base que explica la mayor parte de la varianza asociada. Este factor base sería la expectativa generalizada de L.O.C., cuya única dimensión sería el continuo internalidad-externalidad.

La noción de expectativa generalizada requiere el principio y el gradiente de generalización de la teoría del aprendizaje (Rotter, 1990). Rotter (1990), refiriéndose a las expectativas de L.O.C., afirma que *"pueden generalizarse a lo largo de un gradiente basado en la similitud semántica de los estímulos situacionales" (p. 489)*. Este gradiente implica la generalidad y la especificidad al mismo tiempo, puesto que, como hemos afirmado en el capítulo anterior, las expectativas generalizadas son la síntesis de una serie de experiencias en diversas situaciones, que tienen unos aspectos en común y otros exclusivos.

Bajo esta consideración unidimensional del constructo cabría esperar la presencia de diferencias sistemáticas en las variables elegidas entre los individuos con puntuaciones globales externas y los individuos con puntuaciones internas. No obstante, cuando se ha utilizado la Escala I-E de Rotter para hacer predicciones, se han encontrado dificultades en la confirmación, al nivel esperado, de las hipótesis formuladas. La externalidad defensiva, de la que ya hemos hablado anteriormente, es una de las explicaciones a esta falta de resultados estadísticamente significativos. Sin embargo, también hay otro posible argumento relacionado con problemas metodológicos al evaluar el constructo: la posibilidad de que el mismo sea multidimensional en vez de unidimensional. La disyuntiva de si el constructo L.O.C. es unidimensional o multidimensional tiene implicaciones relevantes a la hora de predecir la conducta a partir de él, puesto que si fuera multidimensional, lo que implica que los individuos pueden diferir en los diversos componentes que lo integrarían, tomar la puntuación global en L.O.C.

como criterio único de clasificación podría estar anulando la incidencia de las auténticas fuentes de diferenciación ligadas a cada componente específico.

Considerando la posibilidad de que el constructo sea multidimensional, se han seguido dos estrategias de investigación: realizar análisis factoriales de la escala de Rotter con el fin de hallar distintos factores que nos permitan encontrar relaciones más precisas, y crear nuevos instrumentos aplicables a los contextos específicos en los que estamos interesados. A continuación hablamos de los análisis factoriales de la escala y, más adelante, comentaremos algunos instrumentos específicos creados para medir expectativas generalizadas de L.O.C. en áreas concretas de la experiencia humana.

Muchos estudios factoriales, desde Mirels (1970) hasta la actualidad, han tratado de demostrar la multidimensionalidad de la escala de Rotter. Cuando han sometido los 23 ítems de esta escala a análisis factorial han surgido resultados unifactoriales (Wolk y Hardy, 1975), bifactoriales (Ashkanasy, 1985; Barling, 1980b; Lange y Tiggemann, 1981; Mirels, 1970; O'Brien y Kabanoff, 1981; Reid y Ware, 1973, 1974; Roberts y Reid, 1978) y multifactoriales (Ashkanasy, 1985; Barling, 1980a; Barling y Bolon, 1980; Cherlin y Bourque, 1974; Collins, 1974; Dixon y cols., 1976; Schlegel y Crawford, 1976; Zuckerman y Gerbasi, 1977). Marsh y Richards (1987), tras revisar un total de 20 investigaciones factoriales sobre la escala de Rotter, concluyeron que todas ellas encontraban una estructura factorial no unidimensional, oscilante entre dos y seis factores, y afirmaron que, en su opinión, el objetivo original de Rotter había sido crear una escala multidimensional, pero que los primeros estudios factoriales le habían hecho desistir de este propósito inicial. Los resultados de las investigaciones realizadas en nuestro ámbito cultural (de Diego, 1990; Pérez, 1984) indican que la escala es multidimensional y que existen cuatro áreas de control: general, político, académico y social, siendo éste el orden del poder explicativo de cada una respecto a la varianza total contenida en la escala.

Como podemos observar, la estructura factorial que aparece en los distintos estudios es inconsistente, no siendo ni clara ni única. O'Brien y Kabanoff (1981) concluyeron que la escala de Rotter no es unidimensional ni tiene una manifiesta estructura factorial, por lo que el análisis factorial de la misma no justifica el abandono del constructo de expectativas generalizadas de L.O.C. Por otra parte, aunque tuviera una estructura factorial evidente, tampoco sería de gran utilidad debido a la brevedad de la escala. Además, el número y la naturaleza de los factores resultantes varía según la muestra, lo cual hace del todo imposible establecer predicciones ajustadas para grupos de sujetos distintos de aquéllos sobre los que se han realizado los cálculos originales, excepto en el caso de que los factores extraídos sean estables a través de las muestras, o al menos para ciertos tipos de ellas (Godoy, 1988).

Por otra parte, aunque semánticamente el nombre de los factores es bastante semejante de unos estudios a otros, los ítems que los componen suelen diferir bastante entre sí. De hecho, el único factor sobre el que existe un cierto acuerdo acerca de los ítems que lo componen es el denominado factor "político" o de "control del sistema social". Sin embargo, incluso en éste, el acuerdo parece referirse más al nombre que al contenido, ya que los ítems que más pesan en el mismo varían ampliamente de un estudio a otro (Godoy y cols., 1988). Asimismo, la correlación de los factores extraídos con otras variables no es estable ni para todos ellos ni para la puntuación total de la escala. En cualquier caso, diversos autores, entre los que podemos citar a Pérez (1984), resaltan la necesidad de entender el constructo L.O.C. como multidimensional con el fin de aumentar su valor predictivo, tras observar que éste se incrementaba cuando en vez de puntuaciones globales como criterio de clasificación de los sujetos, se tomaba la puntuación de los mismos en los componentes del L.O.C. ya sugeridos en la literatura sobre el tema (entre otros, Collins, 1974; Reid y Ware, 1973, 1974).

Rotter (1975) no está de acuerdo con la realización de análisis factoriales sobre los resultados de la Escala I-E para comprobar la unidimensionalidad o multidimensionalidad del constructo, puesto que

> *"estos análisis factoriales no revelan la verdadera estructura del constructo, únicamente revelan los tipos de similitudes percibidas por un grupo particular de sujetos en una selección concreta de items" (p. 63).*

De esta forma, el hecho de que la escala sea multifactorial no significa necesariamente que el constructo que pretende medir sea multidimensional. La multifactorialidad podría estar reflejando, simplemente, factores contaminantes de la escala más que auténticas dimensiones del constructo (Ashkanasy, 1985). Además, a partir de la factorialización de la escala se ha concluido equivocadamente que el concepto no tiene generalidad porque se puede demostrar cierta especificidad, cuando la generalidad/especificidad es cuestión de grado, no de cualidad (Rotter, 1990).

En este sentido Marsch y Richards (1987) realizaron su propio análisis factorial, incluyendo un estudio exploratorio y otro confirmatorio. Aunque la naturaleza de estos análisis no permite la comparación con los anteriores, ofrece la síntesis de una multiplicidad de factores de primer orden, en los que se expresa la especificidad por áreas, con un único factor de segundo orden, que podría representar el constructo de las expectativas generalizadas de L.O.C., tal como Rotter afirma.

La multifactorialidad encontrada en la escala de Rotter puede ser debida a que los items cubren diversas áreas de reforzamiento, mostrando los factores las diferentes subescalas específicas en las que se puede dividir la escala general. En este sentido, los items de la Escala I-E de Rotter tienen un contenido heterogéneo (ámbito académico, sociopolítico, relaciones interpersonales, rendimiento, etc.), pudiendo ser que muchas áreas de la experiencia humana no estén representadas. Por lo que quizá esta escala tenga problemas de validez de contenido, aspecto que trataremos en el siguiente punto.

La generalidad o especificidad del constructo es algo que tiene que ver con la mayor o menor extensión y nivel de predicción, pero no con la unidimensionalidad o multidimensionalidad del mismo. Esta idea, junto con el interés por la evaluación del L.O.C., llevó a Rotter (1975) a indicar que sería adecuado, a la hora de predecir, considerar una puntuación en una subescala siempre y cuando tenga una relación significativamente mayor con la conducta estudiada que la puntuación total en la prueba. Por tanto, para este autor, no se trata de desanimar a la realización de análisis factoriales, al uso de subescalas o a la conceptuación en términos de subconceptos, sino que lo que quiere decir es que los análisis factoriales no son interesantes en sí mismos, aunque pueden ser muy importantes como primer paso hacia la construcción de nuevos instrumentos.

Parece necesario y justificado crear nuevos métodos de medida y nuevas escalas para medir el L.O.C. en ámbitos específicos, con el fin de aumentar el valor predictivo del constructo. Marsch y Richards (1987), por ejemplo, desaconsejan el uso de escalas generales. En el ámbito laboral, Dailey (1978, 1980) también recomienda la utilización de escalas específicas al trabajo, puesto que tanto la de Rotter (1966) como otras versiones abreviadas usadas, entre otros, por Andrisani y Nestel (1976), Frantz (1980a, 1980b), Runyon (1973), Valecha (1972) y Valecha y Ostrom (1974), siguen siendo instrumentos demasiado generales. Posteriormente comentaremos dos tipos de instrumentos: los generales, que miden expectativas de L.O.C. en general, a veces atendiendo distintos niveles de aplicación del constructo, como el caso del modelo de tres factores de Paulhus y Christie (1981) y Pauihus (1983), y los específicos, que evalúan expectativas de L.O.C. en ámbitos concretos, como lo es el trabajo.

4.2.3. Falta de validez de contenido

La falta de validez de contenido, o falta de relación entre el contenido de los ítems y el constructo subyacente, tal como fue definido por Rotter (1966),

es un problema que se observó al factorializar la escala. Esta falta de validez se refiere tanto a que el contenido de los items no representa un número suficiente de situaciones, como a que la externalidad está constituida casi exclusivamente por la suerte.

4.2.3.1. Insuficiencia del rango de contenido de los items

Como acabamos de ver, el análisis factorial ha identificado una variedad de factores dependiendo del tamaño y de las caracteristicas de la muestra. Sin embargo, estos factores, más que la verdadera multidimensionalidad de la escala y del constructo L.O.C., pueden estar reflejando, simplemente, la heterogeneidad y nebulosidad conceptual de los items, así como la falta de vínculos teóricos entre los mismos. De aquí se puede inferir que la escala no es una definición operacional adecuada del constructo (Jackson y Paunonen, 1980; O'Brien, 1984a; Paunonen y Jackson, 1985).

El análisis de los items muestra que la escala de Rotter no toca un rango suficiente de situaciones, ya que los items de la misma no representan todo el contenido que el constructo L.O.C. cubre, tal como afirma O'Brien (1986):

> *"La escala no incluye un rango amplio de situaciones, lo cual limita la afirmación de Rotter de que la escala mide la orientación de control en todas las esferas principales de la vida" (p. 156).*

Asimismo, los resultados de los análisis factoriales muestran que la escala se centra en aspectos políticos y educativos. Hay muy pocos items que se refieren al trabajo, al ocio, a la familia o a las relaciones interpersonales, aspectos todos ellos muy importantes en la vida de la persona adulta (O'Brien, 1984a). Para medir expectativas generalizadas, la escala tendria que tener presentes estas otras situaciones o estar formulada de forma más abstracta de manera que haga referencia a cualquier tipo de situaciones de la vida.

4.2.3.2. El rango de contenido de los items no cubre adecuadamente la externalidad

Si analizamos las definiciones que Rotter (1966), y Rotter y cols. (1962) dieron del L.O.C., observamos que mientras el control interno se refiere a la percepción de los refuerzos como consecuencia de las propias acciones, el control externo relaciona los refuerzos con la suerte, el azar u otras personas. Hersch y Scheibe (1967), que fueron unos de los primeros autores que cuestionaron la unidimensionalidad del concepto L.O.C., consideraron que la externalidad era mucho menos homogénea que la internalidad, es decir, que había una gran diversidad en el significado de externalidad, según se aprecia en estas palabras:

> *"los datos también sugieren que la formulación teórica del L.O.C. previamente señalada (la unidimensional)*[18] *puede ser demasiado simplista. Los individuos que puntúan bajo en la Escala I-E (internos) son más homogéneos en la realización de las pruebas que los que tienen puntuaciones altas. Esto puede sugerir que existe diversidad en el significado psicológico de la externalidad. Por ejemplo, un individuo puede ser externo por el hecho de ser física o intelectualmente débil en relación con los que le rodean. Por otro lado, una persona puede describirse a sí misma como externa porque está en una situación social altamente competitiva, donde la acción de otros puede tener gran importancia en el éxito de sus propios esfuerzos [...]. Si una persona cree en la suerte o en el destino, y si además cree que esas fuerzas externas no están de su lado, puede describirse a sí misma como externa" (p. 612-613).*

Estos autores argumentaron que la diferenciación teórica y empírica de la externalidad podía ser útil para entender las relaciones entre la personalidad y la adaptación.

En cambio, si analizamos los items de la escala de Rotter, vemos que las alternativas externas apenas tienen en cuenta a los "otros poderosos", y parecen haberse centrado en el concepto de "suerte" (casualidad) como representante del control externo. En esta línea, Ray (1980) ha afirmado que

[18] El paréntesis y su contenido los hemos añadido nosotros.

"la escala de Rotter podía haber sido más bien una medida de la 'creencia en la suerte y sus correlatos empíricos' " (p. 300) .

Duttweiler (1984) señala que la escala de Rotter parece estar diseñada para medir la orientación externa, pudiendo haber diferentes fuentes de control externas que, según esta autora, deberían ser investigadas separadamente. En este contexto, tratando de atender a la teoría y considerando el campo del L.O.C. en todo su contenido, según lo definió Rotter (1966), surgen las escalas I.P.C. de Levenson. De estas escalas hablamos en el punto que sigue.

4.3. OTROS INSTRUMENTOS PARA MEDIR EL L.O.C.

Podemos citar dos tipos de instrumentos para evaluar el L.O.C. Los generales, que pretenden medir expectativas generalizadas de control sobre los refuerzos, y los específicos, que intentan lo mismo pero ciñéndose a un ámbito concreto de la experiencia humana.

4.3.1. Instrumentos generales

Los dos instrumentos generales que, desde nuestro punto de vista, resultan de mayor interés son las "Escalas de las Esferas de Control" de Paulhus (1983), que hablan de distintos ámbitos en los que se puede medir el L.O.C., y las "Escalas I.P.C." de Levenson (1974, 1981), que miden el constructo L.O.C. considerándolo como multidimensional.

4.3.1.1. Escalas de las Esferas de Control, de Paulhus (1983)

Paulhus (1983) y Paulhus y Christie (1981) presentan una batería formada por tres escalas que cubren otras tantas áreas o esferas de reforzamiento: eficacia o logro personal, conducta interpersonal y actividad

sociopolítica. Cada escala está compuesta por 10 items de tipo Likert con siete posibilidades de respuesta, de manera que cuanto mayor es la puntuación mayor es la orientación interna del sujeto en esa escala, quien puede presentar diferentes grados de control en cada una de estas esferas.

Los coeficientes de consistencia interna (alpha de Cronbach) de las tres escalas están por encima de 0,75 y la correlación con la escala de Rotter oscila entre -0,28 para el "control interpersonal" y -0,50 para el "control sociopolítico", pasando por -0,37 para la "eficacia personal".

Esta escala se puede valorar positivamente, ya que intenta medir expectativas generalizadas de L.O.C. en distintas áreas de la experiencia humana, con el fin de realizar predicciones más precisas. Sin embargo, los autores hacen un uso ambiguo del término L.O.C. en la construcción del instrumento, equiparando el L.O.C. en el ámbito personal con la autoeficacia, lo que en realidad, como hemos dicho, es un constructo diferente del propuesto por Rotter (Palenzuela, 1987a).

4.3.1.2. Escalas de "Internalidad", "Otros poderosos" y "Suerte", de Levenson (1974, 1981)

Este instrumento, también conocido como las "Escalas I.P.C." (*Internality, Powerful Others and Chance*), deriva de una reconceptuación del constructo L.O.C. de Rotter. Levenson (1973a, 1974, 1975a, 1975b, 1981) argumentó que las creencias de L.O.C. internas son ortogonales a las externas, y distinguió entre las últimas dos tipos de agentes, afirmando que el control externo por la "suerte" forma una dimensión independiente del control externo por "otros poderosos". La fe en el destino o en la "suerte" implica una visión del mundo desordenada y que funciona al azar. En cambio, la convicción de que "otros poderosos" tienen el control implica la aceptación de la existencia de un orden y

de la predecibilidad de los refuerzos. La conducta de las personas será distinta según tengan unas u otras creencias (Levenson, 1981).

Basándose en esta idea, Levenson (1974) desarrolló un nuevo instrumento multidimensional formado por tres escalas: "internalidad", "suerte" y "otros poderosos". Con este instrumento trató de resolver, entre otros, el problema de la escala de Rotter, que parecía equiparar la suerte con el control externo. Esta idea de Levenson ha recibido apoyo empírico al conseguir aislar factores independientes dentro de lo que ella llamó el control externo. Evidentemente, estas dimensiones no son mutuamente excluyentes, puesto que se asume que una persona puede confiar en la propia habilidad para controlar los eventos, a la vez que piensa que otras personas poderosas tienen parte del control, o que cree en el poder de la suerte.

Cada una de estas tres escalas está compuesta por ocho items presentados en formato tipo Likert de siete puntos y formulados en primera persona (Levenson, 1974, 1981). El hecho de que no tengan una configuración de elección forzosa hace que las tres dimensiones puedan mostrar una independencia estadística puesto que se responde a cada una de las tres y elegir una opción de respuesta no conlleva descartar las demás, al contrario de lo que ocurre en la escala de Rotter. Además, incluye la noción de la multicausalidad y permite establecer grados de control. Por otro lado, al formular los items en primera persona, se distinguen las afirmaciones personales e ideológicas de las que describen a la gente en general, haciéndose hincapié en las primeras. Las normas de aplicación y de corrección, como resume Lefcourt (1991), se basan en más de una docena de estudios. Los coeficientes de consistencia (alpha de Cronbach) oscilan, según las muestras y escalas, entre 0,51 y 0,78. Algo inferiores resultan los promedios de los coeficientes obtenidos por el método *"Split"* (Spearman-Brown). En la correlación de estas escalas con la de Rotter se han encontrado coeficientes de 0,25 y 0,56 para las escalas de "otros poderosos" y "suerte", y -0 41 e inferiores, con la escala de "internalidad".

Levenson, con el objetivo de demostrar la validez convergente y discriminante de sus escalas multidimensionales, ha usado este instrumento con cierto éxito en la predicción de aspectos específicos, en distintos contextos, y con diferentes tipos de muestras (García y Levenson, 1975; Levenson, 1973a, 1974; Levenson y Mahler, 1975; Levenson y Miller, 1976). Entre estos estudios podemos citar varios. Por ejemplo, Levenson (1974) fue capaz de predecir la implicación política con su escala de "suerte" pero no con la de "internalidad" o con la de "otros poderosos": aquellos que creían que los eventos ocurrían por suerte eran menos proclives a implicarse políticamente en un grupo antipolución.

En una investigación realizada con población normal y psiquiátrica, Levenson (1973a) encontró que los psicóticos y neuróticos puntuaron más alto en "suerte" y en "otros poderosos" que los adultos sanos, estando los neuróticos mucho más cerca de la muestra normal que los psicóticos. Tras dos meses de hospitalización, los pacientes diagnosticados como paranoides puntuaron más alto en "otros poderosos" que el resto de los pacientes. Finalmente, después de la terapia, la "internalidad" aumentó, mientras que las otras puntuaciones se mantuvieron constantes.

Esta autora también ha comprobado que la variable "otros poderosos" está relacionada con el tiempo pasado en prisión y con la frecuencia del aislamiento. Este hallazgo queda oculto usando escalas unidimensionales porque no se distingue entre control por "suerte" y por "otros poderosos". Utilizando escalas unidimensionales, algunos investigadores hallaron, mediante medidas de impotencia, que los presos negros eran significativamente más externos que las personas no presas (Lefcourt y Ladwing, 1966) y llegaron a la conclusión de que el elemento determinante era la raza y no el encarcelamiento. Otros autores, como LeBlanc y Tolor (1972), y en nuestro entorno Sancha (1986), tampoco encontraron la relación que esperaban entre el L.O.C. y el tiempo de encarcelamiento. Sancha (1986) atribuye la ausencia de diferencias en L.O.C. según la duración de la institucionalización, a la estabilidad del constructo y a la estimulación cultural y terapéutica que reciben los reclusos en la

prisión que él estudió. Sin embargo, bajo una perspectiva multidimensional, Levenson (1975b) afirmó que la expectativa de control de "otros poderosos" tiene una especial importancia a la hora de entender el fenómeno de la encarcelación de individuos. Puede ser que el tiempo de internamiento y la vida en prisión no conduzcan a pensamientos de impotencia personal ni a sentimientos de que el control es impredecible por fuerzas sobrehumanas (suerte, destino), pero pueden conducir a la percepción de la existencia de una estructura autoritaria, predecible y poderosa.

Esta autora realizó un estudio en el que relacionó las expectativas de L.O.C. con el tiempo transcurrido en prisión y la conducta de los presos dentro de la institución. Los resultados de su investigación indican que los presos que llevaban en prisión más de cinco años creían significativamente más en el control por "otros poderosos" que los que habían sido encarcelados en los últimos seis meses, sin que hubiera diferencias significativas en las percepciones de "control interno" y "suerte". Estos resultados indican que los presos no pierden sus expectativas de control interno de los refuerzos, ni piensan que su vida está más controlada por la suerte, pero sí empiezan a desarrollar expectativas realistas de que ellos son objeto de las demandas de otros poderosos. Por ello, parece fundamental diferenciar dentro de la externalidad las dimensiones de "suerte" y "otros poderosos" para entender las expectativas de la gente que está sujeta a ambientes autoritarios y altamente predecibles.

Hay que señalar que aunque una de las novedades de este instrumento es la separación de los componentes del control, esta multidimensionalidad no ha sido siempre confirmada, como lo prueba la investigación de Griffith (1984) con mujeres de clase baja que cumplían condena, donde sólo se pudo comprobar la dimensión internalidad/externalidad.

La contribución de Levenson es muy importante, pues creó una de las primeras escalas mutidimensionales en las que las creencias de "control interno" se diferencian de las de "suerte" y "otros poderosos", siendo posible que las tres coexistan independientemente en los individuos. Ahora bien, desde el momento

en que en este instrumento no se centra en la expectativa de poder controlar o no, sino en los diferentes agentes de control (uno mismo, otros poderosos, suerte), el instrumento está tratando las atribuciones de causalidad, según afirman Pettersen y Bordeleau (1982).

Si analizamos los items de estas tres escalas, es fácil darse cuenta de que la mayoria de los enunciados propuestos están formulados en términos de atribución. Son ejemplos de ello el ítem 23 de la escala de "internalidad" ("Mi vida está determinada por mis propios actos"), el 7 de la escala de "suerte" ("Cuando consigo lo que quiero es normalmente cuestión de suerte") , y el 3 perteneciente a la escala de "otros poderosos" ("De alguna manera siento que lo que sucede en mi vida viene determinado principalmente por otros poderosos"). Mientras los enunciados en las escalas de "internalidad" y de "suerte" (23 y 7) se corresponden respectivamente con control interno y externo, el de la escala de "otros poderosos" no se pueden interpretar como control externo. En efecto, estos items hacen referencia a causas externas, pero regulares y previsibles, siendo causas diferentes de la suerte y de su carácter aleatorio. En consecuencia, este tipo de atribución externa puede permitir al individuo ejercer un control sobre los acontecimientos en cuestión mediante su influencia sobre los otros poderosos.

Aunque Levenson afirmara que la creencia en el control de "otros poderosos" constituye una clase de L.O.C. externo diferente de la que invocaba la "suerte" o el azar; en su razonamiento, las atribuciones a la causa externa de otros poderosos son o pueden ser de L.O.C. interno. Es decir, según Levenson un individuo puede responder que percibe la influencia de "otros poderosos" como una percepción de control externo, y expresar al mismo tiempo una creencia de control interno en la escala interna (Levenson, 1981):

> *"En este último caso (refiriéndose a los 'otros poderosos')*[19] *queda una posibilidad de control puesto que una persona que percibe que los otros tienen*

[19] El paréntesis y su contenido los hemos añadido nosotros.

el control sobre los refuerzos, puede también percibir cierta regularidad en las acciones de esas personas y creer que puede obtener refuerzos a través de su influencia en ellas" (p. 15).

El análisis de Levenson al confundir causalidad y control nos lleva, entonces, a considerar que un individuo puede tener a la vez una percepción de control externo y otra de control interno, lo que es contradictorio. Según esto, sería más lógico y más simple decir que este individuo hace una atribución a una causa externa pero tiene un L.O.C. interno.

Nuestra posición parte de la hipótesis de que el control de los refuerzos y situaciones constituye la esencia misma de la variable de Rotter, por lo tanto lo fundamental es disponer de una escala que nos permita conocer en qué medida la persona que responde espera poder controlar los refuerzos y situaciones significativas para ella, independientemente de los agentes o causas que ejerzan el control. En esta línea, y a partir de las escalas de Levenson, Pettersen y Bordeleau (1982) buscaron una nueva formulación que condujera a una clarificación de los resultados empíricos. De su trabajo surgió la escala Q.P.C.T. de Pettersen (1984), que comentaremos en el siguiente punto, instrumento aplicable en el contexto laboral, sobre el que nos basamos en nuestro estudio de campo para medir expectativas de L.O.C. en el trabajo.

Por otro lado, también se critica esta nueva conceptuación de Levenson sobre el L.O.C. por haber añadido confusión a la literatura. Como hemos comentado en el capítulo anterior al hablar de la autoeficacia, falla al distinguir entre control interno y autoeficacia, autoconfianza, o autodeterminación. Además, tampoco acierta al distinguir control externo (otros poderosos) e impotencia, puesto que la dimensión de "otros poderosos", tal como la operativizó Levenson, puede ser confundida en parte con éste componente de la alienación que distinguió Seeman (1959).

4.3.2. Instrumentos específicos

En torno a los instrumentos específicos para la evaluación del L.O.C. en el contexto laboral vamos a comentar tanto su necesidad como las medidas de las que disponemos.

4.3.2.1. Necesidad de instrumentos específicos

A partir de la monografía publicada por Rotter en 1966, el L.O.C. ha sido estudiado en gran variedad de áreas de la experiencia humana, incluido el ámbito laboral. No obstante, como hemos dicho anteriormente, en las investigaciones llevadas a cabo se constata que las correlaciones entre el L.O.C. y las diversas variables tienden a no ser muy fuertes, a pesar de mantenerse constantes de un estudio a otro. La falta de relaciones contundentes puede deberse al elevado grado de generalización de la medida suministrada por la Escala I-E de Rotter, que es el instrumento utilizado en la mayoría de las investigaciones.

Aunque es cierto que una medida generalizada permite hacer predicciones en un gran número de situaciones, estas predicciones no pueden ser muy precisas (Rotter, 1975). Para mejorar la predicción en una situación o contexto dado, hay que utilizar una medida del L.O.C. específica a ese contexto concreto en el que estamos interesados, por lo que en ocasiones será necesario crearla. Las medidas de L.O.C. para situaciones concretas nos aportan datos más específicos y útiles a la hora de diseñar intervenciones dirigidas a aumentar las expectativas de control interno del colectivo implicado. En este sentido y como hemos comentado anteriormente, Crandall y cols. (1965), Dayley (1978), Lefcourt (1980), Marsch y Richards (1987), Paulhus (1983), Phares (1976) e incluso Rotter (1975), recomendaron el uso de escalas específicas diseñadas para la situación a estudiar. Así, por ejemplo, se han elaborado escalas para medir el L.O.C. en alcohólicos (Worrell y Tumilty, 1981), ancianos internados en residencias (Reid y cols., 1977), en las relaciones de pareja (Miller y cols. 1983) y

en el campo de la salud (Wallston y cols. 1978), habiéndose creado, además, escalas especificas para medir el L.O.C. en el contexto laboral, como vemos a continuación.

4.3.2.2. Medidas de L.O.C. en el trabajo

En el ámbito laboral se ha tratado tanto de adaptar y reducir la escala de Rotter para su uso en este contexto, como de crear nuevas escalas especificas a este campo. Asi, por ejemplo, Valecha (1972) y Valecha y Ostrom (1974) utilizaron una nueva escala de L.O.C., de 11 items, extraida de la de Rotter (1966), cuyos resultados se relacionan con variables del ámbito laboral. Esta nueva escala está orientada hacia adultos, relacionada con el trabajo, y evita los items faltos de sentido para población trabajadora. Las propiedades psicométricas de esta versión abreviada (caracteristicas de distribución, fiabilidad, correlaciones items-total, estructura factorial, etc.) se comparan favorablemente con la original de Rotter. Distintos autores, entre ellos Frantz (1980a, 1980b), MacKenzie y Goodstein (1986), MacKenzie y cols. (1987), han usado esta escala. En nuestro entorno, de Diego (1990), a su vez, adaptó y baremó la Escala I-E de Rotter con vistas a una posible utilización en procesos de selección de personal y evaluación organizacional. Sin embargo, las adaptaciones de la escala de Rotter siguen siendo demasiado generales para encontrar relaciones precisas en el ámbito laboral, por lo que no susbsanan las dificultades. Utilizando escalas especificas se podrian esperar mayores correlaciones con otras variables relacionadas con la conducta organizacional y con refuerzos laborales tales como promociones, incrementos de salario o condiciones de trabajo favorables.

Spector (1988) desarrolló la *"Work Locus of Control Scale"* (W.L.C.S.), instrumento de 16 items para medir el L.O.C. en el trabajo, entendido en términos de atribuciones. La W.L.C.S. pregunta por las opiniones y creencias de la persona sobre el trabajo en general, sin hacer referencia a la experiencia concreta y personal de cada sujeto en su empleo actual.

No compartimos la visión del L.O.C. como atribuciones ni nos parece acertado que se consideren las creencias de la persona sobre el mundo laboral en general, puesto que una persona puede tener unas creencias generales sobre el mundo de trabajo y otras diferentes sobre su empleo concreto, siendo estas últimas las que más le influyen en sus actitudes y conductas laborales. Sin embargo, debemos decir que la W.L.C.S. es una escala útil, bien construida y con buenas características técnicas (Spector, 1992a). Las correlaciones items-total oscilan entre 0,24 y 0,67, con una media interítem de 0,25. Los coeficientes alpha de Cronbach obtenidos son buenos, ya que variaron entre 0,75 y 0,85. Tal como se esperaba, esta escala más específica correlacionaba entre 0,49 y 0,57, a un nivel de $p<0,05$, con otras más generales como la versión reducida de la escala de Rotter (Valecha, 1972; Valecha y Ostrom, 1974), siendo la correlación positiva porque en ambas escalas las puntuaciones bajas coinciden con la internalidad. Respecto a la validez, queda demostrada ya que la nueva presenta correlaciones significativas con la satisfacción laboral, el compromiso con el trabajo, la autonomía, el liderazgo, el estrés del rol, etc., mucho más altas que con las escalas generales.

Pettersen (1984) presentó otro instrumento, el *"Questionnaire de Perception de Contrôle I-E en situacion de Travail"* (Q.P.C.T.), para medir la percepción de control en situaciones laborales. El cuestionario consta de dos partes que pretenden comprender los dos grandes aspectos del concepto control interno-externo: el control de refuerzos, y las diversas fuentes de control externo.

La primera parte consiste en una escala de 28 items (Escala de Control Interno-Externo) que describen refuerzos y características del trabajo. En ella se trata de evaluar el grado de expectativa de control interno que el sujeto expresa, L.O.C., definido como

> *"la percepción que tiene una persona de su capacidad de influir en la probabilidad de los acontecimientos que le rodean, sin importar las estrategias consideradas" (Pettersen, 1985a, p. 30).*

Para cada ítem, el sujeto tiene que indicar en una escala tipo Likert de cinco posibilidades el grado de influencia que espera tener en ese aspecto particular de su trabajo, independientemente de que sea por causa de sus características personales o de su comportamiento. La puntuación total es una media de los items, en la que a mayor puntuación corresponde mayor control interno.

Esta escala de control interno-externo, además de ser adecuada para el ambiente organizacional, nos parece muy acertada porque tiene otra característica que la hace diferente a la mayoría de los demás instrumentos. Mide las expectativas de control de varios aspectos del trabajo y de eventos que ocurren dentro de este ambiente sin hacer referencia ni a fuentes de control internas (características personales de la persona, su conducta) ni a externas (como la oportunidad, la suerte, la influencia de otras personas o la complejidad de los factores a controlar), aspectos que pertenecen al proceso de la atribución causal y no al L.O.C. Este acercamiento permite la evaluación de lo que consideramos la esencia del constructo L.O.C., es decir, de la percepción individual de la propia capacidad de influir en la probabilidad de los eventos (Pettersen, 1985b).

La segunda parte del Q.P.C.T. es, en realidad, un instrumento para medir atribuciones compuesto por seis escalas de 18 items cada una que evalúan el grado de influencia que la persona atribuye a las principales fuentes de control externo (la suerte, los superiores, los compañeros, los subordinados, el convenio colectivo y la política de la organización) sobre los mismos reforzamientos que habían citado en la parte anterior. De esta manera se distingue, como hacía Levenson (1981), entre las personas que creían en la suerte y las que creían en los otros poderosos. Esta segunda parte es, por tanto, un instrumento multidimensional y específico para el contexto laboral .

Las correlaciones items-total fueron, en general, superiores a 0,50 en todas las escalas, y particularmente en la de "suerte" (por encima de 0,70). Los índices alpha de Cronbach obtenidos resumen el alto nivel de consistencia

interna, con coeficientes del orden de 0,90 a 0,96. Este resultado puede parecer sorprendente, puesto que el cuestionario es de tipo aditivo y cada enunciado lleva cierto grado de especificidad. Examinando las intercorrelaciones entre las escalas del cuestionario podemos destacar una fuerte interrelación, sobre todo dentro de la segunda parte referidas a las causas externas (Pettersen, 1985a), por lo que se podría pensar que los sujetos habrían desarrollado una creencia generalizada en las atribuciones de las causas o un esquema de respuesta. También es importante señalar que la escala de control del refuerzo (primera parte) no correlaciona sistemáticamente con la de la atribución causal (segunda parte) (Pettersen, 1985a), lo cual tiende a apoyar la distinción que diferencia el L.O.C. de la atribución de causas. No pudiéndose interpretar que la atribución de influencia a una causa externa está determinada necesariamente por un L.O.C. externo, o al revés, puesto que las relaciones positivas parecen más bien apoyar lo contrario. Si un sujeto puntúa alto en las escalas de superiores, compañeros, etc., quiere decir que está de acuerdo en que esos agentes influyen, pero eso no implica que él perciba que no controla esos mismos refuerzos. Esta relación puede ser lógica si considera que controla también esas causas. La escala "suerte" escapa a este fenómeno con una correlación negativa no significativa, lo cual también tiende a confirmar el modelo propuesto, ya que la suerte es una causa externa incontrolable, y es lógico que cuanto mayor sea la puntuación en esta escala, menos control sobre el propio destino se perciba.

Para abordar la validez del Q.P.C.T. se trató de ver si este cuestionario, más específico, era realmente diferente de la concepción general medida por la Escala I-E de Rotter y si permitía hacer predicciones más precisas. Se eligió la escala de Rotter porque es la más utilizada, tanto cuando se estudia el constructo en general como cuando se aplica al medio laboral. En primer lugar, se calcularon las correlaciones entre el Q.P.C.T. y la I-E de Rotter, que no pasaron de 0,20. Por lo tanto, las medidas suministradas por el nuevo cuestionario parecen tener poca varianza común con la escala general de Rotter, de lo que se dedujo que este tipo de enfoque específico era, al menos en parte, diferente. Ahora bien, el hecho de que la Escala de Control Interno-Externo de

Pettersen (1984) correlacione negativamente con la de Rotter (-0,17; p<0,05) (es decir que los sujetos considerados más externos por la escala de Rotter, son los que esperan tener menos control en su trabajo en la de Pettersen y los que más alto puntúan en las escalas de causas externas) nos lleva a afirmar que, como predecía la teoría del aprendizaje social, la percepción de control en una situación específica parece estar influida por una expectativa más general (Pettersen, 1985a).

En segundo lugar, se consideró la satisfacción en el trabajo como variable dependiente para medir la validez de criterio del Q.P.C.T., porque es una de las variables cuya relación con el L.O.C. no admite prácticamente ninguna duda. En efecto, como hemos visto, muchos estudios han concluido que los sujetos internos expresan sistemáticamente un mayor grado de satisfacción en el trabajo que los externos. Se comparó el Q.P.C.T. y la escala de Rotter con el *"Job Descriptive Index"* (J.D.I.) de Smith y cois. (1969). El J.D.I., a pesar de su antigüedad continúa siendo uno de los cuestionarios de satisfacción en el trabajo más utilizado por los investigadores. Respecto al Q.P.C.T. la única relación clara se estableció con la escala que media control sobre los refuerzos, que se asocia positivamente con la satisfacción en el trabajo (0,39 y 0,41, p<0,01). Para las demás escalas las correlaciones no fueron significativas (Pettersen, 1985a, 1985b). La correlación obtenida entre el instrumento de Rotter y el J.D.I. es de -0,18 y -0,16 (p<0,01). La correlación es negativa porque, contrariamente a la medida de Pettersen, una puntuación elevada se traduce en una percepción externa (Pettersen, 1985a, 1985b). Esta correlación es siempre de menor importancia que la obtenida por la de control interno-externo de Pettersen, por lo que se muestra que este último instrumento específico a la situación de trabajo presenta una relación más estrecha con la satisfacción laboral que la medida general de Rotter. Por lo tanto, cada vez que se pretende medir L.O.C. en situaciones laborales, es mejor usar el Q.P.C.T. en vez de la escala de Rotter (Pettersen, 1985a).

El cuestionario Q.P.C.T. puede estar igualmente indicado para relacionar el L.O.C. y las atribuciones de causalidad en el contexto laboral. Sobre todo, teniendo en cuenta que desde los numerosos estudios de Weiner y de sus colaboradores, el paradigma de atribución de causas está teniendo cada vez más auge en el estudio de muchos fenómenos de organización como la selección de personal o la evaluación del rendimiento (Robbins, 1991).

En el estudio empírico realizado, que describimos en la segunda parte de esta tesis, utilizamos una adaptación a nuestro entorno y al contexto laboral de la prisión de la primera parte de la escala de Petterser, la que mide las expectativas de L.O.C. interno. Sobre esta escala que hemos creado y sobre las características de la Q.P.C.T. original profundizaremos en el capítulo séptimo, al describir los instrumentos de medida empleados en esta investigación.

A modo de resumen y para finalizar este capítulo, podemos decir que el L.O.C. es una variable cognitiva fuente de diferencias individuales, que tiene implicaciones en las actitudes, la motivación y las conductas de las personas en las organizaciones. Nuestro objetivo en este capítulo ha sido mostrar la investigación realizada sobre las disimilitudes existentes entre las personas de L.O.C. interno y externo en la predicción de la conducta, los antecedentes de esta variable, su estabilidad y su medición. Todo ello lo hemos hecho con el fin de justificar la inclusión del L.O.C. como variable fundamental en nuestro modelo explicativo de las actitudes del personal penitenciario hacia su trabajo y hacia los reclusos.

Hemos visto que en el contexto laboral las personas internas y externas difieren en las características objetivas de los trabajos que realizan, así como en la percepción de estas características, puede ser porque llevan a cabo trabajos diferentes o porque perciben las mismas situaciones de distinta forma. Se ha demostrado que el L.O.C. actúa tanto independientemente como en interacción con las características percibidas del trabajo, siendo un predictor significativo de los resultados en el contexto laboral, entre los cuales destacamos las actitudes

hacia el trabajo. En cualquier caso, la investigación sobre el L.O.C. en ámbitos organizacionales ha sido poco sistemática e inconclusa. En este trabajo pretendemos probar la importancia de las expectativas de L.O.C. en la determinación de las actitudes hacia el trabajo y hacia los reclusos de los funcionarios de prisiones, considerando que estas expectativas pueden varia: en el tiempo y están en función de otras variables sociodemográficas, organizacionales y de percepción del trabajo.

En este cuarto capítulo hemos tratado también la medición del constructo L.O.C., puesto que para extraer conclusiones sobre las diferencias entre sujetos internos y externos es necesario distinguirlos. En la investigación se ha diferenciado entre individuos internos y externos dependiendo de sus expectativas de poder controlar su ambiente, sin que esta clasificación implique que el L.O.C. sea una dimensión de personalidad inamovible; es más, el L.O.C. es susceptible de cambiar en función de las experiencias que tiene la persona a lo largo de su vida.

La forma más habitual de evaluar las expectativas de L.O.C. es mediante cuestionarios estandarizados donde los sujetos aportan información sobre sus expectativas de control. Este hecho nos obliga a hablar de personas internas y externas dependiendo del grupo normativo con el que se les compara. El constructo L.O.C. es uno de los que más escalas tiene para su medida, siendo posible citar más de 50, la mayor parte de ellas con grandes problemas teóricos y metodológicos. La Escala I-E de Rotter fue el primer cuestionario construido sistemática y específicamente para medir las diferencias individuales en L.O.C. Este instrumento es una medida generalizada que pretende referirse a un amplio número de experiencias de la vida humana, aunque en realidad se centra sobre todo en aspectos académicos y sociopolíticos. Aunque ha sido la escala más usada y citada en la literatura, también ha sido muy criticada por diversas razones. Por un lado, por las dificultades que provoca su formato de elección forzosa en cuanto a la clasificación de los sujetos. Por otra parte, por el problema de su falta de validez de contenido, que nos indica que la escala no es una

definición operativa adecuada del constructo. El rango del contenido de los ítems no es suficientemente amplio para medir expectativas generalizadas y, además, mientras que la internalidad queda suficientemente cubierta, la externalidad parece centrarse en la suerte. Por último, el hecho de que sea una medida generalizada permite que a partir de ella se puedan hacer predicciones en muchos campos, pero dificulta que estas predicciones sean precisas y contundentes.

Por todo ello, Rotter y otros muchos autores, con el fin de aumentar el valor predictivo, y sin negar que detrás haya un constructo subyacente general, aconsejan la utilización de medidas de expectativas generalizadas pero circunscritas a campos concretos de la experiencia humana, en nuestro caso el entorno laboral.

En el campo organizacional a menudo se han usado versiones abreviadas de la escala de Rotter, pero estas medidas no han eliminado las dificultades porque siguen siendo demasiado generalizadas. Autores como Pettersen (1984) y Spector (1988) han desarrollado medidas de L.O.C. aplicables específicamente al contexto laboral. La de Spector, aunque tiene como resultado correlaciones mejores que la escala de Rotter, no nos satisface porque conceptualiza el L.O.C. en términos de atribuciones y considera las creencias de las personas sobre el trabajo en general, no circunscritas al empleo concreto que desempeñan. La escala de Pettersen, sin embargo, nos parece muy adecuada porque entiende el L.O.C. dentro del marco de la teoría del aprendizaje social de Rotter y porque evalúa lo que consideramos la esencia del constructo, la expectativa de ser capaz de influir o controlar la probabilidad de los refuerzos, sin entrar a discutir sobre las causas que llevan a esos refuerzos. El formato tipo Likert de esta escala también nos gusta porque permite distinguir entre personas con diferentes grados de expectativas de control interno. Por estas razones en nuestro estudio empírico utilizamos una adaptación de esta escala de Pettersen a nuestro ámbito castellanohablante y al trabajo en prisiones.

En esta segunda sección hemos visto la importancia de las expectativas de L.O.C. en la determinación de las actitudes en el contexto laboral y hemos estudiado el modo de evaluarlas, llegando a la conclusión de que lo mejor es utilizar un instrumento que mida expectativas generalizadas circunscritas al entorno laboral, porque de esta manera podremos realizar predicciones precisas. Así, en la parte empírica, tal como acabamos de señalar, utilizamos una adaptación de la Q.P.C.T. de Pettersen (1984).

A continuación, en la tercera sección, vamos estudiar las variables de percepción del trabajo que, a nuestro modo de ver, influyen en la determinación de las actitudes del personal penitenciario, tanto directamente como mediante su participación en la conformación de las expectativas de L.O.C. en el ambiente laboral.

SECCIÓN TERCERA

LAS VARIABLES DE PERCEPCIÓN DEL TRABAJO COMO DETERMINANTES DE LAS EXPECTATIVAS DE L.O.C. Y DE LAS ACTITUDES

La percepción de las características del trabajo tiene un papel importante en el modelo que proponemos para explicar las actitudes del personal de prisiones hacia su empleo y hacia los reclusos. La percepción que el trabajador tiene de su empleo es, sin duda, un pilar fundamental de sus actitudes, que participa en su construcción tanto directamente como de forma indirecta a través de otras variables. Así, considerando lo importante que es para las personas mantener el control sobre su ambiente, la influencia de estas percepciones en las actitudes puede darse a través de la conformación de unas determinadas expectativas de L.O.C. Como hemos visto, el L.O.C. en el trabajo no es algo fijo en el ser humano, sino que depende de la experiencia de control que la persona tenga en su ambiente laboral. Es decir, depende de las posibilidades que el ambiente laboral ofrezca para ejercer control, y de cómo se perciben en función de sus necesidades y características personales.

En esta sección, que se identifica con el capítulo quinto, estudiamos el papel de la percepción que cada trabajador tiene de características de su empleo como la autoridad, la ambigüedad del rol, la autonomía, la peligrosidad y el apoyo social, en la formación de su L.O.C. laboral y de sus actitudes. Hemos elegido estas variables, y no otras, porque se ha demostrado su importancia en la determinación de las actitudes del personal penitenciario y porque son constructos relacionados con la percepción de control sobre el ambiente. No hemos encontrado ninguna investigación que relacione el L.O.C. de los trabajadores de prisiones con sus actitudes; pero sí hay abundantes estudios del L.O.C. en las organizaciones en general en relación con actitudes como la satisfacción en el trabajo.

Posteriormente, en nuestra investigación empírica vamos a evaluar en qué medida estas percepciones determinan las actitudes directamente y en qué medida las determinan a través de las expectativas de L.O.C.

Capítulo V

VARIABLES DE PERCEPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO

1. IMPORTANCIA DE LA PERCEPCIÓN DEL TRABAJO EN LA DETERMINACIÓN DE LAS ACTITUDES DEL PERSONAL DE PRISIONES

Las percepciones de la persona determinan, al menos parcialmente, su conducta en las organizaciones. La percepción es un proceso por el cual los individuos organizan e interpretan sus impresiones sensoriales con el fin de dar significado a su ambiente. Cuando hablamos de percepción en esta tesis nos referimos a la percepción social, con lo cual indicamos que estamos más interesados en los determinantes y resultantes sociales que en los mecanismos neurofisiológicos que conforman la percepción.

Aunque las personas realicen su trabajo en un contexto con características objetivas similares, no tienen por qué percibir necesariamente su ambiente de la misma manera, debido a la intervención de factores que moldean y a veces distorsionan la percepción. La interpretación y la valoración que el individuo hace de los atributos de su trabajo están influidas por la interacción de sus características personales y las condiciones organizacionales (Spector, 1992b; Torregrosa y Crespo, 1984), muchas de las cuales han sido ya comentadas en la Contextualización y volveremos a discutir en el capítulo siguiente.

A continuación vamos a revisar la literatura relacionada con las cinco características del trabajo que hemos considerado más importantes en la determinación de las actitudes del personal de prisiones hacia su trabajo y hacia los presos. Estas características, que son la autoridad sobre los presos, la ambigüedad del rol, la autonomía, la peligrosidad y el apoyo social de compañeros y de superiores, influyen en la determinación de las actitudes, tanto directamente como a través de las expectativas de L.O.C. Creemos que éstas son las características más relevantes del trabajo en prisiones a la hora de explicar el L.O.C. y las actitudes del personal de prisiones, porque están

muy relacionadas con la percepción de control en este ambiente laboral, y así lo muestra la bibliografía sobre este grupo ocupacional. Sin embargo, no debemos olvidar que las relaciones de las percepciones del trabajo por una parte con el L.O.C., y por otra con las actitudes, probablemente son bidireccionales, no pudiendo establecer la dirección de la causalidad mediante estudios correlacionales.

En torno a cada una de estas variables a continuación estudiamos su importancia, su significado y el papel que tienen en la determinación del L.O.C. y de las actitudes del personal de prisiones.

2. LA AUTORIDAD DEL PERSONAL DE PRISIONES

2.1. IMPORTANCIA DE LA AUTORIDAD EN EL TRABAJO EN PRISIONES

La autoridad, la influencia, el poder y el control son conceptos básicos para entender las relaciones interpersonales en las organizaciones (Cartwright, 1965). En la prisión adquieren aún mayor importancia, al ser ésta una institución cerrada y coercitiva; sin embargo, han sido poco investigados empíricamente.

La habilidad del personal de prisiones para controlar a los presos es fundamental para el correcto funcionamiento de la institución penitenciaria. No obstante, los empleados de prisiones piensan que les falta el poder necesario para realizar su trabajo y hay un sentimiento generalizado entre ellos de que tienen poco control sobre aspectos como las políticas específicas que se llevan a cabo, los procedimientos con los cuales tienen que conseguir la obediencia de los reclusos y el funcionamiento general o los fines de la prisión (Duffe, 1974; Hepburn, 1984, 1985, 1987; Hepburn y Crepin, 1984; Jacobs, 1983; Walters, 1988).

El nivel de control sobre los presos ha cambiado en los últimos veinte años debido a diversos eventos que han modificado la estructura organizacional de las prisiones. Por una parte, el movimiento a favor de un trato humanitario y de los derechos de los presos (la limitación del aislamiento, el establecimiento de mecanismos formales para atender las quejas de los reclusos, etc.) y por otra, la introducción del tratamiento penitenciario, han debilitado la autoridad de los trabajadores de vigilancia puesto que han minado su tradicional control coercitivo a la vez que han dado la oportunidad a los reclusos de desarrollar cierto poder que contrarrestara el del personal (Morris y Tonry, 1983).

Los funcionarios de vigilancia ven que las reformas para proteger a los presos van en detrimento de sus propios intereses y de su bienestar (Crouch, 1980a; Jacobs, 1983; Poole y Pogrebin, 1987; Poole y Regoli, 1981), a la vez que se sienten asediados por presos y directivos (Cheatwood, 1974; Cheek y Miller, 1983; Crouch, 1980a; Jacobs, 1983; Lombardo, 1981a; Vega, 1990). Una encuesta llevada a cabo en Illinois (EE.UU.) indica que cerca del 80% de los vigilantes piensa que los reclusos tienen demasiados derechos y que es difícil mantener la disciplina (Jacobs y Kraft, 1978).

La autoridad del guarda se ha visto erosionada porque ahora comparte con especialistas de tratamiento y directivos o delega en ellos decisiones que afectan la marcha del recluso en la prisión y que antes tomaba él. La sensación de falta de poder en los vigilantes se percibe como un sentimiento de falta del reconocimiento, de la cooperación y del apoyo necesario por parte de la institución y de sus responsables para realizar su trabajo de forma efectiva (Lombardo, 1981a, 1981b).

Diferentes autores han encontrado relaciones entre la percepción de la propia autoridad y las actitudes. Parece ser que los guardas que se sienten amenazados por el incremento de los derechos de los presos reaccionan siendo más punitivos, más orientados hacia la custodia y más distantes en su relación con los reclusos (Crouch, 1980a; Duffee, 1974; Jacobs, 1983), a la vez

que incrementan su preocupación por su seguridad personal (Jacobs, 1983). Poole y Regoli (1980b) concluyeron que *"el grado en que un grupo de reclusos es visto como amenazante por los vigilantes está relacionado con la orientación de custodia del vigilante" (p. 223).*

La autoridad de los guardas, o derecho formal de ejercer control (Weinert, 1985) sobre los recluidos, se asocia con la satisfacción en el trabajo (Blau y cols., 1986; Crouch, 1980a; Hepburn, 1987), con la alienación (Poole y Regoli, 1981), con la ambigüedad del rol (Poole y Regoli, 1980b), con el estrés en el trabajo (Lombardo, 1981b) y con las relaciones con los presos (Crouch, 1980a; Lombardo, 1981a).

En la parte empírica de esta investigación vamos a comprobar el papel que juega la percepción del trabajador sobre el nivel de control o autoridad que tiene sobre los presos en la determinación de sus actitudes hacia el trabajo y hacia éstos. Probablemente, si el nivel de autoridad es considerado bajo, ello constituirá un factor estresante en el trabajo (Gemmill y Heisler, 1972) y conducirá a actitudes negativas. Por el contrario, si el nivel es más alto, ayudará al afrontamiento de las situaciones difíciles y llevará a actitudes positivas. Asimismo, consideramos que un mayor nivel de autoridad contribuirá al L.O.C. interno, lo que también conduciría a actitudes más favorables.

2.2. CONCEPTO DE AUTORIDAD

Debemos distinguir dos conceptos de autoridad. El primero, que a veces se denomina concepto "clásico", se refiere al derecho de dirigir las actividades de otros. Los funcionarios de prisiones, en virtud de su posición y de su responsabilidad, tienen el derecho y la obligación de dirigir gran parte de la vida institucional de los presos. El segundo concepto, también llamado "de aceptación", enfatiza el hecho de que son los subordinados los que confieren autoridad a las directrices de los superiores si optan por obedecerlas (Hampton, 1989). Es decir, desde esta perspectiva la decisión de si una orden

tiene o no autoridad depende de la persona a quien se dirige, y no de las "personas con autoridad" ni de los que dan las órdenes.

En circunstancias normales y dentro de la dinámica de las organizaciones laborales, los empleados, por el hecho de haber sido contratados, esperan un grado apropiado de dirección y al obedecer las directivas les conceden una cualidad de autoridad. De manera análoga, los gerentes suelen darse cuenta de lo que es apropiado en cada situación y emiten peticiones, instrucciones y órdenes razonables (Hampton, 1989). En el caso de la prisión, y en relación con los reclusos, la autoridad tiene algunos matices diferentes. Por una parte porque los presos, últimos subordinados en la organización, ni han sido contratados ni están en la institución voluntariamente y, por otra, porque para que la institución funcione el personal tiene que conseguir que las personas recluidas cumplan las normas.

Otros dos conceptos, la influencia y el poder, explican las diferencias en las respuestas ante la autoridad. La influencia se manifiesta en el cambio de comportamiento de un individuo como consecuencia de las acciones de otra persona. El poder es la capacidad de ejercer influencia. Para que haya influencia es necesario que algún tipo de poder confiera fuerza a la autoridad. Para Dahl (1957) el poder es una relación entre la gente y afirma que *"A tiene poder sobre B en la medida en que puede conseguir que B haga algo que de otro modo no haría" (pp. 202-203).*

Probablemente, el aspecto central del poder radica en ser una función de dependencia (Robbins, 1991). Cierto grado de dependencia mutua aparece en toda relación social continuada. Incluso cuando la relación es asimétrica, si cada parte quiere obtener sus propias metas y éstas están mediadas por la otra parte, aparece la interdependencia (Hepburn y Crepin, 1984). Los presos están formalmente supeditados a los funcionarios porque les protegen de otros presos, les asignan una celda y las tareas que deben realizar, y les distribuyen bienes y servicios; informalmente, de modo especial en regímenes autoritarios, dependen también de ellos porque controlan la información y la iniciativa. Los

guardas, por su parte, dependen de los presos para su seguridad personal y para la correcta realización de sus tareas. Los trabajadores de vigilancia han experimentado pérdida de control en los últimos años porque mientras los reclusos se han convertido en menos dependientes, la dependencia de los guardas respecto a los presos no ha decrecido.

Al estudiar los esfuerzos de los funcionarios en conseguir la obediencia o "sumisión" de los presos, es interesante comentar la base u origen de este dominio. Las cinco bases del poder relevantes para el estudio de las relaciones entre presos y trabajadores, que fueron enunciadas por French y Raven (1959) y posteriormente estudiadas por Bachman y cols. (1966), Bachman y cols. (1968) y Stojkovic (1986), entre otros, son las siguientes:

a) Poder legítimo. La posición estructural del trabajador de prisiones le provee de la autoridad formal para mandar. El funcionario tiene derecho a ejercer el poder sobre los reclusos en virtud de la relación estructural dentro de la institución entre la posición del guarda y la del preso. El trabajador es obedecido porque su posición (trabajo o rol) le da el derecho de serlo. Así, Cressey (1965) cuando habla de las prisiones orientadas a la custodia afirma:

> *"Las órdenes son obedecidas simplemente porque son dadas por un empleado penitenciario, y son cumplidas por los reclusos simplemente porque están presos" (p. 1038).*

b) Poder coercitivo. Esta clase de poder se basa en la percepción del preso de que el funcionario tiene la capacidad de castigar la desobediencia. Podríamos esperar que el poder coercitivo de los guardas sea grande. El poder del personal dentro de una organización está relacionado con las metas de ésta y los funcionarios, por lo menos los de vigilancia, son la unidad coercitiva dentro de una institución coercitiva.

c) Poder de premio. Los trabajadores tiene poder sobre los presos cuando éstos creen que tienen capacidad para dar recompensas. En general,

los reclusos perciben que son los miembros del equipo de tratamiento (psicólogos, trabajadores sociales, educadores, etc.) los que tienen voto a la hora de tomar decisiones sobre su situación penitenciaria, a pesar de que en teoría, los funcionarios de vigilancia hacen informes que sirven a los miembros de las juntas de observación y de tratamiento para tomar iniciativas acerca de la vida y el progreso de los presos en la prisión. Aunque la ausencia de refuerzos formales (la mejora de grado, la obtención de un permiso, etc.) puede disminuir el poder de recompensa, éste puede sustentarse mediante la creación, por parte de los trabajadores, de un sistema informal de recompensas, debido a la deficiencia del poder legítimo, del coercitivo y del de la recompensa formal.

d) Poder de experto. La sumisión puede obtenerse si los reclusos perciben que el trabajador tiene una habilidad, competencia o conocimiento especial. El poder basado en la competencia técnica y en el juicio es más característico del personal médico o de tratamiento. El poder experto puede erosionarse por dos razones. Porque a los presos les desagrada reconocer la capacidad de los funcionarios y porque la autonomía profesional de los funcionarios se ve amenazada por el funcionamiento burocrático de la Administración, que convierte en rutina las tareas técnicas y centraliza la toma de decisiones. Este tipo de poder, en ausencia del coercitivo y del de la recompensa, en ocasiones es insuficiente para controlar a los presos.

e) Poder carismático. Un trabajador puede ejercer poder carismático sobre los reclusos si despierta su respeto y admiración. El control que el funcionario ejerce depende básicamente de sus habilidades de persuasión y de su liderazgo (Schrag, 1961). Lombardo (1981a) afirma que los guardas con más experiencia ven su poder derivado de su forma de tratar con los presos y sugiere que los reclusos cumplen las normas

porque respetan la conducta del guarda, por su reputación, valia y buen juicio:

> *"La mayoría de los trabajadores no creen 'tener autoridad' simplemente por el hecho de ponerse un uniforme o porque tienen unas leyes que les respaldan. Ellos creen que, de alguna manera, deben desarrollar, y en cierto sentido ganarse, la legitimidad necesaria para ejercer la autoridad de forma efectiva" (p. 74).*

El personal de prisiones puede tener un grado mayor o menor de estas variedades de poder. Normalmente, ninguna de estas fuentes del poder por sí sola da la autoridad al trabajador.

En la definición de autoridad que guía la creación de una escala para evaluar este constructo en nuestro estudio de campo, se entiende ésta como el poder que el funcionario de prisiones percibe que tiene para controlar a los reclusos y llevar a cabo su labor, advirtiendo que esta percepción del nivel de autoridad que se posee es independiente de las bases que la sustentan.

2.3. EL PAPEL DE LA AUTORIDAD EN LAS ACTITUDES DEL PERSONAL DE PRISIONES

La investigación sobre la autoridad o poder de los trabajadores de prisiones se ha centrado en estos aspectos: las bases del poder del personal de prisiones, la percepción de los funcionarios de prisiones acerca de la distribución de poder dentro de la prisión y sobre su nivel de autoridad, así como en la influencia de todo ello en las actitudes hacia el trabajo y hacia los reclusos.

Los resultados de las investigaciones que han pretendido conocer cuáles son, en opinión de los trabajadores penitenciarios, las bases del poder con el que se esfuerzan en mantener la disciplina y el orden en la vida cotidiana de la prisión indican que el poder legítimo, el poder experto y el carismático son las razones más importantes por las que los presos obedecen,

siendo los menos importantes el poder coercitivo y el de recompensa (Hepburn, 1985; Lombardo, 1981a).

La baja importancia concedida en estas últimas investigaciones citadas al poder coercitivo y al de recompensa puede resultar llamativa y contraria al argumento de que dentro de la institución carcelaria es necesaria la obediencia coercitiva. Sin embargo, los trabajadores participantes en estos estudios no distinguieron a la hora de responder entre el poder usado para dar instrucciones sobre rutinas (sobre cómo, cuándo y dónde realizar ciertas tareas) y el poder usado para mantener la disciplina. Los presos no obedecen los mandatos sobre rutinas porque el vigilante ejerza un poder coercitivo, sino simplemente porque esperan que ciertas órdenes sobre la vida cotidiana les sean dadas y las siguen, sin más. En prisiones, el poder coercitivo puede ser utilizado para apoyar al legítimo pero, puesto que normalmente no es necesario usarlo, los guardas le conceden poca importancia (Hepburn, 1985). El poder coercitivo es más útil cuando está disponible siempre y sólo se usa en raras ocasiones. Ahora bien, esto no quiere decir que en todas las prisiones se use únicamente de forma puntual y esporádica. Marquart (1986) encontró que en algunas prisiones el uso de la coerción física estaba fuertemente arraigado entre una minoría significativa de vigilantes, que veía reforzada su conducta por parte de los superiores.

El análisis también indica que las bases de poder elegidas están relacionadas significativamente con ciertas características sociodemográficas y organizacionales de los trabajadores como la edad, la antigüedad en el trabajo en prisiones o el nivel de estudios, y con sus actitudes hacia la pena de prisión, como veremos en el capítulo siguiente. Sin embargo, las bases de poder elegidas no están relacionadas con el nivel de autoridad que los trabajadores perciben tener para controlar a los reclusos (Hepburn, 1985).

Por otra parte, en algunas investigaciones, los trabajadores de vigilancia consideran que la cantidad de control total en la prisión se distribuye de manera que los directivos ejercen el mayor control y los guardas el menor,

siendo el control ejercido por los presos substancialmente mayor que el de los guardas. Los vigilantes redistribuirían la estructura de control disminuyendo la influencia de los presos y aumentando la suya propia, sin que ello implicara un incremento en la cantidad total de control en la prisión (Hepburn, 1987).

La percepción de la autoridad o del control sobre los presos es mayor entre los vigilantes de orientación menos punitiva y custodial, entre quienes mantienen menor distanciamiento social hacia los reclusos y entre los que expresan mayor nivel de satisfacción (Hepburn, 1984; Hepburn y Crepin, 1984; Poole y Regoli, 1980b). Vega (1990) encontró que las funcionarias de prisiones mostraban actitudes más negativas hacia las presas que los funcionarios varones hacia los presos debido, en parte, al sentimiento de que las reclusas no les guardaban respeto. Sin embargo, no mostraban alta orientación de custodia.

En la determinación de la satisfacción es importante considerar el poder que perciben tener los funcionarios en relación con el poder que piensan que tienen los reclusos, puesto que una fuente de insatisfacción destacada es la percepción de que el nivel de control de los guardas es demasiado bajo y el de los presos demasiado alto (Hepburn, 1987). Por otro lado, cuando los vigilantes perciben que su influencia real es mucho menor que la de los responsables de la prisión, su alienación es mayor (Hepburn, 1987). Este descubrimiento es consistente con la idea de que las actitudes de los guardas hacia su trabajo mejoran a través de la colaboración o la participación en la dirección, en la cual los gestores les permiten un rol activo y formal en la política y en las decisiones relacionadas con el funcionamiento que afectan a su contexto laboral (Lombardo, 1981b). Asimismo, cuando los trabajadores de vigilancia prestan servicios informales y ayudan a los reclusos a conocer sus necesidades personales e institucionales, toman decisiones, experimentan autonomía y ejercen control, produciéndose un incremento en su habilidad para mantener el control y en la predecibilidad en la prisión (Hepburn, 1987), experimentando un

aumento de las recompensas del trabajo y del grado de autoridad percibido (Hepburn y Knepper, 1993).

No obstante, el nivel de autoridad percibido no se ha relacionado con el nivel de estudios, ni con la antigüedad en el trabajo en prisión ni con el contacto mantenido con los reclusos (Hepburn, 1984).

3. LA AMBIGÜEDAD DEL ROL

3.1. EL PROBLEMA DE LA AMBIGÜEDAD DEL ROL EN EL TRABAJO EN PRISIONES

El ordenamiento penitenciario del Estado español detalla cuáles son las funciones que desempeñan los profesionales de las prisiones, en qué consiste su trabajo y cuáles son sus obligaciones. Sin embargo, esta normativa, como cualquier otra, es esencialmente prescriptiva y no describe la realidad del puesto. Se especifica lo que debería ser, no lo que es, por lo que es difícil precisar en qué consiste el trabajo.

Los objetivos de custodia y tratamiento de la prisión, que hemos comentado en la Contextualización, recaen sobre los trabajadores, provocando que el conflicto y la ambigüedad sean características centradas en el rol del guarda de prisiones (Carroll, 1980; Crouch, 1986; Zald, 1962). Ahora bien, el conflicto y la ambigüedad del rol son, en última instancia, producto y reflejo de la ambivalencia que la sociedad, el público en general y los medios de comunicación tienen frente a la delincuencia y a la prisión, ya que cuando en la prisión se pone énfasis en la seguridad aparecen voces que dicen que hace falta más tratamiento y mejora de las condiciones de vida de los presos; sin embargo, si alguien escapa de la prisión o comete un delito grave mientras está en libertad condicional o tercer grado (elementos fundamentales para el tratamiento), se exige que se tomen mayores precauciones (Wicks, 1980).

Incluso cuando la finalidad básica del trabajo del vigilante se limita a mantener la seguridad y el orden, los medios prescritos para mantener esta paz no se transmiten con claridad. Aunque la prisión es una organización marcada por unas líneas de autoridad explícitas y con gran número de regulaciones formales, su tarea de tratar reclusos exige flexibilidad, aplicación juiciosa de la justicia y habilidad para conseguir la conformidad del preso a través de intercambios informales, los cuales se desvían de las reglas escritas (Sykes, 1974). El conocimiento de que la aplicación de las reglas puede ser flexible, hasta dónde puede darse esta flexibilidad y en qué circunstancias, no siempre es claro y comprensible. Las expectativas ambiguas y conflictivas son, por tanto, un resultado muy probable y una fuente de estrés potencial. Esta situación se agudiza en parte porque se espera que los oficiales trabajen por su cuenta, realicen sus tareas y resuelvan sus problemas sin ayuda (Poole y Regoli, 1980c). En este sentido, cabe señalar que según la Dirección General de Instituciones Penitenciarias (1995), el 35,2% de la muestra de trabajadores de prisiones del Estado español (excepto Catalunya) realiza su trabajo individualmente. Asimismo, el 10,9% de los encuestados tiene dificultades para comunicarse con sus compañeros a lo largo de su jornada de trabajo.

La redefinición del rol del funcionario de vigilancia de forma más manifiesta y realista emerge como necesaria. Esta redefinición debería incluir la ampliación de sus labores y responsabilidades de modo que se implicara a todos los colectivos de la prisión en el intento de resocialización de los delincuentes (Díaz, 1991; Garrido, 1985; Martín y Pérez, 1987), lo cual, según las investigaciones realizadas, lleva consigo un aumento en la satisfacción laboral de los trabajadores (Hepburn y Knepper, 1993) y una disminución de la alienación (Garrido, 1985).

La ambigüedad del rol es un factor habitual de estrés en el trabajo en prisiones que, según veremos en las siguientes páginas, influye en actitudes hacia el trabajo como la satisfacción laboral (Cullen y cols., 1985b; Philliber, 1987; Rutter y Fielding, 1988; Toch, 1980). Por otra parte, el L.O.C. puede

afectar a las actitudes y conductas de las personas en el trabajo directamente o moderando el efecto de otras variables, tales como el conflicto o la ambigüedad del rol.

En la parte empírica de esta investigación vamos a comprobar en qué medida la ambigüedad del rol ayuda en el desarrollo de un L.O.C. externo y se relaciona con ciertas actitudes hacia el trabajo y hacia los presos.

3.2. AMBIGÜEDAD DEL ROL: CONCEPTO, DISTINCIÓN DE OTROS CONSTRUCTOS Y MEDICIÓN

Como dijimos en la Contextualización, las organizaciones pueden considerarse como un sistema de roles (de Quijano, 1987; Kahn y cols., 1984; Katz y Kahn, 1977). Según Argyle y cols. (1981), el rol puede definirse como

> *"un patrón de conductas asociadas con una determinada posición o esperadas de las personas que las ocupan, que abarca las tareas, obligaciones y derechos de esa posición social. Los roles son interdependientes e incluyen un gran número de expectativas sobre las acciones, creencias, sentimientos, actitudes y valores de la persona que los ocupan " (p. 7).*

Para que la persona que ocupa un rol posea la información necesaria para desempeñarlo es preciso que las expectativas sobre el modo de hacerlo sean emitidas correcta y completamente, y también que sean percibidas adecuadamente. En caso contrario, surge la ambigüedad del rol, que puede ser definida como la ausencia de la suficiente cantidad y claridad de información para desempeñar el rol correspondiente en una organización (Peiró y cols., 1987a). Así, existe ambigüedad del rol cuando los objetivos del trabajo asociados con el rol, las expectativas de los compañeros de trabajo sobre él o la amplitud sobre sus responsabilidades no están expresados con suficiente transparencia (Kahn y cols., 1984). Existen varios tipos de ambigüedad de rol (Peiró y cols., 1987a). Entre ellos, cabe destacar los siguientes:

a) Ambigüedad relativa al puesto de trabajo. Se da cuando la persona que desempeña el rol no dispone de suficiente información sobre los objetivos a alcanzar, las tareas que se han de desempeñar, los límites de la autoridad, las responsabilidades o los medios y métodos que han de utilizarse para llevar adelante los cometidos.

b) Ambigüedad en las consecuencias de la realización de rol. Ocurre cuando el sujeto no dispone de la suficiente información sobre las sanciones o recompensas que le puede corresponder por un buen o mal cumplimiento de las tareas, ni sobre las promociones o ascensos que puede lograr.

c) Ambigüedad de las expectativas y las valoraciones del rol en su totalidad. Hace referencia a la falta de información manifiesta sobre lo que esperan los superiores, compañeros y subordinados del desempeño de su trabajo.

d) Ambigüedad sobre los objetivos y la política general de la organización. Alude a la escasez de información abiertamente formulada sobre los objetivos específicos y generales de la organización.

e) Ambigüedad sobre los derechos laborales y sociales. Apunta a la insuficiente información sobre los derechos laborales y sociales de todo tipo, que pueden corresponder a las diversas clases de organización.

En la literatura sobre organizaciones se ha hablado mucho de los problemas del rol, pero constantemente se han mezclado conceptos como estrés, conflicto, tensión y ambigüedad del rol. La investigación sobre trabajadores de prisiones no ha escapado a esta problemática y a menudo los autores evalúan diferentes constructos llamándolos de la misma manera, o miden lo mismo con distintos nombres. En este sentido, frecuentemente se ha descrito la ambigüedad del rol refiriéndose a ella como conflicto del rol (Hepburn y Albonetti, 1980; Poole y Regoli, 1980a, 1983), como estrés de rol

(Poole y Regoli, 1980b), como problemas del rol (Cullen y cols., 1985b) y como tensión de rol (Hepburn, 1985, 1987).

En nuestra investigación empírica nos centramos únicamente en la ambigüedad del rol, por diversas razones. En primer lugar, porque ésta se manifiesta como un constructo que predice mejor las actitudes y la conducta en la organización que, por ejemplo, el conflicto del rol (House y Rizzo, 1972; Keeman y McBain, 1979). En segundo lugar, porque es el constructo relacionado con los problemas del rol en el contexto del trabajo en prisiones que más se ha investigado y, por último, porque la naturaleza del trabajo de los funcionarios de prisiones, especialmente el trabajo de vigilancia, indica que la ambigüedad del rol es el aspecto más destacado. Asimismo, vamos a entender la ambigüedad del rol como la falta de claridad y precisión de las normas, reglas y procedimientos en la realización del rol.

El conflicto del rol es el principal constructo que debemos distinguir de la ambigüedad del rol. Ambos, la ambigüedad y el conflicto, están muy relacionados y son dos fuentes importantes de estrés en el trabajo, por lo que resultan difíciles de distinguir empíricamente. Mientras que la ambigüedad se refiere a la falta de claridad de las expectativas del rol, el conflicto está definido como la concurrencia simultánea de dos o más grupos de presiones contrarias o contrapuestas relativas a la conducta esperada de los ocupantes del rol, de modo que se dan demandas de trabajo conflictivas o que el individuo no desea cumplir (Kahn y cols., 1984; Peiró y cols., 1987b; Rizzo y cols., 1970).

El conflicto del rol es el problema del rol más estudiado teórica y empíricamente en prisiones, porque los trabajadores, independientemente de que ejerzan tareas de tratamiento o de otro tipo, sufren ese conflicto por las metas organizacionales conflictivas de seguridad y tratamiento. Aunque no lo vamos a evaluar en nuestro estudio empírico, nos parece interesante señalar que se han encontrado relaciones positivas y directas entre ese conflicto y el

estrés, el *cynicism*[20], el tedio[21], el *burnout*[22] y la actitud punitiva y hostil hacia los reclusos. También se han señalado relaciones negativas y significativas entre el conflicto del rol y la satisfacción en el trabajo, la vocación, la orientación de profesionalización y la idea de que los reclusos pueden ser rehabilitados y de que la prisión puede rehabilitar (Crouch y Marquart, 1980; Cullen y cols., 1985b; Farmer, 1977; Hepburn y Albonetti, 1980; Jacobs y Retsky, 1975; Manning, 1983; Pogrebin, 1978, 1980; Pogrebin y Atkins, 1983; Poole y Regoli, 1980a, 1980c; Shamir y Drory, 1981, 1982; Weber 1957; Whitehead y Lindquist 1986).

Debemos distinguir, además, entre la ambigüedad objetiva y la subjetiva. La objetiva puede deberse a que las personas que tendrían que proporcionar la información requerida para desempeñar el rol no lo hacen, bien porque la desconocen o bien porque no la comunican, o también a que la información, a pesar de ser transmitida, no llega correctamente al receptor. La ambigüedad subjetiva puede darse sin existir base objetiva. Se han desarrollado medidas diferentes que intentan responder a ambos aspectos (Peiró y cols., 1987a), pero la mayoría de las investigaciones ha optado por medidas subjetivas. El cuestionario más utilizado es el elaborado por Rizzo y cols. (1970), el cual se ha considerado estadísticamente bueno y de gran

---

[20] El *cynicism* es una actitud que traducimos como "cinismo", entendiéndola como un modo de adaptación que implica escepticismo, desengaño, desilusión, hostilidad y antagonismo (Regoli y cols. 1979).

[21] El tedio es un constructo definido por Pines y Kafry (1978) como *"una experiencia de agotamientos físico, emocional y actitudinal caracterizado por sentimientos de tensión nerviosa, 'burnout', por merma física y emocional, y por la pérdida de valor de uno mismo y de su ambiente" (p. 499)*

[22] El *burnout* o síndrome de "estar quemado" hace referencia a una respuesta al estrés laboral e institucional crónico generado específicamente en aquellas profesiones caracterizadas por una relación constante y directa con otras personas, y que mantienen una relación de ayuda: médicos, enfermeras, maestros, policías... (Belcastro y cols., 1982). Este síndrome tiene tres componentes: el desgaste o agotamiento físico y/o emocional, la despersonalización o cambio negativo en las actitudes hacia otras personas acompañada de un incremento de la irritabilidad y una pérdida de la motivación hacia el trabajo, y la incompetencia personal que supone una serie de respuestas negativas hacia uno mismo y hacia su trabajo (Maslach y Jackson, 1981). Aunque algunos autores lo consideran un tipo de estrés y lo denominan "estrés laboral asistencial" (Moreno y cols., 1991), estrés y *burnout* no son sinónimos, sino que el estrés crónico e intenso puede llevar al *burnout* (Whitehead y Lindquist, 1986).

A pesar de que son necesarios más estudios en el contexto penitenciario que relacionen el "burnout" con diversos indicadores conductuales, éste es presumiblemente un factor causal de baja realización, de enfermedad, de absentismo, de abandono del empleo, de conductas inadecuadas hacia los presos, de infracciones disciplinarias de los trabajadores, de abuso de alcohol y drogas, de insomnio y de problemas familiares (Shamir y Drory, 1982).

utilidad (Schuler y cols., 1977). Ahora bien, no debemos olvidar los de Beehr (1976), Edo y cols. (1993), Johnson y Stinson (1975), Lyons (1971) y Peiró y cols. (1987a).

En esta investigación hemos optado por utilizar una medida de autoinforme, es decir, subjetiva, porque la ambigüedad del rol constituye, ante todo, una experiencia de la persona que desempeña el rol, experiencia que depende en gran medida de su necesidad de claridad. Por otra parte, la ambigüedad de rol, como percepción y experiencia de la persona, es un antecedente inmediato de sus actitudes, motivaciones, expectativas y conductas en la organización, desde el estrés del rol hasta su desempeño en el trabajo o su satisfacción laboral (Peiró y cols., 1987a). Además, según estos autores, los escasos estudios que han comparado medidas objetivas y subjetivas o de autoinforme no han hallado desacuerdos sustanciales. Vamos a utilizar una medida general construida expresamente para medir la ambigüedad de rol en trabajadores de prisiones, de la que hablaremos con más detalle, en el capitulo séptimo, cuando comentemos los instrumentos utilizados.

3.3. EL PAPEL DE LA AMBIGÜEDAD DEL ROL EN EL L.O.C. Y EN LAS ACTITUDES DEL PERSONAL DE PRISIONES

Los investigadores que han estudiado las consecuencias negativas de los problemas del rol, tales como las expectativas ambiguas o conflictivas (Cooper y Marshall, 1976; Cooper y Payne, 1990; Cooper y Torrington, 1979), han llegado a la conclusión de que la ambigüedad del rol es un producto de la organización y de su ambiente, que es aversiva y que, junto con el conflicto y la sobrecarga del rol, se asocia directamente con la ansiedad, la propensión a dejar la organización y la insatisfacción laboral (Abdel-Halim, 1980; Beehr y Drexler, 1986; Hall y Spector, 1991, Johnson y Stinson, 1975; Kahn y cols., 1984; Lyons, 1971; Rizzo y cols., 1970).

Asimismo, hay un cuerpo de investigación creciente que indica que los problemas del rol tienen un impacto negativo en los sentimientos relacionados con el trabajo y en las actitudes expresadas por el personal de prisiones. Los trabajadores de prisiones consideran una fuente de estrés en el trabajo muy importante las expectativas ambiguas y conflictivas (Cheek y Miller, 1983; Lombardo, 1981a). Cheek y Miller (1983) afirman que *" 'la falta de pautas claras de actuación en el trabajo' es la principal fuente de estrés" (p. 117).*

Cuando la ambigüedad del rol aumenta, lo hace también la orientación de custodia de los trabajadores, que tratan de minimizar esta ambigüedad enfatizando sus tareas de seguridad y de custodia (Hepburn y Albonetti, 1980; Poole y Regoli, 1980b).

Por otra parte, los estudios que relacionan el L.O.C. y la ambigüedad del rol en el trabajo son escasos y contradictorios. Ninguno de ellos se ha llevado a cabo en el contexto penitenciario. Parece lógico suponer que las personas que experimentan un ambiente con mayor ambigüedad del rol desarrollen un L.O.C. más externo, así como que las personas con L.O.C. interno, puesto que perciben más control sobre su entorno, experimenten menos estrés que los externos cuando son expuestas a factores estresantes como la ambigüedad del rol (Halpin y cois., 1985; Kyriacou y Sutcliffe, 1979). Según Rotter (1966), los internos, más que los externos, intentan conductas que modifiquen su situación y que les permitan lograr sus metas porque están más alerta sobre esos aspectos del ambiente que aportan información útil para sus conductas futuras.

Apoyando estos planteamientos, se ha encontrado que el L.O.C. interno está relacionado negativamente con la ambigüedad del rol, con la ambigüedad de la evaluación de los superiores y con el exceso de trabajo, y positivamente con la satisfacción laboral (Gemmill y Heisler, 1972; Organ y Greene, 1974; Spector y O'Connell, 1994). Según Organ y Greene (1974), dividiendo la muestra en internos y externos, la correlación entre la ambigüedad del rol y la satisfacción en el trabajo fue significativa y negativa para los internos, y no

significativa para los externos, lo cual sugiere que la ambigüedad del rol es aversiva para aquellos que están frustrados en sus intentos activos de obtener información relacionada con su trabajo, es decir, para las personas internas en situaciones laborales de alta ambigüedad del rol, en las que no hay información clara sobre lo que se espera de su conducta (Korman, 1971).

En cambio, Keenan y McBain (1979) no encontraron relación entre el L.O.C. y el nivel de ambigüedad experimentada. Lo que si hallaron es que los niveles altos de ambigüedad en el trabajo son igualmente indeseables para los internos y para los externos y que se asocian negativamente con la satisfacción en el trabajo. Sin embargo, sólo los individuos externos mostraban un incremento de la tensión cuando la ambigüedad del rol era alta, por lo que parecía que, contrariamente a lo afirmado por Organ y Greene (1974), la ambigüedad era menos aversiva para los internos. Quizá los internos respondían positivamente a la ambigüedad aplicando estrategias de enfrentamiento, al contrario que los externos, cuyos sentimientos de indefensión se exacerbaban como resultado de la complejidad del ambiente debido a la ambigüedad del rol.

Tampoco hay uniformidad de resultados respecto a si es el L.O.C. o la ambigüedad del rol lo que más influye en la satisfacción en el trabajo. Mientras que Organ y Greene (1974) hallaron que el L.O.C. tenía mayor influencia que la ambigüedad del rol en la satisfacción laboral, puesto que los externos estuvieron menos satisfechos con su trabajo y con la organización incluso controlando estadísticamente la ambigüedad, Szilagyi y cols. (1976) hallaron que la ambigüedad y el conflicto del rol explicaban más porcentaje de la varianza en satisfacción en el trabajo que el L.O.C., explicando más la ambigüedad del rol cuando el nivel en la jerarquía aumentaba.

Por su parte, Abdel-Halim (1980) encontró que el L.O.C. moderaba la relación entre la ambigüedad del rol y la satisfacción en el trabajo. En condiciones de baja ambigüedad, internos y externos no diferían en satisfacción, pero en situaciones de alta ambigüedad del rol los externos

estaban menos satisfechos que los internos. Estos resultados no son consistentes con los obtenidos en una investigación con gerentes de supermercados (Batlis, 1980), donde el L.O.C. no era un moderador de la relación entre ambigüedad del rol, el conflicto del rol y la satisfacción en el trabajo, obteniendo correlaciones pequeñas aunque significativas entre ambas variables y el L.O.C., y relación no significativa entre el L.O.C. y la satisfacción en el trabajo. Como podemos ver, los resultados son inconsistentes e inconclusos (O'Brien, 1984a; Spector, 1982). Por tanto, son precisas nuevas investigaciones.

4. LA AUTONOMÍA EN EL TRABAJO

4.1. CONCEPTO E IMPORTANCIA DE LA AUTONOMÍA EN EL TRABAJO

La autonomía en el trabajo, junto con la participación en la toma de decisiones, es una forma de control percibido (Spector, 1986). Podemos definir la autonomía como el grado en que un puesto de trabajo ofrece suficiente libertad, independencia y capacidad de decisión para programar las tareas y determinar los métodos que se aplicarán en su ejecución (Hackman y Oldman, 1975). La autonomía se refiere únicamente al diseño de las tareas propias, en contraposición con la participación en la toma de decisiones relacionadas con el funcionamiento de la organización. Cuando el empleo proporciona baja autonomía, los trabajadores tienen poco control sobre el modo de realizar las tareas. Los trabajos que permiten gran autonomía, sin embargo, están poco estructurados y los empleados determinan los procedimientos, la distribución del tiempo y las prioridades en su realización.

Algunas de las personas que trabajan en las instituciones penitenciarias pueden hacerlo con bastante libertad (médicos, psicólogos, maestros, educadores, trabajadores sociales), mientras que otras están sometidas a una

gran estructuración (vigilantes, oficinistas de bajo rango...). Los niveles de autodeterminación del empleado para planificar y ejecutar su trabajo dependen, por una parte, del tipo de funciones que lleva a cabo y de su posición en el organigrama y, por otra, de la libertad que los superiores le permitan a la hora de realizar sus tareas.

La investigación sobre la autonomía en el trabajo ha sido realizada especialmente bajo el modelo de las características del trabajo de Hackman y Oldman (1975, 1976). De acuerdo con este modelo, el nivel de autonomía es una de las características que influyen en la motivación, la satisfacción laboral, el absentismo y la rotación de los empleados. Cuando las personas disponen de más autonomía en su trabajo, es decir, cuando son ellas quienes deciden cuándo y cómo hay que hacer las tareas, también perciben mayor responsabilidad por los resultados, lo cual redunda en mayor motivación y satisfacción en el trabajo (Hackman y Oldman, 1976).

En nuestro estudio de campo queremos comprobar la influencia de la autonomía percibida en la formación del L.O.C. y de las actitudes del personal de prisiones. Pretendemos conocer también, entre otras cosas, qué relación hay entre el nivel de autonomía y variables organizacionales como el nivel jerárquico y el tipo de funciones que se llevan a cabo.

La mayor parte de los estudios sobre autonomía utilizan un abanico estrecho de medidas. La más utilizada es el "*Job Diagnostic Survey*" de Hackman y Oldman (1975), basada en el trabajo de Hackman y Lawler (1971), aunque también disponemos de otros instrumentos que distinguen distintas facetas de la autonomía en el trabajo, como son *las "Work Autonomy Scales"* de Breaugh (Breaugh, 1985; Breaugh y Becker, 1987). Al hablar de los instrumentos de evaluación que hemos utilizado en nuestro estudio de campo comentaremos cómo la hemos medido.

4.2. EL PAPEL DE LA AUTONOMÍA EN EL TRABAJO EN LAS ACTITUDES DEL PERSONAL DE PRISIONES

Los empleados que perciben, comparativamente, niveles más altos de autonomía están más satisfechos, más comprometidos y más motivados (Beehr y Drexler, 1986; Brief y cols., 1976; Jackson, 1989; Kimmons y Greenhaus, 1976; Sarata, 1984; Spector, 1986, 1987a). Estos sujetos realizan mejor su trabajo, tienen expectativas más positivas, sufren menos síntomas físicos y emocionales, y menor ambigüedad y conflicto del rol. Su absentismo, su deseo de dejar el trabajo y el abandono de éste también son más bajos (Spector, 1986).

La autonomía en el trabajo se ha considerado como un factor moderador del estrés (Beehr, 1976), debido a que los niveles altos de autonomía probablemente debilitan o eliminan la relación entre estresores y resultados aversivos, porque contribuyen a la creencia de poder controlar los acontecimientos de su trabajo (Beehr y Drexler, 1986). Más concretamente, la alta autonomía está asociada con baja ambigüedad del rol (Beehr y Drexler, 1986; Jackson y Schuler, 1985) y es el moderador más consistente entre ésta y la insatisfacción en el trabajo. Asimismo, la autonomía está relacionada con el apoyo de los superiores (Beehr, 1976), y éste con la satisfacción laboral.

El L.O.C. interno está positiva y significativamente asociado con la autonomía, ya que ésta se relacionada con el control (Spector y O'Connell, 1994). Se podría decir que cuando una persona percibe autonomía en su trabajo desarrolla mayores expectativas de L.O.C. interno, y a la inversa: debido a que las personas internas perciben más control personal sobre el ambiente, tenderán a pensar que el trabajo les ofrece más autonomía y conexión entre su realización y los refuerzos. Kimmons y Greenhaus (1976) aportaron apoyo a estas afirmaciones en una muestra de 193 directores. Ciertamente, las personas internas perciben significativamente mayor autonomía que las externas cuando están trabajando en tareas complejas.

Mientras que los individuos con L.O.C. externo perciben más autonomía cuando realizan tareas simples (Perrewé y Mizerki, 1987), pudiendo ser que las tareas de complejidad alta incrementen en estas personas los sentimientos de indefensión.

Aunque la investigación que relaciona el L.O.C. y la autonomía en el trabajo es muy limitada, podemos afirmar que la correlación entre la autonomía y la satisfacción es alta tanto para personas con L.O.C. interno como externo (Kimmons y Greenhaus, 1976). Algunos autores como Sims y Szilagyi (1976) han encontrado que el L.O.C. modera la relación entre la autonomía y la satisfacción en el trabajo y con los supervisores, mostrando los externos una relación más fuerte entre autonomía y satisfacción.

En el contexto penitenciario la investigación sobre la autonomía en el trabajo es prácticamente inexistente. Brief y cols. (1976) hallaron que los trabajadores de prisiones responden más positivamente al trabajo cuando éste les ofrece posibilidades de ejercer autonomía. También podemos destacar el trabajo de Poole y Regoli (1980a), quienes consideran la autonomía en el trabajo como un factor dentro de su escala de profesionalismo[23] aplicable al personal penitenciario. Estos autores trataron de ver la relación entre el profesionalismo del personal y el cinismo, el conflicto de rol y la alienación en el trabajo, encontrando que la falta de autonomía afecta solamente a la alienación en el trabajo. Ahora bien, al analizar la escala de alienación en el trabajo que utilizaron, observamos que más bien mide actitudes hacia los superiores.

Por otra parte, Hepburn y Knepper (1993) llegaron a la conclusión de que cuando los trabajadores de vigilancia se integran en tareas de tratamiento, se incrementa su satisfacción en el trabajo, como resultado de una mayor variedad de tareas, de un incremento de la autonomía y de otros aspectos

[23] La profesionalización de los trabajadores de vigilancia se ha considerado tradicionalmente como un medio de superar el conflicto entre personal de vigilancia y de tratamiento (Frank, 1966; Piliavin y Vadum, 1968).

intrínsecos al trabajo. También afirmaron que el incremento de la autonomía disminuye los efectos negativos de la ambigüedad del rol.

No tenemos datos sobre la relación entre las actitudes hacia los reclusos y la autonomía percibida.

5. LA PELIGROSIDAD DEL TRABAJO DEL PERSONAL DE PRISIONES

5.1. IMPORTANCIA Y CONCEPTO DE PELIGROSIDAD DEL TRABAJO EN PRISIONES

La mayor parte de las personas recluidas está en prisión por delitos violentos y/o relacionados con las drogas, algunos de ellos tienen que cumplir condenas muy largas, con pocas perspectivas de salir a la calle, otros padecen enfermedades incurables. Estas circunstancias se unen al hecho de que el encarcelamiento es, en sí mismo, causa de frustración, sufrimiento, ansiedad y hostilidad entre los reclusos y hacen que la población penitenciaria sea potencialmente violenta y esté predispuesta a reaccionar agresivamente, especialmente hacia los funcionarios, agentes visibles del mantenimiento de su encierro (Irwin, 1980).

Por otra parte, ciertos elementos pueden favorecer la comisión de conductas agresivas, como, por ejemplo, la disponibilidad de armas o "pinchos"[24], la existencia de lugares sin control que favorecen la impunidad, el hacinamiento, la falta de recursos económicos, la falta de puestos de trabajo para los reclusos y el ocio forzoso durante casi todo el día, o el bajo número de funcionarios en relación con el número de reclusos. Además, los mismos

[24] Nombre dado en lenguaje carcelario a instrumentos punzantes y cortantes, generalmente de fabricación casera.

trabajadores pueden llegar a ser, en momentos concretos, elementos facilitadores más que amortiguadores de las reacciones violentas de los presos, a través de posibles actuaciones arbitrarias (Held y cols., 1979), trato incorrecto, rigidez excesiva, o, por el contrario, por pasividad o por falta de experiencia, de autocontrol o de habilidades para manejar situaciones conflictivas (Garcia, 1987b).

Aunque en los últimos años las cárceles del Estado español se perciben como más tranquilas, en los años setenta y ochenta se constató un aumento en la gravedad y en la frecuencia de las conductas violentas en prisión, hecho que no se limitaba únicamente a nuestrao entorno y que no parecia relacionarse con ningún tipo particular de sistema penitenciario, ni con orientaciones conservadoras o progresistas (Garcia, 1987b) (para un análisis del incremento de la violencia en las prisiones contemporáneas ver Caballero, 1981 y/o Irwin, 1980). Asimismo, las conductas violentas contra el funcionariado de custodia, consideradas por algunos presos como generadoras de estatus (Jacobs, 1977; Toch, 1976), parecian aumentar y volverse más deliberadas (Crouch, 1986; Garrido, 1985). En cualquier caso, siendo o no especialmente violento el ambiente penitenciario, la peligrosidad latente es una de las caracteristicas más destacadas del trabajo en prisiones. Jacobs y Crotty (1978) afirman que *"las prisiones son peligrosas. Los guardas se enfrentan con la posibilidad constante de ser atacados o cogidos como rehenes" (p. 2).*

El 75,5% del personal de prisiones encuestado en el estudio realizado por la Dirección General de Instituciones Penitenciarias (1995), juzgaba que su trabajo era peligroso. Asimismo, el 84,4% del personal opinaba que el riesgo de contraer enfermedades infectocontagiosas a consecuencias del trabajo era muy importante y el 69% percibia que la posibilidad de sufrir un accidente laboral era grande y preocupante. Para los empleados entrevistados, éstos eran los principales riesgos o problemas de su trabajo, tras la falta de promoción profesional, que era apuntada por el 92,8% de los trabajadores.

Lógicamente, las apreciaciones sobre la peligrosidad del empleo variaban por grupos profesionales; los porcentajes eran mucho más altos entre los trabajadores de vigilancia que entre los de oficinas, directivos, etc.

La peligrosidad en la prisión se puede estudiar con medidas tanto objetivas como subjetivas. En esta investigación vamos a considerar la peligrosidad tal y como la percibe el personal, puesto que creemos que la vivencia de la persona influye más en sus actitudes y en su conducta que la realidad objetiva. Además, autores como Hall y Spector (1991) no encontraron relación entre una medida de peligrosidad objetiva (tasa de incidentes violentos) y la peligrosidad percibida.

Normalmente los estudios realizados sobre personal de prisiones se han fijado en la percepción de la peligrosidad dentro de la prisión. Nosotros llamamos a este constructo "peligrosidad interna", que entendemos como el miedo a resultar víctima de una agresión dentro de la prisión a manos de los reclusos. Sin embargo, debido a ciertas peculiaridades de nuestro país, el funcionariado de prisiones del Estado español, y en especial el del País Vasco, está bajo la amenaza latente de sufrir un atentando terrorista por el hecho de trabajar en las instituciones penitenciarias. Esta amenaza se ha consumado en diversas ocasiones, por lo que este tipo de peligrosidad es un factor determinante de la percepción del trabajo, de las actitudes hacia él y de las relaciones que estas personas mantienen en la comunidad en la que viven. A esta característica del trabajo la hemos llamado "peligrosidad externa", y se refiere al miedo a sufrir atentados terroristas por el hecho de trabajar en prisiones.

Respecto a la percepción de la peligrosidad externa, la encuesta realizada en las prisiones españolas (excepto las catalanas) por la Dirección General de Instituciones Penitenciarias (1995) aporta algunos datos: el 82,9% de los funcionarios de prisiones opina que no hay medidas eficaces para evitar secuestros y/o agresiones, el 79,9% no se siente seguro frente a la posibilidad de sufrir algún tipo de atentado, y la mayoría cree que no se controla

suficientemente el acceso a los datos personales y que no está bien protegida la identificación de sus vehículos.

5.2. IMPLICACIONES DE LA PELIGROSIDAD DEL TRABAJO DEL PERSONAL DE PRISIONES

Los trabajadores de prisiones puede ser agredidos mientras realizan su trabajo. De hecho, las posibilidades de que los funcionarios que dedican todo su tiempo al contacto con los reclusos sean atacados dobla la probabilidad de que uno de los presos lo sea (Fuller y Orsgah, 1977). En este sentido, no parece extraño que diferentes estudios muestren que aproximadamente la mitad de los trabajadores de vigilancia identifique el peligro físico como una de las principales desventajas de su trabajo. Esta sensación de peligro origina una fuerte tensión psicológica y generan insatisfacción laboral (Jacobs, 1978; Lombardo 1981a). El miedo a la victimación o peligrosidad en el trabajo (peligrosidad interna) es una de las características de éste que produce más estrés en el trabajo en prisiones, especialmente entre el personal de vigilancia (Brodsky, 1982; Cheek y Miller, 1983; Cullen y cols., 1985b; Dirección General de Instituciones Penitenciarias, 1995; Garrido, 1985; Lombardo, 1981b; Stinchcomb, 1984; Walters, 1986).

Las personas que tienen empleos peligrosos (minería, construcción, policía, prisiones, etc.) generalmente saben que se están exponiendo a un riesgo. Sin embargo, no asocian el peligro con su persona hasta que ellas mismas o un compañero resultan atacados o heridos, por lo que trabajan sin dar demasiada importancia al peligro que su trabajo supone (Turner y Johnson, 1980). La percepción del peligro que tiene el trabajador de prisiones, al igual que el policía, se deriva más de la conciencia de que se enfrenta a una constante posibilidad de ser atacado o tomado como rehén que de la percepción de una alta probabilidad de que estos hechos ocurran (Cullen y cols., 1983; Cullen y cols., 1985b; Jacobs, 1978; Jacobs y Crotty, 1983; Lombardo, 1981a, 1981b).

Los individuos que trabajan en prisiones saben que pueden encontrarse con situaciones violentas con presos concretos e incluso con motines, acontecimientos que hasta cierto punto pueden predecir y controlar. También saben que por ser funcionarios de prisiones pueden sufrir un atentado terrorista, y que este hecho no tiene ninguna relación con su función dentro de la prisión, con su comportamiento personal con los reclusos ni con ninguna de sus características personales, por lo que este tipo de violencia no es ni predecible ni controlable. Cuando la violencia contra uno mismo o contra un compañero se produce, ya sea violencia dentro de la prisión o por razones políticas, en ese momento es cuando se ven a sí mismos como vulnerables y a su trabajo como peligroso (Brodsky, 1977), siendo entonces cuando el estrés, la ansiedad, la tensión y los sentimientos de impotencia se disparan. En este sentido, según un estudio realizado por la Dirección General de Instituciones Penitenciarias (1995), el 68,9% de los trabajadores manifestaba sentir indefensión, el 60,7% sufre de estrés, el 44,2% de fatiga mental, el 42,8% de ansiedad y angustia, y el 25% tiene miedo a enfrentarse al trabajo. En general, los trabajadores de vigilancia se mostraban más afectados que el resto de trabajadores.

La satisfacción en el trabajo se asocia negativa y significativamente con el peligro percibido, estando éste a su vez relacionado con la ansiedad y con síntomas físicos de estrés (Cullen y cols., 1985a, 1985b; Hall y Spector, 1991). La alta tasa cardiaca es uno de estos síntomas de estrés que se asocia con un contacto anticipado con reclusos (Smith, 1988), pudiendo indicar una combinación de falta de información y falta de control percibida sobre el ambiente. Por tanto, el estrés puede ser una anticipación de posibles acontecimientos desagradables en el contacto con la población de reclusos que se percibe como potencialmente impredecible. Las áreas de la prisión donde la confrontación con los presos es más probable y donde a menudo faltan personal y recursos son las más estresantes. Las enfermedades cardiovasculares y la hipertensión son más comunes entre el personal de prisiones, especialmente entre los mayores de 45 años, que entre un gran

grupo de referencia constituido por muchas ocupaciones diferentes. Estos datos se acentúan en las prisiones en las que hay una proporción alta de reclusos que abusan de las drogas (Härenstam y cols., 1988).

No hemos encontrado ninguna investigación que relacione las percepciones de los trabajadores sobre la peligrosidad de su empleo y su L.O.C. Ahora bien, podríamos esperar que el L.O.C. interno se asocie con percepciones más bajas de peligrosidad interna, quizá en interrelación con la autoridad percibida dentro de la prisión, porque las situaciones violentas dentro de la prisión son hasta cierto punto predecibles y controlables. En cambio, probablemente el L.O.C. interno no se asociará con la peligrosidad externa, ya que ésta es objetivamente impredecible e incontrolable, y probablemente los trabajadores también lo perciben así.

A pesar de que hay bastante literatura sobre la peligrosidad del trabajo en prisiones, tampoco hemos encontrado investigaciones que la asocien con las actitudes hacia los reclusos. Ahora bien, esperamos relaciones positivas entre el miedo a padecer lesiones o daños dentro de la prisión y, por ejemplo, el distanciamiento social y la orientación de custodia y castigo; y negativas con la orientación de rehabilitación. No esperamos relaciones entre la peligrosidad externa y las actitudes hacia los reclusos, porque en nuestro estudio empírico consideramos a los presos en general, y no específicamente a los presos de la organización terrorista E.T.A. (*Euskadi ta Askatasuna*), ya que en las prisiones en las que desarrollamos el estudio de campo apenas están representados.

Asimismo, la bibliografía que trata la peligrosidad del empleo en prisiones por razones políticas es casi inexistente. Aparte del estudio de la Dirección General de Instituciones Penitenciarias (1995), que ya hemos mencionado, sólo hemos encontrado un artículo de Hart (1980), en el que se habla del "otro tipo de miedo" que sufre el personal de prisiones del Ulster por la amenaza del grupo terrorista I.R.A. (*Irish Republican Army*). Este artículo comenta que 16 trabajadores de prisiones fueron asesinados por el I.R.A. entre 1976 y 1980, y describe las condiciones en las que viven los trabajadores de

prisiones del Ulster: en continua preocupación por sus vidas, con problemas en sus matrimonios y en sus relaciones personales, bebiendo en exceso y aislados de la comunidad. Estas condiciones de vida son sólo en cierta medida comparables con las de los trabajadores del País Vasco y no creemos que se asemejen en nada a las de los trabajadores de Catalunya.

En el País Vasco los trabajadores acostumbran a tomar ciertas precauciones para protegerse, como no decir fácilmente en qué trabajan o tratar de pasar desapercibidos cuando se encuentran en un ambiente que puede considerarse hostil. Probablemente, los trabajadores de fuera del País Vasco que trabajan en esta comunidad evitan en mayor medida, por miedo, el contacto con el mundo exterior y viven en la residencia de la prisión aprovechando las acumulaciones de días libres para pasarlos en su tierra. En cualquier caso, cuando un atentado terrorista tiene como victima algún compañero de profesión surge la angustia y la preocupación.

6. EL APOYO SOCIAL

6.1. CONCEPTO DE APOYO SOCIAL Y SU IMPORTANCIA EN EL TRABAJO EN PRISIONES

Para muchos de los primeros investigadores del "apoyo social" su significado era tan obvio que no ofrecieron una definición precisa del constructo. Después, muchas definiciones han sido demasiado vagas o amplias, por lo que el apoyo social perdía su significado diferenciado (Barrera, 1986; Payne y Jones, 1987). Sin embargo, la conceptuación del apoyo social es importante por sus implicaciones en la investigación, entre otras razones porque incide sobre su medida (Peiró y Salvador, 1993).

En el estudio del apoyo social podemos hablar de las siguientes cuatro perspectivas teóricas y empíricas que nos ayudan a definirlo con claridad (Winnubst y cols., 1988):

a) El apoyo social como "integración social". Desde la sociología se ha entendido el apoyo social como el número y la fuerza de las conexiones que la persona tiene con otras personas significativas de su entorno. Se ha prestado atención a las características estructurales de la red social de una persona (tamaño, homogeneidad...) y a la naturaleza de los vínculos (matrimonio, amistad...), sin hacer referencia a la calidad de las relaciones ni a su influencia en aspectos como el bienestar psicológico o la satisfacción en el trabajo. Sin embargo, no se puede deducir que la mera existencia de redes sociales amplias implique que éstas aporten el apoyo social requerido. Debemos señalar que, aunque a este apoyo se le llama integración social, no es exactamente lo mismo que lo que nosotros llamamos también integración y que comentaremos en el siguiente capítulo.

b) El apoyo social como "relaciones de calidad". Este enfoque presta mayor atención a los aspectos cualitativos que a los cuantitativos, estudiando cómo las relaciones interpersonales de calidad pueden influir en la salud y en el bienestar psicológico de la persona porque satisfacen sus necesidades de afiliación, proporcionan un sentimiento de identidad y pertenencia, son fuente de autoevaluación positiva y facilitan un sentimiento de control de la situación (Lefcourt, 1985; Thois, 1985a). Cobb (1976), enfatizando el aspecto cualitativo de las relaciones, define el apoyo social como:

> *"La información que permite a la persona creer que se preocupan por ella y le quieren, que se le estima y valora, y que es miembro de una red de obligaciones mutuas" (p. 300).*

c) El apoyo social como "ayuda percibida". En esta concepción se pone el énfasis en la apreciación de que, en situaciones problemáticas o de

necesidad, hay personas en las que confiar y que prestarán apoyo en términos de orientación, información, comprensión empática o aspectos instrumentales. Esta forma de entender el apoyo social a veces se confunde o equipara implícitamente con la de apoyo social como relaciones de calidad, por lo que se utilizan medidas similares para ambas concepciones (Etzion, 1984). Aunque esta confusión es común y a veces puede no tener importancia, ambas nociones de apoyo social son conceptual y empíricamente diferentes. De hecho, una relación íntima no es necesariamente una relación que se percibe como capaz de aportar ayuda (Winnubst y cols., 1988).

d) El apoyo social como "actualización de conductas de apoyo". Esta aproximación hace hincapié en las conductas reales, siendo considerada por algunos autores como el único contexto que justifica el uso del término "apoyo social". Desde esta perspectiva, Thois (1985b) define el apoyo social como *"actos de ayuda realizados para una persona por otras que resultan relevantes para ella" (p. 53)* .

Estas cuatro aproximaciones al apoyo social debemos considerarlas como complementarias más que como opuestas, ya que representan distintos niveles de análisis, siendo cada uno de ellos una requisito previo del siguiente (Peiró y Salvador, 1993; Winnubst y cols., 1988). Como dicen Winnubst y cols. (1988),

> *"La existencia de vínculos sociales es una precondición necesaria, pero no suficiente, para que haya unas relaciones satisfactorias: éstas, por su parte, han de darse para que una persona pueda percibir a otra como fuente potencial de ayuda. A su vez, esta percepción es una condición para que en realidad se produzca la petición y la provisión del apoyo social" (p. 512).*

Además de la consideración de estos cuatro enfoques, una adecuada conceptuación del apoyo social requiere dar respuesta a una serie de cuestiones que pueden ser formuladas mediante la siguiente pregunta: ¿Quién da apoyo a quién en relación a qué problema? Pregunta que hace referencia a

las cinco características siguientes, utilizadas por Payne y Jones (1987) para definir el apoyo social y para analizar los diferentes instrumentos de medida:

a) Dirección. Se puede poner el énfasis en el destinatario, en el emisor o en ambos.

b) Disponibilidad. Se trata de saber si el apoyo social está disponible y/o hay que movilizarlo.

c) Enfoque descriptivo versus evaluativo del apoyo social. Es decir, si incluye una valoración del apoyo o simplemente lo describe.

d) Contenido. Según House (1981), se puede hablar de varios tipos de apoyo social que tienen distintas causas y consecuencias. Éstos son el apoyo emocional (cariño, amor, simpatía), el apoyo instrumental (bienes y servicios), la información sobre servicios, la información sobre el ambiente y el apoyo evaluativo (información, por ejemplo, de los supervisores, sobre lo bien o mal que se realizan las tareas).

e) Fuentes. Si son generales o especificas y cuáles son (familia, amigos, vecinos, compañeros de trabajo, supervisores y/o profesionales).

En nuestra investigación empírica tomamos la perspectiva del apoyo social como "ayuda percibida" con enfoque evaluativo. Ponemos el énfasis en el destinatario de la ayuda y medimos los tipos de apoyo nombrados por House (1981), es decir, el emocional, el instrumental, el de información y el evaluativo.

Considerando el apoyo social en sentido amplio, podemos hablar de varias fuentes de apoyo social. Estas son la pareja, los familiares, los amigos, los vecinos, los supervisores, los compañeros de trabajo, las personas de servicio o cuidadores, los grupos de autoayuda y los profesionales de la salud o de los servicios sociales (House, 1981). Sin embargo, al estudiar al personal

de prisiones en su trabajo, encontramos tres fuentes especialmente relevantes: el apoyo de la dirección de la prisión y de los superiores, el apoyo de los compañeros y el apoyo de la sociedad externa (Shamir y Drory, 1982). Aunque el apoyo de la sociedad externa es muy importante (Drory y Shamir, 1988), sobre todo para la integración social del trabajador, teniendo en cuenta que las actitudes del personal penitenciario se forman básicamente en la prisión, en nuestra investigación nos centramos en el apoyo de compañeros y el de los superiores más inmediatos, al considerar que son los que tienen más importancia para el estudio de estas actitudes. Para medir estas dos facetas utilizamos dos escalas construidas para este fin, de las que hablaremos en la parte empírica de esta tesis.

En general, el apoyo social es un elemento fundamental que determina el bienestar de las personas, tanto directamente como amortiguando los efectos de eventos estresantes como el divorcio, la enfermedad crónica, el embarazo, la pérdida del empleo o el exceso de trabajo (Kahn y Antonucci, 1980; Sarason y cols., 1983).

En el campo laboral los resultados de las investigaciones también apuntan a que el apoyo social puede reducir el estrés en el trabajo, mejorar la salud y aliviar el impacto del estrés laboral en la misma (Beehr y Drexler, 1986; Cohen y Wills, 1985; House, 1981; Peiró y Salvador, 1993). Estos resultados se han encontrado en diferentes tipos de ocupaciones (Caplan y cols., 1975; Landsbergis y cols., 1992). Nosotros pensamos que esta variable es fundamental en el trabajo en prisiones.

Ahora bien, no todos los síntomas de estrés responden al apoyo social. Ciertas fuentes de apoyo son más efectivas y algunas personas hacen mejor uso del apoyo que otras. Así, por ejemplo, en su relación con el estrés laboral, se ha encontrado que el apoyo social de supervisores es más importante que el familiar (Cullen y cols., 1985a). Por otra parte, diversos estudios afirman que las personas con L.O.C. interno obtienen mayores beneficios del apoyo social a la hora de manejar el estrés que las que tienen L.O.C. externo (Caldwell y

cols., 1987; Lefcourt y cols., 1984; Sandler y Lakey, 1982). El apoyo social alto en interacción con el L.O.C. interno facilita que la persona persista en la tarea en condiciones frustrantes (Sarason y cols., 1983). Asimismo, el apoyo social incrementa, al menos hasta cierto punto, las expectativas de L.O.C. interno (Krause, 1987).

En esta investigación intentamos estudiar el papel que juega el apoyo social en la determinación de las actitudes hacia los reclusos y hacia el trabajo, bien directamente, o bien participando en la determinación de las expectativas de L.O.C.

6.2. EL PAPEL DEL APOYO SOCIAL DE LOS SUPERIORES Y DE LOS COMPAÑEROS EN LAS ACTITUDES DEL PERSONAL DE PRISIONES

Distintas investigaciones afirman que los trabajadores de prisiones presentan tasas significativamente más altas de estrés y de enfermedades relacionadas con éste (hipertensión, ataques cardiacos, úlceras...) que otros grupos ocupacionales, así como de problemas psicológicos y de divorcios (Bishop, 1986; Brodsky, 1977, 1982; Cheek, 1983, 1984; Cheek y Miller, 1982, 1983; Gardner, 1981; Härestam y cols., 1988; Kalimo, 1980; Lasky y cois., 1986; Launay y Fielding, 1989). No obstante, el estrés en el trabajo es menor entre los que tienen apoyo social, es decir, entre los que poseen redes interpersonales fuertes que les suministran apoyo emocional e instrumental (resumen de la literatura pertinente en House, 1981). Ahora bien, mientras que la presencia de apoyo social puede facilitar el afrontamiento del estrés, la falta de apoyo, por ejemplo, de los supervisores, puede verse como una fuente de estrés (Cullen y cols., 1985b).

La calidad de las relaciones interpersonales influye en las reacciones psicológicas de los trabajadores. Aunque en este punto nos estamos limitando

a las relaciones con superiores y compañeros, y concretamente en el apoyo social que se recibe de ellos, no debemos olvidar que las relaciones con los presos también tienen mucho que ver con las actitudes hacia el trabajo y hacia los mismos reclusos.

Landsbergis y cols. (1992) encontraron que las demandas del trabajo, el control y el apoyo social interaccionaban determinando la satisfacción laboral. A su vez, Digman y cols. (1986), y Digman y West (1988) hallaron en estudios transversales que el apoyo social de compañeros y superiores en el trabajo influye positivamente en la salud a través de su efecto directo y negativo sobre los síntomas del *burnout*. Sin embargo, estas relaciones no se validaban en estudios longitudinales, por lo que no se pueden hacer interpretaciones causales con confianza. Por otra parte, no tenemos datos que nos hablen de relaciones entre el apoyo social percibido y las actitudes hacia los reclusos.

Con el fin de hacer más clara la revisión de la literatura sobre apoyo social, vamos a exponerla bajo dos apartados. Uno referente al apoyo de superiores y otro al apoyo de compañeros.

6.2.1. El apoyo de los superiores más inmediatos

La falta de apoyo social, especialmente de los supervisores y de la dirección, está fuertemente relacionada con la insatisfacción en el trabajo. El apoyo es moderador entre el conflicto o la ambigüedad de rol y la satisfacción en el trabajo, a la vez que se asocia con ésta y con la reducción del estrés y del *burnout*. Asimismo, los efectos positivos de apoyo social se incrementan al considerar la libertad para tomar decisiones referentes al modo de llevar a cabo el trabajo (Abdel-Halim, 1982; Cullen y cols., 1985a, 1985b; Cummins, 1989; Ganster y cols., 1986; Melamed y cols., 1991; Nay, 1990; Talarico y Swanson, 1982).

Las relaciones interpersonales con los supervisores son cruciales en la creación de sentimientos positivos hacia el trabajo en prisión (Jacobs, 1978; Lombardo, 1981a; Poole y Regoli, 1981), siendo especialmente importantes cuando las oportunidades de relacionarse cohesivamente con los compañeros están limitadas (House, 1981), como ocurre en algunas de las prisiones vascas, donde el sistema de turnos dificulta la relación con los propios compañeros. Asimismo, puede ser que en las prisiones pequeñas, donde el trabajador está más en contacto con los superiores, el apoyo o falta de apoyo de éstos se perciba más y por tanto tenga más influencia. Los subordinados perciben que sus superiores les apoyan cuando éstos les aportan lo que hemos llamado apoyo emocional.

Los trabajadores de prisiones son particularmente sensibles al apoyo y respaldo recibido de la dirección, especialmente en casos de confrontación o disputas con los presos (Jacobs y Retsky, 1975). Los directores a menudo son vistos como si trataran a los reclusos con más respeto que a los empleados, habiendo un sentimiento generalizado de que los guardas no están suficientemente apoyados por sus superiores y por la Administración (Jacobs 1978; Lombardo, 1981b; Poole y Pogrebin, 1987; Regoli y cols., 1986; Shamir y Drory, 1982).

La peligrosidad y los superiores son los principales problemas o factores estresantes en el trabajo que señalan los funcionarios de vigilancia (Jacobs, 1978; Jurik y Halemba, 1984). Vega (1990) encontró que tanto el personal masculino como el femenino percibía apoyo escaso por parte de la dirección, que en el caso de las mujeres era aún menor. Aunque podría parecer que los reclusos son la principal fuente de problemas para los funcionarios de prisiones, en diversos estudios, así como en nuestra experiencia de contacto con los funcionarios, encontramos que las dificultades con la Administración Penitenciaria son el principal problema, habiendo una percepción entre los trabajadores de que la Administración no les apoya y que no aprecia sus esfuerzos (Walters, 1986). En opinión de Lombardo (1981a), para solucionar el

problema de la insatisfacción del personal de prisiones se debe considerar la mejora de la colaboración y de las relaciones entre trabajadores y administradores de la prisión. El estilo de dirección de las prisiones debería cambiarse para apoyar más a los subordinados. También en el estudio realizado por la Dirección General de Instituciones Penitenciarias (1995) se llega a la conclusión de que el estilo de mando en las prisiones españolas debería ser más democrático y participativo.

6.2.2. El apoyo social de los compañeros

La investigación también ha centrado su interés en la calidad de las relaciones entre los propios vigilantes, pero, aunque en términos generales la participación en grupos de compañeros incrementa la satisfacción en el trabajo (Hulbert, 1991), las consecuencias de estas relaciones en el trabajo en prisión son ambiguas.

Según los datos de Poole y Regoli (1980c, 1981), las relaciones favorables con los compañeros correlacionan con la disminución de la ambigüedad del rol, del aislamiento social y de los sentimientos de cinismo. Otros estudios, sin embargo, han ofrecido una visión más cauta. Jurik y Halemba (1984) encontraron que las mujeres expresaban con más facilidad actitudes negativas hacia sus compañeros (hombres y mujeres) que los varones y declaraban que gran parte de los problemas que encontraban en su trabajo eran causados por éstos. Por otro lado, es interesante ver cómo en el trabajo de Cullen y cols. (1985b) el apoyo de los compañeros estaba positivamente relacionado con el estrés, lo cual es consistente con las investigaciones que dicen que el contacto con los compañeros no es beneficioso. Por su parte, Shamir y Drory (1982) hallaron que el apoyo de los compañeros, aunque en menor medida que el apoyo de la sociedad o de la dirección de la prisión, estaba significativa y negativamente relacionado con el tedio.

Como comentamos en la Contextualización, gran número de investigaciones se preguntan por la existencia de una subcultura de guardas que les ofrezca apoyo y que les haga tener actitudes homogéneas. La mayoría de los estudios no apoyan esta idea. Una razón para ello puede encontrarse en que la interacción entre compañeros es mínima y se enfatiza el trabajo en solitario (Poole y Regoli, 1981). Otra razón puede tener relación con las conclusiones de Lombardo (1981a), quien habla de la tendencia de los trabajadores de prisiones a no derivar su satisfacción de las relaciones interpersonales con miembros de su propio grupo, no proporcionando estas relaciones sentimientos de pertenencia o afecto. Los principales refuerzos son autogenerados como un sentido de orgullo personal, o proporcionados por los presos, quienes dan oportunidades a los funcionarios de hacer contribuciones importantes. Parece que el apoyo de compañeros y superiores no tiene impacto en las actitudes de los trabajadores hacia la custodia y la rehabilitación, y tampoco afecta la percepción de peligrosidad (Van Voorhis y cols., 1991), pero, claramente, los que experimentan niveles bajos de apoyo social sufren más estrés, conflicto del rol e insatisfacción laboral.

A modo de resumen de este capítulo diremos que hemos revisado la literatura referente a la percepción de los trabajadores de prisiones sobre las cinco características de su trabajo más importantes en la determinación de las actitudes hacia el mismo: la autoridad sobre los presos, la ambigüedad del rol, la autonomía, la peligrosidad y el apoyo social. A lo largo de la revisión hemos buscado relaciones entre la percepción de estas características y el L.O.C., encontrándonos con resultados inconsistentes e inconclusos, puesto que aunque la mayor parte de los estudios muestran que hay diferencias de percepción entre personas internas y externas, son contradictorios al mostrar la dirección de la relación. Asimismo, hemos tratado de fijar nuestra atención en los estudios realizados sobre el personal penitenciario, aunque no siempre hemos encontrado bibliografía al respecto.

Respecto a la autoridad, los funcionarios de prisiones, en virtud de su posición y de su responsabilidad, reciben el derecho y la obligación de dirigir gran parte de la vida institucional de los presos. La habilidad del personal de prisiones, especialmente del de vigilancia, para controlar a los presos es fundamental para el correcto funcionamiento de la institución penitenciaria. Aunque pudiera pensarse que en prisiones el poder coercitivo tiene gran importancia, normalmente no es necesario usarlo en la vida diaria, ya que los presos saben que tienen que cumplir ciertas normas y rutinas y, por tanto, las obedecen sin más. El poder coercitivo es un poder que puede ser utilizado para apoyar el poder legítimo, pero es más útil cuando sólo se usa eventualmente.

El nivel de autoridad que el trabajador percibe tener sobre los reclusos tiene gran repercusión en sus actitudes. La percepción de la autoridad o control sobre los presos es mayor entre los guardas de orientación menos punitiva y custodial, entre quienes mantienen menor distanciamiento social hacia los reclusos y entre los que expresan mayor nivel de satisfacción. Una fuente de insatisfacción destacada es que el nivel de control de los guardas sea demasiado bajo y el de los reclusos demasiado alto. Parece ser que los guardas que se sienten amenazados por el incremento de los derechos de los presos reaccionan siendo más punitivos, más orientados hacia la custodia y más distantes en su relación con los reclusos, a la vez que incrementan su preocupación por su seguridad personal. El nivel de autoridad percibida ha sido asociado, a su vez, con la ambigüedad del rol, el estrés, la alienación y las relaciones con los presos.

Cuando el rol del trabajador de vigilancia se amplía, es decir, cuando presta servicios informales, ayuda a los reclusos a conocer sus necesidades y toma más decisiones, aumenta el grado de autoridad que percibe, el trabajador experimenta mayor autonomía, ejerce más control y la predecibilidad de la prisión aumenta, percibiendo también el trabajo como más recompensante.

La ambigüedad es una caracteristica central del rol del guarda de prisiones que puede ser definida como la ausencia de la suficiente cantidad y claridad de información para desempeñar el papel correspondiente. La ambigüedad del rol es un antecedente inmediato de sus actitudes, motivaciones, experiencias y conductas en la organización. Cuando la ambigüedad del rol aumenta, lo hace también la orientación de custodia de los trabajadores, que tratan de minimizar esta ambigüedad enfatizando sus tareas de seguridad.

Entendemos por autonomia el grado en que un puesto de trabajo ofrece suficiente libertad, independencia y capacidad de decisión al programar las tareas y determinar los métodos que se aplicarán en su ejecución. El nivel de autonomía que el empleado disfruta depende del tipo de funciones que lleva a cabo, de su posición en el organigrama y de la libertad que los superiores le permitan a la hora de realizar sus tareas.

Cuando las personas disponen de más autonomía en su trabajo, perciben mayor responsabilidad por los resultados, lo cual redunda en una mayor motivación, compromiso y satisfacción en el trabajo, por lo que su absentismo, deseo de dejar el trabajo y el abandono de éste son más bajos. Estas personas, a su vez, realizan mejor su trabajo, tienen expectativas más positivas, menor ambigüedad y conflicto del rol, y sufren menos síntomas físicos y emocionales. Además, la autonomía es el moderador más consistente entre la ambigüedad del rol y la insatisfacción en el trabajo, estando también relacionada con el apoyo de los superiores.

Aunque la investigación que relaciona el L.O.C. y la autonomia en el trabajo es muy limitada, podemos afirmar que la autonomía está positiva y significativamente relacionada con el L.O.C. interno. La percepción de la falta de autonomia puede provocar expectativas de control externo. Ahora bien, la correlación entre la autonomía y la satisfacción es alta tanto para personas con L.O.C. interno como para las que lo tienen externo.

La peligrosidad interna o miedo a resultar victima de los reclusos dentro de la prisión es más un sentimiento de peligro constante e impredecible que la percepción de la alta probabilidad de ser atacado. La percepción de peligrosidad en la prisión es una fuente de tensión psicológica, relacionada con la ansiedad y los síntomas físicos de estrés. Por otra parte, y debido a la actual situación sociopolitica en el País Vasco, también hemos comentado la importancia de la percepción de la peligrosidad externa o miedo a sufrir atentados terroristas por el hecho de trabajar en prisiones. En general la peligrosidad en el trabajo se asocia con actitudes negativas hacia éste, pero no hay datos sobre su relación con las actitudes hacia los reclusos.

El apoyo social de compañeros y superiores, entendido como la ayuda percibida emocional e instrumental procedente de éstos, es un elemento fundamental que determina el bienestar de las personas en el trabajo. La presencia de redes interpersonales fuertes que suministran apoyo, facilita el afrontamiento del estrés, la disminución del cinismo y del *burnout*, y la mejora de la salud. El apoyo social interactúa con las demandas del empleo y el control, determinando la satisfacción laboral y moderando la relación entre ésta y la ambigüedad del rol. En cambio, la falta de apoyo, especialmente de los supervisores, puede verse como una fuente de estrés fuertemente relacionada con la insatisfacción en el trabajo.

Indudablemente, las relaciones interpersonales con los supervisores son cruciales en la creación de actitudes positivas hacia el trabajo entre los funcionarios de prisiones, siendo especialmente importantes cuando las oportunidades de relacionarse cohesivamente con los compañeros están limitadas. Los trabajadores de prisiones frecuentemente perciben que no están suficientemente apoyados por sus superiores cuando tienen enfrentamientos con los reclusos. Parece que el apoyo de compañeros y superiores no tiene impacto en las actitudes de los trabajadores hacia la custodia y la rehabilitación, y tampoco afecta la percepción de peligrosidad, sin embargo, los

trabajadores que experimentan niveles bajos de apoyo sufren más estrés, conflicto del rol e insatisfacción laboral.

Algunas personas, como las que tienen el L.O.C. interno, hacen mejor uso del apoyo que otras. El apoyo social alto en interacción con el L.O.C. interno facilita que la persona persista en la tarea en condiciones frustrantes.

En la próxima sección vamos a estudiar la influencia de ciertas características organizacionales y sociodemográficas en la determinación de la integración social, de las percepciones que acabamos de revisar, del L.O.C. y de las actitudes del personal penitenciario. Asimismo, profundizaremos en la variable "integración social" como determinante directo de la percepción de la peligrosidad externa y de las actitudes hacia el trabajo.

SECCIÓN CUARTA

LAS VARIABLES ORGANIZACIONALES, LAS SOCIODEMOGRÁFICAS Y LA INTEGRACIÓN SOCIAL COMO DETERMINANTES DE LA PERCEPCIÓN DEL TRABAJO, DE LAS EXPECTATIVAS DE L.O.C. Y DE LAS ACTITUDES

Hasta ahora, en nuestra exposición hemos presentado un modelo explicativo de las actitudes del personal de prisiones hacia su trabajo y hacia los reclusos en el que las expectativas de L.O.C. son un factor fundamental. De igual modo, hemos afirmado que la percepción del propio trabajo también juega un papel importante porque tanto las actitudes como las expectativas de L.O.C. se forman en función de estas percepciones.

En esta sección, compuesta únicamente por el capítulo sexto, ahondamos en el estudio de otras variables que creemos que también son importantes en la determinación de las actitudes del personal penitenciario, tanto directamente como por su influencia en la percepción del trabajo y en las expectativas de control en el ambiente laboral. Éstas son las siguientes:

- Variables organizacionales.
- Variables sociodemográficas.
- Integración social.

Como vamos a exponer, las investigaciones analizadas muestran que las variables organizacionales y sociodemográficas determinan directamente las actitudes del personal penitenciario hacia el trabajo y hacia los reclusos. Además, desde nuestro punto de vista, estas variables determinan indirectamente las actitudes a través de su influencia sobre la integración social, sobre la percepción de las características del trabajo y sobre las expectativas de L.O.C. Por esta razón incluimos estas variables organizacionales y sociodemográficas en nuestro modelo explicativo de las actitudes del personal de prisiones (al final de la parte teórica presentamos resumida y gráficamente el modelo).

Asimismo, en el capítulo que forma esta sección IV (capítulo sexto) comentamos la variable "integración social" como determinante de las actitudes hacia el trabajo. La integración social, además, creemos que puede

ser explicada a partir de las variables organizacionales y sociodemográficas comentadas.

Posteriormente, en nuestra investigación empírica, evaluamos en qué medida todas estas variables determinan las actitudes directamente y en qué medida lo hacen indirectamente.

Capítulo VI

VARIABLES ORGANIZACIONALES, SOCIODEMOGRÁFICAS E INTEGRACIÓN SOCIAL

1. VARIABLES ORGANIZACIONALES

El contexto o ambiente organizacional de la prisión, según señalamos en la Contextualización, está formado por una serie de aspectos de índole muy diversa, que incluye desde las características de los reclusos y de los funcionarios, hasta el medio ambiente físico, las pautas de funcionamiento, el estilo de dirección y el entorno externo a la prisión.

El contexto o ambiente penitenciario tiene gran importancia sobre los trabajadores y los reclusos, por lo que resulta fundamental analizar sus propiedades estructurales y su proceso. Es más, de acuerdo con Jurik (1985a), pensamos que cualquier reforma que se quiera llevar a cabo en los establecimientos penitenciarios debe pasar por prestar la debida atención a la influencia que tienen las condiciones organizacionales en las actitudes y en las conductas de los funcionarios de prisiones.

La prisión constituye el ambiente laboral del personal penitenciario. Este ambiente influye en la determinación de las percepciones que el individuo tiene de su trabajo, contribuye a formar sus expectativas de L.O.C. laboral, marca sus actitudes hacia el trabajo, y condiciona sus conductas en él. No obstante, esta influencia no es unidireccional del ambiente hacia la persona, sino recíproca, en la que las características personales del sujeto también tienen gran importancia.

Las características del ambiente laboral varían dentro de cada prisión, según departamentos e incluso por turnos. Además, no siempre se trabaja con los mismos compañeros y superiores, ni en el mismo lugar (se puede estar indistintamente, aunque con algunas restricciones, en la puerta, la enfermería, en un módulo o en otro, en la sección de mujeres, en la de jóvenes, etc.).

Debido a esta gran variabilidad de las condiciones en que cada persona trabaja en el contexto penitenciario, es prácticamente imposible conocer cuáles son las características concretas que actúan sobre ella y, más aún, tenerias en cuenta en una investigación. Ahora bien, podemos destacar las siguientes variables objetivas que a continuación vamos a desarrollar:

a) Prisión.

b) Tipo de establecimiento penitenciario que es la prisión (de preventivos, de penados o especial).

c) Comunidad autónoma en la que está enclavada la prisión (o entorno externo).

d) Antigüedad en el trabajo en prisión, que refleja el impacto del trabajo en la persona.

e) Categoría jerárquica.

f) Función que lleva a cabo el trabajador (vigilancia, oficinas, tratamiento, dirección).

g) Nivel de contacto que mantiene con los reclusos.

1.1. PRISIÓN

Todas las prisiones tienen en común que son organizaciones de control social en las que se priva de libertad a las personas recluidas. Sin embargo, cada prisión es única, sus características objetivas, su cultura y su clima social también son únicos, pudiéndose fácilmente distinguir unas de otras (Martín y Pérez, 1987).

Entre los aspectos que determinan las características de cada establecimiento penitenciario, que contribuyen a esta unicidad, destacan el número de personas recluidas, el tipo de delitos por el que han sido condenadas, la proporción de presos preventivos/penados, el número y la movilidad de los funcionarios, la proporción funcionarios/reclusos, el sistema de turnos del personal, las instalaciones, el tipo de establecimiento que es, la población en la que está enclavado, su historia, sus procedimientos y modelos de comunicación, así como otros factores derivados del estilo de dirección, el cual, en una organización muy jerárquica como la prisión, marca profundamente las relaciones.

Bajo el epígrafe "prisión" englobamos todas estas características, la cultura y el clima organizacional de la prisión en la que trabaja cada persona que participa en este estudio. Al incluir la variable prisión en nuestro trabajo de campo pretendemos comprobar si se dan diferencias significativas en cuanto a percepciones, a expectativas de L.O.C. y a actitudes entre el personal de unas prisiones y de otras que nos indiquen que en ciertos centros se dan unas circunstancias objetivas o de clima social más favorables (Hepburn, 1984, 1987; Toch y Klofas, 1982).

De la misma manera, conociendo en qué prisión trabaja cada sujeto podemos distinguir entre las respuestas del personal de las prisiones de preventivos, de penados y de establecimientos especiales y del personal que trabaja en el País Vasco y en Catalunya.

1.2. TIPO DE ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO

El fin principal de las prisiones en nuestro país es, al menos en teoría, la reeducación y reinserción social de los delincuentes encarcelados. Con el objetivo de conseguir esta reinserción social surge el concepto de "tratamiento penitenciario", que se refiere al conjunto de actuaciones que se llevan a cabo sobre la persona que cumple una pena de prisión y sobre su contexto más

próximo, con el fin de aumentar su capacidad de vivir respetando la ley penal (García y Sancha, 1986).

En principio todas las prisiones están orientadas hacia el tratamiento (o hacia la observación cuando los presos son preventivos), pero el régimen de vida, especialmente el grado de control y vigilancia, varía entre unas y otras, dependiendo del tipo de establecimiento de que se trate:

a) Establecimientos de preventivos. Centros destinados a la retención y custodia de detenidos y presos preventivos.

b) Establecimientos de cumplimiento de penas. Prisiones encargadas de la ejecución de las penas privativas de libertad, que pueden ser de régimen ordinario, abierto o cerrado.

c) Establecimientos especiales. Instituciones en las que prevalece el carácter asistencial: hospitales, psiquiátricos y centros de rehabilitación social para la ejecución de medidas penales.

El "régimen" de las prisiones se dirige a garantizar la seguridad y conseguir una convivencia ordenada, y consiste en una serie de normas de funcionamiento acerca de los horarios que regulan las actividades obligatorias y las optativas, los recuentos, los cacheos, la recepción de paquetes, las comunicaciones orales y las especiales con el exterior, etc. Así, por ejemplo, en el régimen abierto se permite a los reclusos moverse sin vigilancia, tanto en el interior de la institución como en las salidas para el trabajo y los permisos. En el régimen ordinario hay actividades obligatorias para todos, y las comunicaciones con el exterior están limitadas y pueden ser intervenidas. En el régimen cerrado, por su parte, prevalece la seguridad, el orden y la disciplina, se dan gran número de cacheos, de requisas y de controles numéricos y de movimientos de los presos, así como observancia puntual del horario que abarca todas las actividades de los reclusos, y comunicaciones con el exterior muy restringidas.

En teoría, el régimen penitenciario no es un fin en sí mismo que pretende la seguridad y el orden sino que es un medio de lograr el ambiente adecuado para el éxito del tratamiento, por lo que debería estar supeditado a éste. En la práctica, el régimen y el tratamiento siguen caminos paralelos y el tratamiento se limita a la actuación más o menos aislada de un pequeño grupo de profesionales que a veces cuenta con la colaboración del personal de vigilancia.

A pesar de que el fin primordial de la prisiones es la reeducación y reinserción social de los reclusos, lo cual se debe llevar a cabo a través del tratamiento, también la restricción punitiva y la vigilancia de los reclusos son objetivos asignados actualmente a todas las prisiones. Por ello, cualquier prisión debe, necesariamente, desviarse de su modelo ideal de tratamiento. Cada prisión concreta será, forzosamente, una combinación de los dos modelos teóricos de la prisión (modelo punitivo-custodial y modelo rehabilitador), según la preponderancia de un objetivo o del otro (Caballero, 1979). La orientación de cada prisión más inclinada hacia uno u otro fin está en función del tipo de establecimiento que se trate y por lo tanto del régimen que debe seguir, y del énfasis que las autoridades de la prisión ponen en la custodia o en el tratamiento.

Consecuentemente, gran parte de la vida en prisión depende del modelo organizativo y de la filosofía que se adopta (Caballero, 1979). El régimen penitenciario que se lleva a cabo en cada prisión, no sólo influye en la vida del preso, sino también en la del funcionario, especialmente en el de vigilancia que es el que tiene que hacer personalmente que se cumpla.

El personal tiende a ajustarse a las metas organizacionales (custodia, tratamiento) que en cada centro la dirección y los mandos hacen hincapié (Street y cols., 1966). En esta línea, García y Sancha (1986) afirman que

> *"conviene señalar que la mayoría de los funcionarios de vigilancia, si no tiene una actitud activamente favorable tampoco tiene una actitud contraria al*

tratamiento, que sólo se le piden cuentas del orden y de la custodia y que los mandos penitenciarios no han potenciado una actitud favorable al tratamiento" (p. 127).

Las características del contexto organizacional, determinadas por el tipo de régimen y de orientación que se lleva en la prisión, incluyendo el tipo de preso con el que los funcionarios tienen que convivir, interactúan con las tareas que cada trabajador realiza y marca las relaciones interpersonales, las actitudes y conductas de éstos hacia su trabajo y hacia los reclusos. Asi, por ejemplo, cuando hay una proporción alta de presos envueltos en incidentes serios, los trabajadores son más autoritarios, pesimistas y distantes (Brown y cols., 1971; Kassebaum y cols., 1964; Street, 1965).

Cuando el régimen es más estricto, los horarios, las actividades que se realizan, las relaciones entre funcionarios y presos, etc. están mucho más estandarizadas y dejan menos posibilidades de que el trabajador realice su trabajo con autonomia. Ello, junto con las caracteristicas de los presos más peligrosos, podria provocar un aumento de las expectativas de L.O.C. externo. En nuestra investigación empirica tratamos de averiguar si esto ocurre.

Antes de revisar las investigaciones que relacionan el tipo de establecimiento en el que el personal de prisiones trabaja, con sus percepciones y sus actitudes, debemos señalar que no es lo mismo "tipo de establecimiento" y "nivel de seguridad de la prisión". En principio, la seguridad (vigilancia interna y externa) es más o menos similar en todas las prisiones, lo que distingue a unas de otras es el régimen penitenciario que se aplica, es decir el control y las limitaciones que se impone a los reclusos. No obstante, a veces se identifica máxima seguridad, término utilizado en prisiones como las estadounidenses, con régimen cerrado, es decir con mayor control y vigilancia, y mínima con regímenes menos estrictos, más compatibles con el tratamiento.

Aunque ningún tipo de prisión está libre de problemas y desórdenes, las prisiones de máxima seguridad tienen ciertas características especiales que las hacen más problemáticas. Estas instituciones a menudo son grandes, viejas,

saturadas de gente y acogen a presos más peligrosos o autores de alteraciones graves de la convivencia dentro de la prisión, con los que es preciso adoptar mayores medidas de seguridad. Por ello se puede suponer que este tipo de ambientes sean lugares de trabajo más estresantes y que ello influya en las actitudes del personal que trabaja en ellas (Cullen y cols., 1985b).

De hecho, los trabajadores que tienen que desarrollar su labor en instalaciones de máxima seguridad están más estresados y perciben su trabajo como más peligroso, aunque también perciben mayor apoyo de los compañeros (Van Voorhis y cols., 1991). Podría parecer que trabajar en una cárcel de máxima seguridad conduciría a percibir mayor autoridad personal; sin embargo, Walters (1988) no encontró confirmación a esta hipótesis, lo cual, a nuestro modo de ver, es lógico, porque la aplicación de un régimen estricto no la decide el funcionario, a él también le viene impuesta, no permitiéndole apenas introducir las variaciones que considera oportunas.

En general, los estudios apuntan a que los trabajadores de vigilancia de instituciones más orientadas hacia el tratamiento tienen actitudes más positivas, menos punitivas hacia los reclusos, niveles más altos de relaciones primarias y perciben menor necesidad de control disciplinario de éstos (Jurik, 1985a; Street, 1965; Street y cols., 1966), aunque también sufren de mayor conflicto del rol (Hepburn y Albonetti, 1980). Por su parte, el personal de vigilancia de prisiones de máxima seguridad presenta una visión mucho más custodial de su rol, con la consecuente mayor estereotipación de los reclusos, percibiendo tener mayor conflicto con los presos y algo mayor con el equipo de tratamiento (Williams y Soutar, 1984).

Ahora bien, los resultados no son unánimes, algunas investigaciones indican que trabajar en instituciones de baja seguridad no aumenta las actitudes positivas hacia los presos, sino todo lo contrario. Según Smith y Hepburn (1979), el personal de custodia y el de tratamiento en las prisiones de mínima seguridad es más punitivo que el personal de las de media o máxima,

incluso cuando la antigüedad en el trabajo es tenida en cuenta, porque en las primeras el ambiente está más desestructurado debido a la relajación de las normas y a la entrada y salida constante de reclusos.

Por otro lado, Hepburn y Albonetti (1980) no encontraron relación entre el nivel de seguridad de la prisión y la satisfacción en el trabajo o la punitividad hacia los reclusos cuando otras variables como el conflicto del rol eran controladas. Ahora bien, el conflicto del rol fue mayor en las prisiones de mínima seguridad que en las de media o máxima, independientemente de si los sujetos realizaban tareas de custodia o de tratamiento.

En nuestra investigación empírica pretendemos profundizar en el conocimiento de las relaciones entre el tipo de establecimiento penitenciario y las percepciones del trabajo, el L.O.C. laboral y las actitudes del personal.

1.3. COMUNIDAD AUTÓNOMA

La comunidad autónoma en la que está enclavada cada prisión constituye el entorno externo a ésta, e implica unas características sociales, políticas y económicas particulares que es importante tener en cuenta al estudiar al personal penitenciario y sus actitudes.

En nuestro estudio empírico consideramos dos comunidades autónomas: el País Vasco y Catalunya, que como hemos afirmado en la Introducción tienen características muy distintas. En el País Vasco la situación sociopolítica es más hostil con el personal penitenciario que en Catalunya, la amenaza terrorista también es percibida como mayor. En Catalunya, por otra parte, se dispone de competencias en asuntos penitenciarios desde hace ya una década, lo que puede hacer que las diferencias en política penitenciaria se reflejen en las actitudes del personal de prisiones.

Con la inclusión de esta variable pretendemos conocer en qué medida la comunidad autónoma en la que el personal trabaja influye en la integración social, en la percepción que tiene de su trabajo, en sus expectativas de L.O.C. y en sus actitudes hacia el trabajo y hacia los reclusos.

1.4. ANTIGÜEDAD EN EL TRABAJO EN PRISIONES

La antigüedad, o experiencia medida en tiempo en el trabajo en prisión, puede reflejar la interacción entre el empleado y la prisión. La antigüedad influirá en el L.O.C. de la persona trabajadora, en su percepción de las condiciones de trabajo y en sus actitudes. La relación del tiempo trabajando en prisiones con el L.O.C. será positiva o negativa dependiendo de la experiencia de control que el trabajador tenga en su empleo, lo que puede estar influido por el tipo de funciones que lleva a cabo, la categoría jerárquica, etc. Como vamos a ver, los resultados disponibles acerca de los efectos de la antigüedad en las percepciones y las actitudes no son concluyentes.

A continuación, en este apartado, en relación con las investigaciones realizadas sobre los efectos positivos y negativos de la antigüedad, vamos a comentar también el proceso de socialización ocupacional de los trabajadores de prisiones, que, aunque no forma parte como tal de nuestro estudio empírico, es un aspecto importante relacionado con la antigüedad.

1.4.1. Socialización ocupacional

A través del proceso de socialización ocupacional los empleados nuevos aprenden la cultura de la organización en la que ingresan (Moore, 1969; Pascale, 1984; Robbins, 1991). La socialización se da mediante métodos formales e informales, por experiencia directa, a través de la observación de la conducta de otros significativos (compañeros a los que se aprecia, superiores...) y mediante la consideración de los resultados de las acciones

(Bandura, 1987). Esta socialización permite formar actitudes y modos de pensar y actuar.

Mediante la socialización ocupacional se marcan las huellas dactilares de la organización en la persona. Generalmente, los individuos están más dispuestos a adaptarse a la organización durante los primeros meses en su empleo, ya que pretenden ser aceptados, agradar a los demás y aprender acerca de su nuevo ambiente laboral. Desde el punto de vista del empleado, se trata de conocer la forma de operar de la organización para poder manejarse y prosperar dentro de ella. Asi, la socialización ocupacional permite a los trabajadores aprender las reglas, los modos de hacer, las convenciones y las conductas que son habituales en el lugar de trabajo en el que ingresan. También facilita el desarrollo de las habilidades, conocimientos, motivos y actitudes necesarios para la realización de su rol (Robbins, 1991). Los individuos deben adaptarse, de forma que sean capaces de enfrentarse a las actividades diarias y sean aceptados por sus compañeros.

La persona que entra a trabajar en una prisión se halla en un ambiente laboral en el que probablemente no se había encontrado con anterioridad. Por lo que el proceso de socialización ocupacional en la institución carcelaria es fundamental para la seguridad de la prisión, la dirección del personal, el entrenamiento y las relaciones humanas. Sin embargo, el funcionario de prisiones nuevo en pocas ocasiones recibe formación inicial formal, completa y adecuada. Normalmente aprende su trabajo observando, escuchando e imitando a los veteranos con los que trabaja, quienes constituyen un punto de referencia, apoyan, ofrecen consejo, refuerzan y juzgan. A través de la interacción a lo largo del tiempo, los novatos asimilan los valores de la cultura organizacional de la prisión y lo que se espera de ellos. Específicamente, aprenden cómo percibir a los reclusos, cómo anticipar problemas y cómo tratar a los presos (Crouch y Marquart, 1980). Murphy (1991), refiriéndose al personal de prisiones, afirma que:

> *"A lo largo de sus carreras laborales, los miembros de este grupo ocupacional desarrollan esquemas de interpretación y una lógica de acción que les proporciona el conocimiento práctico, los motivos y las actitudes que les capacitan para desarrollar su rol y al mismo tiempo disminuir el impacto psicológico negativo de su trabajo " (p. 1).*

Sin embargo, se conoce poco del proceso de socialización ocupacional del personal de prisiones. Los estudios existentes han considerado sobre todo la influencia de diversas características objetivas de las instituciones penitenciarias (Crouch y Alpert, 1982; Jacobs, 1978; Jacobs y Retsky, 1975; Jurik, 1985a; Willet, 1983). Crouch y Alpert (1982), y Crouch y Marquart (1980) estudiaron detalladamente el proceso dinámico de convertirse y ser un trabajador de prisiones, proceso por el cual las actitudes cambian y en el que están implicadas las necesidades personales, la influencia de los compañeros y las demandas del rol (Crouch y Marquart, 1980).

La mayoría de las primeras investigaciones hablan de que la socialización ocupacional de los trabajadores de prisiones produce en ellos una homogeneización de actitudes y una visión negativa de los reclusos, ya que comparten las mismas experiencias, problemas, "enemigos" y el aislamiento físico y social. Un ejemplo de esta visión es un estudio cuasiexperimental realizado en una prisión simulada, con estudiantes voluntarios que representaron el rol de presos y de guardas (Haney y cols., 1973; Zimbardo, 1973). Esta investigación ha tenido gran eco porque muestra los dramáticos cambios negativos que pueden ocurrir en las conductas de las personas durante las primeras semanas en el trabajo en prisiones, al asumir su rol dentro de la organización, independientemente de otras variables extrainstitucionales como el nivel de estudios, la edad, la orientación política o la raza. Zimbardo (1973) observó que

> *"...en menos de una semana la experiencia de encarcelamiento deshizo (temporalmente) el aprendizaje de toda una vida; los valores humanos desaparecieron, los autoconceptos se cuestionaron y emergió la cara más deplorable, básica y patológica de la naturaleza humana " (p. 163).*

Las conclusiones de este estudio, aunque llamativas, deben ser cuestionadas por la artificialidad de la situación experimental, así como por las características demográficas, la composición y la selección de la muestra. Además, estos resultados son contradictorios con otros muchos que afirman que la socialización ocupacional no produce actitudes negativas o uniformes entre los trabajadores de prisiones, puesto que se han encontrado trabajadores que mostraban actitudes muy diversas (Hepburn, 1985; Jacobs, 1978; Kauffman, 1981; Klofas, 1984; Klofas y Toch, 1982; Lombardo, 1985; May, 1980; Melvin y cols., 1985; Murphy, 1991; Philliber, 1987; Ramirez, 1984; Toch y Klofas, 1982). May (1980) dice lo siguiente:

> *"Al contrario de la imagen de Hollywood sobre el guardián, la réplica de su vida real no permite realizar un retrato cerrado.... No hay un modelo nacional, no lo hay incluso dentro de un mismo Estado, ni dentro de las diferentes prisiones bajo la jurisdicción del mismo departamento. La incapacidad de generalizar sobre el actual trabajador de prisiones se da incluso dentro de una misma institución. Las actitudes, la conducta, la aplicación de las reglas difieren sensiblemente de un turno a otro" (p. 114).*

1.4.2. Efectos positivos de la antigüedad

La antigüedad en el trabajo puede facilitar el modo de afrontar los riesgos y la complejidad del trabajo en prisión. El trabajador recién llegado a la prisión precisa desarrollar habilidades, especialmente para el trato con los reclusos, que seguramente hasta ese momento no le habían hecho falta en su vida. Con la experiencia va adquiriendo tanto estas habilidades como la flexibilidad que necesita para desenvolverse en su trabajo. Es fácil observar cómo los trabajadores más novatos, que tienen menos repertorio de habilidades, se atienen de forma más estricta e inflexible a la letra del reglamento como pauta para llevar a cabo su trabajo. La experiencia facilita mucho las cosas en el trabajo en prisión. Crouch y Marquart (1980), por ejemplo, observaron al respecto que

> *"la anticipación de problemas no es sencilla para los veteranos y es prácticamente imposible para el trabajador recién llegado ... Solamente a través de la experiencia en el trato con los reclusos y de la interacción con otros*

compañeros puede el novato aprender la organización informal y los patrones de conducta invisibles para los no iniciados pero que sirven como un barómetro de problemas a los ojos de alguien con experiencia" (p. 83-84).

Hawkins (1976) señaló que una de las razones que dificultan el ajuste del personal de custodia a su trabajo tiene que ver con un entrenamiento inadecuado, que hace que la socialización ocupacional informal reemplace a un entrenamiento más formal. Jurik y Halemba (1984) encontraron que la antigüedad está relacionada positivamente con la satisfacción en el trabajo. A esta misma conclusión llegaron Lester y Genz (1978) en un estudio sobre policías, en el que hallaron que los policías experimentados eran, frente a los recién incorporados, los que más satisfacción en el trabajo presentaban y los que más probablemente tenían L.O.C. interno. Hepburn (1984), en cambio, no encontró relación entre antigüedad y satisfacción. Asimismo, otros datos sugieren que el trabajador, con el tiempo, llega a una definición apropiada del distanciamiento que debe haber entre él y el recluso (Toch y Klofas, 1982).

1.4.3. Efectos negativos de la antigüedad

Las personas que trabajan en prisiones, que realizan un trabajo duro y con pocas recompensas, acaban sufriendo un fuerte estrés y *burnout* (Cheek y Miller 1983; Cullen y cols., 1985b; Gardner, 1981; Philliber, 1987; Van Voorhis y cols., 1991), así como cinismo. (Farmer, 1977; Poole y Regoli, 1980a; Toch y Klofas, 1982). La antigüedad y el cinismo podrían mantener una relación curvilínea en la que los más cínicos y alienados son los que están en media carrera, cuando el trabajo se experimenta como más rutinario, el trabajador está más desilusionado, cuando sus aspiraciones son más altas y sus frustraciones más intensas, puesto que al principio el sujeto se está adaptando al trabajo y al final está un poco ya de vuelta y pensando en la jubilación (Regoli y cols., 1979; Toch y Klofas, 1982).

La antigüedad correlaciona negativamente con actitudes positivas hacia los reclusos (Ammann y González, 1987; Cullen y cols., 1989b; Hepburn, 1984; Jurik, 1985a; Teske y Williamson, 1979; Van Voorhis y cols., 1991) y con la

creencia de que éstos pueden rehabilitarse, no encontrándose relaciones curvilíneas (Shamir y Drory, 1981; Teske y Williamson, 1979). De acuerdo con Guenther y Guenther (1980), y Kauffman (1988), muchos vigilantes van dejando gradualmente aparte las aspiraciones de tratamiento que tenían cuando accedieron al trabajo. Ello es debido a que los nuevos guardas enseguida se dan cuenta de que muchas de las características de su rol de vigilancia perjudican su efectividad como agentes de rehabilitación y de que carecen de los medios para llevar a cabo este objetivo. Por tanto, comienzan a pensar que la rehabilitación como objetivo es prácticamente una utopía. También les desanima en su intento el hecho de que los reclusos a veces interpreten esta orientación hacia el tratamiento como signo de debilidad. Por último, al tener que mantener el control sobre gran número de reclusos y darse cuenta de que la gente conoce o aprecia poco su trabajo, reaccionan a todo ello de forma cínica. Por todas estas razones la antigüedad se suele asociar con la orientación de custodia y con el aumento de la agresividad y punición hacia los reclusos.

Por otra parte, quizá de forma poco consistente con lo dicho y mostrando la necesidad de más estudios, a poder ser longitudinales, Hepburn (1985) y Lombardo (1981a) hallaron que a medida que avanza la antigüedad de los trabajadores de vigilancia, éstos van considerando menos importante el poder coercitivo y el legítimo, y valoran más el experto y el referente. Asimismo, disminuye el número de expedientes disciplinarios o partes impuestos a los reclusos (Poole y Regoli, 1980b), y aumenta la percepción de la legitimidad de las protestas de los presos (Hepburn, 1984). Además, no se ha encontrado relación entre la antigüedad y la falta de poder (Hepburn, 1984; Walters, 1988).

Como conclusión de la antigüedad, podemos afirmar que los efectos netos de esta variable en el trabajo en prisión no son muy evidentes ya que probablemente están en función del tipo de experiencias que cada trabajador tiene a la largo de su carrera en prisiones, experiencias que pueden ser muy

diversas. Por otra parte, considerando que las actitudes de los funcionarios de prisiones se forman primordialmente en la prisión, debemos señalar la importancia que adquiere una socialización ocupacional adecuada, puesto que de ella van a depender en gran parte estas actitudes.

1.5. CATEGORÍA JERÁRQUICA

La categoría jerárquica que cada trabajador tiene dentro de la organización de la prisión es una característica de su rol que mediatiza las relaciones con los compañeros y con los reclusos, y que influye en la percepción del trabajo y en las reacciones hacia éste.

Los sujetos con L.O.C. interno tienden a estar en mejores ocupaciones, experimentando circunstancias de empleo más favorables y en niveles jerárquicos más altos (Andrisani y Nestel, 1976). Asimismo, la investigación sugiere que cuanto más alta es la posición de la persona en la jerarquía, mayor es su orientación interna, siendo el grupo de directores más interno que el resto (Mitchell y cols., 1975; Valecha, 1972). En cualquier caso también hay estudios en los que no se han encontrado estas relaciones (Pryer y Distefano, 1971).

Por otra parte, la percepción que se tiene del clima institucional varía según la posición. Los directivos perciben un clima más positivo que los trabajadores de vigilancia, los de tratamiento y los supervisores (Lane, 1978). Walters (1988) no encontró diferencias en cuanto a percepción de la propia autoridad, lo cual puede ocurrir porque los funcionarios de a pie no consideran el poder de recompensa ni el coercitivo como medios efectivos de control, siendo éstos los poderes que se incrementan con la categoría jerárquica (Hepburn, 1985).

Asimismo, las actitudes pueden verse afectadas por la posición que uno ocupa dentro de la organización (Lieberman, 1956; Porter y Lawler, 1965),

aunque la literatura no es consistente sobre la naturaleza de esta relación. El nivel en la jerarquía puede influir en las actitudes de los trabajadores, porque según se avanza en el nivel, se va disponiendo de más autonomía, de más autoridad y de más responsabilidades, el contacto con los presos es menor, los roles que se realizan son diferentes, etc. Beehr y Drexier (1986) encontraron relación directa entre la categoría jerárquica y la satisfacción. De Diego y cois. (1991), a su vez, hallaron que los trabajadores que ocupan un estatus jerárquico inferior consideran su trabajo más rutinario, más monótono, más peligroso, menos útil, con menos reconocimiento social y están más insatisfechos que el resto de los trabajadores, siendo la categoría de los mandos medios la que se muestra más satisfecha. Teske y Williamson (1979) señalaron que los trabajadores de menor rango tenían actitudes más positivas hacia la implantación de ciertos programas de tratamiento, lo cual no coincide con la idea generalizada al respecto. Shamir y Drory (1981) encontraron que la antigüedad y la categoría no estaban relacionadas con la creencia en la capacidad de los reclusos de rehabilitarse, pero que a mayor antigüedad y nivel jerárquico, menor creencia en el poder rehabilitador de la prisión. El nivel jerárquico se relacionó con la creencia en el papel del trabajador de prisiones como importante en la rehabilitación, de manera que los que más arriba estaban en la jerarquía y por tanto menos en contacto con los presos, más creían en la labor que podían hacer los trabajadores de vigilancia.

1.6. FUNCIÓN EN LA PRISIÓN

La función que los trabajadores desempeñan en la prisión puede estar influyendo en la percepción de las características de su trabajo, en sus expectativas de L.O.C. laboral y en sus actitudes hacia el trabajo y hacia los presos.

Apenas hay investigaciones que comparen la percepción de las características del trabajo en función de los roles que se desempeñan en la prisión, pero es de esperar que los distintos tipos de funciones lleven consigo

percepciones diferentes. En general, las personas dedicadas a la custodia perciben el ambiente de forma más negativa (Saylor y Wright, 1992). Así se podría presumir que los trabajadores de vigilancia, frente a los de oficinas o de tratamiento, perciban mayor peligrosidad, por su mayor contacto con los reclusos; quizá menor autoridad y menor autonomía, puesto que ocupan puesto bajos en la jerarquía; menor ambigüedad y conflicto del rol, ya que en la realidad sus funciones apenas implican tratamiento y están más delimitadas; y quizá menor apoyo social porque el trabajo a turnos y en grupos variables no facilita las relaciones interpersonales. Así, por ejemplo, Hepburn y Albonetti (1980) encontraron que el conflicto del rol era mayor entre los trabajadores de tratamiento que entre los de custodia.

Respecto a la relación entre el L.O.C. y el tipo de labor desempeñada las investigaciones son escasísimas, únicamente podemos destacar la de O'Brien y Kabanoff (1981), quienes afirman que las personas que desarrollan ocupaciones de "cuello blanco especializadas"[25] muestran más internalidad que las de "cuello blanco no especializadas"[26] y las de "cuello azul"[27], por lo cual se puede esperar que el personal técnico muestre un L.O.C. más interno que el de oficinas de bajo rango o el de vigilancia.

Las actitudes, a su vez, están significativa y sistemáticamente relacionadas con la naturaleza del trabajo que se realiza. La investigación en diferentes organizaciones sugiere que las personas que llevan a cabo el mismo tipo de trabajo tienden a desarrollar actitudes hasta cierto punto similares, como parte de una cultura ocupacional que adquieren a través de la educación y los procesos de socialización en la profesión. Asi, incluso dentro de la misma prisión, donde el trabajo de todos contribuye al logro de los objetivos generales, los distintos grupos ocupacionales desarrollan diferentes

---

[25] En el trabajo en prisión se corresponde con las actividades de dirección y las del personal técnico como juristas, psicólogos y médicos.

[26] En prisión se refiere al trabajo administrativo y al de oficina de bajo rango.

[27] En prisión hace referencia al trabajo de vigilancia y al de mantenimiento del centro.

orientaciones y actitudes dependiendo de la labor concreta que realizan (Kassebaum y cois., 1964). Es decir, las características del propio rol y los problemas que lleva consigo afectan a las personas determinando parcialmente sus actitudes (Williams, 1983).

Como hemos comentado en la Contextualización, en las prisiones podría haber subculturas diferentes entre los trabajadores, según las tareas que realizan, como reflejo de su visión diferenciada de la prisión y de su problemática particular. Sin embargo, únicamente se ha investigado la subcultura de los trabajadores de vigilancia. Diversos estudios se refieren a ella pero no miden si existe (Crouch 1980b; Crouch y Marquart, 1980). Parte de la dificultad para investigar si existe una subcultura de los guardas reside en el modo de medirla (Philliber, 1987). El constructo de subcultura de los vigilantes podría servirnos para entender mejor a este grupo ocupacional. Por el contrario, si los consideráramos un grupo homogéneo sin haber probado que lo sean, estaríamos contribuyendo a su estereotipación.

Algunas investigaciones afirman que dado el abismo que se da entre los presos y los guardas, y entre los guardas y los superiores, y según se ha constatado previamente entre la policía (Skolnick, 1975), dentro de la prisión existe una subcultura de los funcionarios de vigilancia tan fuerte y significativa como la de los presos (Kauffman 1981, 1988). Esta subcultura, según estos autores, tiene unos valores propios y contrarios a ayudar a los reclusos y tiende a homogeneizar sus actitudes (Jacobs y Kraft, 1978), dejando el trabajo aquellos que no pueden adaptarse (Jacobs y Grear, 1977; Jacobs y Kraft, 1978; Kauffman, 1988).

Kauffman (1988) afirma que la intensidad de la cultura de los guardas puede variar de una prisión a otra, pero que se mantiene en todas las prisiones porque forman un grupo amplio, muchas veces despreciado por los reclusos y por el mundo exterior, y porque se necesitan unos a otros para sobrevivir en un mundo peligroso y difícil como es el de la prisión. El horario de trabajo a turnos y el frecuente aislamiento de las prisiones, contribuyen a crear cierta

solidaridad entre los trabajadores de vigilancia. De hecho, el trabajo de vigilancia con frecuencia implica cierta estigmatización (Jacobs y Retsky, 1975) y a veces los trabajadores de prisiones se sienten tan prisionizados como los reclusos a su cargo (Kauffman, 1988). Al igual que los policías, los funcionarios de prisiones en ocasiones se ven como una sociedad aparte.

Poole y Regoli (1981) indican que este hecho puede ser especialmente cierto en prisiones relativamente apartadas, en áreas rurales, donde los trabajadores pueden alojarse en una residencia barata próxima a la misma y donde hay sindicatos corporativistas de guardas, fomentándose esa solidaridad y ese sentimiento antirreclusos, que favorecerían la subcultura de los guardas y la no integración de estos en la sociedad externa a la prisión. Pensamos que este fenómeno podría darse en mayor medida en el País Vasco, por el gran número de trabajadores no nativos de la comunidad en este destino, esperando la oportunidad de ser trasladados y trabajar en una prisión más cercana a su familia y domicilio habitual, que viven en las residencias de las prisiones sin apenas contacto con el exterior y sin intenciones de integrarse en esta sociedad. Este hecho podría deberse también a la posibilidad, más acentuada en esta comunidad autónoma, de ser víctimas de un atentado terrorista.

Algunas veces se ha citado erróneamente la investigación de Duffee (1974) como una prueba de la existencia de una subcultura antirreclusos entre los trabajadores de prisiones. Este autor utilizó medidas de las diferentes metas de la organización, supervisión y clima social entre los vigilantes, los directivos y los reclusos, como indicadores de que los guardas compartían creencias y valores. Aunque Duffee llamó subcultura a las diferencias encontradas, esta denominación era un modo de resumir actitudes que no implicaban un sentimiento antirreclusos ampliamente compartido. Esta confusión pone de relieve la necesidad de consolidar este área de investigación definiendo con más claridad, tanto teórica como operativamente,

qué es la subcultura de los funcionarios de prisiones, puesto que este concepto no se usa de forma consistente en la investigación (Klofas, 1984).

Autores como Poole y Regoli (1981) y Lombardo (1978, 1985) no encontraron evidencia a favor de una subcultura homogénea entre los guardas. En condiciones habituales y debido a las caracteristicas del rol del guarda, hay realmente pocas razones para creer que se dé una subcultura capaz de influir en sus actitudes y sus conductas, puesto que los factores que podrian fomentar la solidaridad y la cohesión de grupo, la identificación con el grupo y entre los vigilantes son muy débiles o no se dan (Lombardo, 1978, 1985). Es decir, estos trabajadores no entran a formar parte de la institución porque les gustan los objetivos de la prisión (Jacobs y Retsky, 1975; Crouch y Marquart, 1980; Lombardo, 1982), tampoco participan en la toma de decisiones (Cheek y Miller, 1979a; Jacobs y Retsky, 1975; Carroll, 1980; Lombardo, 1981a), tienen una comunicación pobre debido a que la interacción entre compañeros es bastante escasa, trabajando cada uno en un área más o menos limitada, lo que no favorece la relación ni la interdependencia (Lombardo, 1981a; Cheek y Miller, 1979a, 1979b; Diaz, 1991; Dirección General de Instituciones Penitenciarias, 1995; Jacobs y Crotty, 1978; Poole y Regoli, 1981) y el clima entre ellos es competitivo, existiendo una presión organizacional más o menos acusada hacia la responsabilidad personal y no hacia la tarea compartida o la colaboración (Díaz, 1991; Poole y Regoli, 1981).

Similarmente, Hepburn (1984) duda de la existencia de una subcultura porque encontró cierta variabilidad y falta de unanimidad entre los funcionarios respecto a sus actitudes hacia la legitimidad de las protestas sociales de los reclusos, variabilidad que si hubiera habido subcultura no se habría dado. Estas actitudes estaban relacionadas con la educación y la antigüedad en el trabajo en prisiones. Sin embargo, Lombardo (1985) también dice que, bajo condiciones de estrés o de amenaza externa, los trabajadores de prisiones emergen como un grupo para responder a amenazas externas, y los valores subculturales y la solidaridad de grupo antipresos y antiadministración se

movilizan, mientras que en circunstancias normales actúan como individuos aislados.

Como balance podemos afirmar que falta evidencia consistente para confirmar la existencia de una subcultura de los guardas caracterizada por una actitud antirreclusos consensuada entre los trabajadores de vigilancia (Philliber, 1987). Así, por ejemplo, Lombardo (1981a) afirma que el 50% de los entrevistados dijo que aconsejar a los presos o ayudarles en sus gestiones burocráticas eran tareas importantes en su trabajo. En sus propias palabras:

> *"El grado de comprensión que los guardianes tienen por los presos es, en Auburn[28], mucho mayor que el que se podría esperar normalmente. Los trabajadores, más que presentar una mentalidad de guardián hacia los reclusos, responden como individuos a los presos, a quienes juzgan como individuos. Cuando ayudan a los reclusos con algún problema, lo hacen ante la condena percibida de los compañeros y de la Administración. El no estar pagados por aconsejar hace real la asistencia de los guardas. [...] Los muros de la prisión enfatizan las diferencias entre guardianes y presos, a la vez que los une como gente que comparte un medio ambiente común" (p. 170).*

Por lo tanto, la perspectiva de la subcultura de los vigilantes no nos sirve para entender sus actitudes, porque no tiene en cuenta la variedad de visiones existente entre los trabajadores y cuando encuentra semejanzas, casi siempre está en la línea contraria a la que proclama el modelo de la subcultura de los guardas (Klofas, 1984).

En la parte empírica de esta investigación analizamos ciertas actitudes de los funcionarios y con el fin de ver si existe homogeneidad o no dentro de cada grupo ocupacional, y si se diferencian unos grupos con otros, es decir, si hay actitudes diferentes dependiendo de los roles que se desempeñan en prisión (administrativo, de vigilancia, de tratamiento, directivo). En este sentido y en relación a las actitudes hacia los reclusos podemos señalar las investigaciones de Ammann y González (1987), Hazelrigg (1967), y Hepburn y Albonetti (1980), quienes afirmaron que el personal de tratamiento mantiene

---

[28] Nombre de la prisión en la que realizó el estudio.

actitudes más positivas y menos punitivas hacia los reclusos, y les perciben menos leales al código del preso y menos comprometidos con su carrera delincuencial que los funcionarios dedicados a tareas de gestión o de vigilancia.

Respecto a las actitudes hacia el trabajo, Hepburn y Knepper (1993) encontraron que los trabajadores de tratamiento estaban más satisfechos que los encargados de la seguridad. Sin embargo, la relación entre el tipo de trabajo y la satisfacción es compleja puesto que ésta no sólo depende de las características del trabajo sino también de la percepción que de él tenga la persona trabajadora y de cómo lo valore.

1.7. CONTACTO CON PRESOS

El contacto que se tiene con los reclusos puede ser una variable determinante de las actitudes hacia ellos y hacia el trabajo. No es lo mismo trabajar en un puesto de oficina en el que pueden pasar dias sin haber visto siquiera a un preso, que estar en contacto directo continuo con ellos. A pesar de que la principal fuente de estrés en el trabajo de los funcionarios de prisiones son sus relaciones con la Administración, el contacto directo con los reclusos se ha considerado estresante por la naturaleza involuntaria de la relación y por la peligrosidad que entraña (Cheek y Miller, 1983; Dirección General de Instituciones Penitenciarias, 1995; Jacobs, 1978; Lombardo, 1981a; Sykes, 1974).

Hepburn (1984) encontró que, controlando otras variables, el contacto con los presos no tenía relación con el distanciamiento social ni con la orientación de custodia ni con la satisfacción en el trabajo, aunque según Lombardo (1981a) el contacto frecuente con los presos incrementa el grado de punición. Whitehead y Lindquist (1986), a su vez, tampoco encontraron que el contacto directo con los reclusos tuviera efecto en el conflicto del rol, en el estrés, en la satisfacción laboral o en el *burnout*. Tampoco se ha encontrado

relación entre el contacto con los reclusos y la percepción de la propia autoridad (Hepburn, 1984; Walters, 1988), ni en cuanto a la importancia que atribuyen los trabajadores a las distintas bases de su poder (Hepburn, 1985), ni en cuanto a la percepción de la legitimidad de las protestas de los reclusos. Los trabajadores que tienen mucho contacto con los presos también tienen frecuentemente sentimientos de logro personal (West, 1984), lo cual corrobora las ideas de Lombardo (1981a), quien dice que los principales refuerzos del trabajo vienen del contacto con los reclusos. Una interpretación de estos resultados puede derivarse del hecho de que el contacto en sí no es estresante, sino que es estresante cuando causa problemas o se percibe como peligroso (Cheek y Miller, 1983; Lombardo, 1981a). Eso sí, parece que a mayor contacto con los presos menor creencia de que los vigilantes pueden tener un papel importante en la rehabilitación de los reclusos (Shamir y Drory, 1981), aumentando según Kassebaum y cols. (1964) el grado de pesimismo al trabajar con presos jóvenes.

2. VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS

Partiendo del enfoque interaccionista en el que enmarcamos este estudio, enfoque en el que la persona se relaciona con su ambiente significativo influyéndose mutuamente, las características sociodemográficas de los individuos tienen un gran valor como variables intervinientes y, a veces, determinantes de la integración social, de la percepción de las condiciones de trabajo, de las expectativas de L.O.C. y de las actitudes del trabajador de prisiones, por lo que deben ser consideradas.

Normalmente se ha pensado que sobre las actitudes de los trabajadores de prisiones tienen más influencia las condiciones objetivas (función, nivel jerárquico...) que las personales, pero no debemos olvidar que esta influencia puede ser diferente dependiendo de variables sociodemográficas como el nivel de estudios, el género o la edad.

En esta investigación consideramos las siguientes variables sociodemográficas, que después vamos a desarrollar:

a) Género (femenino o masculino).

b) Edad.

c) Nivel de estudios.

d) Lugar de nacimiento (nativo o no de la comunidad en la que trabaja).

e) Lugar de residencia (en la prisión o fuera de ella).

El estudio de estas variables en el personal penitenciario tiene una doble finalidad. Por una parte nos permitirá conocer con mayor precisión a este colectivo de trabajadores. Por otra, nos servirá para conocer las relaciones entre cada una de estas variables sociodemográficas con las variables organizacionales, con la integración social, con las variables de percepción del trabajo, con el L.O.C. y con las actitudes estudiadas, y podremos analizar su papel en la explicación de todas ellas.

En la literatura sobre prisiones, mayoritariamente estadounidense, se han tratado las características de los trabajadores encargados de la vigilancia en las prisiones, afirmando que normalmente son de raza blanca, que provienen de zonas rurales y que tienen estudios relativamente bajos (Clemmer, 1958; Jacobs 1978). También se suele considerar que proceden de la policía o del ejército y que tienden a ser políticamente conservadores (Athens, 1975), aunque hay estudios que los califican de ligeramente más progresistas que conservadores (Jacobs, 1978). Algunas veces se ha especulado con que los guardas de prisiones pueden tener ciertas características sociodemográficas similares a los reclusos, tales como nivel educacional bajo, aunque lo cierto es que normalmente presentan más diferencias que similitudes. Así, por ejemplo, la mayoría de los presos

proceden de zonas urbanas y muchos de ellos son miembros de grupos minoritarios, lo cual no es tan habitual entre los funcionarios (Philliber, 1987).

Es posible que este tipo de características sociodemográficas se hayan dado tradicionalmente entre el personal de vigilancia de los EE.UU. Sin embargo, no se cumplen en estudios más actuales como el de Jurik y Halemba (1984) o en el de Hepburn y Knepper (1993), donde el personal de nuevo ingreso tiende a ser femenino, de raza no blanca y con nivel educativo alto. Estas características tampoco que se dan hoy en día en nuestro país. Martín y Pérez (1987) afirman que las personas que actualmente acceden y ocupan estos puestos son relativamente jóvenes, muchas de ellas estudian una carrera universitaria o la han concluido y están deseosas de obtener información sobre cómo desempeñar mejor su trabajo, y sobre todo, de enriquecerlo. En la misma línea, los datos de Sarasa (1990) sobre las características de los aspirantes a funcionarios de prisiones en la comunidad autónoma de Catalunya no indican que los nuevos funcionarios provengan de los estratos más bajos de la clase trabajadora, siendo además de origen eminentemente urbano, tanto por su lugar de nacimiento como de residencia.

Verdaderamente, aunque podamos encontrar algunas características sociodemográficas comunes, creemos que los trabajadores de prisiones forman un grupo bastante heterogéneo. En la parte empírica de esta investigación comentamos las características generales de nuestra muestra de funcionarios del País Vasco y de Catalunya.

Por otra parte, se han encontrado relaciones entre variables personales como la edad, el nivel de estudios, etc. y las actitudes de los trabajadores hacia su trabajo y hacia los reclusos (Toch y Klofas, 1982). En general, podemos decir que se han realizado pocos estudios que traten de ver la influencia de variables personales en conjunción con otras organizacionales en la determinación de estas actitudes. Quizá el primer trabajo en esta dirección fue el de Jacobs y Kraft (1978), en cuya investigación empírica trataron de ver cómo la raza y la antigüedad en el trabajo influían en las actitudes de los

trabajadores hacia los presos. Este estudio tuvo algunas limitaciones, entre ellas que se hizo exclusivamente con trabajadores de prisiones de máxima seguridad, que no se controlaron otras variables como la educación o que la antigüedad se dicotomizó. A pesar ello supuso el inicio de una investigación sistemática y empírica sobre los trabajadores de prisiones en la que se concluyó que ninguno de las dos variables presentaban una influencia consistente.

El conocimiento de las características sociodemográficas de los trabajadores de prisiones y de las actitudes relacionadas con ellas es importante a la hora de entender la organización interna de la prisión, así como su papel dentro de la sociedad. Además, resulta de gran utilidad considerar estas relaciones a la hora de seleccionar a las personas que van a trabajar en este campo, así como de buscar el máximo ajuste de la persona a su puesto de trabajo. En cualquier caso, como veremos en las páginas siguientes, las condiciones organizacionales son más importantes que las sociodemográficas a la hora de determinar las actitudes de los trabajadores de prisiones (Hepburn y Knepper, 1993), por lo que, si pretendemos una intervención eficaz no bastaría con una selección adecuada del personal, sino que se requerirían cambios organizativos en la toma de decisiones, en los objetivos de la prisión, etc.

A continuación revisamos la literatura más relevante sobre cada una de estas variables, de forma que las relacionamos entre sí, con otras organizacionales, con la integración social, la percepción del trabajo, el L.O.C. y las actitudes.

2.1. GÉNERO

En esta tesis hablamos de la variable "género" y no de "sexo" para enfatizar que las principales diferencias entre hombres y mujeres en el trabajo

tienen bases psicosociales y culturales más que biológicas (Lindsey, 1990; Stockard y Johnson, 1992).

Los estudios realizados hasta la fecha sobre la variable "género" no ofrecen resultados consistentes porque están muy mediatizados por el tipo de muestra empleada, la clase de trabajo que realizan las personas incluidas en la muestra y los métodos de investigación (Mottaz, 1986; Phelan y cols., 1993). En este sentido, se recomienda investigar sobre hombres y mujeres que trabajan en el mismo puesto en diferentes grupos ocupacionales (Jurik y Halemba, 1984).

En los últimos años gran número de mujeres ha entrado a trabajar en prisiones, tanto en labores de rehabilitación como de vigilancia, lo que refleja el incremento de la participación de la mujer en la fuerza laboral, así como en ocupaciones que en el pasado estaban restringidas a los hombres. De hecho, las mujeres constituían una tercera parte de la muestra de funcionarios de nuevo ingreso que estudió Sarasa (1990).

En algunos países las mujeres incluso se han incorporado a realizar tareas de vigilancia en prisiones para hombres, dando lugar a una mayor normalización de la sociedad carcelaria, que de otra manera sería una sociedad sólo de hombres (Philliber, 1987). En nuestro entorno, en general, a las mujeres no les está permitido trabajar en tareas de vigilancia en prisiones de hombres, que son la mayoría de los establecimientos penitenciarios. Ahora bien, en algunos puestos que exigen muy poco contacto con los reclusos se están haciendo excepciones. Esta normativa supone una limitación en las posibilidades de promoción de las mujeres que se dedican a vigilancia.

A la hora de extraer conclusiones sobre la variable "género" en el trabajo en prisión es preciso ser cautelosos por diversas razones. Por una parte, porque las condiciones objetivas de trabajo de las mujeres suelen ser diferentes a las de los hombres, debido al rol que desempeñan. Así, las mujeres están mucho más representadas en tareas de oficinas, de tratamiento

(maestras, psicólogas, trabajadoras sociales, etc.) y de asistencia médica que en vigilancia, incluso en las prisiones en las que las mujeres no tienen restricciones en cuanto a tareas. Por otra parte, cuando las mujeres trabajan en custodia, al menos en nuestro país, lo hacen en módulos de mujeres que, como veremos, tienen caracteristicas muy diferentes de los hombres. Estas diferencias en roles y en contexto laboral pueden ser factores más influyentes que el género en las percepciones del trabajo y en las actitudes (Wright y Saylor, 1991).

En las siguientes páginas tratamos de esclarecer si, por razón del género, existen diferencias en otras caracteristicas sociodemográficas y en el L.O.C. del personal de prisiones, así como en la percepción de las condiciones de trabajo y en las actitudes hacia el mismo.

2.1.1. Género y otras variables personales

No disponemos de datos suficientes que nos indiquen que hombres y mujeres, por el hecho de serlo, difieran en su L.O.C. Únicamente O'Brien y Kabanoff (1981) encontraron que las mujeres australianas, como grupo, eran más externas que los hombres, atribuyéndose esta diferencia principalmente a la falta de mujeres extremadamente internas.

Jurik (1985b) y Jurik y Halemba (1984) encontraron algunas diferencias sustanciales entre hombres y mujeres, que trabajaban en custodia, en cuanto a caracteristicas sociodemográficas. Las mujeres tenian estudios más elevados y en diferentes campos (los datos de Walters, 1992, no son consistentes con éstos), procedían mayormente de zonas urbanas, eran más jóvenes, era más probable que estuvieran separadas o divorciadas y que el padre o la madre hubiera ejercido tareas profesionales o directivas. En nuestro entorno, también la sobrecualificación es más habitual entre las mujeres (Vega, 1990).

2.1.2. Género, condiciones objetivas del empleo y percepción de éstas

Incluso cuando hombres y mujeres trabajan en ocupaciones similares, tienen el mismo nivel educativo, la misma experiencia y antigüedad en la empresa, las condiciones objetivas del trabajo de los hombres suelen ser mejores, reciben mayor salario y supervisan a más personas (Emakunde, 1992; Phelan y cols., 1993).

Refiriéndonos a las condiciones objetivas de trabajo de hombres y mujeres en prisión, tal como hemos señalado, las de éstas suelen ser diferentes. Las mujeres realizan, en mayor medida, tareas administrativas o de tratamiento, y cuando trabajan en vigilancia suelen hacerlo en prisiones de mínima seguridad (Walters, 1992) o en módulos para reclusas, que generalmente son más reducidos que los de los hombres, lo que permite un mayor conocimiento de cada reclusa y que las relaciones entre presas y funcionarias sean más cercanas y relajadas.

Las investigaciones cualitativas y las cuantitativas presentan resultados dispares a la hora de estudiar la percepción del trabajo que tienen las mujeres que trabajan en prisiones mayoritariamente para hombres. Los estudios basados en entrevistas describen sus experiencias como negativas y representan como hostil el ambiente laboral en el que se desenvuelven, donde sufren discriminación y acoso (Jurik, 1985b, 1988; Owen, 1988; Zimmer, 1986). En contraste, y a pesar de las diferencias en variables sociodemográficas, las encuestas realizadas han encontrado pocas diferencias debidas al género en la percepción de las características del trabajo en prisión. Los factores que mejor predicen estas percepciones, tanto para hombres como para mujeres, son los de personalidad (como la percepción de control) seguidos de los relacionados con las condiciones laborales (Feldberg y Glenn, 1979).

Las mujeres, en conjunto, consideran las prisiones menos peligrosas que los hombres, pero tanto varones como mujeres coinciden en que ellas son

más vulnerables que los hombres (Wright y Saylor, 1991). Las mujeres evalúan positivamente a sus supervisores, su trabajo y sus relaciones con los reclusos (Van Voorhis y cols., 1991; Wright y Saylor, 1991), pero evalúan ligeramente peor el ambiente laboral y muestran actitudes más negativas hacia sus colegas que los varones, lo cual puede deberse a que las mujeres que trabajan en prisiones lo hacen en contextos predominantemente masculinos, que las convierte en elementos atípicos y lamentablemente marginales (de Diego y cols., 1991; Jurik y Halemba, 1984; Zupan, 1986).

2.1.3. Género y actitudes hacia el empleo

Las actitudes hacia el trabajo, como la satisfacción laboral, están más relacionadas con las condiciones de trabajo que con características sociodemográficas como el género, la educación, la edad o el origen social (De Vaus y McAllister, 1991). En general, hay pocas diferencias entre hombres y mujeres en sus actitudes hacia el trabajo (Robbins, 1991), conclusión corroborada por Mottaz (1986) tanto en categorías laborales altas como bajas.

Algunos estudios afirman que las mujeres son más sensibles a las necesidades de los reclusos y que están más orientadas a realizar un trabajo de ayuda en contacto con ellos, por lo que deberían presentar actitudes más positivas hacia los presos. Así, por ejemplo, Crouch y Alpert (1982) encontraron que en los primeros seis meses en el trabajo en prisiones las funcionarias de cárceles de mujeres desarrollaban actitudes menos punitivas y agresivas hacia las reclusas que sus compañeros varones que trabajaban en cárceles de hombres. Sin embargo, puesto que, como hemos señalado, las condiciones objetivas, el clima organizacional y las relaciones interpersonales en módulos de hombres y en los de mujeres son muy diferentes, es muy arriesgado atribuir las diferencias al género (Soutar y Williams, 1985; Vega, 1990; Walters, 1992). Además, estas diferencias no se confirman en otras investigaciones en las que hombres y mujeres trabajaban en el mismo contexto, como la de Van Voorhis y cols. (1991) o la de Cullen y cols. (1989b),

quienes no hallaron que el género se relacionara con la orientación de custodia ni con la de tratamiento.

En general, tampoco se encuentran diferencias entre hombres y mujeres en adaptación al trabajo en prisión (Fry y Glaser, 1987; Kissel, 1980) ni en satisfacción (Cullen y cols., 1985b; de Diego y cols., 1991; Jurik y Halemba, 1984; Owen, 1988; Stinchcomb, 1984; Van Voorhis y cols., 1991; Walters, 1992; Wright y Saylor, 1991; Zupan, 1986). A su vez, las funcionarias en prisiones para mujeres no se encuentran más satisfechas que las que lo hacen en prisiones de hombres (Wright y Saylor, 1991). La mujeres, por lo general, padecen de mayor estrés laboral, estrés que se incrementa con el contacto con reclusos (tanto para hombres como para mujeres). Ahora bien, tampoco las mujeres que trabajan en posiciones de poco contacto con las personas encarceladas o que no son de custodia tienen mejor experiencia del trabajo que las que trabajan en posiciones de mayor contacto (Wright y Saylor, 1991).

A modo de conclusión sobre el género podemos afirmar que cuando se controlan variables relacionadas con la posición de la persona en la institución, con la antigüedad y con las condiciones laborales, los factores relacionados con el trabajo y el contexto institucional son más importantes que el género en la formación de percepciones del trabajo y actitudes hacia el trabajo y hacia los reclusos (Hepburn y Knepper, 1993; Jurik, 1985a; Jurik y Halemba, 1984; Kanter, 1976; Zupan, 1986). El género, la raza (Jacobs y Kraft, 1978) o los estudios parece que son características que se neutralizan con la estructura y organización de las instituciones penitenciarias. Tal como Sykes (1974) sugirió, las actitudes y las conductas de los trabajadores de prisiones se forman, sobre todo, dentro de la prisión. En prisiones, por tanto, también se apoya el "modelo del trabajo"[29] frente al "modelo del género"[30], refutándose la idea de que las mujeres tengan actitudes más benevolentes que los hombres.

---

[29] El "modelo del trabajo" se ha aplicado sobre todo a varones y sugiere que las actitudes se forman en función de la posición en la estructura organizacional, de las condiciones de trabajo y de las experiencias en él.

2.2. EDAD

Aunque en la actualidad la Administración trata de no engrosar el colectivo de funcionarios, el cuerpo de trabajadores de prisiones está en cierta expansión debido a la necesidad creciente de construcción de nuevas prisiones, por lo que todavia se convoca un número bastante importante de plazas para trabajar en ellas, especialmente en tareas de vigilancia.

Estudios como el de Sarasa (1990) muestran que la gran mayoria de los recién incorporados al trabajo en prisión tienen menos de 27 años. En general, creemos que la plantilla de trabajadores del País Vasco y de Catalunya es bastante joven.

Antes de comentar los efectos de la edad en la determinación de las percepciones y de las actitudes hacia el trabajo, debemos decir que a con frecuencia se ha confundido "edad" y "antigüedad". Aunque ambas variables suelen correlacionar altamente, puesto que los trabajadores mayores probablemente llevan mucho tiempo trabajando en la prisión, esto no siempre es así. El tiempo que una persona lleva en el empleo puede reflejar, al menos indirectamente, el impacto que el ambiente de la prisión y las condiciones laborales tienen sobre ella. Con la edad, en cambio, esto no ocurre (Philliber, 1987; Van Voorhis y cols., 1991). Por esta razón, la investigación en este área se beneficiaria de los estudios longitudinales y de la discriminación de los efectos de las variables que habitualmente interaccionan.

La distinción entre estas variables en la institución penitenciaria se ha ilustrado, por ejemplo, en la investigación de Jurik (1985a), en la cual la edad estaba positivamente relacionada con actitudes favorables hacia los internos, pero la antigüedad en el trabajo lo estaba negativamente. Similarmente, Cullen y cols. (1985b) encontraron que la antigüedad se relacionaba positivamente

---

[xc] El "modelo del género" se ha aplicado a mujeres y afirma que las actitudes hacia el trabajo se forman como consecuencia de experiencias previas y de la socialización primaria en roles femeninos.

con el estrés, mientras que Whitehead y Lindquist (1986) hallaron que la edad lo hacía negativamente. Hall y Spector (1991) detectaron relación entre la edad y la satisfacción en el trabajo pero no encontraron relaciones con la percepción de peligro, ni con la ambigüedad ni con el conflicto del rol. Respecto a la antigüedad en el trabajo, no encontraron ninguna relación con la satisfacción en el trabajo ni con las medidas de estrés utilizadas.

La mayor parte de las investigaciones han señalado una relación lineal y positiva, aunque bastante débil, entre edad y satisfacción en el trabajo, al menos hasta la edad de 50-60 años (de Diego y cols., 1991; Hall y Spector, 1991; Robbins, 1991). Con frecuencia, los trabajadores mayores están más satisfechos conforme van adaptándose a su trabajo porque hay mayor congruencia entre sus características y las de su trabajo, porque tienen salarios más altos, mayor autoridad y nivel en la jerarquía, y porque según se van haciendo mayores mejoran su creencia en el control personal (White y Spector, 1987). En este sentido, el L.O.C. se ha relacionado con la edad, aunque los resultados al respecto no son concluyentes, puesto que según hemos comentado en el capítulo cuarto, la variabilidad en la expectativa de L.O.C. depende en gran medida de las experiencias vitales de cada persona. También se ha relacionado el L.O.C. con la satisfacción en el trabajo (Kasperson, 1982; Knoop, 1981), en el sentido de que los trabajadores internos tienden a estar más satisfechos.

La influencia de la edad en las percepciones del trabajo y en las actitudes de los trabajadores de prisiones es dudosa. Algunos autores no hallaron relaciones entre la edad y la orientación de los trabajadores de prisiones hacia los reclusos como la punición (Ammann y González, 1987; Barrero, 1987; Crouch y Alpert, 1982; Jacobs y Kraft, 1978; Klofas, 1983). Otros, sin embargo, encontraron que, cuando otras variables se mantenían constantes, la edad estaba directamente relacionada con las actitudes favorables hacia los reclusos (Jurik, 1985a; Klofas, 1986; Shamir y Drory, 1981; Teske y Williamson, 1979; Toch y Klofas, 1982; Van Voorhis y cols., 1991;

Walters, 1986). Los trabajadores de prisiones mayores se sentían con más autoridad que los más jóvenes (Walters, 1988) y percibían mayor apoyo de los compañeros (Van Voorhis y cols., 1991). Van Voorhis y cols. (1991) y Whitehead y Linquist (1986) detectaron que la edad estaba negativamente correlacionada con el estrés y el *burnout*. Según Walters (1986), los trabajadores mayores tenían niveles más bajos de alienación, de falta de poder y de aislamiento social en la prisión, y la percepción de su rol en prisiones era más positivo que la percepción de los más jóvenes.

2.3. NIVEL DE ESTUDIOS

El nivel de estudios que deberían tener los trabajadores de prisiones, especialmente los de vigilancia, ha suscitado grandes discusiones. Muchos políticos y administradores de prisiones supusieron que la profesionalización del personal de custodia serviría de remedio a diversos problemas de la prisión, e identificando profesionalización y nivel de estudios recomendaron, sin suficiente reflexión, un incremento del nivel educativo exigido a estos trabajadores (Philliber, 1987; Rogers, 1991).

Según este punto de vista, un mayor nivel de estudios aseguraría la mejora de las relaciones con los superiores, con los compañeros y con los reclusos, podría favorecer una flexibilidad en la definición de su trabajo y una redefinición de las metas, que servirían como salvaguarda contra procedimientos inadecuados, ayudarían a difundir una actitud humanitaria en el trato con los presos menos punitiva, más positiva y más dirigida a un servicio de ayuda, reduciéndose la tensión entre el personal y los reclusos. Además se esperaba que ayudaría a solucionar las ambigüedades y complejidades inherentes al rol (Cullen y cols., 1985a; Link y Dohrenwend, 1980), y que incrementaría la satisfacción laboral, puesto que se suponía que los trabajadores con más estudios presentarían motivación más intrínseca que extrínseca al elegir el trabajo (Frank, 1966; Johnson y Price, 1981; Jurik y cols. 1987; Jurik y Musheno, 1986; Katsampes, 1975; Piliavin y Vadum 1968; Poole

y Regoli, 1980a). Sin embargo, cuando la profesionalización se ha limitado al incremento del nivel de estudios exigido ha resultado una solución insuficiente e inadecuada para los problemas de las prisiones, puesto que la simple cualificación educativa no sirve para superar las contradicciones y ambigüedades en los fines y las tareas del trabajador de prisiones (Cullen y cols., 1985b; Jurik y cols., 1987; Jurik y Mushemo, 1986; Swanson, 1977; Wicks, 1980). Esta medida no sirve para afrontar los problemas profundos de la prisión, y parece más bien que tiene como principal fin mejorar la imagen pública de las instituciones penitenciarias (Jurik y Musheno, 1986).

La educación elevada, e incluso universitaria, puede ser útil y contribuir a la mejora de la institución penitenciaria, pero es necesario que vaya acompañada de una formación especifica y relacionada directamente con el trabajo que realiza cada persona, de manera que le ayude a adaptar sus conocimientos al trabajo en prisión, institución muy diferente a cualquier otra organización laboral. Esta formación debería estar dirigida a unos objetivos claros y decididos de antemano (Talarico y Swanson, 1982), y sin ella, desde nuestro punto de vista, no podemos hablar de profesionalización, sino de sobrecualificación de los trabajadores o de "subempleo"[31].

Además, la profesionalización de un colectivo lleva implícita una mayor autonomía de los trabajadores a la hora de tomar las decisiones sobre su trabajo y una mayor facilidad de ascenso profesional, aspectos difíciles de satisfacer en las instituciones penitenciarias, puesto que son organizaciones muy autoritarias y jerárquicas (Swanson, 1977), donde el personal se enfrenta a una escasa y a menudo arbitraria promoción profesional (de Diego y cols., 1991; Jurik y Musheno, 1986). Si esta mejora de las condiciones objetivas del trabajo no se da, la educación universitaria podría ser contraproducente por el impacto del subempleo en las actitudes y en la conducta de los trabajadores.

---

[31] Llamamos "subempleo" al hecho de realizar un trabajo que requiere menor nivel educativo que el que se posee

El nivel mínimo de estudios exigido en nuestro país para acceder al trabajo en prisiones, tras la aprobación de la Ley Orgánica General Penitenciaria, se incrementó de graduado escolar o similar a bachiller superior o equivalente para el Cuerpo de Ayudantes (genéricos[32] de vigilancia y de oficinas y hasta jefes de servicio), diplomatura para el Cuerpo Especial (genéricos, jefes de servicio y cargos administrativos, así como maestros, A.T.S., trabajadores sociales, etc.) y licenciatura para el Cuerpo Técnico (psicólogos, médicos, etc.). Estos niveles se superan con creces, produciéndose un subempleo bastante alto. El 32% de la muestra de nuevos funcionarios ayudantes de la muestra de Barrero (1987), y casi la mitad en la de Sarasa (1990), iba a estar subempleada. La sobrecualificación es más frecuente entre las mujeres (Vega, 1990), lo que confirma la marginación laboral de la mujer, que, a igualdad de titulación, es rechazada en otras ocupaciones y compite, en este caso, por plazas de personal de prisiones con varones que tienen un nivel de cualificación más bajo. Entre los titulados superiores, o personas que están estudiando carrera superior, se dan los siguientes estudios por orden de importancia: Derecho, Geografía e Historia, y Psicología. Dentro de las titulaciones medias destaca Magisterio.

Teniendo en cuenta estos datos, consideramos de gran interés tratar de clarificar las relaciones entre el nivel de estudios de los trabajadores, sus percepciones acerca de su empleo, su L.O.C. y sus actitudes hacia el trabajo y hacia los reclusos.

El nivel educativo alto va asociado al L.O.C. interno (Frantz, 1980b; O'Brien y Kabanoff, 1981). A su vez, el L.O.C. facilita el acceso a empleos que permiten control sobre las tareas (mayor autonomía y menor rutina), sobre otras personas y sobre el sueldo. Por lo tanto, en principio, la educación incrementa indirectamente la satisfacción laboral, proporcionando control sobre el trabajo (Ross y Reskin, 1992). Sin embargo, en la actualidad cada vez más personas acceden a la educación universitaria y el nivel de estudios de la

[32] Funcionarios de a pie, en lenguaje carcelario.

población en edad de trabajar es mayor que en generaciones anteriores. Esto, junto con los altos niveles de paro existentes, hace que se pueda confirmar que una gran proporción de la fuerza laboral está subempleada, por lo que el nivel educativo no conduce necesariamente a actitudes positivas hacia el trabajo. La utilización de las destrezas y de los conocimientos propios es psicológicamente importante para las personas y supone la mayor fuente de satisfacción laboral, independientemente de las diferencias individuales en experiencia laboral, personalidad y valores (O'Brien, 1986). Así, cuando el trabajador está subempleado, el sobreentrenamiento reduce la satisfacción en el trabajo y la educación por debajo del nivel requerido la incrementa (Kalleberg y Søresen, 1973).

En los mismos niveles de control en el trabajo, sueldo y prestigio ocupacional, quienes tienen más estudios están menos satisfechos con su trabajo que los que tienen menos estudios (Ross y Reskin, 1992). Sin embargo, los efectos positivos que la educación proporciona pueden verse anulados por el subempleo. Las investigaciones sobre las relaciones entre el nivel de estudios y las actitudes hacia el trabajo muestran que la educación tiene poco efecto, positivo o negativo, sobre la satisfacción laboral. Los beneficios que aporta la educación a la satisfacción en el trabajo son bastante modestos, la mayoría son a través del sueldo, el prestigio ocupacional y, en el caso de los varones, la autonomía y la autoridad en el trabajo, no apoyándose tampoco la idea generalizada de que la educación que no lleva a beneficios extrinsecos es una fuente de insatisfacción laboral (Glenn y Weaver, 1982; Martin y Shehan, 1989; Wright y Hamilton, 1979).

Desde la perspectiva de la inconsistencia del estatus, el subempleo en prisiones conduce a la insatisfacción en el trabajo, a la frustración y a actitudes más negativas hacia los compañeros y supervisores, al no cumplirse las expectativas y aspiraciones (calidad de trabajo, posibilidades de promoción...) (Jurik y Musheno, 1986; Jurik y cols., 1987; Rogers, 1985, 1991). La educación no sólo no facilita el modo de enfrentar los problemas, sino que también

dificulta el ajuste de los trabajadores de primera línea (Cullen y cols., 1985b; Hepburn y Jurik, 1986; Jurik y cols., 1987). Asimismo, la literatura sobre la policía sugiere que, en el mejor de los casos, la educación tiene pequeño impacto en la realización en el trabajo (Talarico y Swanson, 1982) y, en el peor de ellos, que los oficiales de policía con más estudios están más insatisfechos y tienen más posibilidades de abandonar el empleo (Sterling, 1974). Aunque no todas las investigaciones encuentran resultados significativos, normalmente los trabajadores de vigilancia con más estudios consideran en mayor medida que su trabajo no es respetado lo suficiente por el público en general, se sienten menos orgullosos de su labor de vigilancia y están más interesados en tareas de rehabilitación, y menos satisfechos con su trabajo (Cullen y cols. 1985b; Jurik y Halemba, 1984; Jurik y Musheno, 1986; Van Voorhis y cois., 1991).

Un mayor nivel educativo y cultural está asociado a actitudes más progresistas hacia la delincuencia; es decir, atribución de la delincuencia a causas socioeconómicas, consideración de la prevención y tratamiento a través de medidas de acción social y alternativas a la prisión clásica (Martín y Rodríguez, 1989; Ortet y Pérez, 1990). Asimismo y como hemos dicho, el nivel educativo generalmente se asocia positivamente con la preferencia por un trabajo encaminado a la rehabilitación del recluso y negativamente con la preferencia por un trabajo orientado a la custodia y seguridad, siendo el efecto de la educación independiente del de la antigüedad (Barrero, 1987; Hepburn, 1985; Jurik, 1985a; Jurik y Musheno, 1986; Lane, 1978; Poole y Regoli, 1980b; Street y cois., 1966; Teske y Williamson, 1979; Walters, 1986). El nivel de estudios también se asocia con la disminución del distanciamiento social hacia los reclusos (Hepburn, 1984; Jurik y Musheno, 1986). Sin embargo, los trabajadores con más estudios no muestran una visión significativamente más positiva hacia los presos ni con más esperanzas hacia su rehabilitación que los trabajadores con menos estudios (Cullen y cols., 1989b; Jurik, 1985a; Jurik y Musheno, 1986; Shamir y Drory, 1981).

En cualquier caso, la educación no está relacionada con las distintas variables actitudinales investigadas cuando se controlan el nivel jerárquico y el tipo de servicio (vigilancia o tratamiento) (Crouch y Alpert, 1982; Jurik, 1985a; Kassebaum y cols., 1964; Shamir y Drory, 1981; Van Voorhis y cols., 1991; Jurik y Winn, 1987). Independientemente del bagaje educacional, las condiciones de trabajo, las demandas del rol y la percepción de las características del trabajo ejercen la mayor influencia en las actitudes hacia los reclusos y en la satisfacción en el trabajo (Blair y Kratcosky, 1992; Gruenberg, 1980; Haney y cols., 1973; Jacobs y Kraft, 1978; Jurik y Halemba, 1984; Jurik y cols., 1987; Soutar y Williams, 1985; Talarico y Swanson, 1982).

Hepburn (1984) y Walters (1988) no encontraron diferencias en cuanto a la percepción de autoridad que los trabajadores de prisiones tenían dependiendo del nivel de estudios. Ahora bien, según Hepburn (1985), los trabajadores con menor nivel de estudios atribuían más importancia al poder experto, como base de la autoridad del guarda, que los que tenían más estudios. Éstos, a su vez, daban mayor legitimidad a las protestas de los reclusos (Hepburn, 1984).

2.4. LUGAR DE NACIMIENTO

Conocer el lugar de nacimiento de la muestra con la que trabajamos, es decir, saber si el personal de prisiones es nativo de la comunidad autónoma en la que está empleado o si por el contrario ha abandonado su lugar de origen para ir a trabajar, nos puede servir para estudiar las relaciones que puede tener el ser nativo o no con el sentimiento de integración en la comunidad (Manzanos, 1987) y con la satisfacción en el trabajo.

Los resultados de Barrero (1987) indican algo que tradicionalmente se ha venido cumpliendo en nuestro entorno: que los funcionarios de prisiones proceden de un número reducido de comunidades autónomas, comunidades menos industriales y con localidades poco populosas, donde es más difícil para

los jóvenes progresar y por ello optan en gran medida por realizar oposiciones a la Administración. Siete de cada diez encuestados por Barrero (1987) son naturales de Castilla y León, Castilla-La Mancha, Andalucía o Madrid; el 41% de los encuestados procede de León, Madrid, Salamanca, Segovia, Murcia y Granada. Esta tendencia puede estar cambiando en los últimos años, en los que la crisis económica en la áreas industrializadas coloca a los jóvenes frente a la amenaza del desempleo o del empleo precario. En una investigación de Sarasa (1990) sobre los nuevos funcionarios de Catalunya se afirma que éstos son de origen eminentemente urbano, ya que alrededor del 70% ha nacido y vive en municipios de más de 100.000 habitantes, siendo la población nacida en Catalunya el 65%. Por su parte, Manzanos (1987), en su estudio sociológico sobre el proceso de transferencias en materia penitenciaria al País Vasco, señala que el problema funcionarial principal en esta comunidad es que los trabajadores no son originarios o residentes en ella, por lo que se da un gran desarraigo y permanente movilidad de las plantillas. Según este autor, los funcionarios, en general, llegan al País Vasco a disgusto y están pensando en marcharse, teniendo éstos, además, la sensación de que son rechazados por el entorno social en el que se mueven.

2.5. LUGAR DE RESIDENCIA

Bajo la variable "lugar de residencia" estudiamos si el trabajador habita en los pisos o residencia que suelen estar anexos a la prisión (continuamente o de forma habitual, excepto cuando tiene permiso, que se va a su hogar situado en otra localidad) o si, por el contrario, no vive allí. Estos pisos suelen ofrecerse a las personas que trabajan en la prisión para que se alojen solos o con sus familias a precios módicos. En ellos suele vivir personal de prisiones que no considera ese destino como definitivo y, por lo tanto, evita los problemas de compra o alquiler de vivienda.

Esta clase de servicio que las instituciones penitenciarias ponen a disposición de sus trabajadores es también habitual en otros países. Los

trabajadores de prisiones normalmente se sienten ambivalentes hacia este tipo de alojamiento (Marsh y cols., 1985). Por una parte, tiene ventajas claras, como el precio, la comodidad de estar muy cerca del lugar de trabajo, no tener que preocuparse por alquilar, comprar o vender pisos cuando cambian de destino, o el apoyo y seguridad que da vivir con otros trabajadores de prisiones y sus familias. Como desventajas podemos citar la falta de libertad para realizar cambios en las viviendas y, sobre todo, el aumento del aislamiento de la sociedad externa a la prisión debido al contacto, prácticamente exclusivo, con las mismas personas con las que se trabaja.

El hecho de vivir o no en estas residencias puede tener gran importancia en la determinación de la integración social en la comunidad. En nuestro estudio empirico tratamos de averiguarlo.

3. INTEGRACIÓN SOCIAL EN LA COMUNIDAD

Aunque no tenemos constancia de que la "integración social" en la comunidad en la que se trabaja se haya tenido en cuenta en ningún estudio sobre las actitudes del personal penitenciario, la observación de la realidad de nuestro entorno nos indica que es una variable fundamental determinante de su satisfacción laboral. No creemos, sin embargo, que influya en las actitudes hacia los reclusos, ni en el L.O.C., ni en la percepción de las caracteristicas del trabajo (excepto la peligrosidad externa, con la cual pensamos que está muy relacionada), puesto que todas estas variables están vinculadas a aspectos "internos" al trabajo en la prisión, mientras que la integración social y la peligrosidad externa son variables "externas" al trabajo.

Incluimos la integración social en este estudio porque creemos que es una de las variables fundamentales en las determinación de las actitudes hacia el trabajo, y lo hacemos en este capítulo porque pensamos que puede explicarse a partir de algunas de las variables organizacionales y

sociodemográficas consideradas (especialmente la comunidad autónoma, si se trabaja o no en vigilancia, el ser nativo o no en la comunidad y el vivir en la prisión o fuera de ella).

El hecho de trabajar en prisiones, especialmente si es en vigilancia, trastoca, en parte, las relaciones sociales de los trabajadores. Las relaciones con los familiares, con los amigos y los conocidos previos al trabajo en prisión, todos los cuales ya tenían una idea formada del trabajador, probablemente serán como antes de empezar a trabajar en prisiones. Sin embargo, el establecimiento de nuevas relaciones se ve enturbiado por el estereotipo negativo que hay en la sociedad sobre los funcionarios de prisiones. Si el trabajador en vez de realizar tareas de vigilancia ejerce tareas de tratamiento, este estereotipo suele diluirse en cierta medida para dar paso a la curiosidad.

A pesar de que hay datos que indican que casi la mitad de los trabajadores de vigilancia encuestados se sentía orgulloso cuando la gente le preguntaba por su ocupación, estando sólo el 5% turbado y ansioso por esta cuestión (Jacobs, 1978), la mayoría de las investigaciones apuntan a que, en general, esto no es así (Dirección General de Instituciones Penitenciarias, 1995). Normalmente, cuando los trabajadores de vigilancia se encuentran en reuniones sociales entre gente que no conocen y, sobre todo, si no están presentes otros trabajadores de prisiones, se resisten a decir dónde trabajan porque saben que cuando alguien que todavía no les conoce bien se entera de que son funcionarios de prisiones aparece cierto recelo y van a ser rechazados (May, 1980), por lo que las relaciones se ven deterioradas. Puesto que la sociedad en su conjunto no valora el trabajo de funcionario de vigilancia, no dándole importancia como "función social", el empleado de cuerpos inferiores toma una postura de aislamiento; ejemplo de ello es que al ser preguntado por su trabajo casi siempre responde que es funcionario o funcionario de justicia, sin especificar más (Álvarez y cols., 1983). Este trabajador, prácticamente con toda seguridad, tendrá que demostrar que es una persona normal, lo cual hace complicadas las relaciones interpersonales. Para muchos de ellos es difícil

enfrentarse a esta falta de comprensión por parte de la gente (Brodsky, 1982), por lo que evitan a las personas desconocidas por miedo a ser tratados con burlas u hostilidad (Kauffman, 1988) y a veces, cuando tratan con otras personas fuera de la prisión, se encuentran a sí mismos siendo recelosos o agresivos.

Si el nuevo trabajador de prisiones consigue plaza en su provincia y continúa viviendo donde lo ha hecho siempre, su trabajo puede tener algunas implicaciones negativas para sus relaciones sociales pero, casi con toda probabilidad, se sentirá tan integrado socialmente como lo estaba antes. Sin embargo, el personal que trabaja en las prisiones del País Vasco no suele ser de esta comunidad autónoma y menos aún de la zona en la que está enclavada la prisión (Manzanos, 1987), aunque parece que actualmente se da una tendencia a que esto cambie. En las prisiones catalanas esto ocurre en menor medida puesto que la administración de justicia está transferida a la Generalitat y el acceso a una plaza en Catalunya no sirve de trampolín para acceder a otra en el resto del Estado.

Los problemas de integración pueden surgir siempre que una persona adulta y sola, dejando lejos a su familia y amigos, llega a una comunidad a trabajar donde no conoce a nadie, excepto a sus compañeros de trabajo, muchos de los cuales también son emigrantes. La integración social, es decir, la tenencia de redes sociales que permitan a la persona establecer vínculos con la comunidad y desarrollar relaciones interpersonales de calidad se complica aún más cuando esta persona trabaja en una prisión como vigilante, a turnos variables y percibe el entorno como hostil, pues sabe que en la comunidad en la que trabaja es más probable ser víctima de un atentado terrorista. Esta posibilidad de victimación hace que sus deseos de integrarse, probablemente escasos si tiene una familia formada y posibilidades de estar cerca de ella, sean menores a los habituales y provoca, además, que sus recelos de conocer gente sin saber previamente quienes son, sean también mayores. Por todo ello puede ser que limite sus contactos con la sociedad

externa a la prisión, incluso viva en la residencia de funcionarios, procure relacionarse sobre todo con compañeros de trabajo y aproveche toda acumulación de días libres para volver a su tierra para estar con su familia, cosa que probablemente haría en cualquier caso, aunque la nueva comunidad fuese muy acogedora.

En general, parece difícil que se dé el proceso global de integración del emigrante que Solé (1981) describe como la suma de cuatro subprocesos que, adaptados al trabajo del funcionario de prisiones, consisten en:

a) Amoldarse al tipo y condiciones de trabajo en la prisión en la que están destinados.

b) Adaptarse a las nuevas condiciones de vida. En este punto el hecho de la vivienda es fundamental. Los funcionarios y sus familias que optan por vivir en la residencia anexa a la prisión tienen más posibilidades de vivir aislados de la sociedad no carcelaria, lo cual dificulta su integración. Indicadores de esta integración serían el lugar de residencia y la participación en actividades de la comunidad, organizaciones culturales, etc.

c) La aceptación progresiva y libre de las instituciones sociales y políticas de la comunidad receptora. lo cual implica la participación como ciudadanos de pleno derecho (afiliación sindical, participación política, voto, etc.).

d) La adopción, también progresiva, voluntaria y libre de las normas, elementos culturales, costumbres, valores, símbolos (como la bandera) y de la lengua de la sociedad receptora.

En cualquier caso, nosotros no vamos a hablar de integración objetiva, sino de la percepción subjetiva del trabajador sobre si se encuentra integrado, a gusto, si sus mejores amigos están en esa comunidad, si no se siente bien

acogido por ser funcionario de prisiones y si siente deseo de quedarse en la comunidad aunque cambiara de trabajo.

Consideramos que la integración social es un factor importante que probablemente estará determinada por el lugar de nacimiento, por el lugar de residencia y por la comunidad en la que se trabaja, y que irá asociado con el miedo a la victimación por razones políticas, con los deseos de ir a trabajar a otra prisión y con la satisfacción en el trabajo. Una plantilla no integrada socialmente es una plantilla que tiende a rotar. La rotación del personal perjudica el funcionamiento de la institución penitenciaria porque se pierde mucho tiempo y esfuerzo en la adaptación de los nuevos integrantes a su puesto de trabajo y al ambiente, y porque el personal se implica menos en proyectos a desarrollar a medio o largo plazo, puesto que sólo están de paso en esa organización.

A modo de resumen de este capítulo, respecto a las características objetivas del puesto de trabajo, hemos considerado la prisión en la que trabaja cada sujeto, el tipo de establecimiento penitenciario de que se trata, la comunidad autónoma en el que está enclavado, así como la antigüedad, la categoría jerárquica, la función y el contacto que el trabajador mantiene con los presos. Estas variables son fundamentales para entender las diferencias que muestran las personas respecto a sus percepciones de las características del empleo y sus actitudes hacia el trabajo y hacia los presos.

Es necesario considerar la variable "prisión" porque cada prisión es única y su clima social y sus estilos de las relaciones interpersonales también lo son, lo cual determina las actitudes. Igualmente es importante tener en cuenta el tipo de establecimiento penitenciario porque de él depende tanto el énfasis que las autoridades ponen en el régimen o en el tratamiento como el tipo de recluso con el que los funcionarios tienen que convivir. Todo ello interactúa con las tareas que cada trabajador realiza afectando significativamente las actitudes de los trabajadores hacia los reclusos y a las

vivencias de su trabajo. En general, se han encontrado actitudes más positivas y niveles más altos de relaciones primarias entre los trabajadores de instituciones encaminadas al tratamiento. En cambio, las prisiones de máxima seguridad tienen ciertas características que las hacen lugares más estresantes y problemáticos. De la misma manera, el considerar la comunidad autónoma implica tener en cuenta el entorno sociopolítico externo a la propia prisión, que, sin duda, influye en los funcionarios, en su integración, su percepción del trabajo, sus expectativas de control y en sus actitudes.

Los efectos de la antigüedad en las actitudes del trabajador de prisiones no son concluyentes, pero se observa que muchos de los guardas van dejando gradualmente aparte las aspiraciones de tratamiento que tenían cuando accedieron al trabajo. La categoría jerárquica mediatiza las relaciones con los compañeros y reclusos, e influye en la percepción del trabajo y en las reacciones hacia él. La percepción que se tiene del clima institucional varía según la posición. Parece que los directivos perciben un clima más positivo que los trabajadores de vigilancia y los de tratamiento. Los sujetos con L.O.C. interno tienden a estar en mejores ocupaciones, experimentando circunstancias de empleo más favorables, y en niveles jerárquicos más altos. También las actitudes pueden verse afectadas por la posición que uno ocupa dentro de la organización, ya que, según se avanza en el nivel, se va disponiendo de más autonomía, de más autoridad y de más responsabilidades.

Se puede esperar que el personal técnico muestre un L.O.C. más interno que el de oficinas de bajo rango o el de vigilancia. La función que dentro de la prisión desempeña cada trabajador puede tener implicaciones considerables en la determinación de sus actitudes, puesto que, aunque éstas dependen de otros muchos factores, están significativa y sistemáticamente relacionadas con la naturaleza del trabajo que realizan. Así, se ha encontrado, por ejemplo, que el personal de tratamiento mantiene actitudes más positivas hacia los reclusos y percibe a éstos como menos leales al código del preso y

menos comprometidos con su carrera delincuencial que lo que lo hace el personal de vigilancia.

Por otra parte, y a pesar de que se piensa que el contacto con los reclusos es una variable determinante de las actitudes hacia ellos y hacia el trabajo, controlando otras variables no se ha encontrado relación entre el contacto con los reclusos con el distanciamiento social, ni con la orientación de custodia, la satisfacción en el trabajo, el conflicto del rol, el estrés o el *burnout*, ni con la percepción de la propia autoridad o de la legitimidad de las protestas de los reclusos. Una explicación de estos resultados puede proceder del hecho de que el contacto en sí no es estresante, sino que es estresante cuando causa problemas o se percibe como peligroso. Además, los trabajadores que tenían mucho contacto con internos también tenían, frecuentemente, sentimientos de logro personal, lo cual está de acuerdo con que los principales refuerzos del trabajo vienen del contacto con los reclusos.

Debemos añadir que el estudio de las variables sociodemográficas, en la parte empírica de esta investigación, nos va a permitir conocer con mayor precisión al colectivo de trabajadores de prisiones y precisar las relaciones de estas variables con otras organizacionales, la integración social, la percepción del trabajo, el L.O.C. y con las actitudes.

Los datos que poseemos sobre las características personales de los trabajadores de prisiones nos indican que los nuevos funcionarios suelen ser jóvenes menores de 27 años, de origen eminentemente urbano y con alto porcentaje de mujeres. El nivel de estudios que poseen es superior a lo que se precisa, siendo esta sobrecualificación más frecuente entre las mujeres. No provienen de los estratos más bajos de la clase trabajadora y su origen geográfico es de las comunidades autónomas menos industrializadas y con localidades poco populosas, donde es más difícil para los jóvenes progresar y por ello optan, en gran medida, por realizar oposiciones a la Administración.

Puesto que muchos de los trabajadores no proceden de la misma comunidad en la que trabajan, pueden vivir en la residencia en prisión, lo cual tiene ventajas claras (como el precio, la comodidad y la seguridad que da vivir con otros trabajadores de prisiones y sus familias); pero también desventajas, entre las que podemos destacar el aumento del aislamiento de la sociedad externa a la prisión debido al contacto, prácticamente exclusivo, con las mismas personas con las que se trabaja. El hecho de vivir o no en esta residencia puede tener gran importancia en la determinación de la integración en la comunidad. Y ésta, a su vez, en la implicación y la satisfacción en el trabajo. La integración no se ha incluido en ningún estudio anterior, pero nosotros la consideramos, suponiendo que variará según se trate de personal nativo o no, que viva o no en la prisión y que trabaje en el País Vasco o en Catalunya, y que irá asociada con el miedo a la victimación por razones políticas, con los deseos de ir a trabajar a otra prisión y con la satisfacción en el trabajo.

Respecto al papel de las distintas características sociodemográficas en la formación de las percepciones y de las actitudes, no se ha llegado a conclusiones definitivas sobre el género, la edad, ni la educación. En cuanto a la variable "género", es preciso ser cautelosos al extraer conclusiones, ya que las condiciones de trabajo objetivas y el rol que desempeñan las mujeres suelen ser diferentes de los que desempeñan los hombres.

La influencia de la edad en las percepciones y en las actitudes de los trabajadores es también dudosa, aunque concretamente sobre la relación entre edad y satisfacción en el trabajo la mayor parte de las investigaciones han encontrado que es lineal y positiva, aunque bastante débil, al menos hasta la edad de 50-60 años.

El nivel educativo tampoco presenta resultados claros ni consistentes en las investigaciones, a pesar de lo cual muchos autores han recomendado un incremento del nivel de estudios de los trabajadores de prisiones. La educación, que se asocia positivamente con el L.O.C. interno, no está

relacionada con las distintas variables actitudinales investigadas cuando se controlan el nivel jerárquico y el tipo de servicio (vigilancia o tratamiento). La percepción de las condiciones de trabajo, como las demandas del rol, ejerce mayor influencia que el nivel de estudios en las actitudes hacia los reclusos y en la satisfacción en el trabajo. A más alto nivel educacional, los trabajadores de vigilancia consideran, en mayor medida, que su trabajo no es respetado lo suficiente por la sociedad, se sienten menos orgullosos de su labor de vigilancia y están más interesados en tareas de rehabilitación, estando también más insatisfechos con su trabajo en general y con las posibilidades de promoción. La educación se asocia con la disminución del distanciamiento social hacia los reclusos. Sin embargo, no implica una visión significativamente más positiva hacia los presos, ni con más esperanzas hacia su rehabilitación, que la de los trabajadores con menos estudios.

En esta cuarta sección de la parte teórica hemos profundizado en las variables organizacionales, en las variables sociodemográficas, y en la integración social como determinantes de las actitudes del personal de prisiones. Esta influencia se produce directamente y/o a través de su influjo en la percepción de las características del trabajo y en el L.O.C.

RESUMEN Y CONCLUSIÓN DE LA PARTE TEÓRICA

En esta tesis, según indicamos en la Introducción, nos hemos propuesto como objetivo evaluar las actitudes del personal penitenciario hacia su trabajo y hacia los reclusos, en sus distintas dimensiones, y concretar, en la medida de lo posible, cuáles son los factores que las determinan. Para llevarlo a cabo, en esta primera parte teórica y de revisión bibliográfica hemos definido las actitudes como tendencias psicológicas que se expresan a través de la evaluación de una entidad particular (en nuestro caso el propio trabajo en prisión y los reclusos) de una forma favorable o desfavorable. Asimismo, hemos considerado que las actitudes estudiadas determinan la conducta y el bienestar psicológico de los funcionarios de prisiones en su trabajo.

Tras la observación del medio penitenciario y del personal de prisiones, de los que hemos hecho una amplia descripción en la Contextualización, y después de revisar la bibliografía existente sobre el tema, hemos construido un modelo explicativo de estas actitudes cuyas bases hemos expuesto a lo largo de toda esta parte teórica y que ahora vamos a explicar brevemente con la ayuda de un gráfico. Nuestro modelo explicativo de las actitudes se fundamenta en la interacción entre la persona y su ambiente significativo, y da gran importancia a las percepciones personales de este ambiente y a las expectativas de control que cada individuo se forma acerca de él.

En el modelo que proponemos, que en la parte empírica de esta tesis vamos a estudiar en el colectivo de funcionarios penitenciarios del País Vasco y de Catalunya, consideramos cinco tipos de variables: las características organizacionales, las características sociodemográficas de los trabajadores, su integración social, su percepción de las características del trabajo y sus expectativas de L.O.C. en el trabajo. Las relaciones entre estas variables forman una estructura compleja que mostramos en el siguiente gráfico 12 y pasamos a explicar.

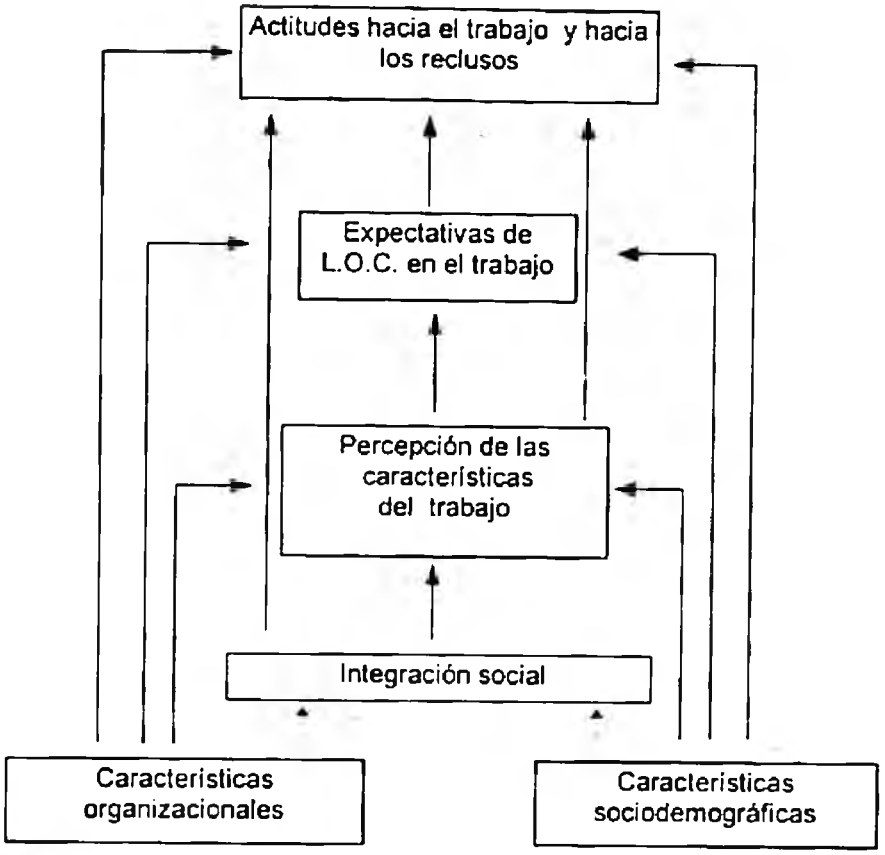


Gráfico 12: Modelo explicativo de las actitudes el personal penitenciario.

Las variables organizacionales (prisión en la que se trabaja, comunidad autónoma, tipo de establecimiento penitenciario, antigüedad en el trabajo, nivel jerárquico, función que desempeña el trabajador en la prisión y contacto con los presos) son aspectos que condicionan definitivamente las actitudes que cada persona desarrolla en la prisión hacia su trabajo y hacia los reclusos. Ahora bien, nosotros pensamos que esta influencia no sólo es directa, como ya han demostrado muchos investigadores, sino también indirecta, porque condicionan la integración social del trabajador, su percepción del trabajo y sus expectativas de L.O.C.

Las variables sociodemográficas (género, edad, nivel de estudios, ser nativo o no de la comunidad en la que se trabaja y vivir o no en la prisión) son variables que también influyen en la determinación de las actitudes del personal penitenciario. Como hemos visto, su influencia directa no es tan clara cuando otras variables organizacionales son tenidas en cuenta. Sin embargo,

su influjo sobre las actitudes puede ser indirecto a través de la integración social, de la percepción del propio trabajo y de la formación de unas determinadas expectativas de L.O.C.

La integración social del trabajador de prisiones en la comunidad en la que lleva a cabo su profesión no se ha estudiado nunca, pero tras observar a este colectivo de trabajadores, tenemos razones para decir que influye en su actitud hacia el trabajo, especialmente en su satisfacción, y que condiciona la forma de percibir su empleo.

La percepción del personal sobre las características de su trabajo que hemos considerado más importantes en el trabajo en prisión (autoridad, ambigüedad del rol, autonomía, apoyo de compañeros y de superiores, peligrosidad interna y externa), es determinante para que se desarrolle una tendencia a responder favorablemente ante el trabajo y ante los reclusos. Indudablemente, cuando los trabajadores perciben que tienen de la autoridad suficiente para controlar a los reclusos, cuando la información de la que disponen para desempeñar su rol es clara y adecuada, cuando piensan que tienen la libertad, independencia y capacidad de decisión que desean para llevar a cabo su trabajo, así como cuando no califican el trabajo de especialmente peligroso y se sienten apoyados por compañeros y superiores, desarrollan expectativas de L.O.C. interno y actitudes positivas hacia el trabajo y hacia los reclusos.

Las expectativas de control (L.O.C.) sobre el ambiente laboral que tienen los trabajadores de prisiones se forman en base a la experiencia que cada uno de ellos tiene en su puesto de trabajo, producto de la interacción entre su persona y las características de su ambiente y de su puesto de trabajo. Dado que las personas necesitan sentir que pueden controlar el ambiente en el que se desenvuelven, estas expectativas son determinantes de las actitudes hacia el trabajo y hacia los presos. No hay investigaciones previas a la nuestra que tengan en cuenta esta variable al explicar las actitudes del personal penitenciario. Ahora bien, la abundante investigación sobre el L.O.C.

en el trabajo indica, sin duda, que el L.O.C. interno, cuando es realista, se asocia a la satisfacción, al éxito laboral y al bienestar psicológico.

La novedad de este modelo que proponemos es doble:

a) Consideramos a la vez gran número de variables determinantes de las actitudes del personal penitenciario, de manera que en el estudio empírico podamos comprobar la importancia de cada variable cuando las demás han sido tenidas en cuenta.

b) No sólo examinamos los efectos directos de cada variable en las actitudes sino que también tenemos en cuenta los indirectos a través de otras, lo cual nos permite conocer el influjo total de cada variable en la explicación de las actitudes.

En esta parte teórica hemos ofrecido un modelo que permite situar el estudio de las variables determinantes de las actitudes del personal de prisiones hacia su trabajo y hacia los reclusos. Asimismo, hemos mostrado las bases teóricas de estas variables, cuyas relaciones entre sí y con las actitudes pasamos a estudiar en la segunda parte de esta tesis.

SEGUNDA PARTE

ESTUDIO EMPÍRICO

En esta segunda parte de la tesis, compuesta por dos capítulos (el séptimo y el octavo), recogemos nuestro estudio empírico sobre las actitudes de los funcionarios de prisiones del País Vasco y de Catalunya. Este estudio está encaminado a conocer no sólo estas actitudes, sino también los factores que las determinan.

En el capítulo séptimo exponemos los objetivos, las hipótesis de trabajo y los aspectos metodológicos del estudio empírico realizado: descripción de las variables implicadas y de los instrumentos utilizados para evaluarlas, muestreo, procedimiento y tratamiento de los datos.

En el capítulo octavo presentamos y discutimos los resultados de los análisis estadísticos efectuados para el estudio de las hipótesis formuladas. Los resultados permitirán confirmar las hipótesis con un nivel de confianza mínimo del 95%. En la discusión explicamos y comentamos los resultados haciendo una comparación con los de otros estudios.

Tras la parte empírica pasaremos al Epílogo, en el que resumimos los resultados más importantes, exponemos las conclusiones del estudio y hacemos una serie de recomendaciones. Para finalizar, incluimos las referencias bibliográficas y el anexo con el cuestionario utilizado.

Capítulo VII

PLANTEAMIENTO Y REALIZACIÓN DEL ESTUDIO EMPÍRICO

1. OBJETIVO DEL ESTUDIO E HIPÓTESIS DE TRABAJO

El objetivo de este trabajo empírico es analizar las actitudes del personal de prisiones del País Vasco y de Catalunya hacia el trabajo y hacia los reclusos, y estudiar el modelo explicativo de estas actitudes propuesto en la parte teórica de esta investigación.

Según el modelo sugerido en los capítulos anteriores y formulado en el resumen y conclusión de la parte teórica (pp. 381-384), las actitudes de los trabajadores de prisiones hacia su trabajo y hacia los reclusos se podrán explicar a partir de cinco grupos de variables: el L.O.C. en el contexto laboral, la percepción de algunas características del trabajo, la integración social del trabajador, ciertas variables organizacionales y algunas variables sociodemográficas.

Por lo tanto, se trata de estudiar la implicación de estas variables en la explicación de las actitudes de los funcionarios de prisiones, ya sea esta contribución directa o a través de su influencia en la predicción de otras variables que explican estas actitudes.

Teniendo en cuenta que las variables incluidas en el modelo se sitúan en distintos niveles del proceso explicativo de las actitudes (ver gráfico 13, en la página siguiente), podemos hablar de cinco fases del análisis de datos. Estas fases se corresponden con el estudio de cada uno de estos niveles y con la contrastación de las hipótesis referidas a cada uno de ellos. La consecución de las cinco fases del análisis, cuyos resultados presentamos en el capítulo octavo, nos llevará a conocer y explicar las actitudes del personal penitenciario. A continuación describimos los objetivos correspondientes a cada fase y enunciamos las hipótesis implicadas:

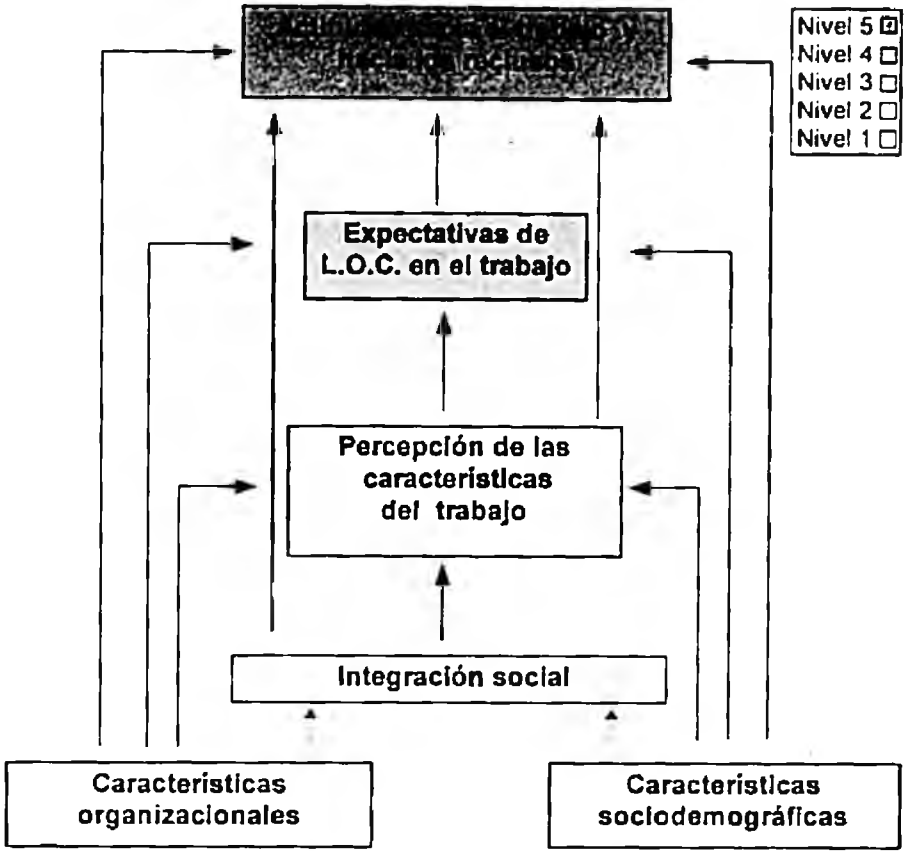


Gráfico 13: Modelo explicativo de las actitudes del personal penitenciario, en el que indicamos los distintos niveles del proceso explicativo de las actitudes.

a) Primera fase: análisis de las características sociodemográficas y organizacionales. Puesto que queremos contrastar la creencia de que las características sociodemográficas y las organizacionales explican las actitudes del personal de prisiones, tanto directa como indirectamente, es necesario conocerlas. Las variables sociodemográficas que vamos a considerar y que describiremos luego, al hablar de las variables, son el género (masculino o femenino), la edad, el nivel de estudios, el lugar de nacimiento (si es o no nativo de la comunidad en la que trabaja) y el lugar de residencia (en la prisión o fuera de ella). Asimismo, las variables organizacionales que tenemos en cuenta y que también definiremos posteriormente son: la prisión, el tipo de prisión de que se trata (de preventivos o de penados), la comunidad autónoma en la que está ubicada (País Vasco o Catalunya), la antigüedad en el trabajo

penitenciario y el rol desempeñado (función, nivel jerárquico y contacto con los reclusos).

Al describir las características sociodemográficas y organizacionales de la muestra vamos a analizar las relaciones entre algunas de las variables, tanto globalmente como comparando la submuestra catalana con la vasca, de manera que podamos estudiar ciertos tópicos existentes sobre los funcionarios de prisiones, ya comentados a lo largo de la revisión bibliográfica.

b) Segunda fase: análisis y explicación de la integración social. Según expusimos en el capítulo sexto, desde nuestro punto de vista la integración social es un factor importante en la explicación de las actitudes del personal penitenciario, porque creemos que influye en ellas directamente y a través de la determinación de la percepción de una de las características del trabajo que vamos a estudiar (la peligrosidad externa). Por ello, es necesario conocer la integración social de la muestra global, así como sus relaciones con las variables organizacionales y las sociodemográficas. Por otra parte, el objetivo de explicar la integración social a partir de estas variables, además de ser interesante en sí mismo, nos servirá para evaluar los efectos indirectos de estas variables organizacionales y sociodemográficas en las actitudes. En relación con el objetivo de explicar la integración social, presentamos la siguiente hipótesis:

Hipótesis 1: la integración social del personal penitenciario podrá explicarse y predecirse a partir de ciertas variables sociodemográficas y organizacionales.

Las variables elegidas (por su relación con la integración social) para probar esta hipótesis son, entre las organizacionales, la prisión[33], la comunidad autónoma, el tipo de prisión, la antigüedad en el empleo, el trabajo o no en vigilancia, el nivel jerárquico y el contacto con los reclusos. Entre las sociodemográficas éstas son las incluidas en el estudio: el género, la edad, el nivel de estudios, si se es nativo o no de la comunidad autónoma en la que se trabaja, y si se tiene fijada la residencia en el interior de la prisión o fuera de ella.

Esta hipótesis se puede concretar más dividiéndola en dos subhipótesis, que se pueden deducir de la revisión bibliográfica y de la observación de la realidad:

Subhipótesis 1.1: las variables organizacionales que más importancia tendrán en la explicación y predicción de la integración social serán la comunidad autónoma, y el trabajar o no en vigilancia. Esperamos que los trabajadores de Catalunya y los que no trabajan en vigilancia estén más integrados.

Subhipótesis 1.2: las variables sociodemográficas más importantes en la predicción y explicación de la integración social serán el haber nacido en la misma comunidad en la que se trabaja y el vivir o no en la prisión. Creemos que los nativos y los que no viven en la prisión estarán más integrados.

c) Tercera fase: análisis y explicación de la percepción de las características del trabajo. Por las razones que expusimos en el capítulo quinto, creemos que las percepciones que se tienen del trabajo sirven para explicar las actitudes en el contexto laboral. Por tanto, en esta fase evaluamos la percepción que el personal de prisiones tiene de las

[33] Debido a la desproporción de la muestra en cuanto a la variable "prisión", posteriormente, al realizar el análisis de datos, decidimos no incluirla.

principales características de su trabajo (autoridad, ambigüedad del rol, autonomía, peligrosidad interna y externa, apoyo de compañeros y de superiores), todas ellas son variables que más adelante vamos a definir. Asimismo, analizamos las diferencias de percepción que se producen en base a las variables sociodemográficas, las organizacionales y la integración social, y precisamos cuáles son las que tienen mayor fuerza en la predicción y explicación de cada una de las percepciones consideradas.

En relación a este objetivo presentamos la siguiente hipótesis:

Hipótesis 2: las variables sociodemográficas, las organizacionales y la integración social (esta última únicamente en el caso de la percepción de la peligrosidad externa) explicarán y predecirán la percepción que los funcionarios tienen de las distintas características de su trabajo.

Puesto que esta hipótesis es muy amplia, la desglosamos en cuatro subhipótesis más concretas, que se deducen de la reflexión teórica realizada:

Subhipótesis 2.1: según expusimos en el capítulo sexto, las variables organizacionales (tipo de prisión, comunidad autónoma en la que se realiza el trabajo, antigüedad, trabajo en vigilancia, nivel jerárquico y contacto con los reclusos), en general, tendrán más peso en la explicación de cada una de las percepciones del trabajo que las variables sociodemográficas (edad, género, nivel de estudios, nativo y lugar de residencia).

Subhipótesis 2.2: dentro de las variables organizacionales, las que tendrán más capacidad predictora de las percepciones del trabajo serán si se trabaja en vigilancia y el nivel jerárquico, ya

que, según hicimos ver en el capitulo sexto, son las variables organizacionales más determinantes del rol de la persona en la organización y de las características de su puesto. En el caso de la peligrosidad externa, además, esperamos que la comunidad autónoma tenga gran importancia predictora, puesto que en el Pais Vasco ha habido más atentados contra funcionarios de prisiones que en Catalunya.

Subhipótesis 2.3: no se espera que el género, cuando se controlan otras variables, tenga capacidad predictora de las percepciones del trabajo, de acuerdo con lo que expusimos en el capitulo sexto, en el apartado referido al género.

Subhipótesis 2.4: puesto que pensamos que la asociación entre la integración social y la percepción de la peligrosidad externa es muy fuerte, creemos que la integración social será una importante variable predictora de la peligrosidad externa percibida, en el sentido de que a menor integración, mayor peligrosidad externa percibida.

d) Cuarta fase: análisis y explicación del L.O.C. en el contexto laboral. Creemos que la expectativa de L.O.C. en el contexto laboral será una variable explicativa de las actitudes de los trabajadores, por lo que en esta fase lo evaluamos, tanto en general como analizando las diferencias que se dan en él, en función de las caracteristicas sociodemográficas, organizacionales y de percepción del trabajo. Asimismo, precisamos cuáles son, entre todas las variables anteriores, las que tienen mayor fuerza en la predicción y explicación del L.O.C. en el trabajo en prisiones, lo que haremos a través de un análisis de regresión múltiple. Este análisis, además, nos servirá para evaluar los efectos indirectos de las variables organizacionales, sociodemográficas y de percepción del trabajo en las actitudes a través de su influencia en

la determinación del L.O.C. En relación a este objetivo y a partir de la exposición teórica, presentamos la siguiente hipótesis:

Hipótesis 3: Puesto que, como dijimos en el capítulo cuarto, el L.O.C. se forma en la interacción entre la persona y su ambiente significativo, pensamos que las variables sociodemográficas, organizacionales y de percepción del trabajo explicarán y predecirán las expectativas de L.O.C. sobre el ambiente laboral del funcionariado de prisiones.

Esta hipótesis se concreta en las siguientes subhipótesis.

Subhipótesis 3.1: las variables de percepción del trabajo y las organizacionales, en general, tendrán más peso en la explicación y predicción del L.O.C. en el ambiente laboral que las sociodemográficas, según argumentamos en el capítulo sexto.

Subhipótesis 3.2: dentro de las variables de percepción del trabajo, la relacionadas con el control que el trabajador percibe que tiene sobre la situación laboral (apoyo de superiores, autonomía y autoridad) tendrán mayor valor predictivo, puesto que el L.O.C. es una expectativa de control. Esto será así de manera que a mayor apoyo, autonomía y autoridad, mayor L.O.C.

Subhipótesis 3.3: según señalamos en el capítulo cuarto, el L.O.C. en el trabajo se forma en base a las experiencias de la persona en su empleo y puesto que, según vimos, la vivencia de los individuos en el ambiente laboral de la prisión apenas está influida por sus características personales, no se espera que las variables sociodemográficas tengan capacidad predictora del L.O.C. laboral.

Subhipótesis 3.4: de acuerdo con la reflexión realizada en el capítulo cuarto, esperamos que entre las variables organizacionales, la antigüedad y el nivel jerárquico tengan la mayor capacidad predictora del L.O.C., de manera que a mayor antigüedad y nivel jerárquico, mayor L.O.C.

e) Quinta fase: análisis y explicación de las actitudes hacia el trabajo y hacia los reclusos. En esta fase analizamos ya las actitudes del personal penitenciario hacia el trabajo y hacia los reclusos, tanto en general como considerando sus diferentes dimensiones. Asimismo, estudiamos si se dan diferencias en estas actitudes en función de las características sociodemográficas, de las organizacionales, de la integración social, de la percepción del trabajo y del L.O.C. Por último, evaluamos en qué medida cada uno de estos elementos sirve para explicar estas actitudes, tanto de forma directa como indirecta. Para ello tenemos en cuenta los resultados de las fases anteriores.

A este respecto presentamos la siguiente hipótesis, que desglosamos en nueve subhipótesis:

Hipótesis 4: las variables organizacionales, las sociodemográficas, la integración social, las variables de percepción de las características del trabajo y el L.O.C. explicarán y predecirán las actitudes de los trabajadores de prisiones. Más concretamente, explicarán y predecirán:

Subhipótesis 4.1: la actitud general del personal de prisiones hacia su trabajo.

Subhipótesis 4.2: la satisfacción en el trabajo del personal de prisiones.

Subhipótesis 4.3: la significación del trabajo del personal de prisiones.

Subhipótesis 4.4: la vocación del personal de prisiones.

Subhipótesis 4.5: la actitud general del personal de prisiones hacia los reclusos.

Subhipótesis 4.6: la actitud de los trabajadores de prisiones hacia la custodia de los reclusos.

Subhipótesis 4.7: la actitud del personal penitenciario hacia el castigo de los reclusos.

Subhipótesis 4.8: la actitud del personal penitenciario hacia el tratamiento de los reclusos.

Subhipótesis 4.9: el distanciamiento del personal de prisiones hacia los reclusos.

El análisis conjunto de los resultados obtenidos tras llevar a cabo estas cinco fases nos permitirá conocer la importancia de cada una de las variables implicadas en la explicación de las actitudes del personal penitenciario.

2. METODOLOGÍA

En este apartado vamos a describir los aspectos metodológicos del estudio empírico realizado, es decir: las variables implicadas y su definición constitutiva, los instrumentos empleados para evaluarlas, la estrategia seguida para la selección de la muestra, el procedimiento de recogida de datos y las técnicas estadísticas utilizadas para analizarlos.

2.1. VARIABLES

Las variables consideradas en esta investigación empírica pueden dividirse en seis grupos: sociodemográficas, organizacionales, integración social, de percepción del trabajo, expectativa de L.O.C. en el trabajo y actitudes.

A continuación indicamos la definición constitutiva de cada una de las variables incluidas en estos grupos, de manera que se conozca con precisión cómo las hemos concebido.

2.1.1. Variables sociodemográficas

Las variables sociodemográficas tenidas en cuenta son cinco:

a) El "género" (masculino o femenino).

b) La "edad".

c) El "nivel de estudios", entendido como el nivel educativo completo más alto alcanzado.

d) El "lugar de nacimiento" (provincia), que, a su vez, nos sirve para saber si el sujeto en cuestión es "nativo" o no de la comunidad autónoma en la que trabaja.

e) El "lugar de residencia", entendido como el lugar de residencia habitual del trabajador en cuanto a si vive en los pabellones que hay próximos a la prisión para los empleados o si vive fuera de la cárcel.

2.1.2. Variables organizacionales

Las variables organizacionales que consideramos son siete:

a) La "prisión" en la que se trabaja.

b) La "comunidad autónoma" en la que está situada la prisión.

c) El "tipo de establecimiento penitenciario". es decir, si la prisión es un establecimiento de preventivos, de cumplimiento de penas o especial (hospitales, psiquiátricos y centros de rehabilitación social para la ejecución de medidas penales).

d) La "antigüedad" en el trabajo en prisión, entendida como el tiempo que el empleado lleva desarrollando su actividad en prisiones.

e) El "nivel jerárquico" del trabajador dentro del organigrama de la prisión.

f) La "función" que desempeña en la prisión. Es decir, si sus labores son de vigilancia, de oficinas, de tratamiento o asistencia médica, o si son directivas. El conocimiento de la función que cada persona realiza en la prisión nos sirve también para deducir otra variable organizacional más sencilla, que es si trabaja en "vigilancia" o no.

g) El "contacto". medido en tiempo, que el funcionario mantiene con los reclusos debido al trabajo que realiza dentro de la prisión.

2.1.3. Integración social

Entendemos la "integración social" como el grado en que la persona se siente a gusto y tiene relaciones personales significativas en la comunidad autónoma en la que trabaja (Catalunya o Pais Vasco).

2.1.4. Variables de percepción de las características del trabajo

Las variables de percepción de las características del trabajo son las siguientes:

a) La "autoridad", definida de forma constitutiva como la percepción de disponer de la autoridad suficiente para llevar a cabo el propio trabajo en prisión y controlar a los reclusos.

b) La "ambigüedad del rol", entendida como la percepción de la falta de claridad y precisión de las normas, reglas y procedimientos para llevar a cabo las tareas.

c) La "autonomia" se define como el grado en el que el puesto de trabajo ofrece suficiente libertad, independencia y capacidad de decisión para programar las tareas y determinar los métodos que se aplicarán en su ejecución.

d) La "peligrosidad interna" es definida como el miedo a ser asaltado o resultar víctima de la agresión de los reclusos, dentro de la prisión.

e) La "peligrosidad externa", entendida como el miedo a resultar víctima fuera de la prisión, a sufrir atentados terroristas por razones políticas, por el hecho de trabajar en Instituciones Penitenciarias.

f) El "apoyo de los compañeros", definido de forma constitutiva como la percepción de la disposición de los compañeros de trabajo a mostrar apoyo y reconocimiento y a ayudar, asi como la apreciación de que en situaciones problemáticas o de necesidad hay compañeros en los que confiar, dispuestos a prestar apoyo y comprensión.

g) El "apoyo de los superiores", definido como la percepción del apoyo que ofrecen los superiores más inmediatos y otros altos mandos. Este apoyo se manifiesta como comprensión empática, como reconocimiento de la labor que realizan y transmisión del mismo, y como defensa del personal desde su puesto.

2.1.5. Expectativas de L.O.C.

La definición constitutiva de la expectativa de L.O.C. en el ambiente laboral en prisión entiende ésta como la percepción del funcionario de ser capaz de influenciar la probabilidad de los eventos relacionados con su propio contexto laboral.

2.1.6. Variables actitudinales

En este estudio incluimos dos variables actitudinales generales, en las que se pueden distinguir, además, diversas dimensiones que constituyen variables actitudinales más específicas:

a) La "actitud hacia el trabajo en prisión" entendida como la actitud general favorable hacia el propio trabajo en prisión. Esta actitud está compuesta por tres dimensiones:

   a.1) La "satisfacción laboral", cuya definición constitutiva se identifica con la valoración favorable del propio trabajo en cuanto a su contenido y al contento que origina.

   a.2) La "significación del trabajo", que definimos como la valoración favorable del propio trabajo en prisión, en cuanto a su importancia y a su valor intrínseco.

a.3) La "vocación" hacia el trabajo, definida como la inclinación o interés intrínseco de la persona por la realización del trabajo que lleva a cabo en prisión.

b) La "actitud hacia los reclusos" entendida como la actitud general positiva del empleado penitenciario hacia los reclusos, considerando a éstos personas recluidas con las que tiene que trabajar. Las dimensiones[34] que la componen son:

b.1) La actitud hacia la "custodia" de los reclusos, entendida como la actitud favorable hacia el objetivo de la prisión consistente en alejar los delincuentes de la sociedad o, lo que es lo mismo, que cumplan sus penas sin causar problemas e impedir que se escapen.

b.2) La actitud hacia el "castigo" de los reclusos, que definimos como la actitud favorable a que la prisión tenga como meta el castigo de los reclusos por sus delitos mediante una vida estricta y dura en ella.

b.3) La actitud hacia el "tratamiento" rehabilitador de los reclusos como fin de la prisión, que definimos como la valoración a favor del tratamiento orientado hacia la rehabilitación.

b.4) El "distanciamiento social". definido como el grado en que la persona considera que sus relaciones con los reclusos deben ser indiferentes, impersonales y puramente contractuales, más que amigables.

---

[34] Todas estas dimensiones, excepto la actitud hacia el tratamiento, están enunciadas en sentido inverso a la actitud general positiva.

2.2. MEDICIÓN DE LAS VARIABLES

La medición de las variables que acabamos de describir la hemos realizado mediante una encuesta en forma de cuadernillo que cada trabajador respondía individualmente, como veremos al hablar del procedimiento de recogida de datos. La encuesta o cuestionario, que adjuntamos en el anexo al final de la tesis, está compuesta por una serie de preguntas sobre aspectos sociodemográficos y organizacionales, por las escalas psicométricas que evalúan la integración social, la percepción de las características del trabajo, el L.O.C. y las actitudes, y por otras preguntas que sirvieron para validar estas escalas y aportar información adicional (cuestiones que iremos comentando).

Debido a la escasez de escalas adecuadas para evaluar muchas de estas variables (integración social, percepción del trabajo, L.O.C. y actitudes hacia el trabajo y hacia los reclusos), optamos por construidas basándonos en otras ya utilizadas, adaptando y modificando ítems o, incluso, elaborándolas en su totalidad.

Así, el objetivo principal de este apartado es describir las escalas que hemos creado:

- "Escala de Integración Social".
- "Escala de Percepción de las Características del Trabajo".
- "Escala de Expectativas de L.O.C. en el Trabajo en Prisiones".
- "Escala de Actitudes hacia el Trabajo en Prisión".
- "Escala de Actitudes hacia los Reclusos".

Para ello vamos a comentar las instrucciones específicas de aplicación, los ítems que las componen (tanto sus enunciados como en qué autores nos hemos inspirado para construirlos), las claves de corrección, su fiabilidad y su validez. Sin embargo, nos parece de gran importancia hacer una reflexión previa sobre las dificultades que tiene la medición en psicología y las precauciones que por sus limitaciones debemos tomar a la hora de sacar

conclusiones, así como indicar las etapas de construcción de las escalas y los criterios que hemos seguido en cada paso.

Por tanto, a continuación comentamos las dificultades de la medición en psicología, posteriormente señalaremos las etapas y criterios seguidos en la construcción de las escalas utilizadas y las describiremos.

2.2.1. Consideraciones previas en torno a la medición en psicología

En esta reflexión, en la que hacemos algunas puntualizaciones sobre los problemas de la medición en psicología (para profundizar en esta problemática consultar, entre otros, Morales, 1988, y Nunnally, 1987), nos vamos a centrar en la naturaleza de las mediciones psicológicas y en el cumplimiento de los supuestos paramétricos de los modelos estadísticos.

El diccionario de la Lengua Española, de la Real Academia Española (1995), afirma que medir es "*comparar una cantidad con su respectiva unidad, con el fin de averiguar cuántas veces la segunda está contenida en la primera*". Esta definición corresponde literalmente a variables físicas como la longitud, donde existen unidades precisas y donde puede hablarse de cuantificación en un sentido estricto. Sin embargo, esta definición es muy restrictiva y no corresponde a lo que de hecho hacemos en las ciencias sociales. La definición más aceptada hoy día en psicometría indica que medir es asignar números a objetos o eventos según normas, con la finalidad de aprovechar las ventajas que ofrecen el pensamiento matemático y las operaciones con números en la descripción de los hechos psicológicos. Las matemáticas son muy útiles en la medición en psicología porque constituyen un lenguaje universal, con una sintaxis (reglas) precisa, que facilita la descripción objetiva, el análisis y la comunicabilidad (Guilford y Fruchter, 1973; Nunnally, 1987).

Ahora bien, si medir es asignar números a objetos, nos encontramos con que los números tienen muchos significados (pueden denotar cantidad,

distancia, orden o constituir simplemente categorías de clasificación o meros símbolos de identificación), por lo que cabe hablar de cuatro niveles en la medición, o de cuatro tipos de escalas, según el significado de los números. Así, se distinguen escalas nominales, en las que los números son categorías de clasificación; ordinales, en las que los números expresan únicamente orden, pero no cantidad y magnitud; de intervalo, en las que los números indican distancias iguales entre intervalos contiguos (existencia de una unidad) pero sin un verdadero punto cero que indique ausencia de rasgo (el punto cero es arbitrario); y escalas de razón, o intervalo con una unidad y con un verdadero punto cero (Guilford y Fruchter, 1973; Nunnally, 1987).

La importancia de los tipos de escalas o de los niveles de medida está en que no todas las operaciones permisibles con números abstractos tienen sentido con los números aplicados a objetos, siendo sólo posible aplicar las operaciones en las que existe una correspondencia o paralelismo entre los axiomas o postulados matemáticos y las relaciones entre los objetos. Es decir, el tipo de escala condiciona los análisis algebraicos y estadísticos permisibles con los números. Las operaciones posibles son aquellas que no alteran la precisión descriptiva de los números originales (invarianza). Así, si nuestros datos son meramente ordinales, podemos transformar los números con tal de que se preserve el orden original, o sea, podemos calcular, por ejemplo, percentiles, pero no medias, ni desviaciones típicas, ni la correlación r de Pearson, ya que son operaciones que suponen una unidad en los datos. En cambio, si nuestros datos proceden de escalas de intervalo o de razón disponemos de una unidad (intervalos iguales entre puntuaciones contiguas), lo que significa que entre dos puntuaciones cualesquiera una diferencia observada en números equivale a una diferencia idéntica en el constructo medido, lo cual nos permite utilizar todas las operaciones algebraicas usuales (por ejemplo, el cálculo de la media y de la desviación típica) y el uso de métodos paramétricos de análisis (como el coeficiente r de Pearson, la t de Student y la razón F).

El problema que se nos presenta en psicología es si podemos considerar legítimamente que los instrumentos que utilizamos (por ejemplo, las escalas que hemos construido) son realmente escalas de intervalo y no simplemente escalas puramente ordinales, como afirma Stevens (1951). Si las escalas utilizadas en psicología fueran realmente ordinales, los análisis que normalmente hacemos, o la mayoría de ellos, serían muy cuestionables[35]. Ahora bien, si las escalas utilizadas en psicología pudieran ser consideradas de intervalo, se podrían realizar operaciones que no pueden darse con datos ordinales, sino que sólo son aplicables a escalas de intervalo o de razón.

Las líneas argumentales que los distintos autores aducen para justificar el uso de operaciones algebraicas y métodos paramétricos en la construcción y uso posterior de escalas de actitudes e instrumentos similares afirman que las escalas de medición que se utilizan en psicología pueden considerarse escalas de intervalo imperfectas. Así, por ejemplo según Borgatta y Bohrnstedt (1981), las escalas de actitudes tienen más de escalas de intervalo que de escalas puramente ordinales, ya que son escalas de intervalo con un margen de error pequeño y tolerable. Estos autores distinguen explícitamente dos niveles en la medida: el subyacente que es el real, y el observacional. Las variables subyacentes, es decir, las actitudes que medimos, son conceptuadas como continuos y con distribución normal. Si estas variables son continuas, por definición también lo son de intervalo. En el nivel observacional lo que tenemos son escalas de intervalo imperfectas, ya que las unidades o intervalos son solamente aproximaciones, pues entre las puntuaciones contiguas no existe la misma distancia (es decir, entre "Muy de acuerdo" y "De acuerdo", por ejemplo, no tiene por qué haber la misma distancia que entre "De acuerdo" y "Neutral"), pero si los instrumentos están bien construidos podemos asumir una relación monotónica entre la escala manifiesta (puntuaciones observadas) y el constructo latente, aunque indudablemente con un cierto error, pues no hay

[35] Las ideas de Stevens sirvieron para intranquilizar a quienes hasta entonces, y también después, han utilizado métodos paramétricos con datos presuntamente ordinales. También permitieron impulsar el desarrollo de los métodos no paramétricos, más apropiados para los datos ordinales y categorías, más eficaces, aunque menos versátiles y de menor aplicabilidad que los paramétricos, sobre todo en análisis multivariado.

correspondencia perfecta. El error máximo resultante es tolerable y no justifica la exclusión de los métodos cuantitativos propios de las escalas de intervalo (Nunnally, 1987).

Por tanto, creemos que la aplicabilidad de las operaciones algebraicas y de los métodos paramétricos cuando no existe una unidad bien establecida está suficientemente justificada. Este punto de vista está implícito en la investigación de la mayoría de los autores si nos atenemos a lo que en la práctica se hace, se publica y se recomienda. Sin embargo, lo que es indudable es que hay que tener en cuenta las limitaciones de los instrumentos, que además pueden ser de una calidad muy desigual, en la interpretación y en la valoración de los datos. Así, aunque podemos considerar que los números son ciegos, que la empleabilidad de los métodos estadísticos depende de los supuestos de los modelos estadísticos (normalidad en la distribución, homogeneidad de la varianza, etc.) y no del origen de los datos, y que las conclusiones serán en principio meramente estadísticas, habrá que tener en cuenta el origen y la calidad de estos datos en la interpretación. Es decir, las limitaciones de las escalas en psicología no apoyan una interpretación literal de las respuestas, como si se tratara de escalas de intervalo exactas.

Por otra parte, como ya hemos adelantado, para poder realizar pruebas de significación estadística de las denominadas paramétricas, es necesario que las variables que utilizamos cumplan unos requisitos denominados "supuestos paramétricos". Las condiciones para realizar análisis multivariable con variables continuas, que es el más complejo de los que nosotros vamos a utilizar (según veremos al hablar de las técnicas estadísticas empleadas), son las siguientes (Bisquerra, 1989):

a) Las variables dependientes son cuantitativas continuas, y están medidas en escalas de intervalo.

b) Las muestras son grandes (n>30).

c) Las muestras proceden de una población cuyas variables dependientes siguen una distribución normal multivariable. Para comprobar la normalidad de cada una de las variables por separado utilizamos la prueba de bondad de ajuste a la distribución normal Kolmogorov-Smirnov, que comprueba la distribución empíricamente observada con la distribución normal teórica.

d) Las muestras presentan homocedasticidad multivariable, es decir, sus varianzas son homogéneas. Para comprobar este supuesto aplicamos la Prueba de Levene.

e) Existe independencia multivariable. El término "multicolinealidad" se utiliza para describir la situación en la que un gran número de variables están altamente intercorrelacionadas. Las variables que se aproximan a ser una combinación lineal de otras se denominan "multicolineales". La colinealidad, que es muy difícil de eliminar, se mide con la tolerancia, que es la variabilidad no explicada por otras variables. Cuanto mayor sea la tolerancia, esa variable es más independiente respecto de las otras variables independientes. Por tanto, puede aportar una mayor explicación de la variable dependiente no explicada por las demás variables independientes. En el análisis de regresión múltiple utilizamos el método *Stepwise*, en el que se fija un nivel de tolerancia de manera que antes de la inclusión de una variable en el análisis se comprueba si su tolerancia es superior a este nivel, y si no lo es no entra en el mismo.

Al trabajar con datos reales, en muchas ocasiones resulta que los supuestos de normalidad multivariable y homocedasticidad no se cumplen estrictamente. Sin embargo, en la mayoría de situaciones reales "casi" se cumplen. Por esto, algunos autores, como Harris (1985), han señalado que el problema no está en saber si se cumplen o no los supuestos paramétricos, sino en conocer los efectos que pueden tener sobre los resultados las violaciones de estos supuestos. En general, la violación de los supuestos paramétricos no invalida necesariamente el análisis, ya que muchas pruebas,

como el análisis de varianza, son muy robustas bajo la violación de la normalidad y homocedasticidad, siempre que las muestras no sean muy pequeñas o desiguales. La situación se complica cuando pasamos a los métodos multivariables, para los que no hay recomendaciones concretas aceptadas de forma generalizada (Bisquerra, 1989). La tendencia actual está en considerar que en muestras grandes (n>30) los análisis son lo suficientemente consistentes como para ser insensibles a ligeras desviaciones de los supuestos paramétricos, especialmente la normalidad multivariable y homocedasticidad. En este sentido, considerando el número de personas que componen nuestra muestra y submuestras, podemos considerar que los análisis realizados son fiables.

2.2.2. Etapas y criterios de la construcción de las escalas

La construcción de las escalas ha implicado una serie de etapas que comentamos a continuación, junto con los criterios seguidos en cada una de ellas:

a) Definición de los constructos y de sus dimensiones.

El primer paso para la creación de una escala es tener una idea clara de los constructos que pretendemos evaluar en nuestra investigación (por ejemplo, la integración social, la autonomía percibida, el L.O.C., las actitudes hacia los reclusos...), así que empezamos creando una primera definición de cada uno de ellos como guía en la redacción de los ítems. Estas concepciones pueden ser simples, como en el caso de la "integración social", lo cual asegura mejor la unidimensionalidad, o pueden ser complejas, como la de "actitudes hacia el trabajo".

Las definiciones de los constructos implicados en la investigación, y sus dimensiones, han venido determinadas por el enfoque elegido en

la parte teórica de esta tesis y por la consideración de las escalas existentes sobre personal penitenciario, entre las que podemos destacar las utilizadas por autores como Cullen y cols., 1983, 1985b; Hepburn, 1984, 1985, 1987; Hepburn y Albonetti, 1980; Hepburn y Crepin, 1984; Hepburn y Kneeper, 1993; Jacobs y Kraft, 1978; Jurik, 1985a; Jurik y Musheno, 1986; Jurik y cols, 1987; Poole y Regoli, 1980a, 1980b, 1981, y Toch y Klofas, 1982.

b) Diseño de las escalas.

El diseño de las escalas implica la redacción de los items y la elección del formato de respuesta y de las instrucciones.

La redacción de los items de las escalas de "Integración Social", de "Percepción de las Caracteristicas del Trabajo", de "Actitudes hacia el Trabajo en Prisión" y de "Actitudes hacia los Reclusos", la realizamos en forma de afirmaciones, con las que se puede estar o no de acuerdo. Muchos de estos items habian sido utilizados previamente por investigadores del ámbito laboral y/o penitenciario. Otros muchos, en cambio, son nuevos. Todos ellos se elaboraron considerando las cualidades de relevancia, claridad, discriminación y bipolaridad que deben poseer los items que constituyen las escalas sumativas o tipo Likert (Morales, 1988; Spector, 1992a), método por el que optamos. Las opiniones recogidas son relevantes y están directamente relacionadas con el constructo a evaluar en cada caso. Asimismo, intentamos que los items fueran claros utilizando expresiones sencillas, no demasiado generales, fácilmente comprensibles por las personas que iban a responder, con una sola idea, y que no pudieran interpretarse de diversas maneras. Tuvimos cuidado con el uso de expresiones negativas y/o expresiones universales ("siempre", "nunca", "solamente", etc.) y, sobre todo, evitamos las dobles negaciones porque pueden introducir confusión. Por otra parte, eludimos items con los que todos o casi todos iban a estar de acuerdo o en desacuerdo, ya que los mismos

no permitirían hallar diferencias entre los sujetos. Además, para controlar el sesgo denominado "aquiescencia" o tendencia de los sujetos a mostrarse sistemáticamente de acuerdo o en desacuerdo en todos los items, procuramos formular los enunciados tanto en positivo como en negativo, de modo que, por ejemplo, una actitud favorable se muestre unas veces expresando acuerdo y en otras ocasiones manifestando desacuerdo.

El formato de estas escalas es de tipo Likert con cinco posibilidades de respuesta ("Muy en desacuerdo", "En desacuerdo", "Neutral", "De acuerdo" y "Muy de acuerdo"). El sujeto tiene que mostrar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones marcando una X en el recuadro correspondiente y evitando contestar "Neutral". Todos estos items aparecen en el cuestionario global formando un conjunto, cuyo orden de aparición fue determinado al azar. La codificación de las respuestas se realiza con números sucesivos (1-5), de manera que una puntuación mayor implica mayor presencia de cada constructo, por lo que, a veces, teniendo en cuenta que hay items enunciados en sentido positivo y otros en sentido negativo, hay que hacer las transformaciones necesarias, de modo que las puntuaciones de los items reflejen el sentido de las variables.

La escala de "Expectativas de L.O.C. en el Trabajo en Prisión" tiene unas características algo diferentes a las de las escalas que acabamos de describir: la persona no debe manifestar su acuerdo o desacuerdo, sino que debe informar sobre sus expectativas de poder influir en una serie de hechos o acontecimientos relacionados con su trabajo. El formato de respuesta es también tipo Likert de cinco puntos, pero tiene la posibilidad añadida de señalar que la situación en cuestión no es aplicable al caso particular de quien responde ("0=Ninguna influencia", "1=Poca influencia", "2=Influencia moderada", "3=Gran

influencia", "4=Total influencia" y "X=No puede darse esa situación"). A mayor puntuación en la escala, mayor expectativa de control.

Para asegurarnos de oue la redacción de todos los items era lo más correcta posible, y antes de incluirlos en el estudio piloto, los comentamos con un grupo de trabajadores de prisiones. El objetivo de esta consulta fue conocer su opinión sobre la claridad de los items (si se entendían con facilidad y en el sentido en que la investigadora pretendía), sobre su relevancia (si les parecían preguntas interesantes), sobre su poder discriminatorio (si no eran opiniones generalizadas...) y sobre si podían provocar suspicacias y/o rechazo de la encuesta, que llevara a falsear la realidad. No debemos olvidar que una encuesta que recoge opiniones de los funcionarios de prisiones, si se utiliza de forma inapropiada (pérdida de la confidencialidad y anonimato, magnificación de datos sacados de contexto, etc.), podría causarles perjuicios en las relaciones con los superiores, en su imagen social, etc.

c) Análisis y selección de los items, cálculo de la fiabilidad y validez.

Para la elaboración de las escalas se llevó a cabo un estudio piloto con 102 trabajadores penitenciarios de distintas prisiones y funciones. Con los datos obtenidos se analizaron los items y se realizaron diversos análisis factoriales[36] con el fin de conseguir instrumentos de medida con la estructura factorial lo más parecida posible a la inicialmente establecida, y con fiabilidad y validez adecuadas. Hemos analizado la fiabilidad mediante indicadores de consistencia interna. La validación de los instrumentos, por su parte, ha consistido básicamente en explorar las dimensiones teóricas que integran los cuestionarios (validez de constructo) y las relaciones que mantienen con ciertos criterios mencionados en la literatura como

[36] Técnica estadística utilizada con las siguientes condiciones: método de extracción de factores de "componentes principales" y rotación de factores tipo "varimax" (Fernández, 1988).

apropiados (validez diferencial)[37]. A continuación describimos las escalas resultantes.

2.2.3. Escalas utilizadas

En este apartado describimos las escalas que hemos construido y utilizado en esta investigación: las instrucciones de aplicación, los items que las componen, las claves de corrección, su fiabilidad y su validez.

2.2.3.1. Escala de Integración Social

La "Escala de Integración Social" es una escala tipo Likert de cinco puntos que pretende medir el grado en que la persona se siente a gusto y tiene relaciones personales significativas en la comunidad autónoma en la que trabaja. Para responder, el sujeto tiene que expresar su grado de acuerdo o desacuerdo con los enunciados, tal como ya hemos comentado. Los cuatro items que componen esta escala, que no están inspirados en ninguna escala anterior, varían su enunciado dependiendo de la comunidad en la que se apliquen. En Catalunya aparece el nombre de Catalunya y cuando se aplican en el País Vasco, el de esta comunidad. Los items son los siguientes[38]:

Ítem 21- Incluso aunque no trabajara en esta prisión me gustaría seguir viviendo en el País Vasco/Catalunya
Ítem 31- En el País Vasco/Catalunya me siento en casa
Ítem 44R- La mayoría de mis verdaderos amigos/as viven fuera del País Vasco/Catalunya
Ítem 47R- No me siento bien acogido/a en esta ciudad por ser funcionario/a de prisiones.

Esta escala tiene una media de 13,06 y desviación típica de 5,13. La puntuación obtenida en esta escala tiene un rango de 4-20, en el que una

---

[37] Muchos de los análisis que desde una perspectiva metodológica realizamos para determinar las propiedades psicométricas de las escalas (más concretamente, la validez diferencial) serán los mismos que posteriormente comentaremos al describir e interpretar las relaciones entre los distintos constructos

[38] Al redactar los ítems que forman el cuestionario (que aparecen todos juntos en el anexo al final de la tesis) hemos tratado de rehuir el lenguaje sexista, con el fin de que tanto las mujeres como los varones se sintieran tenidos en cuenta

puntuación elevada implica alta integración y equivale a la suma de los puntos obtenidos en cada ítem, siguiendo estas equivalencias, que ya hemos indicado: Muy en desacuerdo=1, En desacuerdo=2, Neutral=3, De acuerdo=4 y Muy de acuerdo=5. Es preciso invertir los ítems 44R y 47R, puesto que están enunciados en dirección contraria[39]. La fiabilidad de esta escala, medida mediante el alpha de Cronbach, es 0,897, con n=445.

La validez de criterio de esta escala de integración social se ha comprobado a través de su relación con las otras variables objeto de este estudio. Así, tal como puede verse en la tabla 1, en la que mostramos las correlaciones significativas superiores a 0,250 con las variables criterio de carácter continuo, la integración se relaciona sobre todo con la peligrosidad externa, de manera que a mayor peligrosidad externa menor integración (r= -0,487; p≤0,001), y con la satisfacción en el trabajo, de forma que integración y satisfacción se relacionan positivamente (r=0,391; p≤0,001).

Tabla 1: Correlaciones de Pearson mayores que 0,250 de la "Escala de Integración Social" con variables criterio.

Criterio	n	Correlación	p
Peligrosidad externa	434	-0,487	p≤0,001
Peligrosidad interna	433	-0,269	p≤0,001
Custodia	426	-0,251	p≤0,001
Satisfacción	421	0,391	p≤0,001
Actitud trabajo	319	0,341	p≤0,001

Asimismo, para probar la validez criterio de la "Escala de Integración Social", consideramos también su relación con otras variables de carácter discreto incluidas en este estudio explicativo de las actitudes, como lo son el ser "nativo" o no y el "lugar de residencia" (en prisión o no). Esperamos que los que no son nativos de la comunidad en la que trabajan y/o viven en prisión estarán menos integrados. Además, hemos incluido en el cuestionario la

[39] Por esta razón, al enunciarlos aparecen con una "R". La recodificación o transformación de las puntuaciones implica que el 1 es transformado en 5, el 2 en 4, el 3 permanece igual, el 4 en 2 y el 5 en 1. Con esta R marcamos en adelante todos los ítems que están expresados en sentido contrario al constructo y que, por tanto, para contabilizar hay que hacer esta transformación.

variable "deseo de cambiar de destino" (ver anexo) con el objetivo de que sirva para validar esta escala de integración social, ya que esperamos que los trabajadores que más deseen cambiar de destino estarán menos integrados. El deseo del personal de cambiar de destino a otra prisión, por la razón que sea, lo hemos medido con la siguiente pregunta basada en un ítem de Barrero (1987):

Si pudiese cambiar de destino, ¿A qué provincia le gustaría ir? (Marque con una X y conteste por qué en ambos casos)

☐ No cambiaría
☐ Cambiaría. ¿A cuál?_____
¿Por qué? _____
_____

Los resultados obtenidos confirman la validez de criterio de la "Escala de Integración Social" (ver tabla 2), puesto que las diferencias de las medias de nativos y no nativos en esta variable son significativas y en la dirección esperada ($t=-18,78$; $p\leq0,001$).También lo son las diferencias de medias entre los que viven en prisión y los que no ($t=12,97$; $p\leq0,001$), y las de los que quieren cambiar de destino y los que no ($t=21,18$; $p\leq0,001$).

Tabla 2: Medias y desviaciones típicas de la integración social según el lugar de nacimiento, el lugar de residencia y el deseo de cambiar de destino.

	Nativo		Lugar de residencia		Deseo de cambiar de destino		Total
	Si	No	En prisión	Fuera	Si	No	
Integración social							
media	17,416	10,548	8,839	14,708	9,991	17,246	13,06
desviación típica	3,126	4,351	3,910	4,638	4,297	2,635	5,13
n	161	259	112	315	228	191	445

2.2.3.2. Escala de Percepción de las Características del Trabajo

La "Escala de Percepción de las Características del Trabajo" consta de 37 items mediante los cuales pretendemos recoger la percepción de los trabajadores de los aspectos del trabajo en prisión que creemos que pueden influir más significativamente en la determinación de su L.O.C. y de sus actitudes hacia el trabajo y hacia los reclusos. Estos aspectos son: la autoridad para el control de los reclusos, la autonomia, la ambigüedad del rol, el apoyo social de compañeros y de superiores, la peligrosidad interna y la externa.

Esta escala tiene un formato de respuesta tipo Likert de cinco opciones de respuesta que se debe responder como ya hemos indicado. La mayor parte de los items es aplicable a cualquier empleo, mientras que algunos, por su especificidad, sólo al trabajo en prisión. Respecto a la procedencia de éstos, los items 19, 25R, 26, 27R, 38, 40, 45, 46, 50, 51, 52R, 53, 60, 61 y 66 los hemos elaborado nosotros; el resto están basados o inspirados en otros, anteriormente utilizados en la investigación general sobre trabajadores o más especificamente en personal penitenciario. Asi, los items 34, 54 y 55R se basan en Poole y Regoli (1981);el 35, 42 y 65R en Smith y cols. (1969); el 18, 28, 41, 49, 64 y 67R en Cullen y cols. (1985b); el 57R en Poole y Regoli (1980b); el 22 en Jacobs y Kraft (1978); el 13 en Jurik (1985a); el 15R en Hepburn y Knepper (1993); el 1R, 4R, 9, 14R en Hepburn (1985) y los items 43 y 30 en Hepburn y Crepin (1984).

La realización de un análisis factorial a los resultados de esta escala, con el fin de estudiar la agrupación de los items, y así comprobar el modelo de estructura factorial propuesto, ha dado como resultado ocho factores, en vez de los siete que esperábamos. Estos ocho factores, que tienen un autovalor mayor que uno, explican el 60,5% de la varianza, tal como podemos ver en la tabla 3 (página siguiente) y en la matriz factorial rotada (tabla 4, p. 420):

Tabla 3: Resultados del análisis factorial de la "Escala de Percepción de las Características del Trabajo".

Factor	Nº de ítems	Nombre del factor	% varianza explicada	Fiabilidad del factor (alpha de Cronbach)	n
I	6	Peligrosidad externa	21,8%	0,910	441
II	6	Apoyo de compañeros	11,4%	0,852	335
III	5	Ambigüedad del rol	7,1%	0,777	348
IV	6	Apoyo de superiores	6,2%	0,775	422
V	5	Peligrosidad interna	4,4%	0,752	441
VI	3	Autoridad institucional	3,5%	0,740	438
VII	3	Autoridad personal	3,4%	0,641	444
VIII	3	Autonomía	2,7%	0,681	447

Tabla 4: Matriz factorial rotada de la "Escala de Percepción de las Características del Trabajo".

	Factor I	Factor II	Factor III	Factor IV	Factor V	Factor VI	Factor VII	Factor VIII
item 66	**0,858**	-0,023	0,101	-0,041	0,174	0,078	-0,099	0,007
item 60	**0,837**	-0,076	0,075	-0,050	0,276	-0,051	-0,153	0,001
item 50	**0,819**	-0,052	0,066	0,009	0,167	0,090	0,018	-0,043
item 53	**0,817**	-0,006	-0,045	-0,078	-0,004	-0,064	-0,064	-0,070
item 46	**0,805**	-0,115	0,059	-0,059	0,221	-0,048	-0,109	0,018
item 40	**0,671**	0,052	0,050	-0,164	0,105	-0,214	-0,091	-0,086
item 49	-0,013	**0,822**	-0,067	0,026	-0,030	-0,001	0,023	0,102
item 61	-0,017	**0,820**	-0,094	0,159	-0,081	-0,038	0,178	0,009
item 51	-0,015	**0,757**	-0,010	0,170	0,047	-0,002	0,004	0,018
item 19	-0,026	**0,729**	0,063	0,132	0,063	0,085	-0,147	0,050
item 64	-0,040	**0,670**	-0,202	0,166	-0,154	0,035	0,054	0,060
item 55R	-0,101	**0,659**	-0,161	0,228	0,112	0,171	0,073	-0,039
item 27R	0,084	-0,079	**0,699**	-0,233	-0,172	-0,093	0,074	-0,035
item 52R	0,054	-0,146	**0,692**	-0,285	-0,023	0,026	-0,192	-0,088
item 38	-0,075	-0,033	**0,666**	-0,318	0,091	-0,020	-0,239	-0,069
item 25R	0,030	-0,039	**0,654**	-0,022	-0,025	0,003	0,038	-0,251
item 45	0,193	-0,143	**0,638**	-0,032	0,235	-0,173	-0,264	0,070
item 35	0,035	0,195	-0,117	**0,739**	-0,039	0,003	0,022	0,226
item 42	-0,011	0,320	-0,246	**0,705**	-0,015	-0,035	0,077	0,120
item 67R	-0,164	0,120	-0,232	**0,633**	-0,153	0,025	0,045	-0,107
item 57R	-0,228	0,098	-0,247	**0,587**	-0,030	0,201	-0,024	0,015
item 22	0,008	0,142	0,028	**0,578**	-0,165	0,192	0,118	0,091
item 65R	-0,114	0,159	-0,227	**0,468**	-0,106	0,085	0,059	-0,039
item 43	0,204	-0,055	0,052	-0,097	**0,747**	-0,115	-0,034	-0,091
item 18	0,257	0,044	0,126	-0,102	**0,655**	-0,131	0,043	0,032
item 30	0,252	0,056	0,026	0,030	**0,632**	-0,186	0,031	0,004
item 28	-0,011	-0,076	-0,226	-0,303	**0,581**	-0,016	-0,243	-0,031
item 41	0,263	-0,008	-0,014	-0,132	**0,511**	-0,268	0,123	-0,065
item 1R	-0,066	0,045	-0,079	0,179	-0,235	**0,756**	0,052	-0,104
item 4R	0,041	0,042	-0,064	0,098	-0,294	**0,742**	0,099	-0,005
item 15R	-0,081	0,093	-0,088	0,040	-0,072	**0,676**	0,237	0,174
item 9	-0,109	-0,005	-0,131	0,062	0,015	0,065	**0,776**	-0,000
item 13	-0,156	0,052	-0,143	0,044	0,010	0,149	**0,699**	0,184
item 14R	-0,236	0,112	-0,071	0,243	-0,053	0,294	**0,490**	0,174
item 34	-0,075	0,038	-0,104	0,043	0,028	-0,023	0,113	**0,815**
item 54	-0,037	0,110	-0,246	0,119	-0,108	0,085	0,102	**0,678**
item 26	-0,071	0,100	**-0,541**	0,239	-0,147	0,182	0,089	**0,428**

Al analizar el contenido de los ocho factores resultantes observamos que la dimensión "autoridad" ha dado lugar a dos factores: uno de ellos se refiere a la autoridad que el funcionario percibe tener (que denominamos "autoridad personal") y el otro a la autoridad que el trabajador piensa que le

otorga su puesto (que llamamos "autoridad institucional"). A continuación, estudiamos en profundidad cada uno de los ocho factores por separado.

2.2.3.2.1. Peligrosidad externa

El Factor I de esta escala constituye el constructo de "peligrosidad externa", que hemos definido como el miedo a resultar victima de ataques fuera de la prisión, a sufrir atentados terroristas por razones politicas, por el hecho de trabajar en Instituciones Penitenciarias. Este factor, que está formado por seis items enunciados de forma favorable al constructo, tiene una media de 16,22, una desviación típica de 5,90, un rango entre 6 y 30, explica el 21,8% de la varianza y presenta un alpha de Cronbach de 0,910 (n=441). Los items utilizados son los siguientes:

Ítem 66- Siento miedo ante la posibilidad de sufrir un atentado terrorista fuera de la prisión.
Ítem 60- Me preocupa el peligro en el que está mi vida, incluso fuera de la prisión, por el hecho de ser funcionario/a de prisiones.
Ítem 50- A veces me angustio pensando que alguien puede intentar matarme por el simple hecho de trabajar en Instituciones Penitenciarias.
Ítem 53- Tengo más posibilidades de ser herido/a en la calle, por el hecho de ser un funcionario de prisiones.
Ítem 46- No me siento seguro/a en la calle; nunca sabes si vas a sufrir un atentado.
Ítem 40- Creo que puedo resultar agredido/a fuera de la prisión por el hecho de trabajar en prisiones.

Un primer dato de la validez de constructo de esta subescala es que está basada en los resultados del análisis factorial. Al aparecer como un factor diferenciado en este análisis, está indicando que la muestra de funcionarios de prisiones que contestó la encuesta entiende la "peligrosidad externa" como un constructo diferenciado de los otros siete de la escala de percepción de las características del trabajo. Lo mismo podemos decir de los demás factores. Además, la validez de criterio de la escala se ha comprobado a través de su relación con otras variables objeto de estudio. En la tabla 5 de la página siguiente puede verse que la peligrosidad externa se relaciona, sobre todo en sentido inverso, con la integración social ($r=-0,487$; $p\leq0,001$), y directamente con la peligrosidad interna ($r=0,452$; $p\leq0,001$). Esto resulta lógico, pues ambas

peligrosidades son constructos de naturaleza muy parecida, aunque de origen muy distinto.

Tabla 5: Correlaciones de Pearson mayores que 0,250 de la subescala de la percepción de la "peligrosidad externa" con variables criterio.

Criterio	n	Correlación	p
Apoyo de superiores	418	-0,252	≤0,001
Peligrosidad interna	430	0,452	≤0,001
Integración social	434	-0,487	≤0,001
Actitud trabajo	317	-0,381	≤0,001
Satisfacción	420	-0,376	≤0,001

2.2.3.2.2. Apoyo de los compañeros

El factor II reúne los items que forman la subescala de "apoyo social de los compañeros", cuya definición constitutiva, como expresamos al definir las variables, se identifica con la percepción de la disposición de los compañeros y compañeras de trabajo a mostrar apoyo y reconocimiento, y a ayudar, así como con la apreciación de que en situaciones problemáticas o de necesidad hay compañeros y/o compañeras en las que confiar, dispuestos a prestar apoyo y comprensión.

Este factor, compuesto por seis items, presenta una media de 21,63, una desviación típica de 4,06, un rango entre 6 y 30, explica el 11,4% de la varianza y tiene un alpha de Cronbach de 0,852 (n=335). A continuación recogemos sus items, entre los que se encuentra el 55R, que se contabiliza al revés, tal como hemos indicado anteriormente:

Ítem 49- Cuando las cosas me van mal mis compañeros/as me animan.
Ítem 61- Me siento apoyado/a por mis compañeros/as.
Ítem 51- En esta prisión sé que mis compañeros/as no me dejarán tirado/a.
Ítem 19- Cuando tengo un problema mis compañeros/as tratan de ayudarme.
Ítem 64- Generalmente, cuando realizo con éxito un trabajo complicado mis compañeros/as me lo reconocen.
Ítem 55R- La mayor parte de mis compañeros/as no se preocupa realmente de lo que me pasa.

Respecto a la validez de esta subescala, además de los resultados favorables del análisis factorial (validez de constructo), en la página siguiente

presentamos la tabla 6 de correlaciones con otras variables del estudio (validez de criterio), en la que destacamos que el apoyo de compañeros está muy relacionado con el apoyo de superiores (al fin y al cabo se trata del apoyo de las personas con las que se trabaja) ($r=0,444$; $p\leq0,001$), y con la actitud hacia el trabajo ($r=0,338$; $p\leq0,001$).

Tabla 6: Correlaciones de Pearson mayores que 0,250 de la subescala de percepción del "apoyo de compañeros" con variables criterio.

Criterio	n	Correlación	p
Ambigüedad	334	-0,269	≤0,001
Apoyo de superiores	315	0,444	≤0,001
L.O.C.	305	0,310	≤0,001
Actitud trabajo	311	0,338	≤0,001
Vocación	325	0,270	≤0,001
Satisfacción	317	0,331	≤0,001

2.2.3.2.3. Ambigüedad del rol

El factor III de la escala constituye operativamente lo que hemos llamado "ambigüedad del rol", que definimos como la percepción por parte de la persona trabajadora de la falta de claridad y precisión de las obligaciones, normas, reglas y procedimientos para llevar a cabo las tareas. Este factor está compuesto por cinco items, en los que a mayor puntuación mayor ambigüedad, requiriendo contabilizar al revés el 27R, 52R y 25R. La escala tiene una media de 13,58, una desviación tipica de 3,80, un rango teórico entre 5 y 25 y real entre 6 y 23, explica el 7,1% de la varianza y tiene un alpha de Cronbach de 0,777 (n=348). Estos items son los siguientes:

Ítem 27R- Aquí está perfectamente claro quién es el responsable de realizar los diferentes trabajos.
Ítem 52R- Están claros los procedimientos que debemos seguir en la ejecución de nuestro trabajo.
Ítem 38- No está muy claro cómo hay que realizar las tareas en mi trabajo.
Ítem 25R- En esta prisión sé cuales son mis obligaciones en cada momento.
Ítem 45- Hay tantas normas diciéndome cómo tengo que hacer mi trabajo, que no estoy seguro/a de cuál es la que debo seguir en cada momento.

La validez de constructo de esta subescala se comprueba en el análisis factorial al aparecer como un factor nítido y diferenciado. Asimismo, al

relacionar la ambigüedad del rol con el resto de variables continuas del estudio, observamos una relación muy fuerte con otras características del trabajo vinculadas con la definición de las tareas, como son el apoyo de los superiores (r=-0,491; p≤0,001), pues ellos deciden en parte el rol de los trabajadores, y la autonomía (r=-0,479; p≤0,001). También se observa una fuerte relación con la satisfacción en el trabajo (r=-0,478; p≤0,001) (ver tabla 7). Todo ello indica una validez de criterio aceptable.

Tabla 7: Correlaciones de Pearson mayores que 0,250 de la subescala de percepción de la "ambigüedad del rol" con variables criterio.

Criterio	n	Correlación	p
Autonomía	344	-0,479	≤0,001
Apoyo de compañeros	334	-0,269	≤0,001
Apoyo de superiores	323	-0,491	≤0,001
Autoridad personal	341	-0,360	≤0,001
Tratamiento	337	-0,256	≤0,001
Actitud trabajo	323	-0,446	≤0,001
Satisfacción	329	-0,478	≤0,001
L.O.C.	316	-0,254	≤0,001
Vocación	338	-0,296	≤0,001

2.2.3.2.4. Apoyo de los superiores

El factor IV de la escala constituye operativamente la subescala de "apoyo de los superiores", la cual definimos como la percepción del apoyo que ofrecen los superiores o superioras más inmediatos y otros altos mandos. Este apoyo se manifiesta como comprensión empática, como reconocimiento de la labor que realizan y transmisión del mismo, y como defensa del personal desde su puesto.

Esta subescala está compuesta por seis ítems, algunos de los cuales (el 67R, el 57R y el 65R) hay que recodificar. Este factor tiene una media de 17,93, una desviación típica de 4,41, un rango real entre 6 y 30, explica el 6,2% de la varianza y presenta un alpha de Cronbach de 0,775 (n=422). Los ítems son los siguientes:

Ítem 35- Mis superiores/as más inmediatos me defienden desde su puesto.

Ítem 42- Mis superiores/as más inmediatos están ahí cuando se les necesita.
Ítem 67R- Mis superiores/as más inmediatos a menudo nos echan la culpa a nosotros/as cuando las cosas van mal, aunque en realidad no seamos culpables.
Ítem 57R- Los funcionarios/as que están al mando no comprenden lo que un genérico/a tiene que soportar día a dia.
Ítem 22- Cuando surge un problema aquí, entre un funcionario/a y un interno/a, tanto los superiores/as más inmediatos como el director, defienden generalmente a los funcionarios/as.
Ítem 65R- Mis superiores/as más inmediatos raramente manifiestan su satisfacción ante el trabajo bien hecho.

Como podemos observar en la siguiente tabla 8, la subescala de apoyo de los superiores presenta relaciones evidentes con muchas otras variables criterio que se analizan en este estudio, como la ambigüedad del rol (r=-0,491; p≤0,001) y la satisfacción en el trabajo (r=0,509; p≤0,001), lo que, junto con los resultados del análisis factorial, nos indica una buena validez del factor.

Tabla 8: Correlaciones de Pearson mayores que 0,250 de la subescala de percepción del "apoyo de superiores" con variables criterio.

Criterio	n	Correlación	p
Ambigüedad	323	-0,491	≤0,001
Autonomia	420	0,380	≤0,001
Apoyo de compañeros	315	0,444	≤0,001
Autoridad institucional	412	0,340	≤0,001
Autoridad personal	418	0,343	≤0,001
Peligrosidad externa	418	-0,252	≤0,001
Peligrosidad interna	412	-0,347	≤0,001
Actitud trabajo	302	0,478	≤0,001
Actitud reclusos	394	0,309	≤0,001
Tratamiento	415	0,374	≤0,001
Custodia	412	-0,277	≤0,001
Vocación	316	0,305	≤0,001
L.O.C.	391	0,401	≤0,001
Satisfacción	402	0,509	≤0,001

2.2.3.2.5. Peligrosidad interna

El factor V reúne los items referidos a la "peligrosidad interna", que entendemos como el miedo a ser asaltado/a o resultar victima, dentro de la prisión, de la agresión de los reclusos. Este factor tiene una media de 13,84, una desviación típica de 3,93, un rango teórico entre 5 y 25 (real entre 5 y 24), explica el 4,4% de la varianza, está formado por cinco items redactados de tal manera que a mayor puntuación mayor peligrosidad interna percibida, y tiene

una consistencia interna alpha de Cronbach de 0,752 (n=441). Los items son los siguientes:

Ítem 43- La probabilidad de resultar herido/a, mientras estás trabajando en esta prisión, es bastante alta.
Ítem 18- Mi trabajo en esta prisión es peligroso.
Ítem 30- Una de las peores cosas de ser un trabajador/a de prisiones es que nunca sabes cuándo un interno va a intentar herirte.
Ítem 28- Muchas de las personas con las que trabajo han resultado físicamente heridas durante la realización de su trabajo en esta prisión.
Ítem 41- Mi profesión es mucho más peligrosa que cualquier otra.

El factor V ya se había mostrado como un constructo diferenciado, es decir, válido en el análisis factorial. Esta validez también la observamos al relacionarlo con otras variables criterio (ver tabla 9), pudiendo señalar especialmente la relación inversa entre la peligrosidad interna y la autoridad institucional (r=-0,440; p≤0,001), la actitud general hacia los reclusos (r=-0,463; p≤0,001) y la satisfacción laboral (r=-0,420; p≤0,001).

Tabla 9: Correlaciones de Pearson mayores que 0,250 de la subescala de percepción de la "peligrosidad interna" con variables criterio.

Criterio	n	Correlación	p
Integración social	433	-0,269	≤0,001
Autoridad institucional	427	-0,440	≤0,001
Apoyo de superiores	412	-0,346	≤0,001
Actitud reclusos	404	-0,463	≤0,001
Peligrosidad externa	430	0,452	≤0,001
Custodia	425	0,428	≤0,001
Castigo	433	0,386	≤0,001
Tratamiento	430	-0,378	≤0,001
Actitud trabajo	315	-0,353	≤0,001
Satisfacción	419	-0,420	≤0,001

2.2.3.2.6. Autoridad institucional

El factor VI agrupa a los items referidos a la "autoridad institucional", que definimos como la autoridad que el personal percibe que la institución le otorga para controlar a los reclusos. Este factor está compuesto por tres items, presenta una media de 9,21, una desviación típica 2,96, un rango entre 3 y 15, explica el 3,5% de la varianza y tiene un alpha de Cronbach de 0,740 (n=438).

Los tres items de esta escala (1R, 4R y 15R), cuya puntuación debe invertirse, son los siguientes:

Ítem 1R- Los internos/as tienen tantos derechos legales que es prácticamente imposible mantener una disciplina satisfactoria.
Ítem 4R- Los nuevos cambios y reformas están debilitando la autoridad de los funcionarios/as de prisiones.
Ítem 15R- Aparte de poner un parte, poco se puede hacer aquí para controlar a los internos/as.

Respecto a la validez de la subescala, además del análisis factorial satisfactorio (validez de constructo), presentamos la siguiente tabla 10 de correlaciones con las variables continuas implicadas en el estudio que presentan una relación significativa mayor que 0,250 (validez de criterio). Entre ellas, nos parece interesante destacar la gran asociación que existe entre la autoridad institucional percibida y las actitudes positivas hacia los reclusos ($r=0,6459$; $p\leq0,001$).

Tabla 10: Correlaciones de Pearson mayores que 0,250 de la subescala de percepción de la "autoridad institucional" con variables criterio.

Criterio	n	Correlación	p
Apoyo de superiores	412	0,340	≤0,001
Custodia	424	-0,508	≤0,001
Peligrosidad interna	427	-0,440	≤0,001
Autoridad personal	433	0,359	≤0,001
Castigo	428	-0,583	≤0,001
Vocación	333	0,284	≤0,001
Tratamiento	427	0,425	≤0,001
Distanciamiento	426	-0,412	≤0,001
Actitud reclusos	402	0,646	≤0,001
Nivel de estudios	422	0,289	≤0,001
Nivel jerárquico	432	0,326	≤0,001
Satisfacción	418	0,384	≤0,001
Actitud trabajo	318	0,402	≤0,001
L.O.C.	402	0,302	≤0,001

2.2.3.2.7. Autoridad personal

El factor VII constituye operativamente lo que hemos llamado "autoridad personal", que definimos como el nivel de autoridad que el trabajador percibe tener para realizar su trabajo. Este factor está compuesto por tres items, presenta una media de 9,73, una desviación típica de 2,46, un rango entre 3 y

15, explica el 3,4% de la varianza y tiene un alpha de Cronbach de 0,641 (n=444). Los ítems son los que siguen, siendo necesario invertir el 14R:

Ítem 9- Siento que tengo poder más que suficiente para mantener a los internos/as a raya.
Ítem 13- Tengo suficiente autoridad para afrontar la mayoría de los problemas que surgen mientras desempeño mi trabajo.
Ítem 14R- Tengo muy poca autoridad para desempeñar mi trabajo de la forma que debiera.

La validez de la subescala de "autoridad personal" la observamos tanto en el análisis factorial (validez de constructo) como en la tabla 11 de correlaciones con otras variables del estudio (validez de criterio), entre las que destacamos la satisfacción laboral, con la que la autoridad personal está muy relacionada (r=0,435; p≤0,001).

Tabla 11: Correlaciones de Pearson mayores que 0,250 de la subescala de percepción de la "autoridad personal" con variables criterio.

Criterio	n	Correlación	p
Autoridad institucional	433	0,359	≤0,001
Actitud trabajo	321	0,419	≤0,001
L.O.C.	407	0,345	≤0,001
Satisfacción	423	0,435	≤0,001
Ambigüedad	341	-0,360	≤0,001
Apoyo de superiores	418	0,343	≤0,001
Autonomía	440	0,342	≤0,001

2.2.3.2.8. Autonomía

El factor VIII constituye la "autonomía", que definimos como el grado en el que el puesto de trabajo ofrece suficiente libertad, independencia y capacidad de decisión para programar las tareas y determinar los métodos que se aplicarán en su ejecución.

Este factor, en principio, estaba compuesto por dos ítems y explicaba el 2,7% de la varianza, pero posteriormente decidimos incluir también el ítem 26 al considerar que su contenido es más coherente con esta subescala de autonomía que con la de ambigüedad del rol (factor III), en la que satura más, aunque en sentido inverso (-0,541), y porque, como puede apreciarse en la

tabla 4 de la p. 420, tiene bastante peso en este factor (0,428). Así, esta subescala de tres items tiene una media de 9,36, una desviación típica de 2,50, un rango entre 3 y 15, y un alpha de Cronbach de 0,681 (n=447). Los items son los siguientes:

Ítem 34- Tomo mis propias decisiones respecto a lo que se debe hacer en mi trabajo.
Ítem 54- Soy mi propio jefe/a en casi todas las situaciones relacionadas con mi trabajo.
Ítem 26- Dispongo de autonomía en mi trabajo.

La validez de constructo de esta subescala la consideramos aceptable, pero no buena. En el análisis factorial aparece como un factor separado, pero el ítem 26, como acabamos de ver, está demasiado mezclado con la ambigüedad del rol. En la siguiente tabla 12, vemos las asociaciones que tiene este factor con otras variables criterio. En esta tabla, además de la elevada relación que presenta con la ambigüedad del rol, en lo que sin duda influye el hecho de que no sean constructos nítidamente diferenciados ($r=-0,479$; $p\leq0,001$), la subescala de "autonomía" se relaciona, sobre todo, con la actitud general hacia el trabajo ($r=0,420$; $p\leq0,001$), siendo importante la relación con el L.O.C. ($r=0,394$; $p\leq0,001$).

Tabla 12: Correlaciones de Pearson mayores que 0,250 de la subescala de percepción de la "autonomía" con variables criterio.

Criterio	n	Correlación	p
Ambigüedad	344	-0,479	≤0,001
Apoyo de superiores	420	0,380	≤0,001
Autoridad personal	440	0,342	≤0,001
Nivel jerárquico	441	0,354	≤0,001
Actitud trabajo	323	0,420	≤0,001
Vocación	336	0,264	≤0,001
Satisfacción	426	0,415	≤0,001
L.O.C.	411	0,394	≤0,001

2.2.3.3. Escala de Expectativas de L.O.C. en el Trabajo en Prisiones

La "Escala de Expectativas de L.O.C. en el Trabajo en Prisiones" es un instrumento de 28 items, construido por nosotros, que pretende evaluar la percepción del funcionario de ser capaz de influenciar la probabilidad de los eventos relacionados con su propio contexto laboral. Esta escala es una versión traducida al castellano, adaptada y modificada para su uso en el entorno laboral de la prisión de la Escala de Control Interno-Externo de Pettersen (1984), ya descrita en el capítulo cuarto. En el anexo encontramos los items que forman esta escala y las instrucciones para contestarla.

Como explicamos al hablar del diseño de esta escala, su formato es del tipo Likert de cinco puntos (desde "0=Ninguna influencia" hasta "4=Total influencia"), de manera que a mayor puntuación mayor expectativa de control sobre el ambiente laboral, con la posibilidad añadida de señalar que la situación no es aplicable a la persona que responde (X). Considerando esta peculiaridad, al corregir transformamos las puntuaciones dadas a las respuestas, de manera que la X (que debia ser señalada cuando la pregunta era improcedente)=0 y equivale a no responder, el 0=1, el 1=2, el 2=3, el 3=4 y el 4=5. Asi, la media de la escala es 2,983 (rango de 1 a 5 porque dividimos por el número de items que se responden, ya que pueden variar), la desviación típica es de 0,564, y el rango para una persona que responde a todas las preguntas se sitúa entre 28 y 112.

Respecto a la fiabilidad de esta escala, optamos por utilizar el método de las dos mitades (*split-half reliability*). Este método nos permite considerar para cada sujeto el número de items en los que no ha respondido la "X". Esto es importante porque muchas de las personas de nuestra muestra pueden no tener subordinados o presos a su cargo, por lo que marcan necesariamente la "X" en ciertas preguntas (en la 3, 13, 19 y 26 si no tienen subordinados, y en la 4, 14, 20 y 27 si no tienen presos a su cargo), lo cual es equivalente a no responderlas.

Así, dividimos el test en dos mitades semejantes en cuanto a contenido, la A compuesta por los items 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, y 21, y la B compuesta por los items 8, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 27 y 28. Encontramos un coeficiente r=0,799 (n= 415; p≤0,001).

En cuanto a la validez de criterio de la escala, Pettersen (1984) encontró una correlación de r=0,41 (n=174; p<0,05) con la medida de satisfacción en el trabajo "*Job Descriptive Index*" de Smith y cols. (1969). Nosotros encontramos que nuestra adaptación presenta resultados mejores con la subescala de satisfacción utilizada (r=0,442; n=397; p≤0,001), como puede verse en la tabla 13 en la que mostramos las correlaciones significativas mayores que 0,250 con las variables implicadas en el estudio:

Tabla 13: Correlaciones de Pearson mayores que 0,250 de la "Escala de Expectativas de L.O.C. en el Trabajo en Prisiones" con variables criterio.

Criterio	n	Correlación	p
Ambigüedad	316	-0,254	≤0,001
Autonomía	411	0,394	≤0,001
Apoyo de compañeros	305	0,310	≤0,001
Apoyo de superiores	391	0,401	≤0,001
Nivel jerárquico	411	0,261	≤0,001
Autoridad institucional	402	0,302	≤0,001
Autoridad personal	407	0,350	≤0,001
Actitud reclusos	381	0,362	≤0,001
Distanciamiento	403	-0,284	≤0,001
Tratamiento	404	0,284	≤0,001
Actitud trabajo	299	0,458	≤0,001
Vocación	309	0,324	≤0,001
Satisfacción	397	0,442	≤0,001

2.2.3.4. Escala de Actitudes hacia el Trabajo en Prisión

La "Escala de Actitudes hacia el Trabajo en Prisión" consta de 11 items y con ella pretendemos evaluar una actitud general hacia el trabajo penitenciario, a la vez que tratamos de distinguir tres dimensiones de esta actitud: la satisfacción en el trabajo, la significación del trabajo y la vocación hacia el trabajo en prisión, todas ellas estudiadas en la parte teórica.

Esta escala tiene un formato de respuesta tipo Likert de cinco opciones, en el que cada sujeto debe marcar la opción con la que más se identifica, evitando contestar "Neutral". Respecto al origen de los 11 items que tras la realización del estudio piloto forman esta escala, el 2 y el 6 han sido elaborados por nosotros. Los items 5, 7 y 17 son modificaciones de otros utilizados por Cullen y cols. (1985b), el 3 fue recogido por Hepburn (1984, 1985, 1987) y Hepburn y Albonetti (1980), el 11R por Toch y Klofas (1982), el 16R por Poole y Regoli (1981), el 12 por Poole y Regoli (198a, 1981), y el 8R por Toch y Klofas (1982). El ítem 10 se basa en uno usado por Smith y cols. (1969).

La media de la escala es 33,66, la desviación típica es 7,83, el rango teórico está entre 11 y 55, y el real entre 14 y 53, y su alpha de Cronbach es de 0,848 (n=325).

La validez de criterio de esta escala global de actitudes hacia el trabajo se ha comprobado a través de su relación con el resto de variables continuas de este estudio. Como podemos ver en la tabla 14 de la página siguiente, la actitud general hacia el trabajo se relaciona, sobre todo, con la actitud general hacia los reclusos ($r=0,463$; $p\leq0,001$), el apoyo de superiores ($r=0,478$; $p\leq0,001$) y el L.O.C. ($r=0,458$; $p\leq0,001$).

Tabla 14: Correlaciones de Pearson mayores que 0,250 de la Escala de "Actitudes hacia el Trabajo en Prisión" con variables criterio.

Criterio	n	Correlación	p
Integración social	319	0,341	≤0,001
Autoridad institucional	318	0,402	≤0,001
Autoridad personal	321	0,419	≤0,001
Ambigüedad	323	-0,446	≤0,001
Autonomía	323	0,420	≤0,001
Peligrosidad externa	317	-0,381	≤0,001
Peligrosidad interna	315	-0,353	≤0,001
Nivel jerárquico	320	0,284	≤0,001
L.O.C.	299	0,458	≤0,001
Apoyo de compañeros	311	0,338	≤0,001
Apoyo de superiores	302	0,478	≤0,001
Actitud reclusos	294	0,463	≤0,001
Castigo	318	-0,275	≤0,001
Tratamiento	315	0,420	≤0,001
Distanciamiento	307	-0,317	≤0,001
Custodia	311	-0,406	≤0,001

Al realizar el análisis factorial de los resultados de la escala con el fin de confirmar la estructura prevista, encontramos únicamente dos factores, en lugar de los tres propuestos en la teoría. Estos dos factores (los cuales denominamos "satisfacción en el trabajo" y "vocación hacia el trabajo"), tienen un autovalor mayor que uno y explican entre los dos el 52,4% de la varianza, como podemos ver en la siguiene tabla 15. Asimismo, el análisis de la matriz factorial rotada, que nos indica los pesos factoriales de los ítems en cada uno de los factores que forman la estructura de la escala (ver tabla 16), nos señala que el factor I, que hemos llamado satisfacción laboral, incluye los ítems con contenido relativo a la "significación del trabajo" que esperábamos que apareciese como un factor aparte.

Tabla 15: Resultado del análisis factorial de la "Escala de Actitudes hacia el Trabajo en Prisión".

Factor	Nº ítems	Nombre del factor	% varianza explicada	Fiabilidad del factor (Alpha de Cronbach)	n
I	7	Satisfacción laboral	40,8%	0,811	429
II	4	Vocación	11,6%	0,789	340

Tabla 16: Matriz factorial rotada de la "Escala de Actitudes hacia el Trabajo en Prisión".

	Factor I	Factor II
ítem 17-	**0,731**	0,346
ítem 11R-	**0,678**	0,023
ítem 10-	**0,671**	0,390
ítem 16R-	**0,628**	0,078
ítem 7-	**0,594**	0,259
ítem 5-	**0,560**	0,090
ítem 3-	**0,555**	0,332
ítem 6-	0,298	**0,817**
ítem 12-	0,321	**0,795**
ítem 8R-	-0,000	**0,727**
ítem 2-	0,197	**0,655**

Esta estructura factorial de la escala nos lleva a tener que reducir nuestras hipótesis, puesto que las actitudes hacia el trabajo no tienen tres dimensiones sino dos, que estudiamos a continuación.

2.2.3.4.1. Satisfacción en el trabajo

El factor I se identifica con la "satisfacción en el trabajo", que debemos entender de una manera más amplia que en un principio, porque este factor ahora incluye la significación del trabajo. Así, lo definimos como contento general en el trabajo, con su contenido y con su importancia o valor intrínseco.

Este factor está compuesto por siete items, explica el 40,8% de la varianza, tiene una media de 23,22, una desviación típica de 5,22, un rango teórico entre 7 y 35 y real entre 9 y 35, y un alpha de Cronbach de 0,811 (n=429). Los items que forman este factor son los siguientes:

Ítem 17-	En general, estoy satisfecho/a en mi trabajo.
Ítem 11R-	Por mucho que te esfuerces, nunca sientes que has conseguido algo positivo.
Ítem 10-	En general, mi trabajo me aporta satisfacciones.
Ítem 16R-	A menudo me pregunto si algo de lo que hago en mi trabajo merece la pena seguir haciéndolo.
Ítem 7-	Si un buen amigo/a me dijera que estaba interesado/a en un trabajo como el mío, se lo recomendaría sinceramente
Ítem 5-	Sabiendo lo que sé ahora, si tuviera que decidir otra vez aceptar o no el trabajo actual, lo aceptaría.
Ítem 3-	Me gustan las tareas que desempeño en mi actual puesto de trabajo.

De estos ítems es necesario invertir la puntuación del 11R, 16R, y el 8R, para que queden en sentido favorable a la satisfacción laboral.

Con el objeto de analizar la validez de este factor, aparte del análisis factorial en el que se demuestra que forma un constructo diferenciado de la vocación hacia el trabajo, hemos realizado dos tareas. En primer lugar, hemos estudiado su relación con otras variables continuas. Las variables con las que ha presentado correlaciones más fuertes son, como puede verse en la siguiente tabla 17, la vocación hacia el trabajo en prisión ($r=0,552$; $p\leq0,001$), el apoyo de los superiores ($r=0,509$; $p\leq0,001$), y, en sentido negativo, la ambigüedad del rol ($r=-0,478$; $p\leq0,001$):

Tabla 17: Correlaciones de Pearson mayores que 0,250 de la subescala de "satisfacción laboral" con variables criterio.

Criterio	n	Correlación	p
Autoridad institucional	418	0,384	≤0,001
Autoridad personal	423	0,435	≤0,001
Integración social	421	0,391	≤0,001
L.O.C.	397	0,442	≤0,001
Ambigüedad	329	-0,478	≤0,001
Autonomía	426	0,415	≤0,001
Apoyo de compañeros	317	0,331	≤0,001
Apoyo de superiores	402	0,509	≤0,001
Peligrosidad externa	420	-0,376	≤0,001
Peligrosidad interna	419	-0,420	≤0,001
Distanciamiento	416	-0,255	≤0,001
Actitud reclusos	393	0,421	≤0,001
Tratamiento	418	0,417	≤0,001
Custodia	413	-0,345	≤0,001
Castigo	421	-0,254	≤0,001
Vocación	325	0,552	≤0,001

En segundo lugar, hemos relacionado esta variable con una pregunta sobre si dejaría su trabajo, puesto que creemos que la insatisfacción es un buen predictor de la intención de abandono del trabajo. Para evaluar el deseo de cambiar de trabajo preguntamos a cada persona si lo dejaría en caso de que le ofrecieran otro con el mismo salario y la misma estabilidad, a través de la siguiente pregunta, basada en una utilizada por Barrero (1987):

Si le ofrecieran un trabajo fuera de las Instituciones Penitenciarias con idéntico nivel de remuneración y en igualdad de condiciones de estabilidad en el empleo ¿Qué cree Ud. que haría? Marque con una X

☐ Tomaría ese trabajo y dejaría el de las prisiones
☐ No cambiaría mi trabajo en prisión por el otro
☐ Dudaría, no sabría qué hacer. ¿Por qué? _____
_____

Tal como estaba previsto, hay diferencias significativas en satisfacción laboral entre las personas que desean cambiar de trabajo, las que dudarían y las que no cambiarían ($F=66,969$; $p\leq0,001$), por lo que podemos hablar de validez diferencial. Más concretamente, la prueba de Scheffé nos indica que quienes cambiarían de trabajo se diferencian significativamente de los otros dos grupos (ver tabla 18).

Tabla 18: Medias y desviaciones típicas de la satisfacción laboral según el deseo de cambiar de trabajo.

	Deseo de cambiar de trabajo			Total
	Si	Duda	No	
Satisfacción				
media	21,082	26,034	26,746	23,22
desviación típica	4,80	4,06	4,02	5,22
n	261	122	57	455

2.2.3.4.2. Vocación hacia el trabajo en prisión

El factor II de esta escala constituye la definición operativa del constructo "vocación hacia el trabajo en prisión", que definimos como la inclinación o interés intrínseco de la persona por la realización del trabajo que lleva a cabo en prisión. Este factor está compuesto por cuatro ítems, tiene una media de 10,46, una desviación típica de 3,76, un rango teórico entre 4 y 20, explica el 11,6% de la varianza y tiene un alpha de Cronbach de 0,789 (n=340).

Los items son los siguientes, entre los cuales el 8R debe invertirse:

Ítem 6- Me dedico a esta profesión principalmente porque me gusta.
Ítem 12- Puede decirse que siento vocación por mi trabajo.
Ítem 8R- Trabajo en prisiones principalmente por seguridad económica.
Ítem 2- Desde que me hablaron del trabajo de funcionario/a de prisiones me sentí atraído/a por él.

Respecto a la validez de la subescala de "vocación", aparte de resultar un factor empíricamente distinto de la satisfacción en el trabajo en el análisis factorial de la "Escala de Actitudes hacia el Trabajo en Prisión", encontramos que la vocación está relacionada con las siguientes variables criterio, entre las que destacamos la propia satisfacción laboral ($r=0,552$; $p\leq0,001$) y la actitud general hacia los reclusos ($r= 0,426$; $p\leq0,001$) (ver tabla 19):

Tabla 19: Correlaciones de Pearson mayores que 0,250 de la subescala de "vocación" con variables criterio.

Criterio	n	Correlación	p
Autoridad institucional	333	0,284	≤0,001
Castigo	332	-0,252	≤0,001
Ambigüedad	338	-0,296	≤0,001
Apoyo de compañeros	325	0,270	≤0,001
Apoyo de superiores	316	0,305	≤0,001
Custodia	326	-0,410	≤0,001
Tratamiento	330	0,333	≤0,001
Distanciamiento	328	-0,312	≤0,001
Actitud reclusos	308	0,426	≤0,001
Nivel jerárquico	335	0,292	≤0,001
Autonomía	336	0,264	≤0,001
Satisfacción	325	0,552	≤0,001
L.O.C.	309	0,324	≤0,001

2.2.3.5. Escala de Actitudes hacia los Reclusos

La "Escala de Actitudes hacia los Reclusos", de 15 items, nos permite medir la actitud general del personal penitenciario hacia los presos, considerando a éstos como personas recluidas con las que tienen que trabajar. Esta escala refleja cuatro aspectos o dimensiones de esta actitud general, las que nos han parecido más relevantes para la relación entre el personal penitenciario y los presos: el distanciamiento social hacia los presos, la

custodia, el castigo y el tratamiento de los reclusos. Los tres últimos aspectos, es decir, la actitud hacia la custodia, el castigo y el tratamiento de los reclusos, se identifican con la actitud o valoración de los objetivos de la pena de prisión. Esta escala tiene una media de 47,27, una desviación típica de 8,97, un rango teórico entre 15 y 90 y real entre 16 y 69, y presenta un alpha de Cronbach de 0,846 (n=412)[40].

El origen de los 15 items seleccionados tras el estudio piloto para formar esta escala es el siguiente: los items 33, 58 y 62 proceden de Cullen y cols. (1985b), el 20 y el 32 de Toch y Klofas (1982), y el 36, el 48 y el 24 fueron utilizados por Hepburn y cols. (Hepburn, 1984, 1985; Hepburn y Albonetti,1980; Hepburn y Crepin, 1984). Asimismo, los items 29R, 37, 39R, 56 y 63R están inspirados en una escala de Cullen y cois. (1985b) y habían sido utilizados previamente por Poole y Regoli (1980a, 1980b). El 23R se basa en uno utilizado por Jurik y Musheno (1986) y el 59 está elaborado por nosotros.

Optamos por contrastar la validez de criterio de esta escala global de "Actitudes hacia los Reclusos" analizando su relación con el resto de las variables continuas objeto de estudio. En la tabla 20 de la siguiente página mostramos las correlaciones más importantes, entre las que podemos destacar la relación con la autoridad institucional (r=0,646; $p \leq 0,001$), con la peligrosidad interna (r=-0,463; $p \leq 0,001$), y con la actitud general hacia el trabajo (r=0,463; $p \leq 0,001$):

[40] A la hora de evaluar la consistencia interna de la escala completa, que está compuesta por cuatro subescalas, utilizamos todos los items codificados en sentido positivo, es decir, de manera que indiquen actitud favorable hacia los reclusos.

Tabla 20: Correlaciones de Pearson mayores que 0,250 de la "Escala de Actitudes hacia los Reclusos" con variables criterio.

Criterio	n	Correlación	p
Nivel jerárquico	408	0,438	≤0,001
L.O.C.	381	0,362	≤0,001
Autoridad institucional	402	0,646	≤0,001
Peligrosidad interna	404	-0,463	≤0,001
Apoyo de superiores	394	0,309	≤0,001
Actitud trabajo	294	0,463	≤0,001
Vocación	308	0,426	≤0,001
Satisfacción	393	-0,421	≤0,001

Al analizar la estructura factorial de la escala encontramos cuatro factores que tienen un autovalor mayor que uno y que explican el 57,2% de la varianza, los cuales se identifican con las cuatro facetas de las actitudes de los funcionarios propuestas en la teoría. Estos factores, que vamos a estudiar a continuación, tienen las características recogidas que se recogen en la siguiente tabla 21. En la tabla 22 de la página siguiente, asimismo, presentamos la matriz factorial rotada, que nos da la información sobre la estructura de esta "Escala de Actitudes hacia los Reclusos".

Tabla 21: Resultados del análisis factorial de la "Escala de Actitudes hacia los Reclusos".

Factor	Nº de ítems	Nombre del factor	% varianza explicada	Fiabilidad del factor (Alpha de Cronbach)	n
I	4	Custodia	32,4%	0,713	434
II	4	Distanciamiento social	10,2%	0,707	438
III	4	Castigo	7,8%	0,751	442
IV	3	Tratamiento	6,7%	0,641	441

Tabla 22: Matriz factorial rotada de la "Escala de Actitudes hacia los Reclusos"

	Factor I	Factor II	Factor III	Factor IV
item 33	**0,804**	0,082	0,134	-0,170
item 58	**0,719**	0,171	0,180	-0,234
item 59	**0,623**	0,122	0,237	-0,250
item 62	**0,512**	0,257	0,245	0,152
item 29R	0,052	**0,752**	0,117	-0,024
item 20	0,286	**0,707**	0,072	-0,080
item 23R	0,047	**0,663**	0,056	-0,176
item 32	0,166	**0,657**	0,265	-0,053
item 37	0,138	0,159	**0,755**	-0,293
item 36	0,114	0,223	**0,742**	0,038
item 48	0,330	-0,026	**0,647**	-0,203
item 24	0,316	0,223	**0,592**	-0,207
item 39R	-0,177	-0,083	-0,067	**0,781**
item 63R	-0,223	-0,111	-0,117	**0,715**
item 56	-0,014	-0,080	-0,193	**0,646**

2.2.3.5.1. Actitud hacia la custodia de los reclusos

El factor I de la escala se identifica con lo que hemos llamado la actitud hacia la custodia como objetivo de la prisión. Este factor está compuesto por cuatro items, tiene una media de 12,97, una desviación típica de 3,09, un rango entre 4 y 20, explica el 32,4% de la varianza y, en cuanto a su fiabilidad, su alpha de Cronbach es de 0,713 (n=434). Los items son los siguientes:

Ítem 33- Evitar que los internos/as causen problemas es mi mayor preocupación en el trabajo que desempeño.

Ítem 58- Lo que más me importa es que los internos/as que yo superviso estén tranquilos y no me den problemas.

Ítem 59- Mi labor aquí consiste principalmente en que los internos/as no escapen, en que cumplan sus penas.

Ítem 62- Si vamos a encargarnos de mantener el control sobre los internos/as, tenemos que hacer que se cumplan las normas en todo momento.

Como hemos visto en el análisis factorial de la "Escala de Actitudes hacia los Reclusos", los items que pretenden medir actitud hacia la custodia de los presos se agrupan en un mismo factor, por lo que podemos considerar que para nuestra muestra forman un constructo diferenciado y que la escala utilizada sirve para medirlo. Por otra parte, como podemos ver en la tabla 23 de la página siguiente, encontramos relaciones significativas entre la actitud hacia

la custodia y otras variables del estudio, lo que nos indica la validez de criterio de esta subescala. Entre estas relaciones destacamos las relaciones inversas que se dan con el nivel jerárquico (r=-0,4631; p≤0,001) y con la autoridad institucional (r=-0,508; p≤0,001) y la relación directa con la actitud hacia el castigo (r=0,580; p≤0,001).

Tabla 23: Correlaciones de Pearson mayores que 0,250 de la subescala de "actitud hacia la custodia de reclusos" con variables criterio.

Criterio	n	Correlación	p
Nivel jerárquico	430	-0,463	≤0,001
Integración social	426	-0,251	≤0,001
Apoyo de superiores	412	-0,277	≤0,001
Autoridad institucional	424	-0,508	≤0,001
Castigo	425	0,580	≤0,001
Distanciamiento	427	0,426	≤0,001
Peligrosidad interna	425	0,428	≤0,001
Actitud trabajo	311	-0,406	≤0,001
Vocación	326	-0,410	≤0,001
Satisfacción	413	-0,345	≤0,001

2.2.3.5.2. Distanciamiento social

El factor II de esta escala explica el 10,2% de la varianza y se corresponde con el "distanciamiento social", que definimos como el grado en que la persona considera que sus relaciones con los reclusos deben ser indiferentes, impersonales y puramente contractuales, más que amigables. Esta subescala está compuesta por cuatro items, de los cuales el 29R y el 23R deben recodificarse pues están enunciados en sentido contrario al de la variable, tiene una media de 11,09, una desviación típica de 3,06, un rango entre 4 y 20 y una fiabilidad de alpha de Cronbach de 0,707 (n=438). Los items son los siguientes:

Ítem 29R- He hecho cierta amistad con unos cuantos internos/as.
Ítem 20- Un buen principio es no tener relaciones de confianza con los presos/as.
Ítem 23R- Muy a menudo aconsejo a los internos/as que me vienen con problemas personales.
Ítem 32- La mejor manera de relacionarme con los interno/as es mantenerme frío/a y distante.

Hemos encontrado en el análisis factorial que la subescala de "distanciamiento social" es un constructo diferenciado, pero además, para evaluar su validez de criterio hallamos las correlaciones de ésta con otras variables, tras lo que, como podemos observar en la tabla 24, encontramos que se asocia especialmente con la actitud hacia el castigo (r=0,435; p≤0,001), con la actitud hacia la custodia (r=0,426; p≤0,001), así como con la percepción de la autoridad institucional (r=-0,412; p≤0,001):

Tabla 24: Correlaciones de Pearson mayores que 0,250 de la subescala de "distanciamiento social hacia los reclusos" con variables criterio.

Criterio	n	Correlación	p
Nivel jerárquico	434	-0,284	≤0,001
L.O.C.	403	-0,284	≤0,001
Autoridad institucional	426	-0,412	≤0,001
Tratamiento	428	-0,271	≤0,001
Castigo	430	0,435	≤0,001
Custodia	427	0,426	≤0,001
Actitud trabajo	313	-0,317	≤0,001
Satisfacción	416	-0,255	≤0,001
Vocación	328	-0,312	≤0,001

2.2.3.5.3. Actitud hacia el castigo de los reclusos

El factor III de esta escala se corresponde con la actitud hacia el "castigo" de los reclusos como meta de la prisión, que lo hemos definido como la actitud favorable de los trabajadores de prisiones a que las personas presas sean castigadas en la prisión por su delito mediante una vida estricta y dura en ella. Este factor está formado por cuatro items, tiene una media de 9,47, una desviación típica de 3,16, un rango entre 4 y 20, explica el 7,8% de la varianza de la escala y presenta un alpha de Cronbach de 0,751 (n=442). Los items son los siguientes:

Ítem 37- La única forma de reducir la delincuencia en nuestra sociedad es castigar a los delincuentes en vez de tratar de lograr su rehabilitación.
Ítem 36- Una estricta vida en la cárcel evita que se cometan crímenes.
Ítem 48- Un interno/a acatará la ley sólo cuando se dé cuenta de que la vida en la cárcel es dura.
Ítem 24- Primero se debería castigar al delincuente para ocuparnos posteriormente de la idea de rehabilitación.

Respecto a la validez de esta subescala, junto con los resultados del análisis factorial, ya comentados, mostramos los resultados de su relación con las variables del estudio con las que tiene relaciones más fuertes (ver tabla 25):

Tabla 25: Correlaciones de Pearson mayores que 0,250 de la subescala de "actitud hacia el castigo de reclusos" con variables criterio.

Criterio	n	Correlación	p
Nivel jerárquico	437	-0,283	≤0,001
L.O.C.	406	-0,245	≤0,001
Autoridad institucional	428	-0,583	≤0,001
Peligrosidad interna	433	0,386	≤0,001
Distanciamiento	430	0,435	≤0,001
Tratamiento	431	-0,416	≤0,001
Custodia	425	0,580	≤0,001
Actitud trabajo	318	-0,275	≤0,001
Satisfacción	421	-0,254	≤0,001
Vocación	332	-0,252	≤0,001

2.2.3.5.4. Actitud hacia el tratamiento rehabilitador de los reclusos

El factor IV de la escala de actitudes hacia los reclusos se refiere a la actitud de los funcionarios de prisiones hacia el "tratamiento" de los reclusos en prisión, tratamiento orientado hacia su rehabilitación. Este factor tiene una media de 8,87, una desviación típica de 2,50, un rango entre 3 y 15, explica el 6,7% de la varianza y presenta un alpha de Cronbach de 0,641 (n=441).

El factor "tratamiento" está formado por los siguientes tres items, de los cuales el 39R y el 63R hay que invertir:

Ítem 39R- La rehabilitación de los reclusos/as es un fracaso.
Ítem 63R- Los programas de tratamiento que se aplican en las cárceles, sean de la clase que sean, no consiguen rehabilitar a nadie.
Ítem 56- Los programas de tratamiento que disfrutan los internos/as son una buena idea.

Respecto a la validez de la subescala de actitud hacia el tratamiento de los reclusos, que se ha mostrado como factor diferenciado, en la página siguiente mostramos la tabla 26 de relaciones significativas con otras variables del estudio, entre las que destacamos la relación directa con la autoridad

institucional (r=0,425; p≤0,001) y con la satisfacción (r=0,417; p≤0,001), y la inversa con la actitud de castigo (r=-0,416; p≤0,001):

Tabla 26: Correlaciones de Pearson mayores que 0,250 de la subescala de "actitud hacia el tratamiento de reclusos" con variables criterio.

Criterio	n	Correlación	p
Ambigüedad	337	-0,256	≤0,001
Peligrosidad interna	430	-0,378	≤0,001
Apoyo de superiores	415	0,374	≤0,001
Autoridad institucional	427	0,425	≤0,001
Nivel jerárquico	435	0,278	≤0,001
Distanciamiento	428	-0,271	≤0,001
Castigo	431	-0,416	≤0,001
Custodia	427	-0,408	≤0,001
Vocación	330	0,333	≤0,001
Actitud trabajo	315	0,420	≤0,001
L.O.C.	404	0,284	≤0,001
Satisfacción	418	0,417	≤0,001

A pesar de que los resultados del análisis factorial indican que esta subescala es un factor diferenciado (validez de constructo), y de que las correlaciones con otras variables son satisfactorias (validez de criterio), al contrario que con el resto de las subescalas, no nos satisface su validez de contenido. Cuando nos planteamos evaluar la actitud de los empleados de prisiones hacia el tratamiento de los reclusos pretendíamos medir su actitud hacia el hecho de que este tipo de programas se lleven a cabo, no su opinión acerca de si los que se realizan tienen éxito. Sin embargo, la escala final resultante parece medir más bien esto último. A la hora de interpretar los resultados de esta investigación, en el capítulo octavo, es necesario tener en cuenta este hecho.

Tal como acabamos de ver, mediante estas subescalas podemos conocer las actitudes de los trabajadores penitenciarios hacia cada una de las tres metas de la prisión: la custodia, el castigo y el tratamiento. Sin embargo, por el modo en que las hemos evaluado, una persona puede puntuar alto en las tres subescalas a la vez, lo cual no nos aporta información sobre su preferencia por una ellas. Por otra parte, la experiencia nos dice que pedir a

los trabajadores que se inclinen por uno de estos tres objetivos de la prisión es poco realista, puesto que las prisiones, en la práctica, no pueden cumplir un solo objetivo. Considerando todo esto, y con la intención de enriquecer la información que nos aporta la "Escala de Actitudes hacia los Reclusos" que acabamos de presentar, incluimos en el cuestionario la siguiente pregunta, que nos va a servir para profundizar en el conocimiento de estas actitudes:

> ¿Para qué cree Ud. que **DEBERÍAN** servir las prisiones? ¿Qué % de tiempo, recursos, personal... cree que debería dedicarse a cada una de las siguientes funciones de la prisión? (Escriba una cifra entre 0 y 100 para cada una de ellas, asegurándose de que las suma de las tres dé 100%)
>
> ___% Mantener alejados de la sociedad a los delincuentes (para proteger a la sociedad).
> ___% Castigar a quienes han infringido las leyes penales (para que paguen por su delito).
> ___% Tratar de reeducar y reinsertar socialmente a los delincuentes.
> 100% TOTAL

A través de las respuestas a esta pregunta podremos saber en qué medida se da importancia a cada una de las tres funciones de la prisión consideradas al mismo tiempo. Esta forma de preguntar tiene la ventaja de que los empleados se plantean con realismo el fin de las prisiones, puesto que si una meta puntúa alto, las demás no lo pueden hacer.

2.3. MUESTREO

En este apartado recogemos la estrategia de selección de la muestra utilizada para llevar a cabo el estudio de campo. Este estudio ha sido elaborado a partir de los datos obtenidos a través de una encuesta contestada por una muestra de 453 trabajadores de prisiones del País Vasco y de Catalunya, siendo, por tanto, el trabajador la unidad de muestreo.

Con el objetivo de que esta muestra fuera heterogénea y representativa, hemos tratado de llegar al mayor número posible de trabajadores de las prisiones vascas y de las catalanas. Asimismo, hemos procurado que respondiese a la encuesta personal de distintos niveles jerárquicos y que

realiza diferentes funciones dentro de la institución. Considerando que la submuestra del País Vasco (n=308) se ha extraído de un colectivo de aproximadamente 500 personas y que la de Catalunya (n=145) proviene de una población de aproximadamente 2.000, la muestra puede considerarse representativa, especialmente la del País Vasco.

El muestreo fue diferente según se tratara del estudio piloto o del estudio definitivo. En el estudio piloto participaron 102 personas que trabajaban en las prisiones de Nanclares de Oca (Álava) y de Martutene (San Sebastián - Gipuzkoa), que desempeñaban diferentes funciones y tenían distintos niveles jerárquicos. Los cuestionarios que contestaron estos sujetos sirvieron para fiabilizar y validar los instrumentos de medida que proponíamos. Algunos de estos instrumentos sufrieron modificaciones, pero cuando no fue necesario introducir cambios incluimos sus respuestas en la muestra del estudio definitivo.

La muestra o conjunto de personas que participaron en esta investigación, con los que se comprobaron las hipótesis formuladas, está constituida por un máximo de 453 trabajadores. En el momento de realizar esta investigación los sujetos participantes trabajaban como funcionarios o personal laboral en prisiones situadas en el País Vasco o en Catalunya.

2.4. PROCEDIMIENTO DE RECOGIDA DE DATOS

El estudio de campo ha tenido lugar entre octubre de 1993 y mayo de 1994. Ha constado de dos partes, con procedimientos diferentes, según se tratara del estudio realizado en el País Vasco o en Catalunya.

2.4.1. Estudio realizado en el País Vasco

Las prisiones del País Vasco (Basauri, Martutene y Nanclares de Oca) son competencia de la Administración del Estado, por lo que contactamos

personalmente con el Gabinete Técnico de la Secretaría de Estado de Asuntos Penitenciarios (Ministerio de Justicia, en ese momento), con el fin de solicitar el permiso para pasar los cuestionarios a los trabajadores. Se nos comunicó que debíamos presentar, tanto en dicha secretaría como a cada director de las prisiones en las que queríamos llevar a cabo la recogida de datos, un proyecto de investigación, el cuestionario que se iba a utilizar y sendas cartas del decanato de la facultad y de la investigadora solicitando permiso y colaboración. En principio, y si los directores estaban de acuerdo, la Secretaría de Asuntos Penitenciarios nos daría su permiso.

Contactamos telefónicamente y/o por carta con los directores, con el fin de concertar entrevistas personales. En estas entrevistas la investigadora expuso los fines de la investigación y pidió permiso para pasar los cuestionarios a los trabajadores que accedieran, dentro del horario laboral y tratando de no dificultar las tareas diarias. Superados algunos recelos iniciales, los tres directores de las cárceles vascas mostraron su apoyo y conformidad.

El procedimiento de recogida de datos tuvo algunas variaciones en cada una de las tres prisiones, debido a sus características específicas. Sin embargo, en todas la investigadora presentó los objetivos de la investigación y el cuestionario personalmente a cada uno de los trabajadores que se encontraban de servicio, solicitándoles su colaboración, recalcando que era voluntario, confidencial y anónimo y que si no querían responder alguna pregunta personal podían no hacerlo. Los objetivos del cuestionario y las instrucciones generales de aplicación venían escritas en la primera página de la encuesta (ver anexo). Sin embargo, siempre que fue posible se repitieron verbalmente al solicitar que lo rellenasen. La investigadora estuvo en contacto personal o telefónico para solucionar cualquier problema o duda mientras rellenaban el cuestionario individualmente durante el horario laboral. Se trató de llegar al mayor número posible de trabajadores y trabajadoras.

Durante noviembre y diciembre de 1993 se obtuvieron de las prisiones de Martutene y Nanclares de la Oca los 102 cuestionarios que constituirían los

datos del estudio piloto. Entre marzo y mayo de 1994 se recogieron el resto de cuestionarios de las tres prisiones de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

2.4.2. Estudio realizado en Catalunya

Las prisiones catalanas son competencia de la Generalitat de Catalunya. Con el fin de realizar nuestro estudio de campo también entre personal catalán, entramos en contacto con el área de formación del Centro de Estudios Jurídicos y Formación Especializada de la Generalitat de Catalunya.

Aprovechando el hecho de que el Centro de Estudios Jurídicos y Formación Especializada impartía cursos de formación para funcionarios penitenciarios descentralizadamente en las prisiones de Catalunya, y que de este modo reunía a unos 25 trabajadores al mismo tiempo, se decidió aprovechar las inauguraciones de los cursos para presentar a los funcionarios el proyecto, el cuestionario y a la investigadora, y pedirles su colaboración. Así, entre enero y mayo de 1994, la investigadora se trasladaba a Catalunya cada vez que había inauguraciones de cursos y presentaba la investigación, hacía la recogida de datos entre las personas que voluntariamente respondían al cuestionario y estaba presente para dar explicaciones y resolver todo tipo de dudas.

Posteriormente, debido al interés que mostraron los trabajadores por los resultados del estudio, al finalizar la investigación, en el mes de octubre de 1997 se empezaron a hacer las gestiones para concertar reuniones en las tres prisiones del País Vasco con el fin de informales de los resultados y comentarlos con ellos. Del mismo modo, se redactó un pequeño informe que se mandó al Centro de Estudios Jurídicos y Formación Especializada de Catalunya para que éste lo distribuyera entre las personas interesadas.

2.5. TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS UTILIZADAS

Tanto el análisis de los datos expuesto en las páginas anteriores al elaborar las escalas y describir sus propiedades psicométricas, como el que mostramos en el próximo capítulo, se han desarrollado con una gran número de tests y técnicas estadísticas, empleando el programa estadístico para las ciencias sociales *SPSS for Windows 6.0 (1993)*[41]. Los procedimientos utilizados son los siguientes:

a) Análisis descriptivos de la muestra en cada uno de sus items y variables, para lo que utilizamos frecuencias, porcentajes, medias, desviaciones típicas, etc.

b) Agrupación de items de las escalas a través del análisis factorial de componentes principales y rotación varimax.

c) Fiabilidad de las escalas y subescalas, mediante el índice de consistencia interna "alpha de Cronbach" y el método de las dos mitades.

d) Coeficientes de correlación de Pearson para evaluar el grado de asociación entre dos variables continuas.

e) Test "Ji cuadrado" para evaluar la asociación entre dos variables nominales.

f) Diferenciación grupal de colectivos y neutralización de variables intervinientes. Evaluación de las diferencias de medias de las variables continuas en función de las nominales grupales, via *t de Student* cuando la variable tiene dos categorías, o mediante análisis unidireccionales de

[41] La referencia bibliográfica aparece por Norušis, M. / SPSS Inc. (1993).

la varianza (*One-way*) cuando la variable tiene más de dos categorías. Cuando en este último caso los resultados nos indican que por lo menos existe una diferencia significativa entre algún par de medias, utilizamos el contraste de Scheffé para averiguar entre qué par o pares se encuentran diferencias. La observación de la media de los grupos nos permitirá conocer el sentido de las diferencias entre grupos.

g) Explicación y predicción de ciertas variables tomadas como dependientes, mediante análisis de regresión múltiple destinados a conocer el porcentaje de varianza de la variable que se considera en cada momento como dependiente, explicada por el resto de las variables predictoras incluidas en el análisis. Este análisis muestra la relación entre cada variable predictora con la variable dependiente, controlando la influencia del resto de predictores. Cuando expliquemos las actitudes hacia el trabajo y hacia los reclusos consideraremos tanto los efectos directos como los indirectos de cada variable, para lo cual utilizaremos el análisis de camino (*path analysis*).

Así finaliza el capítulo séptimo. En él hemos expuesto el estudio de campo efectuado: sus objetivos e hipótesis de trabajo, las variables implicadas, los instrumentos que hemos construido para evaluarlas, el procedimiento de recogida de datos y las técnicas estadísticas utilizadas para su análisis.

En el próximo capítulo, una vez realizados los análisis pertinentes para la descripción de las variables y la comprobación de las hipótesis, presentamos y discutimos los resultados, que permitirán deducir la confirmación o no de dichas hipótesis con un nivel de confianza mínimo del 95%.

Capítulo VIII

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este capítulo describimos los resultados obtenidos tras el análisis de los datos, y los discutimos, es decir, los explicamos en relación a las hipótesis propuestas y los comparamos con los resultados de otros estudios.

La exposición, explicación y comentario de los resultados obtenidos en nuestro estudio de campo la vamos a llevar a cabo según las fases del análisis de datos detalladas en el capítulo anterior. La culminación del proceso nos llevará a debatir el análisis y la explicación de las actitudes del personal penitenciario hacia su trabajo y hacia los reclusos, objetivo fundamental de esta tesis. Los apartados en los que dividimos este capítulo son los siguientes:

- Análisis de las características organizacionales y sociodemográficas.
- Análisis y explicación de la integración social.
- Análisis y explicación de la percepción de las características del trabajo.
- Análisis y explicación del L.O.C. en el ambiente laboral.
- Análisis y explicación de las actitudes hacia el trabajo y hacia los reclusos.

1. PRIMERA FASE: ANÁLISIS DE LAS CARACTERÍSTICAS ORGANIZACIONALES Y SOCIODEMOGRÁFICAS

El objetivo perseguido en relación a estas variables es conocerlas en nuestra muestra y analizar las relaciones entre ellas, comparando, además, las submuestras catalana y vasca. De esta manera, a lo largo de este apartado describimos las características organizacionales (prisión, tipo de prisión, comunidad autónoma, antigüedad, función, nivel jerárquico, contacto con reclusos) y sociodemográficas (género, edad, nivel de estudios, lugar de nacimiento y de residencia) de la muestra, tanto globalmente como por comunidades autónomas. Asimismo, analizamos las relaciones entre variables

cuyo estudio nos parece de interés. Todo ello, a la luz de los resultados de otras investigaciones anteriores.

1.1. CARACTERÍSTICAS ORGANIZACIONALES

La muestra de nuestro estudio de campo está compuesta por 453 personas, 308 del País Vasco (el 68%), correspondientes a las prisiones de Martutene, Basauri y Nanclares de la Oca y 145 (el 32%) de Catalunya, procedentes de las prisiones Model, Q. Camins, Brians, Ponent, Tarragona, Figueres, Girona, Trinitat y H. Tarrasa, que se distribuyen según podemos ver en la siguiente tabla 27 y en el gráfico 14:

Tabla 27: Distribución de la muestra total por prisiones.

PRISIÓN	n	%	% acumulado
Martutene	84	18,5	18,5
Basauri	98	21,6	40,2
Nanclares	126	27,8	68,0
Model	48	10,6	78,6
Q. Camins	32	7,1	85,7
Brians	25	5,5	91,2
Diversas catalanas[42]	17	3,8	94,9
Ponent	11	2,4	97,4
Tarragona	12	2,6	100,0

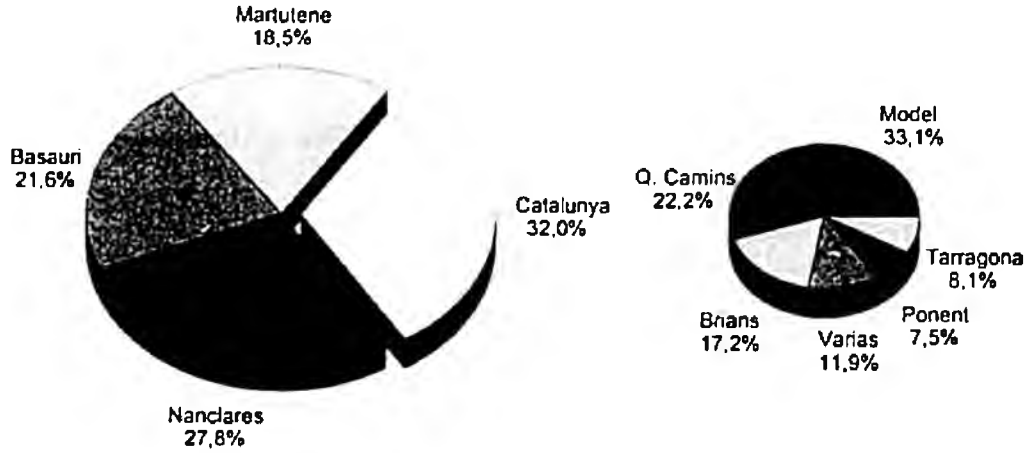


Gráfico 14: Distribución de la muestra total por comunidades y prisiones.

[42] Figueres, Girona, Trinitat, H. Tarrasa.

Puesto que la proporción de trabajadores encuestados de cada prisión es muy desigual, optamos por no tener en cuenta la variable "prisión" en el análisis de datos; lo cual nos impide estudiar las diferencias en percepciones del trabajo, en L.O.C. y en actitudes hacia el trabajo y hacia los reclusos en función de la prisión en la que se trabaja. No podemos deducir, por tanto, si en alguna prisión en concreto se dan unas circunstancias particulares que hacen de ella un lugar significativamente más positivo o negativo para desarrollar actitudes favorables hacia el trabajo y hacia los presos.

Puesto que las prisiones de Martutene, Basauri, Model, Figueres, Girona y Tarragona son prisiones para presos preventivos y las de Nanclares, Q. Camins, Brians y Ponent son para penados, el 55,5% de los trabajadores llevan a cabo su labor en establecimientos de preventivos y el 44,5% en centros de penados, habiendo diferencias significativas entre catalanes y vascos (Ji cuadrado=5,464; $p \leq 0,01$), de manera que los que trabajan en el País Vasco lo hacen significativamente con mayor probabilidad en prisiones de preventivos (ver tabla 28 y gráfico 15).

Tabla 28: Porcentajes verticales de distribución de la muestra total y las submuestras catalana y vasca según tipo de prisión.

TIPO DE PRISIÓN	País Vasco	Catalunya	Total
Preventivos	59,1	46,9	55,5
Penados	40,9	53,1	44,5

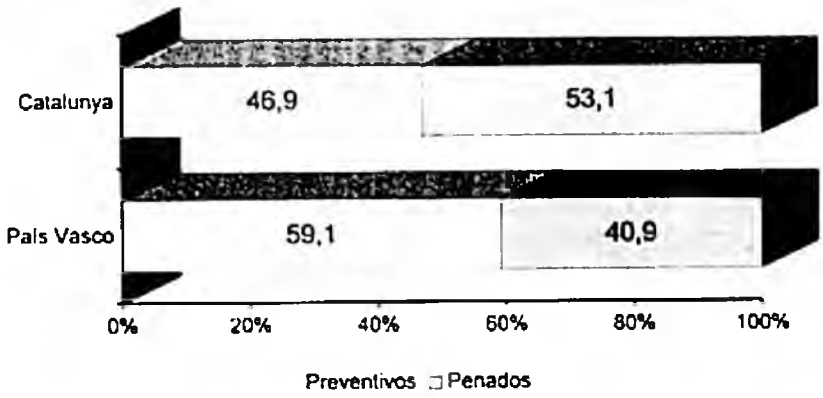


Gráfico 15: Distribución de las submuestras catalana y vasca según el tipo de prisión.

La antigüedad media en el trabajo del personal que forma la muestra total ronda los cinco años y medio. Ahora bien, este dato es significativamente diferente en los trabajadores de Catalunya y del País Vasco (t=-2,64; p<0,05). Como podemos ver en la siguiente tabla 29 los trabajadores de Catalunya llevan menos tiempo trabajando y se parecen más entre ellos. Mientras que en el País Vasco la media es de 71,239 meses (casi seis años) y la desviación típica es de 55,498, en Catalunya la media es de 60,231 (cuatro años y medio aproximadamente) y la desviación de 35,681.

Tabla 29: Descripción de la antigüedad de la muestra total y las submuestras catalana y vasca en meses.

ANTIGÜEDAD	País Vasco	Catalunya	Total
Media	71,239	60,231	67,725
Mediana	62	54	62
Moda	51	54	51
Desviación	55,498	35,681	50,255
Mínimo	0	3	0
Máximo	471	158	471

Los trabajadores encuestados están repartidos entre las diferentes funciones de la siguiente manera: vigilancia (el 61,1%), oficinas (el 17,6%), tratamiento (el 16,4%) y dirección (el 4,9%). El hecho de disponer de trabajadores de distintas funciones supone un avance importante sobre los estudios realizados anteriormente, que casi exclusivamente se centraban en los empleados de vigilancia.

La submuestras de funcionarios del País Vasco y de Catalunya no son homogéneas en cuanto a las funciones que realizan (Ji cuadrado=10,200; p<0,05) (ver tabla 30 y gráfico 16, en la página siguiente). Entre el personal del País Vasco hay proporcionalmente más trabajadores dedicados a tareas directivas (6,5% frente a 1,4%) y de tratamiento (18% frente a 13,2%), y menos a labores de oficinas (15% frente a 22,9%), por su parte, el porcentaje de personal de vigilancia es similar en torno al 60%.

Tabla 30: Porcentajes verticales de distribución de la muestra total y las submuestras catalana y vasca según funciones.

FUNCIÓN	País Vasco	Catalunya	Total
Vigilancia	60,5	62,5	61,1
Oficinas	15,0	22,9	17,6
Tratamiento	18,0	13,2	16,4
Dirección	6,5	1,4	4,9

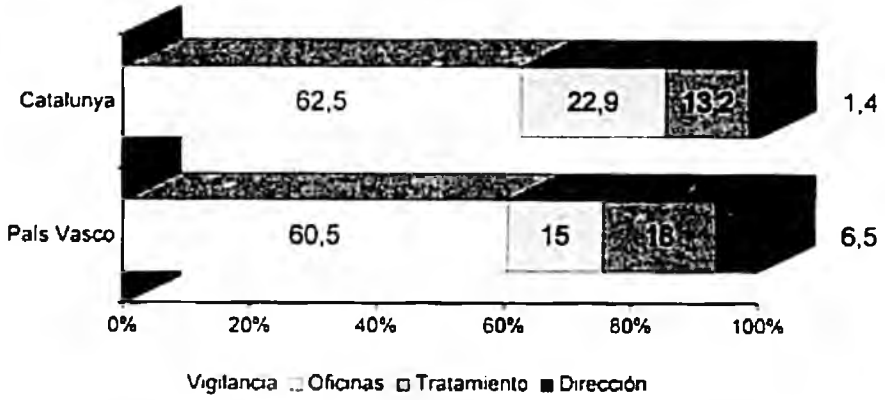


Gráfico 16: Distribución de las submuestras catalana y vasca según funciones.

Hemos recogido los datos entre todos los niveles jerárquicos del personal penitenciario, sin embargo la distribución según la jerarquía no es semejante en ambas submuestras (Ji cuadrado=20,337; p≤0,001). Como podemos ver en la tabla 31 y gráfico 17 la submuestra del País Vasco es más heterogénea, en ella están más representados los trabajadores de rango alto (directores, subdirectores, administradores, jefes de servicios, jefes médicos), con el 10,5% y los de rango medio (otros), con el 20,6%, que en la de Catalunya (1,4% y 10,4% respectivamente). Sin embargo, la submuestra catalana tiene mayor porcentaje de trabajadores de bajo rango (genéricos, encargados de departamento y jefes de centro), el 88,2% frente al 68,9% de la del País Vasco.

Tabla 31: Porcentajes verticales de distribución de la muestra total y las submuestras catalana y vasca según nivel jerárquico.

NIVEL JERÁRQUICO	País Vasco	Catalunya	Total
Nivel bajo	68,9	88,2	75,1
Nivel medio	20,6	10,4	17,4
Nivel alto	10,5	1,4	7,6

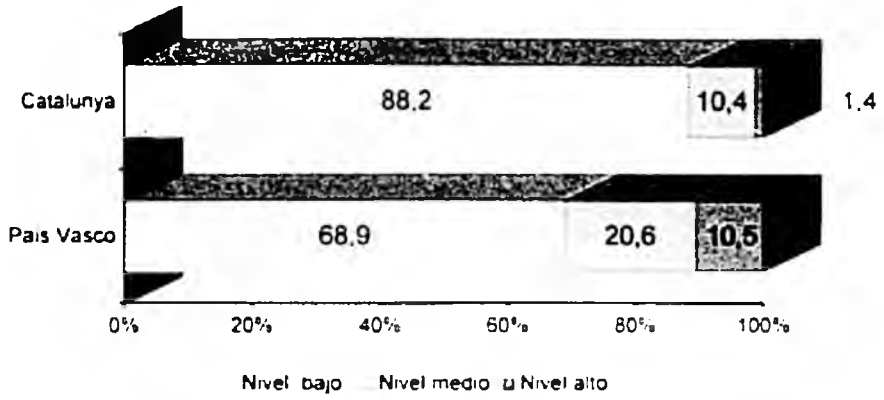


Gráfico 17: Distribución de las submuestras catalana y vasca según nivel jerárquico.

Por último, el contacto que mantienen los miembros de la muestra con los reclusos es variado, no habiendo diferencias entre catalanes y vascos El 54,2% de la muestra total pasa la mayor parte de su tiempo en contacto con los reclusos, el 20,6% mucho tiempo, el 12,2% pasa poco tiempo y el 13,1% tiene escaso o ningún contacto (ver a continuación, tabla 32 y gráfico 18)

Tabla 32: Porcentajes verticales de distribución de la muestra total y las submuestras catalana y vasca según el contacto mantenido con los reclusos.

CONTACTO	País Vasco	Catalunya	Total
Escaso-ningún	10,7	17,9	13,1
Corto	12,4	11 7	12,2
Mucho	21,8	17,9	20,6
Mayor parte	55,0	52,4	54,2



Gráfico 18: Distribución de la muestra total según el nivel de contacto mantenido con los reclusos.

Ahora bien, hay diferencias significativas (Ji cuadrado=337,993; p≤0,001) en el contacto que mantienen los trabajadores que llevan a cabo distintas funciones (ver tabla 33). Así, mientras que el 93,1% de los vigilantes y el 79,7% de los que realizan tareas de tratamiento declaran que tienen mucho contacto con los reclusos o durante la mayor parte de su tiempo, el 87,3% del personal de oficinas tiene escaso, poco o ningún contacto. El colectivo de directivos se encuentra en las posiciones centrales, ninguno considera que pasa la mayor parte de su tiempo con los reclusos, pero muy pocos consideran que tienen escaso o ningún contacto.

Tabla 33: Porcentajes verticales de distribución de los distintos grupos funcionales según el contacto mantenido con los reclusos.

CONTACTO	Vigilancia	Oficinas	Tratamiento	Dirección	Total
Escaso-ningún	0,7	65,8	5,4	4,5	13,1
Corto	6,2	21,5	14,9	40'9	12,0
Mucho	17,1	7,6	37,8	54'5	20'7
Mayor parte	76,0	5,1	41,9	----	54,2

Pensamos que el nivel de contacto puede ser una variable determinante de las actitudes hacia el trabajo y hacia los reclusos, ya que habitualmente se ha considerado estresante. Más adelante lo comprobaremos.

1.2. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

Empezando por el análisis del género, tal como se ve en la siguiente tabla 34, el 76% de la muestra total está compuesto por varones y el 24% por mujeres. Aunque hay mayor proporción de mujeres en la submuestra catalana (29,4%) que en la vasca (21,5%), estas diferencias no son significativas.

Tabla 34: Porcentajes verticales de distribución de la muestra total y las submuestras catalana y vasca según género.

GÉNERO	País Vasco	Catalunya	Total
Hombre	78,5	70,6	76
Mujer	21,5	29,4	24

A pesar de que la mayor parte de la muestra sigue siendo masculina, se observa que en general y especialmente en Catalunya, el número de mujeres es apreciable, por lo que el trabajo en prisión deja de ser una profesión exclusivamente masculina. Esta tendencia ya se apuntaba entre el personal de nuevo ingreso por autores como Hepburn y Knepper (1993), Jurik y Halemba (1984) o Sarasa (1990). Esta mayor proporción de mujeres trabajando en las prisiones catalanas, puede deberse a que en los últimos años, tras la transferencia de prisiones, en esta comunidad ha habido una mayor incorporación de personal, debido a la construcción de nuevos establecimientos y a la dotación de mayores recursos humanos.

Tampoco, y al contrario de lo que apuntaba Walters (1992), hay diferencias significativas entre el porcentaje de hombres y de mujeres que trabajan en ambos tipos de prisiones (preventivos y penados) (ver tabla 35).

Tabla 35: Porcentajes verticales de distribución por género según tipo de prisión.

TIPO DE PRISIÓN	Hombres	Mujeres	Total
Preventivos	58,1	48,5	55,9
Penados	41,9	51,5	44,1

Las mujeres están distribuidas de forma más homogénea que los hombres entre las distintas funciones que se pueden realizar en prisión (ver tabla 36 y gráfico 19, en la página siguiente), estando significativamente (Ji cuadrado=43,684; $p \leq 0,001$) más representadas en tareas de tratamiento y asistencia médica que los hombres (el 37% de las mujeres frente al 10% de los hombres), y menos tareas de vigilancia (45,4% frente al 65,8%), oficinas (14,8% frente al 18,6%) y en tareas directivas (2,8% frente al 5,6% de hombres). Estos resultados son los que más o menos presumíamos a priori, aunque creíamos que la proporción de mujeres en oficinas (de acuerdo con Walters, 1992) sería mayor. Este resultado no parece muy lógico, al menos en el País Vasco, puesto que la oposición es la misma para trabajar en vigilancia y

en oficinas y las escalas femenina y masculina son diferentes, saliendo en la primera muchas menos plazas.

Tabla 36: Porcentajes verticales de distribución por género según función.

FUNCIÓN	Hombres	Mujeres	Total
Vigilancia	65,8	45,4	61,1
Oficinas	18,6	14,8	17,6
Tratamiento	10,0	37,0	16,4
Dirección	5,6	2,8	4,9

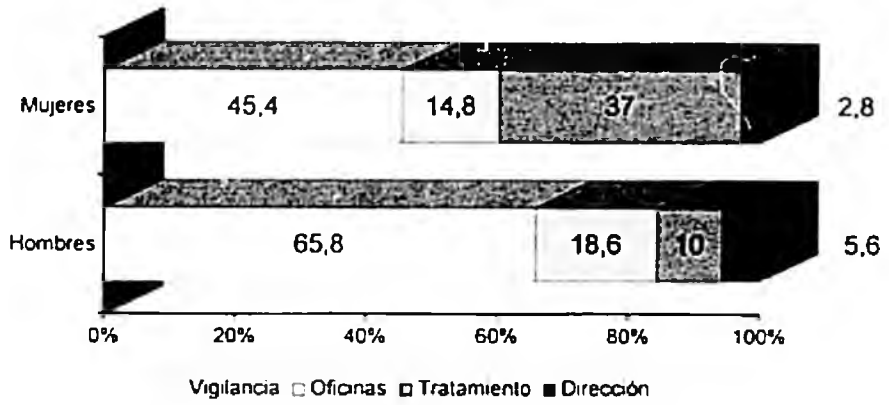


Gráfico 19: Distribución de hombres y mujeres según funciones.

Puesto que la clase de trabajo que hombres y mujeres realizan suele ser diferente, y cuando es semejante el entorno varía (distintos módulos..., aunque no necesariamente en distintos tipos de prisiones, debemos tener cuidado al interpretar en los siguientes puntos los resultados de los análisis que relacionan el género con las variables de percepción, el L.O.C. y las actitudes, tal como ya nos advertían diversos autores (Jurik y Halemba, 1984; Mottaz, 1986; Phelan y cols., 1993).

Por otra parte, respondiendo a nuestras expectativas, la muestra de la que disponemos es joven. Tiene una media de edad de 31,379 años y una desviación estándar de 5,375, la persona más joven tiene 20 años y la mayor 60, la mediana está en 31 y la moda en 30, siendo el 83,1% menor de 35 años. Estos resultados están en la línea de los encontrados por la Dirección General de Instituciones Penitenciarias (1995) en un estudio en el que se señalaba que

el 81,8% de los trabajadores encuestados tenían menos de 40 años, estando la mayoría entre 31 y 35. Asimismo, también son coherentes con los de otros autores como Martín y Pérez (1987) y Sarasa (1990) que afirman que las personas que actualmente acceden y ocupan estos puestos son relativamente jóvenes, en torno a los 27 años. Ahora bien, siguiendo con los resultados de nuestro estudio, vemos que aparecen algunas diferencias significativas cuando consideramos por separado el personal del País Vasco y el de Catalunya ($t=-3,04$; $p\leq0,01$) (ver la siguiente tabla 37). Los trabajadores del País Vasco son algo mayores y presentan mayor desviación. Ahora bien, parece lógico que en Catalunya, donde ha habido mayor incorporación de personal en los últimos tiempos, la edad de sus trabajadores sea algo menor.

Tabla 37: Descripción de la edad en años de la muestra total y las submuestras catalana y vasca.

	País Vasco	Catalunya	Total
Media	31,9	30,25	31,379
Mediana	31	29	31
Moda	30	29	30
Desviación	5,47	5,00	5,375
Mínimo	20	20	20
Máximo	60	52	60

Los datos relativos al nivel de estudios de la muestra los podemos ver en la tabla 38 de la página siguiente. Considerando que la educación universitaria sólo es un requisito imprescindible para el Cuerpo Especial y Cuerpo Técnico (aproximadamente un 26,3% de los trabajadores entrevistados) el nivel de estudios de la muestra es alto, muy por encima del exigido, no encontrándose diferencias significativas entre trabajadores del País Vasco y de Catalunya. Más concretamente, el 52% de los miembros del Cuerpo de Ayudantes tiene estudios superiores sin que sea necesario, es decir, se encuentra subempleado. Este dato es consistente con los de otras investigaciones (Barrero, 1987; Hepburn y Knepper, 1993; Jurik y Halemba, 1984; Martín y Pérez, 1987; Sarasa, 1990), pero con esta cifra se superan los porcentajes de los estudios anteriores.

Tabla 38: Porcentajes verticales de distribución de la muestra total y del Cuerpo de Ayudantes (no precisan educación universitaria) según nivel de estudios.

NIVEL DE ESTUDIOS	Ayudantes	Total
F.P - B.U.P.-C.O.U.	48,0	40,2
Carrera media	30,3	34,7
Carrera superior	21,7	25,1

Al analizar los estudios que los ayudantes han completado en la universidad nos encontramos con resultados que parecen casi calcados a los obtenidos por autores como Barrero (1987) y Sarasa (1990). Observamos que entre las carreras medias destacan Magisterio (41,4%), seguida de Criminología (17,3%) y de los tres primeros cursos de Derecho (13,3%). El restante 28% se reparte entre estudios muy diversos (desde Trabajo Social, tres primeros cursos de Psicología o Antropología Social hasta Ciencias Náuticas o Ingeniería Técnica).

Entre los que han realizado carrera superior la mayor parte ha estudiado Derecho o Geografía e Historia (34,3% respectivamente), seguido de Filosofía y Letras o Psicología (7,1% respectivamente). El resto de carreras superiores estudiadas (17,2%) se reparte entre una gran diversidad de materias (Bellas Artes, Biológicas, Medicina, Pedagogía...).

El nivel educativo de las mujeres ayudantes es más alto que el de los hombres que trabajan en el mismo cuerpo (el 60% tiene carrera media o superior, frente al 50% de los hombres que la tiene), al igual que apuntaban Barrero (1987) y Vega (1990), pero estas diferencias no son estadísticamente significativas, de forma coincidente con Walters (1992). Estas diferencias pueden parecer muy grandes para no ser significativas, probablemente no lo son porque las submuestras de hombres y mujeres son muy desiguales en tamaño (n=259 y n=63 respectivamente)

Los datos sobre el lugar de nacimiento nos sirven para saber si los sujetos que componen la muestra son nativos o no de la comunidad autónoma en la que trabajan. Analizándolos encontramos que hay diferencias

significativas entre las dos comunidades (Ji cuadrado=103,631; p≤0,001) (ver tabla 39 y gráfico 20). En el País Vasco hay significativamente mayor proporción de personas no nacidas en esta comunidad, que las que hay en Catalunya, aspecto que se puede explicar fácilmente por el hecho de que en Catalunya las Instituciones Penitenciarias están transferidas a la Administración catalana y en el País Vasco no.

Tabla 39: Porcentajes verticales de distribución de la muestra total y las submuestras catalana y vasca según el lugar de nacimiento.

NATIVO	País Vasco	Catalunya	Total
Si	22,5	73,6	39,7
No	77,5	26,4	60,3

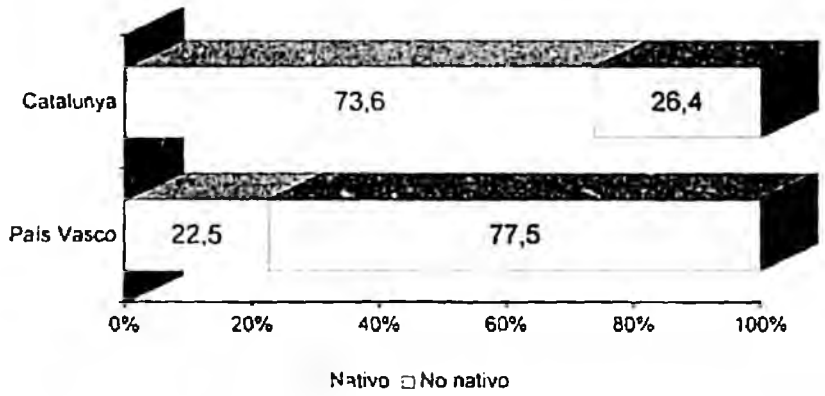


Gráfico 20: Distribución de las submuestras catalana y vasca según el lugar de nacimiento.

Los trabajadores de Catalunya que no son nativos de esta comunidad son 38 (el 26,4%). Tres de ellos (el 7,89%) proceden del extranjero (dos de Francia y uno de Marruecos) y los 35 restantes de 10 comunidades autónomas, tal como podemos ver en la tabla 40 y el gráfico 21, de la página siguiente.

Tabla 40: Porcentajes verticales de distribución del personal de Catalunya no nacido en esta comunidad según el lugar de nacimiento.

EXTRANJERO	Total
Francia	5,26
Marruecos	2,63
OTRAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS	
Andalucía	13,16
Aragón	13,16
Asturias	------
Baleares	------
Canarias	------
Cantabria	2,63
Castilla-La Mancha	5,26
Castilla y León	36,84
Extremadura	5,26
Galicia	------
Madrid	7,89
Murcia	2,63
Navarra	2,63
País Vasco	------
La Rioja	------
Valencia	2,63

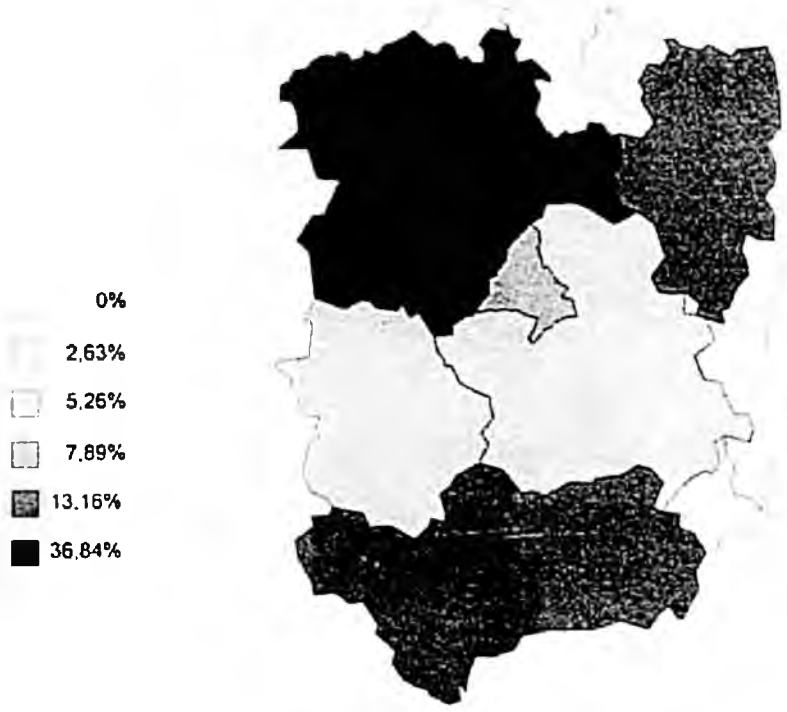


Gráfico 21: Comunidades autónomas de origen de los trabajadores de Catalunya no nativos de esta comunidad.

Comparando estos datos con los de Sarasa (1990), vemos que se ha pasado del 65% de trabajadores nativos de la comunidad que mostraba este autor al 73,6%. De acuerdo con Manzanos (1987), consideramos esta evolución como positiva ya que incide en la estabilidad de las plantillas de los centros penitenciarios y puede indicar una mayor integración social y arraigo de los trabajadores en su entorno.

Por el contrario, las personas que trabajan en el País Vasco y no han nacido en esta comunidad son 217 (el 77,5%). Como podemos ver en la tabla 41 y el gráfico 22, éstos proceden de todas las comunidades autónomas excepto Baleares, Canarias y Murcia. Los trabajadores nacidos en el extranjero son tres (el 1,38%) dos lo hicieron en Francia y uno en Argel.

Tabla 41: Porcentajes verticales de distribución del personal del País Vasco no nacido en esta comunidad según el lugar de nacimiento.

EXTRANJERO	Total
Francia	0,92
Marruecos	0,46
OTRAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS	
Andalucía	0,46
Aragón	0,92
Asturias	1,84
Baleares	------
Canarias	------
Cantabria	27,65
Catalunya	1,38
Castilla-La Mancha	0,46
Castilla y León	49,32
Extremadura	0,92
Galicia	6,45
Madrid	4,61
Murcia	------
Navarra	1,38
La Rioja	2,30
Valencia	0,92

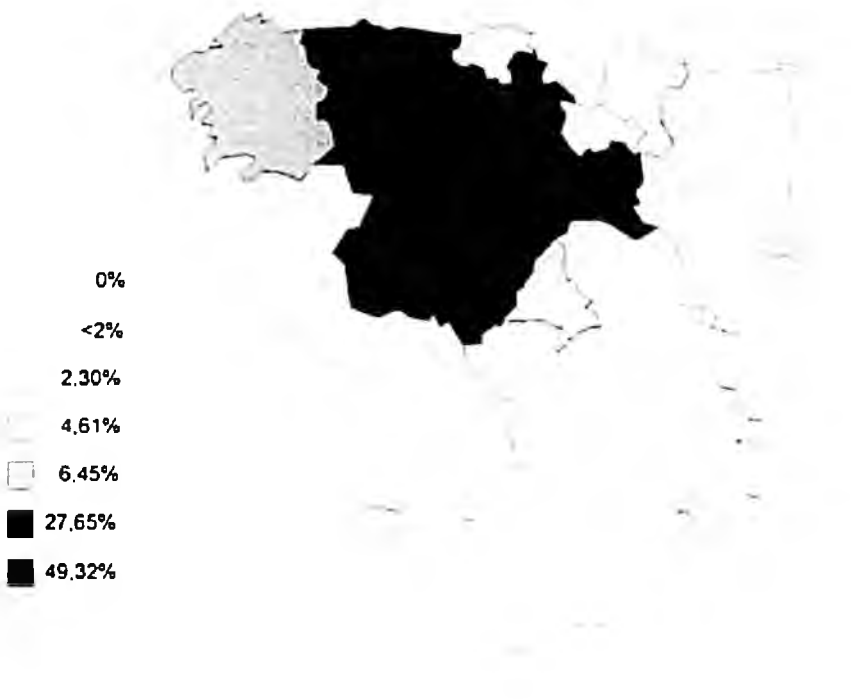


Gráfico 22: Comunidades autónomas de origen de los trabajadores del País Vasco no nativos de esta comunidad.

Entrando a comentar el origen geográfico del personal de prisiones que no es nativo de la comunidad en la que trabaja, observamos que Castilla y León es la autonomía que más funcionarios de prisiones remite. El 49,32% de los no nativos del País Vasco y el 36,85% de los de Catalunya proceden de esta comunidad, una de las comunidades menos industriales y populosas. Estos datos están en la línea de los aportados por distintos autores (Barrero, 1987; Clemmer, 1958; Jacobs, 1978; Sarasa, 1990). Además, el 27,65% de los trabajadores no nativos del País Vasco procede de Cantabria, comunidad vecina con bastante tradición de funcionarios de prisiones. Respecto a Catalunya, Castilla y León está seguida por Andalucía y Aragón con el 13,16% cada una.

La variable nativo está relacionada con el hecho de vivir o no en prisión, tal como vamos a ver enseguida, con el deseo de cambiar de destino y con la integración social.

La variable nativo está relacionada significativamente con el deseo de cambiar de destino (ir a trabajar a otra cárcel) (Ji cuadrado=94,435; p≤0,001), de manera que los no nativos cambiarían de destino en una proporción significativamente mayor (ver tabla 42 y gráfico 23).

Tabla 42: Porcentajes verticales de distribución de los nativos y no nativos según el deseo de cambiar de destino.

¿CAMBIARÍA DE DESTINO?	Nativos	No nativos	Total
Sí	24,2	73,1	53,4
No	75,8	26,9	46,6

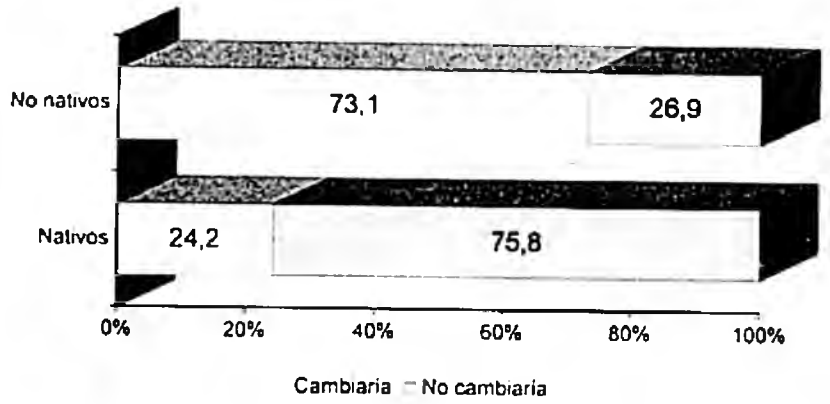


Gráfico 23: Distribución de nativos y no nativos según si cambiarían o no de destino.

Mientras que aproximadamente tres cuartas partes de los trabajadores nativos no cambiarían de destino, estas cifras se invierten para los no nativos. Este hecho se refleja en las razones que manifiestan las personas encuestadas que desean cambiar de destino. Haciendo un análisis cualitativo de sus argumentos vemos que el que más se repite es el querer estar más cerca de la familia, pareja, amigos y tierra. Hay un sentimiento muy generalizado de querer volver al lugar de origen, donde el arraigo es mayor, y así evitar desplazamientos. Otra razón, también muy importante pero que aparece en segundo lugar y exclusivamente entre el personal que trabaja en el País Vasco, es el deseo de abandonar esta autonomía por razones de seguridad debido a la amenaza terrorista y a que el trabajo en prisión está menos reconocido y peor visto que en otros sitios. Por último, el deseo de ir a

trabajar a una zona donde el clima sea más benévolo es una razón que se repite entre las personas que quisieran ser trasladadas a Canarias y a Levante.

Tal como apuntamos y explicamos en la siguiente fase, los trabajadores nativos están significativamente más integrados que los no nativos.

Sólo una minoría de los empleados que han formado nuestra muestra (el 25,7%) vive en la residencia o pisos que cerca de la prisión hay para estos trabajadores. No podemos comparar con otros estudios porque no tenemos datos. Sin embargo, este dato global enmascara una realidad significativamente muy dispar en Catalunya y en el País Vasco (Ji cuadrado=70,361; p≤0,001). Mientras que en el Pais Vasco el 38% de los trabajadores vive en la prisión esto sólo ocurre en el 0,7% de los casos en Catalunya (ver tabla 43 y gráfico 24).

Tabla 43: Porcentajes verticales de distribución de la muestra total y las submuestras catalana y vasca según el lugar de residencia.

LUGAR DE RESIDENCIA	País Vasco	Catalunya	Total
Fuera de prisión	62	99,3	74,3
En prisión	38	0,7	25,7

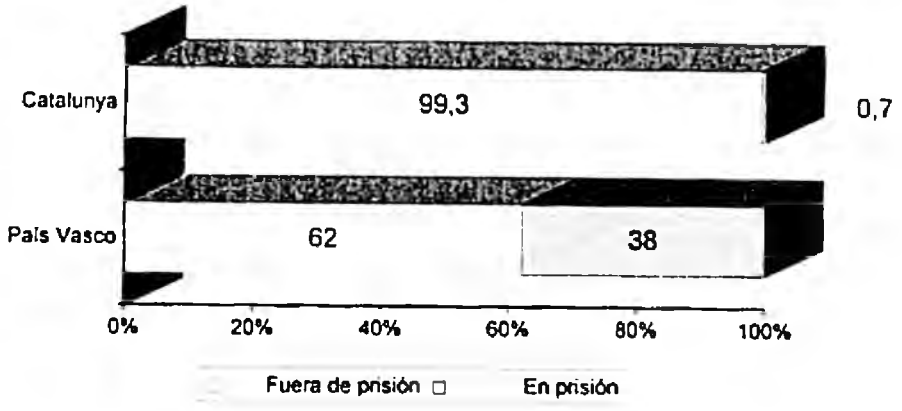


Gráfico 24: Distribución de las submuestras catalana y vasca según lugar de residencia.

Este dato es muy importante puesto que el lugar de residencia se asocia significativamente con el ser nativo y con la integración social. El lugar de residencia tiene mucha relación con ser nativo o no de la comunidad en la que se trabaja (Ji cuadrado=66,345; p≤0,001). Como vemos en la tabla 44 y en el gráfico 25, los nativos, generalmente viven fuera de la prisión (95,8%), mientras que entre los no nativos el porcentaje baja al 60,1%.

Tabla 44: Porcentajes verticales de distribución de los nativos y no nativos según el lugar de residencia.

LUGAR DE RESIDENCIA	Nativos	No nativos	Total
Fuera de prisión	95,8	60,1	74,2
En prisión	4,2	39,9	25,8

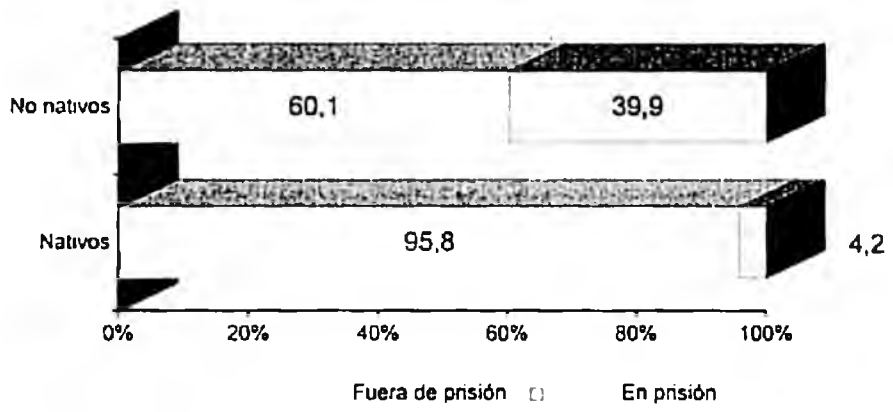


Gráfico 25: Distribución de nativos y no nativos según el lugar de residencia.

Por otra parte, según analizaremos en el siguiente apartado, los que viven en prisión están significativamente menos integrados que los que viven fuera; podríamos incluso decir que el no ser nativo y el miedo a sufrir un atentado, mayores en el País Vasco, se unen a las facilidades para vivir en la prisión y producen un mayor desarraigo y una menor integración social.

A modo de resumen y conclusión de este apartado sobre las características organizacionales y sociodemográficas de la muestra de trabajadores de prisiones del País Vasco y Catalunya, en relación con otros

estudios anteriores, decir que ésta es amplia y variada. Amplia porque supone un porcentaje elevado de personas que trabajan en prisiones de estas autonomías y variada porque hay representados trabajadores hombres y mujeres, con distintos niveles educativos y edad, nativos y no nativos de la comunidad en la que trabajan, que viven o no en las viviendas para funcionarios próximas a la prisión, de todas las prisiones del País Vasco y bastantes de Catalunya, de prisiones de preventivos y de penados, con distinta antigüedad, de todas las funciones y niveles jerárquicos, y que tienen diferente grado de contacto con los reclusos. En este sentido, la muestra utilizada es más grande y completa que la mayoría de las muestras empleadas en las investigaciones que hemos revisado en la parte teórica.

Respecto a las características organizacionales de la muestra es de destacar que la mayor parte de los funcionarios encuestados trabajan en el País Vasco (el 68%), en prisiones de preventivos más que en prisiones de penados y tienen una antigüedad media en este tipo de empleo de cinco años (en el País Vasco algo más). Hay representación de todas las funciones, niveles jerárquicos y grados de contacto con los reclusos, pero destacan los trabajadores de vigilancia (lógico puesto que en la realidad son más). Los trabajadores de vigilancia por lo general tienen un nivel jerárquico bajo y un alto grado de contacto con los presos.

En cuanto a las variables sociodemográficas recalcar que el 76% de la muestra es masculina; el 24% de mujeres trabaja fundamentalmente en tareas de tratamiento y de asistencia médica. Es una muestra joven con una media de edad de 31 años (algo mayor en el País Vasco), donde el 85% del personal es menor de 35 años. Su nivel de estudios es alto, el 52% de los miembros del Cuerpo de Ayudantes (vigilantes y oficinistas) tiene estudios superiores sin que ello sea necesario. Esta cifra supera las de investigaciones anteriores y es consistente con ellas en las materias cursadas por los trabajadores: Magisterio, Criminología, Derecho, Filosofía y Letras, y Psicología. En el País Vasco sólo el 22,5% es nativo de esa comunidad; en cambio, en Catalunya lo es el 73,6%.

Este hecho se relaciona con el deseo de cambiar de destino, ya que tres cuartas parte de los no nativos cambiarian de destino, casi siempre a una prisión cercana a su lugar de origen. El 38% (cifra elevadisima) de los trabajadores del Pais Vasco vive en la prisión o en la residencia para funcionarios de prisiones; en Catalunya sólo lo hace el 0,7%. Esto está relacionado con el ser nativo o no y con la integración social en la comunidad.

2. SEGUNDA FASE: ANÁLISIS Y EXPLICACIÓN DE LA INTEGRACIÓN SOCIAL

En esta fase analizamos la integración social del personal en la comunidad autónoma en la que trabaja en relación con las variables organizacionales y las sociodemográficas. Asimismo, evaluamos el papel de cada una de de éstas en la explicación de la integración social, respondiendo asi a la hipótesis 1. Ahora bien, puesto que ninguna investigación sobre personal penitenciario a las que hemos tenido acceso estudia la integración social de los trabajadores en su comunidad, a la hora de discutir los resultados no tenemos datos que nos sirvan para comparar los de nuestro estudio.

Las variables organizacionales y sociodemográficas que consideramos de aqui en adelante son básicamente las mismas que en la fase anterior, pero con algunas particularidades. En primer lugar, debido a la desigual representación de trabajadores de las distintas prisiones hemos decidido no utilizar la variable "prisión" y distinguir únicamente entre prisiones de preventivos o de penados, y del Pais Vasco o de Catalunya. En segundo lugar, los datos recogidos sobre la variable "función" nos servirán para crear otra variable ("vigilancia") que discrimina simplemente entre trabajo de vigilancia o no de vigilancia (oficina, tratamiento, dirección) y que, por tanto, al ser una variable binaria puede ser incluida en los análisis de regresión. En esta fase realizamos un análisis de regresión múltiple con el objetivo de explicar la integración social.

La media de la muestra total (n=445) en integración social es de 13,06, su desviación típica es 5,13 y tiene un rango entre 4 y 20.

El análisis bivariado entre la integración social y cada una de las variables organizacionales (ver tablas 45 y 46 al final de la exposición de los análisis bivariados, p. 475)[43] nos muestra los siguientes resultados:

a) No hay diferencias significativas en la media de integración social en función de que la prisión sea de preventivos o de penados.

b) La comunidad autónoma en la que se trabaja marca diferencias en la media de la integración social, así, encontramos que, tal como esperábamos, la submuestra catalana está significativamente más integrada que la vasca ($t=14,71$; $p\leq0,001$).

c) Hay diferencias en la media de integración social en base a la función que se realiza en la prisión ($F=8,8276$; $p\leq0,001$). Según el contraste de de Scheffé, es significativa la diferencia entre los trabajadores de vigilancia, por un lado, y los de oficinas y tratamiento, por otro. Observando las medias de cada grupo vemos que los vigilantes están menos integrados. Asimismo, si dividimos la muestra simplemente en vigilantes y no vigilantes, éstos últimos están significativamente más integrados ($t=4,41$; $p\leq0,001$).

d) La antigüedad en el trabajo en prisión no correlaciona con la integración en la comunidad.

e) El nivel jerárquico no se relaciona significativamente con la integración social.

---

[43] Las tablas que aparecen son de dos tipos: de medias y desviaciones típicas segmentadas, por un lado, cuando en el análisis bivariado está implicada una variable continua y otra nominal; y de correlaciones de Pearson, por el otro, cuando las dos variables son de naturaleza continua. Este mismo tipo de tablas aparecerán a lo largo de toda la exposición de resultados.

f) El nivel de contacto que se mantiene con los reclusos tampoco se asocia con la integración social.

El análisis bivariado de las relaciones de la integración social con las variables sociodemográficas (ver de nuevo las tablas 45 y 46, p. 475) nos indica que:

1) Las mujeres parecen más integradas que los hombres (t=-3,23; p≤0,001). Sin embargo, realizando el análisis por separado para la muestra vasca y catalana, es decir, neutralizando la comunidad autónoma, sólo aparecen diferencias significativas entre hombres y mujeres en la muestra vasca (t=-3,04; p≤0,01), y si lo que neutralizamos es el efecto de la función, los resultados no son significativos.

2) La edad no se asocia con la integración social.

3) El nivel de estudios se relaciona ligeramente con la integración social (r=0,152; p≤0,001; n=419). Sin embargo, neutralizando la función, esta asociación sólo es significativa para los funcionarios de vigilancia (r=0,168; p≤0,01; n=257).

4) Los nativos están significativamente más integrados que los no nativos (t=-18,78; p≤0,001).

5) Los que viven en prisión están significativamente menos integrados que los que no lo hacen (t=2,97; p≤0,001). Debemos hacer notar, sin embargo, que el hecho de vivir en la prisión se da casi exclusivamente en el Pais Vasco , ya que sólo una persona de la muestra catalana vive en prisión.

Tabla 45: Medias y desviaciones típicas de la integración social según variables organizacionales y sociodemográficas de carácter nominal.

	Tipo de centro		Comunidad			Función			Total
	Prev.	Pen.	P.V.	CAT.	Vig.	Ofi.	Trat.	Dir.	
Integración social									
media	12,541	13,479	11,290	16,993	12,256	14,078	15,356	12,000	13,06
desviación típica	5,316	4,804	4,824	3,209	5,26	14,08	4,35	4,32	5,13
n	240	188	303	140	269	77	73	21	445

	Género		Nativo		Lugar residencia		Total
	Hombre	Mujer	Si	No	En prisión	Fuera	
Integración social							
media	12,640	14,458	17,416	10,548	8,839	14,708	13,06
desviación típica	5,136	4,830	3,126	4,351	3,910	4,638	5,13
n	333	107	161	259	112	315	445

Tabla 46: Matriz de correlaciones de Pearson entre la integración social y las variables organizacionales y personales continuas.

	Antigüedad	N. Jerárquico	Contacto	Edad	N. Estudios
Integración social	-0,042 n.s (n=438)	0,061 n.s (n=439)	-0,083 n.s (n=442)	-0,005 n.s (n=429)	0,152*** (n=429)

(n.s. no significativo, * p<0,05; ** p≤0,01; *** p≤0,001)

Con el objetivo de explicar la integración social a partir de las variables continuas y binarias[44] que en esta investigación hemos considerado sus posibles antecedentes, hacemos un análisis de regresión múltiple por el método *Stepwise*. Las variables organizacionales incluidas son la comunidad autónoma[45], el tipo de prisión[46], la antigüedad en el empleo, el nivel jerárquico, el nivel de contacto con los reclusos y el tipo de función que se ejerce en

[44] Llamamos variables binarias a las que sólo alcanzan el nivel nominal de medición, y no el de intervalo, tal como requiere el modelo de regresión. En estos casos es posible incluir tales variables nominales en el análisis mediante la creación de las llamadas "variables ficticias" *(dummy variables)*. Se trata de variables dicotómicas que señalan la presencia (puntuación 1) o ausencia (puntuación 0) de una cierta característica en cada respuesta individual (García, 1982).

[45] Variable ficticia: 0=Catalunya, 1=País Vasco.

[46] Variable ficticia: 0=prisión de preventivos, 1=prisión de penados.

prisión (vigilancia[47] o no). Entre las sociodemográficas incluimos el género[48], la edad, el nivel de estudios, el lugar de nacimiento[49] y el lugar de residencia[50].

Como puede observarse en la siguiente tabla 47, siete han sido las variables seleccionadas en el modelo. La proporción de la variabilidad de la integración social explicada por este conjunto de variables es del 55,7% (R^2 ajustada). El ser nativo explica por si mismo el 40,8% de la varianza de la integración social, por lo que es con mucho el aspecto más explicativo. La correlación múltiple de estos aspectos explicativos con la integración es del 75,2% (R múltiple).

Tabla 47: Resumen de los pasos del análisis de regresión múltiple sobre la integración social.

Paso	Variable	R múltiple	R^2	R^2 Ajustada	F	sig. F
1	Nativo	0,640	0,410	0,408	260,436	p≤0,001
2	Resi. prisión	0,697	0,485	0,483	176,450	p≤0,001
3	País Vasco	0,718	0,515	0,511	132,002	p≤0,001
4	N. estudios	0,734	0,539	0,534	108,576	p≤0,001
5	Edad	0,742	0,551	0,545	91,075	p≤0,001
6	N. jerárquico	0,748	0,559	0,552	78,120	p≤0,001
7	Penados	0,752	0,565	0,557	68,548	p≤0,001

El modelo no selecciona las variables género, antigüedad, vigilancia y contacto como explicativas de la integración social del personal penitenciario. Ahora bien, analizando el porcentaje de la varianza de la integración social que explican las variables seleccionadas (ver otra vez la tabla 47) y los coeficientes beta (tabla 48, página siguiente), observamos que las variables prisión de penados y nivel jerárquico no aportan gran cosa a la ecuación explicativa de la integración social.

---

[47] Variable ficticia: 0=trabajo no de vigilancia (oficinas, tratamiento, dirección), 1=trabajo de vigilancia.

[48] Variable ficticia: 0=mujer, 1=hombre.

[49] Variable ficticia: 0=no nativo, 1=nativo.

[50] Variable ficticia: 0=no en prisión, 1=en prisión.

Tabla 48: Variables incluidas en la ecuación explicativa de la "integración social".

Variable	B	SE B	beta	t	sig. t
Edad	0,095	0,034	0,102	2,789	p≤0,01
N. Estudios	0,739	0,228	0,116	3,247	p≤0,001
Pais Vasco	-2,799	0,474	-0,250	-5,904	p≤0,001
Penados	0,882	0,378	0,085	2,337	p<0,05
N. Jerárquico	0,805	0,305	0,098	2,639	p≤0,01
Nativo	5,201	0450	0,488	11,548	p≤0,001
Resi. Prisión	-2,216	0,462	-0,192	-4,795	p≤0,001
(Constante)	7,855	1,194		6,581	p≤0,001

La representación gráfica de los resultados de esta regresión es como sigue (gráfico 26):

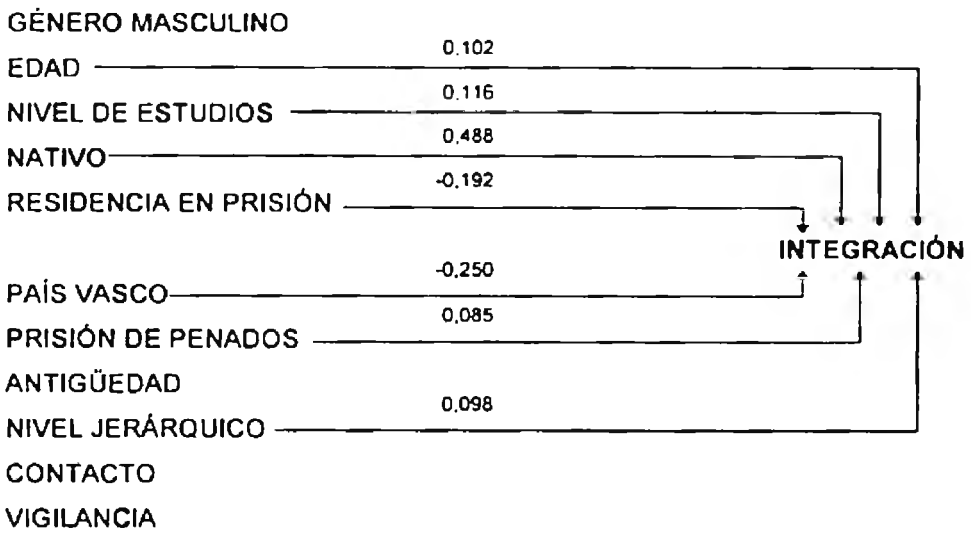


Gráfico 26: Representación gráfica del modelo de regresión múltiple sobre la integración social.

Por tanto, en relación al contraste de la hipótesis 1 y sus subhipótesis 1.1 y 1.2, afirmamos lo siguiente:

i) La hipótesis 1 decía que la integración social podría explicarse a partir de las variables organizacionales y sociodemográficas, lo cual es acertado hasta cierto punto puesto que nuestro modelo explica el 55,7% de la varianza.

ii) La subhipótesis 1.1 decía que entre las variables organizacionales las más importantes serían la comunidad autónoma en el sentido de que los trabajadores del País Vasco estarían menos integrados, lo cual se confirma, y el trabajar en vigilancia o no, de manera que los que trabajan en vigilancia serían los menos integrados, lo cual no se confirma. Pensábamos que trabajar en vigilancia estigmatizaría más que hacerlo en tratamiento, oficinas o en funciones directivas pero hemos podido comprobar que cuando se controlan el resto de las variables esto no es así. En cambio, el trabajar en prisión de penados y el nivel jerárquico contribuyen, aunque muy poco, a la explicación de la integración social; esto último de acuerdo con Álvarez y cols. (1983) quienes afirman que el funcionario de cuerpos inferiores suele tomar una postura de aislamiento frente a la sociedad en general.

iii) La subhipótesis 1.2 decía que las variables sociodemográficas más importantes serían el ser nativo de la comunidad y el no vivir en prisión, lo cual se confirma. La variable "nativo" explica, como hemos dicho, el 40,8% de la varianza, el vivir o no en la prisión aumenta este porcentaje en 7,1 puntos. La importancia de estas dos variables se observa también en los coeficientes beta, puesto que son los más altos.

Estos resultados están un poco en la línea de los de Poole y Regoli (1981) quien indicaba que trabajar en prisiones apartadas, en las que es posible encontrar alojamiento barato en la residencia para funcionarios favorecería la no integración de los trabajadores en la sociedad externa a la prisión, fenómeno que como observamos se da más en el País Vasco y entre los no nativos. El trabajar en el País Vasco y no ser nativo de la comunidad en la que se trabaja son dos aspectos que, como ya decía Manzanos (1987) y hemos podido comprobar, guardan mucha relación.

A modo de resumen y conclusión sobre el análisis y explicación de la integración social, decimos lo siguiente:

I) El análisis univariado nos indica que la integración social media es de 13,06, cifra que dividida por el número de items nos da 3,265 lo cual indica que la muestra está más cerca del "Neutral" (3) que del "De acuerdo" (4).

II) En el análisis bivariado de la integración social en relación a las variables organizacionales y sociodemográficas vemos que, tal como esperábamos, los trabajadores de Catalunya, los que no hacen labores de vigilancia, los nativos de la comunidad en la que trabajan y los que viven fuera de la prisión muestran una media significativamente mayor en integración social. Además, como vimos en el capitulo séptimo, los trabajadores que deseaban cambiar de destino estaban significativamente menos integrados. Asimismo, la relación entre el nivel de estudios y la integración social es positiva y significativa para los trabajadores de vigilancia. El resto de las variables estudiadas no presentan relaciones significativas con la integración social.

III) El análisis de regresión múltiple en el observamos la relación entre cada variable organizacional y sociodemográfica con la integración social controlando la influencia del resto, nos muestra que las siete variables incluidas en el modelo explican una proporción de la varianza bastante aceptable (el 55,7%), por lo que la hipótesis 1 se confirma en general, siendo el ser nativo, trabajar en Catalunya, vivir fuera de la prisión, la edad y el nivel de estudios las variables más determinantes. El trabajar en prisión de penados y el nivel jerárquico también tienen alguna importancia.

3. TERCERA FASE: ANÁLISIS Y EXPLICACIÓN DE LA PERCEPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO

En este apartado presentamos los resultados correspondientes a la tercera fase, es decir, al análisis y la explicación de la percepción de cada una de las ocho características del trabajo en prisiones que hemos considerado en esta investigación, respondiendo asi a la hipótesis 2. Esto es:

- Análisis y explicación de la autoridad institucional.
- Análisis y explicación de la autoridad personal.
- Análisis y explicación de la ambigüedad del rol.
- Análisis y explicación de la autonomía.
- Análisis y explicación de la peligrosidad interna.
- Análisis y explicación de la peligrosidad externa.
- Análisis y explicación del apoyo de los compañeros.
- Análisis y explicación del apoyo de los superiores.

Antes de presentar y comentar los resultados relativos a estas características, vamos a explicar las relaciones de todas ellas entre si.

Según vimos en el capitulo séptimo, las percepciones de cada una de estas ocho características del trabajo constituyen factores independientes en el análisis factorial. Así, tras recordar que estas percepciones constituyen constructos diferenciados, en la siguiente tabla mostramos las asociaciones entre ellas, significativas en la mayoría de los casos, lo cual resulta lógico puesto que todas ellas son percepciones acerca del propio trabajo (ver tabla 49, página siguiente).

Tabla 49: Matriz de correlaciones de Pearson entre las percepciones de las características del trabajo.

	Autoridad institucional	Autoridad personal	Ambigüedad del rol	Autonomía	Peligrosidad interna	Peligrosidad externa	Apoyo de compañeros	Apoyo de superiores
Autoridad institucional	1,0000 (n=438)							
Autoridad personal	0,359 *** (n=433)	1,0000 (n=444)						
Ambigüedad del rol	-0,230 *** (n=338)	-0,360 *** (n=341)	1,0000 (n=348)					
Autonomía	0,238 *** (n=433)	0,342 *** (n=440)	-0,479 *** (n=344)	1,0000 (n=447)				
Peligrosidad interna	-0,434 *** (n=427)	-0,196 *** (n=433)	0,130 * (n=337)	-0,223 *** (n=437)	1,0000 (n=441)			
Peligrosidad externa	-0,171 *** (n=428)	-0,237 *** (n=433)	0,193 *** (n=340)	-0,195 *** (n=437)	0,452 *** (n=430)	1,0000 (n=441)		
Apoyo de compañeros	0,174 ** (n=327)	0,188 *** (n=330)	-0,269 *** (n=334)	0,209 *** (n=333)	-0,086 n.s. (n=325)	-0,105 n.s. (n=331)	1,0000 (n=335)	
Apoyo de superiores	0,340 *** (n=412)	0,343 *** (n=418)	-0,491 *** (n=323)	0,380 *** (n=420)	-0,346 *** (n=412)	-0,252 *** (n=418)	0,444 *** (n=315)	1,0000 (n=422)

(n.s.: no significativo; *: p<0,05; **: p≤0,01; ***: p≤0,001)

Del análisis de esta tabla podemos destacar que se dan asociaciones fuertes en sentido positivo entre los dos tipos de peligrosidad: interna y externa ($r=0,452$; $p\leq0,001$; $n=430$), los dos de apoyo: de compañeros y de superiores ($r=0,444$; $p\leq0,001$; $n=315$), y los dos de autoridad: personal e institucional ($r=0,359$; $p\leq0,001$; $n=433$), lo cual nos parece lógico puesto que son conceptos muy relacionados.

Asimismo, vemos que la percepción del apoyo de los superiores es una variable de gran importancia. Por una parte, correlaciona positivamente con la autonomía ($r=0,380$; $p\leq0,001$; $n=420$), en consonancia con la investigación de Beehr (1976); con la autoridad personal ($r=0,343$; $p\leq0,001$; $n=418$), y con la institucional ($r=0,340$; $p\leq0,001$; $n=412$). Por otra parte, se asocia negativamente con las características del trabajo de carácter perjudicial, es decir, con la ambigüedad del rol ($r=-0,491$; $p\leq0,001$; $n=323$); con la peligrosidad interna ($r=-0,346$; $p\leq0,001$; $n=412$); y con la peligrosidad externa ($r=-0,252$; $p\leq0,001$; $n=418$). No esperábamos que el apoyo percibido de los superiores influyera en la percepción de la peligrosidad interna (Van Voorhis y cols., 1991), y menos aún con la de la peligrosidad externa, pero, como podemos ver, hay una relación significativa que nos apunta que el apoyo de los superiores tiene importancia más allá de los límites del propio trabajo en prisión. La explicación que encontramos para este hecho es que, posiblemente, la percepción de estar apoyado por los superiores crea tal estado de bienestar que permite percibir el entorno más positivamente. Sin duda, cuando un funcionario de prisiones se siente apoyado en general, también se siente comprendido y apoyado emocionalmente ante la amenaza terrorista; esta sensación puede que sea la causa de que a mayor apoyo de los superiores menor peligrosidad externa percibida.

La percepción del apoyo de compañeros, sin embargo, es la variable que presenta relaciones menos sustanciales y significativas con las demás variables de percepción. En esta variable sí se confirman los datos de Van Voorhis y cols. (1991) que decían que la percepción del apoyo de compañeros

y la peligrosidad dentro de la prisión no se asociaban. Con estos datos, podemos concluir, por tanto, que el apoyo en general es importante, pero el que "necesitan" fundamentalmente los trabajadores de prisiones es el de sus superiores.

Los resultados nos están indicando la gran importancia de los superiores y del apoyo que se percibe tener de ellos en la percepción de estas características del trabajo. Si los datos que iremos analizando a lo largo de esta discusión siguen avalando esta idea, podríamos considerar el apoyo de los superiores como una característica clave dentro del trabajo en prisiones, tal como intuimos que es.

Los datos obtenidos sobre la relación entre la autonomía y la ambigüedad del rol indican que estas dos percepciones están muy relacionadas ($r=-0,479$; $p\leq0,001$; $n=344$); ahora bien, debemos recordar lo expuesto en el capítulo séptimo, cuando decíamos que estos dos factores eran los únicos que no eran absolutamente independientes. En cualquier caso, estos resultados son coherentes con los obtenidos por Beehr y Drexler (1986), Jackson y Schuler (1985) y Spector (1986).

La autoridad de los guardas es otra variable a la que también se ha dado tradicionalmente mucha importancia y que se ha relacionado negativamente con la ambigüedad del rol (Poole y Regoli, 1980b). Nuestros resultados corroboran esta idea: la ambigüedad de rol se asocia negativa y significativamente con la autoridad personal que el trabajador percibe tener para realizar su trabajo ($r=-0,360$; $p\leq0,001$; $n=341$) y con la percepción de que la institución otorga al empleado la suficiente autoridad institucional para llevar a cabo su función ($r=-0,230$; $p\leq0,001$; $n=338$).

Asimismo, la percepción de la autoridad institucional se asocia negativamente con la percepción del ambiente penitenciario como peligroso

(r=-0,434; p≤0,001; n=427). Por su parte, la autoridad personal correlaciona positivamente con la autonomía (r=0,342; p≤0,001; n=440).

A continuación exponemos y discutimos los resultados de la percepción de cada una de las características del trabajo evaluadas. Lo vamos a hacer siguiendo el mismo esquema utilizado en la fase anterior. Es decir, en primer lugar describimos la percepción de cada característica del trabajo para la muestra total. Después, presentamos los resultados de los análisis bivariados entre cada una de las percepciones y las variables organizacionales, las sociodemográficas y la integración social, comparándolos con los datos de otras investigaciones. Por último, mostramos y analizamos los resultados de las regresiones múltiples que pretenden explicar cada una de ellas a partir de las variables independientes tenidas en cuenta.

3.1. ANÁLISIS Y EXPLICACIÓN DE LA AUTORIDAD INSTITUCIONAL

La muestra total (n=438) presenta una media de 9,21, una desviación típica de 2,96 y un rango entre 3 y 15.

El análisis bivariado entre la autoridad institucional que perciben los trabajadores de prisiones y las variables organizacionales (ver tabla 50 y 51, pp. 486-487) nos indica que:

a) La media en autoridad institucional percibida no varía en función del tipo de prisión.

b) La autoridad institucional tampoco cambia significativamente entre el País Vasco y Catalunya.

c) La media en la autoridad institucional es diferente en función del tipo de tareas que se realizan en la prisión (vigilancia, oficinas, tratamiento,

dirección) ($F=22,268$; $p\leq0,001$). Más concretamente, el contraste de Scheffé y las medias de cada grupo nos indican que el personal de tratamiento y el directivo muestra significativamente mayor percepción de la autoridad institucional que el de oficinas y el de vigilancia. De la misma manera, si dividimos la muestra en trabajadores de vigilancia y no de vigilancia también encontramos que los vigilantes perciben significativamente menor autoridad institucional ($t=6,28$; $p\leq0,001$).

d) La antigüedad del trabajador en el trabajo en prisiones no se asocia con la autoridad institucional percibida, al igual que ocurre en Hepburn (1984).

e) El nivel jerárquico correlaciona con la autoridad institucional percibida de forma positiva y significativa ($r=0,326$; $p\leq0,001$; $n=432$), puesto que es una característica intrínseca de la jerarquía.

f) No hay relación significativa entre la autoridad institucional percibida y el nivel de contacto que mantienen con los reclusos, de acuerdo con la investigación anterior (Hepburn, 1984; Walters, 1988).

Analizando la percepción de la autoridad institucional en función de variables sociodemográficas (ver de nuevo tablas 50 y 51, pp. 486-487) observamos que:

1) Las medias de percepción de la autoridad institucional no difiere significativamente entre hombres y mujeres.

2) La edad se asocia ligeramente con la percepción de la autoridad institucional ($r=0,126$; $p\leq0,01$; $n=421$), como indicaba Walters (1988).

3) A mayor nivel de estudios mayor autoridad institucional percibida ($r=0,289$, $p\leq0,001$; $n=422$), al contrario de los resultados obtenidos por Hepburn (1984) y por Walters (1988). Puesto que el nivel de estudios

que tienen los trabajadores está muy relacionado con la función que realizan, ya que, por ejemplo, para ejercer de trabajador social, psicólogo o jurista hace falta tener una diplomatura o licenciatura universitaria, neutralizamos la función para ver si es ésta la que está influyendo en la relación entre el nivel educativo y la autoridad institucional percibida. Así, observamos que las correlaciones sólo son significativas para los que trabajan en vigilancia ($r=0,211$; $p\leq0,001$; $n=259$) o en oficinas ($r=0,237$; $p<0,05$; $n=75$).

4) No hay diferencias significativas en la media de la autoridad institucional percibida dependiendo de si se es nativo o no.

5) El lugar de residencia tampoco marca diferencias significativas en la autoridad institucional percibida.

Por otra parte, la percepción de la autoridad institucional se asocia positivamente con la integración social de los trabajadores ($r=0,207$; $p\leq0,001$; $n=430$), lo cual no esperábamos a priori (ver tabla 51).

Tabla 50: Medias y desviaciones típicas de la percepción de la autoridad institucional según variables organizacionales y personales de carácter nominal.

	Tipo de centro		Comunidad			Función			Total
	Prev.	Pen.	P.V.	CAT.	Vig.	Ofi.	Trat.	Dir.	
A. institucional									
media	9,353	8,886	9,374	8,852	8,550	9,158	11,364	11,250	9,21
desviación típica	2,991	2,937	2,976	2,876	2,79	3	2,35	2,51	2,96
n	235	184	294	142	271	76	66	20	438

	Género		Nativo		Lugar residencia		Total
	Hombre	Mujer	Si	No	En prisión	Fuera	
A. institucional							
media	9,048	9,673	9,344	9,151	9,162	9,237	9,21
desviación típica	2,940	2,963	2,868	3,044	2,725	3,060	2,96
n	332	101	160	252	111	308	438

Tabla 51: Matriz de correlaciones de Pearson entre la percepción de la autoridad institucional y las variables organizacionales y sociodemográficas continuas y la autoridad institucional.

	Antigüed.	N. Jerarq.	Contacto	Edad	N. estudios	Integración
Autoridad institucional	0,085 n.s. (n=431)	0,326*** (n=432)	-0,072 n.s. (n=435)	0,126** (n=421)	0,289*** (n=422)	0,207*** (n=430)

(n s.: no significativo; *: p<0,05; **: p≤0,01; ***: p≤0,001)

Con el objetivo de explicar la percepción de la autoridad institucional a partir de las variables tanto continuas como binarias que en esta investigación consideramos sus antecedentes, hacemos un análisis de regresión múltiple por el método *Stepwise*. Las variables utilizadas en el análisis son las mismas incluidas en el análisis de regresión sobre la integración social, es decir, las organizacionales comunidad autónoma (País Vasco o no), tipo de prisión (penados o no), antigüedad en el empleo, nivel jerárquico, nivel de contacto con los reclusos y trabajo de vigilancia. Las sociodemográficas consideradas son el género, la edad, el nivel de estudios, el lugar de nacimiento (nativo o no) y el lugar de residencia (en prisión o no).

Como puede observarse en la siguiente tabla 52, tres han sido las variables seleccionadas en el modelo. La proporción de la variabilidad de la integración social explicada por este conjunto de variables es sólo del 16,6% (R^2 ajustada). El nivel jerárquico explica por si mismo el 11,0% de la varianza de la autoridad institucional percibida, por lo que es con mucho el aspecto más explicativo. La correlación múltiple de estos caracteristicas explicativas con la autoridad institucional es del 41,6% (R múltiple).

Tabla 52: Resumen de los pasos del análisis de regresión múltiple sobre la percepción de la autoridad institucional.

Paso	Variable	R múltiple	R^2	R^2 Ajustada	F	sig. F
1	N. jerárquico	0,336	0,113	0,110	46,347	p≤0,001
2	N. estudios	0,401	0,161	0,156	34,945	p≤0,001
3	Penados	**0,416**	0,173	**0,166**	25,363	p≤0,001

El modelo no selecciona muchas de las variables incluidas en el análisis: género, edad, comunidad autónoma, antigüedad, trabajo de vigilancia, contacto, residencia en prisión y lugar de nacimiento; algunas de las cuales, como la edad o trabajar en vigilancia, mostraban relaciones bivariadas significativas con la autoridad institucional. En cambio, elige el tipo de centro que no presentaba este tipo de relación. Las variables seleccionadas tienen los coeficientes beta que se puede observar en la tabla 53.

Tabla 53: Variables incluidas en la ecuación explicativa de la percepción de la autoridad institucional.

Variable	B	SE B	beta	t	sig. t
N. estudios	0,864	0,181	0,233	4,779	p≤0,001
Penados	-0,674	0,291	-0,111	-2,315	p<0,05
N. jerárquico	1,372	0,234	0,286	5,876	p≤0,001
(Constante)	6,001	0,449		13,386	p≤0,001

La representación gráfica de los resultados de esta regresión múltiple es como sigue (gráfico 27):

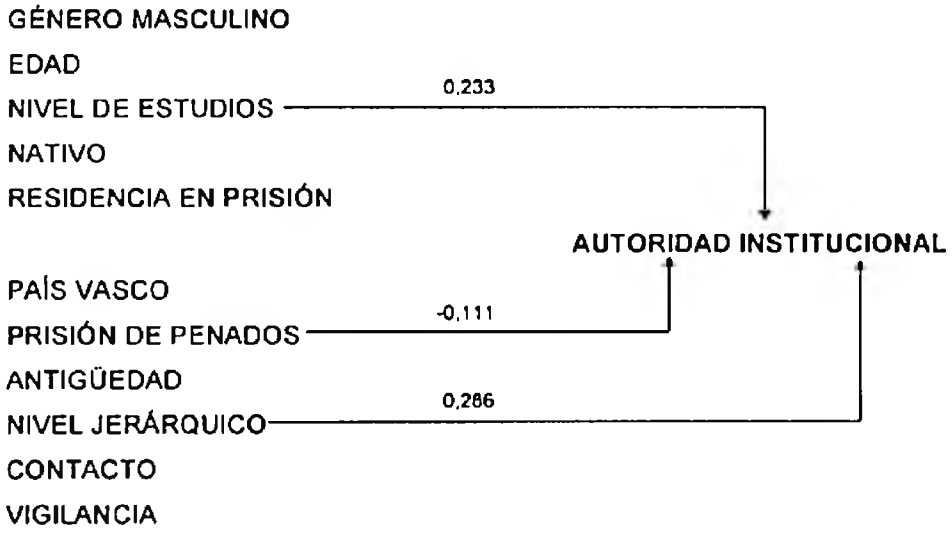


Gráfico 27: Representación gráfica del modelo de regresión múltiple sobre la autoridad institucional.

Asi, en relación al contraste de la hipótesis 2 referida a la autoridad institucional y sus subhipótesis 2.1, 2.2 y 2.3, señalamos que:

i) La hipótesis 2 decia que la autoridad institucional podría explicarse a partir de las variables organizacionales y sociodemográficas, lo cual es cierto sólo parcialmente puesto que nuestro modelo explica únicamente el 16,6% de la varianza. Tras el análisis ha quedado claro que la autoridad institucional que los trabajadores perciben es un fenómeno multideterminado y que otras y no las variables incluidas son las más importantes en su explicación. No obstante, este análisis nos servirá para que en la quinta fase evaluemos los efectos indirectos de las variables organizacionales y sociodemográficas en las actitudes, a través de su influencia en la autoridad institucional.

ii) La subhipótesis 2.1 sostenía que las variables organizacionales tendrían más peso que las sociodemográficas en la explicación de la autoridad institucional, lo cual se confirma ya que dos de las tres variables incluidas en el modelo (el tipo de prisión y el nivel jerárquico) son organizacionales. El análisis de los coeficientes beta (que indican la pendiente de la recta de regresión) nos muestra que el nivel jerárquico explica la autoridad institucional en el sentido positivo. En cambio, la variable tipo de prisión tiene efecto negativo; es decir, los que trabajan en prisiones de penados tienden a percibir menor autoridad institucional. Recordemos que la categoría "preventivos" ha sido codificada con cero y la categoría "penados" con uno. Por otra parte, el nivel de estudios (variable sociodemográfica) contribuye en sentido positivo a la explicación de la autoridad institucional.

iii) La subhipótesis 2.2 afirmaba que las variables organizacionales más importantes serían si se trabaja en vigilancia o no y el nivel jerárquico. Esta hipótesis sólo se confirma parcialmente ya que el trabajo o no en vigilancia no aparece en el modelo, en cambio, sí lo hace el nivel

jerárquico, que como hemos visto, es la variable que mejor contribuye a explicar la autoridad institucional. Además, aparece el tipo de prisión.

iv) La subhipótesis 2.3 se ve apoyada ya que decía que no se esperaba que el género, neutralizando el efecto de otras variables, tuviera capacidad predictora, como ocurre.

A modo de resumen y conclusión sobre el análisis y explicación de la percepción de la autoridad institucional, podemos señalar que:

I) El análisis univariado nos indica que la autoridad institucional media es de 9,21, cifra que dividida por el número de ítems nos da 3,07 lo que está muy cerca del "Neutral" (3). Por tanto, vemos que la muestra total no percibe tener gran autoridad institucional pero tampoco insuficiente.

II) El análisis bivariado entre la percepción de la autoridad institucional y las variables organizacionales y sociodemográficas nos ha mostrado que los vigilantes perciben menor autoridad institucional y que ésta aumenta con la edad del trabajador, con su nivel jerárquico y con la integración social. El resto de las variables no presentan relaciones significativas con la autoridad institucional percibida: el tipo de prisión, la comunidad autónoma, la antigüedad, el nivel de contacto con los reclusos, el género del trabajador, el ser nativo o no y el lugar de residencia.

III) Esperábamos poder explicar la autoridad institucional a partir de las variables organizacionales y sociodemográficas, pero nuestro modelo sólo explica el 16,6% de la varianza, por lo que podemos deducir que las variables incluidas en la regresión no son las más importantes. Así, la hipótesis 2 sólo se confirma muy débilmente. De todas maneras, las variables que explican este 16,6% son el nivel jerárquico (a mayor nivel jerárquico mayor autoridad institucional percibida), el tipo de prisión (los que trabajan en prisiones de penados tienden a percibir menor autoridad

institucional) y el nivel de estudios (que contribuye en sentido positivo a la explicación de la autoridad institucional). Ni la edad, ni el trabajar o no en vigilancia, ni la integración social se mantienen en el análisis multivariado.

3.2. ANÁLISIS Y EXPLICACIÓN DE LA AUTORIDAD PERSONAL

La autoridad personal media percibida de la muestra global (n=444) es de 9,73, la desviación típica de 2,46 y el rango de respuesta entre 3 y 15.

Los resultados del análisis bivariado entre la percepción de la autoridad personal percibida y las variables organizacionales (ver tablas 54 y 55, p. 493) indican que:

a) Los trabajadores perciben significativamente mayor autoridad personal en las prisiones de penados que en las de preventivos ($t=-2,23$; $p<0,05$), contrariamente a lo que pensábamos y a los datos aportados por Walters (1988). Puede que la mayor estabilidad en la prisión de los penados y el régimen, algo más estricto, de este tipo de prisiones, le dé al funcionario más autoridad personal.

b) La autoridad personal percibida es mayor en las prisiones catalanas que en las vascas ($t=2,61$; $p\leq0,01$). Este resultado puede deberse a que los trabajadores de Catalunya, al acudir a más formación específica para su trabajo, se sientan personalmente más preparados para llevar a cabo su rol.

c) No hay diferencias en la percepción de autoridad personal en base a la función ni siquiera cuando la simplificamos como vigilancia o no vigilancia.

d) La autoridad personal percibida no se asocia con la antigüedad en el trabajo en prisión.

e) El nivel jerárquico se relaciona ligeramente con la autoridad personal percibida ($r=0,163$; $p\leq0,01$; $n=438$). No obstante, neutralizando la función, es decir, haciendo el análisis de correlación entre el nivel jerárquico y la autoridad personal por separado para los miembros de cada función, ésta sólo es significativa para el personal de oficinas ($r=0,234$; $p<0,05$; $n=76$). Este dato es consistente con la idea de que, en general, no hay diferencias de percepción de la propia autoridad entre los vigilantes de distintas categorías (Walters, 1988), ya que los funcionarios de a pie no consideran que el poder de recompensa ni el coercitivo, que se incrementan con la categoría jerárquica, sean medios efectivos de control (Hepburn, 1985).

f) La percepción de la autoridad personal no se asocia con el contacto con los reclusos, de acuerdo con Hepburn (1984) y Walters (1988)

Los resultados del análisis bivariado entre la percepción de la autoridad personal y las variables sociodemográficas (ver de nuevo tablas 54 y 55, p. 493) nos indican que:

1) El género no marca diferencias en la percepción de la autoridad personal; lo cual está en la línea de Hepburn (1984) y Walters (1988).

2) La edad no se asocia con la autoridad personal percibida.

3) El nivel de estudios correlaciona bajo pero significativamente con la autoridad personal percibida ($r=0,118$; $p<0,05$; $n=428$). Neutralizando la función, la relación entre estas dos variables sólo es significativa para los trabajadores de vigilancia ($r=0,153$; $p\leq0,01$; $n=259$). Este resultado, que es contrario a los de Hepburn (1984) y Walters (1988), nos parece bastante lógico, puesto que el personal de vigilancia que tiene más

estudios probablemente se percibe más capaz, y con más recursos personales para controlar a los presos a través de la persuasión (poder carismático).

4) La percepción de la autoridad personal es significativamene menor entre los nativos que entre los que no lo son (t=-2,86; p≤0,01).

5) La percepción de la autoridad personal es menor entre los que viven en prisión frente a los que tienen su residencia fuera (t=2,26; p≤0,01).

La percepción de la autoridad personal correlaciona significativamente con la integración social de los trabajadores (r=0,222; p≤0,001; n=436) (ver tabla 55).

Tabla 54: Medias y desviaciones típicas de percepción de la autoridad personal según las variables organizacionales y personales de carácter nominal.

	Tipo de centro		Comunidad		Función				Total
	Prev.	Pen.	P.V.	CAT.	Vig.	Ofi.	Trat.	Dir.	
A. personal									
media	9,468	10,000	9,535	10,182	9,66	9,51	10,14	10,45	9,73
desviación típica	2,464	2,414	2,422	2,471	2,47	2,40	2,39	2,35	2,46
n	237	188	299	143	271	76	72	20	444

	Género		Nativo		Lugar residencia		Total
	Hombre	Mujer	Si	No	En prisión	Fuera	
A. personal							
media	9,669	9,962	10,152	9,459	9,309	9,921	9,73
desviación típica	2,469	2,413	2,349	2,542	2,555	2,398	2,46
n	335	104	165	255	110	315	444

Tabla 55: Matriz de correlaciones de Pearson entre la percepción de la autoridad personal y las variables organizacionales y sociodemográficas continuas y la integración social.

	Antigüed.	N. Jerarq.	Contacto	Edad	N. estudios	Integración
Autoridad personal	0,016 n.s. (n=437)	0,163*** (n=438)	0,026 n.s. (n=441)	0,064 n.s. (n=427)	0,118 * (n=428)	0,222 *** (n=436)

(n.s.: no significativo; *: p<0,05; **: p≤0,01; ***: p≤0,001)

Con el objetivo de explicar la percepción de la autoridad personal a partir de las variables continuas y binarias que en esta investigación consideramos sus posibles antecedentes, hacemos un análisis de regresión múltiple por el método *Stepwise*. Las variables incluidas en el análisis son las organizacionales comunidad autónoma, tipo de prisión, antigüedad en el empleo, nivel jerárquico, nivel de contacto con los reclusos y tipo de función que se ejerce en prisión. Las variables sociodemográficas incluidas son el género, la edad, el nivel de estudios, el lugar de nacimiento y el lugar de residencia.

El modelo únicamente selecciona las cuatro variables señaladas en la siguiente tabla 56 como explicativas de la percepción de la autoridad personal de los trabajadores de prisiones. Como podemos observar, el porcentaje de la variabilidad de la autoridad personal explicada por este conjunto de variables es muy bajo, casi ridículo, el 5,9% (R^2 ajustada). La correlación múltiple de estos aspectos explicativos es de 26,3% (R múltiple).

Tabla 56: Resumen de los pasos del análisis de regresión múltiple sobre la percepción de la autoridad personal.

Paso	Variable	R múltiple	R^2	R^2 Ajustada	F	sig. F
1	N. jerárquico	0,168	0,028	0,025	10,919	p≤0,001
2	País Vasco	0,221	0,049	0,044	9,577	p≤0,001
3	Vigilancia	0,244	0,059	0,052	7,794	p≤0,001
4	N. estudios	0,263	0,069	0,059	6,861	p≤0,001

Los coeficientes beta de estas variables explicativas los podemos ver en la tabla 57:

Tabla 57: Variables incluidas en la ecuación explicativa de la percepción de la autoridad personal.

Variable	B	SE B	beta	t	sig. t
N. estudios	0,308	0,156	0,101	1,970	p<0,05
País Vasco	-0,889	0,281	-0,166	-3,168	p≤0,01
Vigilancia	0,678	0,305	0,134	2,219	p<0,05
N. jerárquico	1,041	0,146	0,265	4,238	p≤0,001
(Constante)	7,975	0,535		14,900	p≤0,001

La representación gráfica de los resultados de esta regresión es como sigue (ver gráfico 28):

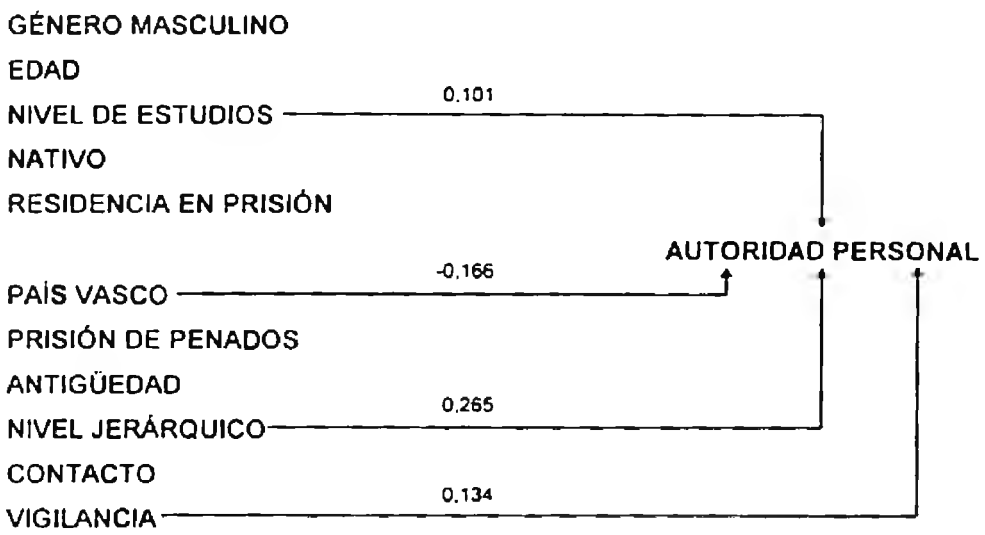


Gráfico 28: Representación gráfica del modelo de regresión múltiple sobre la autoridad personal.

Por tanto, en relación al contraste de la hipótesis 2 referida a la autoridad personal y las subhipótesis 2.1, 2.2 y 2.3 en que se concreta, señalamos lo siguiente:

i) La hipótesis 2 decía que la autoridad personal podría explicarse a partir de las variables organizacionales y sociodemográficas consideradas, lo cual no es cierto en absoluto puesto que nuestro modelo sólo explica el 5,9% de la varianza. Sin embargo, este análisis nos permitirá evaluar los efectos indirectos de las variables organizacionales y sociodemográficas sobre las actitudes a través de la percepción de la autoridad personal, si esta última variable explica las actitudes.

ii) La subhipótesis 2.1 presumía que las variables organizacionales tendrían más peso que las sociodemográficas, lo que se ratifica ya que la mayor parte de las variables explicativas de la autoridad personal son organizacionales (nivel jerárquico, trabajo de vigilancia y comunidad

autónoma) frente a la única sociodemográfica que es el nivel de estudios.

iii) Se confirma, además, la subhipótesis 2.2, que sostenía que las variables organizacionales más importantes serían si se trabaja en vigilancia o no y el nivel jerárquico, aunque también aparece la comunidad autónoma. El nivel jerárquico y el trabajar en vigilancia explican la autoridad personal en sentido positivo. En cambio, los que trabajan en el País Vasco tienden a percibir menor autoridad personal.

iv) La subhipótesis 2.3, que decía que no se esperaba que el género, cuando se neutralizaba el efecto de otras variables, tuviese capacidad preditora, también se confirma.

A modo de resumen y conclusión sobre el análisis y la explicación de la autoridad personal, afirmamos que:

I) El análisis univariado de la autoridad personal nos indica que la media de la muestra global es de 9,73, cifra que dividida ente el número de items nos da 3,243 que está más cerca del "Neutral" que del "De acuerdo".

II) El análisis bivariado nos muestra que la autoridad personal percibida es significativamente mayor entre los trabajadores de prisiones de penados, en Catalunya, entre los nativos y los que viven en la prisión.

III) El análisis de regresión múltiple sobre la autoridad personal nos indica que las variables utilizadas sólo explican el 5,9% de su varianza. Es decir, no están bien elegidas para responder a este propósito. Entre las variables que forman el modelo, el nivel jerárquico es la que más valor tiene, después está el trabajar en Catalunya, hacerlo en funciones de vigilancia y el nivel de estudios.

3.3. ANÁLISIS Y EXPLICACIÓN DE LA AMBIGÜEDAD DEL ROL

La ambigüedad del rol media percibida por la muestra total (n=348) es de 13,58, con una desviación típica de 3,80 y un rango entre 5 y 25.

Analizando la relación entre la ambigüedad del rol y las variables organizacionales consideradas (ver tablas 58 y 59, pp. 498-499) observamos que:

a) No hay diferencias significativas en cuanto a la percepción de la ambigüedad del rol en función del tipo de prisión (preventivos o penados).

b) La media de la ambigüedad del rol es significativamente mayor en las prisiones del País Vasco que en las de Catalunya ($t=-2,04$; $p<0,05$).

c) Hay diferencias en ambigüedad del rol dependiendo del tipo de función que se realiza en la prisión, pero, mediante el contraste de Scheffé no se encuentran grupos significativamente diferentes. Ahora bien, cuando distinguimos simplemente entre trabajadores de vigilancia y no de vigilancia, los primeros perciben mayor ambigüedad del rol ($t=-3,12$; $p\leq0,01$). Este dato es contrario a lo que suponiamos, ya que pensábamos que las funciones del personal de vigilancia, al apenas implicar tratamiento, estaban más delimitadas y claras.

d) La ambigüedad del rol percibida no varia significativamente con la antigüedad en el trabajo en prisión.

e) El nivel jerárquico se asocia ligera, negativa y significativamente con la ambigüedad del rol ($r=-0,136$; $p\leq0,01$; $n=343$), de acuerdo con la idea de que a mayor nivel jerárquico mejor percepción del trabajo.

f) El contacto que los trabajadores tienen con los reclusos se relaciona ligeramente con la ambigüedad del rol (r=0,117; p<0,05; n=345).

Los resultados del análisis bivariado entre la ambigüedad del rol y las variables sociodemográficas (ver también tablas 58 y 59, pp. 498-499) nos muestran que:

1) No se perciben diferencias en las medias de ambigüedad en función del género del trabajador.

2) La edad se asocia negativamente con la ambigüedad del rol, es decir, a mayor edad menor ambigüedad del rol (r=-0,200; p≤0,001; n=336). Otros autores, como Hall y Spector (1991), no encontraron esta relación.

3) El nivel de estudios no se asocia con la ambigüedad del rol.

4) Los nativos perciben menor ambigüedad del rol que los no nativos (t=2,84; p≤0,01).

5) El lugar de residencia de los trabajadores no marca diferencias en la media de la ambigüedad del rol percibida.

Por otra parte y aunque no esperábamos este resultado, la ambigüedad del rol se asocia significativa y negativamente con la integración social (r=-0,209; p≤0,001; n=343) (ver tabla 59, página siguiente).

Tabla 58: Medias y desviaciones típicas de percepción da la ambigüedad del rol según las variables organizacionales y personales de carácter nominal.

	Tipo de centro		Comunidad		Función				Total
	Prev.	Pen.	P.V.	CAT.	Vig.	Ofi.	Trat.	Dir.	
Ambigüedad rol									
media	13,526	13,561	13,926	13,084	14,12	13,20	12,81	11,83	13,58
desviación típica	4,000	3,543	3,898	3,608	3,93	3,71	3,48	2,87	3,80
n	190	139	203	143	196	65	64	18	348

Tabla 58 (continuación): Medias y desviaciones típicas de percepción de la ambigüedad del rol según las variables organizacionales y personales de carácter nominal.

	Género		Nativo		Lugar residencia		Total
	Hombre	Mujer	Si	No	En prisión	Fuera	
Ambigüedad rol							
media	13,646	13,374	12,917	14,109	14,286	13,376	13,58
desviación típica	3,823	3,698	3,603	3,912	4,129	3,677	3,80
n	260	83	145	183	70	266	348

Tabla 59: Matriz de correlaciones de Pearson entre la percepción de la ambigüedad del rol y las variables organizacionales y sociodemográficas continuas y la integración social.

	Antigüed.	N. Jerarq.	Contacto	Edad	N. estudios	Integración
Ambigüedad rol	-0,086 n.s. (n=341)	-0,136 ** (n=343)	0,117 * (n=345)	-0,200 *** (n=336)	-0,101 n.s. (n=335)	-0,209 *** (n=343)

(n.s.: no significativo; *: p<0,05; **: p≤0,01; ***: p≤0,001)

Con el objetivo de explicar la percepción de la ambigüedad del rol a partir de las variables continuas y binarias que consideramos sus antecedentes en esta investigación, hacemos un análisis de regresión múltiple por el método *Stepwise*. Las variables organizacionales incluidas en el análisis son la comunidad autónoma, el tipo de prisión, la antigüedad en el empleo, el nivel jerárquico, el nivel de contacto con los reclusos y el tipo de función que se ejerce en prisión. Las sociodemográficas son el género, la edad, el nivel de estudios, el lugar de nacimiento y el lugar de residencia.

Como puede observarse en la tabla 60 de la página siguiente, el modelo obtenido selecciona cinco variables. La proporción de la variabilidad de la ambigüedad del rol explicada por este conjunto de variables es del 10,2% (R^2 ajustada). La correlación múltiple de estos aspectos explicativos con la ambigüedad del rol es del 34,3% (R múltiple).

Tabla 60: Resumen de los pasos del análisis provisional de regresión múltiple sobre la percepción de la ambigüedad del rol.

Paso	Variable	R múltiple	R^2	R^2 Ajustada	F	sig. F
1	Edad	0,201	0,041	0,037	12,183	p≤0,001
2	Nativo	0,272	0,074	0,068	11,471	p≤0,001
3	N. jerárquico	0,297	0,088	0,078	9,192	p≤0,001
4	Antigüedad	0,322	0,104	0,091	8,252	p≤0,001
5	País Vasco	0,343	0,118	0,102	7,598	p≤0,001

El modelo explicativo de la percepción de la ambigüedad del rol del personal penitenciario no selecciona las variables organizacionales tipo de prisión, trabajo de vigilancia y nivel de contacto con los reclusos, ni las sociodemográficas género, nivel de estudios y lugar de residencia. En estos resultados aparece la antigüedad como predictora, variable que no mostraba relaciones significativas con la ambigüedad del rol en el análisis bivariado. Sin embargo, no aparecen variables que tenían relación significativa, como el tipo de trabajo y el nivel de contacto. Analizando también los coeficientes beta correspondientes a cada una de estas cinco variables seleccionadas por el modelo (ver tabla 61), observamos que destacan los de la edad y el nivel jerárquico. Ahora bien, también observamos que el valor de la t no es significativo para la variable nativo. Este resultado, que es contraditorio con los mostrados en la tabla anterior (tabla 60), puede deberse a que los datos relativos a la variable "nativo" no cumplan estrictamente el modelo paramétrico, lo cual es cierto ya que es una variable nominal que la hemos introducido en la regresión múltiple como variable ficticia (no nativo=0, nativo=1).

Tabla 61: Variables incluidas provisionalmente en la ecuación explicativa de la percepción de la ambigüedad del rol.

Variable	B	SE B	beta	t	sig. t
Edad	-0,216	0,048	-0,311	-4,473	p≤0,001
País Vasco	1,112	0,520	0,145	2,138	p<0,05
Antigüedad	0,013	0,006	0,165	2,352	p<0,05
N. jerárquico	-1,079	0,365	-0,180	-2,954	p≤0,01
Nativo	-0,858	0,500	-0,113	-1,717	p>0,05
(Constante)	20,535	1,430		14,360	p≤0,001

Dadas estas contradicciones, nos parece necesario volver a hacer la regresión múltiple eliminando la variable nativo, de manera que podamos conocer el porcentaje de varianza que explican las variables que si son significativas así como sus correspondientes coeficientes beta. Los resultados correspondientes los presentamos en las siguientes tablas 62 y 63.

Tabla 62: Resumen de los pasos del análisis definitivo de regresión múltiple sobre la percepción de la ambigüedad del rol.

Paso	Variable	R múltiple	R^2	R^2 Ajustada	F	sig. F
1	Edad	0,196	0,038	0,035	11,931	p≤0,001
2	País Vasco	0,242	0,058	0,052	9,305	p≤0,001
3	N. jerárquico	0,277	0,077	0,068	8,302	p≤0,001
4	Antigüedad	0,314	0,099	0,088	8,153	p≤0,001

Tabla 63: Variables incluidas definitivamente en la ecuación explicativa de la percepción de la ambigüedad del rol.

Variable	B	SE B	beta	t	sig. t
N. jerárquico	-1,000	0,354	-0,169	-2,825	p≤0,01
Antigüedad	0,015	0,005	0,183	2,681	p≤0,01
País Vasco	1,410	0,449	0,185	3,141	p≤0,01
Edad	-0,204	0,047	-0,297	-4,373	p≤0,001
(Constante)	19,421	1,321		14,703	p≤0,001

Como acabamos de ver en la tabla 62, estas cuatro variables que forman la ecuación explicativa de la ambigüedad del rol explican el 8,8% de su varianza (R^2 ajustada), lo cual nos parece bastante escaso, aunque es más que lo que logran explicar otros autores como Van Voorhis y cols. (1991). Al igual que en el análisis anterior no definitivo, la edad es el factor que parece más explicativo. Analizando también los coeficientes beta (ver tabla 63) la edad sigue siendo la variable más importante, las demás (País Vasco, antigüedad y nivel jerárquico) presentan unos coeficientes muy similares entre sí.

La representación gráfica de los estos resultados es como sigue (gráfico 29):

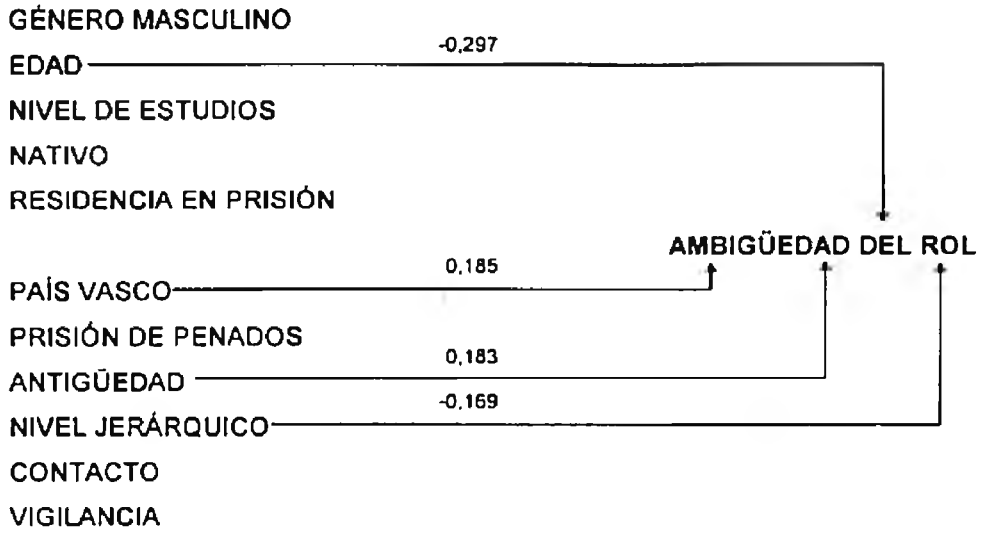


Gráfico 29: Representación gráfica del modelo de regresión múltiple sobre la ambigüedad del rol.

Por tanto, en relación al contraste de la hipótesis 2 referida a la ambigüedad del rol y las subhipótesis 2.1, 2.2 y 2.3 en que se concreta, afirmamos lo que sigue:

i) La hipótesis 2 decía que la ambigüedad del rol podría explicarse a partir de las variables organizacionales y sociodemográficas consideradas, lo cual sólo es muy limitadamente acertado puesto que nuestro modelo explica únicamente el 8,8% de la varianza. Ahora bien, los resultados de este análisis nos sirven para evaluar los efectos indirectos de las variables organizacionales y sociodemográficas en las actitudes, a través de la determinación de la ambigüedad del rol, en el caso de que esta última variable nos sirva para explicar las actitudes.

ii) La subhipótesis 2.1, que afirmaba que las variables organizacionales tendrían más peso que las sociodemográficas en la explicación de la ambigüedad del rol, es parcialmente correcta, puesto que dentro de la ecuación explicativa predominan las variables organizacionales (comunidad autónoma, antigüedad y nivel jerárquico), aunque la variable principal es una sociodemográfica (la edad). El análisis de los

coeficientes beta nos indica que los empleados de mayor edad y los de mayor nivel jerárquico tienden a percibir menor ambigüedad del rol, mientras que los que llevan más tiempo trabajando y los que lo hacen en el País Vasco tienden a percibir mayor ambigüedad del rol.

iii) La subhipótesis 2.2 se corrobora de forma incompleta, ya que sostenía que las variables organizacionales más importantes serían si se trabaja en vigilancia o no (que no aparece en la ecuación) y el nivel jerárquico (que parece ser la variable organizacional más importante).

iv) La subhipótesis 2.3, por la que no esperaba que el género tuviera capacidad predictiva se ve respaldada.

A modo de resumen y conclusión sobre el análisis y la explicación de la ambigüedad del rol, señalamos que:

I) El análisis univariado nos muestra que la media del conjunto de los sujetos en esta variable es de 13,58, lo que dividido por el número de ítems nos da 2,716 que está más cerca del "Neutral" que del "En desacuerdo".

II) El análisis bivariado nos indica que los trabajadores del País Vasco perciben significativamente mayor ambigüedad, de la misma manera ocurre con los trabajadores de vigilancia y los que nos son nativos. Asimismo, la ambigüedad del rol se asocia positivamente con el contacto con los internos y negativamente con el nivel jerárquico, la edad y la integración social. Las demás variables, es decir, el tipo de prisión, la antigüedad, el género y el lugar de residencia no presentan relaciones bivariadas significativas con la ambigüedad del rol.

III) El análisis de regresión múltiple sobre la ambigüedad del rol nos ha permitido saber cuáles de las variables que en el análisis bivariado

mantenian relaciones significativas con la ambigüedad del rol seguian siendo significativas en su explicación, cuando el resto se controla. El modelo obtenido sólo explica el 8,8% de la varianza. Las variables incluidas en el modelo son cuatro: la edad, el nivel jerárquico, la antigüedad y la comunidad autónoma.

3.4. ANÁLISIS Y EXPLICACIÓN DE LA AUTONOMÍA

La autonomia media percibida de la muestra total (n=447) es de 9,36, con un rango entre 3 y 15, y una desviación tipica de 2,50.

El análisis bivariado entre el nivel de autonomía y las variables organizacionales (ver tablas 64 y 65, p. 506) nos indica que:

a) El nivel medio de autonomia percibida no varía significativamente con el tipo de prisión. Aunque esperábamos que en las prisiones de penados, que se les supone un régimen de vida más estricto, los trabajadores tuviesen menor nivel de autonomia, lo cierto es que entre las prisiones de preventivos y penados que hemos estudiado no hay grandes diferencias. Es más, muchas de las prisiones de preventivos tienen también presos penados.

b) Las medias en autonomía percibida del personal del País Vasco y del de Catalunya no son estadísticamente diferentes.

c) El análisis de varianza, el contraste de Scheffé y las medias de cada grupo nos indican que los trabajadores de oficinas, de tratamiento y de dirección perciben significativamente mayor autonomia que los de vigilancia ($F=17,641$; $p\leq0,001$). Este dato está de acuerdo con la idea de Saylor y Wright (1992) de que las personas dedicadas a la custodia perciben el ambiente de forma más negativa. Este nivel más bajo de

autonomía puede deberse también a que, normalmente, ocupan puestos bajos en la jerarquía.

d) La antigüedad en el trabajo y la autonomía percibida se asocian levemente ($r=0,164$; $p\leq0,001$; $n=440$).

e) La autonomía percibida correlaciona positivamente con el nivel jerárquico ($r=0,354$; $p\leq0,001$; $n=441$).

f) El nivel de contacto con los reclusos también se relaciona con el nivel de autonomía que los trabajadores perciben tener ($r=-0,174$; $p\leq0,001$; $n=444$). Puesto que esta asociación podría estar influida por la función, neutralizamos ésta y obtenemos unos resultados que indican que la asociación entre la autonomía y el contacto sólo es significativa para los vigilantes ($r=-0,213$; $p\leq0,001$; $n=271$).

Al analizar las relaciones entre la autonomía percibida y las variables sociodemográficas (ver, de nuevo, tablas 64 y 65, p. 506), observamos que:

1) La percepción de la autonomía de los trabajadores no difiere significativamente de la que tienen las trabajadoras.

2) La percepción de la autonomía aumenta con la edad ($r=0,212$; $p\leq0,001$; $n=431$).

3) El nivel de estudios se asocia positivamente con la autonomía percibida ($r=0,144$; $p\leq0,01$; $n=431$). Sin embargo, al hacer el análisis neutralizando la función, esta relación sólo es significativa para los trabajadores de tratamiento ($r=0,306$; $p\leq0,01$; $n=71$).

4) Los nativos perciben mayor autonomía en su trabajo que los no nativos ($t=-2,14$; $p<0,05$).

5) No hay diferencias en percepción de la autonomía entre los que viven en la prisión y los que no.

Por último, como en las otras percepciones del trabajo analizadas, la integración social se asocia positivamente con el nivel de autonomía (r=0,222; p≤0,001; n=440), lo cual no entraba en nuestras previsiones.

Tabla 64: Medias y desviaciones típicas de percepción de la autonomía según las variables organizacionales y personales de carácter nominal.

	Tipo de centro		Comunidad			Función			Total
	Prev.	Pen.	P.V.	CAT.	Vig.	Ofi.	Trat.	Dir.	
Autonomía									
media	9,301	9,418	9,268	9,545	8,749	9,782	10,722	10,905	9,36
desviación típica	2,595	2,395	2,512	2,480	2,36	2,72	1,96	4,32	2,50
n	239	189	203	143	271	78	72	21	447

	Género		Nativo		Lugar residencia		Total
	Hombre	Mujer	Sí	No	En prisión	Fuera	
Autonomía							
media	9,323	9,495	9,726	9,183	9,089	9,497	9,36
desviación típica	2,483	2,591	2,395	2,616	2,598	2,494	2,50
n	337	105	164	257	112	316	447

Tabla 65: Matriz de correlaciones de Pearson entre la percepción de la autonomía y las variables organizacionales y sociodemográficas continuas y la integración social.

	Antigüed.	N. Jerarq.	Contacto	Edad	N. estudios	Integración
Autonomía	0,164 *** (n=440)	0,354 *** (n=441)	-0,174 *** (n=444)	0,212 *** (n=431)	0,144 ** (n=431)	0,222 *** (n=440)

(n.s.: no significativo; *: p<0,05; **: p≤0,01; ***: p≤0,001)

Con el objetivo de explicar la percepción de la autonomía a partir de las variables continuas y binarias, tanto organizacionales como sociodemográficas, que consideramos son sus antecedentes en esta investigación, hacemos un análisis de regresión múltiple por el método *Stepwise*. Las variables organizacionales incluidas en el análisis son la comunidad autónoma, el tipo de prisión, la antigüedad en el empleo, el nivel jerárquico, el nivel de contacto con los reclusos y el tipo de función que se ejerce en prisión. Las

sociodemográficas son el género, la edad, el nivel de estudios, el lugar de nacimiento y el lugar de residencia.

Como puede observarse en la siguiente tabla 66, las variables seleccionadas en el modelo son cuatro. La proporción de la variabilidad de la autonomía explicada por este conjunto de variables es del 17,5% (R^2 ajustada). El nivel jerárquico explica por sí mismo el 13% de la varianza de la autonomía, por lo que es con mucho el aspecto más explicativo. La correlación múltiple de estos aspectos con la autonomía es del 42,9% (R múltiple).

Tabla 66: Resumen de los pasos del análisis de regresión múltiple sobre la percepción de la autonomía.

Paso	Variable	R múltiple	R^2	R^2 Ajustada	F	sig. F
1	N. jerárquico	0,363	0,132	0,130	56,820	p≤0,001
2	País Vasco	0,389	0,151	0,147	33,242	p≤0,001
3	Edad	0,418	0,175	0,168	26,298	p≤0,001
4	Vigilancia	0,429	0,184	0,175	20,870	p≤0,001

El modelo no selecciona las variables organizacionales tipo de prisión, antigüedad y nivel de contacto, ni las sociodemográficas género, nivel de estudios, nativo y residencia en prisión. Resulta interesante señalar que variables como la antigüedad y el ser nativo o no, que en el análisis bivariado tenían una relación significativa con la autonomía percibida, en esta regresión no aparecen como predictoras. En cambio, sí aparece la variable comunidad autónoma. Podríamos decir que tras la variable nativo lo que realmente estaba era la comunidad autónoma (los que trabajan en Catalunya son, con más probabilidad, nativos), puesto que controlando el resto de variables, aparece. En la tabla 67 de la siguiente página, podemos observar los coeficientes beta que cada una de las variables incluidas aportan a la ecuación explicativa de la percepción de la autonomía.

Tabla 67: Variables incluidas en la ecuación explicativa de la percepción de la autonomía.

Variable	B	SE B	beta	t	sig. t
Edad	0,071	0,023	0,154	3,155	p≤0,01
País Vasco	-0,822	0,274	-0,148	-3,001	p≤0,01
Vigilancia	-0,588	0,295	-0,112	-1,990	p<0,05
N. jerárquico	1,243	0,240	0,304	5,169	p≤0,001
(Constante)	6,418	0,791		8,111	p≤0,001

La representación gráfica de los resultados de esta regresión es como sigue (gráfico 30):

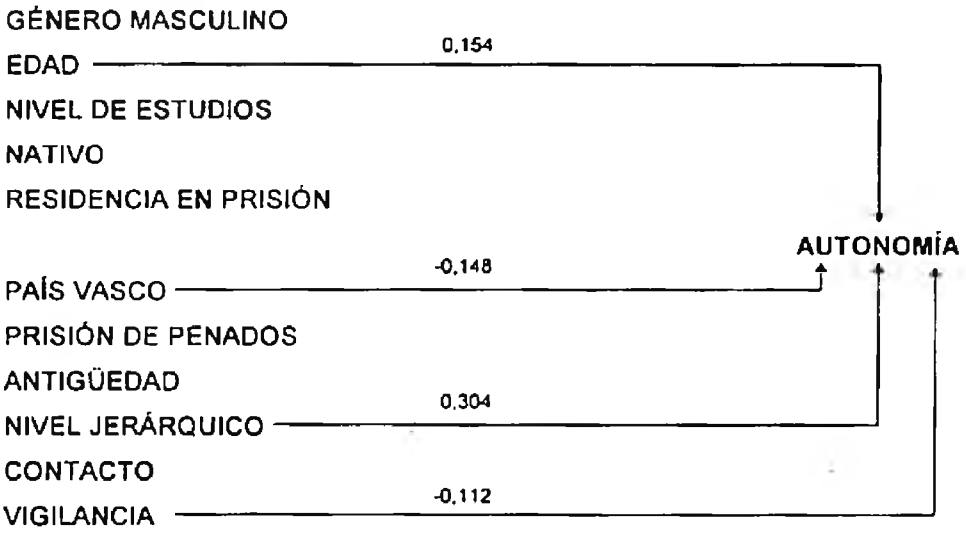


Gráfico 30: Representación gráfica del modelo de regresión múltiple sobre la autonomía.

Por tanto, en relación al contraste de la hipótesis 2 referida a la percepción de la autonomía y sus subhipótesis 2.1, 2.2 y 2.3, señalamos lo siguiente:

i) La hipótesis 2 decía que la autonomía percibida podría explicarse a partir de las variables organizacionales y sociodemográficas, lo cual es moderadamente cierto puesto que nuestro modelo explica sólo el 17,5% de la varianza. A pesar de que la autonomía percibida se explica mal (poco) a partir de las variables incluidas en este análisis de regresión múltiple, los resultados nos sirven para evaluar los efectos indirectos de

las variables organizacionales y sociodemográficas en las actitudes a través de su influencia en la autonomía, en el caso de que la autonomía determine las actitudes.

ii) La subhipótesis 2.1 afirmaba que las variables organizacionales tendrían más peso que las sociodemográficas, lo cual se confirma básicamente ya que excepto la edad, las demás variables en la ecuación son organizacionales.

iii) Queda apoyada la subhipótesis 2.2 que sostenía que las variables organizacionales más importantes serían si se trabaja en vigilancia o no y el nivel jerárquico, aunque también aparece la comunidad autónoma. El nivel jerárquico es la variable más explicativa, teniendo efecto positivo sobre la autonomía. El trabajar de vigilancia, en cambio, tiene efecto negativo en la explicación de la autonomía, al igual que el trabajar en el País Vasco.

iv) También se secunda la subhipótesis 2.3 que afirmaba que el género, cuando se neutralizaba el efecto de otras variables, no tendría capacidad predictora.

A modo de resumen y conclusión sobre el análisis y la explicación de la autonomía percibida, mencionamos lo siguiente:

I) El análisis univariado de la autonomía nos muestra que la media del conjunto de los sujetos en esta variable es de 9,36, lo que dividido por el número de items nos da 3,12 que está más cerca del "Neutral" que del "De acuerdo".

II) El análisis bivariado nos muestra que los trabajadores de vigilancia y los no nativos perciben significativamente menor autonomía, aunque tras la variable nativo lo que realmente está influyendo es la comunidad, como

hemos podido ver en el análisis multivariado. Asimismo, la autonomía se asocia positivamente con la antigüedad, el nivel jerárquico, la edad, el nivel de estudios (aunque sólo para los trabajadores de tratamiento) y la integración social. Por otra parte, la autonomía se asocia significativa y negativamente con el contacto con los internos (sólo para los trabajadores de vigilancia). El resto de las variables, es decir, el tipo de prisión, la comunidad autónoma, el género y el lugar de residencia no presentan relaciones significativas con la autonomia percibida. Posteriormente hemos visto que la comunidad autónoma, cuando se controlan otras variables sí marca diferencias.

III) El análisis de regresión múltiple sobre la autonomía únicamente explica el 17,5% de la varianza de ésta. Así, la hipótesis 2 sólo se confirma débilmente. Las variables incluidas en el modelo son cuatro: el nivel jerárquico, la edad, la comunidad autónoma y el trabajo de vigilancia o no.

3.5. ANÁLISIS Y EXPLICACIÓN DE LA PELIGROSIDAD INTERNA

La media de la peligrosidad interna percibida es de 13,84 en la muestra completa (n=441), con una desviación típica de 3,93 y un rango teórico entre 5 y 25.

El análisis bivariado entre la peligrosidad interna y cada una de las variables organizacionales (ver tablas 68 y 69, pp. 512-513) indica que:

a) La media de la percepción de la peligrosidad del trabajo que se realiza dentro de la prisión es mayor en las prisiones de penados que en las de preventivos ($t=-2,27$; $p<0,05$). Este dato es bastante lógico, pues en estas prisiones suelen estar personas con penas más largas y con

pocas posibilidades de salir en un futuro cercano, además es concordante con la investigación de Van Voorhis y cols. (1991).

b) Las dos comunidades autónomas: País Vasco y Catalunya, no presentan medias significativamente diferentes en la percepción de la peligrosidad interna.

c) Los trabajadores de vigilancia perciben mayor peligrosidad interna que los de tratamiento y que los de oficinas ($F=19,209$; $p\leq0,001$). Cuando distinguimos únicamente entre trabajadores de vigilancia y no de vigilancia, los primeros perciben mayor peligrosidad interna ($t=-7,50$; $p\leq0,001$). Este dato está en la misma linea que los obtenidos por la Dirección General de Instituciones Penitenciarias (1995).

d) La antigüedad no mantiene una relación significativa con la peligrosidad interna.

e) A mayor nivel jerárquico menor percepción de la peligrosidad interna ($r=-0,228$; $p\leq0,001$; $n=437$). Sin embargo, neutralizando la función esta asociación significativa desaparece.

f) En un principio, parece que el contacto que se mantiene con los reclusos se relaciona con la percepción de la peligrosidad interna ($r=0,168$; $p\leq0,001$; $n=440$), pero neutralizando la función tampoco se encuentran diferencias significativas.

El análisis bivariado de la relación entre las variables sociodemográficas y la percepción de la peligrosidad interna (ver de nuevo tablas 68 y 69, pp. 512-513) muestra que:

1) Aunque parece que las mujeres perciben menor peligrosidad interna que los hombres ($t=2,16$; $p<0,05$), cuando neutralizamos la función estas diferencias desaparecen, lo cual nos está indicando que lo que

realmente está influyendo en la percepción de la peligrosidad no es el género sino la función, en consonancia con Feldberg y Glenn (1979).

2) La peligrosidad interna no se relaciona con la edad. Hall y Spector (1991) llegaron a la misma conclusión.

3) La percepción de la peligrosidad disminuye en función del incremento del nivel educativo ($r=-0,170$; $p\leq0,001$; $n=426$). Pero, haciendo el análisis por grupos funcionales esta asociación es únicamente significativa para los directivos ($r=-0,516$; $p<0,05$; $n=20$).

4) Los datos del lugar de nacimiento indican que la media de la percepción de la peligrosidad interna es mayor entre los no nativos ($t=3,12$; $p\leq0,01$).

5) La percepción de la peligrosidad interna es mayor entre los que viven en prisión que entre los que lo hacen fuera ($t=-3,00$; $p\leq0,01$).

Por otra parte, la asociación entre la peligrosidad interna percibida y el nivel de integración social es negativa y significativa ($r=-0,269$; $p\leq0,001$; $n=433$).

Tabla 68: Medias y desviaciones típicas de percepción de la peligrosidad interna según las variables organizacionales y personales de carácter nominal.

	Tipo de centro		Comunidad			Función			Total
	Prev.	Pen.	P.V.	CAT.	Vig.	Ofi.	Trat.	Dir.	
P. interna									
media	13,557	14,420	13,973	13,570	14,835	12,649	11,465	12,950	13,84
desviación típica	3,811	3,993	4,013	3,752	3,90	3,69	2,90	3,65	3,93
n	235	188	298	142	273	74	71	20	441

	Género		Nativo		Lugar residencia		Total
	Hombre	Mujer	Si	No	En prisión	Fuera	
P. interna							
media	14,072	13,124	12,994	14,207	14,727	13,441	13,84
desviación típica	3,949	3,802	3,809	3,917	3,919	3,857	3,93
n	332	105	164	251	110	313	441

Tabla 69: Matriz de correlaciones de Pearson entre la percepción de la peligrosidad interna y las variables organizacionales y sociodemográficas continuas y la integración social.

	Antigüed.	N. Jerarq.	Contacto	Edad	N. estudios	Integración
Peligrosidad interna	-0,030 n.s. (n=436)	-0,228 *** (n=437)	0,168 *** (n=440)	-0,078 n.s. (n=426)	-0,170 *** (n=426)	-0,269 *** (n=433)

(n.s.: no significativo; *: p<0,05; **: p≤0,01; ***: p≤0,001)

Con el objetivo de explicar la percepción de la peligrosidad interna a partir de las variables continuas y binarias, tanto organizacionales como sociodemográficas que consideramos sus antecedentes en el contexto de esta investigación, hacemos un análisis de regresión múltiple por el método *Stepwise*. Las variables organizacionales incluidas en el análisis son la comunidad autónoma, el tipo de prisión, la antigüedad en el empleo, el nivel jerárquico, el nivel de contacto con los reclusos y el tipo de función que se ejerce en prisión. Las sociodemográficas son el género, la edad, el nivel de estudios, el lugar de nacimiento y el lugar de residencia.

Como puede observarse en la tabla 70, el modelo selecciona tres variables. La proporción de la variabilidad de la percepción de la peligrosidad interna explicada por este conjunto de variables es del 14,0% (R^2 ajustada), algo menos que lo explicado por Van Voorhis y cols. (1991). En el trabajo de estos autores, todos los trabajadores entrevistados eran de vigilancia, entre ellos las variables más importantes eran la raza y el tipo de prisión. Los empleados negros y los que trabajaban en prisiones de máxima seguridad percibían el trabajo como más peligroso. El nivel de estudios no se tuvo en cuenta.

Tabla 70: Resumen de los pasos del análisis de regresión múltiple sobre la percepción de la peligrosidad interna.

Paso	Variable	R múltiple	R^2	R^2 Ajustada	F	sig. F
1	Vigilancia	0,346	0,120	0,118	50,552	p≤0,001
2	N. estudios	0,369	0,136	0,131	29,094	p≤0,001
3	Penados	0,384	0,147	0,140	21,259	p≤0,001

Nuestro modelo sólo selecciona las variables nivel de estudios, prisión de penados y función de vigilancia como explicativas de la percepción de la peligrosidad interna del trabajo del personal penitenciario. Como acabamos de ver, la variable trabajo de vigilancia explica por sí misma el 11,8% de la varianza de la peligrosidad interna por lo que es, con mucho, el elemento más explicativo. La correlación múltiple de estos aspectos explicativos con la peligrosidad interna es del 38,4% (R múltiple). En la tabla 71, fijándonos en los coeficientes beta, observamos, de nuevo, que la variable vigilancia es la más determinante de esta percepción.

Tabla 71: Variables incluidas en la ecuación explicativa de la percepción de la peligrosidad interna.

Variable	B	SE B	beta	t	sig. t
N. estudios	-0,657	0,234	-0,138	-2,813	p≤0,01
Penados	0,839	0,376	0,108	2,228	p<0,05
Vigilancia	2,483	0,390	0,313	6,371	p≤0,001
(Constante)	13,197	0,571		23,094	p≤0,001

La representación gráfica de los resultados de esta regresión es como sigue (gráfico 31):

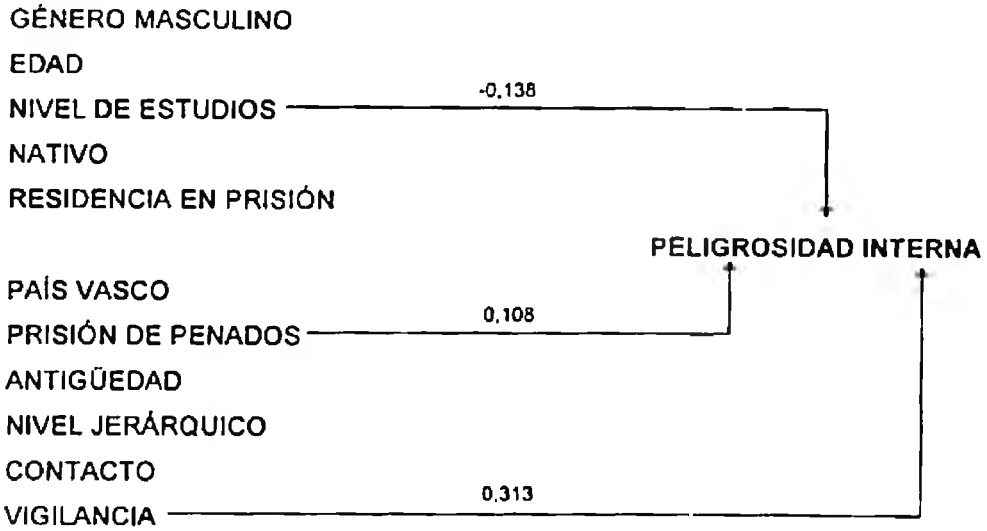


Gráfico 31: Representación gráfica del modelo de regresión múltiple sobre la peligrosidad interna.

Por tanto, en relación al contraste de la hipótesis 2 referida a la peligrosidad interna y las subhipótesis 2.1, 2.2 y 2.3, señalamos lo siguiente:

i) La hipótesis 2 afirmaba que la percepción de la peligrosidad interna podría explicarse a partir de las variables organizacionales y sociodemográficas escogidas, lo cual no es del todo cierto puesto que sólo conseguimos explicar el 14% de su variabilidad. Las variables incluidas en el modelo son el trabajo de vigilancia, el tipo de prisión (penados) y el nivel de estudios.

ii) La subhipótesis 2.1 decía que las variables organizacionales tendrían más peso que las sociodemográficas, lo cual se corrobora ya que se incluyen en la ecuación dos variables organizacionales (vigilancia y penados) y una sociodemográfica (nivel de estudios).

iii) La subhipótesis 2.2, que consideraba las variables organizacionales más importantes serían si se trabaja en vigilancia o no y el nivel jerárquico, se confirma únicamente para la variable vigilancia, no para el nivel jerárquico. En cambio, aparece en el modelo el tipo de prisión. Analizando los coeficientes beta de la ecuación de regresión observamos que el personal que trabaja en prisiones penados y el que lo hace en vigilancia tiende a percibir mayor peligrosidad interna. Por el contrario, los que tienen mayor nivel de estudios suelen percibir menor peligrosidad interna.

iv) La subhipótesis 2.3 decía que el género no sería importante, lo cual se confirma totalmente.

A modo de resumen y conclusión sobre el análisis y la explicación de la peligrosidad interna, decimos lo siguiente:

I) El análisis univariado de la percepción de la peligrosidad interna nos indica que la media en esta variable es de 13,84, lo que dividido por el número de items nos da 2,768 que está más cerca del "Neutral" que del "En desacuerdo".

II) El análisis bivariado nos muestra que los trabajadores de prisiones de penados, los que llevan a cabo tareas de vigilancia, los no nativos y los que viven en la prisión perciben significativamente mayor peligrosidad interna. Asimismo, a mayor nivel de estudios (aunque sólo para directivos) y a mayor integración, menor peligrosidad interna percibida. El resto de las variables, es decir, la comunidad autónoma, la antigüedad, el nivel jerárquico, el contacto con los reclusos, el género y la edad no presentan relaciones significativas con la percepción de la peligrosidad interna. Algunas de ellas (nivel jerárquico, nivel de contacto, género) presentan una aparente asociación positiva que se desvanece al controlar la variable función.

III) El análisis de regresión múltiple sobre la peligrosidad interna, análisis que nos permite conocer la relación entre cada variable predictora con la peligrosidad interna controlando la influencia del resto de variables, sólo explica el 14% de la varianza de la peligrosidad interna. Las variables incluidas en el modelo son tres: el trabajo de vigilancia, la prisión de penados y el nivel de estudios, constituyéndose en las tres variables más importantes en la explicación de la variabilidad de la peligrosidad interna. Es valioso destacar que el nivel de estudios, en el análisis bivariado, sólo mantenía una asociación significativa con la peligrosidad interna para los directivos.

3.6. ANÁLISIS Y EXPLICACIÓN DE LA PELIGROSIDAD EXTERNA

La percepción de la peligrosidad externa tiene una media de 16,22, una desviación típica de 5,90 y un rango entre 6 y 30, para la muestra total de 441 personas.

El análisis bivariado de la peligrosidad externa percibida en función de las variables organizacionales (ver tablas 72 y 73, pp. 519-520) nos indica que:

a) La media de la percepción de la peligrosidad externa es mayor en prisiones de preventivos que en las de penados ($t=4,34$; $p\leq0,001$). Este dato podría estar influenciado por el hecho de que dos de las tres prisiones del País Vasco son de preventivos; sin embargo, haciendo el análisis por separado para los trabajadores de cada comunidad, los resultados se mantienen.

b) En las prisiones vascas se percibe mayor peligrosidad externa que en las catalanas ($t=-10,73$; $p\leq0,001$), aspecto absolutamente lógico puesto que la amenaza terrorista apenas existe en las prisiones catalanas, cuya gestión está transferida a la Generalitat.

c) Hay diferencias significativas entre las medias de los distintos grupos funcionales ($F=3,836$; $p\leq0,01$), destacándose que los trabajadores de vigilancia presentan significativamente mayor percepción de la peligrosidad externa que los de tratamiento, que son los que muestran una media más baja. Cuando dividimos la muestra en trabajadores de vigilancia y no de vigilancia, los primeros manifiestan mayor percepción de la peligrosidad externa ($t=-2,32$; $p<0,05$). Una explicación para este dato puede ser que, durante algún tiempo los trabajadores de tratamiento y asistencia médica, han podido pensar (con un razonamiento poco objetivo pero que les ayudaba a superar el estrés) que tenían menos posibilidades de sufrir atentados, ya que su labor en

la prisión es fundamentalmente "humanitaria". Este endeble argumento se vino definitivamente abajo tras el asesinato del psicólogo de Martutene, Francisco Javier Gómez Elosegi, el 11 de marzo de 1997.

d) La percepción de la peligrosidad externa se incrementa ligeramente con la antigüedad en el trabajo ($r=0,126$; $p\leq0,01$; $n=434$).

e) La percepción de la peligrosidad externa no se asocia con el nivel jerárquico.

f) La percepción de la peligrosidad externa no se asocia con el contacto que se tiene con los reclusos.

El análisis bivariado de la peligrosidad externa percibida en función de las variables sociodemográficas (ver otra vez tablas 72 y 73, pp. 519-520) nos indica que:

1) La peligrosidad externa percibida varía en función del género. Los varones perciben mayor peligrosidad externa que las mujeres ($t=3,50$; $p\leq0,01$), lo cual podría estar relacionado con el hecho de que hasta la fecha ninguna funcionaria de prisiones ha sido objeto de atentados terroristas.

2) La peligrosidad externa percibida no se asocia con la edad.

3) La peligrosidad externa percibida se relaciona de manera ligera y negativa con el nivel de estudios ($r=-0,1171$; $p<0,05$; $n=426$), pero al neutralizar la función haciendo el análisis por separado para cada grupo funcional la asociación desaparece ($n=256, 76, 70, 21$).

4) El personal que no es nativo de la comunidad en la que trabaja percibe mayor peligrosidad externa que el que sí lo es ($t=6,71$; $p\leq0,001$). Esto puede ser porque en el País Vasco, donde mayor peligrosidad externa

se percibe, hay más personal no nativo, porque el personal no nativo está menos integrado, porque los nativos del País Vasco pueden llegar a pensar que a ellos no les tocará (idea objetivamente incorrecta pero que hasta hace bien poco podía ayudarles), etc. En el análisis multivariado vamos a ver si la variable nativo contribuye a predecir la peligrosidad externa.

5) Los que viven en prisión perciben mayor peligrosidad externa que los que viven fuera (t=-5,80; p≤0,001). De hecho, este miedo a resultar victima por razones políticas puede ser una de las principales razones para vivir en la residencia o pisos para funcionarios.

Por último, tal como esperábamos, la peligrosidad externa se asocia de forma fuerte y negativa con la integración social (r=-0,487; p≤0,001; n=434). A la hora de interpretar este dato, pensamos que no es que las personas más integradas no perciban la posibilidad objetiva de sufrir un atentado o un secuestro (que será mayor si se trabaja en el País Vasco y casi inexistente si se hace en Catalunya), lo que ocurre es que, aun conscientes del peligro, las personas más integradas lo superan mejor y por tanto le quitan importancia. Si no, no podrian seguir trabajando y viviendo como lo hacen.

Tabla 72: Medias y desviaciones típicas de la percepción de la peligrosidad externa según variables organizacionales y personales de carácter nominal.

	Tipo de centro		Comunidad		Función				Total
	Prev.	Pen.	P.V.	CAT.	Vig.	Ofi.	Trat.	Dir.	
P. externa									
media	17,52	15,06	17,92	12,56	16,71	16,21	14,08	16,67	16,22
desviación típica	5,90	5,54	5,73	4,43	5,79	6,41	5,37	5,72	5,90
n	237	185	299	140	268	76	71	21	441

	Género		Nativo		Lugar residencia		Total
	Hombre	Mujer	Si	No	En prisión	Fuera	
P. externa							
media	16,75	14,44	13,758	17,603	18,828	15,148	16,22
desviación típica	5,78	5,99	5,751	5,603	5,472	5,829	5,90
n	334	102	157	257	111	311	441

Tabla 73: Matriz de correlaciones de Pearson entre la percepción de la peligrosidad externa y las variables organizacionales y sociodemográficas continuas y la integración social.

	Antigüed.	N. Jerarq.	Contacto	Edad	N. estudios	Integración
Peligrosidad externa	0,126 ** (n=434)	-0,034 n.s. (n=435)	-0,006 n.s. (n=438)	0,032 n.s. (n=424)	-0,117 * (n=426)	-0,487 *** (n=434)

(n.s.: no significativo; *: p<0,05; **: p≤0,01; ***: p≤0,001)

Con el objetivo de explicar la percepción de la peligrosidad externa a partir de las variables tanto continuas como binarias que en esta investigación hemos considerado sus posibles antecedentes hacemos un análisis de regresión múltiple por el método *Stepwise*.

Las variables organizacionales incluidas en el análisis son la comunidad autónoma, el tipo de prisión, la antigüedad en el empleo, el nivel jerárquico, el nivel de contacto con los reclusos y el tipo de función que se ejerce en prisión. Entre las sociodemográficas introducimos el género, la edad, el nivel de estudios, el lugar de nacimiento y el lugar de residencia. También metemos la integración social, puesto que es una variable que consideramos esencial en la explicación de la percepción de la peligrosidad externa.

Como puede observarse en la siguiente tabla 74 cuatro variables han sido seleccionadas en el modelo. La proporción de la variabilidad de la peligrosidad externa explicada por este conjunto de variables es del 26,5% (R^2 ajustada). La integración social explica por sí sola el 21,2% de la varianza de la peligrosidad externa, por lo que es con mucho el aspecto más explicativo. La correlación múltiple de estos elementos explicativos con la peligrosidad externa es del 52,2% (R múltiple).

Tabla 74: Resumen de los pasos del análisis de regresión múltiple sobre la percepción de la peligrosidad externa.

Paso	Variable	R múltiple	R^2	R^2 Ajustada	F	sig. F
1	Integración	0,463	0,214	0,212	99,326	p≤0,001
2	País Vasco	0,492	0,242	0,238	58,012	p≤0,001
3	Penados	0,511	0,261	0,255	42,747	p≤0,001
4	Antigüedad	0,522	0,273	0,265	33,910	p≤0,001

Analizando también los coeficientes beta correspondientes a cada una de las cuatro variables explicativas de la peligrosidad externa seleccionadas por el modelo (ver tabla 75), observamos de nuevo, que la integración social es la variable que imprime más inclinación a la recta de regresión, seguida de la variable País Vasco y trabajar en prisión de penados.

Tabla 75: Variables incluidas en la ecuación explicativa de la percepción de la peligrosidad externa.

Variable	B	SE B	beta	t	sig. t
País Vasco	2,212	0,667	0,173	3,315	p≤0,001
Penados	-1,718	0,535	-0,145	-3,212	p≤0,001
Antigüedad	0,012	0,005	0,105	2,394	p<0,05
Integración	-0,407	0,059	-0,358	-6,893	p≤0,001
Constante	20,099	1,162		17,296	p≤0,001

La representación gráfica de los resultados de esta regresión es como sigue (ver gráfico 32):

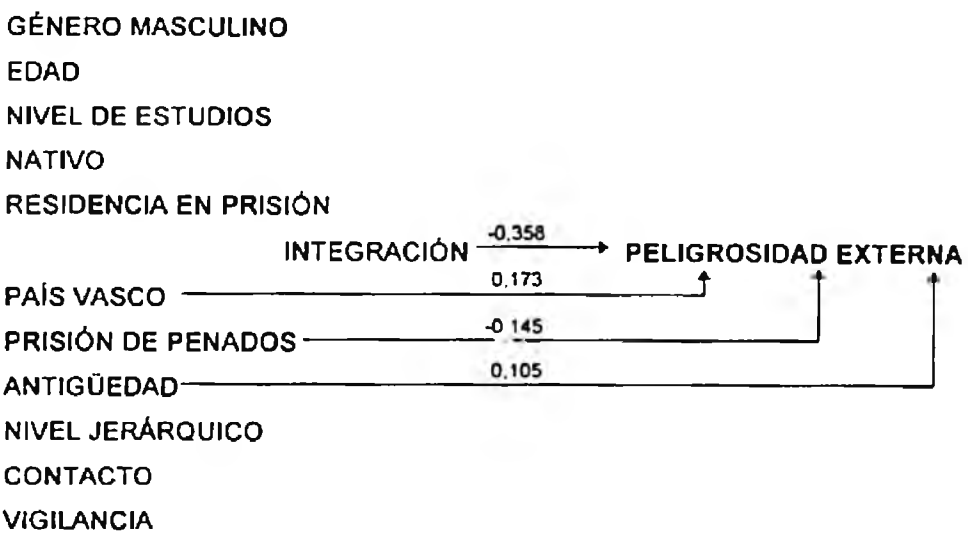


Gráfico 32: Representación gráfica del modelo de regresión múltiple sobre la peligrosidad externa.

Asi, en relación al contraste de la hipótesis 2 y sus subhipótesis 2.1, 2.2, 2.3 y 2.4, relativas a la percepción de la peligrosidad externa, afirmamos que:

i) La hipótesis 2, que afirmaba que la peligrosidad externa podría explicarse a partir de las variables organizacionales, las sociodemográficas y la integración social, es parcialmente cierta puesto que nuestro modelo explica el 26,5% de su varianza. El modelo resultante incluye cuatro variables: integración social, comunidad autónoma, tipo de prisión y antigüedad.

ii) La subhipótesis 2.1 presumia que las variables organizacionales tendrían más peso que las sociodemográficas, lo cual se corrobora, en la ecuación no aparecen variables sociodemográficas y sí organizacionales.

iii) La subhipótesis 2.2 esperaba que las variables organizacionales más importantes serían si se trabaja en vigilancia o no y el nivel jerárquico. Esta subhipótesis no se confirma, apareciendo, en cambio, como variables organizacionales explicativas el tipo de prisión y la antigüedad.

iv) La subhipótesis 2.3 decía que no se esperaba que el género, cuando se neutralizaba el efecto de otras variables tuviese capacidad preditora, lo cual se confirma.

v) La subhipótesis 2.4 indicaba que la integración social sería una variable explicativa fundamental de la peligrosidad externa, lo que también queda apoyado. La integración social explica el 21,2% de la varianza de la peligrosidad externa y es la variable que presenta un coeficiente beta más elevado, en el sentido de que los trabajadores que están más integrados tienden a percibir menor peligrosidad externa.

A modo de resumen y conclusión sobre el análisis y la explicación de la peligrosidad externa, señalamos lo siguiente:

I) El análisis univariado de la peligrosidad externa nos muestra que la media del conjunto de los sujetos en esta variable es de 16,22, lo que dividido por el número de items nos da 2,703 que está más cerca del "Neutral" que del "En desacuerdo".

II) En el análisis bivariado observamos que la peligrosidad externa se relaciona con muchas de las variables evaluadas. Así, los trabajadores de prisiones de preventivos, los que trabajan en el País Vasco, los de vigilancia, los hombres, los no nativos y los que viven en la prisión, presentan medias como grupos significativamente mayor en peligrosidad externa. Además, la antigüedad en el trabajo en prisión se asocia positivamente y la integración social de forma negativa. El resto de las variables, es decir, el nivel jerárquico, el contacto que se mantiene con los reclusos, la edad y el nivel de estudios no presentan relaciones bivariadas significativas con la percepción de la peligrosidad externa.

III) El análisis de regresión nos ha permitido saber cuáles de las variables que mantenían relaciones bivariadas significativas seguían siendolo en la explicación de la percepción de la peligrosidad externa cuando las demás se controlan. Así, el análisis de regresión múltiple sobre la peligrosidad externa realizado sólo explica el 26,5% de la varianza de ésta. Las variables incluidas en el modelo y que explican o predicen la peligrosidad externa son cuatro: la integración, la comunidad autónoma, el tipo de prisión y la antigüedad.

3.7. ANÁLISIS Y EXPLICACIÓN DEL APOYO DE LOS COMPAÑEROS

La muestra global (n=335) percibe un apoyo de compañeros medio de 21,63 con una desviación típica de 4,06 y un rango entre 6 y 30.

Analizando el apoyo de los compañeros en relación con cada una de las variables organizacionales estudiadas (ver tablas 76 y 77, pp. 525-526) observamos que:

a) No se percibe diferente media de apoyo de los compañeros en las prisiones de preventivos y en las de penados. Este dato es discrepante con el estudio de Van Voorhis y cols. (1991), en el que se afirma que los trabajadores de prisiones de máxima seguridad perciben mayor apoyo de los compañeros. Ahora bien, prisión de penados y prisión de máxima seguridad no son términos absolutamente equiparables.

b) No hay diferencias significativas en apoyo de compañeros percibido entre las prisiones catalanas y las vascas.

c) La función que se lleva a cabo tampoco marca diferencias de medias en la percepción del apoyo de los compañeros.

d) La antigüedad en el trabajo no se asocia con el apoyo de los compañeros.

e) La relación entre el nivel jerárquico y el apoyo de compañeros percibido tampoco es significativa.

f) En principio parece que el contacto con los reclusos está relacionado con la percepción del apoyo de los compañeros ($r=0,143$; $p\leq0,01$; $n=333$), pero cuando neutralizamos al función esta relación sólo se da entre los trabajadores de oficinas ($r=0,274$; $p<0,05$; $n=63$).

Por otra parte, el análisis bivariado del apoyo percibido de los compañeros en relación a las variables sociodemográficas nos indica que (ver también tablas 76 y 77, pp. 525-526):

1) El apoyo de los compañeros no varía significativamente en función del género.

2) La edad no se asocia con la percepción del apoyo de los compañeros, al contrario que en la investiación de Van Voorhis y cols. (1991) en la que se encontraba una correlación positiva.

3) El nivel educativo tampoco se asocia con el apoyo de los compañeros.

4) Nativos y no nativos no presentan diferentes medias en la subescala de apoyo de los compañeros.

5) El lugar de residencia tampoco marca diferencias en la percepción del apoyo de los compañeros.

Por último y tal como esperábamos, la percepción del apoyo de los compañeros tampoco se relaciona significativamente con la integración social.

Tabla 76: Medias y desviaciones típicas de percepción del apoyo de los compañeros según las variables organizacionales y personales de carácter nominal.

	Tipo de centro		Comunidad			Función			Total
	Prev.	Pen.	P.V.	CAT.	Vig.	Ofi.	Trat.	Dir.	
A. compañeros									
media	21,35	21,92	21,36	22,04	21,77	20,54	22,28	22,65	21,63
desviación típica	4,33	3,82	4,22	3,81	4,00	4,25	3,92	3,97	4,06
n	187	130	198	136	190	63	61	17	335

	Género		Nativo		Lugar residencia		Total
	Hombre	Mujer	Si	No	En prisión	Fuera	
A. compañeros							
media	21,64	21,58	21,715	21,475	21,145	21,761	21,63
desviación típica	3,81	4,84	4,211	4,041	4,450	3,963	4,06
n	252	80	137	179	69	255	335

Tabla 77: Matriz de correlaciones de Pearson entre la percepción del apoyo de los compañeros y las variables organizacionales y sociodemográficas continuas y la integración social.

	Antigüed.	N. Jerarq.	Contacto	Edad	N. estudios	Integración
Apoyo de compañeros	-0,105 n.s. (n=330)	0,056 n.s. (n=331)	0,143 ** (n=333)	-0,025 n.s. (n=325)	0,041 n.s. (n=324)	0,095 n.s. (n=330)

(n.s.: no significativo; *: p<0,05; **: p≤0,01; ***: p≤0,001)

Con el objetivo de explicar la percepción del apoyo de los compañeros a partir de las variables organizacionales y sociodemográficas, tanto continuas como binarias, que hemos creido que podrian ser sus antecedentes en este estudio, hacemos un análisis de regresión múltiple por el método *Stepwise*. Las variables organizacionales incluidas en el análisis son la comunidad autónoma, el tipo de prisión, la antigüedad en el empleo, el nivel jerárquico, el nivel de contacto con los reclusos y el tipo de función que se ejerce en prisión. Entre las sociodemográficas incluimos el género, la edad, el nivel de estudios, el lugar de nacimiento y el lugar de residencia.

Los resultados de este análisis nos muestran que las variables elegidas no son acertadas para explicar la percepción del apoyo de los compañeros de trabajo, tal como preveíamos tras el análisis bivariado. La única variable que se ha mostrado útil en la explicación de esta variable dependiente es el contacto que se mantiene con los reclusos (R múltiple=16,8%; R^2 ajustada=2,5%; F=8,15; p≤0,01), de manera que el contacto con los reclusos explica el apoyo percibido de compañeros en sentido positivo (coeficiente beta=0,168; t=2,855; p≤0,01). Otros autores como Van Voorhis y cols. (1991) han conseguido explicar el 13% de la varianza. En su estudio, las variables que permitían explicar el apoyo de los compañeros eran la raza, el tipo de prisión y la edad, de manera que los negros, los que trabajan en prisiones de máxima seguridad y los de mayor edad percibían mayor apoyo de compañeros.

Por tanto, nuestra hipótesis 2, que afirmaba que la percepción del apoyo de los compañeros podria explicarse a partir de las variables organizacionales

y sociodemográficas, no se ha confirmado en absoluto puesto que el "modelo" sólo explica el 2,5% de la variabilidad de la variable dependiente, o sea, prácticamente nada. Como consecuencia, no tiene sentido comentar las subhipótesis 2.1, 2.2 y 2.3, que explicitaban esta hipótesis.

A modo de resumen y conclusión sobre el análisis y explicación del apoyo de compañeros, señalamos que:

I) El análisis univariado del apoyo de los compañeros nos muestra que la media de la muestra total en esta variable es de 21,63, lo que dividido entre el número de items nos da 3,605 que está más cerca del "De acuerdo" que del "Neutral".

II) El análisis bivariado nos muestra que no hay relación estadísticamente significativa entre la percepción del apoyo de los compañeros y las variables organizacionales y sociodemográficas, excepto con el contacto con los reclusos, ya que el contacto se asocia positivamente con el apoyo de compañeros en los trabajadores de oficinas.

III) El análisis de regresión múltiple sobre el apoyo de compañeros nos proporciona un modelo que sólo explica el 2,5% de la varianza y que únicamente incluye en la ecuación el contacto.

IV) Como vemos, las variables que hemos estudiado en relación con el apoyo de los compañeros no tienen relación con él ni nos sirven para explicarlo. Indudablemente las variables elegidas no son idóneas, quizá otras más vinculadas a las relaciones interpersonales hubiesen sido más adecuadas. En cualquier caso, los análisis efectuados puede que nos sirvan para explicar indirectamente las actitudes del personal de prisiones, que es el objetivo principal de esta tesis.

3.8. ANÁLISIS Y EXPLICACIÓN DEL APOYO DE LOS SUPERIORES

La muestra global (n=422) percibe un apoyo de superiores con media de 17,93, desviación típica de 4,41 y rango entre 6 y 30.

El análisis bivariado de la percepción del apoyo de los superiores en función de las variables organizacionales consideradas (ver tablas 78 y 79, p. 530) nos indica que:

a) La media de la percepción del apoyo de los superiores no varía significativamente según el tipo de prisión (preventivos o penados).

b) La variable comunidad autónoma (País Vasco o Catalunya) no marca diferencias en la media de las puntuaciones de apoyo de los superiores.

c) Los trabajadores de vigilancia perciben menor apoyo de los superiores que los que no son de vigilancia ($t=2,65$; $p\leq0,01$), más específicamente, mediante el contraste de Scheffé encontramos diferencias significativas entre el personal de tratamiento y el de vigilancia ($F=5,580$; $p\leq0,001$).

d) La antigüedad no se asocia con el apoyo que los trabajadores perciben tener de sus superiores

e) A mayor nivel jerárquico mayor apoyo de los superiores percibido ($r=0,241$; $p\leq0,001$; $n=416$). Lo que coincide con la idea generalizada de que a mayor nivel jerárquico percepción del trabajo es más positiva.

f) El apoyo de los superiores percibido no varía en función del contacto que se tiene con los reclusos.

En cuanto a la relación bivariada de la percepción del apoyo de los superiores con las variables sociodemográficas (ver de nuevo tablas 78 y 79, p. 530) observamos lo siguiente:

1) El género no marca diferencias en la medida del apoyo de los superiores que se percibe. Este dato está en la línea de la opinión general de que el género no es determinante en la percepción del trabajo (Feldberg y Glenn, 1979); sin embargo, no coincide con la apreciación de Vega (1990) de que las mujeres perciben menor apoyo por parte de la dirección que los hombres.

2) La edad mantiene una relación significativa y positiva, aunque baja, con el apoyo de los superiores ($r=0,143$; $p\leq0,01$; $n=408$).

3) El nivel de estudios se asocia también muy ligeramente con el apoyo de los superiores($r=0,102$; $p<0,05$; $n=426$), pero, esta relación deja de ser significativa al neutralizar la función.

4) Los nativos perciben mayor apoyo de superiores que los no nativos ($t=-2,15$; $p<0,05$).

5) El lugar de residencia del trabajador no marca diferencias en la percepción del apoyo de los superiores.

Por último, la integración social se asocia con el apoyo de los superiores ($r=0,219$; $p\leq0,001$; $n=417$), aspecto que no esperábamos.

Tabla 78: Medias y desviaciones típicas de la percepción del apoyo de los superiores según las variables organizacionales y personales de carácter nominal.

	Tipo de centro		Comunidad			Función			Total
	Prev.	Pen.	P.V.	CAT.	Vig.	Ofi.	Trat.	Dir.	
A. superiores									
media	17,790	18,216	17,916	17,992	17,500	17,554	19,516	20,158	17,93
desviación típica	4,556	4,175	4,313	4,589	4,47	4,64	3,60	3,15	4,41
n	229	176	286	134	190	74	64	19	422

	Género		Nativo		Lugar residencia		Total
	Hombre	Mujer	Si	No	En prisión	Fuera	
A. superiores							
media	17,812	18,351	18,555	17,589	17,417	18,188	17,93
desviación típica	4,369	4,519	4,497	4,289	4,426	4,391	4,41
n	324	94	155	246	108	298	422

Tabla 79: Matriz de correlaciones de Pearson entre la percepción del apoyo de los superiores y las variables organizacionales y sociodemográficas continuas y la integración social.

	Antigüed.	N. Jerarq.	Contacto	Edad	N. estudios	Integración
Apoyo de superiores	0,016 n.s. (n=415)	0,241 *** (n=416)	-0,033 n.s. (n=419)	0,143 ** (n=408)	0,102 * (n=406)	0,219 *** (n=417)

(n.s : no significativo; *: p<0,05; **: p≤0,01; ***: p≤0,001)

Con el objetivo de explicar la percepción del apoyo de los superiores a partir de las variables organizacionales y sociodemográficas, tanto continuas como binarias, que hemos considerado sus posibles antecedentes, hacemos un análisis de regresión múltiple por el método *Stepwise*. Las variables organizacionales incluidas son la comunidad autónoma, el tipo de prisión, la antigüedad en el empleo, el nivel jerárquico, el nivel de contacto con los reclusos y el tipo de función que se ejerce en prisión. Las sociodemográficas son el género, la edad, el nivel de estudios, el lugar de nacimiento y el lugar de residencia.

Como puede observarse en la tabla 80 de la página siguiente, el modelo selecciona cuatro variables explicativas del apoyo de los superiores. La proporción de la variabilidad de esta variable dependiente explicada por este conjunto de variables es del 9,5% (R^2 ajustada), aproximadamente lo mismo

que la investigación de Van Voorhis y cols. (1991). La correlación múltiple de estos aspectos explicativos con el apoyo de los superiores es del 32,4% (R múltiple).

Tabla 80: Resumen de los pasos del análisis de regresión múltiple sobre la percepción del apoyo de los superiores.

Paso	Variable	R múltiple	R^2	R^2 ajustada	F	sig. F
1	N. jerárquico	0,248	0,061	0,059	23,335	p≤0,001
2	Nativo	0,270	0,073	0,068	14,050	p≤0,001
3	Edad	0,296	0,087	0,080	11,324	p≤0,001
4	Antigüedad	**0,324**	0,105	**0,095**	10,382	p≤0,001

El modelo no selecciona las variables personales género, nivel de estudios, ni lugar de residencia, ni las organizacionales comunidad autónoma, prisión de penados, trabajo de vigilancia ni contacto con los reclusos como explicativas de la percepción del apoyo de los superiores del personal penitenciario.

Si analizamos los coeficientes beta de las variables incluidas en la ecuación (ver tabla 81, página siguiente), vemos que las variables más decisivas son la edad y el nivel jerárquico, seguidas de la antigüedad y el ser nativo. Al considerar estos resultados es importante señalar la utilidad de realizar análisis multivariados, ya que los bivariados nos pueden estar ocultando las verdaderas relaciones entre variables. Así, en este caso, en el análisis bivariado la edad se relacionaba baja pero significativamente con el apoyo de los superiores, mientras que la antigüedad no. Ahora, en el análisis multivariado, al considerar el efecto de cada variable cuando las demás están siendo controladas, vemos que la edad tiene un papel importante en la predicción de la percepción del apoyo de los superiores, a la vez que la antigüedad también lo tiene, pero en sentido contrario.

Tabla 81: Variables incluidas en la ecuación explicativa de la percepción del apoyo de los superiores.

Variable	B	SE B	beta	t	sig. t
Edad	0,178	0,051	0,226	3,464	p≤0,001
Antigüedad	-0,014	0,005	-0,174	-2,643	p≤0,01
N. jerárquico	1,680	0,361	0,244	4,649	p≤0,001
Nativo	1,038	0,462	0,116	2,247	p<0,05
(Constante)	10,744	1,479		7,263	p≤0,001

La representación gráfica de los resultados de esta regresión es como sigue (gráfico 33):

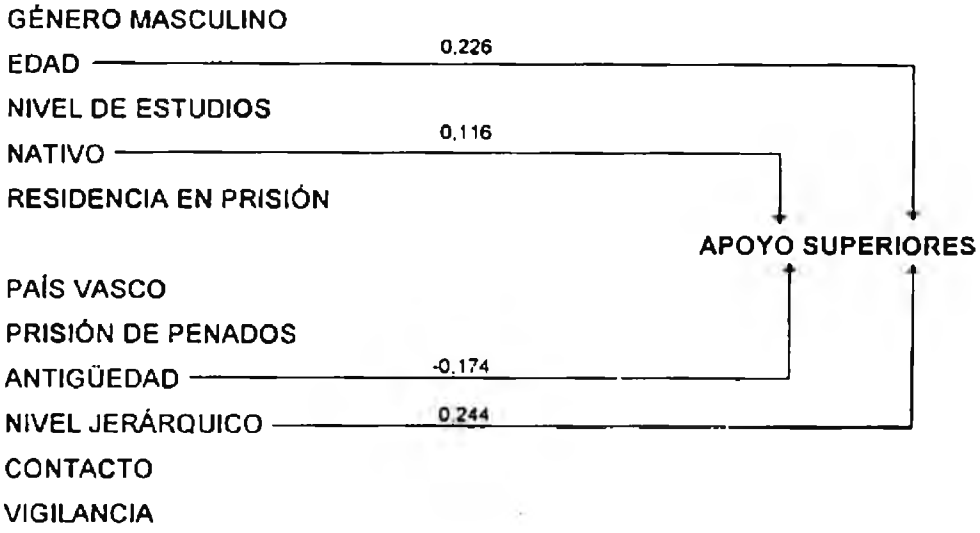


Gráfico 33: Representación gráfica del modelo de regresión múltiple sobre el apoyo de los superiores.

Así, en relación al contraste de la hipótesis 2 y sus subhipótesis 2.1, 2.2 y 2.3 relativas al apoyo de superiores, señalamos lo siguiente:

i) La hipótesis 2 proponía que la percepción del apoyo de los superiores podría explicarse a partir de las variables organizacionales y sociodemográficas escogidas. Sin embargo, los resultados nos indican que estas variables son muy poco significativas ya que con cuatro de ellas en la ecuación explicativa de la variable dependiente sólo se puede explicar el 9,5% de su variabilidad. No obstante, este análisis puede

sernos de utilidad si el apoyo de los superiores resulta ser una variable explicativa de las actitudes del personal penitenciario. Nos serviría para evaluar los efectos indirectos de las variables organizacionales y sociodemográficas sobre las actitudes a través de su influencia en la determinación del apoyo de los superiores.

ii) Los resultados son poco claros para confirmar la subhipótesis 2.1, que aseveraba que las variables organizacionales tendrían más peso que las sociodemográficas, aunque ciertamente la variable más importante en la explicación del apoyo de los superiores parece ser el nivel jerárquico .

iii) Entre las variables organizacionales, sólo los resultados referidos al nivel jerárquico se han visto confirmados (hipótesis 2.2), ya que ni la comunidad ni el trabajo de vigilancia han aparecido en la ecuación. Por el contrario, la antigüedad sí ha aparecido.

iv) La subhipótesis 2.3, que decía que no se esperaba que el género, cuando se neutralizaba el efecto de otras variables tuviese capacidad predictora, se ha visto apoyada.

A modo de resumen y conclusión sobre el análisis y la explicación del apoyo de los superiores, señalamos que:

I) El análisis univariado de la escala de apoyo de los superiores nos indica que la media del conjunto de la muestra en esta variable es de 17,93, que dividido entre el número de ítems nos da 2,988 muy cercano al "Neutral".

II) El análisis bivariado nos indica que los trabajadores de vigilancia, los de menor nivel jerárquico, los más jóvenes, los que tienen menos estudios, los que no son nativos y los menos integrados son los que perciben menor apoyo por parte de los superiores. El resto de las variables

sometidas a análisis, es decir el tipo de prisión, la comunidad autónoma, la antigüedad, el nivel de contacto con los reclusos, el género y el lugar de residencia no presentan relaciones significativas con el apoyo que se percibe tener por parte de los superiores.

III) A la hora de explicar el apoyo de los superiores, el análisis de regresión múltiple explica sólo el 9,5% de la varianza, incluyendo en la ecuación la mayoría de las variables que en el análisis bivariado presentaban relación significativa con el apoyo de superiores: edad, nivel jerárquico y nativo. No apareciendo la variable vigilancia ni el nivel de estudios pero sí la antigüedad cuya relación bivariada no era significativa.

4. CUARTA FASE: ANÁLISIS Y EXPLICACIÓN DEL L.O.C.

En este apartado exponemos los resultados correspondientes a la cuarta fase del análisis de datos, es decir, al análisis y explicación de la expectativa de L.O.C. en el ambiente laboral, respondiendo así a la hipótesis 3.

En primer lugar mostramos y comentamos los resultados del análisis univariado, después los del análisis bivariado entre el L.O.C. y las variables organizacionales, las variables sociodemográficas, la integración social y las variables de percepción del trabajo. Finalmente analizamos los resultados del análisis de regresión múltiple con la que pretendemos explicar el L.O.C. a partir de una serie de variables independientes.

La media de la muestra total (n=415) en la escala de L.O.C. es de 2,983 con una desviación típica de 0,564 y un rango entre 1 y 5, lo cual se sitúa más cerca de "Moderada influencia" que de "Poca influencia".

Analizando el L.O.C. en el trabajo del personal de prisiones en función de las variables organizacionales (ver tablas 82 y 83, p. 537) observamos que:

a) El tipo de prisión (preventivos o penados) no marca diferencias en la media en la expectativa de L.O.C.

b) El personal de Catalunya muestra, como media, una expectativa de L.O.C. significativamente mayor que el del País Vasco ($t=2,35$; $p<0,05$). Sería interesante averiguar por qué ocurre esto; no vamos a entrar a indagarlo pero sí vamos a estudiar, a través del análisis de regresión múltiple, si la comunidad autónoma en la que se trabaja es una variable explicativa del L.O.C. cuando el resto de las variables independientes se controlan estadísticamente.

c) Se dan diferencias no debidas al azar en la media de la expectativa de L.O.C. entre los distintos grupos funcionales ($F=8,031$; $p\leq0,001$). El contraste de Scheffé nos indica que los directivos muestran diferencias significativas con trabajadores de vigilancia y de oficinas, y los de tratamiento con los de oficinas. Cuando simplemente dividimos la muestra en trabajadores de vigilancia o de no vigilancia, los últimos presentan mayor expectativa de L.O.C. ($t=2,11$; $p<0,05$). Estos datos y el análisis de las medias en esta variable corroboran la mayoría de estudios anteriores que afirman que los directores suelen tener un L.O.C. más interno que los demás trabajadores (Mitchell y cols., 1975; Valecha, 1972) y que las personas que desarrollan trabajos de técnicos especializados muestran mayor internalidad que las que no lo hacen (O'Brien y Kabanoff, 1981).

d) La antigüedad se relaciona ligeramente con el L.O.C. ($r=0,106$; $p<0,05$; $n=410$), al igual que encontraron Lester y Genz (1978) en policías.

e) El nivel jerárquico se asocia positivamente con el L.O.C. ($r=0,261$; $p\leq0,001$; $n=411$), como en la mayoría de las investigaciones (Andrisani y Nestel, 1976; Mitchell y cois., 1975; Valecha, 1972).

f) El contacto con los reclusos no se relaciona con la expectativa de L.O.C.

El estudio bivariado entre el L.O.C. y las variables sociodemográficas (ver de nuevo tablas 82 y 83, p. 537) nos indica que:

1) Hombres y mujeres no presentan diferencias significativas en su L.O.C. Este dato es divergente con el de O'Brien y Kabanoff (1981) que indicaba que las mujeres eran más externas. En cualquier caso, la investigación anterior no facilita datos suficientes que indiquen diferencias claras en ninguna dirección.

2) La edad no correlaciona significativamente con el L.O.C.

3) El L.O.C. tampoco se asocia con el nivel de estudios. En otras investigaciones se ha encontrado esta relación (Frantz, 1980b; O'Brien y Kabanoff, 1981) en la nuestra no. La razón puede ser que en la muestra que hemos utilizado hay muchas personas con un nivel elevado de estudios que se encuentra subempleada, en puestos de trabajo que dejan poco lugar para la propia iniciativa y el control, lo cual puede llevar a L.O.C. externo.

4) Los nativos presentan una media significativamente mayor en el L.O.C. que los no nativos ($t=-2,79$; $p\leq0,01$).

5) El lugar de residencia no marca diferencias en las puntuaciones medias de L.O.C.

Por otra parte, el L.O.C. se relaciona significativamente con la integración social y con las ocho variables de percepción del trabajo incluidas en este estudio, como podemos observar en la tabla 83 (p. 537). La correlación entre el L.O.C. y algunas de estas variables son especialmente importantes: con el apoyo de los superiores ($r=0,401$; $p\leq0,001$; $n=391$), con el de los compañeros ($r=0,310$; $p\leq0,001$; $n=305$), con la autonomía ($r=0,394$; $p\leq0,001$;

n=411), con la autoridad personal (r=0,350; p≤0,001; n=407) y con la institucional (r=0,302; p≤0,001; n=402). Estos datos, de acuerdo con diversos autores (Kimmons y Greenhaus, 1976; Krause, 1987; Organ y Greene, 1974; Spector y O'Connell, 1994), confirman nuestras suposiciones sobre la importancia de la percepción de la autoridad, la autonomía y el apoyo para el desarrollo de un L.O.C. interno en el trabajo. Esperamos que estos resultados se corroboren en el análisis multivariado.

Tabla 82: Medias y desviaciones típicas del L.O.C. según las variables organizacionales y sociodemográficas de carácter nominal.

	Tipo de centro		Comunidad		Función				Total
	Prev.	Pen.	P.V.	CAT.	Vig.	Ofi.	Trat.	Dir.	
L.O.C.									
media	2,945	2,996	2,937	3,076	2,935	2,871	3,141	3,424	2,983
desviación típica	0,602	0,525	0,576	0,529	0,54	0,63	0,52	0,49	0,564
n	223	175	282	133	247	75	69	21	415

	Género		Nativo		Lugar residencia		Total
	Hombre	Mujer	Sí	No	En prisión	Fuera	
L.O.C.							
media	2,985	2,974	3,077	2,916	2,895	3,010	2,98
desviación típica	0,571	0,546	0,549	0,561	0,577	0,558	0,56
n	312	101	156	233	103	296	415

Tabla 83: Matriz de correlaciones de Pearson entre el L.O.C. y las variables organizacionales y sociodemográficas continuas, la integración social y las variables de percepción de las características del trabajo.

	Antigüed.	N. Jerarq.	Contacto	Edad	N. Estudios
L.O.C.	0,106 * (n=410)	0,261 *** (n=411)	0,008 n.s. (n=414)	0,014 n.s. (n=402)	0,013 n.s. (n=402)
	Integración social				
L.O.C.	0,204 *** (n=406)				
	Au. institucional	**Au. personal**	**Ambigüedad**	**Autonomía**	
L.O.C.	0,302 *** (n=402)	0,350 *** (n=407)	-0,254 *** (n=316)	0,394 *** (n=411)	
	P. interna	**P. externa**	**Ap. compañeros**	**Ap. superiores**	
L.O.C.	-0,242 *** (n=404)	-0,156 ** (n=405)	0,310 *** (n=305)	0,401 *** (n=391)	

(n.s.: no significativo; *: p<0,05; **: p≤0,01; ***: p≤0,001)

Con el objetivo de explicar el L.O.C. a partir de las variables organizacionales, sociodemográficas y de percepción del trabajo, tanto continuas como binarias, que en esta investigación hemos considerado sus posibles antecedentes posibles, hacemos un análisis de regresión múltiple por el método *Stepwise*. Dentro de las variables organizacionales consideramos la comunidad autónoma, el tipo de prisión, la antigüedad en el empleo, el nivel jerárquico, el nivel de contacto con los reclusos y el tipo de función que se ejerce en prisión. Las sociodemográficas son el género, la edad, el nivel de estudios, el lugar de nacimiento y el lugar de residencia. Por último, incluimos las ocho variables de percepción de las características del trabajo (autoridad personal, autoridad institucional, ambigüedad del rol, autonomía, peligrosidad interna, peligrosidad externa, apoyo de compañeros y apoyo de superiores).

Como puede observarse en la siguiente tabla 84, el modelo selecciona cinco variables. La proporción de la variabilidad del L.O.C. explicada por este conjunto de variables es del 31,5% (R^2 ajustada). El apoyo de los superiores explica por sí mismo el 20,5% de la varianza del L.O.C. por lo que es con mucho el aspecto más explicativo. La correlación múltiple de estos aspectos explicativos con la peligrosidad externa es del 57,4% (R múltiple).

Tabla 84: Resumen de los pasos del análisis de regresión múltiple sobre el L.O.C.

Paso	Variable	R múltiple	R^2	R^2 ajustada	F	sig. F
1	Ap. superiores	0,453	0,205	0,202	59,409	p≤0,001
2	Autonomía	0,504	0,254	0,247	38,617	p≤0,001
3	Edad	0,532	0,283	0,274	30,001	p≤0,001
4	Au. institucional	0,564	0,318	0,306	26,448	p≤0,001
5	Ap. compañeros	**0,574**	0,330	**0,315**	22,246	p≤0,001

Analizando también los coeficientes beta correspondientes a las cinco variables explicativas del L.O.C. seleccionadas por el modelo (ver tabla 85, en la página siguiente), observamos que todas las variables incluidas tienen una importancia parecida.

Tabla 85: Variables incluidas en la ecuación explicativa del L.O.C.

Variable	B	SE B	beta	t	sig. t
Edad	-0,023	0,007	-0,194	-3,442	p≤0,001
Au. institucional	0,039	0,011	0,205	3,438	p≤0,001
Autonomía	0,052	0,014	0,228	3,759	p≤0,001
Ap. compañeros	0,017	0,008	0,124	2,007	p<0,05
Ap. superiores	0,329	0,008	0,250	3,667	p≤0,001
Constante	1,870	0,270		6,923	p≤0,000

La representación gráfica de los resultados de esta regresión es como vemos en el gráfico 34:

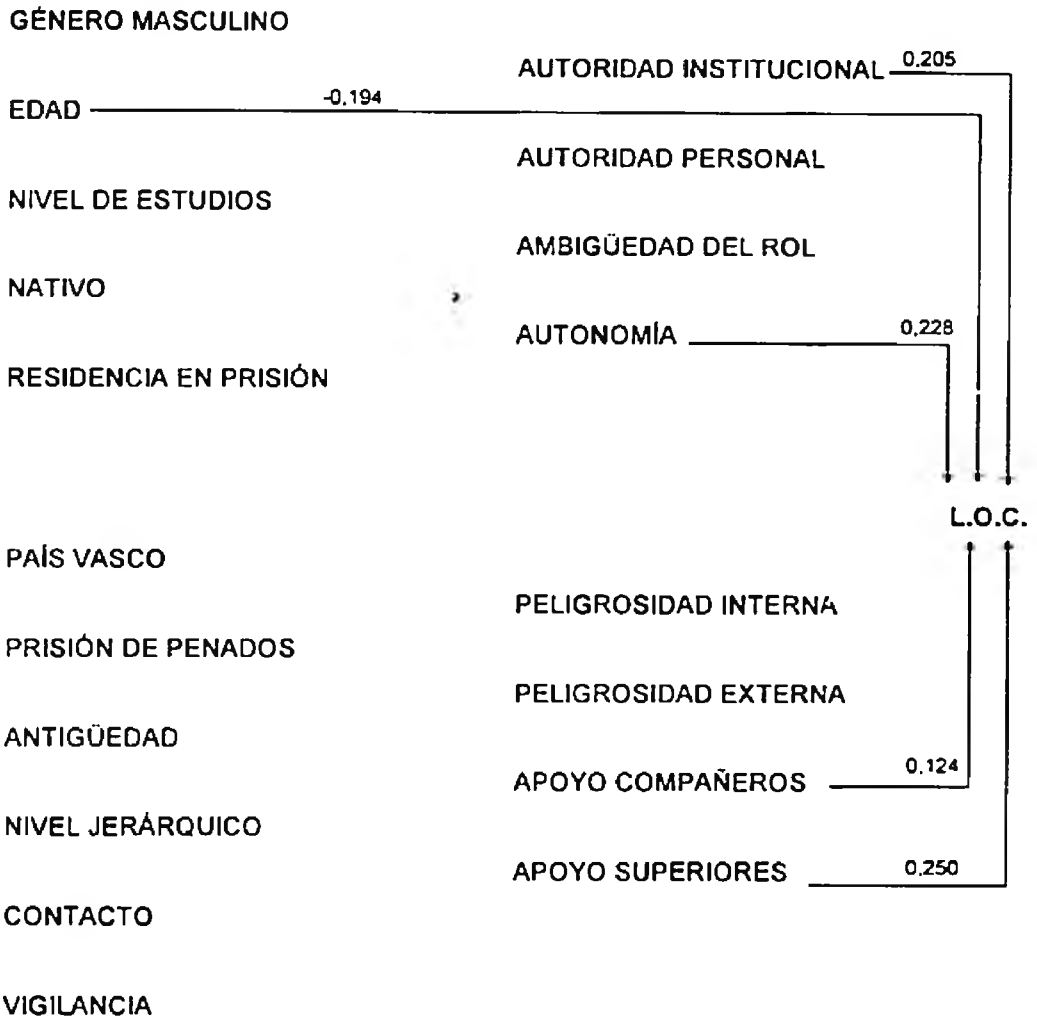


Gráfico 34: Representación gráfica del modelo de regresión múltiple sobre el L.O.C.

Por tanto, en relación al contraste de la hipótesis 3 y las subhipótesis 3.1, 3.2, 3.3 y 3.4 en las que se explicita, señalamos lo siguiente:

i) La Hipótesis 3 afirmaba que las expectativas de L.O.C. sobre el ambiente laboral de los trabajadores de prisiones se podrian explicar y predecir a partir de las variables sociodemográficas, las organizacionales y las de percepción del trabajo. Los resultados nos indican que es sólo parcialmente cierta porque el modelo resultante del análisis de regresión múltiple explica el 31,5% de la varianza, lo que es un poco escaso. Ahora bien, este análisis, además, del interés propio de explicar el L.O.C., tiene el valor añadido de servirnos para evaluar los efectos indirectos de las variables organizacionales, sociodemográficas y de percepción del trabajo sobre las actitudes a través de su influencia en el L.O.C., cuando éste determina las actitudes, que esperamos que lo haga.

ii) La subhipótesis 3.1, que decia que las variables de percepción del trabajo y las organizacionales, en general, tendrian más peso en la explicación y predicción del L.O.C. que las sociodemográficas, se cumple de forma incompleta, ya que, como vemos, cuatro de las cinco variables incluidas en el modelo son de percepción del trabajo. Sin embargo, no aparece ninguna variable organizacional y sí una sociodemográfica: la edad.

iii) La subhipótesis 3.2, que sostenia de entre las variables de percepción del trabajo, tendrian mayor valor predictivo las relacionadas con el control de la situación laboral (apoyo de superiores, autonomía y autoridad), se confirma. Las variables apoyo de superiores, autonomía y autoridad institucional aparecen junto con el apoyo de compañeros como las variables de percepción del trabajo explicativas del L.O.C., de manera que la relación es positiva.

iv) La subhipótesis 3.3. no esperaba que las variables sociodemográficas tuvieran capacidad predictora del L.O.C. en el trabajo. Sin embargo, la edad sí lo es en nuestro modelo, de manera que los trabajadores más jóvenes tienden a presentar un L.O.C. más alto.

v) La subhipótesis 3.4. decía que entre las variables organizacionales, la antigüedad y el nivel jerárquico tendrían la mayor capacidad predictora del L.O.C. Esta subhipótesis no se confirma. En realidad, ninguna de estas variables aparece en la ecuación predictora del L.O.C.

A modo de resumen y conclusión sobre el análisis y explicación del L.O.C. en el trabajo en prisiones, señalamos lo siguiente:

I) El análisis univariado del L.O.C. nos enseña que la muestra total (n=415) presenta una media en esta variable de 2,983 con un rango entre 1 y 5, es decir cercana al control medio.

II) El análisis bivariado nos muestra que los trabajadores nativos, los que trabajan en Catalunya, los que llevan más tiempo haciéndolo, los de más alto nivel jerárquico y los que no realizan tareas de vigilancia presentan mayor expectativa de control. Asimismo el L.O.C. se asocia significativamente con la integración social y con todas las variables de percepción del trabajo. Esta asociación es positiva con la integración, la autoridad institucional, la autoridad personal, la autonomía, el apoyo de compañeros y el apoyo de superiores. La asociación es negativa con la ambigüedad del rol, la peligrosidad interna y la peligrosidad externa. El resto de las variables, es decir, el tipo de prisión, el nivel de contacto con los reclusos, el género, la edad, el nivel de estudios, el lugar de residencia, no presentan relaciones significativas con el L.O.C.

III) El análisis de regresión múltiple sobre el L.O.C. realizado explica el 31,5% de su varianza. Las variables incluidas en el modelo son cinco: el

apoyo de los superiores, la autonomía, la edad (variable que en el análisis bivariado no mostraba asociación significativa), la autoridad institucional y el apoyo de los compañeros. Es importante destacar que algunas variables que en el análisis bivariado había mantenido un nivel de asociación importante con el L.O.C. (autoridad personal, ambigüedad del rol, peligrosidad interna y peligrosidad externa), en el análisis multivariado, al controlar el efecto de otras variables, pierden esta relación significativa.

5. QUINTA FASE: ANÁLISIS Y EXPLICACIÓN DE LAS ACTITUDES HACIA EL TRABAJO Y HACIA LOS RECLUSOS

A lo largo de este título presentamos los resultados correspondientes a la última y fundamental fase de la investigación empírica, la quinta. En ella, analizamos y explicamos, en la medida de lo posible, las actitudes generales del personal de prisiones hacia su trabajo y hacia los reclusos, así como las dimensiones que forman estas actitudes, respondiendo, de esta manera, a la hipótesis 4.

La exposición de los resultados la vamos a hacer dedicando un apartado a cada actitud, ya sea ésta general o sea una dimensión de la actitud general. Siguiendo el mismo orden utilizado para exponer los resultados referidos a todas las variables ya explicadas, en primer lugar describimos las puntuaciones de la muestra en cada actitud. Posteriormente presentamos los resultados del análisis bivariado, es decir, los resultados que la relacionan con el resto de variables (organizacionales, sociodemográficas, integración social, de percepción del trabajo y L.O.C.). Para facilitar la lectura y comprensión de los resultados, como hasta ahora, mostraremos tablas resumen con las medias y desviaciones típicas de cada actitud en función de las variables independientes de carácter nominal, y tablas con las correlaciones de cada

actitud con las variables independientes continuas. Después, analizamos los resultados del análisis de regresión múltiple con los que pretendemos explicar cada actitud a partir de una serie de variables. La exposición de los resultados de estas regresiones múltiples las apoyaremos con tablas resumen y gráficos. Con el fin de estudiar la hipótesis 4 en profundidad, vamos a evaluar también los efectos indirectos de las distintas variables sobre las actitudes generales y sus dimensiones, para lo cual tendremos en cuenta los resultados de las fases anteriores en el análisis de camino (*path analysis*).

5.1. ANÁLISIS Y EXPLICACIÓN DE LA ACTITUD GLOBAL HACIA EL TRABAJO

La actitud global hacia el trabajo que presenta la muestra total (n=325) tiene una media de 33,66, una desviación típica de 7,83 y un rango teórico entre 11 y 55.

Al analizar la actitud global hacia el trabajo en relación con las variables organizacionales (ver tablas 86 y 87, pp. 546-547) encontramos que:

a) La media de la actitud hacia el trabajo es más positiva entre los trabajadores de las prisiones de penados que entre los de preventivos ($t=-2,84$; $p\leq0,01$). Este dato no concuerda con la idea de que el ambiente más estresante de las cárceles de máxima seguridad influye en las actitudes del personal (Cullen y cols., 1985b).

b) La actitud global hacia el trabajo media es más positiva en Catalunya que en el País Vasco ($t=2,88$; $p\leq0,01$).

c) Las media de la actitud hacia el trabajo varía significativamente dependiendo de la función que se realiza en la prisión ($F=12,592$; $p\leq0,001$). El contraste de Scheffé nos indica que el personal de tratamiento y el directivo tienen una actitud hacia su trabajo

significativamente más positiva que el de vigilancia y el de oficinas. Asimismo, si dividimos la muestra en vigilantes y no vigilantes, los no vigilantes presentan una media significativamente mayor, es decir, más positiva, que los vigilantes ($t=4,78$; $p\leq0,001$). Estos datos están en la línea de la investigación de Kassebaum y cols. (1964) y de Williams (1983) que afirman que las características del propio rol y los problemas que llevan consigo afectan a las personas determinando parcialmente sus actitudes.

d) La antigüedad no correlaciona con la actitud general hacia el trabajo, lo cual no nos sorprende puesto que los datos disponibles acerca de la relación entre estas dos variables no son concluyentes.

e) La actitud hacia el trabajo se asocia positivamente con el nivel jerárquico ($r=0,284$; $p\leq0,001$; $n=320$), resultado que nos parece razonable puesto que según se avanza en el nivel jerárquico se va disponiendo de más autonomía, autoridad, y se realizan trabajos con más contenido.

f) El contacto que se mantiene con los reclusos en principio no se relaciona con la actitud hacia el trabajo. Sin embargo, puesto que la influencia del contacto puede ser distinta dependiendo de la naturaleza de éste y considerando que el contacto que los vigilantes, oficinistas, personal de tratamiento y directivos mantienen con los reclusos es muy diferente, realizamos el análisis para cada grupo funcional. Así, observamos que entre los trabajadores de tratamiento sí se da correlación significativa entre la actitud positiva hacia el trabajo y el contacto con los reclusos ($r=0,338$; $p\leq0,01$; $n=56$), de manera que a mayor contacto actitud más positiva hacia el trabajo, lo cual es una muestra de que, en algunos casos, las gratificaciones del trabajo pueden venir de manos del contacto con los reclusos, como ya hemos indicado anteriormente.

Por otra parte, los análisis bivariados entre la actitud global hacia el trabajo y las variables sociodemográficas (ver de nuevo tablas 86 y 87, pp. 546-547) nos indican que:

1) La actitud global hacia el trabajo es más positiva entre las mujeres ($t= -4,24$; $p \leq 0,001$), resultado que está en la línea de Van Voorhis (1991) y Wright y Saylor (1991). No obstante, cuando realizamos el análisis de forma separada para cada grupo funcional los resultados sólo son significativos para el personal de tratamiento ($t=-2,47$; $p<0,05$), por lo que parece que, excepto para este grupo, el género no marca diferencias en actitudes hacia el trabajo, de acuerdo con Mottaz (1991) y Robbins (1991) que decían que hay pocas diferencias entre hombres y mujeres en sus actitudes hacia el trabajo.

2) La actitud global hacia el trabajo no se asocia significativamente con la edad. Toch y Klofas (1982), en cambio, sí habían encontrado relación.

3) Analizando la muestra total no hallamos correlación entre el nivel de estudios y la actitud hacia el trabajo, en contradicción con Toch y Klofas (1982). La razón puede ser que en nuestra muestra, debido al alto porcentaje de personas que están subempleadas, es razonable que el mayor nivel educativo no conduzca necesariamente a actitudes más favorables hacia el trabajo. Otros estudios también han llegado a la conclusión de que cuando se controlan otras variables como el nivel jerárquico y la función, la educación no se relaciona con las actitudes (Jurik y Winn, 1987; Kassebaum y cols., 1964; Shamir y Drory, 1981).

   Ahora bien, haciendo el mismo análisis por grupos funcionales en el grupo de directivos, que es un grupo pequeño, el nivel de estudios se asocia muy fuertemente con la actitud positiva hacia el trabajo ($r=0,535$; $p<0,05$; $n=16$).

4) Las personas nativas de la comunidad en la que trabajan presentan una media significativamente más alta en la actitud favorable hacia su empleo que los no nacidas en esa comunidad (t=-2,37; p<0,05).

5) Los trabajadores que no viven en la prisión, frente a los que tienen su residencia en ella, presentan actitudes más positivas hacia el trabajo (t=3,48; p≤0,001).

Además, como puede verse en la tabla 87 (página siguiente) y según esperábamos, la actitud global hacia el trabajo correlaciona alto y significativamente con la integración social (r=0,341; p≤0,001; n=319), con la percepción de las diferentes características del trabajo consideradas, especialmente con el apoyo de los superiores (r=0,478; p≤0,001; n=302) y con la ambigüedad del rol (r=-0,446; p≤0,001; n=323), y con el L.O.C (r=0,458; p≤0,001; n=299). A continuación, en el análisis multivariado veremos cuales de éstas y de las anteriores variables (organizacionales y sociodemográficas) son predictoras de la actitud general hacia el trabajo.

Tabla 86: Medias y desviaciones típicas de la actitud global hacia el trabajo según las variables organizacionales y sociodemográficas de carácter nominal.

	Tipo de centro		Comunidad			Función			Total
	Prev.	Pen.	P.V.	CAT.	Vig.	Ofi.	Trat.	Dir.	
Act. Trabajo									
media	32,393	34,930	32,612	35,114	31,978	33,635	37,714	40,062	33,66
desviación típica	7,898	7,450	8,044	7,329	7,43	7,68	7,70	5,69	7,83
n	178	129	183	140	185	63	56	16	325

	Género		Nativo		Lugar residencia		Total
	Hombre	Mujer	Si	No	En prisión	Fuera	
Act. Trabajo							
media	32,653	36,920	34,905	32,795	30,879	34,601	33,66
desviación típica	7,724	7,296	7,674	7,862	7,560	7,765	7,83
n	245	75	137	171	66	248	325

Tabla 87: Matriz de correlaciones de Pearson entre la actitud global hacia el trabajo y las variables organizacionales y sociodemográficas continuas, la integración social, la percepción de las características del trabajo y el L.O.C.

	Antigüedad	N. Jerárquico	Contacto	Edad	N. Estudios
Act. Trabajo	-0,001 n.s. (n=318)	0,284 *** (n=320)	-0,042 n.s. (n=322)	0,107 n.s. (n=313)	0,072 n.s. (n=312)
	Integración social				
Act. Trabajo	0,341 *** (n=319)				
	Au. institucional	**Au. personal**	**Ambigüedad**	**Autonomía**	
Act. Trabajo	0,402 *** (n=318)	0,419 *** (n=321)	-0,446 *** (n=323)	0,420 *** (n=323)	
	P. interna	**P. externa**	**Ap. compañeros**	**Ap. superiores**	
Act. Trabajo	-0,353 *** (n=315)	-0,381 *** (n=317)	0,338 *** (n=311)	0,478 *** (n=302)	
	L.O.C.				
Act. Trabajo	0,458 *** (n=299)				

(n.s : no significativo; *: p<0,05; **: p≤0,01; ***: p≤0,001)

Con el objetivo de explicar la actitud global hacia el trabajo a partir de las variables tanto continuas como binarias que consideramos sus antecedentes en esta investigación y que acabamos de comentar, hacemos un análisis de regresión múltiple por el método *Stepwise*. Esta regresión nos va a permitir conocer qué variables determinan directamente la variabilidad de la actitud general hacia el trabajo, cuando se controla el efecto del resto de variables. Las variables incluidas en la regresión son las siguientes: las organizacionales comunidad autónoma, tipo de prisión, antigüedad en el empleo, nivel jerárquico, nivel de contacto con los reclusos y tipo de función que se ejerce en prisión; las sociodemográficas género, edad, nivel de estudios, lugar de nacimiento y lugar de residencia; la integración social, todas las variables de percepción del trabajo y el L.O.C.

Como puede observarse en la tabla 88 de la página siguiente, en el análisis se seleccionan ocho variables que forman la ecuación explicativa de la actitud global hacia el trabajo. La variabilidad de la actitud general hacia el

trabajo explicadas por este conjunto de variables es del 48,5% (R^2 ajustada), lo que está bastante bien. El L.O.C. explica por sí solo el 23,1% de la varianza. La correlación múltiple de estos aspectos explicativos con la actitud hacia el trabajo es de 71,0% (R múltiple).

Tabla 88: Resumen de los pasos del análisis provisional de regresión múltiple sobre la actitud global hacia el trabajo.

Paso	Variable	R múltiple	R^2	R^2 ajustada	F	sig. F
1	L.O.C.	0,484	0,235	0,231	65,941	p≤0,001
2	Ambigüedad	0,594	0,353	0,347	58,440	p≤0,001
3	P. interna	0,652	0,426	0,418	52,622	p≤0,001
4	Género	0,672	0,451	0,441	43,544	p≤0,001
5	A. personal	0,685	0,470	0,457	37,375	p≤0,001
6	A. compañeros	0,694	0,481	0,467	32,495	p≤0,001
7	A. institucional	0,702	0,492	0,475	28,936	p≤0,001
8	P. externa	0,710	0,505	0,485	26,475	p≤0,001

Analizando también los coeficientes beta correspondientes a cada una de las ocho variables explicativas de la actitud general hacia el trabajo (ver tabla 89, página siguiente), observamos de nuevo, que el L.O.C. es la variable más determinante, seguida muy de cerca y en sentido contrario por la ambigüedad del rol, lo cual es muy razonable, a la vista de la parte teórica de esta tesis. Por otra parte, también observamos que el valor de la t no es significativo para la variable "autoridad personal". Este dato sorprende, puesto que en principio, y dado que la t (de la tabla 89) y la F (de la tabla 88) son criterios paralelos, sería lógico esperar que coincidieran. Sin embargo, esto no ocurre; lo cual podría deberse a que los datos de los que disponemos, concretamente los relativos a la autoridad personal, no cumplen rigurosamente el modelo paramétrico.

Tabla 89: Variables incluidas provisionalmente en la ecuación explicativa de la actitud global hacia el trabajo.

Variable	B	SE B	beta	t	sig. t
G. masculino	-2,748	0,949	-0,145	-2,895	p≤0,01
P. Interna	-0,748	0,126	-0,131	-2,159	p<0,05
P. externa	-0,272	0,082	-0,135	-2,278	p<0,05
Ap. compañeros	0,207	0,101	0,110	2,048	p<0,05
Au. institucional	0,382	0,154	0,147	2,478	p≤0,01
Au. personal	0,326	0,180	0,105	1,813	**p>0,05**
Ambigüedad	-0,497	0,114	-0,241	-4,357	p≤0,001
L.O.C.	3,496	0,792	0,248	4,412	p≤0,001
(Constante)	27,310	4,571		5,975	p≤0,001

Dados estos resultados, nos parece necesario volver a hacer la regresión múltiple eliminando la variable autoridad personal para conocer el porcentaje de varianza que explican las variables que sí son significativas y sus correspondientes coeficientes beta. Los resultados correspondientes a la regresión definitiva los presentamos en las siguientes tablas 90 y 91:

Tabla 90: Resumen de los pasos del análisis definitivo de regresión múltiple sobre la actitud global hacia el trabajo.

Paso	Variable	R múltiple	R^2	R^2 ajustada	F	sig. F
1	L.O.C.	0,485	0,235	0,231	66,312	p≤0,001
2	Ambigüedad	0,594	0,353	0,347	58,751	p≤0,001
3	P. interna	0,652	0,426	0,418	52,865	p≤0,001
4	Género	0,671	0,451	0,441	43,718	p≤0,001
5	P. externa	0,683	0,466	0,454	37,037	p≤0,001
6	A. institucional	0,698	0,486	0,472	33,324	p≤0,001
7	A. compañeros	**0,704**	0,496	**0,479**	29,561	p≤0,001

Tabla 91: Variables incluidas definitivamente en la ecuación explicativa de la actitud global hacia el trabajo.

Variable	B	SE B	beta	t	sig. t
G. masculino	-2,685	0,952	-0,141	-2,822	p≤0,01
P. Interna	-0,261	0,126	-0,126	-2,070	p<0,05
P. externa	-0,217	0,078	-0,159	-2,763	p<0,01
Ap. compañeros	0,204	0,101	0,109	2,018	p<0,05
Au. institucional	0,441	0,151	0,170	2,917	p≤0,01
Ambigüedad	-0,547	0,111	-0,266	-4,925	p≤0,001
L.O.C.	3,772	0,781	0,268	4,832	p≤0,001
(Constante)	30,174	4,243		7,112	p≤0,001

Como hemos podido ver en la tabla 90 de la página anterior, las siete variables que forman la ecuación definitiva de explicación de la actitud global hacia el trabajo explican el 47,9% de la varianza (R^2 ajustada). Al igual que en el análisis anterior no definitivo, el L.O.C. explica por sí sólo el 23,1% de la varianza. La correlación múltiple de estos aspectos explicativos con la actitud hacia el trabajo es de 70,4% (R múltiple). Analizando también los coeficiente beta (ver tabla 91, página anterior), el L.O.C. es la variable más importante, seguida de la ambigüedad del rol.

Ahora bien, como hemos venido diciendo en esta tesis, no sólo estamos interesados en los efectos directos que tienen las variables predictoras elegidas sobre cada una de las actitudes que pretendemos explicar. También nos interesan sus efectos indirectos en la explicación de las actitudes, efectos a través de la explicación de otras variables explicativas de las actitudes. Así, en el caso de la actitud global hacia el trabajo, podemos explicar un 47,9% de su varianza por las siete variables que nos ofrece la regresión. Sin embargo, puesto que estas siete variables, como hemos visto, se explican a su vez por otras, estas últimas también tienen parte de la responsabilidad en la explicación y predicción de la actitud global hacia el trabajo, aunque esta responsabilidad sea de menor entidad.

Para evaluar los efectos indirectos vamos a utilizar el análisis de camino (*path analysis*), en este tipo de análisis se usan las ecuaciones de regresión múltiple estandarizada para examinar modelos teóricos (Asher, 1983; Davis, 1985; García, 1982). En nuestro caso, utilizamos las ecuaciones de regresión obtenidas en las fases 2, 3 y 4 del análisis de datos, en las que se explican la integración social, la percepción de distintos aspectos del trabajo y el L.O.C. laboral. Los coeficientes de camino son idénticos a los coeficientes beta, en donde la ecuación de regresión refleja la estructura del modelo que se está analizando. De esta manera, el modelo del camino y los coeficientes de camino suministran una imagen de la parcela del mundo laboral en prisiones

que pretendemos explicar, al mismo tiempo que los coeficientes describen el impacto de las variables independientes o predictoras.

En la siguiente tabla 92 mostramos los coeficientes beta directo, indirecto y total de las todas las variables que a priori hemos creído que podrían ser variables predictoras de la actitud global hacia el trabajo. Los coeficientes indirectos los hemos obtenido tras realizar las operaciones necesarias de cada ruta o camino.

Tabla 92: Coeficientes beta directos, indirectos y totales de las variables predictoras sobre la actitud global hacia el trabajo.

Variable	beta directo	beta indirecto	beta total
G. masculino	-0,141	------	-0,145
Edad	------	0,055	0,055
N. estudios	------	0,070	0,070
Nativo	------	0,031	0,031
Resi. prisión	------	0,009	0,009
País Vasco	------	-0,078	-0,078
Penados	------	0,012	0,012
Antigüedad	------	-0,065	-0,065
N. jerárquico	------	0,137	0,137
Contacto	------	0,023	0,023
Vigilancia	------	-0,019	-0,019
Integración	------	0,048	0,048
Au. institucional	0,170	0,051	0,221
Au. personal	------	------	------
Ambigüedad del rol	-0,266	------	-0,266
Autonomía	------	0,056	0,056
Peligrosidad interna	-0,126	------	-0,126
Peligrosidad externa	-0,159	------	-0,159
Apoyo compañeros	0,109	0,031	0,140
Apoyo superiores	------	0,062	0,062
L.O.C.	0,268	------	0,268

A continuación, mostramos la representación gráfica del modelo de regresión sobre la actitud global hacia el trabajo (ver gráfico 35, en la página siguiente). En él, como hasta ahora, mostramos con flechas los efectos directos indicando también los coeficientes beta directos, como novedad y con el símbolo ✓ indicamos las variables que están influyendo en la actitud global hacia el trabajo indirectamente[51].

[51] Esta forma de representar los resultados de las regresiones es la que vamos a emplear de aquí en adelante en la explicación de cada una de las actitudes.

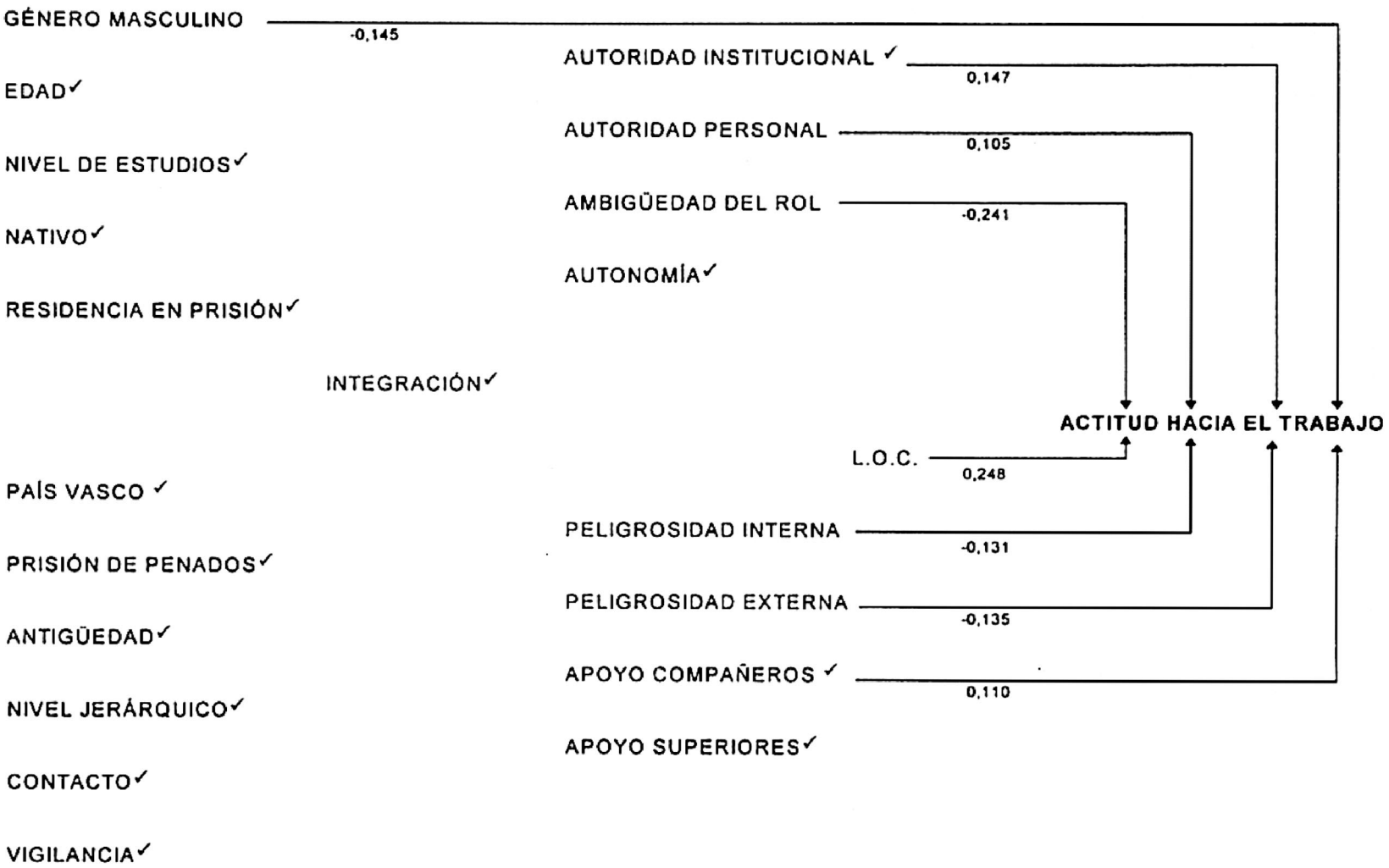


Gráfico 35: Representación gráfica del modelo de regresión múltiple sobre la actitud global hacia el trabajo.

Puesto que nos resulta de gran interés conocer la importancia relativa de cada una de las variables independientes en la predicción de la actitud global hacia el trabajo, y, a sabiendas de que este aspecto es difícil de precisar y que sólo pueden establecerse aproximaciones, que en muchos casos pueden no ser reales, vamos a hallar lo que Bisquerra (1989) llama coeficientes de contribución (C) de cada variable predictora en la explicación de cada una de las actitudes.

El coeficiente de contribución es el producto de la correlación de la variable predictora con el criterio (independientemente de que esta sea significativa o no) y el coeficiente beta entre ambas variables. Es decir, al hallarlos estamos generando el hiperplano de contribución de base $beta_1$, $beta_2$, $beta_3$.... con lo cual conocemos la contribución de las variables independientes a la dependiente.

La suma de los coeficientes de contribución coincide con la proporción de la varianza del criterio explicada por el conjunto de predictores. Además, cada coeficiente de contribución multiplicado por cien ofrece el porcentaje de la variabilidad del criterio que viene explicada por esa variable (ver tabla 93, página siguiente).

Tabla 93: Coeficientes de contribución y porcentajes de variabilidad de la actitud global hacia el trabajo explicados por las variables independientes[52].

Variable	Correlación	beta total	C	C%
G. masculino	-0,231***	-0,145	0,03350	**3,35**
Edad	0,107 n.s.	0,055	0,00588	**0,59**
N. estudios	0,072 n.s.	0,070	0,00504	**0,50**
Nativo	0,134 *	0,031	0,00525	**0,53**
Resi. prisión	-0,193 ***	0,009	-0,00173	**-0,17**
País Vasco	-0,159 **	-0,078	0,01240	**1,24**
Penados	0,161 **	0,012	0,00193	**0,19**
Antigüedad	-0,001 n.s.	-0,065	0,00006	**0,01**
N. jerárquico	0,284 ***	0,137	0,03891	**3,89**
Contacto	-0,042 n.s.	0,023	-0,00097	**-0,10**
Vigilancia	-0,259 ***	-0,019	0,00492	**0,49**
Integración	0,341 ***	0,048	0,01637	**1,64**
Au. institucional	0,402 ***	0,221	0,08884	**8,88**
Au. personal	0,419 ***	------	---------	**-----**
Ambigüedad del rol	-0,446 ***	-0,266	0,11864	**11,86**
Autonomía	0,420 ***	0,056	0,02352	**2,35**
Peligrosidad interna	-0,353 ***	-0,126	0,04624	**4,62**
Peligrosidad externa	-0,381 ***	-0,159	0,06058	**6,06**
Apoyo compañeros	0,338 ***	0,140	0,04732	**4,73**
Apoyo superiores	0,478 ***	0,062	0,02964	**2,96**
L.O.C.	0,458 ***	0,268	0,12274	**12,27**
TOTAL				**66,45**

Por tanto, en relación al contraste de la hipótesis 4, y más concretamente subhipótesis 4.1 relativa a la actitud global hacia el trabajo, que decía que las variables organizacionales, las sociodemográficas, la integración social, las variables de percepción de las características del trabajo y el L.O.C., explicarían y predecirían esta variable, señalamos que:

i) Las variables consideradas en esta tesis como explicativas de la actitud global hacia el trabajo explican, de hecho, en buena medida esta actitud. La regresión que explica directamente la actitud hacia el trabajo explica el 47,9% de la varianza. Si consideramos los efectos indirectos el porcentaje de la varianza explicado por las variables se eleva al 66,45%.

[52] Nótese que en algunas ocasiones, y para la misma variable, el signo de la correlación (r) y de beta son diferentes. Este hecho puede deberse a ligeros desajuste en el modelo (que no cumple estrictamente los supuestos paramétricos) o simplemente a que al pasar de análisis bivariado a multivariado los resultados varían. Cualquiera que sea la razón, debemos tener mucha precaución al interpretar C.

ii) El L.O.C. es la variable más importante en la predicción de la actitud hacia el trabajo, el porcentaje de variabilidad que explica es el 12,27%.

iii) Las variables de percepción de las características del trabajo también son muy importantes, especialmente la ambigüedad del rol (11,86%), la autoridad institucional (8,88%) y la peligrosidad externa (6,06%).

iv) Las variables organizacionales tienen escasa importancia en la explicación de la actitud global hacia el trabajo, la única variable un poco destacada es el nivel jerárquico (3,89%).

v) Asimismo, las variables sociodemográficas tampoco explican apenas la actitud global hacia el trabajo, entre ellas la más destacada es el género (3,35%).

A modo de resumen y conclusión sobre el análisis y explicación de la actitud global hacia el trabajo, señalamos lo siguiente:

I) El análisis univariado de la actitud global hacia el trabajo nos indica que la muestra total (n=325) tiene una media de 33,66, que dividida por el número de items que constituyen esta variable (11) nos da 3,06, es decir ligeramente por encima del "Neutral".

II) El análisis bivariado nos indica que los trabajadores de prisiones de penados, los que trabajan en Catalunya, los que se dedican a tareas de tratamiento o directivas, los de más alto nivel jerárquico, las mujeres que se dedican a tratamiento, los nativos y los que no viven en la prisión presentan significativamente una actitud global más positiva hacia el trabajo. Asimismo, la actitud hacia el trabajo correlaciona positiva y significativamente con el nivel jerárquico, con el nivel de estudios (sólo para directivos), la integración social, la autoridad institucional y la personal, la autonomía, el apoyo de los compañeros y de los superiores,

y el L.O.C. Por otra parte, la asociación es negativa con la ambigüedad del rol y con la peligrosidad, tanto interna como externa.

III) La actitud general hacia el trabajo no mantiene correlaciones significativas con el resto de las variables, es decir, la antigüedad, la edad y el nivel de contacto con los reclusos (aunque sí lo es para los trabajadores de tratamiento).

IV) El análisis de regresión múltiple sobre la actitud global hacia el trabajo explica el 47,9% de la varianza. Las variable incluidas en el modelo en el que se consideran los efectos directos son siete. En sentido positivo el L.O.C., la autoridad institucional y el apoyo de compañeros; y en sentido negativo la ambigüedad del rol, el género masculino, la peligrosidad interna y la peligrosidad externa. Considerando los efectos indirectos el porcentaje de varianza explicada se eleva a 66,45%. En este sentido, todas las variables que hemos incluido en la investigación excepto la autoridad personal determinan la actitud global hacia el trabajo de forma directa y/o indirecta, en mayor o menor medida.

5.2. ANÁLISIS Y EXPLICACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

La satisfacción en el trabajo de la muestra global de funcionarios de prisiones (n=429) tiene una media de 23,22, una desviación típica de 5,22 y un rango teórico entre 7 y 35.

El análisis bivariado de la satisfacción laboral en relación con las variables organizacionales consideradas (ver tablas 94 y 95, pp. 559-560) nos indica que:

a) No hay diferencias significativas entre las medias en satisfacción laboral mostradas por los trabajadores de las prisiones de preventivos y los de penados, acorde con los resultados de Hepburn y Albonetti (1980).

b) La satisfacción es mayor entre el personal catalán que entre el vasco ($t=3,62$; $p\leq0,001$).

c) La función que se realiza en prisión marca diferencias en las medias de satisfacción ($F=10,782$; $p\leq0,001$). Más concretamente, los trabajadores de vigilancia muestran significativamente menos satisfacción que los trabajadores de tratamiento y que los directivos. Hepburn y Knepper (1993) también encontraron que los trabajadores de tratamiento estaban más satisfechos que los encargados de la seguridad. Dividiendo a los trabajadores en vigilantes y no vigilantes, los primeros muestran menor satisfacción laboral que los demás ($t=5,11$; $p\leq0,001$).

d) La antigüedad en el trabajo en prisiones no se asocia con la satisfacción en el trabajo, tal como señalaron Hall y Spector (1991) y Hepburn (1984). En cambio, otros autores habían hallado que la antigüedad correlacionaba positivamente con la satisfacción (Jurik y Halemba, 1984; Lester y Genz, 1978).

e) El nivel jerárquico se relaciona con la satisfacción ($r=0,238$; $p\leq0,001$; $n=423$), de acuerdo con Beehr y Drexler (1986) y de Diego y cols. (1991).

f) El contacto que se mantiene con los reclusos no se asocia con la satisfacción, lo que también está de acuerdo con Hepburn (1984) y Whitehead y Lindquist (1986)

Analizando las relaciones bivariadas de la satisfacción en el trabajo con las variables sociodemográficas (ver de nuevo las tablas 94 y 95, pp. 559-560) encontramos que:

1) El género no marca diferencias en las medias de satisfacción laboral. En principio parecía que las mujeres se encuentraban más satisfechas, pero al neutralizar la función haciendo un análisis separado para cada

grupo funcional las diferencias no se mantienen. Este dato corrobora la investigación anterior (Cullen y cols., 1985b; de Diego y cols., 1991; Jurik y Halemba, 1984; Owen, 1988; Stinchcomb, 1984; Van Voorhis y cols., 1991; Walters 1992; Wright y Saylor, 1991; Zupan, 1986).

2) La edad no correlaciona con la satisfacción laboral, aunque la mayoría de las investigaciones previas sí encontraban una relación significativa, si bien débil (de Diego y cols., 1991; Hall y Spector, 1991; Robbins, 1991; White y Spector, 1987).

3) El nivel de estudios y la satisfacción laboral tampoco se asocian, lo cual responde a nuestras expectativas ya que, aunque hay investigaciones previas que indican que la educación incrementa indirectamente la satisfacción laboral (Ross y Reskin, 1992), también las hay que señalan que la sobrecualificación la reduce (Cullen y cols., 1985b; Jurik y Musheno, 1986; Jurik y cois., 1987; Kalleberg y Søresen, 1973; O'Brien, 1986; Sterling, 1974; Van Voorhis y cols., 1991), y nuestra muestra está bastante sobrecualificada. En realidad, la mayoría de la investigación (por ejemplo, Rogers, 1985, 1991) señala que son las variables relacionadas con las condiciones del trabajo, más que el nivel de estudios, las que condicionan la satisfacción laboral.

4) La media en satisfacción laboral de los que son nativos es significativamente mayor que la de los no nativos ($t=-4,89$; $p\leq0,001$).

5) Por último, la media en satisfacción laboral de lo que no viven en prisión es significativamente superior que la que muestran los que tienen su residencia en prisión ($t=3,24$; $p\leq0,001$).

Por otro lado, en análisis bivariado también, la satisfacción laboral correlaciona significativamente con la integración social, las variables de percepción del trabajo y el L.O.C. (ver otra vez la tabla 95, p. 560).

Esperábamos que la satisfacción laboral se relacionara de forma clara con la integración social, y así ha sido.

La asociación entre las distintas variables de percepción y la satisfacción laboral también han respondido a nuestras expectativas, estando en la línea de los trabajos de Blau y cols. (1986), Crouch (1980a), Cullen y cols (1985a, 1985b), Hackman y Oldman (1976), Hall y Spector (1991), Hepburn (1984, 1987), Hepburn y Crepin (1984), Philliber (1987), Poole y Regoli (1980b), Rutter y Fielding (1988) y Toch (1980), entre otros.

Por último, los resultados sobre el L.O.C. y la satisfacción también ratifican los estudios anteriores (Gemmill y Heisler, 1972; Kasperson, 1982; Knoop,1981; Lester y Genz, 1978; Organ y Greene, 1974 y Spector y O'Connell, 1994).

En el análisis multivariado, que vamos a realizar a continuación, veremos cuáles de todas estas variables son capaces de predecir la satisfacción y en qué medida.

Tabla 94: Medias y desviaciones típicas de la satisfacción laboral según las variables organizacionales y sociodemográficas de carácter nominal.

	Tipo de centro		Comunidad			Función			Total
	Prev.	Pen.	P.V.	CAT.	Vig.	Ofi.	Trat.	Dir.	
Satisfacción									
media	22,910	23,428	22,638	24,457	22,248	23,945	25,203	26,900	23,22
desviación típica	5,450	4,942	5,396	4,606	5,16	5,26	4,82	3,46	5,22
n	231	180	287	140	262	73	69	20	429

	Género		Nativo		Lugar residencia		Total
	Hombre	Mujer	Si	No	En prisión	Fuera	
Satisfacción							
media	22,848	24,436	24,786	22,317	21,963	23,838	23,22
desviación típica	5,22	5,08	4,702	5,342	5,538	5,024	5,22
n	323	101	159	246	108	303	429

Tabla 95: Matriz de correlaciones de Pearson entre la satisfacción laboral y las variables organizacionales y sociodemográficas continuas, la integración social, la percepción de las características del trabajo y el L.O.C.

	Antigüedad	N. Jerárquico	Contacto	Edad	N. Estudios
Satisfacción	-0,055 n.s. (n=422)	0,238 *** (n=423)	-0,092 n.s. (n=426)	0,054 n.s. (n=412)	0,032 n.s. (n=413)
	Integración social				
Satisfacción	0,391 *** (n=421)				
	Au. institucional	**Au. personal**	**Ambigüedad**	**Autonomía**	
Satisfacción	0,384 *** (n=418)	0,435 *** (n=423)	-0,478 *** (n=329)	0,415 *** (n=426)	
	P. interna	**P. externa**	**Ap. compañeros**	**Ap. superiores**	
Satisfacción	-0,420 *** (n=419)	-0,376 *** (n=420)	0,331 *** (n=317)	0,509 *** (n=402)	
	L.O.C.				
Satisfacción	0,442 *** (n=397)				

(n.s.: no significativo; *: p<0,05; **: p≤0,01; ***: p≤0,001)

Con el objetivo de explicar la satisfacción laboral a partir de las variables que hemos creído que podrían ser sus antecedentes y que acabamos de analizar en el estudio bivariado, de entre las cuales unas son de naturaleza continua y otras de carácter binario, hacemos un análisis de regresión múltiple por el método *Stepwise*. Las variables organizacionales incluidas son la comunidad autónoma (si es el País Vasco o no), el tipo de prisión (si es de penados o no), la antigüedad en el empleo, si el trabajo es de vigilancia o no, el nivel jerárquico y el nivel de contacto con los reclusos. Las variables sociodemográficas son el género (masculino o no), el nivel educativo, si se es nativo de la comunidad en la que se trabaja y si se tiene fijada la residencia en la prisión. Además, consideramos la integración social, todas las variables de percepción del trabajo y el L.O.C.

Como podemos observar en la tabla 96 de la página siguiente, la proporción de la variabilidad de la satisfacción laboral explicadas por este conjunto de variables es del 51,8 % (R^2 ajustada), lo cual es un buen resultado ya que es mucho más de lo que logran explicar los estudios revisados, que no sobrepasan el 36% (Cullen y cols., 1985b; Gruenberg, 1980; Jurik y Halemba,

1984; Jurik y cols., 1987; Talarico y Swanson, 1982; Van Voorhis y cols., 1990 y White y Spector, 1987). La correlación múltiple de los aspectos explicativos de nuestra regresión con la satisfacción laboral es de 72,7% (R múltiple). Asimismo, vemos que el paso séptimo saca de la ecuación la variable apoyo de superiores que había sido incluida en el primer paso, al hacerlo aumenta ligeramente el error estándar y baja la R múltiple y la R^2 ajustada, dando lugar a un modelo más parsimonioso.

Tabla 96: Resumen de los pasos del análisis de regresión múltiple sobre la satisfacción laboral.

Paso	Variable	R múltiple	R^2	R^2 ajustada	F	sig. F
1	Ap. superiores	0,512	0,262	0,259	77,784	p≤0,001
2	Au. personal	0,599	0,359	0,353	60,890	p≤0,001
3	P. interna	0,649	0,421	0,413	52,678	p≤0,001
4	L.O.C.	0,684	0468	0,458	47,528	p≤0,001
5	Ambigüedad	0,717	0,514	0,502	45,441	p≤0,001
6	Integración	0,731	0,534	0,521	40,890	p≤0,001
7	Ap. superiores	**0,727**	0,529	**0,518**	48,217	p≤0,001

Analizando también los coeficientes beta correspondientes a cada una de las cinco variables explicativas de satisfacción laboral seleccionadas por el modelo (ver tabla 97), observamos que la ambigüedad del rol, el L.O.C. y la peligrosidad interna son las variables con coeficientes más altos, lo cual está en la línea de anteriores investigaciones (Cullen y cols., 1985 y White y Spector, 1987) y responde a nuestras expectativas.

Tabla 97: Variables incluidas en la ecuación explicativa de la satisfacción laboral.

Variable	B	SE B	beta	t	sig. t
Integración	0,166	0,052	0,158	3,212	p≤0,01
P. interna	-0,363	0,069	-0,260	-5,291	p≤0,001
Au. personal	0,397	0,112	0,189	3,559	p≤0,001
Ambigüedad	-0,387	0,072	-0,280	-5,395	p≤0,001
L.O.C.	2,636	0,490	0,275	5,386	p≤0,001
(Constante)	19,290	2,599		7,424	p≤0,001

Como hemos hecho al explicar la actitud global hacia el trabajo, no sólo nos interesa conocer los efectos directos de las variables sobre la satisfacción

laboral sino que también queremos evaluar la influencia indirecta de cada variable a través de estas cinco variables que la determinan directamente. A través del análisis de camino calculamos el coeficiente beta indirecto de cada variable independiente sobre la satisfacción laboral. En la siguiente tabla 98 mostramos los resultados.

Tabla 98: Coeficientes beta directos, indirectos y totales de las variables independientes sobre la satisfacción laboral.

Variable	beta directo	beta indirecto	beta total
G. masculino	-------	-------	-------
Edad	-------	-0,028	-0,028
N. estudios	-------	0,086	0,086
Nativo	-------	0,085	0,085
Resi. prisión	-------	-0,030	-0,030
País Vasco	-------	-0,121	-0,121
Penados	-------	-0,074	-0,074
Antigüedad	-------	-0,058	-0,058
N. jerárquico	-------	0,168	0,168
Contacto	-------	0,006	0,006
Vigilancia	-------	-0,063	-0,063
Integración	0,158	-------	0,158
Au. institucional	-------	0,056	0,056
Au. personal	0,189	-------	0,189
Ambigüedad del rol	-0,280	-------	-0,280
Autonomía	-------	0,063	0,063
Peligrosidad interna	-0,260	-------	-0,260
Peligrosidad externa	-------	-------	-------
Apoyo compañeros	-------	0,034	0,034
Apoyo superiores	-------	0,069	0,069
L.O.C.	0,275	-------	0,275

A continuación mostramos un gráfico representativo del modelo de regresión sobre la satisfacción laboral (gráfico 36).

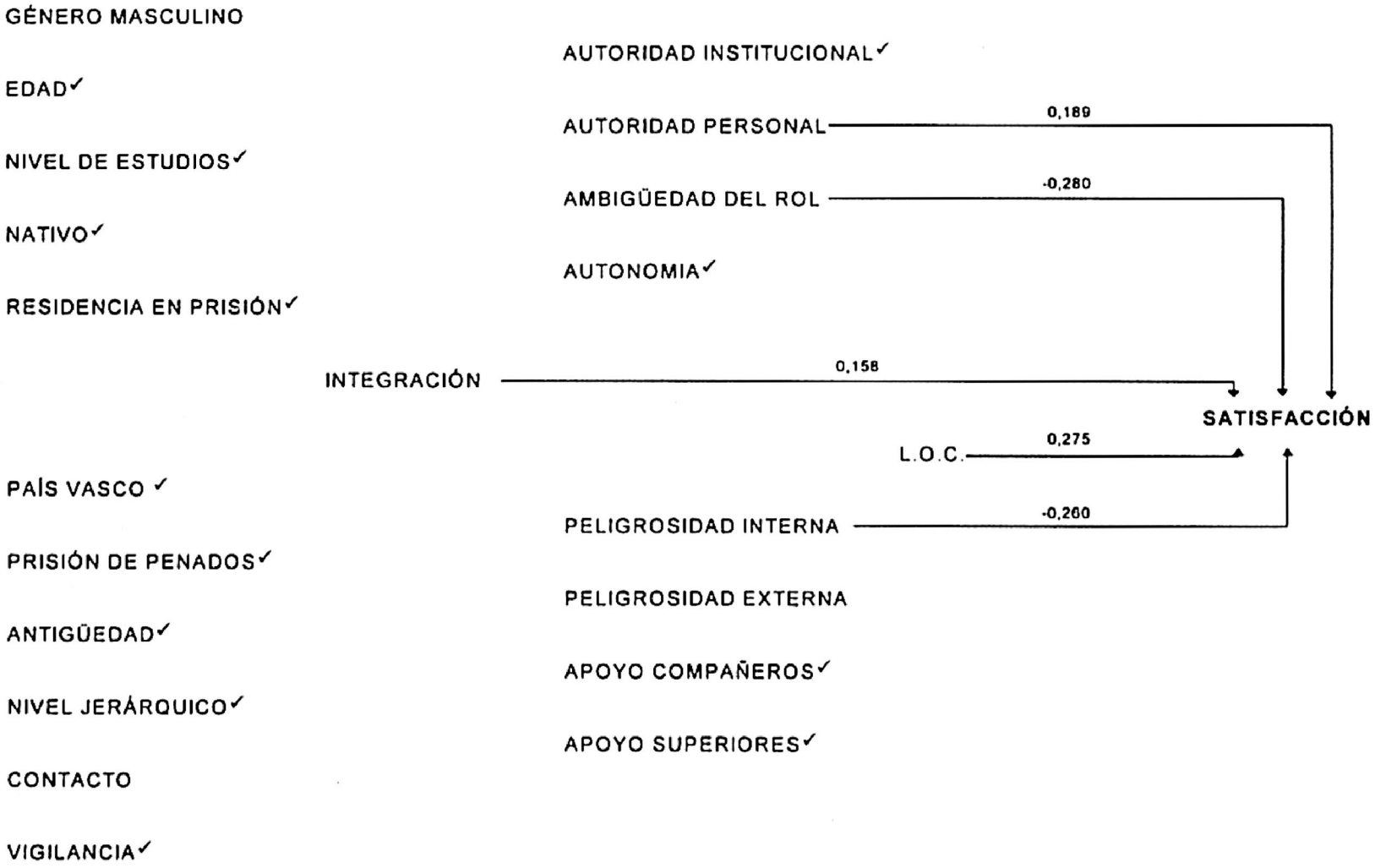


Gráfico 36: Representación gráfica del modelo de regresión múltiple sobre la satisfacción laboral.

Puesto que nuestro interés reside en el conocimiento de la contribución relativa, directa e indirecta, de cada una de las variables independientes en la explicación de la satisfacción laboral, hallamos los coeficientes de contribución (C) y los porcentajes de variabilidad de la satisfacción explicados por estas variables (ver tabla 99). A continuación vamos a explicar estos datos en relación a la hipótesis 4, y más concretamente a la subhipótesis 4.2.

Tabla 99: Coeficientes de contribución y porcentajes de variabilidad de la satisfacción laboral explicados por las variables independientes.

Variable	Correlación	beta total	C	C%
G. masculino	-0,130 **	-------	----------	------
Edad	0,054 n.s.	-0,028	-0,00151	0,15
N. estudios	0,032 n.s.	0,086	0,00275	0,28
Nativo	0,231 ***	0,085	0,01964	1,96
Resi. prisión	-0,158 ***	-0,030	0,00474	0,47
País Vasco	-0,164 ***	-0,121	0,01984	1,98
Penados	0,049 n.s.	-0,074	-0,00363	-0,36
Antigüedad	-0,055 n.s.	-0,058	0,00319	0,32
N. jerárquico	0,238 ***	0,168	0,03984	4,00
Contacto	-0,092 n.s.	0,006	-0,00052	-0,05
Vigilancia	-0,242 ***	-0,063	0,01525	1,52
Integración	0,391 ***	0,158	0,06178	6,18
Au. institucional	0,384 ***	0,056	0,02150	2,15
Au. personal	0,435 ***	0,189	0,08222	8,22
Ambigüedad del rol	-0,478 ***	-0,280	0,13384	13,38
Autonomía	0,415 ***	0,063	0,02614	2,61
Peligrosidad interna	-0,420 ***	-0,260	0,10920	10,92
Peligrosidad externa	-0,376 ***	-------	----------	------
Apoyo compañeros	0,331 ***	0,034	0,01125	1,12
Apoyo superiores	0,509 ***	0,069	0,03512	3,51
L.O.C.	0,442 ***	0,275	0,12155	12,16
TOTAL				71,34

Por tanto, en relación al contraste de la hipótesis 4, y más concretamente de la subhipótesis 4.2 relativa a la explicación de la satisfacción laboral, que decía que las variables organizacionales, las sociodemográficas, la integración social, las variables de percepción de las características del trabajo y el L.O.C. laboral explicarían y predecirían esta variable dependiente, señalamos que:

i) La subhipótesis 4.2 se confirma. La satisfacción en el trabajo se puede explicar a partir de las variables tenidas en cuenta. Las cinco variables elegidas por el análisis de regresión múltiple explican conjunta y directamente el 51,8% de la varianza de la satisfacción laboral de las personas que trabajan en prisiones. Si además, mediante el análisis de camino tenemos en cuenta los efectos indirectos de todas las variables independientes a través de estas cinco variables, podemos explicar el 71,34% de la variabilidad de la satisfacción.

ii) El L.O.C. es la segunda variable más importante en la explicación de la satisfacción, contribuyendo con un 12,16%.

iii) Las variables de percepción del trabajo son, sin duda, las más importantes en la explicación de la satisfacción. Entre ellas destacan la ambigüedad del rol (explicando un 13,38% de la variabilidad), la peligrosidad interna (10,92%) y la autoridad personal (8,22%).

iv) La integración social explica el 6,18%.

v) Las variables organizacionales tienen escasa importancia en la explicación de la satisfacción laboral, dentro de ellas destaca el papel del nivel jerárquico que explica el 4% de la variabilidad de la satisfacción.

vi) Las variables sociodemográficas explican una mínima parte de la satisfacción en el trabajo en prisiones.

A modo de resumen y conclusión sobre el análisis y explicación de la satisfacción laboral, señalamos lo siguiente:

I) El análisis univariado de la satisfacción laboral nos señala que la media de la muestra total (n=429) es de 23,22, que dividido por el número de

items que componen la subescala que la mide (7), nos da 3,32, lo que se sitúa por encima del "Neutral".

II) En el análisis bivariado vemos que la media de la satisfacción laboral es significativamente diferente en función de una serie de variables nominales: la comunidad autónoma (la satisfacción es mayor entre los que trabajan en Catalunya), la función que se realiza en prisión (los trabajadores de vigilancia son los menos satisfechos), el lugar de nacimiento (los nativos están más satisfechos) y el lugar de residencia (los que no viven en la prisión están más satisfechos). Asimismo, la satisfacción laboral se asocia de forma positiva con el nivel jerárquico, la integración social, la autoridad institucional y personal, la autonomía, el apoyo de los compañeros y de los superiores y el L.O.C., y de forma negativa con la ambigüedad del rol, la peligrosidad interna y la externa.

III) En cambio, en el análisis bivariado no hemos hallado diferencias significativas de medias en satisfacción laboral en base al tipo de centro ni del género del trabajador (cuando se controla el efecto de la función). Tampoco hemos encontrado correlación significativa entre la satisfacción laboral y la antigüedad, el nivel de contacto con los reclusos, la edad ni el nivel de estudios.

IV) El análisis de regresión múltiple y el análisis de camino nos indican que teniendo en cuenta los efectos indirectos, las variables consideradas explican el 71,34% de la varianza de la satisfacción laboral, siendo las variables más importantes la ambigüedad del rol, el L.O.C., la peligrosidad interna y la autoridad personal.

5.3. ANÁLISIS Y EXPLICACIÓN DE LA VOCACIÓN HACIA EL TRABAJO EN PRISIÓN

La muestra global (n=340) presenta una vocación hacia el trabajo en prisión media de 10,46, una desviación típica de 3,76 y un rango teórico entre 4 y 20.

El análisis bivariado de la vocación hacia el trabajo en prisión en reñación con las variables organizacionales consideradas nos aporta los siguientes resultados (ver tablas 100 y 101, p. 569):

a) La media en la subescala de vocación de los trabajadores de prisiones de penados es significativamente mayor que la media de los trabajadores de prisiones de preventivos ($t=-2,54$; $p\leq0,01$).

b) No se encuentran diferencias en vocación entre el personal de prisiones del País Vasco y el de Catalunya.

c) La media en vocación varia en base a la función que se realiza en la prisión ($F=17,819$; $p\leq0,001$), más concretamente, los trabajadores de vigilancia y los de oficinas se distinguen de los de tratamiento y directivos, de manera que los dos primeros presentan menor vocación. Asimismo, si dividimos la muestra entre vigilantes y no vigilantes, los no vigilantes muestran mayor vocación ($t=5,01$; $p\leq0,001$).

d) No hay asociación entre la vocación y la antigüedad.

e) Existe correlación positiva entre la vocación y el nivel jerárquico ($r=0,392$; $p\leq0,001$; $n=335$).

f) La vocación tampoco se relaciona con el contacto que se mantiene con los reclusos.

Los resultados del análisis bivariado entre la vocación y las variables sociodemográficas (ver de nuevo tablas 100 y 101, p. 569) nos indican que:

1) El género se asocia con la vocación, de manera que las mujeres presentan mayor vocación ($t=-4,80$; $p\leq0,001$). Puesto que creemos que esta relación puede no mantenerse para todos los grupos funcionales realizamos este análisis para cada uno de éstos, encontrandonos que el género no se relaciona con la vocación entre los trabajadores de oficinas y directivos, pero si entre los vigilantes ($t=-1,98$; $p\leq0,05$) y entre los empleados de tratamiento ($t=-3,19$; $p\leq0,01$). Las mujeres de estos grupos realizan su trabajo con mayor vocación.

2) La vocación se relaciona ligera y positivamente con la edad ($r=0,132$; $p\leq0,05$; $n=328$), acorde con la investigación de Walters (1986), quien midió constructos parecidos relacionados con la alienación.

3) La vocación no se asocia con el nivel de estudios.

4) La vocación tampoco se relaciona con el ser nativo o no.

5) Los trabajadores que viven fuera de la prisión muestra mayor vocación que los que lo hacen dentro ($t=3,29$; $p\leq0,001$).

Por último, como podemos ver en la tabla 101 (p. 569), la vocación correlaciona significativamente con la integración social, las variables de percepción del trabajo y el L.O.C. Aunque estas correlaciones son significativas y bastante buenas no son tan contundentes como en el caso de la satisfacción. A continuación, en el análisis de regresión múltiple vamos a ver cuáles de éstas o de las anteriores variables (organizacionales y sociodemográficas) nos sirven para explicar la vocación hacia el trabajo en prisión.

Tabla 100: Medias y desviaciones típicas de la vocación hacia el trabajo en prisión según variables organizacionales y sociodemográficas de carácter nominal.

	Tipo de centro		Comunidad			Función			Total
	Prev.	Pen.	P.V.	CAT.	Vig.	Ofi.	Trat.	Dir.	
Vocación									
media	9,909	10,993	10,228	10,814	9,626	10,092	12,966	13,412	10,46
desviación típica	3,471	3,980	3,750	3,779	3,40	3,57	3,88	3,00	3,76
n	186	135	193	145	195	65	58	20	340

	Género		Nativo		Lugar residencia		Total
	Hombre	Mujer	Sí	No	En prisión	Fuera	
Vocación							
media	9.882	12,250	10,441	10,545	9,426	10,808	10,46
desviación típica	3,523	3,944	3,925	3,584	2,814	3,942	3,76
n	255	80	143	178	68	260	340

Tabla 101: Matriz de correlaciones de Pearson entre la vocación hacia el trabajo y las variables organizacionales y sociodemográficas continuas, la integración social, la percepción de las características del trabajo y el L.O.C.

	Antigüedad	N. Jerárquico	Contacto	Edad	N. Estudios
Vocación	0,008 n.s. (n=333)	0,392 *** (n=335)	-0.007 n.s. (n=337)	0,132 * (n=328)	0,099 n.s. (n=327)
	Integración social				
Vocación	0,192 *** (n=334)				
	Au. institucional	**Au. personal**	**Ambigüedad**	**Autonomía**	
Vocación	0,284 *** (n=333)	0,250 *** (n=335)	-0,296 *** (n=338)	0,264 *** (n=336)	
	P. interna	**P. externa**	**Ap. compañeros**	**Ap. superiores**	
Vocación	-0,194 *** (n=329)	-0,228 *** (n=331)	0,270 *** (n=325)	0,305 *** (n=316)	
	L.O.C.				
Vocación	0,324 *** (n=309)				

(n.s : no significativo; *: p≤0,05; **: p≤0,01; ***: p≤0,001)

Con el objetivo de explicar la vocación hacia el trabajo en prisión a partir de todas estas variables continuas y binarias que hemos considerado sus antecedentes, hacemos un análisis de regresión múltiple por el método *Stepwise*. Las variables organizacionales incluidas en la regresión son la comunidad autónoma (si trabaja en el País Vasco o no), el tipo de prisión (si es de penados o no), la antigüedad en el empleo, si el trabajo es de vigilancia o

no, el nivel jerárquico y el nivel de contacto con los reclusos. Las variables sociodemográficas incluidas son el género (masculino o no), el nivel educativo, si se es nativo de la comunidad en la que se trabaja y si se tiene fijada la residencia en la prisión. Además, consideramos la integración social, todas las variables de percepción del trabajo y el L.O.C.

Los resultados obtenidos dejan fuera de la ecuación las variables edad, nivel de estudios, País Vasco, penados, antigüedad, vigilancia, contacto, autonomía, peligrosidad interna, apoyo de compañeros, apoyo de superiores, autoridad institucional, autoridad personal y lugar de residencia, quedando dentro de la ecuación las variables que mostramos en la siguiente tabla 102. Como podemos observar, la proporción de la variabilidad de la vocación hacia el trabajo en prisión explicadas por este conjunto de variables es del 28,9%, (R^2 ajustada), lo que es bastante pobre. El L.O.C. explica por si solo el 11,2% de la varianza. La correlación múltiple de estos aspectos explicativos con la actitud hacia el trabajo es de 55,8% (R múltiple).

Tabla 102: Resumen de los pasos del análisis de regresión múltiple sobre la vocación hacia el trabajo.

Paso	Variable	R múltiple	R^2	R^2 ajustada	F	sig. F
1	L.O.C.	0,341	0,116	0,112	29,057	p≤0,001
2	Ambigüedad	0,410	0,168	0,161	22,267	p≤0,001
3	Género	0,461	0,212	0,201	19,669	p≤0,001
4	N. jerárquico	0,496	0,246	0,232	17,773	p≤0,001
5	Nativo	0,518	0,268	0,252	15,922	p≤0,001
6	P. externa	0,546	0,298	0,278	15,270	p≤0,001
7	Integración	0,558	0,311	0,289	13,892	p≤0,001

Analizando también los coeficientes beta correspondientes a cada una de las siete variables explicativas de la vocación seleccionadas por el modelo (ver tabla 103, en la página siguiente), observamos el ser nativo es la variable más explicativa, seguida de las variables L.O.C., ambigüedad del rol y género masculino.

Tabla 103: Variables incluidas en la ecuación explicativa de la vocación hacia el trabajo.

Variable	B	SE B	beta	t	sig. t
Género	-1,609	0,499	-0,187	-3,223	p≤0,01
N. jerárquico	0,873	0,329	0,158	2,653	p≤0,01
Integración	0,119	0,058	0,169	2,060	p≤0,05
P. externa	-0,088	0,042	-0,140	-2,116	p≤0,05
Ambigüedad	-0,179	0,057	-0,190	-3,134	p≤0,05
L.O.C	1,443	0,377	0,233	3,826	p≤0,01
Nativo	-2,130	0,549	-0,293	-3,883	p≤0,001
(Constante)	9,127	1,861		4,903	p≤0,001

Tal como hemos indicado, no sólo nos interesan los efectos directos de estas siete variables sobre la vocación hacia el trabajo en prisión, también queremos evaluar la contribución indirecta de cada variable independiente sobre la vocación. Como hemos hecho con anterioridad, calculamos los coeficiente beta indirectos. En la tabla siguiente 104 mostramos los resultados.

Tabla 104: Coeficientes beta directos, indirectos y totales de las variables independientes sobre la vocación hacia el trabajo en prisión.

Variable	beta directo	beta indirecto	beta total
G. masculino	-0,187	--------	**-0,187**
Edad	--------	0,053	**0,053**
N. estudios	--------	0,037	**0,037**
Nativo	-0,293	0,113	**-0,180**
Resi. prisión	--------	-0,042	**-0,042**
País Vasco	--------	-0,115	**-0,115**
Penados	--------	0,034	**0,034**
Antigüedad	--------	-0,056	**-0,056**
N. jerárquico	0,158	0,100	**0,258**
Contacto	--------	0,005	**0,005**
Vigilancia	--------	0,006	**0,006**
Integración	0,169	0,050	**0,219**
Au. institucional	--------	0,048	**0,048**
Au. personal	--------	-------	------
Ambigüedad del rol	-0,190	--------	**-0,190**
Autonomía	--------	0,053	**0,053**
Peligrosidad interna	--------	-------	------
Peligrosidad externa	-0,140	--------	**-0,140**
Apoyo compañeros	--------	0,029	**0,029**
Apoyo superiores	--------	0,058	**0,058**
L.O.C.	0,233	-------	**0,233**

A continuación mostramos un gráfico representativo del modelo de regresión sobre la vocación hacia el trabajo (gráfico 37).

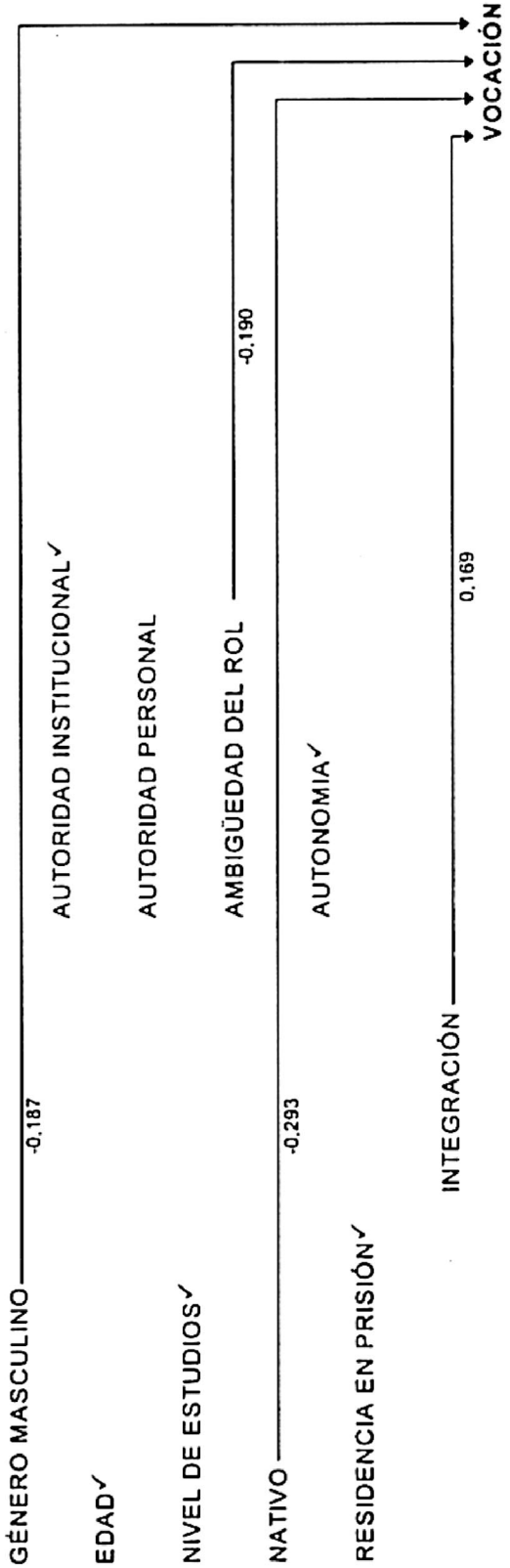


Gráfico 37: Representación gráfica del modelo de regresión sobre la vocación hacia el trabajo en prisión.

Puesto que queremos conocer la contribución relativa, directa e indirecta, de cada una de las variables independientes a la explicación de la vocación hacia el trabajo en prisión, hallamos los coeficientes de contribución (C) y los porcentajes de variabilidad (C%) de la vocación explicados por estas variables (ver tabla 105). Seguidamente vamos a explicar estos datos en relación a la hipótesis 4, y en concreto a la subhipótesis 4.3.

Tabla 105: Coeficientes de contribución y porcentajes de variabilidad de la vocación explicados por las variables independientes.

Variable	Correlación	beta total	C	C%
G. masculino	-0,269 ***	-0,187	0,05030	**5,03**
Edad	0,132 *	0,053	0,00699	**0,70**
N. estudios	0,099 n.s.	0,037	0,00366	**0,37**
Nativo	-0,014 n.s.	-0,180	0,00252	**0,25**
Resi. prisión	-0,149 **	-0,042	0,00626	**0,63**
País Vasco	-0,077 n.s.	-0,115	0,00886	**0,87**
Penados	0,144**	0,034	0,00490	**0,49**
Antigüedad	0,008 n.s.	-0,056	-0,00045	**-0,04**
N. jerárquico	0,392 ***	0,258	0,10114	**10,11**
Contacto	-0,007 n.s.	0,005	-0,00004	**-0,00**
Vigilancia	-0,271 ***	0,006	0,00163	**0,16**
Integración	0,192 ***	0,219	0,04205	**4,20**
Au. institucional	0,284 ***	0,048	0,01363	**1,36**
Au. personal	0,250 ***	———	----------	------
Ambigüedad del rol	-0,296 ***	-0,190	0,05624	**5,62**
Autonomía	0,264 ***	0,053	0,01399	**1,40**
Peligrosidad interna	-0,194 ***	———	----------	------
Peligrosidad externa	-0,228 ***	-0,140	0,03192	**3,19**
Apoyo compañeros	0,270 ***	0,029	0,00783	**0,78**
Apoyo superiores	0,305 ***	0,058	0,01769	**1,77**
L.O.C.	0,324 ***	0,233	0,07549	**7,55**
TOTAL				**44,52**

Por tanto, en relación al contraste de la hipótesis 4, subhipótesis 4.3 relativa a la explicación de la vocación hacia el trabajo en prisión, que afirmaba que las variables organizacionales, las sociodemográficas, la integración social, las variables de percepción del trabajo y el L.O.C. laboral explicarían y predecirían esta variable dependiente, señalamos que:

i) La subhipótesis 4.3 se confirma en buena medida. Teniendo en cuenta los efectos indirectos podemos explicar el 44,52% de la variabilidad de

la vocación hacia el trabajo en prisión. Si sólo hubiésemos considerado los efectos directos podríamos haber explicado un 28,9%.

ii) El L.O.C. es una variable importante, sirve para explicar directamente un 7,55% de la variabilidad de la vocación.

iii) Las variables de percepción del trabajo no tienen gran influencia, únicamente la ambigüedad del rol y la peligrosidad externa tienen una importancia destacable (explican el 5,62% y 3,19% respectivamente).

iv) La integración social es capaz de explicar el 4,2% de la varianza de la vocación.

v) Entre las variables organizacionales es de subrayar el nivel jerárquico, que es la variable más importante explicando el 10,11% de la varianza de la vocación.

vi) Ninguna variable sociodemográfica, excepto el género que explica el 5,03% de la varianza de la vocación, tienen gran consideración.

A modo de resumen sobre el análisis y explicación de la vocación hacia el trabajo en prisión, señalamos lo siguiente:

I) El análisis univariado de la vocación nos indica que la media de la muestra total (n=340) es de 10,46, que dividido por el número de items que componen esta subescala (4), nos da 2,61, lo que está entre el "En desacuerdo" y el "Neutral".

II) En el análisis bivariado vemos que la media de la vocación hacia el trabajo en prisión se relaciona significativarnente con una serie de variables nominales: el tipo de centro (la vocación es más alta en los centros de penados), la función (los trabajadores de tratamiento y

directivos presentan mayor vocación que los de vigilancia y los de oficinas), el género en trabajadores de vigilancia y tratamiento, de manera que las mujeres muestran mayor vocación y el lugar de residencia (los que viven fuera de la prisión expresan mayor vocación). Por otra parte, la vocación correlaciona positiva y significativamente con el nivel jerárquico, la edad, la integración social, la autoridad institucional y la personal, la autonomía, el apoyo de los compañeros y de los superiores y con el L.O.C. Además, lo hace negativamente con la ambigüedad del rol, la peligrosidad interna y la externa.

III) En cambio, no hemos encontrado diferencias de medias significativas en esta variable en función de la comunidad autónoma en la que se trabaja, ni de si se es nativo o no. Tampoco hay correlación significativa en el análisis bivariado con la antigüedad, el nivel de contacto con los reclusos ni el nivel de estudios.

IV) El análisis de regresión múltiple y el análisis de camino nos aseveran que teniendo en cuenta los efectos indirectos, las variables consideradas explican el 44,52% de la varianza de la vocación. Entre éstas, la más importante es el nivel jerárquico (en sentido positivo), que explica el 10,11% de la varianza; seguida del L.O.C. (también en sentido positivo), que explica el 7,55%; de la ambigüedad del rol (negativamente) con el 5,62%; del género masculino (negativamente) con el 5,03% y de la integración (positivamente), que explica el 4,20%.

5.4. ANÁLISIS Y EXPLICACIÓN DE LA ACTITUD GENERAL HACIA LOS RECLUSOS

La muestra total (n=412) tiene una media en actitud global (positiva) hacia los reclusos de 47,27, desviación típica de 8,97 y rango teórico entre 15 y 90.

El análisis bivariado entre la actitud global positiva hacia los reclusos y las variables organizacionales (ver tablas 106 y 107, p. 579) indica que:

a) El tipo de centro (de preventivos o de penados) no marca diferencias en la actitud hacia los reclusos, al contrario de lo que suponían Cullen y cols. (1985b).

b) Los funcionarios del País Vasco presentan una media en la actitud general hacia los reclusos más positiva que los de Catalunya ($t=-3,53$; $p\leq0,001$), lo que no apoya la idea de que en el País Vasco, donde los funcionarios penitenciarios están peor vistos y viven más en la prisión se podría haber creado una subcultura en contra de los presos.

c) Hay diferencias significativas entre las medias en esta actitud de las personas que se dedican a diferentes funciones ($F=47,177$; $p\leq0,001$). Así, las personas que se dedican a tareas de dirección o de tratamiento presentan una actitud hacia los reclusos significativamente más positiva que las que se dedican a vigilancia y a oficinas. De la misma manera, si simplemente dividimos la muestra en vigilantes y no vigilantes, éstos últimos presentan una actitud más positiva no debida al azar ($t=8,51$; $p\leq0,001$). Estos resultados están de acuerdo con los de Ammann y González (1987), Hazelrigg (1967) y Hepburn y Albonetti (1980).

d) La actitud positiva hacia los reclusos correlaciona ligeramente con la antigüedad en el empleo ($r=0,148$; $p\leq0,01$; $n=407$). Por lo general, en estudios previos se ha encontrado lo contrario (Ammann y González, 1987; Cullen y cols., 1989b; Hepburn, 1984; Jurik, 1985a; Teske y Williamson, 1979; Van Voorhis y cols, 1991). En el análisis multivariado podremos comprobar si esta variable se muestra predictora de la actitud general hacia los reclusos.

e) La actitud hacia los reclusos se asocia con el nivel jerárquico (r=0,438; p≤0,001; n=408), de manera que a mayor nivel jerárquico se da una actitud más favorable.

f) El grado de contacto que se mantiene con los presos no se relaciona con la actitud hacia éstos.

En cuanto a las variables sociodemográficas (ver de nuevo las tablas 106 y 107, p 579), el análisis bivariado muestra que:

1) El género parece marcar diferencias en la actitud general hacia los reclusos, en la misma línea que el estudio de Crouch y Alpert (1982). Sin embargo, como hemos dicho con anterioridad, es muy arriesgado atribuir estas diferencias a ser mujer o varón (Soutar y Williams, 1985; Vega, 1990; Walters, 1992). Por ello, hemos neutralizado el efecto de la función, así, las diferencias de medias entre hombres y mujeres desaparecen.

2) La edad correlaciona positivamente con la actitud favorable hacia los reclusos (r=0,211; p≤0,001; n=400), en consonancia con Jurik (1985a), Klofas (1986), Shamir y Drory (1981), Teske y Williamson (1979), Toch y Klofas (1982), Van Voorhis y cols. (1991) y Walters (1986).

3) El nivel de estudios está vinculado con la actitud hacia los reclusos (r=0,208; p≤0,001; n=401), al igual que en Toch y Klofas (1982), pero controlando la función, esta asociación sólo se da para los directivos (r=0,583; p≤0,01; n=19). Además, otras investigaciones encontraron que, cuando se controlan otras variables, como el nivel jerárquico y la función, la educación no se relaciona con las actitudes hacia los presos (Blair y Kratcosky, 1992; Crouch y Alpert, 1982; Cullen y cols, 1989b; Jurik, 1985a; Shamir y Drory, 1981; Van Voorhis y cols., 1991).

4) Los funcionarios nativos no presentan una media en la actitud hacia los reclusos significativamente distinta a la de los no nativos.

5) No hay diferencias en la media de la actitud hacia los reclusos en función si los funcionarios viven en la prisión o si lo hacen fuera. Este dato, junto con el anterior, no apoya la idea de que los no nativos, que con más probabilidad viven apartados de la sociedad externa, alojados en la residencia de la prisión, desarrollan actitudes más negativas hacia los reclusos.

Por último, las actitudes hacia los reclusos se relacionan significativamente en el análisis bivariado con la integración social, con todas las variables de percepción del trabajo y con el L.O.C. (ver otra vez la tabla 107, página siguiente).

No esperábamos que la integración social se asociara con las actitudes hacia los reclusos. Sin embargo, tiene sentido que las personas que se sientan más integradas, más "felices" desarrollen actitudes más positivas hacia su trabajo y todo lo que él implica (incluidos los reclusos).

Las actitudes favorables hacia los reclusos correlacionan positivamente con la autoridad personal ($r=0,220$; $p\leq0,001$; $n=408$) e institucional ($r=0,646$; $p\leq0,001$; $n=408$), como ya lo señalaron Gemmill y Heisler (1972) y Vega (1990). Como vemos, la relación con la autoridad institucional es especialmente importante, aunque también es de destacar la correlación negativa que la actitud favorable hacia los reclusos mantiene con la peligrosidad interna percibida ($r=-0,463$; $p\leq0,001$; $n=404$). La asociación con el L.O.C. también es importante ($r=0,362$; $p\leq0,001$; $n=381$). Posteriormente, en el análisis de regresión múltiple veremos cuáles de éstas o de las anteriores variables nos permiten explicar la actitud global del personal de prisiones hacia los reclusos y en qué medida.

Tabla 106: Medias y desviaciones típicas de la actitud global hacia los reclusos según las variables organizacionales y sociodemográficas de carácter nominal.

	Tipo de centro		Comunidad			Función			Total
	Prev.	Pen.	P.V.	CAT.	Vig.	Ofi.	Trat.	Dir.	
Act. Reclusos									
media	47,394	46,866	48,317	45,015	44,654	46,203	56,029	55,727	47,27
desviación típica	9,259	8,621	8,765	9,020	7,77	8,76	6,94	6,33	8,97
n	226	172	281	131	257	64	69	19	412

	Género		Nativo		Lugar residencia		Total
	Hombre	Mujer	Si	No	En prisión	Fuera	
Act. Reclusos							
media	46,331	50,375	46,921	47,7076	46,829	47,637	47,27
desviación típica	8,761	8,980	9,854	8,434	7,800	9,431	8,97
n	314	96	152	236	105	292	412

Tabla 107: Matriz de correlaciones de Pearson entre la actitud global hacia los reclusos y las variables organizacionales y sociodemográficas continuas, la integración social, la percepción de las características del trabajo y el L.O.C.

	Antigüedad	N. Jerárquico	Contacto	Edad	N. Estudios
Act. Reclusos	0,148 ** (n=407)	0,438 *** (n=408)	-0,029 n.s. (n=411)	0,211 *** (n=400)	0,208 *** (n=401)
	Integración social				
Act. Reclusos	0,200 *** (n=406)				
	Au. institucional	Au. personal	Ambigüedad	Autonomía	
Act. Reclusos	0,646 *** (n=402)	0,220 *** (n=408)	-0,165 ** (n=314)	0,219 *** (n=408)	
	P. interna	P. externa	Ap. compañeros	Ap. superiores	
Act. Reclusos	-0,463 *** (n=404)	-0,199 *** (n=407)	0,164 ** (n=308)	0,309 *** (n=394)	
	L.O.C.				
Act. Reclusos	0,362 *** (n=381)				

(n.s : no significativo; *: p≤0,05; **: p≤0,01; ***: p≤0,001)

Con el objetivo de explicar la actitud general hacia los reclusos a partir de las variables que hemos considerado sus antecedentes, algunas de naturaleza continua y otras de carácter binario, hacemos un análisis de regresión múltiple por el método *Stepwise*. Las variables incluidas en la

regresión son de diversos tipos. Entre las organizacionales están la comunidad autónoma (si es el País Vasco o no), el tipo de prisión (si es de penados o no), la antigüedad en el empleo, si el trabajo es de vigilancia o no, el nivel jerárquico y el nivel de contacto con los reclusos. Las variables sociodemográficas metidas en el análisis son el género (masculino o no), el nivel educativo, si se es nativo de la comunidad en la que se trabaja y si se tiene fijada la residencia en la prisión. Además, consideramos la integración social, todas las variables de percepción del trabajo y el L.O.C.

Los resultados obtenidos dejan fuera de la ecuación las variables género masculino, nivel de estudios, residencia en prisión, Pais Vasco, prisión de penados, antigüedad, nivel jerárquico, integración, peligrosidad externa, apoyo de los compañeros, apoyo de los superiores, autoridad personal y ambigüedad del rol, quedando dentro de la ecuación las variables que mostramos en la tabla 108, a continuación. Como podemos observar, la proporción de la variabilidad de la actitud hacia los reclusos explicada por este conjunto de variables es del 59,7% (R^2 ajustada). La autoridad institucional explica por sí sola el 43,0% de la varianza. La correlación múltiple de estos aspectos explicativos con la actitud global hacia los reclusos es de 78,2% (R múltiple). Estos resultados son mucho mejores que los obtenidos por otros autores (Jurik, 1985a; Jurik y cols., 1987), cuyos estudios no permiten explicar más del 13% de la varianza de la actitud hacia los reclusos.

Tabla 108: Resumen de los pasos del análisis de regresión múltiple sobre la actitud global hacia los reclusos.

Paso	Variable	R múltiple	R^2	R^2 ajustada	F	sig. F
1	Au. institucional	0,659	0,432	0,430	164,525	p≤0,001
2	Vigilancia	0,698	0,487	0,482	101,929	p≤0,001
3	Contacto	0,722	0,522	0,515	77,886	p≤0,001
4	P. interna	0,738	0,545	0,537	68,813	p≤0,001
5	Edad	0,755	0,570	0,560	56,220	p≤0,001
6	L.O.C.	0,768	0,590	0,578	50,563	p≤0,001
7	Autonomía	0,776	0,602	0,589	45,377	p≤0,001
8	Nativo	0,782	0,612	0,597	41,173	p≤0,001

Analizando también los coeficientes beta correspondientes a cada una de las ocho variables explicativas de la actitud global hacia los reclusos seleccionadas por el modelo (ver la siguiente tabla 109), observamos la autoridad institucional es la variable que más inclinación imprime a la recta de regresión, seguida de la variable vigilancia, el nivel de contacto, el L.O.C. y la peligrosidad interna.

Tabla 109: Variables incluidas en la ecuación explicativa de la actitud global hacia los reclusos.

Variable	B	SE B	beta	t	sig. t
Edad	0,331	0,086	0,179	3,834	p≤0,001
Vigilancia	-6,049	1,081	-0,327	-5,596	p≤0,001
Contacto	1,741	0,453	0,207	3,841	p≤0,05
Autonomía	-0,413	0,179	-0,114	-2,303	p≤0,001
P. interna	-0,491	0,122	-0,206	-4,013	p≤0,001
Au. institucional	1,230	0,159	0,409	7,715	p≤0,001
L.O.C.	3,248	0,789	0,207	4,116	p≤0,001
Nativo	-1,929	0,840	-0,105	-2,297	p≤0,05
(Constante)	25,238	4,315		5,849	p≤0,001

Ahora bien, no sólo estamos interesados en la explicación directa de la actitud general hacia los reclusos, también queremos conocer los posibles caminos de explicación indirecta a través de estas ocho variables. Así, a continuación (en la tabla 110) mostramos los coeficientes beta, directos, indirectos y totales de todas las variables independientes que a priori pensábamos que podían servir para explicar esta variable dependiente. Los coeficientes beta indirectos los hemos hallado a través del análisis de camino. El coeficiente beta total viene dado por la suma del beta directo y del beta indirecto.

Tabla 110: Coeficientes beta directos, indirectos y totales de las variables independientes sobre la actitud global hacia los reclusos.

Variable	beta directo	beta indirecto	beta total
G. masculino	--------	--------	--------
Edad	0,179	-0,039	0,140
N. estudios	--------	0,133	0,133
Nativo	-0,115	0,006	-0,109
Resi. prisión	--------	--------	--------
País Vasco	--------	0,010	0,010
Penados	--------	-0,072	-0,072
Antigüedad	--------	-0,009	-0,009
N. jerárquico	--------	0,121	0,121
Contacto	0,207	0,004	0,211
Vigilancia	-0,327	-0,057	-0,384
Integración	--------	--------	--------
Au. institucional	0,409	0,042	0,451
Au. personal	--------	--------	--------
Ambigüedad del rol	--------	--------	--------
Autonomía	-0,114	0,047	-0,067
Peligrosidad interna	-0,206	--------	-0,206
Peligrosidad externa	--------	--------	--------
Apoyo compañeros	--------	0,026	0,026
Apoyo superiores	--------	0,052	0,052
L.O.C.	0,207	--------	0,207

Resulta destacable que en el caso de la edad, el ser nativo y la autonomía, el signo del coeficiente beta directo e indirecto es opuesto. Esto puede querer decir que mientras que directamente la variable influye en la actitud global hacia los reclusos en un sentido, indirectamente lo hace en otro. En el caso de la autonomía nos sorprende que el signo de la beta total sea negativo, ya que es contrario a lo que esperábamos. No obstante, el coeficiente es muy bajo, por lo cual no tiene mucha importancia.

A continuación, en la página siguiente, mostramos un gráfico representativo del modelo de regresión sobre la actitud global hacia los reclusos (gráfico 38).

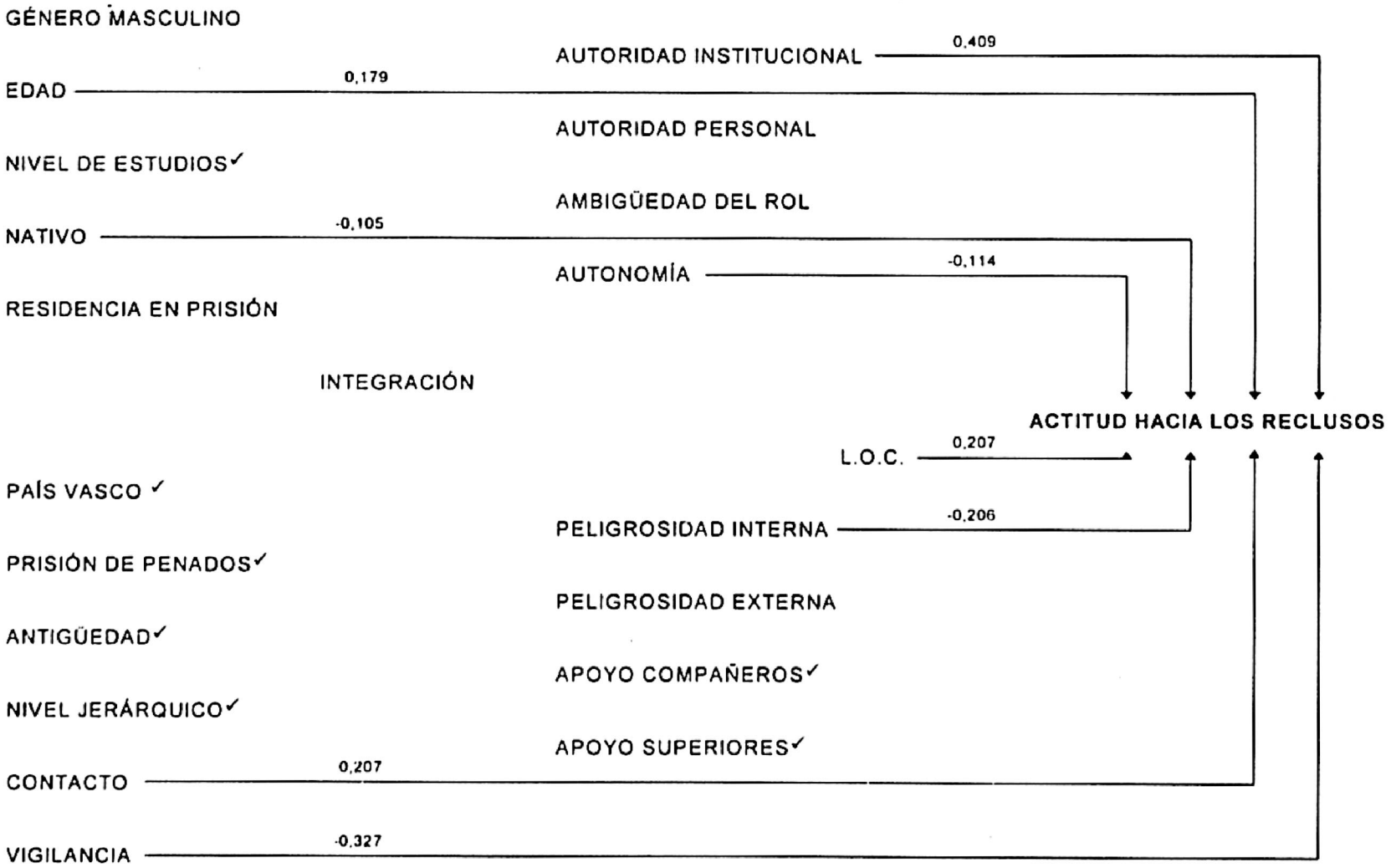


Gráfico 38: Representación gráfica del modelo de regresión sobre la actitud global hacia los reclusos.

Puesto que lo que nos interesa es conocer la contribución relativa, directa e indirecta, de cada una de las variables independientes estudiadas a la explicación de la actitud general hacia los reclusos, hallamos los coeficientes de contribución (C) y los porcentajes de variabilidad de la actitud global hacia los reclusos explicados por estas variables (C%) (ver tabla 111). A continuación pasamos a comentarlos en relación a la hipótesis 4 y más concretamente la subhipotesis 4.5.

Tabla 111: Coeficientes de contribución y porcentajes de variabilidad de la actitud global hacia los reclusos explicados por las variables independientes.

Variable	Correlación	beta total	C	C%
G. masculino	-0,191 ***	--------	----------	------
Edad	0,211 ***	0,140	0,02954	**2,95**
N. estudios	0,208 ***	0,133	0,02779	**2,78**
Nativo	-0,043 n.s.	-0,109	0,00469	**0,47**
Resi. prisión	-0,040 n.s.	--------	----------	------
País Vasco	0,172 ***	0,010	0,00172	**0,17**
Penados	-0,029 n.s.	-0,072	0,00210	**0,21**
Antigüedad	0,148 **	-0,009	$1,33.10^{-3}$	**0,13**
N. jerárquico	0,438 ***	0,121	0,01797	**1,80**
Contacto	-0,029 n.s.	0,211	-0,00612	**-0,61**
Vigilancia	-0,389 ***	-0,384	0,14938	**14,94**
Integración	0,200 ***	--------	----------	------
Au. institucional	0,646 ***	0,451	0,29162	**29,16**
Au. personal	0,220 ***	--------	----------	------
Ambigüedad del rol	-0,165 ***	--------	----------	------
Autonomía	0,219 ***	-0,067	-0,01467	**-1,47**
Peligrosidad interna	-0,463 ***	-0,206	0,09537	**9,54**
Peligrosidad externa	-0,199 ***	--------	----------	------
Apoyo compañeros	0,164 ***	0,026	0,00421	**0,42**
Apoyo superiores	0,309 ***	0,052	0,01599	**1,60**
L.O.C.	0,362 ***	0,207	0,07493	**7,49**
TOTAL				**73,74**

(n.s.: no significativo; *: $p<0,05$; **: $p\leq0,01$; ***: $p\leq0,001$)

La subhipótesis 4.5 afirmaba que la actitud general hacia los reclusos podría explicarse a partir de las variables sociodemográficas, las organizacionales, la integración social, la percepción de las características del trabajo y el L.O.C. en el contexto laboral. En este sentido, comentamos lo siguiente:

i) La subhipótesis 4.5 se confirma, la actitud hacia los reclusos se puede explicar a partir de las variables propuestas. Puesto que la suma de los porcentajes de contribución coincide con la proporción de la varianza del criterio explicada por el conjunto de predictores (Bisquerra, 1989), considerando los efectos indirectos, las variables elegidas explican el 73,74% de la varianza de la actitud general hacia los reclusos. Si sólo hubiésemos tenido en cuenta los efectos directos habríamos podido explicar algo menos, el 59,7%.

ii) Las variables más importantes son la autoridad institucional, el trabajar en vigilancia o no, la peligrosidad interna y el L.O.C. La autoridad institucional explica directamente, y a través de su influencia en el L.O.C., el 29,16% de la varianza de la actitud general hacia los reclusos. El trabajar en vigilancia también tiene una gran influencia, explica el 14,94% de la varianza, de tal manera que el trabajar en vigilancia no favorece las actitudes positivas (el signo de la beta es negativo). La influencia de la variable vigilancia es directa, e indirecta a través de la peligrosidad interna y de la autonomía. La peligrosidad interna percibida explica el 9,54% y lo hace directamente. El L.O.C. el 7,49%.

iii) Otros aspectos como la edad, el nivel de estudios, el nivel jerárquico, el apoyo de superiores y la autonomía también tienen importancia, pero mucho menor.

A modo de resumen y conclusión sobre el análisis y explicación de la actitud general hacia los reclusos, señalamos que:

I) El análisis univariado de la actitud general (positiva) hacia los reclusos nos indica que la media del conjunto de sujetos (n=412) en esta variable es de 47,27, lo que dividido por el número de ítems (15) nos da 3,15 que se sitúa muy cerca del "Neutral" camino al "De acuerdo".

II) En el análisis bivariado observamos que la actitud favorable hacia los reclusos se relaciona significativamente con trabajar en el País Vasco; con el tipo de función que se realiza en prisión (es más positiva entre las personas que trabajan en tratamiento y en tareas directivas, siendo la media menos positiva las de los trabajadores de vigilancia); con la antigüedad en el empleo, de manera que los que llevan más tiempo tienen una actitud ligeramente más positiva; también la relación es positiva con el nivel jerárquico, la edad, la integración social, la autoridad institucional y la personal, el apoyo de los compañeros y el de los superiores, la autonomía y el L.O.C. En cambio, la ambigüedad del rol, la peligrosidad interna y la externa, se asocian negativamente con la actitud hacia los reclusos.

III) Por el contrario, no hemos encontrado relación bivariada significativa entre la actitud global hacia los reclusos y el tipo de centro, el contacto que se mantiene con los reclusos, el género cuando se controla el efecto de la función, el ser nativo ni el vivir en la prisión. Asimismo, el nivel de estudios se vincula positivamente con la actitud favorable hacia los reclusos sólo en el personal directivo.

IV) El análisis de regresión múltiple y análisis de camino nos indican que teniendo en cuenta los efectos indirectos, las variables elegidas explican el 73,74% de la varianza de la actitud global hacia los reclusos. Entre éstas, las más importantes son la autoridad institucional (en sentido positivo), el trabajar en vigilancia (en sentido negativo), la peligrosidad interna (en sentido negativo) y el L.O.C. (en sentido positivo).

Tras haber analizado la actitud general de los trabajadores encuestados hacia los reclusos y antes de entrar a examinar por separado sus actitudes hacia la custodia, hacia el castigo y hacia el tratamiento de los presos como metas de la prisión, vamos a comentar sus opiniones sobre la proporción de medios materiales y humanos que creen que debería dedicarse a la custodia,

al castigo y al tratamiento de los reclusos, teniendo en cuenta que estos recursos son finitos y que si se dedican a cumplir un objetivo no se pueden dedicar a los otros dos. Como vimos en el capítulo séptimo, esta manera de preguntar fuerza a los trabajadores a plantearse la importancia relativa de estos tres objetivos clásicos de las prisiones.

En general, la muestra total (n=433) cree que casi la mitad de los recursos de tiempo, personal, instalaciones, etc. debería dedicarse a tratar de reeducar y reinsertar socialmente a los delincuentes (46,81%), mientras que opina que los recursos dedicados a la custodia y al castigo de quienes han infringido las leyes penales deberían ser mucho menores (27,67% y 25,31% respectivamente) (ver gráfico 39). Como vemos en la tabla 112, el mayor rango de respuesta se ha dado en el tratamiento, meta de la prisión en la que también se da mayor desviación, esto es así porque hay personas que piensan que todos los esfuerzos deberían ir encaminados al tratamiento de lo presos, pero no hay nadie que considere que todos los medios deban dirigirse a su custodia o castigo.

Tabla 112: Descripción del % de recursos que la muestra total cree que debería dedicarse a la custodia, el castigo y el tratamiento de los reclusos.

% RECURSOS	Custodia	Castigo	Tratamiento
Media	27,67	25,31	46,81
Desviación	17,96	15,90	25,35
Mínimo	0	0	0
Máximo	85	90	100

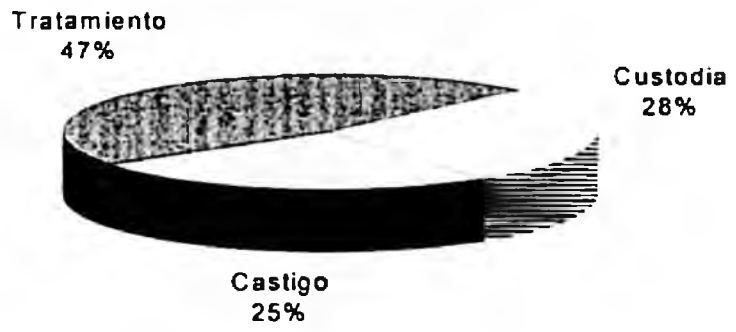


Gráfico 39: Representación de cómo deberían ser repartidos los recursos entre los tres objetivos principales de las prisiones.

Para profundizar en el análisis de la ponderación que hacen los trabajadores de prisiones acerca de la importancia de la custodia, el castigo y el tratamiento de los reclusos como objetivos de las prisiones, vamos a estudiar este juicio sobre la distribución adecuada de los recursos en relación a las variables organizacionales y sociodemográficas.

El análisis bivariado entre la reparto de recursos y las variables organizacionales (ver tablas 113 y 114, pp. 590-591) señala que:

a) El tipo de centro (de preventivos o de penados) no marca diferencias en los porcentajes de recursos que los trabajadores creen que deberían dedicarse a la custodia, al castigo y al tratamiento de los reclusos.

b) Los trabajadores del País Vasco, frente a los de Catalunya, creen de forma estadísticamente significativa que se debería dedicar más recursos al tratamiento ($t=-3,08$; $p\leq0,01$) y menos al castigo ($t=3,36$; $p\leq0,001$). En el porcentaje que se debería dedicar a custodia no hay diferencias.

c) Las medias de la cantidad de recursos que se deberían dedicar a la custodia, el castigo y el tratamiento de reclusos varían significativamente dependiendo de la función que se realiza en la prisión ($F=16,227$, $p\leq0,001$; $F=9,645$, $p\leq0,001$; $F=22,258$, $p\leq0,001$, respectivamente).

   El contraste de Scheffé referido a la custodia y al tratamiento es similar pero en sentido contrario: las diferencias se dan entre los trabajadores de vigilancia (los que más dedicarían a la custodia y menos al tratamiento) y los de tratamiento y directivos (los que menos dedicarían a custodia y más a la reinserción), y los oficinistas con los trabajadores de tratamiento.

   El contraste de Scheffé referido al castigo nos indica que las diferencias se dan entre los trabajadores de vigilancia (los que más

dedicarían al castigo) y los de oficinas, con los de tratamiento (los que menos dedicarían a este fin).

En esta misma línea, si dividimos la muestra en vigilantes y no vigilantes, los no vigilantes presentan una media significativamente mayor en porcentaje dedicado al tratamiento ($t=6,70$; $p\leq0,001$), y menor en porcentaje dedicado a la custodia ($t=-5,66$; $p\leq0,001$) y al castigo ($t=-4,43$; $p\leq0,001$).

d) La antigüedad no correlaciona significativamente con los recursos que piensan que se deberían dedicar a cada uno de los tres objetivos de la prisión.

e) El nivel jerárquico se asocia con la distribución de los porcentajes, de forma que a mayor nivel jerárquico menor cantidad de recursos dedicados a la custodia y al castigo y mayor al tratamiento ($r=-0,255$, $p\leq0,001$, $n=429$; $r=-0,233$, $p\leq0,001$, $n=429$; $r=0,316$, $p\leq0,001$, $n=429$, respectivamente).

f) El contacto que se mantiene con los reclusos no se asocia con la distribución realizada.

Por otra parte, el análisis bivariado entre la distribución de recursos y las variables sociodemográficas (ver de nuevo tablas 113 y 114, pp. 590-591) nos indica que:

1) Las mujeres presentan una media significativamente más alta que los hombres en el porcentaje de recursos que creen que se debería asignar al tratamiento ($t=2,80$; $p\leq0,01$), y más baja el que se debería destinar a la custodia ($t=-3,59$; $p\leq0,001$). En el porcentaje que hombres y mujeres dedicarían a castigo no hay diferencias. Ahora bien, al igual que ocurría en la actitud general hacia los reclusos, al neutralizar el efecto de la función las diferencias entre hombres y mujeres en estas variables desaparecen.

2) En principio, la edad se asocia ligera y positivamente con los recursos empleados en tratamiento, y negativamente con los dedicados a la custodia y al castigo (r=0,174, p≤0,001, n=420; r=-0.120, p≤0,05, n=400; r=-0,120, p≤0,05, n=401, respectivamente). No obstante, al realizar el análisis para cada grupo funcional por separado, sólo obtenemos una correlación significativa; ésta tiene lugar en el grupo de los trabajadores de vigilancia y se da entre la edad y el porcentaje de recursos que se deberia invertir en tratamiento (r=0,1372; p≤0,05; n=253).

3) Con el nivel de estudios ocurre lo mismo que con la edad, cuanto más estudios mayor cantidad de recursos asignados al tratamiento y menor a la custodia y al castigo (r=0,158, p≤0,001, n=419; r=-0,120, p≤0,05, n=419; r=-0,120, p≤0,05, n=419, respectivamente).

4) El ser nativo o no de la comunidad en la que se trabaja no marca diferencias en los porcentajes de recursos que los trabajadores adjudicarían a los tres objetivos de la prisión tratados.

5) El lugar de residencia (en prisión o fuera de ella) tampoco marca diferencias.

Tabla 113: Medias y desviaciones típicas de los % de recursos que deberían dedicarse a la custodia, al castigo y al tratamiento de los reclusos según las variables organizacionales y personales de carácter nominal.

	Tipo de centro		Comunidad		Función				Total
	Prev.	Pen.	P.V.	CAT.	Vig.	Ofi.	Trat.	Dir.	
% Custodia									
media	27,92	27,825	26,814	29,511	31,243	27,182	16,458	18,05	27,67
desviación típica	18,288	17,778	17,171	19,489	17,747	18,472	13,646	9,415	17,96
n	234	182	296	137	263	77	72	18	433
% Castigo									
media	25,393	25,544	23,476	29,270	27,981	25,065	17,083	20,556	25,31
desviación típica	16,258	15,51	14,772	17,513	15,804	15,882	14,553	11,868	15,90
n	234	182	296	137	263	77	72	18	433
% Tratamiento									
media	46,316	46,577	49,318	41,350	40,753	48,000	65,000	61,389	46,81
desviación típica	25,119	25,626	24,794	25,772	24,136	23,128	23,646	18,134	25,35
n	234	182	296	137	263	77	72	18	433

	Género		Nativo		Lugar residencia		Total
	Hombre	Mujer	Sí	No	En prisión	Fuera	
% Custodia							
media	29,302	22,236	27,441	27,094	28,045	27,101	27,67
desviación típica	17,272	18,438	19,015	16,953	16,390	18,174	17,96
n	325	106	161	24458	111	306	433
% Castigo							
media	25,803	24,085	26,770	24,751	25,414	25,614	25,31
desviación típica	15,633	16,716	17,171	15,078	16,467	15,818	15,90
n	325	106	161	245	111	306	433
% Tratamiento							
media	44,905	52,783	45,851	48,147	46,540	46,984	46,81
desviación típica	24,371	27,318	26,063	24,613	23,124	26,215	25,35
n	325	106	161	245	111	306	433

Tabla 114: Matriz de correlaciones de Pearson entre los % de recursos que deberían dedicarse a la custodia, el castigo y el tratamiento de los reclusos y las variables organizacionales y sociodemográficas continuas.

	Antigüedad	N. Jerárquico	Contacto	Edad	N. Estudios
% Custodia	-0,074 n.s. (n=429)	-0,255 *** (n=429)	0,062 n.s. (n=432)	-0,120 * (n=400)	-0,120 * (n=419)
% Castigo	-0,047 n.s. (n=429)	-0,233 *** (n=429)	-0,016 n.s. (n=432)	-0,139 ** (n=420)	-0,120 * (n=401)
% Tratamiento	0,071 n.s. (n=429)	0,316 *** (n=429)	-0,036 n.s. (n=432)	0,174 *** (n=420)	0,158 *** (n=419)

(n.s : no significativo; *: p≤0,05; **: p≤0,01; ***: p≤0,001)

A modo de resumen sobre la distribución de recursos encaminados a la custodia, al castigo y al tratamiento de los reclusos que los trabajadores consideran más adecuada, se mantiene el mismo esquema que en la actitud general hacia los presos. Esto es, los funcionarios creen globalmente que el tratamiento es la función de la prisión a la que más medios habría que destinar. Estudiando sus opiniones en función de las variables sociodemográficas y organizacionales vemos que los trabajadores del País Vasco, los que no trabajan en vigilancia, los de mayor nivel jerárquico y los de mayor edad, ofrecen porcentajes significativamente más altos en tratamiento y más bajos en custodia y castigo, con la excepción de los trabajadores vascos que no presentan diferencias frente a los catalanes en custodia.

5.5. ANÁLISIS Y EXPLICACIÓN DE LA ACTITUD HACIA LA PENA DE PRISIÓN COMO CUSTODIA DE LOS RECLUSOS

La muestra total (n=434) presenta una media de actitud favorable hacia la custodia de 12,97, con una desviación típica entre 4 y 20 y un rango entre 4 y 20.

En el análisis bivariado de la actitud hacia la custodia en relación con las variables organizacionales (ver tablas 115 y 116, pp. 594-595) observamos que:

a) No se encuentran diferencias significativas en la actitud hacia la custodia de los reclusos dependiendo del tipo de prisión (preventivos o penados) en la que se trabaja.

b) Tampoco hay diferencias en la media de esta actitud en función de la comunidad autónoma (Pais Vasco o Catalunya).

c) Por grupos funcionales hay diferencias no aleatorias en la media de actitud hacia la custodia ($F=83,913$; $p\leq0,001$), el contraste de Scheffé nos indica que las diferencias significativas se dan entre los trabajadores de vigilancia con todos los demás y entre los de oficinas con el personal de tratamiento y el directivo. Si analizamos las medias de estos grupos en la actitud de custodia, vemos que el grupo de vigilancia es el que presenta la media más alta en esta actitud, seguido del grupo de oficinas, el de directivos y el de tratamiento. Distinguiendo únicamente entre personal de vigilancia y no vigilancia los primeros tienen una actitud más positiva hacia la custodia ($t=-12,51$; $p\leq0,001$).

d) La actitud de los funcionarios favorable a la custodia se relaciona ligera pero negativamente con la antigüedad en el trabajo en prisión ($r=-0,108$; $p\leq0,05$; $n=429$), lo que contradice la idea mayoritaria entre los autores

de que el trabajador, especialmente el de vigilancia, con el paso del tiempo piensa que la rehabilitación es una utopía y da mayor importancia a la custodia.

e) La actitud favorable a la custodia y el nivel jerárquico se asocian negativamente (r=-0,463; p≤0,001; n=430).

f) En principio, la asociación entre la actitud favorable a la custodia y el contacto con los reclusos es baja pero significativa (r=0,150; p≤0,01; n=433). Sin embargo, neutralizando la variable función la relación entre la custodia y el contacto sólo es significativa para los trabajadores de tratamiento (r=-0,246; p≤0,05; n=71). Estos resultados son consistentes con los de Hepburn (1984), ya que cuando se controlaban otras variables, la relación no era estadísticamente significativa.

En cuanto al análisis bivariado entre la actitud hacia la custodia y las variables sociodemográficas (ver de nuevo las tablas 115 y 116, pp. 594-595) encontramos que:

1) La media en esta actitud de los hombres es mayor que la de las mujeres (t=4,96, p≤0,001) pero estas diferencias no se mantienen neutralizando el efecto de la función. Cullen y cols. (1991) y Van Voorhis y cols. (1991) tampoco hallaron diferencias cuando hombres y mujeres trabajaban en el mismo contexto.

2) La actitud hacia la custodia correlaciona con la edad (r=-0,162; p≤0,001; n=420), de manera que a medida que aumenta la edad, disminuye ligeramente la actitud favorable a la custodia.

3) La actitud hacia la custodia se asocia negativamente con el nivel de estudios (r=-0,238; p≤0,001; n=421), aunque neutralizando la función la relación sólo se mantiene en directivos (r=-0,550; p≤0,01; n=20).

4) No hay diferencias en la actitud hacia la custodia entre los nativos y no nativos.

5) Los que viven en la prisión presentan significativamente mayor actitud de custodia que los que no lo hacen (t=-2,84; p≤0,01).

Respecto al resto de variables consideradas, la actitud hacia la custodia presenta, como puede verse en la tabla 116 (página siguiente), relaciones significativas con la integración social, con la percepción de las diferentes caracteristicas del trabajo, excepto con el apoyo de los compañeros (de acuerdo con Van Voorhis, 1991), y con el L.O.C.

Podemos observar que la asociación entre la autoridad institucional y la actitud favorable a la custodia es destacadamente fuerte (r=-0,508; p≤0,001; n=424), lo que ya indicaban Crouch (1980a), Duffe (1974), Jacobs (1983), Poole y Regoli (1980b).

A continuación, en el análisis multivariado, vamos a ver cuáles de todas estas variables nos permiten explicar la actitud de los trabajadores de prisiones hacia la pena de prisión como custodia de los reclusos.

Tabla 115: Medias y desviaciones típicas de la actitud hacia la custodia de reclusos según las variables organizacionales y sociodemográficas de carácter nominal.

	Tipo de centro		Comunidad			Función			Total
	Prev.	Pen.	P.V.	CAT.	Viq.	Ofi.	Trat.	Dir.	
Custodia									
media	12,948	13,097	12,813	13,314	14,230	12,529	9,310	10,400	12,97
desviación típica	3,109	3,038	3,157	2,911	2,48	2,64	2,23	2,28	3,09
n	232	185	294	140	270	70	71	20	434

	Género		Nativo		Lugar residencia		Total
	Hombre	Mujer	Si	No	En prisión	Fuera	
Custodia							
media	13,362	11,660	12,750	13,064	13,556	12,674	12,97
desviación típica	2,979	3,115	3,221	3,036	2,606	3,226	3,09
n	331	100	160	248	108	310	434

Tabla 116: Matriz de correlaciones de Pearson entre la actitud hacia la custodia de los reclusos y las variables organizacionales y sociodemográficas continuas, la integración social, la percepción de las características del trabajo y el L.O.C.

	Antigüedad	N. Jerárquico	Contacto	Edad	N. Estudios
Custodia	-0,108 * (n=429)	-0,463 *** (n=430)	0,150 ** (n=433)	-0,162 *** (n=420)	-0,238 *** (n=421)
	Integración social				
Custodia	-0,251 *** (n=426)				
	Au. institucional	**Au. personal**	**Ambigüedad**	**Autonomía**	
Custodia	-0,508 *** (n=424)	-0,167 *** (n=429)	0,157 ** (n=332)	-0,227 *** (n=430)	
	P. interna	**P. externa**	**Ap. compañeros**	**Ap. superiores**	
Custodia	0,428 *** (n=425)	0,226 *** (n=427)	-0,087 n.s. (n=323)	-0,277 *** (n=412)	
	L.O.C.				
Custodia	-0,248 *** (n=400)				

(n.s.: no significativo; *: p<0,05; **: p≤0,01; ***: p≤0,001)

Con el objetivo de explicar la actitud hacia la custodia de los reclusos a partir de las variables consideradas, unas de naturaleza continua y otras de carácter binario, hacemos un análisis de regresión múltiple por el método *Stepwise*. Las variables organizacionales incluidas son la comunidad autónoma (si es el País Vasco o no), el tipo de prisión (si es de penados o no), la antigüedad en el empleo, si el trabajo es de vigilancia o no, el nivel jerárquico y el nivel de contacto con los reclusos. Las variables sociodemográficas introducidas son el género (masculino o no), el nivel educativo, si se es nativo de la comunidad en la que se trabaja y si se tiene fijada la residencia en la prisión. Además, consideramos la integración social, todas las variables de percepción del trabajo y el L.O.C.

Los resultados obtenidos dejan fuera de la ecuación las variables género masculino, nivel de estudios, nativo, lugar de residencia, País Vasco, prisión de penados, antigüedad, nivel jerárquico, integración, autonomía, peligrosidad externa, apoyo de los compañeros, apoyo de los superiores, autoridad personal, ambigüedad del rol, quedando dentro de la ecuación las

variables que mostramos en la siguiente tabla 117. Como podemos observar, la proporción de la variabilidad de la actitud favorable a la custodia de reclusos en prisión explicadas por este conjunto de variables es del 51,3% (R^2 ajustada), resultado muchísimo mejor que el obtenido por Cullen y cols. (1989b) y Van Voorhis y cols. (1991), quienes apenas podían explicar el 15 y el 8% de la varianza de la custodia, respectivamente. En nuestro estudio, el trabajar en vigilancia explica por sí solo el 27,5% de la varianza de la actitud hacia la custodia. La correlación múltiple de estos aspectos explicativos con la actitud hacia la custodia de los presos es de 72,6% (R múltiple).

Tabla 117: Resumen de los pasos del análisis de regresión múltiple sobre la actitud hacia la custodia de los reclusos.

Paso	Variable	R múltiple	R^2	R^2 ajustada	F	sig. F
1	Vigilancia	0,528	0,278	0,275	85,656	p≤0,001
2	Au. institucional	0,667	0,444	0,439	88,417	p≤0,001
3	Contacto	0,693	0,481	0,474	67,905	p≤0,001
4	P. interna	0,711	0,505	0,496	55,874	p≤0,001
5	Edad	0,720	0,518	0,507	46,800	p≤0,001
6	L.O.C.	0,726	0,527	0,513	40,222	p≤0,001

Analizando también los coeficientes beta correspondientes a cada una de las seis variables explicativas de la actitud hacia la custodia de los reclusos seleccionadas por el modelo (ver tabla 118), observamos que trabajar en vigilancia es la variable más explicativa, seguida de la autoridad institucional y el nivel de contacto.

Tabla 118: Variables incluidas en la ecuación explicativa de la actitud hacia la custodia de los reclusos.

Variable	B	SE B	beta	t	sig. t
Edad	-0,086	0,0318	-0,133	-2,693	p≤0,01
Vigilancia	3,219	0,409	0,495	7,866	p≤0,001
Contacto	-0,655	0,172	-0,223	-3,808	p≤0,001
P. interna	0,158	0,046	0,187	3,406	p≤0,001
Au. institucional	-0,275	0,060	-0,261	-4,583	p≤0,001
L.O.C.	-0,562	0,279	-0,102	-2,014	p≤0,05
(Constante)	17,705	1,571		11,268	p≤0,001

Es interesante señalar que muchas de las variables que en el análisis bivariado presentaban relaciones significativas con la actitud hacia la custodia, no las tienen en el análisis multivariado; es el caso del lugar de residencia, la antigüedad, el nivel jerárquico, la integración, la autoridad personal, la ambigüedad del rol, la autonomía, la peligrosidad externa y el apoyo de los superiores. Por otro lado, el nivel de contacto con los reclusos, que en el análisis bivariado sólo se asociaba con la custodia en el personal de tratamiento, en el multivariado es una variable importante.

Al igual que hemos hecho al explicar todas las actitudes anteriores, en la siguiente tabla 119 mostramos los coeficientes beta directos, indirectos y totales de todas las variables independientes sobre la actitud hacia la custodia.

Tabla 119: Coeficientes beta directos, indirectos y totales de las variables independientes sobre la custodia de los reclusos.

Variable	beta directo	beta indirecto	beta total
G. masculino	--------	-------	-------
Edad	-0,133	0,010	-0,123
N. estudios	--------	-0,092	-0,092
Nativo	--------	-0,003	-0,003
Resi. prisión	--------	-------	-------
País Vasco	--------	0,003	0,003
Penados	--------	0,051	0,051
Antigüedad	--------	0,004	0,004
N. jerárquico	--------	-0,094	-0,094
Contacto	-0,223	-0,002	-0,225
Vigilancia	0,495	0,061	0,556
Integración	-------	--------	-------
Au. institucional	-0,261	-0,021	-0,282
Au. personal	--------	--------	--------
Ambigüedad del rol	--------	--------	--------
Autonomía	-------	-0,023	-0,023
Peligrosidad interna	0,187	-------	0,187
Peligrosidad externa	-------	-------	-------
Apoyo compañeros	--------	-0,013	-0,013
Apoyo superiores	--------	-0,026	-0,026
L.O.C.	-0,102	--------	-0,102

A continuación mostramos un gráfico representativo del modelo de regresión sobre la custodia de los reclusos (gráfico 40).

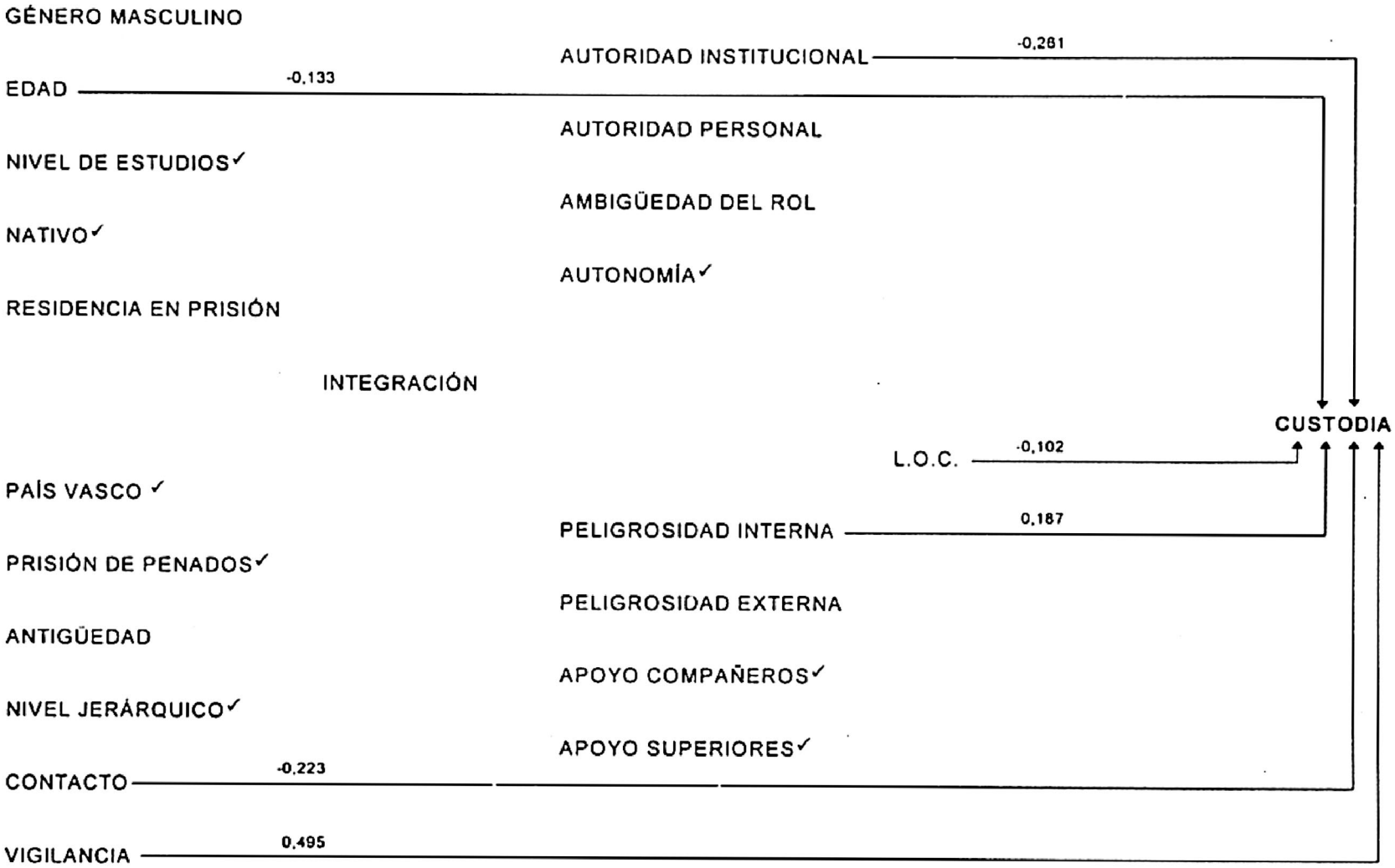


Gráfico 40: Representación gráfica del modelo de regresión sobre la actitud hacia la custodia de los reclusos.

Ya que lo que nos interesa es conocer la contribución relativa, directa e indirecta, de cada una de las variables independientes estudiadas en la explicación de la actitud hacia la pena de prisión como custodia de los reclusos, hallamos los coeficientes de contribución (C) y los porcentajes de variabilidad de la custodia explicados por estas variables (C%) (ver tabla 120). Seguidamente pasamos a comentarlos en relación a la hipótesis 4 y más concretamente la subhipótesis 4.6.

Tabla 120: Coeficientes de contribución y porcentajes de variabilidad de la actitud hacia la custodia de los reclusos explicados por las variables independientes.

Variable	Correlación	beta total	C	C%
G. masculino	0,233 ***	-------	----------	-----
Edad	-0,162 ***	-0,123	0,01993	**1,99**
N. estudios	-0,238 ***	-0,092	0,02189	**2,19**
Nativo	-0,049 n.s.	-0,003	0,00147	**0,01**
Resi. prisión	0,125 *	-------	----------	-----
País Vasco	-0,076 n.s.	0,003	-0,00023	**-0,02**
Penados	0,024 n.s.	0,051	0,00122	**0,12**
Antigüedad	-0,108 *	0,004	-0,00043	**-0,04**
N. jerárquico	-0,463 ***	-0,094	0,04352	**4,35**
Contacto	0,150 **	-0,225	-0,03375	**-3,37**
Vigilancia	0,530 ***	0,556	0,29468	**29,47**
Integración	-0,251 ***	-------	----------	-----
Au. institucional	-0,508 ***	-0,282	0,14326	**14,33**
Au. personal	-0,167 ***	-------	----------	-----
Ambigüedad del rol	0,157 **	-------	----------	-----
Autonomía	-0,227 ***	-0,023	0,00522	**0,52**
Peligrosidad interna	0,428 ***	0,187	0,08004	**8,00**
Peligrosidad externa	0,226 ***	-------	----------	-------
Apoyo compañeros	-0,087 n.s.	-0,013	0,00113	**0,11**
Apoyo superiores	-0,277 ***	-0,026	0,00720	**0,72**
L.O.C.	-0,248 ***	-0,102	0,02530	**2,53**
TOTAL				**67,77**

(n.s.: no significativo; *: p<0,05; **: p≤0,01; ***: p≤0,001)

La subhipótesis 4.6 afirmaba que la actitud hacia la custodia de los reclusos podría explicarse a partir de las variables sociodemográficas, las organizacionales, la integración social, la percepción de las características del trabajo y el L.O.C. en el contexto laboral. En este sentido comentamos lo siguiente:

i) La subhipótesis 4.6 se confirma, la actitud del personal de prisiones hacia la custodia de los reclusos se puede explicar a partir de las variables propuestas. Considerando tanto los efectos directos como los efectos indirectos de las variables independientes a través de otras variables también incluidas en la investigación, podemos explicar el 67,8% de la varianza de la varianza de la actitud hacia la custodia. Si sólo hubiésemos tenido en cuenta los efectos directos habríamos podido explicar el 51,3%.

ii) Las variables más importantes son el trabajar en vigilancia o no, la autoridad institucional percibida y la peligrosidad interna. El trabajar en vigilancia explica el 29,47% y lo hace tanto directamente como a través de su influencia en la autonomía y en la peligrosidad interna. El trabajar en vigilancia propicia el desarrollo de actitudes favorables a la custodia de los reclusos. La autoridad institucional explica el 14,33% directamente y a través del L.O.C., su influencia es inversa, a mayor autoridad personal menor actitud de custodia. Por su parte, la peligrosidad explica de forma directa el 8% de la varianza, a mayor peligrosidad mayor orientación de custodia.

iii) Otros aspectos como el nivel jerárquico, el grado de contacto con los reclusos, el L.O.C. laboral, la edad y el nivel de estudios también tienen importancia a la hora de explicar la actitud de custodia hacia los reclusos, pero poca (ver tabla 120 de la página anterior).

A modo de resumen y conclusión sobre el análisis y explicación de la actitud hacia la custodia de los reclusos, señalamos que:

I) El análisis univariado de la actitud favorable a la custodia de reclusos indica que la media del conjunto de sujetos entrevistados (n=434) en esta variable es de 12,97, lo que dividido por el número de items (4) nos da 3,24 que la sitúa más cercana al "Neutral" que al "De acuerdo".

II) En el análisis bivariado vemos que la actitud favorable hacia la custodia de los reclusos se relaciona significativamente con la función que se realiza en prisión (los trabajadores de vigilancia presentan una media más alta) y con el lugar de residencia (los que viven en la prisión los más favorables a la custodia). También correlaciona negativamente con la antigüedad, el nivel jerárquico, el contacto (sólo para personas que trabajan en tratamiento), la edad, el nivel de estudios (sólo en directivos), la integración social, la autoridad institucional y la personal, la autonomía, el apoyo de los superiores y el L.O.C. Asimismo, la actitud favorable a la custodia se asocia positiva y significativamente con la ambigüedad del rol, la peligrosidad interna y la externa.

III) Sin embargo, no hemos encontrado diferencias significativas de medias dependiendo del tipo de centro, la comunidad autónoma, el género, el lugar de nacimiento. Tampoco hay correlación significativa entre la actitud hacia la custodia y el apoyo de los compañeros.

IV) El análisis de regresión múltiple y el análisis de camino nos indican que, considerando los efectos indirectos, las variables elegidas explican el 67,8% de la varianza de la actitud hacia la custodia de los reclusos. Entre éstas, las más importantes son el trabajo de vigilancia (en sentido positivo), la autoridad institucional (en sentido negativo) y la peligrosidad interna (en sentido positivo).

5.6. ANÁLISIS Y EXPLICACIÓN DE LA ACTITUD HACIA LA PENA DE PRISIÓN COMO CASTIGO DE LOS RECLUSOS

La muestra total (n=442) manifiesta una media en la actitud hacia el castigo de los reclusos de 9,47, con una desviación tipica de 3,16 y un rango entre 4 y 20.

El análisis bivariado de la actitud hacia el castigo en función de las variables organizacionales (ver tabla 121 y 122, pp. 604-605) nos indica que:

a) No hay diferencias en actitud hacia el castigo entre el personal de prisiones de preventivos y de penados, tal como hallaron Hepburn y Albonetti (1980).

b) Hay diferencias no aleatorias en esta actitud entre los trabajadores de Catalunya y los del País Vasco, en el sentido de que los primeros son más favorables al castigo ($t=3,02$; $p\leq0,01$).

c) La media de la actitud hacia el castigo es diferente dependiendo de la función que se realiza ($F=19,222$; $p\leq0,001$), de modo que tanto los trabajadores de vigilancia como los de oficinas se diferencian significativamente de los directivos y de las personas que se dedican a tratamiento en que son más favorables al castigo. Incluso dividiendo a los trabajadores en vigilantes y no vigilantes, también los primeros presentan actitudes más favorables al castigo ($t=-5,00$; $p\leq0,001$), resultados que están de acuerdo con los de Ammann y González (1987), Hazelrigg (1967) y Hepburn y Albonetti (1980).

d) La actitud favorable al castigo se relaciona negativamente con la antigüedad en el trabajo ($r=-0,112$; $p<0,05$; $n=436$).

e) La actitud favorable al castigo se asocia negativamente con el nivel jerárquico ($r=-0,283$; $p\leq0,001$).

f) El contacto que se mantiene con los reclusos y la actitud hacia su castigo no tienen relación, aunque Lombardo (1981a) afirmó que el contacto frecuente con los presos incrementa el grado de punición.

Respecto a los resultados bivariados acerca de la actitud hacia el castigo en función de las variables sociodemográficas (ver de nuevo las tablas 121 y 122, pp. 604-605), observamos que:

1) El género no sirve para discriminar las actitudes hacia el castigo de los reclusos cuando se neutraliza el efecto de la función que se lleva a cabo en la prisión.

2) Existe asociación significativa y negativa de la actitud favorable al castigo con la edad ($r=-0,178$; $p\leq0,001$; $n=428$), de acuerdo con la idea bastante generalizada de que las actitudes hacia los presos mejoran con la edad. Sin embargo, autores como Ammann y González (1987), Barrero (1987), Crouch y Alpert (1982), Jacobs y Kraft (1978) y Klofas (1983) no hallaron relación entre la edad y la orientación punitiva hacia los reclusos.

3) Existe asociación significativa y negativa de la actitud favorable al castigo con el nivel de estudios ($r=-0,242$; $p\leq0,001$). No obstante, al realizar el análisis para los cuatro grupos funcionales la asociación sólo se da significativamente para los trabajadores de vigilancia ($r=-0,142$; $p<0,05$; $n=259$).

4) El lugar de nacimiento (ser o no nativo) no marca diferencias significativas en la actitud hacia el castigo de los reclusos.

5) El lugar de residencia (en prisión o fuera) tampoco marca diferencias significativas.

Por último, la actitud hacia el castigo de reclusos correlaciona significativamente en análisis bivariados con la integración social, con todas las variables de percepción del trabajo excepto con la ambigüedad del rol, y con el L.O.C. (ver tabla 122, p. 605).

La correlación negativa entre la autoridad institucional y la actitud favorable hacia el castigo es la más destacada (r=-0,583; p≤0,001; n=428), lo que ratifica la investigación anterior (Crouch, 1980b; Jacobs, 1983). También es importante la asociación positiva entre la actitud hacia el castigo y la peligrosidad interna (r=-0,386; p≤0,001; n=433). Seguidamente, en el análisis de regresión múltiple vamos a ver cuáles de éstas o de las anteriores variables (organizacionales y sociodemográficas) nos permiten explicar la actitud de las personas que trabajan en prisiones hacia el castigo de los reclusos.

Tabla 121: Medias y desviaciones típicas de la actitud hacia el castigo de los reclusos según las variables organizacionales y sociodemográficas de carácter nominal.

	Tipo de centro		Comunidad			Función			Total
	Prev.	Pen.	P.V.	CAT.	Vig.	Ofi.	Trat.	Dir.	
Castigo									
media	9,388	9,699	9,150	10,163	10,015	9,946	7,397	7,333	9,47
desviación típica	3,187	3,158	2,985	3,424	3,04	3,33	2,51	0,49	3,16
n	240	186	300	141	272	74	73	21	442

	Género		Nativo		Lugar residencia		Total
	Hombre	Mujer	Sí	No	En prisión	Fuera	
Castigo							
media	9,741	8,645	9,759	9,759	9,432	9,450	9,47
desviación típica	3,137	3,139	2,908	3,537	2,613	3,377	3,16
n	332	107	254	162	111	313	442

Tabla 122: Matriz de correlaciones de Pearson entre la actitud hacia el castigo de los reclusos y las variables organizacionales y sociodemográficas continuas, la integración social, la percepción de las características del trabajo y el L.O.C.

	Antigüedad	N. Jerárquico	Contacto	Edad	N. Estudios
Castigo	-0,112 * (n=436)	-0,283 *** (n=437)	0,040 n.s. (n=440)	-0,178 *** (n=428)	-0,242 *** (n=428)
	Integración social				
Castigo	-0,131 ** (n=435)				
	Au. institucional	Au. personal	Ambigüedad	Autonomía	
Castigo	-0,583 *** (n=428)	-0,141 ** (n=435)	0,054 n.s. (n=341)	-0,111 * (n=437)	
	P. interna	P. externa	Ap. compañeros	Ap. superiores	
Castigo	0,386 *** (n=433)	0,160 *** (n=433)	-0,116 * (n=331)	-0,164 *** (n=414)	
	L.O.C.				
Castigo	-0,245 *** (n=406)				

(n.s.: no significativo; *: p<0,05; **: p≤0,01; ***: p≤0,001)

Con el objetivo de explicar la actitud hacia el castigo de los reclusos a partir de las variables que hemos considerado sus antecedentes, algunas de naturaleza continua y otras de carácter binario, hacemos un análisis de regresión múltiple por el método *Stepwise*. Las variables organizacionales incluidas en la regresión son la comunidad autónoma (si es el País Vasco o no), el tipo de prisión (si es de penados o no), la antigüedad en el empleo, si el trabajo es de vigilancia o no, el nivel jerárquico y el nivel de contacto con los reclusos. Las sociodemográficas son el género (masculino o no), el nivel educativo, si se es nativo de la comunidad en la que se trabaja y si se tiene fijada la residencia en la prisión. Además, consideramos la integración social, todas las variables de percepción del trabajo y el L.O.C.

Los resultados obtenidos dejan fuera de la ecuación explicativa de la actitud hacia el castigo las variables género masculino, nivel de estudios, nativo, residencia en prisión, País Vasco, prisión de penados, antigüedad, nivel jerárquico, contacto, trabajo de vigilancia, integración, autonomía, peligrosidad externa, apoyo de los compañeros, apoyo de los superiores, ambigüedad del

rol y L.O.C., quedando dentro de la ecuación las variables que mostramos en la siguiente tabla 123. Como podemos observar, la proporción de la variabilidad de la actitud hacia el castigo los reclusos explicadas por este conjunto de variables es del 41,4% (R^2 ajustada). La autoridad institucional explica por sí sola el 36,4% de la varianza. La correlación múltiple de estos aspectos explicativos con la actitud hacia el castigo de los reclusos es de 65,1% (R múltiple).

Tabla 123: Resumen de los pasos del análisis de regresión múltiple sobre la actitud hacia el castigo de los reclusos.

Paso	Variable	R múltiple	R^2	R^2 ajustada	F	sig. F
1	Au. institucional	0,606	0,367	0,364	130,981	p≤0,001
2	Au. personal	0,623	0,388	0,382	71,227	p≤0,001
3	P. interna	0,640	0,409	0,401	51,666	p≤0,001
4	Edad	0,651	0,424	0,414	41,042	p≤0,001

Analizando también los coeficientes beta correspondientes a cada una de las cuatro variables explicativas de la actitud hacia el castigo de los reclusos seleccionadas por el modelo (ver tabla 124), observamos que la autoridad institucional es la variable más explicativa, seguida de la peligrosidad interna, la autoridad personal y la edad.

Tabla 124: Variables incluidas en la ecuación explicativa de la actitud hacia el castigo de los reclusos.

Variable	B	SE B	beta	t	sig. t
Edad	-0,085	0,035	-0,127	3,834	p≤0,05
P. interna	0,146	0,050	0,167	7,715	p≤0,01
Au. institucional	-0,602	0,067	-0,550	4,116	p≤0,001
Au. personal	0,191	0,072	0,145	2,652	p≤0,01
(Constante)	13,986	1,625		8,606	p≤0,001

Ahora bien, no sólo estamos interesados en la explicación directa de la actitud hacia el castigo de reclusos, también queremos estudiar los caminos de explicación indirecta a través de estas cuatro variables que explican la orientación de castigo de forma directa. Por tanto, a continuación mostramos los coeficientes beta directos, indirectos y totales de todas las variables

independientes que a priori creímos que podían servir para explicar esta variable dependientes (ver tabla 125).

Tabla 125: Coeficientes beta directos, indirectos y totales de las variables independientes sobre la actitud hacia el castigo de los reclusos.

Variable	beta directo	beta indirecto	beta total
G. masculino	-------	-------	-------
Edad	-0,127	-------	-0,127
N. estudios	-------	-0,136	-0,136
Nativo	-------	-------	-------
Resi. prisión	-------	-------	-------
País Vasco	-------	-0,024	-0,024
Penados	-------	0,079	0,079
Antigüedad	-------	-------	-------
N. jerárquico	-------	-0,118	-0,118
Contacto	-------	-------	-------
Vigilancia	-------	0,071	0,071
Integración	-------	-------	-------
Au. institucional	-0,550	-------	-0,550
Au. personal	0,145	-------	0,145
Ambigüedad del rol	-------	-------	-------
Autonomía	-------	-------	-------
Peligrosidad interna	0,167	-------	0,167
Peligrosidad externa	-------	-------	-------
Apoyo compañeros	-------	-------	-------
Apoyo superiores	-------	-------	-------
L.O.C.	-------	-------	-------

A continuación, en la página siguiente, mostramos un gráfico representativo (gráfico 41) del modelo de regresión sobre la actitud hacia el castigo de los reclusos.

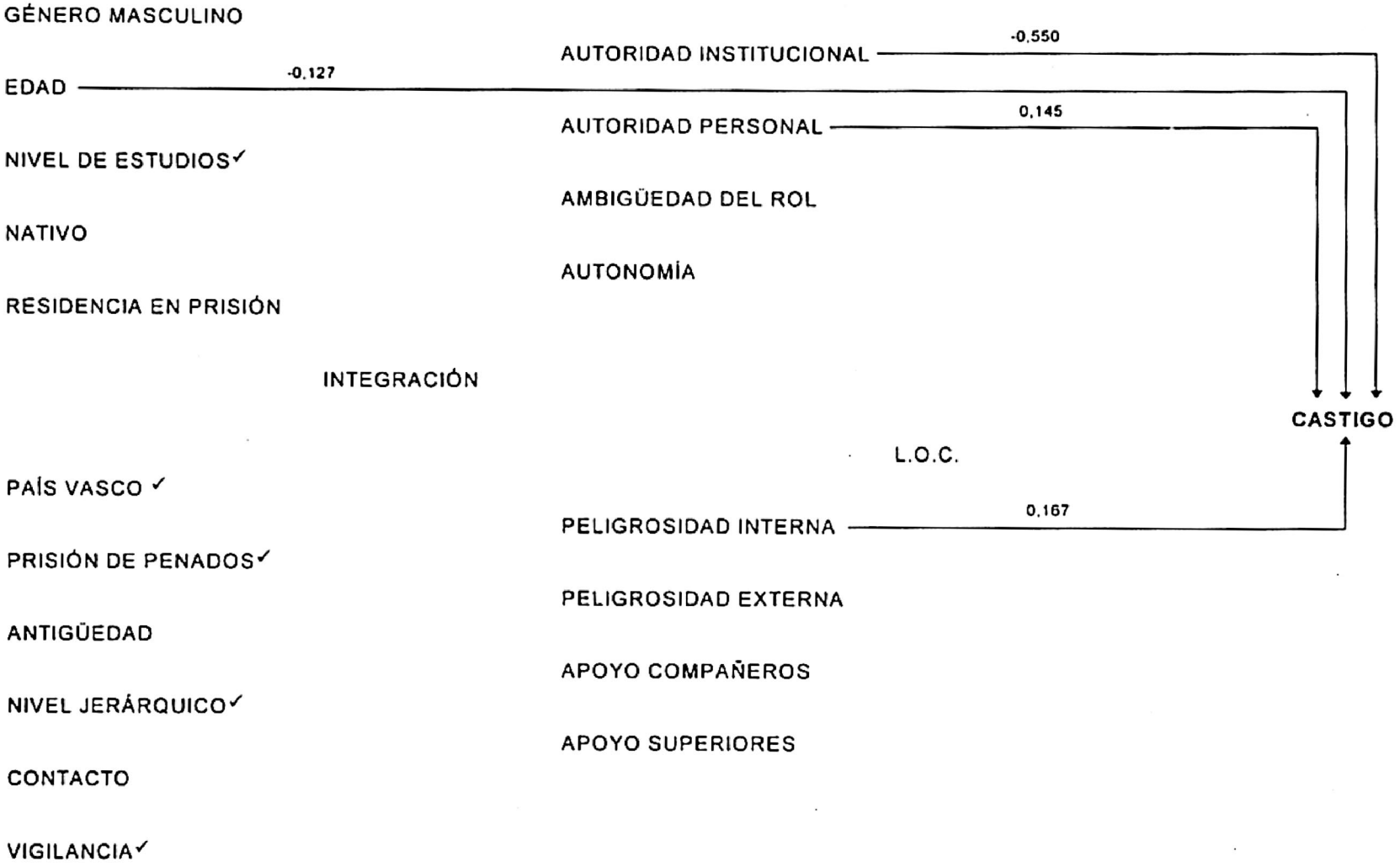


Gráfico 41: Representación gráfica del modelo de regresión sobre la actitud hacia el castigo de los reclusos

Puesto que lo que nos interesa es conocer la contribución relativa, directa e indirecta, de cada una de las variables independientes estudiadas a la explicación de la orientación de castigo, hallamos los coeficientes de contribución (C) y los porcentajes de variabilidad de la actitud hacia el castigo de los reclusos explicados por estas variables (C%) (ver tabla 126). Después los comentamos en relación a la hipótesis 4 y más específicamente la subhipótesis 4.7.

Tabla 126: Coeficientes de contribución y porcentajes de variabilidad de la actitud hacia el castigo de los reclusos explicados por las variables independientes.

Variable	Correlación	beta total	C	C%
G. masculino	0,149 **	-------	----------	------
Edad	-0,178 ***	-0,127	0,02261	**2,26**
N. estudios	-0,242 ***	-0,136	0,03291	**3,29**
Nativo	0,081 n.s.	-------	----------	------
Resi. prisión	-0,002 n.s.	-------	----------	------
País Vasco	-0,150 **	-0,024	0,00360	**0,36**
Penados	0,049 n.s.	0,079	0,00387	**0,39**
Antigüedad	-0,112*	-------	----------	------
N. jerárquico	-0,283 ***	-0,118	0,03339	**3,34**
Contacto	0,040 n.s.	-------	----------	------
Vigilancia	0,233 ***	0,071	0,01654	**1,65**
Integración	-0,131**	-------	----------	------
Au. institucional	-0,583 ***	-0,550	0,32065	**32,06**
Au. personal	-0,141**	0,145	-0,02044	**-2,04**
Ambigüedad del rol	0,054 n.s.	-------	----------	------
Autonomía	-0,111 *	-------	----------	------
Peligrosidad interna	0,386 ***	0,167	0,06446	**6,45**
Peligrosidad externa	0,160 ***	-------	----------	------
Apoyo compañeros	-0,116 *	-------	----------	------
Apoyo superiores	-0,164 ***	-------	----------	------
L.O.C.	-0,245 ***	-------	----------	------
TOTAL				**51,84**

(n.s.: no significativo; *: p<0,05; **: p≤0,01; ***: p≤0,001)

La subhipótesis 4.7 decía que la actitud favorable al castigo de los reclusos podría explicarse a partir de las variables elegidas en el estudio (sociodemográficas, organizacionales, integración social, percepción del trabajo y L.O.C. en el contexto laboral). En este sentido, comentamos lo siguiente:

i) La subhipótesis 4.7 se confirma, la actitud de las personas que trabajan en prisiones hacia el castigo de los reclusos se puede explicar, en buena medida, a partir de las variables propuestas. Considerando tanto los efectos directos como los indirectos conseguimos explicar el 51,8% de la varianza de esta actitud. Si sólo hubiésemos tenido en cuenta los efectos directos habríamos explicado el 41,4%.

ii) La variable más importante es, sin duda, la autoridad institucional, que explica, de forma directa y en sentido negativo el 32,06% de la varianza del castigo. A continuación y dando cuenta del 6,45% de la varianza está la percepción de la peligrosidad interna, que la explica directamente y en sentido positivo.

iii) Otros aspectos como el nivel jerárquico, el nivel de estudios, la edad, la autoridad personal y el trabajar o no en vigilancia, tienen también importancia, pero escasa (ver de nuevo la tabla 126).

A modo de resumen y conclusión sobre el análisis y explicación de la actitud hacia el castigo de los reclusos, señalamos que:

I) El análisis univariado de la actitud favorable al castigo de reclusos nos señala que la media del conjunto de personas encuestadas (n=442) en esta variable es de 9,47, lo que dividido por el número de items (4) nos da 2,36 que está más cerca del "En desacuerdo" que del "Neutral".

II) En el análisis bivariado observamos que la actitud favorable al castigo de los reclusos se relaciona significativamente con la comunidad autónoma en la que se trabaja (los trabajadores de Catalunya muestra un media más alta) y con la función que se realiza en prisión (la media más alta se da entre los trabajadores de vigilancia, seguida de los de oficinas, tratamiento y directivos). Asimismo, la actitud favorable al castigo correlaciona significativa y positivamente con la peligrosidad

interna y externa, y lo hace negativamente con la antigüedad, el nivel jerárquico, la edad, el nivel de estudios (para los trabajadores de vigilancia), la integración social, la autoridad institucional y personal, la autonomía, el apoyo de los compañeros y de los superiores y el L.O.C. laboral.

III) En cambio, no hemos encontrado diferencias de medias significativas en esta variable en función del tipo de centro, el género, el lugar de nacimiento ni el lugar de residencia. Tampoco hay correlación significativa entre la orientación favorable al castigo y el nivel de contacto con los reclusos, ni la ambigüedad del rol.

IV) El análisis de regresión múltiple y el análisis de camino nos muestran que teniendo en cuenta los efectos indirectos, las variables consideradas explican el 51,84% de la varianza de la actitud hacia el castigo. Entre éstas, la más importante es la autoridad institucional (en sentido negativo) y la peligrosidad interna (en sentido positivo).

5.7. ANÁLISIS Y EXPLICACIÓN DE LA ACTITUD HACIA LA PENA DE PRISIÓN COMO TRATAMIENTO DE LOS RECLUSOS

La media de la muestra global (n=441) en la actitud (favorable) hacia el tratamiento de los reclusos es de 8,87, con una desviación tipica de 2,50 y un rango entre 3 y 15.

El análisis bivariado de la actitud favorable al tratamiento de reclusos en relación a las variables organizacionales nos ofrece los siguientes resultados (ver tablas 127 y 128, pp. 613-614):

a) No hay diferencias en la media de la actitud hacia el tratamiento en función del tipo de prisión.

b) La comunidad autónoma tampoco marca diferencias significativas en la media de esta actitud.

c) La variable función (vigilancia, oficinas, tratamiento o dirección) sirve para discriminar entre grupos ($F=14,789$; $p\leq0,001$), de manera que según el contraste de Scheffé y las medias de los grupos, los directivos son significativamente diferentes (más favorables al tratamiento) de los trabajadores de vigilancia, y los de tratamiento de los de vigilancia y oficinas. Si simplificando distinguimos entre empleados de vigilancia y los demás, estos últimos son significativamente más favorables al tratamiento ($t=5,96$; $p\leq0,001$).

d) La antigüedad correlaciona ligeramente con la actitud hacia el tratamiento ($r=0,123$; $p\leq0,01$; $n=434$), dato contrario a los que ofrecen diversos autores (Guenther y Guenther, 1980; Kauffman, 1988; Shamir y Drory, 1981; Teske y Williamson, 1979).

e) El nivel jerárquico también se asocia positiva y significativamente con la actitud favorable al tratamiento ($r=0,278$; $p\leq0,001$; $n=435$).

f) El contacto que se tiene con los reclusos mantiene una relación negativa con la actitud favorable al tratamiento ($r=-0,102$; $p\leq0,05$; $n=438$). Es decir, a mayor contacto actitud menos favorable al tratamiento.

En cuanto a variables sociodemográficas, el análisis bivariado nos indica que (ver también las tablas 127 y 128, pp. 613-614):

1) No hay diferencias significativas en la media de esta actitud entre hombres y mujeres, en consonancia con los resultados de Cullen y cols. (1991) y de Van Voorhis y cols. (1991).

2) A mayor edad actitud más favorable al tratamiento ($r=0,183$; $p\leq0,001$; $n=424$).

3) La asociación entre la actitud hacia el tratamiento y el nivel de estudios no es significativa ni para la muestra global ni por grupos funcionales, lo que está de acuerdo con Cullen y cois. (1989b), Jurik (1985a), Jurik y Musheno (1986) y Shamir y Drory (1981). Algunos estudios previos, en cambio, afirmaban que los trabajadores de vigilancia con más estudios estaban más interesados en tareas de rehabilitación (Barrero, 1987; Jurik, 1985a; Jurik y Musheno, 1986; Lane, 1978; Street y cols., 1991; Teske y Williamson, 1979 y Walters, 1986). Las diferencias en los resultados pueden estar causadas porque son conceptos cercanos pero no similares.

4) No hay diferencias en la media de la actitud hacia el tratamiento entre los trabajadores nativos y los que no lo son.

5) Tampoco se dan estas diferencias según el lugar de residencia.

La actitud favorable hacia el tratamiento de los reclusos, por último, presenta correlaciones significativas en el análisis bivariado con la integración social, con todas las variables de percepción de las características del trabajo y con el L.O.C. (ver otra vez la tabla 128, p. 614).

Tabla 127: Medias y desviaciones típicas de la actitud hacia el tratamiento de los reclusos según variables organizacionales y sociodemográficas de carácter nominal.

	Tipo de centro		Comunidad			Función			Total
	Prev.	Pen.	P.V.	CAT.	Vig.	Ofi.	Trat.	Dir.	
Tratamiento									
media	9,038	8,605	8,930	8,752	8,345	9,079	10,194	10,429	8,87
desviación típica	2,478	2,515	2,485	2,542	2,53	2,27	2,01	2,29	2,50
n	237	185	298	141	267	76	72	21	441

	Género		Nativo		Lugar residencia		Total
	Hombre	Mujer	Sí	No	En prisión	Fuera	
Tratamiento							
media	8,769	9,194	8,932	8,890	8,739	8,955	8,87
desviación típica	2,510	2,409	2,586	2,460	2,628	2,450	2,50
n	333	103	161	254	111	312	441

Tabla 128: Matriz de correlaciones de Pearson entre la actitud hacia el tratamiento de los reclusos y las variables organizacionales y sociodemográficas continuas, la integración social, la percepción de las características del trabajo y el L.O.C.

	Antigüedad	N. Jerárquico	Contacto	Edad	N. Estudios
Tratamiento	0,123 ** (n=434)	0,278 *** (n=435)	-0,102 * (n=438)	0,183 *** (n=424)	0,083 n.s. (n=426)
	Integración social				
Tratamiento	0,141 ** (n=433)				
	Au. institucional	**Au. personal**	**Ambigüedad**	**Autonomía**	
Tratamiento	0,425 *** (n=427)	0,204 *** (n=433)	-0,256 *** (n=337)	0,138 ** (n=437)	
	P. interna	**P. externa**	**Ap. compañeros**	**Ap. superiores**	
Tratamiento	-0,378 *** (n=430)	-0,173 *** (n=434)	0,138 * (n=327)	0,374 *** (n=415)	
	L.O.C.				
Tratamiento	0,284 *** (404)				

(n.s.: no significativo; *: p<0,05; **: p≤0,01; ***: p≤0,001)

A continuación, vamos a ver cuales de éstas y de las anteriores variables nos permiten explicar la actitud de los trabajadores de prisiones hacia el tratamiento de los reclusos. Para ello, hacemos un análisis de regresión múltiple por el método *Stepwise*. Las variables incluidas en la regresión son las organizacionales comunidad autónoma, tipo de prisión, antigüedad en el empleo, trabajo vigilancia o no, nivel jerárquico y nivel de contacto con los reclusos; las sociodemográficas son el género (masculino o no), el nivel educativo, si se es nativo de la comunidad en la que se trabaja y si se tiene fijada la residencia en la prisión. Además, consideramos la integración social, todas las variables de percepción del trabajo y el L.O.C.

Los resultados obtenidos (ver tabla 129 en la página siguiente) dejan fuera de la ecuación las variables género masculino, nivel de estudios, País Vasco, prisión de penados, antigüedad, trabajo de vigilancia, contacto, nivel jerárquico, integración, autonomía, peligrosidad externa, apoyo de los compañeros, autoridad personal, ambigüedad del rol, L.O.C., nativo y residencia en prisión, quedando dentro de la ecuación las variables que

mostramos en la tabla. Como podemos observar, la proporción de la variabilidad de la actitud hacia el tratamiento de los reclusos explicadas por este conjunto de variables es del 24,4% (R^2 ajustada), bastante pobre aunque muy por encima de los resultados obtenidos por otros autores (Cullen y cols., 1989b; Van Voorhis y cols., 1991).

La razón de que el porcentaje de varianza explicado a partir de las variable independientes elegidas sea escaso puede residir en un aspecto que ya comentamos cuando describimos el instrumento de medida construido y utilizado. Nosotros en esta investigación, al evaluar la actitud de tratamiento de los trabajadores y trabajadoras pretendíamos medir su actitud hacia el hecho de que estos tratamientos se lleven a cabo; sin embargo, la escala que finalmente utilizamos, más bien evalúa su opinión sobre si estos programas son efectivos. Lógicamente, las variables que permiten explicar ambos constructos son diferentes.

La autoridad institucional explica por sí sola el 16,2% de la varianza. La correlación múltiple de estos aspectos explicativos con la actitud hacia el tratamiento rehabilitador de los reclusos es de 50,8% (R múltiple).

Tabla 129: Resumen de los pasos del análisis de regresión múltiple sobre la actitud hacia el tratamiento de los reclusos.

Paso	Variable	R múltiple	R^2	R^2 ajustada	F	sig. F
1	Au. institucional	0,408	0,166	0,162	44,754	p≤0,001
2	Ap. superiores	0,466	0,217	0,210	30,834	p≤0,001
3	Edad	0,489	0,239	0,229	23,183	p≤0,001
4	P. interna	0,508	0,258	0,244	19,110	p≤0,001

Analizando también los coeficientes beta correspondientes a cada una de las cuatro variables explicativas de la actitud favorable al tratamiento de los reclusos seleccionadas por el modelo (ver tabla 130, página siguiente), observamos todas las variables incluidas presentan un coeficiente parecido.

Tabla 130: Variables incluidas en la ecuación explicativa de la actitud hacia el tratamiento de los reclusos.

Variable	B	SE B	beta	t	sig. t
Edad	0,076	0,029	0,154	2,585	p≤0,01
P. interna	-0,010	0,043	-0,155	-2,341	p≤0,05
Ap. superiores	0,120	0,035	0,215	3,430	p≤0,001
Au. institucional	0,184	0,056	0,227	3,430	p≤0,001
(Constante)	3,920	1,365		2,871	p≤0,01

Ahora bien, no sólo estamos interesados en la explicación directa de la actitud hacia el tratamiento de los reclusos, también queremos conocer los caminos de explicación indirecta a través de estas cuatro variables. Así, en la siguiente tabla 131 mostramos los coeficientes beta directos, indirectos y totales de todas las variables independientes que a priori creímos que teníamos que considerar al tratar de explicar la actitud de tratamiento.

Tabla 131: Coeficientes beta directos, indirectos y totales de las variables independientes sobre la actitud hacia el tratamiento de los reclusos.

Variable	beta directo	beta indirecto	beta total
G. masculino	-------	-------	-------
Edad	0,154	-------	0,154
N. estudios	-------	0,074	0,074
Nativo	-------	-------	-------
Resi. prisión	-------	-------	-------
País Vasco	-------	-------	-------
Penados	-------	-0,042	-0,042
Antigüedad	-------	-------	-------
N. jerárquico	-------	0,065	0,065
Contacto	-------	-------	-------
Vigilancia	-------	-0,048	-0,048
Integración	-------	-------	-------
Au. institucional	0,227	-------	0,227
Au. personal	-------	-------	-------
Ambigüedad del rol	-------	-------	-------
Autonomía	-------	-------	-------
Peligrosidad interna	-0,155	-------	-0,155
Peligrosidad externa	-------	-------	-------
Apoyo compañeros	-------	-------	-------
Apoyo superiores	0,215	-------	0,215
L.O.C.	-------	-------	-------

A continuación mostramos un gráfico representativo del modelo de regresión sobre la actitud hacia el tratamiento de los reclusos (gráfico 42).

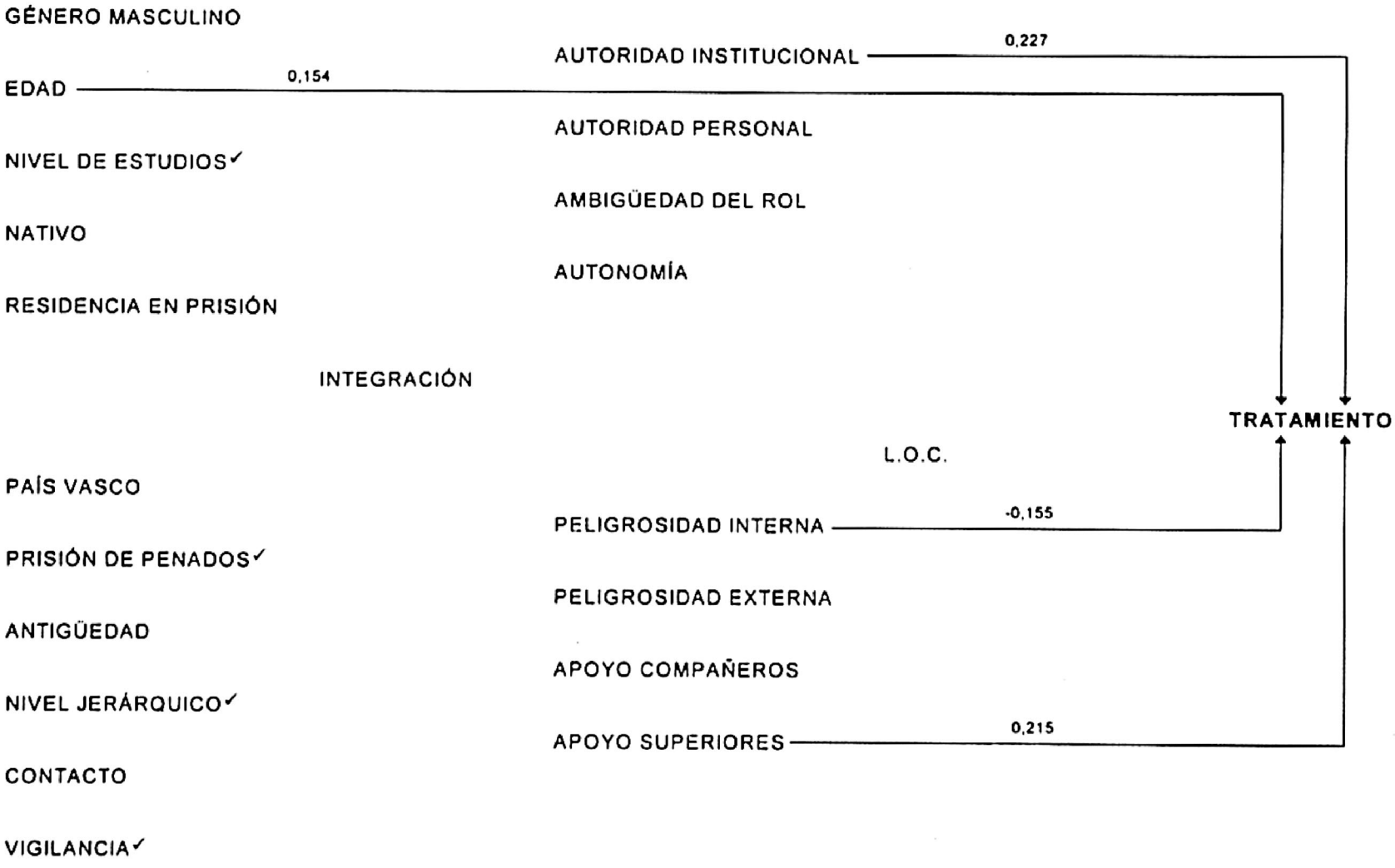


Gráfico 42: Representación gráfica de la regresión sobre la actitud hacia el tratamiento de los reclusos.

Puesto que nos interesa conocer la contribución relativa, directa e indirecta, de cada una de las variables independientes estudiadas a la explicación de la actitud favorable hacia el tratamiento, hallamos los coeficientes de contribución (C) y los porcentajes de variabilidad de la orientación de tratamiento explicados por estas variables (C%) (ver tabla 132). A continuación pasamos a comentarlos en relación a la hipótesis 4 y más concretamente la subhipótesis 4.8.

Tabla 132: Coeficientes de contribución y porcentajes de variabilidad de la actitud hacia el tratamiento de los reclusos explicados por las variables independientes.

Variable	Correlación	beta total	C	C%
G. masculino	-0,073 n.s.	-------	----------	-----
Edad	0,183 ***	0,154	0,02818	**2,82**
N. estudios	0,083 n.s.	0,074	0,00614	**0,61**
Nativo	0,008 n.s.	-------	----------	-----
Resi. prisión	-0,038 n.s.	-------	----------	-----
Pais Vasco	0,033 n.s.	-------	----------	-----
Penados	-0,086 n.s.	-0,042	0,00361	**0,36**
Antigüedad	0,123 **	-------	----------	-----
N. jerárquico	0,278 ***	0,065	0,01807	**1,81**
Contacto	-0,102 *	-------	----------	-----
Vigilancia	-0,268 ***	-0,048	0,01286	**1,29**
Integración	0,141**	-------	----------	-----
Au. institucional	0,425 ***	0,227	0,09648	**9,65**
Au. personal	0,204 ***	-------	----------	-----
Ambigüedad del rol	-0,256 ***	-------	----------	-----
Autonomia	0,138 **	-------	----------	-----
Peligrosidad interna	-0,378 ***	-0,155	0,05859	**5,86**
Peligrosidad extema	-0,173 ***	-------	----------	-----
Apoyo compañeros	0,138 *	-------	----------	-----
Apoyo superiores	0,374 ***	0,215	0,08041	**8,04**
L.O.C.	0,284 ***	-------	----------	-----
TOTAL				**30,44**

(n.s.: no significativo; *: p<0,05; **: p≤0,01; ***: p≤0,001)

La subhipótesis 4.8 afirmaba que la actitud favorable al tratamiento de los presos podría explicarse a partir de las variables sociodemográficas, las organizacionales, la integración social, la percepción de las características del trabajo y el L.O.C. laboral. En este sentido, afirmamos lo siguiente:

i) La subhipótesis 4.8 se confirma, aunque no rotundamente. La actitud hacia el tratamiento de reclusos se puede explicar en parte a partir de las variables propuestas. Considerando los efectos indirectos, las variables elegidas explican el 30,44% de la varianza de la actitud hacia el tratamiento. Si sólo hubiésemos tenido en cuenta los efectos directos habríamos explicado el 24,4%.

ii) Las variables más importantes son la autoridad institucional, el apoyo de los superiores y la peligrosidad interna. Todas estas variables explican la actitud favorable hacia el tratamiento de forma directa. La autoridad institucional y el apoyo de superiores explican en sentido positivo el 9,65% y el 8,04% de la varianza del tratamiento, respectivamente. La peligrosidad interna explica en sentido negativo el 5,86% de la varianza del tratamiento.

iii) Otros aspectos como la edad, el nivel jerárquico, el trabajo de vigilancia, el nivel de estudios y el tipo de prisión también tienen importancia pero muy poca.

A modo de resumen y conclusión sobre el análisis y explicación de la actitud hacia el tratamiento de los reclusos, señalamos que:

I) El análisis univariado de la actitud favorable al tratamiento de los reclusos nos señala que la media de la muestra total (n=441) en esta variable es de 8,87, lo que dividido por el número de items (3) da 2,96, lo que se sitúa entre el "En desacuerdo" y "Neutral", mucho más cerca de este último.

II) En el análisis bivariado vemos que la actitud favorable al tratamiento se relaciona significativamente con la función que se realiza en prisión (los grupos, clasificados de mayor a menor en base a su media en esta actitud son: directivos, personal de tratamiento, de oficinas y vigilantes).

Asimismo, la actitud favorable al tratamiento se asocia positiva y significativamente con la antigüedad, el nivel jerárquico, la edad, la integración social, la autoridad institucional, la autoridad personal, la autonomía, el apoyo de los compañeros, el apoyo de los superiores y el L.O.C. Además, lo hace negativamente con el nivel de contacto, la ambigüedad del rol, la peligrosidad interna y la peligrosidad externa.

III) En cambio, no hemos encontrado diferencias de medias significativas en esta variable en función del tipo de centro, la comunidad autónoma, el género, el lugar de nacimiento ni el lugar de residencia. Tampoco hay correlación significativa entre la actitud favorable al tratamiento de reclusos y el nivel de estudios.

IV) El análisis de regresión múltiple y el análisis de camino nos indica que teniendo en cuenta los efectos indirectos, las variables consideradas explican el 30,44% de la varianza de la orientación favorable al tratamiento. Entre éstas, la más importante es la autoridad institucional (en sentido positivo), el apoyo de superiores (también en sentido positivo) y la peligrosidad interna (en sentido negativo).

5.8. ANÁLISIS Y EXPLICACIÓN DEL DISTANCIAMIENTO SOCIAL HACIA LOS RECLUSOS

La muestra global (n=438) manifiesta una media de distanciamiento social de 11,09, una desviación típica de 3,06 y un rango entre 4 y 20.

El estudio bivariado de la actitud de distanciamiento social hacia los reclusos en relación con las variables organizacionales (ver tablas 133 y 134, página 623) nos indica que:

a) La media en el distanciamiento social no varia significativamente entre las prisiones de preventivos y las de penados.

b) El hecho de trabajar en el Pais Vasco o en Catalunya marca diferencias significativas en la media de esta variable, siendo mayor el distanciamiento entre los trabajadores de Catalunya (t=5,13; p≤0,001).

c) El distanciamiento social medio es distinto por funciones (F=14,230; p≤0,001) encontrándose diferencias entre los trabajadores de vigilancia con los directivos y los de tratamiento, y los de oficinas también con los directivos y los de tratamiento. Dividiendo la muestra en vigilantes y no vigilantes, los primeros están más a favor de mantener un mayor distanciamiento (t=-3,51; p≤0,001).

d) El distanciamiento disminuye ligeramente con la antigüedad en el trabajo en prisión (r=-0,115; p≤0,05; n=433). En este sentido, Toch y Klofas sugerían que con el tiempo el trabajador llega a una definición adecuada del distanciamiento que debe haber entre él y el preso.

e) A mayor nivel jerárquico menor distanciamiento social hacia los reclusos (r=-0,284; p≤0,001; n=434).

f) La actitud hacia el distanciamiento se asocia negativamente con el contacto real que se mantiene con los reclusos (r=-0,132; p≤0,01; n=437). Ahora bien, haciendo el análisis separadamente para cada grupo funcional, la relación sólo se mantienen en oficinistas (r=-0,322; p≤0,01; n=72) y en trabajadores de tratamiento (r=-0,449; p≤0,001; n=71). Hepburn (1984), controlando otras variables no encontró relación.

Las relaciones bivariadas de la actitud de distanciamiento y las variables sociodemográficas (ver de nuevo tablas 133 y 134, p. 623) indican que:

1) El género no se marca diferencias en el distanciamiento social hacia los reclusos.

2) La edad se asocia negativamente con el distanciamiento (r=-0,159; p≤0,001; n=423). Teniendo en cuenta que muchas veces la edad y la antigüedad se asocian positivamente, con el fin de controlar el efecto de la antigüedad en la relación entre edad y distanciamiento, hacemos correlación parcial controlando la antigüedad, así la correlación baja un poco (r=-0,119; p<0,05; n=417).

3) El nivel de estudios, en cambio, no se asocia con el distanciamiento, aunque en estudios anteriores se afirmaba que a mayor nivel de estudios menor distanciamiento hacia los reclusos (Hepburn, 1984, Jurik y Mushemo, 1986).

4) Los nativos muestran mayor distanciamiento que los no nativos (t=-2,24, p≤0,05). Como parece que la comunidad autónoma está influyendo en este análisis bivariado, ya que en Catalunya los nativos son mayoría, realizamos el análisis por separado para las submuestras del País Vasco y de Catalunya. De esta manera las diferencias desaparecen.

5) El lugar de residencia, por el contrario, no marca diferencias.

Además, en el análisis bivariado, el distanciamiento hacia los reclusos no se asocia con la integración social, pero sí lo hace con seis de las ocho percepciones de las características del trabajo examinadas (todas excepto la ambigüedad del rol y la peligrosidad externa), y con el L.O.C. (ver tabla 134, p. 623). La correlación entre autoridad institucional y el distanciamiento hacia los reclusos es la más importante (r=-0,412; p≤0,001; n=426). A continuación, en el análisis de regresión múltiple vamos a ver cuáles de éstas o de las anteriores variables nos permiten explicar el distanciamiento hacia las personas encarceladas.

Tabla 133: Medias y desviaciones típicas del distanciamiento social hacia los reclusos según las variables organizacionales y sociodemográficas de carácter nominal.

	Tipo de centro		Comunidad			Función			Total
	Prev.	Pen.	P.V.	CAT.	Vig.	Ofi.	Trat.	Dir.	
Distanciamiento									
media	11,110	11,065	10,591	12,157	11,478	11,819	9,437	8,900	11,09
desviación típica	3,152	2,987	2,941	3,059	3,04	2,90	2,66	2,65	3,06
n	237	185	298	140	272	72	71	20	438

	Género		Nativo		Lugar residencia		Total
	Hombre	Mujer	Sí	No	En prisión	Fuera	
Distanciamiento							
media	11,172	10,816	11,497	10,800	10,890	11,135	11,09
desviación típica	2,977	3,363	3,180	3,022	3,000	3,093	3,06
n	332	103	161	250	110	311	438

Tabla 134: Matriz de correlaciones de Pearson entre el distanciamiento hacia los reclusos y las variables organizacionales y sociodemográficas de carácter continuo, la integración social, la percepción de las características del trabajo y el L.O.C.

	Antigüedad	N. jerárquico	Contacto	Edad	N. Estudios
Distanciamiento social	-0,115 * (n=433)	-0,284 *** (n=434)	-0,132 ** (n=437)	-0,159 *** (n=423)	-0,071 n.s. (n=426)
	Integración social				
Distanciamiento social	-0,040 n.s. (n=431)				
	Au. institucional	Au. personal	Ambigüedad	Autonomía	
Distanciamiento social	-0,412 *** (n=426)	-0,115 * (n=431)	0,088 n.s. (n=336)	-0,194 *** (n=433)	
	P. interna	P. externa	Ap. compañeros	Ap. superiores	
Distanciamiento social	0,222 *** (n=430)	0,046 n.s. (n=428)	-0,167 ** (n=325)	-0,150 ** (n=410)	
	L.O.C.				
Distanciamiento social	-0,284 *** (n=403)				

(n.s.: no significativo; *: p<0,05; **: p≤0,01; ***: p≤0,001)

Con el objetivo de explicar el distanciamiento social hacia los reclusos a partir de las variables continuas y binarias que hemos considerado sus antecedentes, hacemos un análisis de regresión múltiple por el método *Stepwise*. Las variables organizacionales incluidas son la comunidad autónoma (si es el País Vasco o no), el tipo de prisión (si es de penados o no), la

antigüedad en el empleo, si el trabajo es de vigilancia o no, el nivel jerárquico y el nivel de contacto con los reclusos. Las variables sociodemográficas que metemos en el análisis son el género (masculino o no), el nivel educativo, si se es nativo de la comunidad en la que se trabaja y si se tiene fijada la residencia en la prisión. Además, consideramos la integración social, todas las variables de percepción del trabajo y el L.O.C.

Los resultados obtenidos dejan fuera de la ecuación las variables género masculino, nivel de estudios, País Vasco, prisión de penados, antigüedad, nivel jerárquico, integración, autonomía, peligrosidad interna, peligrosidad externa, apoyo de los superiores, autoridad personal, ambigüedad del rol, L.O.C. y residencia en prisión, quedando dentro de la ecuación las variables que mostramos en la tabla 135.

Según los datos de esta tabla 135, la proporción de la variabilidad del distanciamiento hacia los reclusos explicadas por este conjunto de variables es del 30,2% (R^2 ajustada). Este resultado es mejor que el R^2=18% obtenido por Jurik y Musheno (1986). La autoridad institucional explica por sí sola el 19,7% de la varianza. La correlación múltiple de estos aspectos explicativos con la actitud global hacia los reclusos es de 56,6% (R múltiple).

Tabla 135: Resumen de los pasos del análisis de regresión múltiple sobre el distanciamiento social hacia los reclusos.

Paso	Variable	R múltiple	R^2	R^2 ajustada	F	sig. F
1	Au. institucional	0,448	0,201	0,197	56,619	p≤0,001
2	N. jerárquico	0,478	0,229	0,222	33,261	p≤0,001
3	Contacto	0,507	0,257	0,247	25,767	p≤0,001
4	Edad	0,526	0,277	0,264	21,245	p≤0,001
5	Ap. compañeros	0,543	0,295	0,279	18,488	p≤0,001
6	Nativo	0,555	0,308	0,289	16,343	p≤0,001
7	Vigilancia	0,569	0,324	0,302	14,975	p≤0,001
8	N. jerárquico	0,566	0,321	0,302	17,311	p≤0,001

Como podemos observar, el paso octavo de la regresión saca de la ecuación la variable nivel jerárquico, que había sido incluida en el segundo

paso, a la vez que disminuye el error estándar, baja mínimamente la R múltiple y la R^2 ajustada se mantiene.

Analizando también los coeficientes beta correspondientes a cada una de las seis variables explicativas del distanciamiento hacia los reclusos seleccionadas por el modelo (ver tabla 136), observamos que la autoridad institucional es la variable más explicativa, seguida del nivel de contacto. El nivel de contacto era también una variable importante en el estudio de Jurik y Musheno (1986).

Tabla 136: Variables incluidas en la ecuación explicativa del distanciamiento hacia los reclusos.

Variable	B	SE B	beta	t	sig. t
Edad	-0,071	0,036	-0,118	-1,980	p≤0,05
Vigilancia	1,461	0,445	0,242	3,283	p≤0,001
Contacto	-0,738	0,191	-0,272	-3,854	p≤0,001
Ap. compañeros	-0,101	0,041	-0,141	-2,458	p≤0,05
Au. institucional	-0,335	0,059	-0,342	-5,724	p≤0,001
Nativo	0,888	0,346	0,147	2,565	p≤0,01
(Constante)	19,835	1,544		12,848	p≤0,001

Ahora bien, no sólo estamos interesados en la explicación directa del distanciamiento, también queremos valorar los caminos de explicación indirecta a través de estas seis variables. Así, en la tabla 137 de la página siguiente mostramos los coeficientes beta directos, indirectos y totales de todas las variables independientes que a priori pensamos que era necesario considerar al explicar esta actitud.

Tabla 137: Coeficientes beta directos, indirectos y totales de las variables independientes sobre el distanciamiento hacia los reclusos.

Variable	beta directo	beta indirecto	beta total
G. masculino	-------	-------	-------
Edad	-0,118	--------	-0,118
N. estudios	-------	-0,080	-0,080
Nativo	0,147	--------	0,147
Resi. prisión	--------	--------	-------
País Vasco	-------	-------	-------
Penados	-------	0,038	0,038
Antigüedad	-------	-------	--------
N. jerárquico	--------	-0,098	-0,098
Contacto	-0,272	-0,024	-0,296
Vigilancia	-0,242	--------	-0,242
Integración	--------	--------	-------
Au. institucional	-0,342	--------	-0,342
Au. personal	--------	--------	--------
Ambigüedad del rol	-------	--------	--------
Autonomía	--------	--------	-------
Peligrosidad interna	--------	--------	-------
Peligrosidad externa	--------	--------	-------
Apoyo compañeros	-0,141	--------	-0,141
Apoyo superiores	-------	--------	-------
L.O.C.	--------	--------	-------

A continuación mostramos un gráfico representativo del modelo de regresión sobre la actitud hacia el distanciamiento de los reclusos (gráfico 43).

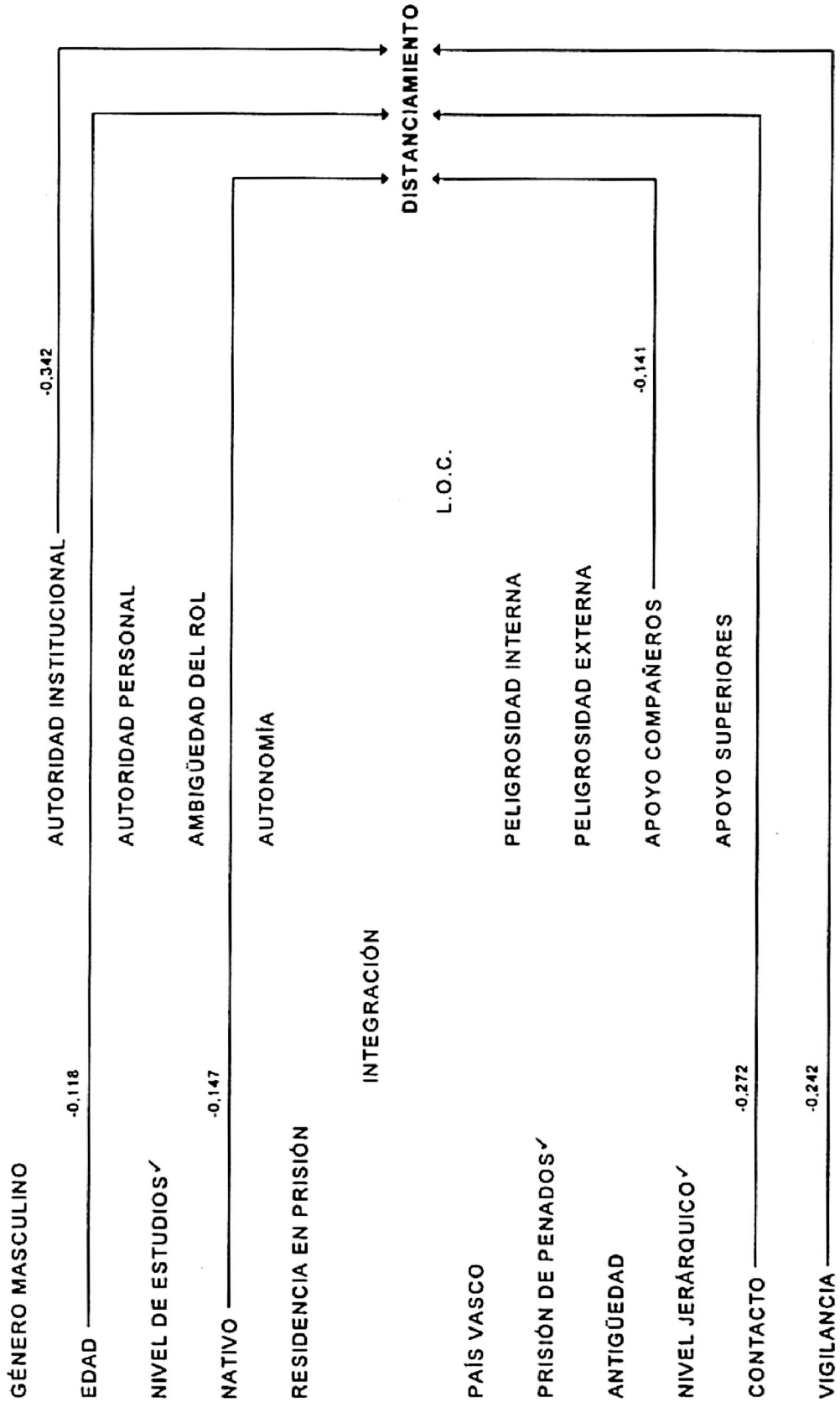


Gráfico 43: Representación gráfica de la regresión sobre el distanciamiento social hacia los reclusos.

Puesto que nuestro interés reside en el conocimiento de la contribución relativa, directa e indirecta, de cada una de las variables independientes estudiadas al distanciamiento hacia los reclusos, hallamos los coeficientes de contribución (C) y los porcentajes de variabilidad del distanciamiento explicados por estas variables (C%) (ver tabla 138). A continuación vamos a comentar estos datos en relación a la hipótesis 4 y más concretamente la subhipótesis 4.9.

Tabla 138: Coeficientes de contribución y porcentajes de variabilidad del distanciamiento social hacia los reclusos explicados por las variables independientes.

Variable	Correlación	beta total	C	C%
G. masculino	0,049 n.s.	-------	----------	------
Edad	-0,159 ***	-0,118	0,01876	**1,88**
N. estudios	-0,071 n.s.	-0,080	0,00568	**0,57**
Nativo	0,110 *	0,147	0,01617	**1,62**
Resi. prisión	-0,035 n.s.	-------	----------	------
País Vasco	-0,239 ***	-------	----------	------
Penados	-0,007 n.s.	0,038	-0,00266	**-0,03**
Antigüedad	-0,115 *	-------	----------	------
N. jerárquico	-0,284 ***	-0,098	0,02783	**2,78**
Contacto	-0,132 **	-0,296	0,03907	**3,91**
Vigilancia	0,166 ***	-0,242	-0,04172	**-4,17**
Integración	-0,040 n.s.	-------	----------	------
Au. institucional	-0,412 ***	-0,342	0,14090	**14,09**
Au. personal	-0,115 *	-------	----------	------
Ambigüedad del rol	0,088 n.s.	-------	----------	------
Autonomía	-0,194 ***	-------	----------	------
Peligrosidad interna	0,222 ***	-------	----------	------
Peligrosidad externa	0,046 n.s.	-------	----------	------
Apoyo compañeros	-0,167 **	-0,141	0,02355	**2,36**
Apoyo superiores	-0,150 **	-------	----------	------
L.O.C.	-0,284 ***	-------	----------	------
TOTAL				**31,41**

(n.s.: no significativo; *: p<0,05; **: p≤0,01; ***: p≤0,001)

La subhipótesis 4.9 decia que la actitud de distanciamiento hacia los reclusos podria explicarse a partir de las variables sociodemográficas, las organizacionales, la integración social, la percepción de las caracteristicas del trabajo y el L.O.C. en el contexto laboral. En este sentido, afirmamos lo siguiente:

i) La subhipótesis 4.9 se confirma pero no rotundamente, el distanciamiento hacia los reclusos se puede explicar parcialmente a partir de las variables propuestas. La variables elegidas por el análisis de regresión múltiple explican directamente el 30,2% de la varianza; si, además, tenemos en cuenta los efectos indirectos podemos explicar un poco más, el 31,41%.

ii) Las variable más importante es la autoridad institucional, que explica directamente el 14,09% del distanciamiento. Otros aspectos, como el trabajar en vigilancia, el nivel de contacto con los reclusos, el nivel jerárquico y la edad también tienen importancia pero bastante menor (ver de nuevo la tabla 138).

A modo de resumen y conclusión sobre el análisis y explicación del distanciamiento social hacia los presos, señalamos que:

I) El análisis univariado de la actitud favorable al distanciamiento social hacia los reclusos nos señala que la media de la muestra total (n=438) en esta variable es de 11,09, lo que dividido por el número de items que constituyen esta variable (4) es de 2,77, lo que se sitúa entre el "En desacuerdo" y "Neutral", más cerca de este último.

II) En el análisis bivariado vemos que la media de la actitud favorable al distanciamiento social hacia los reclusos se relaciona significativamente con una serie de variables nominales: la comunidad en la que se trabaja (los trabajadores de Catalunya muestra una media más alta, más

favorable al distanciamiento), la función que se realiza (los grupos, clasificados de mayor a menor en base a su media en esta variable son: oficinas, vigilancia, tratamiento, directivos) y el ser nativo o no (los nativos presentan mayor media, aunque al neutralizar la comunidad autónoma, no hay diferencias significativas entre nativos y no nativos en distanciamiento). Asimismo, la actitud favorable a un mayor distanciamiento se asocia positiva y significativamente con la peligrosidad interna, y negativamente con la antigüedad, el nivel jerárquico, el nivel de contacto con los reclusos, la edad, la autoridad institucional, la autoridad personal, la autonomia, el apoyo de los compañeros, el apoyo de los superiores y el L.O.C.

III) En cambio, no hemos encontrado diferencias de medias significativas en esta variable en función del tipo de centro, el género ni el lugar de residencia. Tampoco hay correlación significativa entre la actitud favorable al distanciamiento y el nivel de estudios, la integración social, la ambigüedad del rol y la peligrosidad externa.

IV) El análisis de regresión múltiple y el análisis de camino nos indican que teniendo en cuenta los efectos indirectos, las variables consideradas explican el 31,41% de la varianza de la actitud favorable al distanciamiento social. Entre éstas, la más importante es la autoridad institucional (en sentido negativo) que explica directamente el 14,09% del distanciamiento social hacia los reclusos.

De esta manera acabamos la parte empirica de la tesis en la que hemos mostrado cómo hemos llevado a cabo nuestro estudio de campo encaminado a conocer y explicar las actitudes del personal penitenciario hacia su trabajo y hacia los reclusos, y hemos expuesto y comentado los resultados obtenidos en el análisis de los datos.

A continuación, en el Epilogo, recogemos los aspectos más importantes tratados en la tesis, resumimos los principales resultados, extraemos una serie de conclusiones derivadas de los mismos y hacemos algunas recomendaciones.

Epílogo

RESUMEN DE RESULTADOS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Según indicamos en la Introducción, con esta tesis pretendíamos tres objetivos fundamentales:

1) Realizar una revisión bibliográfica completa y crítica sobre las actitudes del personal penitenciario y las variables que las determinan, de manera que pudiéramos construir un modelo explicativo de estas actitudes.

2) Adaptar y/o crear instrumentos psicométricos de evaluación de todas las variables implicadas en ese modelo, con el fin de disponer de las herramientas necesarias para poder estudiar la validez del modelo propuesto.

3) Comprobar en una muestra de trabajadores penitenciarios del País Vasco y de Catalunya la validez del modelo sugerido.

En la parte teórica hemos llevado a cabo la revisión bibliográfica que nos ha permitido elaborar un modelo predictivo de las actitudes del personal penitenciario hacia su trabajo y hacia los reclusos. El modelo creado se fundamenta en la interacción entre la persona y su ambiente, y además de considerar otras variables, algunas de ellas novedosas por no haber sido incluidas en los estudios sobre el tema (por ejemplo, la integración social o la peligrosidad externa), da especial importancia a la percepción que el trabajador tiene de ese ambiente y a las expectativas de control que se forma sobre él, expectativas que hasta el momento no se habían tenido en cuenta y que constituyen el pilar fundamental de nuestra propuesta teórica.

En la parte empírica de la tesis hicimos un estudio crítico de los instrumentos psicométricos disponibles para evaluar las variables implicadas en nuestro nuevo modelo, tras el cual decidimos adaptar y modificar algunas de estas herramientas, y crear otras nuevas. En el capítulo séptimo hemos explicado este proceso de construcción y adaptación de instrumentos psicométricos. Por último, hemos comprobado la validez del modelo propuesto, cuyos resultados hemos explicado en el capítulo octavo.

Antes de pasar a resumir los resultados más importantes y a exponer las conclusiones a las que hemos llegado, debemos señalar el alto grado de coincidencia entre algunas de las apreciaciones previas e hipótesis de trabajo y los resultados obtenidos, que ofrecen evidencia empírica que las respalda. En cambio, otras ideas que teníamos a priori no se han visto confirmadas, por lo que hemos tenido que replanteárnoslas y continuar buscando respuestas y explicaciones alternativas. Todo ello nos ha llevado a enunciar algunas recomendaciones, tanto sobre política funcionarial penitenciaria, como de cara a futuras investigaciones.

1. RESUMEN DE LOS PRINCIPALES RESULTADOS DEL ESTUDIO EMPÍRICO

Vamos a realizar la exposición de estos resultados agrupándolos en dos categorías principales, según se refieran a las actitudes hacia el trabajo o a las actitudes hacia los reclusos.

1.1. RESULTADOS RELATIVOS A LAS ACTITUDES DEL PERSONAL PENITENCIARIO HACIA SU TRABAJO

Nuestro modelo permite explicar en buena medida las actitudes que hemos estudiado del personal penitenciario hacia su trabajo (actitud global hacia el trabajo, satisfacción y vocación), sobre todo la actitud general hacia el trabajo y la satisfacción laboral. La vocación hacia el trabajo en prisión, en cambio, no se explica tan bien con las variables elegidas. Probablemente la vocación, que definíamos como la inclinación o interés intrínseco de la persona por la realización del trabajo que lleva a cabo en la cárcel, tiene más que ver con otras variables como los intereses y la motivación laboral.

Dentro de las variables explicativas de las actitudes hacia el trabajo, y refiriéndonos a las tres actitudes estudiadas, destacan el L.O.C. y la ambigüedad del rol, ya que ambas son variables claves que predicen las porciones más importantes de la actitud general hacia el trabajo, de la satisfacción laboral y de la vocación hacia el trabajo en prisión.

Sobre el papel decisivo del L.O.C. interno el respaldo empirico es muy amplio. Tal como suponiamos al plantear este estudio, las expectativas de control sobre el ambiente laboral, es decir, el creer que se puede influir en distintas facetas y situaciones relacionadas con el trabajo, en aspectos como el clima laboral, las decisiones y las conductas de los demás, la evaluación que se hace del propio rendimiento, las promociones, el sueldo, las políticas que se llevan en la prisión, etc., se relacionan con actitudes positivas de los funcionarios de prisiones hacia su trabajo y sirven para predecirlas. Cuando una persona cree que no puede influir en los acontecimientos de su entorno laboral, su satisfacción y su bienestar decaen; cuando cree que si puede hacerlo, en cambio, evalúa su trabajo en prisión de forma positiva y se siente mejor.

La ambigüedad del rol, por su parte, es perjudicial para el desarrollo de actitudes positivas hacia el trabajo. Cuando los trabajadores penitenciarios perciben su trabajo como ambiguo, en el sentido de que falta claridad y precisión sobre cuáles son sus obligaciones, las normas y procedimientos para llevar a cabo las tareas, entonces la actitud favorable hacia el trabajo, la satisfacción con él y la vocación disminuyen.

Otro dato a resaltar es que, en general, ni las variables organizacionales ni las sociodemográficas se han mostrado importantes a la hora de explicar las actitudes del personal de prisiones hacia su trabajo. Sólo el nivel jerárquico y el género femenino permiten explicar parte de la variabilidad de la vocación (10,11% y 5,10% respectivamente). No obstante, tal como hemos visto en el capitulo octavo y señalaremos en las recomendaciones, estas variables

marcan diferencias en la actitud general hacia el trabajo, la satisfacción y la vocación, por lo que deberían ser tenidas en cuenta a la hora de seleccionar el personal y de diseñar el entorno más adecuado para el desarrollo de actitudes y, consiguientemente, conductas positivas.

Entrando a particularizar en la explicación de cada actitud estudiada, tenemos que indicar que:

a) En relación a la actitud global favorable hacia el trabajo, hay dos variables que tienen una importancia considerable: la percepción de la autoridad institucional (autoridad que el funcionario piensa que le otorga la institución para controlar a los reclusos) y la de la peligrosidad externa (miedo a sufrir atentados terroristas). Con los datos que tenemos se confirma la importancia de que los trabajadores perciban que tienen la autoridad suficiente para llevar a cabo su labor, en cuanto que favorece la actitud positiva hacia el trabajo. Esta variable, como vemos, tiene mucho que ver con el L.O.C. y puede verse favorecida y reforzada desde variables organizacionales de la institución penitenciaria.

   La otra variable que mencionábamos, el miedo a sufrir un atentado terrorista por el hecho de trabajar en prisiones es una realidad con base objetiva, que perjudica las actitudes hacia el trabajo.

b) Siguiendo con la explicación de la satisfacción laboral, hemos visto que aparte del L.O.C. y la ambigüedad del rol, otras variables relevantes al explicar la satisfacción laboral son la peligrosidad interna o el miedo a ser atacado por los reclusos dentro de la prisión, la autoridad personal entendida como la autoridad que el trabajador percibe tener para realizar su trabajo y la integración social, que hace referencia al grado en que la persona se siente a gusto y tiene relaciones personales significativas en la comunidad en la que trabaja.

La autoridad personal y la peligrosidad interna tienen mucho que ver con la controlabilidad del ambiente que los trabajadores perciben. Como suponíamos, cuanto mayor es la autoridad personal y menor la peligrosidad interna, mayor es la satisfacción laboral de los trabajadores de prisiones. Asimismo, en la satisfacción con el propio trabajo también influye otro factor importante de la vida personal de los sujetos: su integración social.

c) Por último, para explicar la vocación hacia el trabajo en prisión, además del L.O.C. y la ambigüedad del rol, son importantes el nivel jerárquico y el género femenino. Es decir, cuanto mayor es el nivel jerárquico más probable es que los trabajadores de prisiones sientan interés intrínseco por el trabajo que realizan. Asimismo, el ser mujer predice una mayor vocación.

1.2. RESULTADOS RELATIVOS A LAS ACTITUDES DEL PERSONAL PENITENCIARIO HACIA LOS RECLUSOS

El modelo propuesto en esta tesis permite explicar buena parte de la variabilidad de las actitudes de los funcionarios de prisiones hacia los reclusos (actitud general hacia los presos, actitud de custodia, de castigo, de tratamiento y distanciamiento), sobre todo de la actitud general favorable hacia los reclusos y hacia la custodia. La explicación que podemos dar de la actitud de castigo es peor, aunque aceptable. Sin embargo, hemos de admitir que nuestro modelo no da cuenta de forma satisfactoria de la actitud de tratamiento ni del distanciamiento social hacia los presos.

Estas dificultades para explicar correctamente la actitud de tratamiento y el distanciamiento exigen algunos comentarios. Como ya dijimos al hablar de la subescala utilizada para valorar la actitud favorable al tratamiento, ésta no mide con exactitud lo que pretende (actitud favorable a que la prisión tenga

como objetivo principal la rehabiitación de los reclusos), más bien evalúa la opinión de los funcionarios sobre le grado de eficacia de los programas de tratamiento que se llevan a cabo en las prisiones. Por ello, es lógico que no podamos predecir el constructo realmente evaluado en función de las variables que pretendian explicar otro distinto.

En cuanto al distanciamiento, observamos que las variables incluidas en el modelo no están bien elegidas para explicar esta actitud. Quizá habria sido necesario introducir factores más relacionados con el rol del trabajador (tipos de actividades que lleva a cabo en relación con los presos, voluntariedad de las relaciones....) y con el control que tiene sobre su interacción con los presos.

Entrando ya a comentar la predicción de las actitudes hacia los reclusos, vemos que la variable más importante de las estudiadas es la autoridad institucional, ya que explica una gran porción de todas y cada una de estas actitudes. El hecho de que los funcionarios perciban que la institución les otorga suficiente autoridad para llevar a cabo su labor con los presos, no sólo favorece la actitud hacia el trabajo, como hemos visto, sino que también sirve para predecir actitudes positivas hacia los reclusos.

Aunque en mucha menor medida, la percepción de la peligrosidad interna y el trabajar o no en vigilancia, participan también en la predicción de la variabilidad de varias de estas actitudes hacia los reclusos.

En general, ni la integración social, ni las variables organizacionales ni las sociodemográficas se han mostrado determinantes a la hora de explicar las actitudes del personal de prisiones hacia los reclusos, aunque marquen algunas pequeñas diferencias en dichas actitudes y, por lo tanto, haya que tenerlas en cuenta. La excepción es la variable "trabajo de vigilancia", que predice la variabilidad de la actitud de custodia y de la actitud general hacia los presos.

Centrándonos en cada una de las actitudes estudiadas, vemos que:

a) Para explicar la actitud general positiva hacia los reclusos, además de la percepción de la autoridad institucional y de la peligrosidad interna, son importantes el trabajo de vigilancia, que perjudica esta actitud, y el L.O.C. interno, que la favorece.

En sintonía con la información expuesta en la revisión bibliográfica, este estudio confirma que el trabajo de vigilancia, frente al de oficina, de tratamiento o de dirección, sirve para predecir actitudes menos positivas de los trabajadores hacia los reclusos. Pensamos que las características del propio rol de vigilancia, así como el tipo de interacciones con los reclusos derivadas de este papel, influyen, independientemente de otras características personales, en el desarrollo de actitudes menos positivas que las manifestadas por las personas que desempeñan otros roles en la prisión. Por otra parte, el tener expectativas de control interno sobre el ambiente laboral explica también las actitudes hacia los presos, de manera que a mayor expectativa de control, las actitudes son más favorables.

b) Para explicar la orientación favorable a la custodia, el factor fundamental es trabajar en vigilancia, de manera que apoya esta actitud. También son importantes la autoridad institucional y la peligrosidad interna, de las que ya hemos hablado.

c) Al explicar la actitud positiva hacia el castigo sólo destacan las variables ya comentadas: autoridad institucional y peligrosidad interna.

d) Las variables más importantes a partir de las cuales se puede predecir la actitud favorable al tratamiento son la autoridad institucional, el apoyo de los superiores y la peligrosidad interna. Ya hemos comentado la primera y la tercera. Acerca del apoyo de los superiores, simplemente hay que señalar la conveniencia de que los trabajadores se sientan

apoyados (comprendidos personalmente y profesionalmente reconocidos) para que desarrollen actitudes positivas hacia los programas de tratamiento y sean optimistas sobre sus resultados.

e) La variable fundamental para predecir la variabilidad del distanciamiento de los funcionarios penitenciarios hacia los reclusos es la autoridad institucional, de manera que a mayor autoridad percibida menor distanciamiento hacia los presos.

2. CONCLUSIONES

Dados los resultados obtenidos en el estudio empírico, que acabamos de resumir, y teniendo en cuenta las limitaciones propias de los procesos de medición en psicología, de las que ya hablamos anteriormente, llegamos a las siguientes conclusiones:

a) El modelo teórico propuesto es válido y muy útil para explicar y predecir la mayoría de las actitudes evaluadas (actitud general hacia los reclusos, satisfacción laboral, actitud general hacia los reclusos y actitudes hacia la custodia y hacia el castigo), viendo disminuido su valor predictivo para la vocación hacia el trabajo en prisión, la orientación de tratamiento y el distanciamiento; actitudes para las que no se presenta como un modelo totalmente satisfactorio.

b) El L.O.C. interno se confirma como uno de los factores más importantes para desarrollar actitudes positivas hacia el trabajo. En general, también lo son las variables relacionadas con el control que el funcionario puede ejercer sobre su ambiente laboral (la autoridad y la peligrosidad, por ejemplo).

c) Como suponíamos, la ambigüedad del rol explica y predice las actitudes hacia el trabajo, en el sentido de que las perjudica.

d) Los funcionarios de prisiones necesitan percibir que tienen suficiente autoridad para realizar su trabajo y desarrollar así actitudes positivas hacia éste y hacia los reclusos.

e) La peligrosidad externa menoscaba la actitud positiva hacia el trabajo, pero no parece afectar la actitud hacia los reclusos, la vocación ni la satisfacción laboral.

f) La integración social permite explicar parte de la satisfacción laboral.

g) Las variables sociodemográficas, tal como esperábamos, se han mostrado muy poco útiles para explicar las actitudes del personal penitenciario hacia su trabajo y hacia los presos. Únicamente el género sirve para predecir una pequeña porción de la vocación hacia el trabajo.

h) Las variables organizacionales no han demostrado tener gran influencia en la determinación de las actitudes de los funcionarios de prisiones. Las supuestas diferencias del ambiente de prisiones de preventivos y de penados no se dan en nuestra muestra o, si se dan, no sirven para predecir la variabilidad de las actitudes de los funcionarios entrevistados. Tampoco resultan explicativas la antigüedad en el puesto de trabajo ni el contacto con los reclusos. La excepción es el trabajo de vigilancia, que explica la actitud general hacia los reclusos y la actitud de custodia. Además, aunque no sirva para predecir las demás actitudes evaluadas, se muestra como una variable muy importante ya que los trabajadores de vigilancia presentan actitudes significativamente menos positivas que todos los demás en todas y cada una de las variables evaluadas.

3. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones que proponemos son de dos tipos: relativas a la política y organización penitenciaria respecto a los trabajadores, y relativas a futuras investigaciones.

3.1. RECOMENDACIONES SOBRE POLÍTICA Y ORGANIZACIÓN PENITENCIARIA

En vista de los resultados obtenidos en esta investigación y dadas las conclusiones a las que hemos llegado, estamos en disposición de señalar una serie de pautas de cara a tratar de mejorar las actitudes y, consecuentemente, las conductas del personal penitenciario en su trabajo. Sería conveniente que la autoridades penitenciarias las tuvieran en cuenta al diseñar la política y organización penitenciaria y al decidir el papel que los trabajadores tienen que desempeñar en ella. Nuestras recomendaciones son las siguientes:

a) Favorecer e impulsar expectativas de L.O.C. interno. Con el fin de lograr este objetivo hay que fomentar que el personal de prisiones tenga percepción de que controla su ambiente de trabajo. Para ello, habrá que exponerle a unas condiciones que le permitan desarrollar expectativas de estas características. Un modo de conseguirlo puede ser permitirles que participen en la toma de decisiones de aspectos como las políticas penitenciarias, la organización de la prisión y del trabajo, la negociación colectiva, etc. Además, disponer de mayor autonomía para decidir cómo deben realizar su trabajo, planificar actividades o proponer modificaciones de las que se llevan a cabo mejoraría también sus expectativas de control y sus actitudes.

b) Clarificar el rol de cada trabajador y enriquecer el de los trabajadores de vigilancia. Al redefinir los roles se debería tener en cuenta que las personas que no trabajan en vigilancia y las de mayor nivel jerárquico

tienen actitudes más favorables hacia su trabajo, por lo cual, habría que optar por hacer una nueva descripción de roles en la que los trabajadores de vigilancia se impliquen en tareas de tratamiento e incluso directivas, y en la que haya menos diferencias entre los trabajadores de a pie y los de mayor nivel jerárquico.

c) Buscar la mejora de la percepción de la autoridad institucional. Para que los trabajadores perciban que la institución les otorga suficiente autoridad para llevar a cabo su trabajo, las personas al mando de los establecimientos penitenciarios tienen que delegar esta autoridad junto con la responsabilidad de ejercerla de forma justa y acorde con la ley.

d) Procurar que los trabajadores perciban menor peligrosidad externa. para lo cual la amenaza terrorista tendría que desaparecer. En este sentido, el funcionario común poco puede hacer para controlar o mejorar esta situación, fuera de pedir o exigir mayores medidas de seguridad y tomar medidas de autoprotección. Son las autoridades políticas las que deberían hacer todo lo que esté en su mano para que, mediante políticas imaginativas, justicia y profesionalidad, eviten que estos trabajadores públicos estén en el punto de mira del terrorismo.

e) Favorecer que el ambiente penitenciario se perciba como menos peligroso. Según se desprende de los datos, cuanto más seguras se perciben las cárceles por parte de los empleados, su actitud hacia los presos es más positiva, por lo cual se debe intentar crear establecimientos en el que tanto la arquitectura, como las medidas de seguridad, los servicios a los reclusos y la política penitenciaria que se siga favorezcan un clima de relaciones respetuoso, relajado y colaborador.

f) Al seleccionar los futuros funcionarios de prisiones, y en relación con las actitudes positivas hacia su trabajo y hacia los reclusos, no tienen apenas importancia características sociodemográficas como la edad o el

nivel de estudios, únicamente el género femenino explica una pequeña parte de la vocación en mujeres de vigilancia y de tratamiento, lo cual debería ser tenido en cuenta.

g) Para favorecer actitudes positivas hacia el trabajo sería importante fomentar que los trabajadores vivan fuera de la prisión y que sean nativos de la comunidad en la que van a trabajar, puesto que son factores que aunque no expliquen su variabilidad, marcan diferencias en estas actitudes.

h) Tratar de que los trabajadores estén integrados socialmente. Según los datos obtenidos, si se quiere que los trabajadores de prisiones estén satisfechos con su trabajo hay que facilitar esta integración, dando facilidades para que su destino definitivo sea la prisión en la que trabajan, fijen su residencia fuera de la prisión, establezcan contactos personales, etc.

3.2. SUGERENCIAS DE CARA A FUTURAS INVESTIGACIONES

Tras la experiencia obtenida en la investigación de las actitudes del personal penitenciario, hacemos algunas sugerencias para posibles desarrollos posteriores de esta línea de investigación:

a) Creemos que es necesario seguir mejorando la medición de los constructos implicados en el nuevo modelo propuesto, especialmente la percepción de la autonomía y de la autoridad personal y la actitud de tratamiento, ya que estas variables han sido evaluadas con menor calidad de la deseada, por distintas razones que hemos ido apuntando a lo largo de la tesis.

b) Pensamos que hay que continuar profundizando en el estudio de las variables que explican la vocación, tan necesaria en el trabajo en prisión, la orientación de tratamiento y el distanciamiento.

c) Creemos que puede ser muy interesante que se investiguen a fondo variables como el L.O.C. y la percepción de las características del trabajo, que nos han servido para predecir las actitudes de los funcionarios hacia su trabajo y hacia los reclusos pero que, sin embargo, no hemos conseguido explicar suficientemente.

Esta investigación ha pretendido ser un primer paso en el estudio científico, sistemático y psicológico de las actitudes de las personas que trabajan en prisiones. Con ella hemos obtenido algunos datos que nos indican cómo son estas actitudes y cuáles son los aspectos más relevantes en su formación. Asimismo, sabemos qué es necesario seguir investigando y qué aspectos del entorno laboral del trabajo en prisiones deberían ser objeto de intervención para mejorar las actitudes de los trabajadores, sin olvidarnos de que la importancia de las actitudes reside en que determinan la conducta y el bienestar psicológico de las personas, en este caso en su trabajo. Disponemos de información objetiva sobre la que fundamentar actuaciones para mejorar el bienestar del personal de prisiones en su trabajo y con él el de las personas recluidas.

A partir de aquí, con la confianza de que los datos nos iluminan el camino más allá de meras sospechas e intuiciones, hay mucho que trabajar e invertir para mejorar el mundo de las prisiones. Este trabajo se puede enfocar de muy diversas maneras, desde la búsqueda de alternativas más humanas y útiles a la pena de prisión, hasta la adopción sincera de una filosofía y política penitenciaria cuya meta fundamental sea realmente la resocialización de los presos, pasando por la inversión en instalaciones y en recursos humanos que permitan a los reclusos ser un poco más libres y prosociales y a los trabajadores más felices en el trabajo, sintiendo que su esfuerzo es útil y

valioso. Estamos convencidos de que en este sentido se pueden llevar a cabo muchas actuaciones y de que la mayoria de las personas que trabajan en las prisiones tienen la ilusión necesaria para hacer su aportación particular en este cometido. Ahora bien, es imprescindible que esta ilusión sea correctamente impulsada, apoyada y canalizada por las personas que dirigen las prisiones y tienen en sus manos ser los motores del cambio

Referencias bibliográficas

ABDEL-HALIM, A.A. (1980). "Effects of person-job compatibility on managerial reactions to role ambiguity". *Organizational Behavior and Human Performance, 26,* 193-211.

ABDEL-HALIM, A.A. (1982). "Social support and managerial affective responses to job stress". *Journal of occupational Behavior, 3,* 281-295.

ABELSON, R.P. (1981). "Psychological status of the script concept". *American Psychologist, 36(7),* 715-729.

ABELSON, R.P. (1982). "Three modes of attitude-behavior consistenciy". **En M. Zanna, E.T. Higgins y C.P. Hermans (Eds.),** *Consistency in social behavior. The Ontario Symposium on personality and social psychology. vol. 2,* 131-146. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

ABRAMSON, L.Y., SELIGMAN, M.E.P. y TEASDALE, J.D. (1978). "Learned helplessness in humans: Critique and reformulation". *Journal of Abnormal Psychology, 87(1),* 49-74.

ADAMS, J.S. (1965). "Inequity in social exchange". **En L. Berkowitz (Ed.),** *Advances in experimental social psychology, vol. 2,* 267-300. London: Academic Press.

ADELMANN, P.K. (1987). "Occupational complexity, control, and personal income: Their relation to psychological well-being in men and women" *Journal of Applied Psychology, 72(4),* 529-537.

AIKEN, M. Y HAGE, J. (1966). "Organizational alienation: A comparative analysis" *American Sociological Review, 31,* 497-507.

AJDUKOVIC, D. (1990). "Psychological climate in correctional institutions. Which attributes describe it?". *Environment and Behavior, 22(3),* 420-432.

AJZEN, I. (1982). "On behaving in accordance with one's attitudes". **En M.P. Zanna, E.T. Higgins y C.P. Herman (Eds.),** *Consistency in social behavior. The Ontario Symposium on personality and social psychology, vol. 2,* 3-15. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

AJZEN, I. (1989). "Attitude structure and behavior". **En A.R. Pratkanis, S.J. Breckler y A.G. Greenwaid (Eds.),** *Attitude structure and function,* 241-274. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

AJZEN, I. y FISHBEIN, M. (1977). "Attitude-behavior relations: A theoretical analysis and review of empirical research". *Psychological Bulletin, 84(5),* 888-918.

AJZEN, I. y FISHBEIN, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior.* Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

AJZEN, I. y MADDEN, T.J. (1986). "Prediction of goal-directed behavior: Attitudes, intentions, and perceived behavioral control". *Journal of Experimental Social Psychology, 22(5),* 453-474.

ALDAG, R.J. y BRIEF, A.P. (1978). "Examination of alternative models of job satisfaction". *Human Relations, 31(1),* 91-98.

ALDERFER, C.P. (1972). *Existence, relatedness, and growth: Human needs in organizations settings.* New York: Free Press.

ÁLVAREZ, L.C, CASTEJÓN, J., DÍAZ, M.A., GARCÍA, F., GÓMEZ, M., GONZÁLEZ, J.L. y MARTÍNEZ, I. (1983). "Los funcionarios en la nueva situación penitenciaria". **En I Jornadas Penitenciarias Andaluzas,** 31-41. Sevilla: Consejería de Gobernación. Junta de Andalucía.

ALLEN, V.L. y GREENBERGER, D.B. (1980). "Destruction and perceived control". **En A. Baum y J.E. Singer (Eds.),** *Advances in environmental psychology. vol. 2: Applications of personal control,* 85-109. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

ALLOY, L.B. y ABRAMSON, L.Y. (1979). "Judgment of contingency in depressed and nondepressed students: Sadder but wiser?". *Journal of Experimental Psychology: General, 108(4),* 441-485.

ALLOY, L.B. y ABRAMSON, L.Y. (1982). "Learned helplessness, depresion, and the illusion of control". *Journal of Personality and Social Psychology, 42(6),* 1114-1126.

ALLPORT, G. W. (1935). "Attitudes". **En C.M. Murchison (Ed.),** *Handbook of social psychology,* 798-844. Worcester, MA: Clark University.

AMMANN, E. y GONZÁLEZ (1987). *Los funcionarios del Cuerpo Especial y Cuerpo Técnico ante el ATPS.* Manuscrito sin publicar.

ANDERSON, C.R. (1977). "Locus of control, coping behaviors, and performance in a stress setting: A longitudinal study". *Journal of Applied Pschology, 62(4),* 446-451.

ANDREWS, K.H. y KANDEL, D.B. (1979). "Attitude and behavior: A specification of the contingent consistency hypothesis". *American Sociological Review, 44,* 298-310.

ANDRISANI, P.J. y NESTEL, G. (1976). "Internal-external control as contributor to and outcome of work experience". *Journal of Applied Psychology, 61(2),* 156-165.

ANGYAL, A. (1958). *Foundations for a science of personality.* Cambridge, MA: Harvard University Press.

ARCE, E. (1986). *Evaluación de las expectativas de control en sujetos de ciclo superior de EGB. Memoria de licenciatura.* Universidad Autónoma de Madrid .

ARGYLE, M. (1972). *The social psychology of work.* Harmondsworth: Penguin.

ARGYLE, M. (1989a). *The psychology of happiness.* London: Routledge.

ARGYLE, M. (1989b). "Do happy workers work harder: The effect of job satisfaction on work performance". **En R. Veenhoven (Ed.),** *How harmful is happiness? Consequences of enjoying life or not,* 94-105. Rotterdam, Netherlands: Universitarire Pers.

ARGYLE, M., FURNHAM, A. y GRAHAM, J.A. (1981). *Social situations.* London: Cambridge University Press.

ARNOLD, J., ROBERTSON, I.T. y COOPER, C.L. (1991). *Work psychology: Understanding behavior in the work place.* London: Longman.

ARVEY, R.D., CARTER, G.W. y BUERKLEY, D.K., (1991). "Job satisfaction: Dispositional and situational influences". **En C.L. Cooper e I.T. Robertson (Eds.),** *International review of industrial and organizational psychology,* 359-383. Chichester, England: John Wiley and Sons.

ASHER, H.B. (1983). *Causal modeling.* Newbury Park, CA: Sage.

ASHKANASY, N.M. (1985). "Rotter's internal-external scale: Confirmatory factor analysis and correlation with social desirability for alternative scale formats". *Journal of Personality and Social Psychology, 48(5),* 1328-1341.

ATHENS, L.H. (1975). "Differences in the liberal-conservative political attitudes of prison guards and felons". *International Journal of Group Tensions, 5(3),* 143-155.

AVERILL, J.R. (1973). "Personal control over aversive stimuli and its relationship to stress". *Psychological Bulletin, 80(4),* 286-303.

BACHMAN, J.G., BOWERS, D.G. y MARCUS, P.M. (1968). "Bases of supervisory power: A comparative study in five organizational settings". **En A. Tannenbaum (Ed.),** *Control in organizatios,* 229-238. New York: McGraw-Hill.

BACHMAN, J.G., SMITH, C.G. y SLESINGER, J.A. (1966). "Control, performance, and satisfaction: An analysis of structural and individual effects". *Journal of Personality and Social Psychology, 4(2),* 127-136.

BAGOZZI, R.P. (1981). "Attitudes, intentions and behavior: A test of some key hypotheses". *Journal of Personality and Social Psychology, 41(4),* 607-627.

BAGOZZI, R.P. y BURNKRANT, R.E. (1979). "Attitude organization and the attitude-behavior relationship". *Journal of Personality and Social Psychology, 37(6),* 913-929.

BAGOZZI, R.P. y BURNKRANT, R.E. (1985). "Attitude organization and the attitude-behavior relation: A reply to Dillon and Kumar". *Journal of Personality and Social Psychology. 49(1),* 47-57.

BANDURA, A. (1965). "Vicarious processes: A case of no-trial learning". **En L. Berkowitz (Ed.),** *Advances in experimental social psychology. vol. 2,* 1-55. London: Academic Press.

BANDURA, A. (1977). "Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change". *Psychological Review, 84(2),* 191-215.

BANDURA, A. (1978). "Reflections on self-efficacy". *Advances in Behaviour Research and Therapy. 1.* 237-269.

BANDURA, A. (1987). *Teoria del aprendizaje social.* Madrid: Espasa-Calpe (original,1976).

BANDURA, A. y RIBES, E. (1978). *Modificación de conducta: análisis de la agresión y la delincuencia.* México: Trillas (original, 1975).

BANDURA, A. y WALTERS, R.H. (1983). *Aprendizaje social y desarrollo de la personalidad.* Madrid: Alianza (original, 1963).

BARATTA, A. (1984). "Integración-prevención: una 'nueva' fundamentación de la pena dentro de la teoria sistémica". *Cuadernos de Politica Criminal, 24,* 533-551 (Traducción de E. Garcia-Méndez y E. Sandoval).

BARATTA, A. (1986). *Criminologia critica y critica del derecho penal: introducción a la sociología juridico-penal.* México: Siglo XXI (original, 1982).

BARLING, J. (1980a). "Multidimensional locus of control beliefs among English-speaking South African mothers". *Journal of Social Psychology. 111(1),* 139-140.

BARLING, J. (1980b). "Factor structure of children's locus od control beliefs: A cross-cultural approach". *Journal of Genetic Psychology, 137(1),* 143-144.

BARLING, J. y BOLON, K. (1980). "Multidimensional locus of control: The case of White South African students". *Journal of Social Psychology, 111(2),* 295-296.

BARNARD, C.I. (1968). *The functions of the executive.* Cambridge, MA: Harvard University Press (original, 1938).

BARRERA, M., Jr. (1986). "Distinctions between social support concepts, measures, and models". *American Journal of Community Psychology, 14(4),* 413-445.

BARRERO, J.M. (1987). "Los últimos ayudantes: algunos datos". *Revista de Estudios Penitenciarios, 237,* 17-27.

BATEMAN, T.S. y STRASSER, S. (1984). "A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment". *Academy of Management Journal, 27(1),* 95-112.

BATLIS, N.C. (1980). "Job involvement and locus of control as moderators of role-perception / individual-outcome relationships". *Psychological Reports, 46,* 111-119.

BAZERMAN, M.H. (1982). "Impact of personal control on performance: Is added control always beneficial?". *Journal of Applied Psychology, 67(4),* 472-479.

BECK, A.T. (1976). *Cognitive therapy and the emotional disorders.* New York: International Universities Press (original, 1976).

BEEHR, T.A. (1976). "Perceived situational moderators of the relationship between subjective role ambiguity and role strain". *Journal of Applied Psychology, 61(1),* 35-40.

BEEHR, T.A. y DREXLER, J.A. Jr. (1986). "Social support, autonomy, and hierarchical level as moderators of the role characteristics-outcome relationship". *Journal of Occupational Behavior, 7,* 207-214.

BELCASTRO, P.A., GOLD, R.S. y GRANT, J. (1982). "Stress and burnout: Physiologic effects on correctional teachers". *Criminal Justice and Behavior, 9(4),* 387-395.

BEM, D.J. (1972). "Self-perception theory". **En L. Berkowitz (Ed.),** *Advances in experimental social psychology, vol. 6,* 1-62. London: Academic Press.

BEN-DAVID, S. (1992). "Staff-to-inmates relations in a total institution: A model of fives modes of association". *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology, 36(3),* 209-219.

BENIN, M.H. y NIERSTEDT, B.C. (1985). "Happiness in single- and dual-earner families: The effects of marital happiness, job satisfaction and life cicle". *Journal of Marriage and the Family, 47(4),* 975-984.

BENTLER, P.M. y SPECKART, G. (1979). "Models of attitude-behavior relations". *Psychological Review, 86(5),* 452-464.

BENTLER, P.M. y SPECKART, G. (1981). "Attitudes 'cause' behaviors: A structural equation analysis". *Journal of Personality and Social Psychology, 40(2),* 226-238.

BERG, T.R. (1991). "The importance of equity perception and job satisfaction in predicting employee intent to stay at television stations". *Group and Organization Studies, 16(3),* 268-284.

BERGER, B.M. (1962). "The sociology of leisure: Some suggestions". *Industrial Relations, 2(1),* 31-45.

BERMÚDEZ, J. y PÉREZ, A.Mª (1989). "Análisis procesual de la personalidad". **En E. Ibáñez y V. Pelechano (Coors.),** *Personalidad,* 83-140. Madrid: Alhambra.

BISHOP, N. (1986). "Stress among prison staff in Sweden". *Prison Information Bulletin, 8,* 4-9.

BISQUERRA, R. (1989). *Introducción conceptual al análisis multivariable, vol. 1.* Barcelona: PPU.

BLAIR, R. y KRATCOSKI, P.C. (1992). "Professionalism among correctional officers: A longitudinal analysis of individual and structural determinants". **En P. Denekos y A. Merlo (Eds.),** *Corrections: Dilemmas and directions,* 97-120. Cincinati, OH: Anderson.

BLAU, J.R., LIGHT, S.C. y CHAMLIN, M. (1986). "Individual and contextual effects on stress and job satisfaction: A study of prison staff". *Work and Occupations, 13(1),* 131-156.

BLAUNER, R. (1964). *Alienation and freedom: The factory worker and his industry.* Chicago, IL: The University of Chicago Press.

BLUM, M.L. y NAILOR, J.C. (1968). *Industrial psychology: Its theoretical and social foundations.* New York: Harper and Row.

BOGARDUS, E.S. (1932). "Social distance scales". *Sociology and Social Research, 17,* 265-271.

BORGATTA, E.F. y BOHRNSTEDT, G.W. (1981). "Level of measurement: Once over again". **En E.F. Borgatta y G.W. Bohrnstedt (Eds.),** *Sociological measurement. Current Issues,* 23-38. Beverly Hills, CA: Sage (citado por Morales, 1988).

BRAYFIELD, A.H. y ROTHE, H.F. (1951). "An index of job satisfaction". *Journal of Applied Pscyhology, 35,* 307-311.

BREAUGH, J.A. (1985). "The measurement of work autonomy". *Human Relations, 38(6),* 551-570.

BREAUGH, J.A. y BECKER, A.S. (1987). "Further examination of the work autonomy scales: Three studies". *Human Relations, 40(6),* 381-399

BRECKLER, S.J. (1984). "Empirical validation of affect, behavior, and cognition as distinct components of attitude". *Journal of Personality and Social Psychology, 47(6),* 1191-1205.

BREHM, J.W. (1966). *A theory of psychological reactance.* London: Academic Press.

BRIEF, A.P., MUNRO, J. y ALDAG, R.J. (1976). "Correctional employees' reactions to job characteristics: A data based argument for job enlargement". *Journal of Criminal Justice, 4(3),* 223-230.

BRIEF, A.P., BURKE, M.J., GEORGE, J.M., ROBINSON, B.S. y WEBSTER, J. (1988). "Should negative affectivity remain an unmeasured variable in the study of job stress?". *Journal of Applied Psychology, 73(2),* 193-198.

BRIGGS, D.L. y DOWLING, J.M. (1964). "The correctional officer as a consultant: An emerging role in penology". *American Journal of Correction, 26(3),* 28-31.

BRODSKY, C.M. (1977). "Long-term work stress in teachers and prison guards". *Journal of Occupational Medicine, 19(2),* 133-138.

BRODSKY, C.M. (1982). "Work stress in correctional institutions". *Journal of Prison and Jail Health, 2(2),* 74-102.

BRODSKY, S.L. y SMITHERMAN, O. (1983). *Handbook of scales for research in crime and delinquency.* New York: Plenum Press.

BROEDLING, L.A. (1975). "Relationship of internal-external control to work motivation and performance in an expectancy model". *Journal of Applied Psychology, 60(1),* 65-70.

BROOKE, P.P., RUSSELL, D.W. y PROCE, J.L. (1988). "Discriminant validation of measures of job satisfaction, job involvement and organizational commitment". *Journal of Applied Pschology, 73(2),* 139-145.

BROWN, B.S., DuPONT, R.L., KOZEL, N.J. y SPEVACEK, J.D. (1971). "Staff conceptions of inmate characteristics: A comparison of treatment and custodial staffs at two differing institutions". *Criminology, 9,* 316-329.

BROWN, J.A.C. (1984). *Técnicas de persuasión.* Madrid: Alianza (original, 1963).

BROWNELL, P. (1982). "The effects of personality-situation congruence in a managerial context: Locus of control and budgetary participation". *Journal of Personality and Social Psychology, 42(4),* 753-763.

BULLOCK, R.P. (1952). *Social factors related to job satisfaction: A techique for the measurement of job satisfaction.* Columbus, OH: Bureau of Bussiness Research, Ohio State University.

BURGER, J.M. y COOPER, H.M. (1979). "The desirability of control". *Motivation and Emotion, 3(4),* 381-393.

CABALLERO, J.J. (1979). "Dos modelos de prisión: la prisión punitiva custodial y la prisión de tratamiento". *Revista de Estudios Penitenciarios, 224-227,* 45-71.

CABALLERO, J.J. (1981). "La conflictividad en las prisiones españolas: una perspectiva histórica y sociológica". *Revista de Estudios Penitenciarios, 232-235,* 121-168.

CABALLERO, J.J. (1982). "La vida en prisión: el 'código' del recluso". *Cuadernos de Política Criminal, 18,* 589-598.

CALDWELL, R.A., PEARSON, J.L. y CHIN, R.J. (1987). "Stress-moderating effects: Social support in the context of gender and locus of control". *Personality and Social Psychology Bulletin, 13(1),* 5-17.

CAMPBELL, A., CONVERSE, P.E. y RODGERS W.L. (1976). *The quality of American life: Perceptions, evaluations and satisfactions.* New York: Sage.

CAMPBELL, J.P., DUNNETTE, M.D., LAWLER, E.E. y WEICK, K.E., Jr. (1970). *Managerial behavior, performance, and effectiveness.* New York: McGraw-Hill.

CAPLAN, R.D. (1987). "Person-environment fit theory and organizations: Commensurate dimensions, time perspectives, and mechanisms". *Journal of Vocational Behavior, 31(3),* 248-267.

CAPLAN, R.D., COBB, S., FRENCH J.R.P., Jr., HARRISON, R.V. y PINNEAU, S.R., Jr. (1975). *Job demands and worker health: Main effects and occupational differences.* Washington, DC: Department of Health, Education and Welfare.

CARROL, L. (1980). "The frustrated hacks". En **B.M. Crouch (Ed.),** *The keepers: Prison guards and contemporary corrections,* 302-321. Sprinfield, IL: Charles C. Thomas.

CARROLL, J.S., GALEGHER, J. y WIENER, R. (1982). "Dimensional and categorial attributions in expert parole decisions". *Basic and Applied Social Psychology, 3(3),* 187-201.

CARROLL, J.S., PERKOWITZ, W.T., LURIGIO, A.J. y WEAVER, F.M. (1987). "Sentencing goals, causal attributions, ideology and personality". *Journal of Personality and Social Psychology, 52(1),* 107-118.

CARTWRIGHT, D. (1965). "Influence, leadership, control". En **J.G. March (Ed.),** *Handbook of organizations,* 1-47. Chicago, IL: Rand McNally.

CARVER, C.S. y SCHEIER, M.F. (1981). *Attention and self regulation: A control-theory approach to human behavior.* New York: Springer-Verlag.

CHADWICK-JONES, J.K. (1969). *Automation and behavior.* New York: John, Wiley and Sons (citado por Peiró, 1992).

CHAPMAN, M. y SKINNER, E.A. (1985). "Action in development - development in action". En **M. Frese y J. Sabini (Eds.),** *Goal directed behavior: The concept of action in psychology,* 200-213. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

CHEATWOOD, A.D. (1974). "The staff in correctional settings: An empirical investigation of frying pans and fires". *Journal of Research in Crime and Delinquency, 2(2),* 173-179.

CHEEK, F.E. (1983). "Correctional officer stress: How not to bring it home". *Corrections Today, 45(1),* 14-24.

CHEEK, F.E. (1984). *Stress management for correctional officers and their families.* College Park, MD: American Correctional Association.

CHEEK, F.E. y MILLER, M.D. (1979a). *Experience of stress for correction officers.* Rockville, MD: National Institute of Justice/ National Criminal Justice Reference Service Microfiche Program.

CHEEK, F.E. y MILLER, M.D. (1979b). *Managerial styles and correction officer stress.* Rockville, MD: National Institute of Justice/ National Criminal Justice Reference Service Microfiche Program.

CHEEK, F.E. y MILLER, M.D. (1982). "Reducing staff and inmate stress". *Corrections Today, 44(5),* 72-76, 78.

CHEEK, F.E. y MILLER, M.D. (1983). "The experience of stress for correction officers: A double-bind theory of correctional stress". *Journal of Criminal Justice, 11,* 105-120.

CHERLIN, A. y BOURQUE, L.B. (1974). "Dimensionality and reliability of the Rotter I-E scale". *Sociometry, 37(4),* 565-582.

CIALDINI, R.B., PETTY, R.E. y CACIOPPO, J.T. (1981). "Attitude and attitude change". En **M.R. Rosenzwerg y L.W. Porter (Eds.),** *Annual review of psychology, vol. 32,* 357-404. Palo Alto, CA: Annual Reviews.

CIALDINI, R.B., CACIOPPO, J.T., BASSETT, R. y MILLER, J.A. (1978). "Low-ball procedure for producing compliance: Commitment then cost". *Journal of Personality and Social Psychology, 36(5),* 463-476.

CLEGG, C.H. (1983). "Psychology of employee lateness, and turnover: A methodological critique and an empirical study". *Journal of Applied Psychology, 68(1),* 88-101.

CLEMENTE, M. y SANCHA, V. (1989). *Psicología social y penitenciaria.* Madrid: Ministerio de Justicia.

CLEMMER, D. (1958). *The prison community.* New York: Holt, Rinehart and Winston (original, 1940).

COBB, S. (1976). "Social support as a moderator of life stress". *Psychosomatic Medicine, 38(5),* 300-314.

COHEN, S. y WILLS, T.A. (1985). "Stress, social support, and the buffering hypothesis". *Psychological Bulletin, 98(2),* 310-357.

COLLINS, B.E. (1974). "Four components of the Rotter internal-external scale: Belief in the difficult world, a just world, a predictable world, and a politically responsive world". *Journal of Personality and Social Psychology, 29(3),* 381-391.

CONNELL, J.P. (1985). "A new multidimensional measure of children's perceptions of control". *Child Development, 56(4),* 1018-1041.

COOK, J.D., HEPWORTH, S.J., WALL, T.D. y WARR, P.B. (1989). *The experience of work: A compedium of 249 measures and their use.* London: Academic Press (original, 1981).

COOPER, C.L. y MARSHALL, J. (1976). "Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health". *Journal of Occupational Psychology, 49,* 11-28.

COOPER, C.L. y PAYNE, R. (Eds.) (1978). *Stress at work.* New York: John Wiley and Sons.

COOPER, C.L. y PAYNE, R. (Eds.) (1990). *Causes, coping and consequences of stress at work.* Chichester: John Wiley and Sons.

COOPER, C.L. y TORRINGTON, D. (1979). "Identifying and coping with stress in organizations: The personnel perspective". **En C.L. Cooper (Ed.),** *Behavioral problems in organizations,* 183-202. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

COREY, S.M. (1937). "Professed attitudes and actual behavior". *Journal of Educational Psychology, 28,* 271-280.

COTGROVE, S. (1972). "Alienation and automation". *British Journal of Sociology, 23(4),* 437-451.

COVINGTON, M.V. y OMELICH, C.L. (1979). "Are causal attributions causal? A path analysis of the cogntive model of achievement motivation". *Journal of Personality and Social Psychology, 37(9),* 1487-1504.

CRANDALL, V.C., KATKOVSKI, W. y CRANDALL, V.J. (1965). "Children's belief in their own control of reinforcements in intellectual-academic achievement situations". *Child Development, 36(1),* 91-109.

CRESSEY, D.R. (1959). "Contradictory directives in complex organizations: The case of prisons". *Administrative Science Quarterly, 4,* 1-19.

CRESSEY, D.R. (1965). "Prison organizations". **En J. March (Ed.),** *Handbook of organizations,* 1023-1070. Chicago, IL: Rand McNally.

CROUCH, B.M. (Ed.) (1980a). *The keepers: Prison guards and contemporary corrections.* Springfield, IL: Charles C. Thomas.

CROUCH, B.M. (1980b). "The book vs. the boot: Two styles of guarding in a southern prison". **En B.M. Crouch (Ed.),** *The keepers: Prison guards and contemporary corrections,* 207-224. Sprinfield, IL: Charles C. Thomas.

CROUCH, B.M. (1986). "Prisons guards on the line". **En K.C. Haas y G.P. Alpert (Eds.),** *Dilemmas of punishment: Readings in contemporary corrections,* 177-206. Prospect Heights, IL: Waveland Press.

CROUCH, B.M. y ALPERT, G.P. (1982). "Sex and occupational socialization among prison guards: A longitudinal study". *Criminal Justice and Behavior, 9(2),* 159-176.

CROUCH, B.M. y MARQUART, J.W. (1980). "On becoming a prison guard". **En B.M. Crouch (Ed.),** *The keepers: Prison guards and contemporary corrections*, 63-106. Springfield, IL: Charles C. Thomas.

CULLEN, F.T., LATESSA, E.J., BURTON, V.S., Jr. y LOMBARDO, L.X. (1993). "The correctional orientation of prison wardens: Is the rehabilitative ideal supported?". *Criminology, 31(1)*, 69-92.

CULLEN, F.T., LEMMING, T., LINK, B.G. y WOZNIAK, J.F. (1985a). "The impact of social support on police stress". *Criminology, 23(3)*, 503-522.

CULLEN, F.T., LINK, B.G, CULLEN, J.B. y WOLFE, N.T. (1989a). "How satisfying is prison work? A comparative occupational approach". *Journal of Offender Counseling, Services and Rehabilitation, 14(2)*, 89-108.

CULLEN, F.T., LINK, B.G., TRAVIS, L.F., III y LEMMING, T. (1983). "Paradox in policing: A note on perceptions of danger". *Journal of Police Science and Administration, 11(4)*, 457-464.

CULLEN, F.T., LINK, B.G., WOLFE, N.T. y FRANK, J. (1985b). "The social dimensions of correctional officer stress". *Justice Quarterly, 2(4)*, 505-534.

CULLEN, F.T., LUTZE, F.E., LINK, B.G. y WOLFE, N.T. (1989b). "The correctional orientation of prision guards: Do officers support rehabilitation?". *Federal Probation, 53(1)*, 33-42.

CUMMINS, R. (1989). "Locus of control and social support: Clarifiers of the relationship between job stress and job satisfaction". *Journal of Personality and Applied Social Psychology, 19(9)*, 772-788.

DAHL, R.A. (1957). "The concept of power". *Behavioral Science*, 2, 201-215.

DAILEY, R.C. (1978). "Relationship between locus of control, perceived group cohesiveness, and satisfaction with coworkers". *Psychological Reports, 42*, 311-316.

DAILEY, R.C. (1980). "Relationship between locus of control, task characteristics and work attitudes". *Psychological Reports, 47(3)*, 855-861.

DAVIDSON, A.R. y JACCARD, J.J. (1979). "Variables that moderate the attitude-behavior relation: Results of a longitudinal survey". *Journal of Personality and Social Psychology, 37(8)*, 1364-1376.

DAVIS, J.A. (1985). *The logic of causal order*. Newbury Park, CA: Sage.

DAVIS, K. y NEWSTROM, J.W. (1989). *Human behavior at work: Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.

DAVIS, W.L. y DAVIS, D.E. (1972). "Internal-external control and attribution of responsability for success and failure". *Journal of Personality, 40(1),* 123-136.

DEAN, D. (1961). "Alienation: Its meaning and measurement". *American Sociological Review, 26,* 753-758.

DeBONO, K.G. (1987). "Investigating the social-adjustive and value-expressive functions of attitudes: Implications for persuasion processes". *Journal of Personality and Social Psychology, 52(2),* 279-287.

DeCHARMS, R. (1968). *Personal causation: The internal affective determinants of behavior.* New York: Academic Press.

DeCHARMS, R. (1981). "Personal causation and locus of control: Two diferent traditions and two uncorrelated measures". **En H.M. Lefcourt (Ed.),** *Research with the locus of control construct, vol. 1: Assessment methods,* 337-358. New York: Academic Press.

DECI, E.L. (1975). *Intrinsic motivation.* New York: Plenum Press.

De DIEGO, R. (1990). *Personalidad y lugar de control. Escalas de evaluación.* Salamanca: Amarú

De DIEGO, R. y de DIEGO, J.A. (1990). *El cuestionario de satisfacción laboral.* Valladolid: Psikė.

De DIEGO, R., de DIEGO, J.A. y JIMÉNEZ, F. (1991). "Medida de la satisfacción laboral del personal encuadrado en instituciones cerradas". *Revista de Estudios Penitenciarios, 244,* 83-106.

DEFENSOR DEL PUEBLO (1988). *Informes, estudios y documentos. Situación penitenciaria en España.* Madrid: Oficina del Defensor del Pueblo.

Del CERRO, A. (1991). *El psicólogo y la organización. Teoría y práctica de la psicología de las organizaciones.* Barcelona: PPU.

Del POZO, Mª del P. (1987). "Creación de un instrumento para evaluar el clima social en la prisión". *Revista de Estudios Penitenciarios, 238,* 115-118.

De QUIJANO, S.D. (1987). *Introducción a la psicología de las organizaciones.* Barcelona: PPU.

DERAKHSHANI, M. (1976). "Internal versus external locus of control and job satisfaction in Iran". *Dissertation Abstracts International, 37-09B,* 4738.

De San EUSTAQUIO, L. (1987). "El lenguaje de los marginados (I)". *Revista de Estudios Penitenciarios, 238,* 119-135.

De VAUS, D. y McALLISTER, I. (1991). "Gender and work orientation. Values and satisfaction in Western Europe". *Work and Occupations, 18(1),* 72-93.

DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA (1995). Espasa Calpe: Real Academia Española. Edición electrónica, versión 21.1.0.

DÍAZ, R. (1991). "Los funcionarios de vigilancia y su participación en los programas de tratamiento". En **VII Jornadas Penitenciarias Andaluzas**, 293-296. Sevilla: Consejería de Gobernación. Junta de Andalucía.

DÍAZ, I., GIL, F. y GARCÍA, M. (1993). "Satisfacción laboral en una organización hospitalaria". **En L. Munduate y M. Barón (Comps.),** *Gestión de recursos humanos y calidad de vida laboral*, 367-373. Sevilla: Eudema.

DIGMAN, J.T. y WEST, S.G. (1988). "Social support in the work place: Tests of six theoretical models". *American Journal of Community Psychology, 16(5),* 701-724.

DIGMAN, J.T., BARRERA, M., Jr. y WEST, S.G. (1986). "Occupational stress, social support, and burnout among correctional officers". *American Journal of Community Psychology, 14(2),* 177-193.

DILLON, W.R. y KUMAR, A. (1985). "Attitude organization and the attitude-behavior relation: A critique of Bagozzi and Burnkrant's reanalysis of Fishbein and Ajzen". *Journal of Personality and Social Psycology, 49(1),* 33-46.

DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS (1995). *Condiciones de trabajo en los centros penitenciarios españoles.* Dirección General de Instituciones Penitenciarias. Ministerio del Interior.

DIXON, D.N, McKEE, C.S. y McRAE, B. (1976). "Dimensionality of three adult, objective locus of control scales". *Journal of Personality Assessment, 40(3),* 310-319.

DOLL, R.E. y GUNDERSON, E.K.E. (1969). "Occupational group as a moderator of the job satisfaction-job performance relationship". *Journal of Applied Psychology, 53(5),* 359-361.

DORAN, L.I., BRIEF, A.P., STONE, V.K. y GEORGE, J.M. (1991). "Behavioral intentions as predictors of job attitudes: The role of economic choice". *Journal of Applied Psychology, 76(1),* 40-45.

DRORY, A. y SHAMIR, B. (1988). "Effects of organizational and life variables in job satisfaction and burnout". *Group and Organization Studies, 13(4),* 441-455.

DUFFEE, D. (1974). "The correction officer subculture and organizational change". *Journal of Research in Crime and Delinquency, 11(2),* 155-172.

DUTTWEILER, P.C. (1984). "The internal control index: A newly developed measure of locus of control". *Educational and Psychological Measurement, 44(2),* 209-221.

EAGLY, A.H. y CHAIKEN, S. (1993). *The psychology of attitudes.* Forth Worth, TX: Harcourt Brace Jovanovich College.

EAGLY, A.H. y HIMMELFARB, S. (1978). "Attitudes and opinions". **En M.R. Rosenzwerg y L.W. Porter (Eds.),** *Annual review of psychology, vol. 29,* 517-554. Palo Alto, CA: Annual Reviews.

EDO, M.T., ESPARTER, L., FORTEA, M.A., ELIPE, J., ALONSO, P. y SALANOVA, M. (1993). "Estrés de rol en profesionales de organizaciones educativas: adaptación del instrumento 'Role conflict and ambiguity' de Rizzo y cols. (1970)". **En L. Munduate y M. Barón (Comps.),** *Gestión de recursos humanos y calidad de vida laboral,* 243-254. Sevilla: Eudema.

EISER, J.R. (1987). *The expression of attitude.* New York: Springer-Verlag.

EMAKUNDE (1992). *Participación de las mujeres en el mercado de trabajo en Euskadi.* Vitoria-Gasteiz: EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer.

ETZION, D. (1984). "Moderating effect of social support on the stress-burnout relationship". *Journal of Applied Psychology, 69(4),* 615-622.

EVAN, W.M. (1963). "Indices of hierarchical structure of industrial organizations". *Management Science, 9(3),* 468-477.

EVANS, M.G. (1969). "Conceptual and operational problems in the measurement of various aspects of job satisfaction". *Journal of Applied Psychology, 53(2),* 93-101.

EVANS, M.G. (1974). "Extensions of path-goal theory of motivation". *Journal of Applied Psychology, 59(2),* 172-178.

EVANS, R.G. (1980). "Reactions to threat by defensive and congruent internals and externals: A self-esteem analysis". *Journal of Research in Personality, 14(1),* 76-90.

FARBSTEIN, J. y WENER, R.E. (1982). "Evaluation of correctional environments". *Environment and Behavior, 14(6),* 671-694.

FARMER, R.E. (1977). "Cynicism: A factor In corrections work". *Journal of Criminal Justice, 5,* 237-246.

FAZIO, R.H. (1986). "How do attitudes guide behavior?". **En R.H. Sorrentino y E.T. Higgins (Eds.),** *Handbook of motivation and cognition. Foundations of social behavior, vol. 1*, 204-243. New York: Guildford Press.

FAZIO, R.H. (1987). "Self-perception theory: A current perspective". **En M.P. Zanna, J.M. Olson y C.P. Herman (Eds.),** *Social influence: The Ontario Symposium on personality and social pscychology, vol. 5*, 129-150. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

FAZIO, R.H. (1989). "On the power and functionality of attitudes: the role of attitude accessibility". **En A.R. Pratkanis, S.J. Breckler y A.G. Greenwald (Eds.),** *Attitude structure and function*, 153-179. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

FAZIO, R.H. (1990). "Multiple processes by which attitudes guide behavior: The MODE model as an integrative framework". **En M. P. Zanna (Ed.),** *Advances in experimental social psychology, vol. 23*, 75-109 New York: Academic Press.

FAZIO, R.H. y WILLIAMS, C.J. (1986). "Attitude accessibility as a moderator on the attitude-perception and attitude-behavior relations: An investigation of the 1984 presidential election". *Journal of Personality and Social Psychology, 51(3)*, 505-514.

FAZIO, R.H. y ZANNA, M.P. (1978). "Attitudinal qualities relating to the strength of the attitude-behavior relationship". *Journal of Experimental Social Psychology, 14(4)*, 398-408.

FAZIO, R.H. y ZANNA, M.P. (1981). "Direct experience and attitude-behavior consistency". **En L. Berkowitz (Ed.),** *Advances in experimental social psychology, vol. 14*, 161-202. London: Academic Press.

FAZIO, R.H., ZANNA, M.P. y COOPER, J. (1977). "Dissonance and self-perception: An integrative view of each theory's proper domain of application". *Journal of Experimental Social Psychology, 13*, 464-479.

FELDBERG, R.L. y GLENN, E.N. (1979). "Male and female: Job versus gender models in the sociology of work". *Social Problems, 26(5)*, 524-538.

FERNÁNDEZ, J.O. (1988). "Comprensión y manejo del análisis factorial". *Revista Internacional de Sociologia, 46(1)*, 7-35.

FERNÁNDEZ-BALLESTEROS, R. (1983). *Evaluación de contextos. I Reunión nacional sobre intervención psicológica*. Murcia: Universidad de Murcia.

FERNÁNDEZ-BALLESTEROS, R. (1987). *El ambiente. Análisis psicológico*. Madrid: Pirámide.

FESTINGER, L. (1975). *Teoría de la disonancia cognoscitiva.* Madrid: Instituto de Estudios Políticos.

FISHBEIN, M. y AJZEN, I. (1974). "Attitude toward objects as predictors of single and multiple behavior criteria". *Psychological Review, 81,* 59-74.

FISKE, S.T. y LINVILLE, P.W. (1980). "What does schema concept buy us?". *Personality and Social Psychology Bulletin, 6(4),* 543-557.

FISKE, S.T. y TAILOR S.E. (1984). *Social cognition.* New York: Random House.

FOGEL, D. (1975). *"...We are the living proof..." The justice model for corrections.* Cincinnati, OH: Anderson.

FOLKMAN, S. (1984). "Personal control and stress and coping processes: A theoretical analysis". *Journal of Personality and Social Psychology, 46(4),* 839-852.

FORTEA, M.A., ELIPE, J., ALONSO, P., EDO, M.T., ESPARTER, M.L. y SALANOVA, M. (1993). "Satisfacción laboral en organizaciones educativas: Adaptación del instrumento S20/23 de Meliá y Peiró (1987)". En **L. Munduate y M. Barón (Comps.),** *Gestión de recursos humanos y calidad de vida laboral,* 385-397. Sevilla: Eudema.

FRANK, B.. (1966). "The emerging professionalism of correctional officer". *Crime and Delinquency, 12,* 272-276.

FRANTZ, R.S. (1980a). "Internal-external locus of control and labor market performance: Empirical evidence using longitudinal survey data". *Psychology A Quarterly Journal of Human Behavior, 17(3),* 23-29.

FRANTZ, R.S. (1980b). "The effect of early labor market experience upon internal-external locus of control among young male workers". *Journal of Youth and Adolescence, 9(3),* 203-210.

FREDRICKS, A.J. y DOSSETT, D.L. (1983). "Attitude-behavior relations: A comparison of the Fishbein-Ajzen and the Bentler-Speckart models". *Journal of Personality and Social Psychology, 45(3),* 501-512.

FRENCH, J.R.P., Jr. y RAVEN, B. (1959). "The bases of social power". **En D. Cartwright (Ed.),** *Studies in social power,* 150-165. Ann Arbor, MI: University of Michigan. Institute for Social Research.

FRENCH, J.R.P., Jr., CAPLAN, R.D. y HARRISON, R.V. (1982). *The mechanism of job stress and strain.* Chichester: John Wiley and Sons.

FRIED, Y. y FERRIS, G.R. (1987). "The validity of the Job Characteristics Model: A review and meta-analysis". *Personnel Psychology, 40(2),* 287-322.

FROST, T.F. y WILSON, H.G. (1983). "Effects of locus of control and A-B personality type on job satisfaction within the health care field". *Psychological Reports, 53,* 399-405.

FRY, L.J. y GLASER, D. (1987). "Gender Differences in work adjustment of prison employees". *Journal of Offender Counseling, Services and Rehabilitation, 12(1),* 39-52.

FULLER, D.A. y ORSGAH, T. (1977). "Violence and victimization within a state prison system". *Criminal Justice Review, 2,* 35-56.

FURNHAM, A. y SCHAEFFER, R. (1984). "Person-environment fit, job satisfaction and mental health". *Journal of Occupational Psychology, 57(4),* 295-307.

GALLEGO, C., GIL, F. y GARCÍA, M. (1993). "Análisis del clima laboral en una organización hospitalaria". En **L. Munduate y M. Barón (Comps.),** *Psicología del trabajo y de las organizaciones,* 53-56. Sevilla: Eudema.

GANSTER, D.C. (1989). "Worker control and well-being: A review of research in the workplace". **En S.L. Sauter, J.J. Hurrell y C.L. Cooper (Eds.),** *Job control and worker health,* 3-23. New York: John Wiley and Sons.

GANSTER, D.C., FUSILIER, M.R. y MAYES, B.T. (1986). "Role of social support in the experience of stress at work". *Journal of Applied Psychology, 71(1),* 102-110.

GARCÍA, C. y LEVENSON, H. (1975). "Differences between blacks' and whites' expectations of control by chance and powerful others". *Psychological Reports, 37(2),* 563-566.

GARCÍA, J. (1987a). "Efectos del encarcelamiento: investigación e intervención (Programa para mejorar el clima social en una de las fases del C.P. Ocaña II)". *Revista de Estudios Penitenciarios, 237,* 43-57.

GARCÍA, J. (1987b). "La prisión como organización y medio total de vida". *Revista de Estudios Penitenciarios, 238,* 33-45.

GARCÍA, J. y SANCHA, V.A. (1986). *Psicología penitenciaria. Áreas de intervención terapéutica.* Madrid: UNED.

GARCÍA, M. (1982). *Socioestadística. Introducción a la estadística en sociología.* Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

GARDNER, R. (1981). "Guard stress". *Corrections Magazine, 7,* 6-14.

GARRIDO, L. (1976). *Compendio de ciencia penitenciaria.* Valencia: Instituto de Criminología y Departamento de Derecho Penal, Universidad de Valencia.

GARRIDO, V. (1985). "Impacto de la prisión en funcionarios y reclusos: una perspectiva integrada". **En V.A. Sancha y J.J. Miguel (Comps.),** *Tratamiento Penitenciario: su práctica. I Jornadas de tratamiento penitenciario,* 173-201. Madrid: Escuela de Estudios Penitenciarios. Ministerio de Justicia.

GARRIDO, V., GIL, J. y PRÉSTAMO, S. (1985a). "Una evaluación del centro correccional de Liria: reclusos y funcionarios ante la escala de ambientes de instituciones correccionales (CIES)". **En V.A. Sancha y J.J. Miguel (Comps.),** *Tratamiento penitenciario: su práctica. I Jornadas de tratamiento penitenciario,* 247-253. Madrid: Escuela de Estudios Penitenciarios. Ministerio de Justicia.

GARRIDO, V., GIL, J. y PRÉSTAMO, S. (1985b). "Una evaluación diferencial del centro correccional de Liria: reclusos y funcionarios ante la escala de rehabilitación en ambientes correccionales". **En V.A. Sancha y J.J. Miguel (Comps.),** *Tratamiento penitenciario: su práctica. I Jornadas de tratamiento penitenciario,* 255-260. Madrid: Escuela de Estudios Penitenciarios. Ministerio de Justicia.

GARZÓN, A. (1985). *Dimensiones del conocimiento social.* Valencia: Promolibro.

GEMMILL, G.R. y HEISLER, W.J. (1972). "Fatalism as a factor in managerial job satisfaction, job strain, and mobility". *Personnel Psychology, 25,* 241-250.

GEORGE, J.M. (1990). "Personality, affect, and behavior in groups". *Journal of Applied Psychology, 75(2),*107-116.

GERHART, B. (1987). "How important are dispositional factors as determinants of job satisfaction? Implications for job design and other personnel programs". *Journal of Applied Psychology, 72(3),* 366-373.

GILMOR, T.M. y MINTON, H.L. (1974). "Internal versus external attribution of task performance as a function of locus of control, initial confidence and success-failure outcome". *Journal of Personality, 42(1),* 159-174.

GLASER, D. (1964). *The effectiveness of a prison and parole system.* Indianapolis, IN: Bobbs-Merrill.

GLASER, D. (1978). "Factores arquitectónicos que fomentan el aislamiento en las cárceles". **En H.M. Prohansky, W.H. Ittelsson y L.G. Rivlin (Eds.),** *Psicología ambiental. El hombre y su medio ambiente,* 588-598. México: Trillas (original, 1964).

GLENN, N.D. y WEAVER, C.N. (1982). "Further evidence on education and job satisfaction". *Social Forces, 61*, 46-55.

GLISSON, C. y DURICK, M. (1988). "Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations". *Administrative Science Quarterly, 33(1)*, 61-81.

GODOY, A. (1988). "Algunas consideraciones acerca de las expectativas de lugar de control y su evaluación". *Psicologemas, 2(4)*, 193-236.

GODOY, A., RODRÍGUEZ-NARANJO, C. y ESTEVE, R. (1988). "Validez factorial de las escalas de lugar de control". *IV Congreso de la Asociación Española de Terapia del Comportamiento*. Gandia, Valencia (citado por Godoy, 1988).

GOFFMAN, E. (1961a). "On the characteristics of total institutions: The inmate world". **En D.R. Cressey (Ed.),** *The prison: Studies in institutional organization and change*, 15-67. New York: Holt, Rinehart and Winston.

GOFFMAN, E. (1961b). "On the characteristics of total institutions: Staff-inmate relations". **En D.R. Cressey (Ed.),** *The prison: Studies in institutional organization and change*, 68-106. New York: Holt, Rinehart and Winston.

GOFFMAN, E. (1984). *Internados. Ensayos sobre la situación social de los enfermos mentales*. Buenos Aires: Amorrortu (original, 1961).

GONZÁLEZ, L. y de ELENA, J.A. (1993). "Examen de la validez discriminante de las medidas de satisfacción en el trabajo, compromiso organizacional e implicación en el trabajo". **En L. Munduate y M. Barón (Comps.),** *Gestión de recursos humanos y calidad de vida laboral*, 425-436. Sevilla: Eudema.

GOODSTEIN, L., MacKENZIE, D.L. y SHOTLAND, R.L. (1984). "Personal control and inmate adjustment to prison". *Criminology, 22(3)*, 343-369.

GRAYBILL, D. y SERGEANT, P. (1983). "Locus of control: Perceived contingency or perceived competence?". *Perceptual and Motor Skills, 56(4)*, 47-54.

GREENBERGER, D.B. y STRASSER, S. (1986). "Development and application of a model of personal control in organizations". *Academy of Management Review, 11(1)*, 164-177.

GREENWALD, A.G., CARNOT, C.G., BEACH, R. y YOUNG, B. (1987). "Increasing voting behavior by asking people if they expect to vote". *Journal of Applied Psychology, 72(2)*, 315-318.

GREGORY, W.L. (1981). "Expectancies for controllability, performance attributions and behavior". **En H. M. Lefcourt (Ed.),** *Research with the locus of control construct, vol. 1: Assessment methods*, 67-124. New York: Academic Press.

GRIFFIN, G.R., DUNBAR, R.L.M. y McGILL, M.E. (1978). "Factors associated with job satisfaction among police personnel". *Journal of Police Science and Administration, 6(1)*, 77-85.

GRIFFITH, J. (1984). "Evidence of unidimensionality of locus of control in women prisoners: Implications for prisoners rehabilitation. Special issue: gender issues, sex offenses, and criminal justice: Current trends". *Journal of Offender Counseling, Services and Rehabilitation, 9(1-2)*, 57-69.

GRISSO, J.T. (1975a). "Conflict about release: Environmental and personal correlates among institutionalized delinquents". *Journal of Community Psychology, 3(4)*, 396-399.

GRISSO, J.T. (1975b). "Characteristics of institutionalized delinquents in conflict about their release". *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 43(2)*, 267.

GROAT, T.H. y NEAL, A.G. (1967). "Social psychological correlates of urban fertility". *American Sociological Review, 32*, 945-959.

GRONINGEN, J.V. (1981). "The job expectations of prison officers: A profile of Victorian recruits". *Australian and New Zealand Journal of Criminology, 14(1)*, 40-48.

GRUENBERG, B. (1980). "The happy worker: An analysis of educational and occupational differences in determinants of job satisfaction". *American Journal of Sociology, 86(2)*, 247-271.

GRUNEBERG, M.M. (1979). *Understanding job satisfaction.* New York: John Wiley and Sons.

GUENTHER, A.L. y GUENTHER, M.Q. (1980). "Screws vs. thugs". **En B.M. Crouch (Ed.),** *The keepers: Prison guards and contemporary corrections*, 162-182. Springfield, IL: Charles C. Thomas (original, 1974).

GUILFORD, J.P. y FRUCHTER, B. (1973). *Fundamental statistics in psychology and education.* New York: McGraw-Hill.

GUION, R.M. (1973). "A note on organizational climate". *Organizational Behavior and Human Performance, 9*, 120-125.

GURIN, P. y BRIM O.G., Jr. (1984). "Change in self in adulthood: The example of sense of control". **En P.B. Baltes y O.G. Brim, Jr. (Eds.),** *Life-span development and behavior, vol. 6,* 281-334. New York: Academic Press.

GURIN, P., GURIN, G. y MORRISON, B.M. (1978). "Personal and ideological aspects of internal and external control". *Social Psychology, 41(4),* 275-296.

HACKMAN, J.R. y LAWLER, E.E., III (1971). "Employee reactions to job characteristics". *Journal of Applied Psychology, 55,* 259-286.

HACKMAN, J.R. y OLDMAN, G.R. (1975). "Development of the Job Diagnostic Survey". *Journal of Applied Psychology, 60(2),* 159-170.

HACKMAN, J.R. y OLDMAN, G.R. (1976). "Motivation through the design of work: Test of a theory". *Organizational Behavior and Human Performance, 16,* 250-279.

HALPIN, G., HARRIS, K. y HALPIN, G. (1985). "Teacher stress as related to locus of control, sex, and age". *Journal of Experimental Education, 53,* 136-140.

HALL, J.K. y SPECTOR, P.E. (1991). "Relationships of work stress measures for employees with the same job". *Work and Stress, 5(1),* 29-35.

HAMPTON, D.R. (1989). *Administración.* México: McGraw-Hill.

HANEY, C., BANKS, C. y ZIMBARDO, P. (1973). "Interpersonal dynamics in a simulated prison". *International Journal of Criminology and Penology, 1,* 69-97.

HÄRENSTAM, A., PALH, U.B. y THEORELL, T. (1988). "Stress, health and the working environment of Swedish prison staff". *Work and Stress, 2(4),* 281-290.

HARPAZ, I. (1988). "Variables affecting non-financial employment commitment". *Applied Psychology: An International Review, 37(3),* 235-248.

HARRIS, R.J. (1985). *A primer of multivariate stadistics.* Orlando, FL: Academic Press.

HART, W. (1980). "Ulster's prison guards: 'a diferent kind of fear'". *Corrections Magazine, 6(3),* 20-27.

HAWKINS, G. (1976). *The prison: policy and practice.* Chicago, IL: University of Chicago Press.

HAZELRIGG, L. (1967). "An examination of the accuracy and relevance of staff perceptions of the inmate in the correctional institution". *Journal of Criminal Law, Criminology and Police Science, 58(2),* 204-210.

HEBERLEIN, T.A. y BLACK, J.S. (1976). "Attitudinal specificity and the prediction of behavior in a field setting". *Journal of Personality and Social Psychology, 33(4),* 474-479.

HEIDER, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations.* Hillsdale, NJ: Lawrence Eribaum.

HEIM, R.B. (1966). "Prison personnel: A review of the literature". *American Journal of Corrections, 28(1),* 14-20.

HELD, B., LEVINE, D. y SWARTZ, V.D. (1979). "Interpersonal aspects of dangerousness". *Criminal Justice and Behavior, 6(1),* 49-58.

HELLRIEGEL, D., SLOCUM, J.W., Jr. y WOODMAN, Richard W. (1989). *Organizational behavior.* St. Paul, MN: West.

HEPBURN, J.R. (1984). "The erosion of authority and the perceived legitimacy of inmate social protest: A study of prison guards". *Journal of Criminal Justice, 12(6),* 579-590.

HEPBURN, J.R. (1985). "The exercise of power in coercive organizations: A study of prison guards". *Criminology, 23(1),* 145-164.

HEPBURN, J.R. (1987). "The prison control structure and its effects on work attitudes: The perceptions and attitudes of prison guards". *Journal of Criminal Justice, 15(1),* 49-64.

HEPBURN, J.R. y ALBONETTI, C. (1978). "Team classification in state correctional institutions: Its association with inmate and staff attitudes". *Criminal Justice and Behavior, 5(1),* 63-73.

HEPBURN, J.R. y ALBONETTI, C. (1980). "Role conflict in correctional institutions: An empirical examination of the treatment-custody dilemma among correctional staff". *Criminology, 17(4),* 445-459.

HEPBURN, J.R. y CREPIN, A.E. (1984). "Relationship strategies in a coercive institution: A study of dependence among prison guards". *Journal of Social and Personal Relationships, 1,* 139-157.

HEPBURN, J.R. y JURIK, N. (1986). "Individual attributes, occupational conditions, and the job satisfaction of correctional security officers". Manuscrito sin publicar.

HEPBURN, J.R. y KNEPPER, P.E. (1993). "Correctional officers as human services workers: The effect on job satisfaction". *Justice Quarterly, 10(2),* 601-621.

HERSCH, P.D. y SCHEIBE, K.E. (1967). "Reliability and validity of internal-external control as a personality dimension". *Journal of Consulting Psychology, 31(6),* 609-613.

HERSH, R.H., REIMER, J. y PAOLITTO, D.P. (1984). *El crecimiento moral. De Piaget a Kolhberg.* Madrid: Narcea (original, 1979).

HERZBERG, F., MAUSNER, B.. y SNYDERMAN, B.B. (1959). *The motivation to work.* New York: John Wiley and Sons.

HILDUM, D. y BROWN, R. (1956). "Verbal reinforcement and interview bias". *Journal of Abnormal Social Psychology, 53,* 108-111.

HOCHREICH, D.J. (1974). "Defensive externality and attribution of responsibility". *Journal of Personality, 42(4),* 543-557.

HOCHREICH, D.J. (1975). "Defensive externality and blame projection following failure". *Journal of Personality and Social Psychology, 32(3),* 540-546.

HOLLANDER, E.P. (1968). *Principios y métodos de psicologia social.* Buenos Aires: Amorrortu (original, 1967).

HOLLON, S.D. y GARBER, J. (1980). "A cognitive-expectancy theory of therapy for helplessness and depresion". **En J. Garber y M.E.P. Seligman (Eds.),** *Human helplessness: Theory and applications,* 173-195. New York: Academic Press.

HOPPOCK, R. (1935). *Job satisfaction.* New York: Harper and Brothers.

HOUSE, J.S. (1981). *Work stress and social support.* Reading, MA: Addison-Wesley.

HOUSE, R.J. y RIZZO, J.R. (1972). "Role conflict and ambiguity as critical variables in a model of organizational behavior". *Organizational Behavior and Human Performance, 7,* 467-505.

HOUSTON, J.G., GIBBONS, D.C. y JONES, J.F. (1988). "Physical environment and jail social climate". *Crime and Delinquency, 34(4),* 449-466.

HURLBERT, J.S. (1991). "Social networks, social circles, and job satisfaction". *Work and Occupations, 18(4),* 415-430.

IAFFALDANO, M.T. y MUCHINSKY, P.M. (1985). "Job satisfaction and job performance: A meta-analysis". *Psychological Bulletin, 97(2),* 251-273.

ILGEN, D.R., FISHER, C.D. y TAYLOR, M.S. (1979). "Consequence of individual feedback on behavior in organizations". *Journal of Applied Psychology, 64(4),* 349-371.

INSKO, C.A. (1965). "Verbal reinforcement of attitude". *Journal of Personality of Social Psychology, 2(4),* 621-623.

IRWIN, J. (1980). *Prisons in turmoil.* Boston: Little, Brown.

JACKSON, D.N. (1970). "A sequential system for personality scale development". **En C.D. Spielberger (Ed.),** *Current topics in clinical and community psychology, vol. 2,* 61-96. New York: Academic Press.

JACKSON, D.N. y PAUNONEN, S.V. (1980). "Personality structure and assessment". *Annual review of psychology, 31,* 503-551.

JACKSON, S.E. (1983). "Participation in decision making as a strategy for reducing job-related strain". *Journal of Applied Psychology, 68(1),* 3-19.

JACKSON, S.E. (1989). "Does job control control job stress?". **En S.L. Sauter, J.J. Hurrell y C.L. Cooper (Eds.),** *Job control and worker health,* 25-53. New York: John Wiley and Sons.

JACKSON, S.E. y SCHULER, R.S. (1985). "A meta-analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict in work settings". *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 36(1),* 16-78.

JACOBS, J.B. (1977). *Stateville.* Chicago, IL: The University of Chicago Press.

JACOBS, J.B. (1978). "What prison guard think: A profile of the Illinois force". *Crime and Delinquency, 24(2),* 185-196.

JACOBS, J.B. (1983). *New perspectives on prison and imprisonment.* Ithaca, NY: Cornell University Press.

JACOBS, J.B. y CROTTY, N.M. (1978). *Guards unions and the future of the prisons.* Ithaca, NY: Cornell University Press.

JACOBS, J.B. y CROTTY, N.M. (1983). "The guard's world". **En J.B. Jacobs,** *New perspectives on prison and imprisonment,* 133-141. Ithaca, NY: Cornell University Press.

JACOBS, J.B. y GREAR, M.P. (1977). "Drop outs and rejects: An analysis of the prison guard's revolving door". *Criminal Justice Review, 2(2),* 57-70.

JACOBS, J.B. y KRAFT, L. (1978). "Integrating the keepers: A comparison of black and white prison guards in Illinois". *Social Problems, 25(3),* 304-318.

JACOBS, J.B. y RETSKY, H. (1975). "Prison guard". *Urban life, 4(1),* 5-29.

JAMES, L.R. y JONES, A.P. (1980). "Perceived job characteristics and job satisfaction: An examination of reciprocal causation". *Personnel Psychology, 33,* 97-135.

JAMES, L.R. y TETRICK, L.E. (1986). "Confirmatory analytic tests of three causal modeis relating job perceptions to job satisfaction". *Journal of Applied Psychology, 71(1),* 77-82.

JAMES, W.H. (1957). "Internal versus external control of reinforcements as a basic variable in learning theory". *Dissertation Abstracts, 17-10,* 2314.

JIMÉNEZ BURILLO, F. (1985). *Psicología social.* Madrid: UNED.

JIMÉNEZ BURILLO, F. y ARAGONÉS, J.I. (Comps.) (1986). *Introducción a la psicología ambiental.* Madrid: Alianza.

JOE, V.C. (1971). "Review of the internal-external control construct as a personality variable". *Psychology Reports, 28,* 619-640.

JOHANNESSON, R.E. (1973). "Some problems in the measurement of organizational climate". *Organizational Behavior and Human Performance, 10,* 118-144.

JOHNSON, J.V. (1989). "Control, collectivity and the psychosocial work environment". **En S.L. Sauter, J.J. Hurrell y C.L. Cooper (Eds.),** *Job control and worker health.* New York: John Wiley and Sons.

JOHNSON, R. (1977). "Ameliorating prison stress: Some helping roles for custodial personnel". *International Journal of Criminology and Penology, 5(3),* 263-273.

JOHNSON, R. (1981). "Informal helping networks in prisons: The shape of grass-roots correctional intervention". **En R.R. Ross (Ed.),** *Prison guard/Correctional officer. The use and abuse of the human resources of prisons,* 105-125. Toronto: Butterworths (original, 1976).

JOHNSON, R. y PRICE, S. (1981). "The complete correctional officer: Human service and the human environment of prison". *Criminal Justice and Behavior, 8(3),* 343-373.

JOHNSON, R.K. y MEYER, R.G. (1974). "The locus of control construct in EEG alpha rhythm feedback". *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 42(6),* 913.

JOHNSON, T.W. y STINSON, J.E. (1975). "Role ambiguity, role conflict, and satisfaction: Moderating effects of individual differences". *Journal of Applied Psychology, 60(3),* 329-333.

JULIAN, J.W. y KATZ, S.B. (1968). "Internal versus external control and the value of reinforcement". *Journal of Personality and Social Psychology, 8(1),* 89-94.

JURIK, N.C. (1985a). "Individual and organizational determinants of correctional officer attitudes toward inmates". *Criminology, 23(3),* 523-539.

JURIK, N.C. (1985b). "An officer and a lady: Organizational barriers to women working as correctional officers in men's prisons". *Social Problems, 32(4),* 375-388.

JURIK, N.C. (1988). "Striking a balance: Female correctional officers, gender role stereotypes, and male prisons". *Sociological Inquiry, 58(3),* 291-305.

JURIK, N.C. y HALEMBA, G.J. (1984). "Gender, work conditions and the job satisfaction of women in a non-traditional occupation: Female correctional officer in men's prisons". *The Sociological Quarterly, 25,* 551-566.

JURIK, N.C. y MUSHENO, M.C. (1986). "The internal crisis of corrections: Professionalization and the work environment". *Justice Quarterly, 3(4),* 457-480.

JURIK, N.C. y WINN, R. (1987). "Describing correctional-security dropouts and rejects: An individual or organizational profile?". *Criminal Justice and Behavior, 14(1),* 5-25.

JURIK, N.C., HALEMBA, G.J., MUSHENO, M.C. y BOYLE, B.V. (1987). "Educational attainment, job satisfaction, and the professionalization of correctional officers". *Work and Occupations, 14(1),* 106-125.

KABANOFF, B. (1980). "Work and nonwork: A review of models, methods, and findings". *Psychological Bulletin, 88(1),* 60-77.

KABANOFF, B. y O'BRIEN, G.E. (1980). "Work and leisure: A task attributes analysis". *Journal of Applied Psychology, 65(5),* 596-609.

KAHLE, L.R. (1980). "Stimulus condition self-selection by males in the interaction of locus of control and skill chance situations". *Journal of Personality and Social Psychology, 38,* 50-56.

KAHLE, L.R. y BERMAN, J.J. (1979). "Attitudes cause behaviors: A cross-lagged panel analysis". *Journal of Personality and Social Psychology, 37(3),* 315-321.

KAHN, R.L. (1972). "The meaning of work: Interpretation and proposals for measurement". **En A. Campbell y P.E. Converse (Eds.),** *The human meaning of social change.* New York: Russell Sage Foundation (citado por Robbins, 1991).

KAHN, R.L. y ANTONUCCI, T.C. (1980). "Convoys over the life course: Attachment, roles and social support". **En P.B. Baltes y O.G. Brim, Jr. (Eds.),** *Life-span development and behavior, vol. 3,* 253-286. New York: Academic Press.

KAHN, R.L., WOLFE, D.M., QUINN, R.P., SNOEK, J.D. y ROSENTHAL, R.A. (1984). "Conflicto y ambiguedad de rol". En **J.R. Torregrosa y E. Crespo (Eds.),** *Estudios básicos de psicologia social,* 527-542. Barcelona: Hora (original, 1964).

KALIMO, R. (1980). "Stress in work. Conceptual analysis and study on prison personnel". *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health, 6 sup 3,* 1-128.

KALLEBERG, A.L. (1974). "A causal approach to measurement of job satisfaction". *Social Science Research, 3,* 299-322.

KALLEBERG, A.L. (1977). "Work values and job rewards: A theory of job satisfaction". *American Sociological Review, 42,* 124-143.

KALLEBERG, A.L. y SØRENSEN, A.G. (1973). "The measurement of the effects of overtraining on job attitudes" *Sociological Methods and Research, 2(2),* 215-238.

KANTER, R.M. (1976). "The impact of hierarchical structure on the work behavior of women and men". *Social Problems, 23,* 415-430.

KANUNGO, R.N. (1979). "The concepts of alienation and involvement revisited". *Psychological Bulletin, 86(1),* 119-138.

KANUNGO, R.N. (1982). *Work alientation.* New York: Praeger.

KASPERSON, C.J. (1982). "Locus of control and job dissatisfaction". *Psychological Reports, 50,* 823-826.

KASSEBAUM, G.G., WARD, D.A. y WILNER, D.M. (1964). "Some correlates of staff Ideology in the prison". *Journal of Research in Crime and Delinquency, 1(2),* 96-109.

KATSAMPES, P. (1975). "Changing correction officers: A demostration study". *International Journal of Criminology and Penology, 3(2),* 123-144.

KATZ, D. (1984). "El enfoque funcional en el estudio de las actitudes". **En J.R. Torregrosa y E. Crespo (Eds.),** *Estudios básicos de psicología social,* 261-179. Barcelona: Hora (original, 1960).

KATZ, D. y KAHN, R.L. (1977). *Psicología social de las organizaciones.* México: Trillas.

KAUFFMAN, K. (1981). "Prison officers' attitudes and perceptions of attitudes: A case of pluralistic ignorance". *Journal of Research in Crime and Delinquency, 18,* 272-294.

KAUFFMAN, K. (1988). *Prison officers and their world.* Cambridge, MA: Harvard University Press.

KAZDIN, A.E. (1978). "Conceptual an assessment issues raised by self-efficay theory". *Advances in Behavior Research and Therapy, 1,* 177-185

KEENAN, A. y McBAIN, G.D.M.(1979). "Effects of type A behaviour, intolerance of ambiguity, and locus of control on the relationship between role stress and work-related outcomes". *Journal of Occupational Psychology, 52,* 277-285.

KELLEY, H.H. (1967). "Attribution theory in social psychology". **En D. Levine (Ed.),** *Nebraska Symposium on motivation, vol.15,* 192-240. Lincoln: University of Nebraska Press.

KELLEY, H.H. (1973). "The process of causal attributions" *American Psychologist, 23,* 107-128.

KIESLER, C.A., NISBETT, R.E. y ZANNA, M.P. (1969). "On inferring one's beliefs from one's behavior". *Journal of Personality and Social Psychology, 11(4),* 321-327.

KIMMONS, G. y GREENHAUS, J.H. (1976). "Relationship between locus of control, and reactions of employees to work characteristics" *Psychological Reports, 39,* 815-820.

KING, M., MURRAY, M.A. y ATKINSON, T. (1982). "Background, personality, job characteristics, and satisfaction with work in national sample". *Human Relations, 35(2),* 119-133.

KINSELL L.W. y SHELDEN, R.G. (1981). "A survey of correctional officers at a medium security prison". *Corrections Today, 43(1),* 40-43,46,48,49,51.

KIRSCH, I. (1985). "Self efficacy and expectancy: Old wine with new labels". *Journal of Personality and Social Psychology, 49(3),* 824-830.

KISSEL, P.J. (1980). *A study in role balancing: Female corrections officer on the job.* Tesis doctoral. University of Colorado at Boulder.

KLEIN, S.B. (1994). *Aprendizaje. Principios y aplicaciones.* Madrid: McGraw-Hill.

KLOFAS, J.M. (1983). *Enriching the role of the prison guard: An exploration of human service orientations among correctional officers.* Tesis doctoral. University of New York at Albany.

KLOFAS, J.M. (1984). "Reconsidering prison personnel: New views of the correctional officer subculture". *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology, 28,* 169-175.

KLOFAS, J.M. (1986). "Discretion among correctional officers: The influence of urbanization, age and race". *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology, 30(2),* 111-124.

KLOFAS, J.M. y TOCH, H. (1982). "The guard subculture myth". *Journal of Research in Crime and Delinquency, 19,* 238-254.

KNOOP, R. (1981). "Locus of control as moderator between job characteristics and job attitudes". *Psychological Reports, 48,* 519-525.

KOHN, M.L. y SCHOOLER, C. (1982). "Job conditions and personality: A longitudinal assessment of their reciprocal effects". *American Journal of Sociology, 87(6),* 1257-1286.

KORMAN, A.K. (1971). "Environmental ambiguity and locus of control as interactive influences on satisfaction'. *Journal of Applied Psychology, 55(4),* 339-342.

KORNHAUSER, A. (1979). "Satisfacción en el trabajo en relación con la salud mental". **En V.H. Vroom y E.L. Deci (Eds.),** *Motivación y alta dirección,* 73-75. México: Trillas (extractos traducidos del original, 1965).

KOTHANDAPANI, V. (1971). "Validation of feeling, belief, and intention to act as three components of attitude and their contribution to prediction of contraceptive behavior". *Journal of Personality and Social Psychology, 19(3),* 321-333.

KRAUSE, N. (1987). "Understanding the stress process: Linking social support with locus of control beliefs". *Journal of Gerontology, 42(6),* 589-593.

KRAUSE, N. y STRYKER, S. (1984). "Stress and well-being: The buffering role of locus of control beliefs". *Social Science and Medicine, 18(9),* 783-790.

KRAUSS, S.J. (1991). *Attitudes and the prediction of behavior.* Tesis doctoral. Harvard University (citado por Myers, 1993).

KROLICK, G. (1978). "Changes in expectancy and attribution following success, failure, and neutral consequences". *Dissertation Abstracts International, 39 10B,* 5074.

KUNST-WILSON, W.R. y ZAJONC, R.B. (1980). "Affective discrimination of stimuli that cannot be recognized". *Science, 207 (4430),* 557-558.

KYRIACOU, C. y SUTCLIFFE, J. (1979). "A note on teacher stress and locus of control". *Journal of Occupational Psychology, 52,* 227-228.

LANDSBERGIS, P.A., SCHNALL, P.L., DEITZ, D., FRIEDMAN, R. y PICKERING, T. (1992). "The patterning of psychological attributes and distress by 'job strain' and social support in a sample of working men". *Journal of Behavioral Medicine, 15(4),* 379-405.

LANE, M.D. (1978). *Relationship of position, institution and selected variables to role expectations of correctional officers and perceptions of their institutional environment.* Tesis doctoral. School of Education. University of Virginia.

LANGE, R.V. y TIGGEMANN, M. (1981). "Dimensionality and reliability of the Rotter's I-E locus of control scale". *Journal of Personality Assessment, 45(4),* 398-406.

LANGER, E.J. (1975). "The illusion of control". *Journal of Personality and Social Psychology, 32(2),* 311-328.

LANGER, E.J. y ROTH, J. (1975). "Heads I win, tails it's chance: The illusion of control as a function of the sequence of outcomes in a purely chance task". *Journal of Personality and Social Psychology, 32(6),* 951-955.

LAO, R.C. (1973). "Important factors in internal-external belief among male adults". *Journal of Social Psychology, 91(1),* 159-160.

LAO, R.C. (1974). "The developmental trend of the locus of control". *Personality and Social Psychology Bulletin, 1(1),* 348-350.

LaPIERE, R.T. (1967). "Attitude versus actions". En **M. Fishbein (Ed.),** *Readings in attitude theory and measurement,* 26-31. New York: John Wiley and Sons (original, 1934).

LASKY, G.L., GORDON, B.C. y SREBALUS, D.J. (1986). "Occupational stressors among federal correctional officers working in different security levels". *Criminal Justice and Behavior, 13(3),* 317-327.

LAUNAY, G. y FIELDING, P.J. (1989). "Stress among prison officers: Some empirical evidence based on self report". *The Howard Journal of Criminal Justice, 28(2),* 138-148.

LAZARUS, R.S. y FOLKMAN, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos.* Barcelona: Martínez Roca.

LeBLANC, R.F. y TOLOR, A. (1972). "Alienation, distancing, externalizing, and sensation seeking in prison inmates". *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 39(3),* 514.

LEFCOURT, H.M. (1973). "The function of the illusion of control and freedom". *American Psychologist, 28,* 417-425.

LEFCOURT, H.M. (1980). "Personality and locus of control". **En J. Garber y M.E.P. Seligman (Eds.),** *Human helplessness: Theory and applications,* 245-260. New York: Academic Press.

LEFCOURT, H.M. (1981a). *Research with the locus of control construct, vol. 1: Assessment methods.* New York: Academic Press.

LEFCOURT, H.M. (1981b). "The construction and development of the multidimensional-multiattributional causality scales". **En H.M. Lefcourt (Ed.),** *Research with the locus of control construct, vol. 1: Assessment methods,* 245-277. New York: Academic Press.

LEFCOURT, H.M. (1982). *Locus of control: Current trends in theory.* New Jersey, NJ: Lawrence Erlbaum.

LEFCOURT, H.M. (1983). *Research with the locus of control construct, vol. 2: Developments and social problems.* New York: Academic Press.

LEFCOURT, H.M. (1984). *Research with the locus of control construct, vol. 3: Extensions and limitations.* New York: Academic Press.

LEFCOURT, H.M. (1985). "Intimacy, social support, and locus of control as moderators of stress". **En I.G. Sarason y B.R. Sarason (Eds.),** *Social support: Theory, research and applications,* 155-171. Dordrecht: Martinus Nijhoff

LEFCOURT, H.M. (1991). "Locus of control". **En J.P. Robinson P.R. Shaver y L.S. Wrightsman (Eds.),** *Measures of personality and social psychological attitudes,* 413-499, San Diego, CA: Academic Press.

LEFCOURT, H.M. y LADWING, G.W. (1966). "Alienation in negro and white reformatory inmates". *The Journal of Social Psychology, 68(1),* 153-157.

LEFCOURT, H.M. y WINE, J. (1969). "Internal versus external control of reinforcement and the deployment of attention in experimental situations". *Canadian Journal of Behavior Sciences, 1(3),* 167-181.

LEFCOURT, H.M., MARTIN, R.A. y SALEH, W.E. (1984). "Locus of control and social support: interactive moderator of stress". *Journal of Personality and Social Psychology, 47(2),* 378-389.

LEFCOURT, H.M., HOGG, E., STRUTHERS, S. y HOLMES, C. (1975). "Causal attributions as a function of locus of control, initial confidence, and performance outcomes". *Journal of Personality and Social Psychology, 32(3),* 391-397.

LEFCOURT, H.M., von BAEYER, C.L., WARE, E.E. y COX, D.J. (1979). "The multidimensional-multiattributional causality scale: The development of a goal specific locus of control scale". *Canadian Journal of Behavior Science, 11(4),* 286-204.

LEFKOWITZ, J. y BRIGANDO, L. (1980). "The redundancy of work alienation and job satisfaction: Some evidence of convergent and discriminant validity". *Journal of Vocational Behavior, 16(1),* 115-131.

LEGISLACIÓN PENITENCIARIA (1992). *Edición preparada por C. García Valdés y E. Mestre Delgado.* Madrid: Tecnos.

LERNER, M.J. (1980). *The belief in a just world: A fundamental delusion.* New York: Plenum Press.

LESTER, D. (1982). "Job satisfaction, cynicism, education and belief in an internal locus of control in police". *Psychological Reports, 50,* 1214.

LESTER, D. y GENZ, J.L. (1978). "Internal-external locus of control, experience as a police officer, and job satisfaction in municipal police officers". *Journal of Police Science and Administration, 6(4),* 479-481.

LEVENSON, H. (1973a). "Multidimensional locus of control in psychiatric patients". *Journal of Consulting and Social Psychlogy, 41,* 397-404.

LEVENSON, H. (1973b). "Perceived parental antecedents of internal, powerful others, and chance of locus orientations". *Developmental Psychology, 9(2),* 260-265.

LEVENSON, H. (1974). "Activism and powerful others: Distinctions within the concept of internal-external control". *Journal of Personality Assessment, 38,* 377-383.

LEVENSON, H. (1975a). "Additional dimensions of internal-external control". *The Journal of Social Psychology, 97(2),* 303-304.

LEVENSON, H. (1975b). "Multidimensional locus of control in prison inmates". *Journal of Applied Social Psychology, 5,* 342-347.

LEVENSON, H. (1981). "Differentiating among internality, powerful others and chance". **En H.M. Lefcourt (Ed.),** *Research with the locus of control construct, vol. 1: Assessment methods*, 15-63. New York: Academic Press.

LEVENSON, H. y MAHLER, I. (1975). "Attitudes toward others and components of internal-external locus of control". *Psychological Reports, 36*, 209-210.

LEVENSON, H. y MILLER, J. (1976). "Multidimensional locus of control in sociopolitical activists of conservative and liberal ideologies". *Journal of Personality and Social Psychology, 33(2)*, 199-208.

LEWIN, K. (1951). *Field theory in social science*. New York: Harper and Row.

LEY Y REGLAMENTO PENITENCIARIOS (1996). Madrid: Civitas.

LIEBERMAN, S. (1956). "The effects of changes in roles on the attitudes of role occupants". *Human Relations, 9*, 385-402.

LIKERT, R.A. (1967). "The method of constructing an attitude scale". **En M. Fishbein (Ed.),** *Readings in attitude theory and measurement*, 90-95. New York: John Wiley and Sons (original, 1932).

LINDQUIST, C.A. y WHITEHEAD, J.T. (1986). "Burnout, job stress and job satisfaction among southern correctional officers: Perceptions and causal factors". *Journal of Offender Counseling, Services and Rehabilitation, 10(4)*, 5-26.

LINDSEY, L.L. (1990). *Gender roles: A sociological perspective*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

LINGLE, J.H. y OSTROM, T.M. (1981). "Principles of memory and cognition in attitude formation". **En R.E. Petty, T.M. Ostrom y T.C. Brock (Eds.),** *Cognitive responses in persuasion*, 399-420. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlabum.

LINK, B. y DOHRENWEND, B.P. (1980). "Formulation of hipotheses about the true prevalence of demoralization in the United States". **En B.P. Dohrenwend, B.S. Dohrenwend, M.S. Gould, B. Link, R. Neugebauer y R. Wunsch-Hitzig,** *Mental illness in the United States: Epidemiological estimates*, 114-127. New York: Praeger.

LOCKE, E.A. (1969). "What is job satisfaction?". *Organizational Behavior and Human Performance, 4*, 309-336.

LOCKE, E.A. (1976). "The nature and causes of job satisfaction". **En M. Dunnette,** *Handbook of industrial and organizational psychology*, 1297-1349. Chicago, IL: Rand McWally.

LOCKE, E.A. (1984). "Job satisfaction". **En M. Gruneberg y T. Wall (Eds.),** *Social psychology and organizational behaviour*, 93-117. Hillsdale, NJ: John Wiley and Sons.

LOCKE, E.A., SHAW, K.N., SAARI, L.M. y LATHAM, G.P. (1981). "Goal setting and task performance: 1969-1980". *Psychological Bulletin, 90(1),* 125-152.

LOHER, B.T., NOE, R.A., MOELLER, N.L. y FITZGERALD, M.P. (1985). "A meta-analysis of the relation of job characteristics to job satisfaction". *Journal of Applied Psychology, 70(2),* 280-289.

LOHR, J.M. y STAATS, A.W. (1973). "Attitude conditioning in Sino-Tibetan languages". *Journal of Personality and Social Psychology, 26(2),* 196-200.

LOMBARDO, L.X. (1978). *The correction officer: A study of a criminal justice in his work place.* Tesis doctoral. State University of New York at Albany.

LOMBARDO, L.X. (1981a). *Guard Imprisoned: Correctional officers at work.* New York: Elsevier.

LOMBARDO, L.X. (1981b). "Occupational stress in correctional officers: Sources, coping strategies and implications". **En S.E. Zimmerman y H.D. Miller (Eds.),** *Corrections at the crossroads*, 129-149. Beverly Hills, CA: Sage.

LOMBARDO, L.X. (1982). "Stress, change, and collective violence in prison". **En R. Johnson y H. Toch (Eds.),** *The pains of imprisonment*, 77-93. Beverly Hills, CA: Sage.

LOMBARDO, L.X. (1985). "Group dinamics and the prison guards subculture: Is the subculture an impediment to helping inmates?". *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology, 29(1),* 79-90.

LOWERY, B.J. (1981). "Misconceptions and limitations of locus of control and the I-E scale". *Nursing Research, 30(5),* 294-298.

LUTHANS, F. (1992). *Organizational behavior.* New York: McGraw-Hill.

LYONS, T.F. (1971). "Role clarity, need for clarity, satisfaction, tension, and withdrawal". *Organizational Behavior and Human Performance, 6(1),* 99-110.

LLOYD, C. y CHANG, A.F. (1979). "The usefulness of distinguishing between a defensive and a nondefensive external locus of control". *Journal of Research in Personality, 13(3),* 316-325.

MacDONALD, A.P., Jr. (1973). "Internal-external locus of control". **En J.P. Robinson y P.R. Shaver (Eds.),** *Measures of social psychological attitudes*, 169-243. Ann Arbor, MI: University of Michigan. Institute for Social Research.

MacDONALD, A.P., Jr. y HALL, J. (1971). "Internal-external locus of control and perception of disability". *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 36(3),* 338-343.

MacKENZIE, D.L. y GOODSTEIN, L.I. (1986). "Stress and the control beliefs of prisoners: A test of three models of control-limited environments". *Journal of Applied Social Psychology, 16(3),* 209-228.

MacKENZIE, D.L., GOODSTEIN, L.I. y GLOUIN, D.C. (1987). "Personal control and prisoner adjustment: An empirical test of a proposed model". *Journal of Research in Crime and Delinquency, 24(1),* 49-68.

MANNING, W. (1983). "An underlying cause of burnout". *Corrections Today, 45(1),* 20-22.

MANZANOS, C. (1987). *Prisión y sociedad en Euskadi.* Bilbao: IVAP.

MARCH, J.G. y SIMON, H.A. (1981). *Teoria de la organización.* Barcelona: Ariel (original, 1961).

MARINO, K.E. y WHITE, S.E. (1985). "Departmental structure, locus of control, and job stress: The effect of a moderator". *Journal of Applied Psychology, 70(4),* 782-784.

MARQUART, J.W. (1986). "Prison guards and the use of physical coercion as a mechanism of prisoner control". *Criminology, 24(2),* 347-366.

MARSH, A., DOBBS, J., MONK, J. y WHITE, A. (1985). *Staff attitudes in the prison service.* London: Her Majesty's Stationery Office.

MARSH, H.W. y RICHARDS, G.E. (1987). "The multidimensionality of the Rotter I-E scale and its higher-order strucutre: An application of confirmatory factor analysis". *Multivariate Behavioral Research, 22,* 39-69.

MARTÍN, A.Mª (1987). "La percepción social del delito". **En V.A. Sancha, M. Clemente y J.J. Miguel (Eds.),** *Delincuencia: Teoría e investigación,* 355-368. Madrid: Alpe.

MARTÍN, A.Mª y PÉREZ, F. (1987). "Prescripción vs. descripción: el ajuste de la persona a su puesto de trabajo en las instituciones penitenciarias". *Preso y Comunidad. Primeras jornadas penitenciarias de Cataluña,* 214-216. Generalitat de Catalunya.

MARTÍN, A.Mª y RODRÍGUEZ, A. (1989). "La explicación ingenua del delito en policías, jueces y funcionarios de prisiones". *Revista de Estudios Penitenciarios, 241,* 19-32.

MARTIN, J.K. y SHEHAN, C.L. (1989). "Education and job satisfaction. The influences of gender, wage-earning status, and job values". *Work and Occupations, 16(2),* 184-199.

MARTINKO, M.J. y GARDNER, W.L. (1982). "Learned helplessness: An alternative explanation for performance deficits". *Academy of Management Review, 7(2),* 195-204.

MASLACH, C. y JACKSON, S.E. (1981). "The measurement of experienced burnout". *Journal of Occupational Behavior, 2,* 99-113.

MASLOW, A.H. (1943). "A theory of human motivation". *Psychological Review, 50,* 370-396.

MASLOW, A.H. (1954). *Motivation and personality.* New York: Harper and Row

MASLOW, A.H. (1987). *El hombre autorrealizado.* Barcelona: Kairós (original, 1968).

MATHIEU, J.E. y FARR, J.L. (1991). "Further evidence for the discriminat validity of measures of organizational commitment, job involvement, and job satisfaction". *Journal of Applied Psychology, 76(1),* 127-133.

MAY, E. (1980). "Prison guards in America. The inside story". En **B.M. Crouch,** *The keepers: Prison guards and contemporary corrections,* 111-137. Springfield, IL: Charles C. Thomas (original, 1976).

MAYO, E. (1933). *The human problems of an industrial civilization.* Boston: Harvard School of Bussiness.

MAYO, E. (1945). *The social problems of an industrial civilization.* Cambridge, MA: Harvard University Press.

McGUIRE, W.J. (1985). "Attitudes and attitude change". En **G.Lindzey y E. Aronson (Eds.),** *Handbook of social psychology, vol. 2,* 233-346. New York: Random House.

MELAMED, S., KUSHNIR, T. y MEIR, E.I. (1991). "Attenuating the impact of job demands: Additive and interactive effects of perceived control and social support". *Journal of Vocational Behavior, 39,* 40-53.

MELIÁ, J.L. y PEIRÓ, J.Mª. (1989). "La medida de satisfacción laboral en contextos organizacionales: El cuestionario de satisfacción S20/23". *Psicologemas, 3,* 59-74.

MELIÁ, J.L., PEIRÓ, J.Mª. y CALATAYUD, C. (1986). *El cuestionario general de satisfacción en organizaciones laborales: Estudios factoriales, fiabilidad y validez. Presentación del cuestionario S4/82.* Castellón: Millars.

MELVIN, K.B., GRAMLING, L.K. y GARDNER, W.M. (1985). "A scale to measure attitudes toward prisoners". *Criminal Justice and Behavior, 12(2),* 241-253.

MERTON, R.K. (1957). *Social theory and social structure.* Glencoe, IL: Free Press (original, 1949).

METALSKY, G.I. y ABRAMSON, L.Y. (1981). "Attributional styles: Toward a framework for conceptualization and assessment". **En P.C. Kendall y S.D. Hollon (Eds.),** *Assessment strategies for cognitive-behavioral interventions,* 13-58. New York: Academic Press.

MILGRAM, N.A. y MILGRAM, R.M. (1975). "Dimensions of locus of control in children". *Psychological Reports, 37(2),* 523-538.

MILLER, G.A. (1967). "Professionals in bureaucracy: Alienation among industrial scientists and engineers". *American Sociological Review, 32(5),* 755-768.

MILLER, J. (1980). "Individual and occupational determinants of job satisfaction". *Sociology of Work and Occupations, 7(3),* 337-366.

MILLER, J.Z. y ROSE, R.J. (1982). "Familial resemblance in locus of control: A twin-family study of the internal-external scale". *Journal of Personality and Social Psychology, 42(3),* 535-540.

MILLER, P.C., LEFCOURT, H.M. y WARE, E.E. (1983). "The construction and developent of the Miller Marital Locus of Control scale". *Canadian Journal of Behavioral Science, 15(3),* 266-279.

MINER, J.B. y DACHLER, H.P. (1973). "Personnel attitudes and motivation". **En P.H. Mussen y M.R. Rosenzweig (Eds.),** *Annual review of psychology, vol. 24,* 379-402. Palo Alto, CA : Annual Reviews.

MINTZBERG, H. (1979). *The structuring of organizations: A synthesis of the research.* Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

MIRELS, H.L. (1970). "Dimensions of internal, versus external control". *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 34(2),* 226-228.

MISCHEL, W. (1973). *Personalidad y evaluación.* México: Trillas (original, 1968).

MITCHELL, T.R., SMYSER, C.M. y WEED, S.E. (1975). "Locus of control: Supervision and work satisfaction". *Academy of Management Journal, 18(3),* 623-631.

MOBLEY, W.H., GRIFFETH, R.W., HAND, H.H. y MEGLINO, B.M. (1979). "Review and conceptual analysis of ther employee turnover process". *Psychological Bulletin, 86(3),* 493-522.

MOCH, M.K. (1980). "Job involvement, internal motivation, and employees' integration into networks of work relationships". *Organizational Behavior and Human Performance, 25,* 15-31.

MOORE, W. (1969). "Occupational socialization". **En D. Goslin (Ed.),** *Handbook of socialization: Theory and research,* 861-883. Chicago, IL: Rand-McNally.

MOOS, R.H. (1968). "The assessment of the social climates of correctional institutions". *Journal of Research in Crime and Delinquency, 5.* 174-188

MOOS, R.H. (1970). "Differential effects of the social climates of correctional institutions". *Journal of Research in Crime and Delinquency, 7(1),* 71-82.

MOOS, R.H., MOOS, B.S. y TRICKETT, E.J. (1984). *Escalas de clima social: Instituciones penitenciarias (CIES).* Madrid: TEA.

MORALES, J.F., REBOLLOSO, E., y MOYA, M. (1994). "Actitudes". **En J.F. Morales, M. Moya, E. Rebolloso, J.M. Fernández, C. Huici, J. Marques, D. Páez y J.A. Pérez (Eds),** *Psicología social,* 495-524. Madrid: McGraw-Hill.

MORALES, P. (1988). *Medición de actitudes en psicología y educación.* San Sebastian: Ttarttalo.

MORENO, B., OLIVER, C. y ARAGONESES, A. (1991). "El burnout, una forma específica de estrés laboral". **En G. Buela-Casal y V.E. Caballo (Comps.),** *Manual de psicología clínica aplicada,* 271-284. Madrid: Siglo XXI.

MORRIS, N. (1978). *El futuro de las prisiones: Estudios sobre crimen y justicia.* México: Siglo XXI (original, 1974).

MORRIS, N. y TONRY, M. (1983). "The prisoners' right movement and its impacts". **En J.B. Jacobs (Ed.),** *New perspectives on prisons and imprisonment,* 33-60. Ithaca, NY: Cornell University Press .

MORSE, N.C. y WEISS, R.S. (1955). "The function and meaning of work and the job". *American Sociological Review, 20(2),* 191-198.

MOTTAZ, C.J. (1981). "Some determinants of work alienation". *The Sociological Quarterly, 22,* 515-529.

MOTTAZ, C.J. (1983). "Alienation among police officers". *Journal of Police and Administration, 11(1),* 23-30.

MOTTAZ, C.J. (1985). "The relative importance of intrinsic and extrinsic rewards as determinants of work satisfaction". *The Sociological Quarterly, 26(3),* 365-385.

MOTTAZ, C.J. (1986). "Gender differences in work satisfaction, work-related rewards and values, and the determinants of work satisfaction". *Human Relations, 39(4),* 359-378.

MOTTAZ, C.J. (1987). "An analyis of the relationship between work satisfaction and organizational commitment". *The Sociological Quarterly, 28(2),* 541-558.

MOWDAY, R.T., PORTER, L.W. y STEERS, R.M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover.* New York: Academic Press.

MUNOZ, M. (1973). "Job satisfaction in policemen and its relation to locus of control, ego strength, and performance". *Dissertation Abstract International, 34(6),* 2946B.

MURPHY, G. (1991). *Occupational socialization and attitude change in correctional officers.* Tesis doctoral. Boston University.

MYERS, D.G. (1993). *Social psychology.* New York: McGraw-Hill.

NAGI, V.T. y WOLFE, G.R. (1983). "Chronic illness and health locus of control beliefs". *Journal of Personality and Clinical Psychology, 1(1),* 58-65.

NAY, R.E. (1990). *Social support and its relationship to job stress and burnout in correctional officers.* Tesis doctoral. University of South Carolina.

NEAL, A.G. y RETTIG, S. (1967). "On the multidimensionality of alienation". *American Sociological Review, 32,* 54-64.

NEAL, A.G. y SEEMAN, M. (1964). "Organizations and powerlessness: A test of the mediation hypothesis". *American Sociological Review, 29,* 216-226.

NEWCOMB, T.M. (1984). "El desarrollo de las actitudes en función del grupo de referencia: El estudio de Bennington". **En J.R. Torregrosa y E. Crespo (Eds.),** *Estudios básicos de psicología social,* 299-313. Barcelona: Hora (original, 1958).

NORD, W.R. (1977). "Job satisfaction reconsidered". *American Psychologist, 32(12),* 1026-1035.

NORMAN, R. (1975). "Affective-cognitive consistency attitudes, conformity and behavior". *Journal of Personality and Social Psychology, 32(1),* 83-91.

NORUŠIS, M. / SPSS Inc. (1993). *SPSS® for Windows™: Base system user's guide, Release 6.0.* Chicago, IL: SPSS.

NOWICKI, S. y SEGAL, W. (1974). "Perceived parental characteristics, locus of control orientation, and behavioral correlates of locus of control". *Developmental Psychology, 10(1),* 33-37.

NUNNALLY, J.J. (1987). *Teoría psicométrica.* México: Trillas (original, 1978).

O'BRIEN, G.E. (1982). "The relative contribution of perceived skill-utilization and the other perceived job attributes to the prediction of job satisfaction: A cross-validation study". *Human Relations, 35(3),* 219-237.

O'BRIEN, G.E. (1984a). "Locus of control, work, and retirement". **En H.M. Lefcourt (Ed.),** *Research with locus of control construct, vol. 3: Extensions and limitations,* 7-72. New York: Academic Press.

O'BRIEN, G.E. (1984b). "Reciprocal effects between locus of control and job attributes". *Australian Journal of Psychology, 36(1),* 57-74.

O'BRIEN, G.E. (1986). *Psychology of work and unemployment.* New York: John Wiley and Sons.

O'BRIEN, G.E. y KABANOFF, B. (1979). "Comparison of unemployed and employed workers on work values, locus of control and health variables". *American Psychology, 14(2),* 143-154.

O'BRIEN, G.E. y KABANOFF, B. (1981). "Australian norms and factor analysis of Rotter's internal-external control scale". *Australian Psychologist, 16(2),* 184-202.

ORGAN, D.W. (1987). *Organizational citizenship behavior: the good soldier syndrome.* Lexington, MA: Lexington Books (citado por Luthans, 1992).

ORGAN, D.W. y GREENE, C.N. (1974). "Role ambiguity, locus of control, and work satisfaction". *Journal of Applied Psychology, 59(1),* 101-102.

ORTET, G. (1990). *Actituts de professionals relacionats amb la delinqüencia envers les causes, la prevenció i el tractament d'aquesta.* Tesis doctoral. Universitat Autónoma de Barcelona (citado por Ortet y Pérez, 1990).

ORTET, G. y PÉREZ, J. (1990). "Los profesionales penitenciarios ante las causas, la prevención y el tratamiento de la delincuencia: Un estudio sobre actitudes". *Delincuencia, 2(3),* 233-246.

ORTET, G., PÉREZ, J. y LEWIS, R. (1993). "Measuring attitudes toward prisoners. A psychometric assessment". *Criminal Justice and Behavior, 20(2),* 190-198.

OSGOOD, C.E. y TANNENBAUM, P.H. (1955). "The principle of congruity in the prediction of attitude change". *Psychological Review, 62,* 42-55.

OSTROM, T.M. (1969). "The relationship between the affective, behavioral, and cognitive component of attitude". *Journal of Experimental Social Psychology, 5(1),* 12-30.

OSTROM, T.M. (1989). "Interdependence of attitude theory and measurement". **En A.R. Pratkanis, S.J. Breckler y A.G. Greenwald (Eds.),** *Attitude structure and function,* 11-36. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

OVEJERO, A., GARCÍA, A.I. y FERNÁNDEZ, J.A. (1993). "Algunos datos sobre el S20/23 de satisfacción laboral de Meliá y Peiró en una muestra de mineros asturianos". **En L. Munduate y M. Barón (Comps.),** *Gestión de recursos humanos y calidad de vida laboral,* 399-408. Sevilla: Eudema.

OWEN, B.A. (1988). *Reproduction of social control: A study of prison workers' at San Quentin.* New York: Praeger.

PALENZUELA, D.L. (1984a). "Critical evaluation of locus of control: Towards a reconceptualization of the construct and its measurement". *Psychological Reports, 54,* 683-709.

PALENZUELA, D.L. (1984b). "Distinguiendo entre atribuciones y expectativas de lugar de control. Una crítica al enfoque de Lefcourt". Trabajo presentado en el Symposium sobre Actividad Humana y Procesos Cognitivos. Madrid.

PALENZUELA, D.L. (1986). "A literature review of some problems and misconceptions related to locus of control, learned helplessness and efficacy". *Social and Behavioral Sciences Documents, 16(1),* 11(Ms. nº 2748).

PALENZUELA, D.L. (1987a). "Sphere-specific measures of perceived control: Perceived contingency, perceived competence, or what? A critical evaluation of Paulhus and Christie's approach". *Journal or Research in Personality, 21,* 264-286.

PALENZUELA, D.L. (1987b). "The expectancy construct within the social learning theories of Rotter and Bandura: A reply to Kirsch's approach". *Journal of Social Behavior and Personality, 2(4),* 437-452.

PALENZUELA, D.L. (1988). "Refining the theory and measurement of expectancy of internal vs. external control of reinforcement". *Personality and Individual Differences, 9(3),* 607-629.

PALENZUELA, D.L. (1990). "Midiendo las expectativas generalizadas de control: Primeros datos". Trabajo presentado en el VIII Congreso Nacional de Psicología. Barcelona.

PALENZUELA, D.L. (1993). "Personal control: An integrative-multidimensional approach". **En D.L. Palenzuela y A.M. Barros (Eds.),** *Modern trends in personality: Theory and research,* 87-108. Porto: APPORT.

PALENZUELA, D.L. y CHAMARRO, A. (1990). "El enfoque de tres parámetros del control personal: Un esquema conceptual integrador para la psicología del deporte". Trabajo presentado en el VIII Congreso Nacional de Psicología. Barcelona.

PARKES, K.R. (1984). "Locus of control, cognitive appraisal, and coping in stressful episodes". *Journal of Personality and Social Psychology, 46(3),* 655-668.

PARKES, K.R. (1989). "Personal control in an occupational context". **En A. Steptoe y A. Appels (Eds.),** *Stress, personal control and health,* 21-47. Chichester: John Wiley and Sons.

PASCALE, R. (1984). "Fitting new employees into the company culture". *Fortune 28 de mayo de 1984,* 28, 30, 34, 38, 40,41.

PASMORE, W. y FRIEDLANDER, F. (1982). "An action-research program for increasing employee involvement in problem solving". *Administrative Science Quarterly, 27,* 343-362.

PASTOR, G. (1994). *Conducta interpersonal: Ensayo de Psicología Social sistemática.* Salamanca: Universidad Pontifica de Salamanca.

PAULHUS, D. (1983). "Sphere-specific measures of perceived control". *Journal of Personality and Social Psychology, 44(6),* 1253-1265.

PAULHUS, D. y CHRISTIE, R. (1981). "Spheres of control: An interactionist approach to assessment of perceived control". **En H.M. Lefcourt (Ed.),** *Research with the locus of control construct, vol.1: Assessment methods,* 161-188. New York: Academic Press.

PAUNONEN, S.V. y JACKSON, D.N. (1985). "The validity of formal and informal personality assessments". *Journal of Research in Personality, 19*, 331-342.

PAYNE, R.L. y JONES, J.G. (1987). "Measurement and methodological issues in social support". **En S.V. Kasl y C.L. Cooper (Eds.),** *Stress and health: Issues in research methodology*, 167-205. Chichester: John Wiley and Sons.

PEARLIN, L.I. (1962). "Alienation from work: A study of nursing personnel". *American Sociological Review, 27*, 314-326.

PEARSON, C.A.L. (1987). "Participative goal setting as a strategy for improving performance and job satisfaction: A longitudinal evaluation with railway track maintance gangs". *Human Relations, 40(8)*, 473-488.

PEIRÓ, J.Mª (1983). "Dimensiones psicosociales del comportamiento del individuo en la organización". *Revista de Psicología General y Aplicada, 38(4)*, 625-660.

PEIRÓ, J.Mª (1986). "Organizaciones y medio ambiente". **En F. Jiménez Burillo y J.I. Aragonés (Comps.),** *Introducción a la psicología ambiental*, 251-282. Madrid: Alianza.

PEIRÓ, J.Mª (1990). *Organizaciones: Nuevas perspectivas psicosociológicas.* Barcelona: PPU.

PEIRÓ, J.Mª (1992). *Psicología de la organización, vol. 1.* Madrid: UNED (original, 1983).

PEIRÓ, J.Mª y SALVADOR, A. (1993). *Control del estrés laboral.* Madrid: Eudema.

PEIRÓ, J.Mª, MELIÁ, J.L., TORRES, M.A. y ZURRIAGA, R. (1987a). "La medida de la experiencia de la ambigüedad en el desempeño de roles: El cuestionario general de ambigüedad de rol en ambientes organizacionales". *Evaluación Psicológica /Psychological Assessment, 3(1)*, 27-53.

PEIRÓ, J.Mª, MELIÁ, J.L., ZACARÉS, I. y GONZÁLEZ-ROMÁ, V. (1987b). "La medida de la experiencia de conflicto en el desempeño de roles: El cuestionario de conflicto de rol". *Evaluación Psicológica /Psychological Assessment, 3(3)*, 345-381.

PERETTI, P.O. y HOOKER, M. (1976). "Social role self-perceptions of state prison guards". *Criminal Justice and Behavior, 3(2)*, 187-196.

PÉREZ, A.Mª (1984). "Dimensionalidad del constructo 'locus of control'". *Revista de Psicología General y Aplicada, 39(3)*, 471-488.

PÉREZ, A.Mª (1986a). "Aprendizaje social y personalidad: El modelo de J.B. Rotter". En **J. Bermúdez (Ed.),** *Psicología de la personalidad, vol. 2,* 43-62. Madrid: UNED.

PÉREZ, A.Mª (1986b). "Percepción del control sobre los refuerzos". **En J. Bermúdez (Ed.),** *Psicología de la personalidad, vol. 2,* 343-373. Madrid: UNED.

PÉREZ, A.Mª (1986c). "Consecuencias de la pérdida de control sobre la conducta. II: Efecto de reactancia psicológica". **En J. Bermúdez (Ed.),** *Psicología de la personalidad, vol. 2,* 429-443. Madrid: UNED.

PÉREZ, E. (1985). "Clima social en un centro penitenciario". **En V.A. Sancha y J.J. Miguel (Comps.),** *Tratamiento penitenciario: su práctica. I Jornadas de tratamiento penitenciario,* 269-279. Madrid: Escuela de Estudios Penitenciarios. Ministerio de Justicia.

PERREWÉ, P.L. (1986). "Locus of control and activity level as moderators in the quantitative job demands-satisfaction/psychologycal anxiety relationship: An experimental analysis". *Journal of Applied Social Psychology, 16(7),* 620-632.

PERREWÉ, P.L. y MIZERSKY, R.W. (1987). "Locus of control and task complexity in perceptions of job dimensions". *Psychological Reports, 61(1),* 43-49.

PETTERSEN, N. (1984). *Questionnaire de perception de controle I-E en situation de travail (QPCT).* Informe de investigación. Université du Québec à Trois-Rivières.

PETTERSEN, N. (1985a). "Un nouvel instrument de mesure du lieu de contrôle interne-externe spécifique à la situation de travail". *Revue Québécoise de Psychologie, 6(2),* 28-41.

PETTERSEN, N. (1985b). "Specific versus generalized locus of control scales related to job satisfaction". *Psychological Reports, 56,* 60-62.

PETTERSEN, N. (1987). "A conceptual difference between internal-external locus of control and causal attribution". *Psychological Reports, 60,* 203-209.

PETTERSEN, N. y BORDELEAU, Y. (1982). "Lieu de contrôle in interne-externe et attribution de la causalité: vers une clarification théorique". *Reveu Québécoise de Psychologie, 3(3),* 59-69.

PHARES, E.J. (1955). "Changes in expectancy in skill and chance situations". *Dissertation Abstracts International, 16-03,* 0579.

PHARES, E.J. (1968). "Differential utilization of information as a function of internal-external control". *Journal of Personality, 36,* 649-662.

PHARES, E.J. (1976). *Locus of control in personality.* Morristown, NJ: General Learning Press.

PHARES, E.J. y WILSON, K.G. (1972). "Responsability attribution: Role of outcome severity, situational ambiguity, and internal-external control". *Journal of Personality, 40(3),* 392-406.

PHELAN, J., BROMET, E.J., SCHWARTZ, J.E., DEW, M.A. y CURTIS, E.C. (1993). "The work environments of male and female professionals. Objective and subjective characteristics". *Work and Occupations, 20(1),* 68-89.

PHILLIBER, S. (1987). "Thy brother's keeper: A review of the literature on correctional officers". *Justice Quarterly, 4,* 9-37.

PILIAVIN, I. y VADUN, A. (1968). "Reducing discrepancies in profesional and custodial perspectives". *Journal of Research in Crime and Delinquency, 5(1),* 35-43.

PINES, A. y KAFRY, D. (1978). "Occupational tedium in the social services". *Social Work, Nov.,* 499-507.

PLINER, P., HART, H., KOHL, J. y SAARI, D. (1974). "Compliance without pressure: Some further data on the foot-in-the-door technique". *Journal of Experimental Social Psychology, 10(1),* 17-22.

PODSAKOFF, P.M., TODOR, W.D., GROVER, R.A. y HUBER, V.L. (1984). "Situational moderators of leader reward and punishment behavior: Fact or fiction?". *Organizational Behavior and Human Performance, 34,* 21-63.

POGREBIN, M. (1978). "Role conflict among correctional officers in treatment oriented correctional institutions". *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology, 22(2),* 149-155.

POGREBIN, M. (1980). "Challenge to authority for correctional officers: A conflicting organizational dilemma". *Journal of Offender Counseling, Services and Rehabilitation, 4(4),* 337-342.

POGREBIN, M. y ATKINS, B. (1983). "Organizational conflict in correctional institutions". *Journal of Offender Counseling, Services and Rehabilitation, 7(1),* 23-31.

POOLE, E.D. y POGREBIN, M.R. (1987). "Judicial intervention and work alienation: A study of jail guards". *The Howard Journal, 26(3),* 217-231.

POOLE, E.D. y REGOLI, R.M. (1980a). "Examining the impact of professionalism on cynicism, role conflict, and work alienation among prison guards". *Criminal Justice Review, 5,* 57-65.

POOLE, E.D. y REGOLI, R.M. (1980b). "Role stress, custody orientation and disciplinary actions: A study of prison guards". *Criminology, 18(2),* 215-226.

POOLE, E.D. y REGOLI, R.M. (1980c). "Work relations and cynicism among prison guards". *Criminal Justice and Behavior, 7(3),* 303-314.

POOLE, E.D. y REGOLI, R.M. (1981). "Alienation in prison: An examination of the work relations of prison guards". *Criminology, 19(2),* 251-270.

POOLE, E.D. y REGOLI, R.M. (1983). "Professionalism, role conflict, work alienation and anomia: A look at Prison management". *The Social Science Journal, 20(1),* 63-70.

PORTER, L.W. (1961). "A study of perceived need satisfaction in botton and middle management job". *Journal of Applied Psychology, 45(1),* 1-10.

PORTER, L.W. (1962). "Job attitudes in management: I. Perceived deficiencies in need fulfillment as a function of job level". *Journal of Applied Psychology, 46(6),* 375-384.

PORTER, L.W. (1963a). "Job attitudes in management: II. Perceived importance of needs as a function of job level". *Journal of Applied Psychology, 47(2),* 141-148.

PORTER, L.W. (1963b). "Job attitudes in management. III. Perceived deficiences in need fulfillment as a function of line versus staff type of job". *Journal of Applied Psychology, 47(4),* 267-275.

PORTER, L.W. (1963c). "Job attitudes in management: IV. Perceived deficiences in need fulfillment as a function of size of company". *Journal of Applied Psychology, 47,* 386-397.

PORTER, L.W. y LAWLER, E.E., III (1965). "Properties of organization structure in relation to job attitudes and job behavior". *Psychological Bulletin, 64(1),* 23-51.

PORTER, L.W., STEERS, R.M., MOWDAY, R.T. y BOULIAN, P.V. (1974). "Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians". *Journal of Applied Psychology, 59(5),* 603-609.

PRATKANIS, A.R. y GREENWALD, A.. (1989). "A sociocognitive model of attitude structure and function". En **L. Berkowitz (Ed.),** *Advances in experimental social psychology, vol. 22,* 245-285. San Diego, CA: Academic Press.

PROCIUK, T.J. y BREEN, L.J. (1975). "Defensive externality and its relation to academic performance". *Journal of Personality and Social Psychology, 31(3),* 549-556.

PRYER, M.W. y DISTEFANO, M.K., Jr. (1971). "Perceptions of leadership behavior, job satisfaction, and internal-external control across three nursing levels". *Nursing Research, 20(6),* 534-537.

PRYOR, J.B., GIBBONS, F.X., WICKLUND, R.A., FAZIO, R. y HOOD, R. (1977). "Self-focused attention and self-report validity". *Journal of Personality, 45(4),* 513-527.

PRYOR, R.G.L. (1987). "Differences among differences: In search of general work preferences dimensions". *Journal of Applied Psychology, 72(3),* 426-433.

QUINN, R.P. y STAINES, G.L. (1979). *The 1977 quality of employment survey.* Ann Arbor, MI: University of Michigan. Institute for Social Research.

RAMASWAMI, S.N., AGARWAL, S. y BHARGAVA, M. (1993). "Work alienation of marketing employees: Influence of task, supervisory, and organizational structure factors". *Journal of the Academy of Marketing Science, 21(3),* 179-193.

RAMIREZ, J. (1984). "Prisionization, staff, and inmates: Is it really about us versus them?". *Criminal Justice and Behavior, 11(4),* 423-460.

RAPS, C.S., PETERSON, C. JONAS, M. y SELIGMAN, M.E.P. (1982). "Patient behavior in hospitals: Helplessness, reactance, or both?". *Journal of Personality and Social Psychology, 42(6),* 1036-1041.

RAY, J.J. (1980). "Belief in luck and locus of control". *Journal of Social Psychology, 111,* 299-300.

REDONDO, S. (1989). "El ambiente penitenciario: su análisis funcional y aplicaciones". *Delincuencia /Delinquency, 1(2),* 134-161.

REDONDO, S. (1993). *Evaluar e intervenir en las prisiones. Análisis de conducta aplicado.* Barcelona: PPU.

REDONDO, S., ROCA, M. y PORTERO, P. (1986). "Aproximación conductual en un centro penitenciario de jóvenes: Un sistema de fases progresivas". *Revista de Estudios Penitenciarios, 236,* 127-140.

REDONDO, S., ROCA, M., PÉREZ, E., SÁNCHEZ, A. y DEUMAL, E. (1990). "Diseño ambiental de una prisión de jóvenes. Cinco años de evaluación". *Delincuencia /Delinquency, 2,* 331-356.

REGAN, D.T. y FAZIO, R. (1977). "On the consistency between attitudes and behavior: Look to the method of attitude formation". *Journal of Experimental Social Psychology, 13(1),* 28-45.

REGOLI, R.M., POOLE, E.D. y POGREBIN, M.R. (1986). "Working in jail: Some observations on the work relations of jailers". En **D.B. Kalinich y J. Klofas (Eds.),** *Sneaking inmates down the alley. Problems and prospects in jail management,* 39-50. Springfield, IL: Charles C. Thomas.

REGOLI, R.M., POOLE, E.D. y SCHRINK, J.L. (1979). "Occupational socialization and career development: A look at cynicism among correctional institution workers". *Human Organization, 38(2),* 183-187.

REICHERS, A.E. (1985). "A review and reconceptualization of organizational commitment". *Academy of Management Review, 10(3),* 465-476.

REID, D.W. y WARE, E.E. (1973). "Multidimensionality of internal-external control: Implications for past and future research". *Canadian Journal of Behavioral Science, 5(3),* 264-271.

REID, D.W. y WARE, E.E. (1974). "Multidimensional of internal versus external control: addition of a third dimension and non-distintion of self versus others". *Canadian Journal of Behavioral Science, 6(2),* 131-142.

REID, D.W., HAAS, G. y HAWKINGS, D. (1977). "Locus of desired control and positive self-concept of the elderly". *Journal of Gerontology, 32(4),* 441-450.

RICE, R.G. (1973). "Intentions and the structures of attitudes among inmates and noninmates". *Journal of Research in Crime and Delincuency,10,* 203-207.

RIZZO, J.R., HOUSE, R.J. y LIRTZMAN, S.I. (1970). "Role conflict and ambiguity in complex organizations". *Administrative Science Quarterly, 15,* 150-163.

ROBBINS, S.P. (1991). *Comportamiento organizacional. Conceptos, controversias y aplicaciones.* México: Prentice-Hall Hispanoamericana.

ROBERTS, B.R. (1987). "A confirmatory factor-analytic model of alienation". *Social Psychology Quarterly, 50(4),* 346-351.

ROBERTS, A.E. y REID, P.N. (1978). "Dimensionality of the Rotter I-E scale". *Journal of Social Psychology, 106(1),* 129-130.

ROBINSON, J.P., SHAVER, P.R. y WRIGHTSMAN, L.S. (1991). *Measures of personality and social psychological attitudes.* New York: Academic Press

RODRÍGUEZ, A. (1995). "La institución como interacción". **En A. Aguirre y A. Rodriguez (Eds.),** *Patios abiertos y patios cerrados. Psicología cultural de las instituciones*, 3-11. Barcelona: Marcombo.

ROGERS, R.D. (1985). *The effects of educational level on correctional officer job satisfaction.* Tesis doctoral. State University of New York at Albany.

ROGERS, R.D. (1991). "The effects of educational level on correctional officer job satisfaction". *Journal of Criminal Justice, 19(2),* 123-137.

ROHNER, R.P. (1984). "Toward a conception of cultures for cross-cultural psychology". *Journal of Cross-Cultural Psychology, 15(2),* 111-138.

ROKEACH, M. (1980). "Some unresolved issues in theories of beliefs, attitudes, and values". **En M.M. Page (Ed.),** *Belief,attiudes, and values. Nebraska Symposium on motivation, vol. 27,* 261-304. London: University of Nebraska Press.

RONIS, D.L., YATES, J.F. y KIRSCHT, J.P. (1989). "Attitudes, decisions, and habits as determinants of repeated behavior". **En A.R. Pratkanis, S.J. Breckler y A.G. Greenwald (Eds.),** *Attitude structure and function*, 213-239. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

ROSENBAUM, M. y HADARI, D. (1985). "Personal efficacy, external locus of control, and perceived contingency of parental reinforcement among depressed, paranoid, and normal subjects". *Journal of Personality and Social Psychology, 49(2),* 539-547.

ROSENBERG, M.J. y HOVLAND, C.I. (1969). "Cognitive, affective, and behavioral components of attitudes". **En M.J. Rosenberg, C.I. Hovland, W.J. William, R.P. Abelson y J. W. Brehm (Eds.),** *Attitude organization and change: An analysis of consistency among attitude components*, 1-14 New Haven, CO: Yale University Press (original, 1960).

ROSS, C.E. y RESKIN, B.F. (1992). "Education, control at work, and job satisfaction". *Social Science Research, 21,* 134-148.

ROSS, I. y ZANDER, A. (1979). "Satisfacción de necesidades y rotación del personal". **En V.H. Vroom y E.L. Deci (Eds.),** *Motivación y alta dirección*, 53-62. México: Trillas (original, 1957).

ROSS, R.R. (1981). *Prison Guard/Correctional officer: The use and abuse of human resources in prisons.* Toronto: Butterworths.

ROSS, R.R. y GENDREAU, P. (1980). *Effective correctional treatment.* Toronto: Butterworths.

ROTTER, J.B. (1954). *Social learning and clinical psychology.* Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

ROTTER, J.B. (1966). "Generalized expentancies for internal versus external control of reinforcement". *Psychological Monographs, 80(1), todo el nº 609,* 1-28.

ROTTER, J.B. (1975). "Some problems and misconceptions related to the construct of internal versus external control of reinforcement". *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 43(1),* 56-67.

ROTTER, J.B. (1978). "Generalized expectancies for problem solving and psychotherapy". *Cognitive Therapy and Research, 2(1),* 1-10.

ROTTER, J.B. (1981). "The psychological situation in social-learning theory". **En D. Magnusson (Ed.),** *Toward a psychology of situations. An interactional perspective,* 169-178. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

ROTTER, J.B. (1982a). *The development and applications of social learning theory: Selected papers.* New York: Praeger.

ROTTER, J.B. (1982b). "Social learning theory". **En N.T. Feather (Ed.),** *Expectations and actions: Expectancy-Value models in psychology,* 241-260. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

ROTTER, J.B. (1990). "Internal versus external control of reinforcement. A case history of a variable". *American Psychologist, 45(4),* 489-493.

ROTTER, J.B., CHANCE, J.E. y PHARES, E.J. (1972). *Applications of a social learning theory of personality.* New York: Holt, Rinehart and Winston.

ROTTER, J.B., SEEMAN, M. y LIVERANT, S. (1962). "Internal versus external control of reinforcement: A major variable in behavior theory". **En N.F. Washburne (Ed.),** *Decisions, values and groups, vol. 2,* 473-516. Oxford: Pergamon Press.

ROUSSEAU, D.M. (1977). "Technological differences in job characteristics, employee satisfaction, and motivation: A synthesis of job design research and sociotechnical systems theory". *Organizational Behavior and Human Performance, 19(1),* 18-42.

RUBLE, T.L. (1976). "Effects of one's locus of control and the opportunity to participate in planning". *Organizational Behavior and Human Performance, 16,* 63-73.

RUMP, E.E. (1979). "Size of psychiatric hospitals and nurses' job satisfaction". *Journal of Occupational Psychology, 52,* 255-265.

RUNYON, K.E. (1973). "Some interactions between personality variables and management styles". *Journal of Applied Psychology, 57(3),* 288-294.

RUTTER, D.R. y FIELDING, P.J. (1988). "Sources of occupational stress: an examination of British prison officers". *Work and Stress, 2(4),* 291-299.

RYCKMAN, R.M. y MALIKIOSI, M.X. (1975). "Relationship between locus of control and chronological age". *Psychological Reports, 36(2),* 655-658.

SALANCIK, G.R. (1974). "Inference of one's attitude from behavior recalled under linguistically manipulated cognitive sets". *Journal of Experimental Social Psychology, 10(5),* 415-427.

SALANCIK, G.R. y PFEFFER, J. (1977). "An examination of need-satisfaction models of job attitudes". *Administrative Science Quarterly, 22(3),* 427-456.

SALANCIK, G.R. y PFEFFER, J. (1978). "A social information processing approach to job attitudes and task design". *Administrative Science Quarterly, 23(2),* 224-253.

SALANOVA, M., PRIETO, F. y PEIRÓ, J.Mª (1993). "El significado del trabajo: una revisión de la literatura". **En J.Mª Peiró, F. Prieto, MªJ. Bravo, P. Ripoll, I. Rodríguez, P. Hontangas y M. Salanova (Dirs.),** *Los jóvenes ante el primer empleo: El significado del trabajo y su medida,* 21-39. Valencia: Nau Llibres.

SANCHA, V.A. (1986). " 'Lugar de control' y delincuencia". *Revista de Estudios Penitenciarios, 236,* 153-158.

SANCHA, V.A. (1987a). "Clima social y prisión: aspectos evaluativos". *Cuadernos de Política Criminal, 32,* 313-328.

SANCHA, V.A. (1987b). "Clima social: sus dimensiones en prisión". *Revista de Estudios Penitenciarios, 237,* 99-118.

SANCHA, V.A. (1992). "Hacinamiento y prisión". *Cuadernos de Política Criminal, 48,* 921-930.

SANDLER, I.N. y LAKEY, B. (1982). "Locus of control as a stress moderator: The role of control perceptions and social support". *American Journal of Community Psychology, 10(1),* 65-80.

SARASA, S. (1990). *Actitudes y expectativas de los aspirantes a funcionario penitenciario.* Informe de la primera parte de la investigación "La situación profesional y las expectativas de los funcionarios penitenciarios". Barcelona: Centro d'Estudis Jurídics.

SARASON, I.G., LEVINE, H.M., BASHAM, R.B. y SARASON, B.R. (1983). "Assesing social support: the social support questionnaire". *Journal of Personality and Social Psychology, 44,* 127-139.

SARATA, B.P.V. (1984). "Changes in staff satisfactions after increases in pay, autonomy and participation". *American Journal of Community Psychology, 12(4),* 431-444.

SAYLOR, W.. y WRIGHT, K.N. (1992). "Status, longevity, and perceptions of the work environment among federal prison employees". *Journal of Offender Rehabilitation, 17(3-4),* 133-160.

SCARPELLO, V. y CAMPBELL, J.P. (1983a). "Job satisfaction and the fit between individual needs and organizational rewards". *Journal of Occupational Psychology, 56(4),* 315-328.

SCARPELLO, V. y CAMPBELL, J.P. (1983b). "Job satisfaction: Are all the parts there?". *Personnel Psychology, 36(3),* 577-600.

SCHEIER, M.F., BUSS, A.H. y BUSS, D.M. (1978). "Self-consciousness, self-report of aggressiveness, and aggression". *Journal of Research in Personality, 12(2),* 133-140.

SCHILL, T., RAMANAIAH, N. y TOVES, C. (1982). "Defensive externality and vulnerability to life stress". *Psychological Reports, 51(3),* 878.

SCHLEGEL, R.P. y CRAWFORD, C.A. (1976). "Multidimensionality of internal-external locus of control: Some additional data bearing on the validity of self-control as a third dimension". *Canadian Journal of Behavioral Science, 8(4),* 375-387.

SCHLENKER, B.R (1982). "Translating actions into attitudes: An identity-analytic approach to the explanation of social conduct". **En L. Berkowitz (Ed.),** *Advances in experimental social psychology, vol. 15,* 193-247. New York: Academic Press.

SCHMITT, N. y BEDEIAN, A.G (1982). "A comparison of LISREL and two-stage least squares analysis of a hypothesied life-job satisfaction reciprocal relationship". *Journal of Applied Psychology, 67(6),* 806-817.

SCHNEIDER, B. (1985). "Organizational behavior". **En M.R. Rosenzweig y L.W. Porter (Eds.),** *Annual review of psychology, 36,* 573-611. Palo Alto, CA: Annual Reviews.

SCHRAG, C. (1961). "Some foundations for a theory of corrections". **En D.R. Cressey (Ed.),** *The prison. Studies in institutional organization and change,* 309-357. New York: Holt, Rinehart and Winston.

SCHULER, R.S., ALDAG, R.J. y BRIEF, A.P. (1977). "Role conflict and ambiguity: A scale analysis". *Organizational Behavior and Human Performance, 20,* 111-128.

SCHUMAN, H. y JOHNSON, M.P. (1976). "Attitudes and behavior". **En A. Inkeles, J. Coleman y N. Smelser (Eds.),** *Annual review of sociology, vol. 2*, 161-207. Palo Alto, CA: Annual Reviews.

SCHWAB, D.P. y CUMMINGS, L. (1970). "Theories of performance and satisfaction: A review". *Industrial Relations, 9*, 408-430.

SCHWARZWALD, J., BIZMAN, A. y RAZ, M. (1983). "The foot-in-the door paradigm: Effects of second request size on donation probability and donor generosity". *Personality and Social Psychology Bulletin, 9(3)*, 443-450.

SEEMAN, M. (1959). "On the meaning of alienation". *American Sociological Review, 24*, 783-791.

SEEMAN, M. (1963). "Alienation and social learning in a reformatory". *The American Journal of Sociology, 69*, 270-284.

SEEMAN, M. (1964). Manuscito sin publicar (citado por Rotter, 1966).

SEEMAN, M. (1966). "Alienation, membership, and political knowledge: A comparative study". *Public Opinion Quarterly, 30*, 353-367.

SEEMAN, M. (1967). "On the personal consequences of alienation in work". *American Sociological Review, 32*, 273-285.

SEEMAN, M. (1971). "The urban alienations: Some dubious theses from Marx to Marcuse". *Journal of Personality and Social Psychology, 19*, 135-143.

SEEMAN, M. (1972). "Alienation and engagement". **En A. Campbell y P.E. Converse (Eds.),** *The human meaning of social change*, 467-527. New York: Rusell Sage Foundation.

SEEMAN, M. (1975). "Alienation studies". **En A. Inkeles, J. Coleman y N. Smelser (Eds.),** *Annual review of sociology, vol. 1.*, 91-123. Palo Alto, CA: Annual Reviews.

SEEMAN, M. (1983) "Alienation motifs in contemporary theorizing: The hidden continuity of the classic themes". *Social Psychology Quarterly, 46(3)*, 171-184.

SEEMAN, M. (1991). "Alienation and anomie". **En J.P. Robinson, P.R. Shaver y L.S. Wrightsman (Eds.),** *Measures of Personality and Social Psychological attitudes*, 291-371. New York: Academic Press.

SEEMAN, M. y EVANS, J.W. (1962). "Alienation and learning in a hospital setting". *American Sociological Review, 27*, 772-783.

SEITZ, W. (1989). "Relations between general attitudes and personality traits of prison officers and some specific situations toward prisoners". **En H. Wegener, F. Lösel y J. Haisch (Eds.),** *Criminal behavior and the justice system. Psychological perspectives*, 399-418. New York: Springer-Verlag.

SELIGMAN, C., FAZIO, R.H. y ZANNA, M.P. (1980). "Effects of salience of extrinsic rewards on liking and loving". *Journal of Personality and Social Psychology, 38(3),* 453-460.

SELIGMAN, M.E.P. (1981). *Indefensión: En la depresión, el desarrollo y la muerte*. Madrid: Debate (original, 1975).

SELO, E. (1976). "Review of 'Evaluating correctional and community settings' by Rudolf H. Moos". *Journal of Criminal Justice, 4(4),* 348-350.

SEYBOLT, J.W. y GRUENFELD, L. (1976). "The discriminant validity of work alienation and work satisfaction measures". *Journal of Occupational Psychology, 49,* 193-202.

SHAMIR, B. y DRORY, A. (1981). "Some correlates of prison guards' beliefs". *Criminal Justice and Behavior, 8(2),* 233-249.

SHAMIR, B. y DRORY, A. (1982). "Occupational tedium among prison officers". *Criminal Justice and Behavior, 9(1),* 79-99.

SHEPARD, J.M. (1972). "Alienation as a process: work as a case in point". *The Sociological Quarterly, 13(2),* 161-172.

SHEPARD, J.M. (1977). "Technology, alienation, and job satisfaction". **En A. Inkeles, J. Coleman y N. Smelser (Eds.),** *Annual review of sociology, vol. 3,* 1-21. Palo Alto, CA: Annual Reviews.

SHEPPARD, H.H. y HERRICK, N.Q. (1972). *Where have all the robots gone? Worker dissatisfaction in the '70's*. New York: Free Press (citado por Robbins, 1991).

SHERMAN, S.J. y CORTY, E. (1984). "Cognitive heuristic". **En R.S. Wyer y T.K. Srull (Eds.),** *Handbook of social cognition, vol. 1,* 189-286. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

SHOUKSMITH, G. (1989). "A construct validation of scale for measuring work motivation". *New Zealand Journal of Psychology, 2(18),* 76-81.

SILVA, M. (1992). *El clima en las organizaciones: Teoría, método e intervención*. Barcelona: PPU.

SIMS, H.P., Jr. y SZILAGYI, A.D. (1976). "Job characteristics relationships: Individual and structural moderators". *Organizational Behavior and Human Performance, 17,* 211-230.

SKINNER, E.A., CHAPMAN, M. y BALTES, P.B. (1988). "Control, means-ends, and agency beliefs: A new reconceptualization and its measurement during childhood?". *Journal of Personality and Social Psychology, 54(1),* 117-133.

SKOLNICK, J.H. (1975). *Justice without trial: Law enforcement in democratic society.* New York,NY: John Wiley and Sons (original, 1972).

SMITH, C.F.W. y HEPBURN, J.R. (1979). "Alienation in prison organizations: A comparative analysis". *Criminology, 17(2),* 251-262.

SMITH, F.J. (1977). "Work attitudes as predictors of attendance on a specific day". *Journal of Applied Psychology, 62(1),* 16-19.

SMITH, M.B. (1967). "The personal setting of public opinions: A study of attitudes toward Russia". **En M. Fishbein (Ed.),** *Readings in attitude theory and measurement,* 58-67. New York: John Wiley and Sons (original, 1947).

SMITH, P.C., KENDALL, L.M. y HULIN, C.L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes.* Chicago, IL: Rand McNally.

SMITH, T. (1988). "Pilot study: Cardiac measures of stress in British prison officers ". *Work and Stress, 2(4),* 301-308.

SNYDER, M. (1974). "Self-monitoring of expressive behavior". *Journal of Personality and Social Psychology, 30(4),* 526-537.

SNYDER, M. (1987). *Public appearances, private realities: The psychology of self-monitoring.* New York: Freeman.

SNYDER, M. y DeBONO, K.G. (1989). "Understanding the functions of attitudes: Lessons from personality and social behavior". **En A.R. Pratkanis, S.J. Breckler y A.G. Greenwald (Eds.),** *Attitude structure and function,* 339-359. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

SNYDER, M. e ICEK, W. (1985). "Personality and social behavior". **En G. Lindzey y E. Aronson (Eds.),** *The Handbook of social psychology, vol. 2: Special fields and applications,* 883-947. New York: Random House.

SNYDER, M. y KENDZIERSKI, D. (1982). "Acting on one's attitudes: Procedures for linking attitude and behavior". *Journal of Experimental Social Psychology, 18(2),* 165-183.

SNYDER, M. y SWANN, W.B. (1976). "When actions reflect attitudes: The politics of impresion management". *Journal of Personality and Social Psychology, 34(5),* 1034-1042.

SNYDER, M. y TANKE, E.D. (1976). "Behavior and attitude: Some people are more consistent than others". *Journal of Personality, 44(3),* 501-517.

SOBEL, R.S. (1974). "The effects of success, failure, and locus of control on postperformance attribution of causality". *Journal of General Psychology, 91(1),* 29-34.

SOLÉ, C. (1981). *La integración sociocultural de los inmigrantes en Cataluña.* Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

SOSIS, R.H. (1974). "Internal-external control and the perception of responsability of another for an accident". *Journal of Personality and Social Psychology, 30(3),* 393-399.

SOUTAR, G.N. y WILLIAMS, T.A. (1985). "Prison officers' work attitudes: The influence of background and work experience". *Australian and New Zealand Journal of Criminology, 18(1),* 17-24.

SPECTOR, P.E. (1982). "Behavior in organizations as a function of employee's locus of control". *Psychological Bulletin, 91(3),* 482-497.

SPECTOR, P.E. (1985). "Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey". *American Journal of Community Psychology, 13(6),* 693-713.

SPECTOR, P.E. (1986). "Perceived control by employees: A meta-analysis of studies concerning autonomy and participation at work". *Human Relations, 39(11),* 1005-1016.

SPECTOR, P.E. (1987a). "Interactive effects of perceived control and job stressors on affective reactions and health outcomes for clerical workers". *Work and Stress, 1(2),* 155-162.

SPECTOR, P.E. (1987b). "Method variance as an artifact in self-reported affect and perceptions at work: Myth or significant problem?". *Journal of Applied Psychology, 72(3),* 438-443.

SPECTOR, P.E. (1988). "Development of the Work Locus of Control Scale". *Journal of Occupational Psychology, 61(4),* 335-340.

SPECTOR, P.E. (1992a). *Summated rating scale construction: An introduction.* Newbury Park, CA: Sage.

SPECTOR, P.E. (1992b). "A consideration of the validity and meaning of self-report measures of job conditions". **En C.L. Cooper y I.T. Robertson**

(Eds.), *International review of industrial and organizational psychology, vol. 7*, 123-151. New York: John Wiley and Sons.

SPECTOR, P.E. (1994). "Using self-report questionnaires in organizational behavior research: A comment on the use of a controversial method". *Journal of Organizational Behavior, 15(5)*, 385-392.

SPECTOR, P.E. y O'CONNELL, B.J. (1994). "The contribution of personality traits, negative affectivity, locus of control and Type A to the subsequent reports of stressors and job strains". *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 67(1)*, 1-11.

STAATS, A.W. (1979). *Conductismo social.* México: El Manual Moderno.

STAATS, A.W. y STAATS, C.K. (1958). "Attitudes established by classical conditioning". *Journal of Abnormal and Social Psychology, 57*, 37-40.

STAATS, A.W., MINKE, K.A., MARTIN, C.H. y HIGA, W.R. (1972). "Deprivation-situation and strength of attitude conditioning: A test of attitude-reinforcer-discriminative theory". *Journal of Personality and Social Psychology, 24(2)*,178-185 .

STAATS, C.K. y STAATS, A.W. (1957). "Meaning established by classical conditioning". *Journal of Experimental Psychology, 54*, 74-80.

STAW, B.M. (1975). "Attribution of the 'causes' of performance: A general alternative interpretation of cross-sectional research on organizations". *Organizational Behavior and Human Performance, 13*, 414-432.

STAW, B.M. y ROSS, J. (1985). "Stability in the midst of change: A dispositional approach to job attitudes". *Journal of Applied Psychology, 70(3)*, 469-480.

STAW, B.M., BELL, N.E. y CLAUSEN, J.A. (1986). "The dispositional approach to job attitudes: A lifetime longitudinal test". *Administrative Science Quarterly, 31(1)*, 56-77.

STEERS, R.M. y PORTER, L.W. (1991). *Motivation and work behavior.* Singapore: McGraw-Hill International Editions.

STEPHENS, M.W. y DELYS, P. (1973). "A locus of control measure for preschool children". *Developmental Psychology, 9(1)*, 55-65.

STERLING, J.W. (1974). "The college level entry requirement: A real or imagined cure-all". *The Police Chief, August*, 28-31.

STEVENS, S.S. (1951). *Handbook of experimental psychology (2 vol.).* New York: John Wiley and Sons.

STINCHOMB, J.B. (1984). *Development and analysis of a casual model of work-related stress.* Tesis doctoral. Virginia Commonwealth University.

STOCKARD, J. y JOHNSON, M.M. (1992). *Sex and gender in society.* Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

STOJKOVIC, S. (1986). "Social bases of power and control mechanisms among correctional administrators in a prisons organization". *Journal of Criminal Justice, 14(2),* 157-166.

STORMS, P.L. y SPECTOR, P.E. (1987). "Relationships of organizational frustration with reported behavioral reactions: The moderating effect of locus of control". *Journal of Occupational Psychology, 60(3),* 227-234.

STREET, D. (1965). "The inmate group in custodial and treatment settings". *American Sociological Review, 30,* 40-55.

STREET, D., VINTER, R. y PERROW, C. (1966). *Organization for treatment.* New York: McMillan.

STRICKLAND, B.R. (1977). "Internal versus external control of reinforcement". **En T. Blass (Ed.),** *Personality variables in social behavior,* 219-279. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

STRICKLAND, B.R. (1978). "Internal-external expectancies and health-related behaviors". *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 46 (6),* 1192-1211.

STRICKLAND, B.R. (1989). "Internal-external control expectancies. From contingency to creativity". *American Psychologist, 44,* 1-12.

SUMMERS, G.F. (1984). *Medición de las actitudes.* México: Trillas (original,1976).

SWANSON, C.R. (1977). "An uneasy look at college education and the police organization". *Journal of Criminal Justice, 5,* 311-320.

SYKES, G.M. (1974). *The society of captives: A study of a maximum security prison.* Princenton, NJ: Princenton University Press (original, 1958).

SZILAGYI, A.D. y SIMS, H.P., Jr. (1975). "Locus of control and expectancies across multiple occupational levels". *Journal of Applied Psychology, 60(5),* 638-640.

SZILAGYI, A.D., SIMS, H.P. y KELLER, R.T. (1976). "Role dynamics, locus of control, and employee attitudes and behavior". *Academy of Management Journal, 19(2),* 259-276.

TAJFEL, H. (1984). "Aspectos cognitivos del prejuicio". **En J.R. Torregrosa y E. Crespo (Eds.),** *Estudios básicos de psicología social*, 163-180. Barcelona: Hora (original, 1969).

TALARICO, S.M. y SWANSON, C.R., Jr. (1982). "Police perceptions and job sastisfaction". *Work and Occupations, 9(1)*, 59-78.

TAYLOR, J.C. y BOWERS, D.G. (1972). *Survey of organizations: A machine scored standarized questionnaire instrument.* Ann Arbor, MI: University of Michigan. Institute for Social Research.

TEDESCHI, J.T. (1981). *Impression management theory and social psychological research.* New York: Academic Press.

TESKE, R.H.C., Jr. y WILLIAMSON, H.E. (1979). "Correctional officers' attitudes toward selected treatment programs". *Criminal Justice and Behavior, 6(1)*, 59-66.

TETRICK, L.E. y LaROCCO, J.M. (1987). "Understanding, prediction, and control as moderators of the relationships between perceived stress, satisfaction, and psychological well-being". *Journal of Applied Psychology, 72(4)*, 538-543.

THOITS, P.A. (1985a). "Self-labelling processes in mental illness: The role of emotional deviance". *American Journal of Sociology, 91(2)*, 221-249.

THOITS, P.A. (1985b). "Social support and psychological wellbeing: Theoretical possibilities". **En I.G. Sarason y B.R. Sarason (Eds.),** *Social support: Theory, research and applications*, 51-72. Drodrecht: Martinus Nihjoff.

THOMAS, C.W. (1975). "Theoretical perspectives on alienation in the prison society: An empirical test". *Pacific Sociological Review, 18(4)*, 483-499.

THOMAS, C.W. y PETERSEN, D.M. (1977). *Prison organization and inmate subcultures.* Indianapolis, IN: Bobbs-Merrill.

THOMPSON, S.C. (1981). "Will it hurt less if I can control it? A complex answer to a simple question". *Psychological Bulletin, 90(1)*, 89-101.

THURSTONE, L.L. (1967). "The measurement of social attitudes". **En M. Fishbein (Ed.),** *Readings in attitude theory and measurement*, 14-25. New York: John Wiley and Sons (original, 1931).

TIFFANY, D.W., COWAN, J.R. y TIFFANY, P.M. (1970). *The unemployed: A social-psychological portrait.* Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

TOCH, H. (1976). *Peacekeeping: Police, prisons and violence.* Lexington: Lexington books.

TOCH, H. (1980). "Liberating prison guards". *Proceedings of the 15th interagency workshop*, 26-30. Sam Houston State University.

TOCH, H. (1992). *Living in prison: the ecology of survival.* Washington, DC: American Psychological Association (edición revisada).

TOCH, H. y KLOFAS, J. (1982). "Alienation and desire for job enrichment among correction officers". *Federal Probation, 46(1)*, 35-42.

TORREGROSA, J.R. y CRESPO, E. (1984). *Estudios básicos de psicología social.* Barcelona: Hora.

TRIANDIS, H. C. (1982). "Incongruencie between intentions and behavior: a review". *Trabajo presentado en la American Psychological Association Convention* (citado por Myers, 1993).

TURNER, C. y JOHNSON, N. (1980). "A survey of job attitudes of federal prison employees". *Journal of Employment Counseling, 17(1)*, 69-74.

VALECHA, G.K. (1972). "Construct validation of internal-external locus of reinforcement related to work-related variables". *Proceedings of the 80th Annual Convention, American Psychological Association*, 455-456.

VALECHA, G.K. y OSTROM, T.M. (1974). "An abbreviated measure of internal-external locus of control". *Journal of Personality Assessment, 38*, 369-376.

VALVERDE, J. (1991). *La cárcel y sus consecuencias. La intervención sobre la conducta desadaptada.* Madrid: Popular.

Van VOORHIS, P., CULLEN, F.T., LINK, B.G. y WOLFE, N.T. (1991). "The impact of race and gender on correctional officers' orientation to the integrated environment". *Journal of Research in Crime and Delinquency, 28(4)*, 472-500.

VECCHIO, R.P. (1980). "The function and meaning of work and the job: Morse and Weiss (1955) revisited". *Academy of Management Journal, 23(2)*, 361-367.

VECCHIO, R.P. (1981). "Workers' belief in internal versus external determinants of success". *The Journal of Social Psychology, 114*, 199-207.

VEGA, Mª T. (1990). *Conflicto de rol en el personal penitenciario de custodia.* Grado de licenciatura. Universidad de Salamanca.

VEGA, Mª T. y GARRIDO, E. (1993). "Diferencias consensuales en la percepción social del rol de funcionario de prisiones". **En I. Fernández y**

M.F. Martínez (Comps.), *Epistemología y procesos psicosociales básicos*, 199-216. Sevilla: Eudema.

VIELVA, I. (1994). *Percepción de control y afrontamiento en el proceso de rehabilitación del alcohólico.* Tesis doctoral. Universidad de Deusto.

VOYDANOFF, P. (1978). "The relationship between perceived job characteristics and job satisfaction among occupational status groups". *Sociology of Work and Occupations, 5(2),* 179-192.

VROOM, V.H. (1964). *Work and motivation.* New York: John Wiley and Sons.

WAGNER, C., BOURGEOIS, A., LEVENSON, H. y DENTON, J. (1974). "Muitidimensional locus of control and voluntary control of GSR". *Perceptual and Motor Skills, 39(3),* 1142.

WALTERS, S. (1986). *Alienation, powerlessness and social isolation among correctional officers.* Tesis doctoral. University of Montana.

WALTERS, S. (1988). "Correctional officers' perceptions of powerlessness". *Journal of Crime and Justice, 11(2),* 47-59.

WALTERS, S. (1992). "Attitudinal and demographic differences between male and female corrections officers". *Journal of Offender Rehabilitation, 18(1-2),* 173-189.

WALLSTON, B.S. y WALLSTON, K.A. (1978). "Locus of control and health: A review of the literature". *Health Education Monographs, 6(2),* 107-117.

WALLSTON, K.A., WALLSTON, B.S. y De VELLIS, R. (1978). "Development of the Multidimensional Health Locus of Control (MHLC) scales". *Health Education Monographs, 6,* 160-170.

WANOUS, J.P. y LAWLER, E.E., III (1972). "Measurement and meaning of job satisfaction". *Journal of Applied Psychology, 56 (2),* 95-105.

WARR, P. (1982). "A national study of non-financial employment commitment". *Journal of Occupational Psychology, 55(4),* 297-312.

WARR, P. (1987). *Work, unemployment and mental health.* Oxford: Oxford University Press.

WARR, P., COOK, J. y WALL, T. (1979). "Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being". *Journal of Occupational Psychology, 52,* 129-148.

WEAVER, C.N. (1980). "Job satisfaction in the United States in the 1970's". *Journal of Applied Psychology, 65 (3),* 364-367.

WEBB, G.L. y MORRIS, D.G. (1978). "Prison guard conceptions". **En G.L. Webb y D.G. Morris (Eds.),** *Prison guards: The culture and perspective of an occupational group*, 150-161. Austin, TX: Coker Books.

WEBER, G.H. (1957). "Conflicts between professional and nonprofessional personnel in institutional delinquency treatment". *Journal of Criminal Law, Criminology and Police Science, 48*, 26-43.

WEIGEL, C., WERTLIEB, D. y FELDSTEIN, M. (1989). "Perceptions of control, competence, and contingency as influences on the stress-behavior symptom relation in school-age children". *Journal of Personality and Social Psychology, 56(3)*, 456-464.

WEIGEL, R.H. y NEWMAN, L.S. (1976). "Increasing attitude-behavior correspondence by broadening the scope of the behavioral measure". *Journal of Personality and Social Psychology, 33(6)*, 793-802.

WEINBERG, S.K. (1942). "Aspects of the prison's social structure". *American Journal of Sociology, 67*, 717-726.

WEINER, B. (1972). *Theories of motivation: From mechanism to cognition.* Chicago, IL: Markham.

WEINER, B. (1979). "A theory of motivation for some classroom experiences". *Journal of Educational Psychology, 71(1)*, 3-25.

WEINER, B. (1985a). *Human motivation.* New York: Springer.

WEINER, B. (1985b). "An attributional theory of achievement motivation and emotion". *Psychological Review, 92(4)*, 548-573.

WEINER, B., HECKHAUSEN, H., MEYER, W. y COOK, R.E. (1972). "Causal ascriptions and achievement behavior: A conceptual analysis of effort and reanalysis of locus of control". *Journal of Personality and Social Psychology, 21(2)*, 239-248.

WEINERT, A. B. (1985). *Manual de psicología de la organización. La conducta humana en las organizaciones.* Barcelona: Herder.

WEISS, D.J., DAWIS, R.V., ENGLAND, G.W. y LOFQUIST, L.H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire.* Industrial Relations Center. University of Minnesota.

WEISZ, R.W. y STIPEK, D.J. (1982). "Competence, contingency, and the development of perceived control". *Human Development, 25*, 250-281.

WENER, R.E. y OLSEN, R. (1980). "Innovative correctional environments: A user assessment". *Environment and Behavior, 12(4)*, 478-493.

WEST, S.M. (1984). *Predicting competency and job-related attitudes among Lousiana correctional officers.* Southern Illinois University at Carbondale.

WHEELER, S. (1961). "Role conflict in corrections communities". **En D.R. Cressey (Ed.),** *The prison: Studies in institutional organization and change*, 229-259. New York: Holt, Rinehart and Winston.

WHITE, A.T. y SPECTOR, P.E. (1987). "An investigation of age-related factors in the age-job-satisfaction relationship". *Psychology and Aging, 2(3),* 261-265.

WHITE, R.W. (1959). "Motivation reconsidered: The concept of competence". *Psychological Review, 66(5),* 297-333.

WHITEHEAD, J.T. y LINDQUIST, C.A. (1986). "Correctional officer job burnout: A path model". *Journal of Research in Crime and Delinquency, 23(1),* 23-42.

WHITEHEAD, J.T. y LINDQUIST, C.A. (1992). "Determinants of probation and parole officer professional orientation". *Journal of Criminal Justice, 20,* 13-24.

WHITEHEAD, J.T., LINDQUIST, C. y KLOFAS, J.M. (1987). "Correctional officer professional orientation: A replication of the Klofas-Toch measure". *Criminal Justice and Behavior, 14(4),* 468-486.

WICKER, A.W. (1969). "Attitudes versus actions: The relationship of verbal and overt behavioral responses to attitude objetcs". *Journal of Social Issues, 25(4),* 41-78.

WICKLUND, R.A. (1982). "Self-focused attention and the validity of self-reports". **En M. Zanna, E.T. Higgins y C.P. Herman (Eds.),** *Consistency in social behavior. The Ontario Symposium on personality and social psychology, vol. 2,* 149-172. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

WICKS, R.J. (1980). *Guard! Society's professional prisoner.* Houston, TX: Gulf.

WILSON, T.D. y DUNN, D.S. (1986). "Effects of instrospection on attitude-behavior consistency: Analizing reasons versus focusing on feelings". *Journal of Experimental Social Psychology, 22(3),* 249-263.

WILSON, T.D. y KRAFT, D. (1988). "The effects of analyzing reasons on affectively- versus cognitively- based attitudes". Datos no publicados (citado por Wilson y cois., 1989).

WILSON, T.D., KRAFT, D. y DUNN, D.S. (1988). "The disruptive effects of explaining attitudes: Boundary conditions and mediating processes". Maunscrito sin publicar. University of Virginia, Charlottesville (citado por Wilson y cols., 1989).

WILSON, T.D., DUNN, D.S., KRAFT, D. y LISLE, D.J. (1989). "Introspection, attitude change, and attitude-behavior consistency: The disruptive effects of explaining why we feel the way we do". **En L. Berkowitz (Ed.),** *Advances in experimental social pscyhology, vol. 22*, 287-343. San Diego, CA: Academic Press.

WILSON, T.D., DUNN, D.S., BYBEE, J.A., HYMAN, D.B. y ROTONDO, J.A. (1984). "Effects of analizing reasons on attitude- behavior consistency". *Journal of Personality and Social Psychology, 47(1)*, 5-16.

WILLET, T.C. (1983). "Prison guards in private". *Canadian Journal of Criminology, 25*, 1-17.

WILLIAMS, T.A. (1983). "Custody and conflict: An organizational study of prison officers' roles and attitudes". *Australian and New Zealand Journal of Criminology, 16(1)*, 44-55.

WILLIAMS, T.A. y SOUTAR, G.N. (1984). "Levels of custody and attitude differences among prison officers: A comparative study". *Australian and New Zealand Journal of Criminology, 17(2)*, 87-94.

WILLIAMSON, H.E. (1990). *The corrections profession*. Newbury Park, CA: Sage.

WINNUBST, J.A.M., BUUNK, B.P. y MARCELISSEN, F.H.G. (1988). "Social support and stress: Perspectives and processes". **En S. Fisher y J. Reason (Eds.),** *Handbook of life stress, cognition and health*, 511-528. Chichester: John Wiley and Sons.

WOLK, S. y HARDY, R.C. (1975). "The identifiability and consistency of the factor structure of locus of control". *Journal of Psychology, 89(1)*, 149-158.

WONG, P.T.P. y SPROULE, C.F. (1984). "An attributional analysis of the locus of control construct and the Trent Attribution Profile". **En H.M. Lefcourt (Ed.),** *Research with the locus of control construct, vol. 3: Extensions and limitations*, 309-360. New York: Academic Press.

WONG, P.T.P. y WEINER, B. (1981). "When people ask 'why' questions, and the heuristics of attributional search". *Journal of Personality and Social Psychology, 40(4)*, 650-663.

WORRELL, L. y TUMILTY, T.N. (1981). "The measurement of locus of control among alcoholic". **En H.M. Lefcourt (Ed.),** *Research with the locus of control construct, vol. 1: Assessment methods*, 321-333. New York: Academic Press.

WRIGHT, J.D. y HAMILTON, R.F. (1979). "Education and job attitudes among blue-collar workers". *Sociology of Work and Occupations, 6(1)*, 59-83.

WRIGHT, K.N. (1985). "Developing the prison environment inventory". *Journal of Research in Crime and Delinquency, 22(3),* 257-277.

WRIGHT, K.N. y BOUDOURIS, J. (1982). "An assessment of the Moos Correctional Institutions Environment Scales". *Journal of Research in Crime and Delinquency, 19,* 255-276.

WRIGHT, K.N. y SAYLOR, W.G. (1991). "Male and female employees' perceptions of prison work: Is there a difference?". *Justice Quarterly, 8(4),* 505-524.

WU, C. y SHAFFER, D.R. (1987). "Susceptibility to persuasive appeals as a function of source credibility and prior experience with the attitude object". *Journal of Personality and Social Psychology, 52(4),* 677-688.

YOUNGBLOOD, S.A., MOBLEY, W.H., MEGLINO, B.M. (1983). "A longitudinal analysis of the turnover process". *Journal of Applied Psychology, 68(3),* 507-516.

ZAJONC, R.B. (1980). "Feeling and thinking: Preferences need no inferences". *American Psychologist, 35(2),* 151-175.

ZALD, M.N. (1962). "Power balance and staff conflict in correctional institutions". *Administrative Science Quarterly, 7,* 22-49.

ZANNA, M.P. y REMPEL, J.K. (1988). "Attitudes: A new look at an old concept" **En D. Bar-Tal y A.W. Kruglanski (Eds.),** *The social psychology of knowledge.* 315-334 Cambridge Cambridge University Press

ZANNA, M.P., KIESLER, C.A. y PILKONIS, P.A. (1970). "Positive and negative attitudinal affect established by classical conditioning" *Journal of Personality and Social Psychology, 14(4),* 321-328

ZANNA, M.P., OLSON, J.M. y FAZIO, R.H. (1980). "Attitude-behavior consistency: An individual difference perspective". *Journal of Personality and Social Psychology, 38(3),* 432-440.

ZEITZ, G. (1983). "Structural and individual determinants of organization morale and satisfaction". *Social Forces, 61(4),* 1088-1108.

ZIMBARDO, P.G. (1973). "The psychological power and pathology of imprisonment". **En E. Aronson y R. Helmreich (Eds.),** *Social psychology,* 162-165. New York: Van Nostrand.

ZIMMER, L.E. (1986). *Women guarding men.* Chicago, IL: University of Chicago Press.

ZUCKERMAN, M. y GERBASI, K.C. (1977). "Dimensions of the I-E scale and the relationship to other personality measures". *Educational and Psychological Measurement, 37(1),* 159-175.

ZUCKERMAN, M., GERBASI, K.C. y MARION, S.P. (1977). "Correlates of the just world factor of Rotter's I-E Scale". *Educational and Psychological Measurement, 37(2),* 375-381.

ZUPAN, L.L. (1986). "Gender-related differences in correctional officers' perceptions and attitudes". *Journal of Criminal Justice, 14(4),* 349-361.

ZUROFF, D.C. (1980). "Learned helplessness in humans: An analysis of learning processes and the roles of individual and situational differences". *Journal of Personality and Social Psychology, 39(1),* 130-146.