

ACTITUDES HACIA LA DELINCUENCIA, NORMAS INFORMALES Y ESTRESORES LABORALES EN EMPLEADOS DE PRISIONES

Attitudes towards Delinquency, Informal Norms, and Job Stressors in Prison's Employees

José Ignacio Ruiz

Universidad Nacional de Colombia

Gelman Pedraza

Universidad Nacional Abierta y a Distancia

Luz Stella Rodríguez – Luisa Alvarado

Universidad Católica de Colombia

RESUMEN

El objetivo de este trabajo fue analizar las atribuciones de delincuencia, el nivel de actitudes punitivas, las normas grupales de funcionarios de Bogotá de tres centros de detención y percepciones de las relaciones entre compañeros. Los resultados mostraron una atribución externa de la delincuencia a partir del contexto económico y la falta de educación, y unas actitudes favorables hacia el tratamiento del delito mediante la generación de trabajo y las oportunidades de educación y capacitación. El respeto y la cooperación entre los compañeros fueron los aspectos mencionados con mayor frecuencia como parte de una interacción social apropiada entre colegas.

Palabras clave: actitudes, percepciones, delincuencia, empleados de prisiones.

ABSTRACT

The aim of this paper was to analyze delinquency attributions, levels of punitive attitudes, and group norms of officers from three detention centres in Bogota, and co-workers relationships perceptions. Results showed an external attribution of delinquency –economic context and education- and favorable attitudes towards generation of job based delinquency treatment. The respect and cooperation among partners were the most frequently mentioned aspects as part of an appropriate social interaction among colleagues.

Key words: attitudes, perceptions, delinquency, prison officers



En este trabajo se analizan algunas variables que pueden incidir en el grado de eficacia del trabajo de los empleados de prisiones, de acuerdo a lo que la literatura especializada permite conocer. Estas variables son (a) las actitudes y representaciones sociales que los funcionarios penitenciarios tengan sobre los reclusos y la cuestión de la delincuencia, (b) las normas informales que se den al interior de los grupos de empleados de organizaciones penitenciarias y (c) los estresores negativos y positivos (motivacionales) que caracterizan al trabajo penitenciario.

En primer lugar, desde el modelo tripartito de las actitudes (ver Ajzen, 2001 para una revisión de la investigación sobre actitudes), se puede considerar las actitudes sociales hacia el delito como compuestas de tres elementos. El primer elemento, cognitivo, consis-

tiría en las creencias acerca de las causas de la delincuencia; el segundo implicaría los juicios de valor acerca del comportamiento, esto es, bueno-malo, aceptable-rechazable, etc. El tercer elemento, la intención de conducta, consistiría en la disposición a castigar el comportamiento desviado, y hacia el tipo de castigo a aplicar.

En cuanto al primer elemento, Delgado (1992) realizó una revisión de las teorías científicas que, recogidas por la criminología, han intentado explicar las causas de la delincuencia. Estas teorías se habrían incorporado al saber popular, de sentido común de la gente, en forma de explicaciones ingenuas que la gente da sobre la criminalidad. El primer grupo de teorías, cercano a las ciencias naturales, contempla las explicaciones de tipo individual. Un segundo grupo, el más amplio, hace hincapié en las explicaciones sociológicas. El tercero engloba las teorías neoclásicas con las de

control social y enlaza con el derecho penal y la política criminal.

En esta línea Martín y Rodríguez (1989), realizaron una investigación sobre la explicación ingenua del delito en policías, jueces y funcionarios de prisiones. El objetivo de este estudio fue investigar las teorías implícitas que subyacen a los juicios y actitudes públicas de personas que, por su profesión, están diariamente en contacto con este fenómeno social, e indagar sobre los determinantes de estas teorías implícitas. Se tomó una muestra de 90 profesionales judiciales (30 policías, 30 jueces y 30 funcionarios de prisiones) quienes respondieron una escala de explicaciones causales y una batería de seis escalas de actitud (autoritarismo, dogmatismo, creencia en un mundo justo, ideología ética, confianza en la gente y autoestima). Entre los resultados se encontró una estructura de atribuciones del delito compuesta por 9 factores: socialización desviada, deficiente autocontrol, razones económicas, causas sociopolíticas, drogadicción, fuerza del destino, trastornos mentales, carrera delictiva y características situacionales.

Respecto al componente evaluativo y conductual, siguiendo a Miralles (1982), la representación social del comportamiento desviado está mediada por la fuerza de la actitud y por el tipo de reacción. En cuanto a la fuerza de la actitud, el comportamiento desviado puede ser objeto de aceptación (aceptación total, aceptación moderada, indiferencia) o de rechazo (desaprobación total, desaprobación moderada), mientras que el tipo de reacción puede ser punitivo y/o no punitivo. El tipo de reacción punitivo puede ser de tipo social (reprimenda frente a otros, execración del autor, ostracismo, despido del trabajo, expropiación de bienes, reparación de daños, entre otros) o de tipo legal (castigo corporal, intervención policial y/o judicial, sentencia condenatoria a prisión y pena de muerte). En cuanto a la reacción no punitiva, ésta puede ser positiva -recompensar o estimular a la fuente actitudinal-, neutra -no hacer nada- o educativa -dar consejo y orientación, hacer una reprimenda privada, ayudar a la familia, dar apoyo escolar, o intervenir a nivel médico y psicológico.

De una manera más precisa, Ortet y Pérez-Sánchez (1989, 1990), y Ortet, Pérez-Sánchez y Lewis, (1993) plantean un modelo de actitudes hacia la delincuencia en la que las atribuciones de la delincuencia a factores internos de los sujetos -hereditarios, psicológicos, drogas- se corresponden con mayor aceptación de castigos duros para los delincuentes, mientras que atribu-

ciones externas -desempleo, desigualdad social- se asocian con mayor disposición a medidas preventivas del delito y de alternativas a la cárcel. Como apoyo a este modelo, Leibert, Schwarze, Mack y Farmworth (2002), encontraron en una muestra de varios cargos de funcionarios de prisiones que las atribuciones de culpa del delito a características individuales y a la familia se asociaban con actitudes más punitivas. Por su parte, Sobral y Prieto (1994), encontraron en una muestra de 32 jueces de Galicia una dimensión saturada en un análisis factorial por los ítems "necesidad de preservar los valores sociales" y "carácter disuasor y ejemplificador de la pena" como consideraciones sociolegales a la hora de dictar sentencia. Denominaron a esta dimensión "actitud conservadora-punitiva," la cual correlacionó directamente con la cantidad de tiempo de condena promedio asignada a un conjunto de cinco casos-ejemplos de delitos, es decir, a mayor actitud punitiva mayor promedio asignado de años de condena.

En cuanto a la percepción del grado en que el comportamiento causa daños a los demás, Martín y Rodríguez (1990), realizaron un estudio con una muestra compuesta por 272 sujetos, procedentes de tres grupos: delincuentes institucionalizados, profesionales del sistema penal y sujetos no vinculados al mismo (90, 90 y 92, respectivamente) a quienes se les pidió que evaluaran 22 episodios delictivos de acuerdo a 20 escalas bipolares. Mediante análisis de escalamiento multidimensional se encontró que el espacio perceptivo de los tres grupos era semejante, es decir, para todos los sujetos las dimensiones que permitían diferenciar unos episodios de otros eran la gravedad, la responsabilidad del agresor y la intencionalidad del hecho. Una diferencia entre los tres grupos fue que los delincuentes guiaron sus respuestas también por una dimensión de atenuantes mientras los profesionales y los sujetos no vinculados al sistema penal se centraron más en el protagonismo de la víctima. En cuanto a la percepción de diferentes tipos de delitos, los tres grupos distinguen los delitos contra la propiedad, de los delitos contra las personas y la honestidad. También, los tres grupos consideraron los delitos contra la propiedad menos graves pero más intencionales que los otros dos tipos.

Varios estudios han encontrado una relación entre prácticas profesionales y actitudes hacia la delincuencia con muestras de operadores judiciales y con un perfil similar de resultados en cuanto a atribuciones más internas del delito y actitudes más punitivas en

empleados de prisiones. Ortet & Pérez-Sánchez (1990), realizaron un estudio con tres grupos de sujetos: 12 profesionales con cargos técnicos, 64 miembros de los equipos de rehabilitación y 71 funcionarios de vigilancia. Los sujetos contestaron una Escala de Actitudes hacia la Delincuencia, la cual estaba conformada por tres subescalas: (a) causas de la delincuencia, (b) actitudes hacia la prevención de la delincuencia, y (c) actitudes hacia el tratamiento. Como resultado de esta investigación se encontró que los tres grupos presentaban una actitud desfavorable en la subescala de actitudes sobre las causas hereditario-individuales y sobre la prevención coercitiva, y una actitud favorable hacia las causas socioambientales y la prevención de intervención social. Sin embargo, al mismo tiempo, el grupo de funcionarios de vigilancia fue el que presentó puntuaciones más bajas -es decir, menor acuerdo-, en la dimensión de causas socioambientales. Por otra parte, Sundt y Cullen (2002), concluyen de una revisión de dieciséis estudios que incluyen las variables de experiencia profesional y actitudes punitivas que no hay una relación consistente entre ambas dimensiones.

Martín y Rodríguez (1990), por su parte, encontraron una relación más clara entre actitudes hacia el delito y rol profesional. En el estudio antes comentado, al comparar las respuestas de jueces, policías y funcionarios de prisiones sobre las causas del delito, se encontró que el grupo de menor edad puntuó más alto en cuestiones donde se alude a la influencia negativa de la cárcel, el ambiente que rodea la infancia del delincuente y la deficiente preparación para desempeñar un trabajo. En cambio, un mayor nivel educativo se asoció con mayor puntuación en explicaciones de la delincuencia como los desencadenantes situacionales y los trastornos mentales y con menores puntuaciones en explicaciones centradas en una socialización deficiente y cierto determinismo biológico. Los funcionarios de prisión apoyaban en gran medida las explicaciones de fuerza del destino, deficiente autocontrol, trastorno mental y socialización deficiente, mientras los otros dos grupos -jueces y policías- las rechazaban. También se encontró una relación directa entre dogmatismo y la identificación con la importancia que tiene el tiempo libre y el uso de drogas para explicar el delito. Los individuos más dogmáticos consideraron que el delincuente es producto de la propia naturaleza humana y de factores innatos.

En la misma línea, Loza (1993), analizó el sistema de atribuciones de culpa hacia delincuentes encarcela-

dos por parte de los trabajadores de un centro correccional. La muestra fue de 88 sujetos que pertenecían a tres grupos de la correccional: personal de custodia, psicólogos y funcionarios que manejan los casos de la prisión y los trabajadores sociales de una agencia social correccional comunitaria. Se encontró que el personal de custodia asignó significativamente más culpa a los delincuentes que los psicólogos y funcionarios que manejan los casos en la prisión y los trabajadores sociales; en cuanto al género, los varones asignaban más culpa a los delincuentes y las mujeres a los valores sociales.

En cuanto a las normas grupales, en el ámbito policial se ha señalado la importancia de aspectos como la cultura masculina, los valores, el compañerismo o moral de cuerpo y la obediencia. Así, en las organizaciones policiales predomina con frecuencia una cultura masculina caracterizada por el apoyo mutuo entre compañeros, la no emisión de emociones negativas (abatimiento, tristeza, dificultades en la tarea) y por cierto cinismo ante la ciudadanía en general y ante el sistema judicial en particular por su falta de reconocimiento del trabajo policial y su actitud indulgente hacia los delincuentes (Bartol, Bergen, Seager & Knoars, 1992; Kapardis, 1997; Clemente & Núñez, 1997). Esta cultura masculina puede ser una fuente de estrés adicional para la mujer policía, tanto a nivel formal -por ejemplo, menos oportunidades de ascenso-, como informal -por ejemplo, menos apoyo recibido de los compañeros hombres- (Bartol y cols., 1992), o por el riesgo ser acosadas sexualmente (Britton, 1997).

Con respecto a los funcionarios de prisiones, Poole y Rigole (citados en Clemente & Núñez, 1997), concluyen que no existe una cultura propia de funcionarios de prisiones dado el alto grado de aislamiento en su trabajo, es decir, su interacción es escasa y se da sólo a la hora de las comidas, cambios de turno y reuniones conjuntas. Además, muchos empleados debían hacer su trabajo en solitario, puesto que recurrir al apoyo de los demás podía sembrar la duda sobre su competencia o autonomía, teniendo como resultado una responsabilidad individual y un rechazo al trabajo en equipo o de área.

A partir de un estudio sobre valores culturales en la policía, Zhiao, He y Lovrich (1998), afirman, siguiendo a Rokeach (1983), que las normas y conductas particulares de individuos o grupos pueden ser atribuidas a menudo a pautas particulares de adherencia a orientaciones universales de valores. Estos autores aplicaron la prueba de Rokeach a un grupo de 199 policías y

compararon los resultados con dos estudios anteriores, de 1968 y 1991, que también tomaron muestras de policías. Se encontró que el valor escogido con más frecuencia en las tres muestras fue el de la seguridad familiar, el segundo y el tercero el autorrespeto y la felicidad (2 estudios) y la libertad y un mundo en paz (1 estudio). Los valores menos priorizados fueron un mundo de belleza (3 muestras), el reconocimiento social (2 estudios), la seguridad nacional (2 estudios), el placer y un mundo en paz (1 muestra cada uno). Pocos valores se asociaron diferencialmente a variables como los años de servicio (amor maduro fue el valor más escogido entre los sujetos con 4 a 10 años de antigüedad), nivel educativo (la libertad, más escogida por los que tenían un título universitario -bachellor- o superior; seguridad nacional, más escogido por sujetos con menor nivel cultural; placer, más escogido por sujetos de mayor nivel educativo) o el género (la felicidad fue escogida con prioridad por ambos sexos, pero antes por las mujeres -puesto 1- que por los hombres -puesto 2). Para Kapardis (1997), la antigüedad en el puesto puede tener alguna influencia en el conjunto de valores que conforman la cultura policial. De acuerdo a este autor, la antigüedad en el servicio volvería al policía más identificado con las restricciones legales, más focalizado en combatir el crimen, más resistente a las reglas institucionales, más inclinado a realizar una selección adecuada de los aspirantes y más interesado por el dinero.

También esta cultura grupal puede derivarse de la forma en que el apoyo social se expresa en este tipo de grupos. Así, en cuanto a las relaciones entre compañeros cabe señalar la importancia de la cohesión del grupo (moral del cuerpo) como factor asociado a la satisfacción laboral en el medio policial (De Diego, De Diego & Jiménez, 1991). La cohesión presenta dos aspectos, por un lado la percepción subjetiva de contar con el apoyo de los compañeros en la realización del trabajo (apoyo instrumental e informacional), y por otro, la percepción de verse aceptado y pertenecer al grupo. El compañerismo se ha identificado como un elemento de la interacción social entre trabajadores diferente del apoyo social laboral, y sería caracterizado por la presencia de bromas, jugueteos o censuras espontáneas mutuas. Un clima de compañerismo se asociaría a un mayor bienestar en el trabajo, mientras que se ha encontrado que la presencia de apoyo instrumental por parte de los superiores o de los compañeros, puede aumentar la imagen negativa que el trabajador

pueda tener de sí mismo, al hacerle sentir en una situación de inferioridad en la que necesita la ayuda de sus compañeros para poder cumplir con su tarea (Buunk & Peeters, 1994).

Por otra parte, los valores culturales pueden estar incorporados al sujeto desde antes de su ingreso en la organización. Por ejemplo, Shamir y Drory (1981), estudiaron las actitudes hacia la delincuencia en empleados de prisiones de tres grupos culturales de Israel: (a) drusos, etnia minoritaria en Israel, muy apegada a sus tradiciones pero con deseo de mostrar su fidelidad al estado israelita enrolándose en los servicios militares y penitenciarios, (b) judíos de origen norteafricano -identificados con las costumbres occidentalizadas de la sociedad israelita, y (c) judíos de origen caucásico, también muy apegados a las tradiciones. Los autores encontraron en los tres grupos niveles similares de satisfacción general en el trabajo y con las características de la tarea, y en estresores como el tedio, el conflicto de rol y la necesidad de desarrollar una carrera dentro de la institución, mientras que la muestra de sujetos norteafricanos, es decir, el grupo menos atado a unas normas tradicionales, indicaba menor estrés por ambigüedad de rol. También en este grupo, la satisfacción con la tarea y la satisfacción con el pago se asociaron con la satisfacción general, mientras que el nivel de satisfacción con la promoción se asoció más fuertemente con el tedio en los drusos (el grupo más interesado a priori en realizar una carrera profesional en la institución) que en los otros grupos, y la satisfacción con la tarea se asoció con el tedio más en los drusos y caucásicos que en los norteafricanos.

Por otro lado, un estudio de Garrido (1995), sobre la tendencia a la obediencia y realización de conductas absurdas en estudiantes de policía y de otras carreras, en el que se encuentra precisamente mayor tendencia a la obediencia en este grupo, deja abierta la pregunta de si ese resultado se debe a un proceso de auto categorización social como policía o a un proceso de selección de personalidad (determinados sujetos con tendencia a la obediencia tenderían a ingresar en los cuerpos policiales más que otros perfiles de personalidad).

El presente es un estudio descriptivo, transversal, correlacional y de contraste de hipótesis que busca analizar las atribuciones de delincuencia, el nivel de actitudes punitivas, las normas grupales de funcionarios de Bogotá de tres centros de detención y sus percepciones de las relaciones entre compañeros. Es un estudio exploratorio descriptivo ya que pretende recoger

información considerada relevante que conduzca a una descripción general de un fenómeno, mediante técnicas de exploración estadística de un número importante de variables. Es transversal puesto que se hace un corte temporal para recoger información sobre las características de los participantes en un periodo de tiempo determinado. Además, se recoge información por una sola vez para cada participante. Es un estudio de contraste de hipótesis ya que los resultados de la investigación van encaminados a contribuir a la comprensión de las relaciones entre variables laborales como la satisfacción laboral, el burnout, o la antigüedad laboral, y otras variables como el bienestar psicológico, psicosociales, de uso de tiempo libre, etc.

MÉTODO

Sujetos

La muestra total de empleados es de 413 sujetos de cinco instituciones carcelarias de la ciudad de Bogotá: (a) la Cárcel Modelo ($n=140$), (b) la Cárcel Picota ($n=87$), (c) la Cárcel Distrital ($n=62$), (d) la Reclusión de Mujeres ($n=64$), y (e) la Cárcel de Policía de Facatativa ($n=60$). Los sujetos se ofrecieron voluntariamente a participar en el estudio, por lo que la muestra de cada centro no representa al conjunto de cada prisión. Sin embargo, se enfatizó en aplicar el instrumento a empleados de las categorías más representativas: guardia, tratamiento, equipos médicos, y personal de oficinas. Si bien carecemos de estadísticas fiables del número de empleados por cada centro, la muestra oscila entre el 40% y el 50% de la población; por ejemplo, el director de la cárcel de Facatativa informó de una plantilla de 130 empleados, entre policías y personal civil, de los cuales se encuestó a 60.

De la muestra, casi la mitad de los sujetos tienen 25 años o menos ($\bar{\chi}=31.01$, $\sigma=9.91$). El segundo grupo de edad corresponde a los sujetos entre 26 y 32 años, aunque muy semejante al de aquellos que tienen entre 33 y 40 años. La mayoría de los empleados son hombres (225) y tan solo 122 son mujeres. En cuanto al estado civil se encontró que la mayoría de los sujetos son solteros (151), seguidos de los casados (117) y de los que viven en unión libre (104), los divorciados fueron 22 y viudos/as 11. Del total de sujetos, 151 manifestaron no tener hijos. Por centros, se encontró una mayor media de edad en los centros Distrital ($\bar{\chi}=38.3$, $\sigma=10.2$) y Modelo ($\bar{\chi}=31.03$, $\sigma=10.56$) que en los demás (Facatativa: $\bar{\chi}=29.52$, $\sigma=6.4$; Picota: $\bar{\chi}=28.9$,

$\sigma=9.81$; Reclusión de Mujeres: $\bar{\chi}=28.7$, $\sigma=8.10$), con una $F(4,392)=10.67$, $p < .001$; aunque la prueba de Levene arrojó una diferencia significativa en la amplitud de la varianza [$F(4,392)=4.61$, $p < .001$].

En cuanto al nivel educativo todos los empleados terminaron como mínimo la primaria. Por niveles educativos finalizados, 231 habían terminado secundaria, 78 la universidad, 64 un nivel técnico, 17 algún postgrado (especialización o maestría) y 15 sólo la primaria. Por centros, se encontró que la proporción de sujetos que llegaron hasta el bachillerato es menor entre los empleados de la muestra de la cárcel Distrital, en los que es mayor también la proporción de sujetos con estudios universitarios y sólo primarios. Entre los empleados de la Reclusión es mayor la proporción de empleados con formación de bachillerato.

En cuanto a las variables laborales, en la Tabla 1 se muestra que un alto número de personas (107) lleva trabajando menos de un año en la institución, seguido por las personas que tienen entre dos y seis años; al mismo tiempo, más de la tercera parte de los funcionarios (dentro de los cuales se encuentran guardias, administrativos, personal de salud, capacitación y desarrollo) cumplen menos de un año de estar en el cargo que actualmente desempeñan.

Con relación a la jornada laboral y las horas de trabajo al día se observó que la mayoría de los sujetos trabajan alternadamente en el día y en la noche (turnos de 24 x 24, es decir alternando un día completo de trabajo por un día de descanso), en especial el personal que se encarga de la custodia y vigilancia de la institución. (Ver Tabla 1).

Instrumentos, Variables e Indicadores

Se pidió a los sujetos que respondieran a una serie de preguntas e ítems que formaban parte de un instrumento más amplio que constaba, además de los anteriores elementos, de escalas cerradas sobre distintos aspectos psicosociales, de satisfacción laboral y de salud. Una mayor descripción de este instrumento y de los índices de fiabilidad y validez se encuentran en Ruiz, Alvarado, Pedraza y Rodríguez (2001). Con respecto a las preguntas abiertas analizadas en este trabajo se elaboraron a partir de la revisión de literatura realizada sobre satisfacción laboral, clima organizacional y burnout en empleados de prisiones. Con una primera lista de preguntas se elaboró un formato de evaluación para jueces para analizar los aspectos de pertinencia, relevancia, coherencia, semántica y sintaxis. Este

Tabla 1

Variables de Experiencia Laboral: Años en la Institución, Años en el Cargo Actual, Jornada Laboral y Horas que Trabaja al Día, y Frecuencias

Años en la institución		Antigüedad en el cargo actual		Jornada laboral	
Menos de un año	107	Menos de un año	346	Mañana:	15
De 2 a 6 años	124	De 2 a 6 años	28	Tarde:	1
De 7 a 12 años	83	De 7 a 12 años	13	Mixto:	394
De 13 a 19 años	55	13 años o más	15		
20 años o más	39				
Horas de trabajo al día:		Funciones:			
De 2 a 6 horas:	12	Guardia:	284		
De 7 a 12 horas:	24	Oficinas:	51		
De 13 a 19 horas:	40	Tratamiento:	15		
20 horas o más:	292				

procedimiento permite además dotar al instrumento de validez de contenido. La lista final de preguntas se estableció con aquellas que recibieron una aprobación de 4 o 5 (80% a 100% de acuerdo) de los cinco jueces que analizaron el instrumento. Estos jueces eran expertos en alguna de las siguientes áreas: metodología de la investigación, psicología organizacional y/o psicología penitenciaria. De forma más detallada, el instrumento empleado en esta investigación constó de los siguientes puntos.

Preguntas abiertas. El instrumento incluía, además de las escalas e ítems mencionados en los párrafos anteriores, una lista de preguntas abiertas sobre normas de trabajo en grupo y sobre atribuciones causales de la delincuencia. Estas preguntas fueron las seleccionadas de una lista que fue evaluada por cinco jueces expertos en los aspectos de relevancia, pertinencia, sintaxis y semántica. Todas las preguntas analizadas en este trabajo fueron aceptadas por al menos el 80% de los jueces.

Datos sociodemográficos y complementarios. Edad, sexo, nivel educativo terminado (ninguno, primaria, bachillerato o secundaria, técnico, universitario, otro), estado civil, número de hijos, años que vive en Bogotá, estrato socioeconómico (medido por el estrato del barrio de residencia), vínculos familiares en Bogotá, personas con las que vive actualmente (respuesta múltiple: padres, compañero/a, hijos, hermanos, otros).

Procedimiento

En primer lugar se contactó con las directivas de los centros, a quienes se les presentó el proyecto de investigación -marco teórico resumido y objetivos generales- y el instrumento. Una vez obtenido el visto

bueno, se determinó qué oficial del centro haría de puente entre la dirección, el equipo de investigación y los funcionarios. Se estableció la mejor forma de reunir a la guardia en un mismo momento y espacio con el fin de aplicarles el cuestionario.

En todos los casos se estableció la "relación," a primera hora de la mañana, como el momento más adecuado para presentar la investigación a la guardia y solicitar su colaboración. Siempre se enfatizó en que los investigadores no pertenecían al INPEC, sino a una conocida universidad privada de Bogotá. Para motivar la participación se avisó que se iba a ofrecer un sencillo desayuno a cada persona cuando entregara la encuesta.

Respecto al personal administrativo y de tratamiento se acudió a las respectivas dependencias donde se presentó el proyecto y se ofreció el mismo desayuno. En general, debido a que podían quedarse estas oficinas y servicios sin atención, se optó por dejar el instrumento y recogerlo al final de la mañana del mismo día.

En tres centros, la aplicación del instrumento a todos los estamentos se realizó el mismo día. En los otros dos, se realizó en dos días, cuando en una sola jornada no se alcanzó a recoger datos de todos los estamentos en un número mínimo. Todas las aplicaciones se realizaron entre abril y mayo del 2000. La aplicación no fue, pues, simultánea, y el espacio entre una y otra se debió en general al proceso de toma de contacto con la institución y a aplazamiento de fechas por algunos eventos o actividades imprevistas en algunos centros, que conllevaban restricciones en los permisos de ingreso.

En la presentación del proyecto a la guardia se enfatizó que el estudio no era un medio de evaluación de puestos o de selección de personal, sino como un

estudio de salud laboral, que podría ayudar a mejorar sus condiciones de trabajo.

RESULTADOS

Normas grupales y atribuciones sobre el delito

El programa SPADT 1.5 fue el utilizado para el análisis de este tipo de datos. Se tomaron las respuestas de los sujetos de Faca y parte de las muestras de La Modelo (n=61) y de La Picota (n=17). Las preguntas cuyas respuestas fueron analizadas para este trabajo fueron: "Los comportamientos que pueden traer problemas con los compañeros son...", "Los comportamientos que pueden traer problemas con los superiores son...", "Para tener buenas relaciones con los compañeros hay que...", "Lo primero que usted enseñaría a alguien que comienza a trabajar en esta institución es...", y "¿Por qué hay delincuencia?".

En el análisis de las respuestas a cada pregunta se seguirán tres pasos: (a) la descripción de las palabras más frecuentes (se eliminaron las palabras que, tras los agrupamientos que permite realizar el programa SPADT tuvieran una frecuencia de aparición menor o igual a 3), (b) la búsqueda de factores o dimensiones de respuestas a partir del análisis de correspondencias, con proyección del establecimiento penitenciario como variable ilustrativa (ver Etxeberría, 2001), y (c) la búsqueda de vocabulario propio de las muestras de cada centro (de acuerdo al método de las especificidades descrito en Etxeberría, 2001).

Problemas en las relaciones con los compañeros

Los aspectos que más se mencionaron relacionados con los problemas que se pueden tener con los compañeros de trabajo en prisión son: ser irrespetuoso con los compañeros (16 menciones), el hacer o ser blanco de chismes y habladurías (12 menciones), ser desleal (9), ser envidioso o ser blanco de envidias (7), ser irresponsable (6) y la falta de diálogo (4).

Un análisis de correspondencias múltiples (Figura 1) muestra que las dos dimensiones en las que se puede estructurar las respuestas de los sujetos a esta pregunta oponen por un lado, la presencia de aspectos negativos (habladurías, envidias, chismes...) a la ausencia de un aspecto positivo específico (la falta de comunicación). No se encontró vocabulario específico de alguna de las muestras, de acuerdo a los valores test de cada grupo en el vocabulario (procedimiento MOCAR del SPADT).

Ser respetado por los compañeros

La respuesta más frecuente, como podría esperarse, es la de respetar a los compañeros para ser respetado uno mismo (80 menciones), seguida a mucha distancia por ser responsable y cumplido (11 referencias), intentar comprender a los compañeros (9), llevarse bien con ellos y tener un buen trato con ellos (7), ayudarles en el trabajo (6), trabajar (es decir, no buscar hacer lo menos posible, 5 menciones) y ser honesto (4).

El análisis de correspondencias, por su parte, permite diferenciar tres dimensiones del respeto entre compañeros (Figura 2). Por un lado, en el cuadrante superior izquierdo se identifica un grupo de palabras que podría denominarse "de honestidad y responsabilidad" en el trabajo, mientras que en el cuadrante superior derecho aparece la idea de "ayudar" y cooperar con los demás, es decir, subraya la necesidad de no trabajar de forma aislada, sin tener en cuenta ni ayudar a los demás. Por último en los cuadrantes inferiores se destaca la idea central de que "respetar a los demás" hace que los otros lo respeten a uno. Ello aparece paralelo a la necesidad mencionada por algunos sujetos de comprender bien a los otros, es decir, saber qué necesitan realmente o qué ordenan. Por último, a nivel de vocabulario se encontró que en la muestra de Picota la referencia a la responsabilidad fue mayor que en el conjunto de la muestra, 5 referencias de las 11 del total, valor test=2.41, $p < .01$.

Para tener buenas relaciones con los compañeros

Las palabras más frecuentes eran indicadores de la necesidad de 'respetar' (29 menciones), 'dialogar' (23 menciones) y 'escuchar' (9 citas), ser compañerista (6 referencias), es decir estar pendiente de los compañeros, 'aportar' (8 referencias) y 'colaborar' (10 menciones), ser 'comprensivo' (8 menciones), 'responsable' (5) y 'darse' a los demás en el trabajo (5).

En cuanto al análisis de correspondencias, la Figura 3 muestra que se podrían identificar tres tipos de respuesta o de estrategias para tener buenas relaciones con los compañeros, además del 'respeto' que aparece en el centro del plano como palabra muy frecuente y común a las tres muestras. Así, en el cuadrante superior izquierdo aparecen las ideas de darse en el trabajo (por ejemplo, dar lo mejor de sí mismo) y de comprender a los compañeros. En el cuadrante superior derecho aparece una dimensión relativa a la colaboración con otros compañeros, mientras que en el cuadrante inferior izquierdo se destaca una dimensión de

Figura 1.
Dimensiones de los problemas con los compañeros de trabajo.

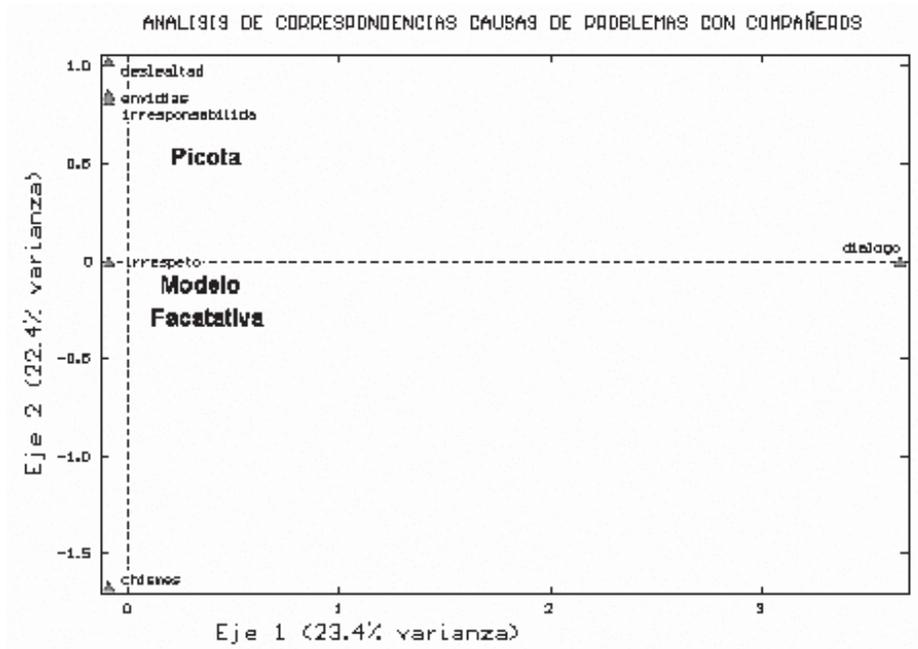


Figura 2.
Dimensiones del respeto entre compañeros.

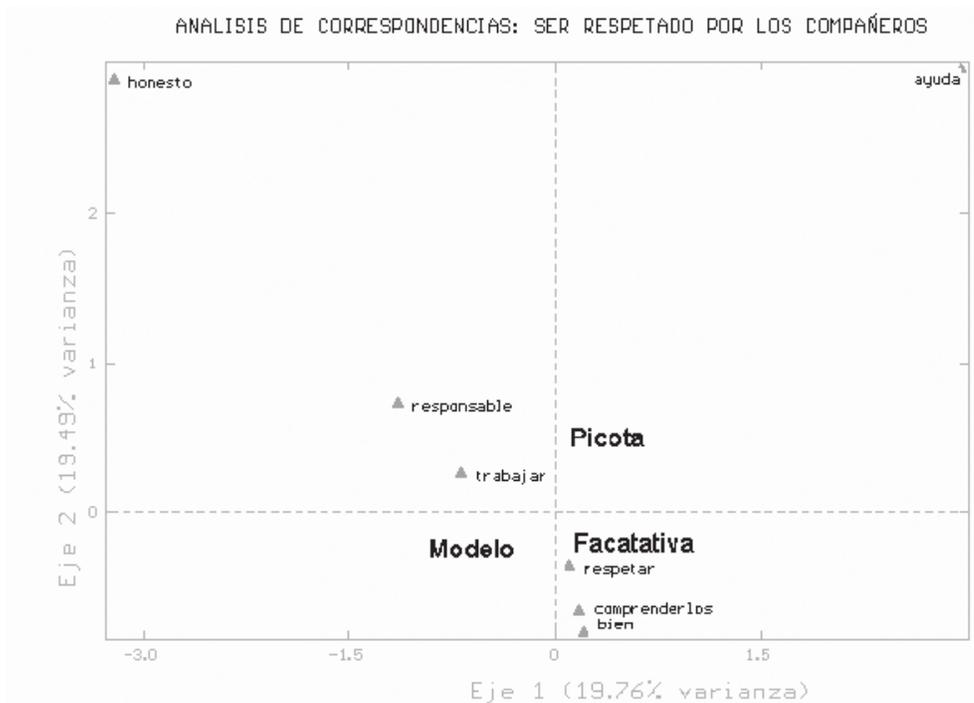


Figura 3.

Análisis de correspondencias: Tener buenas relaciones con compañeros.

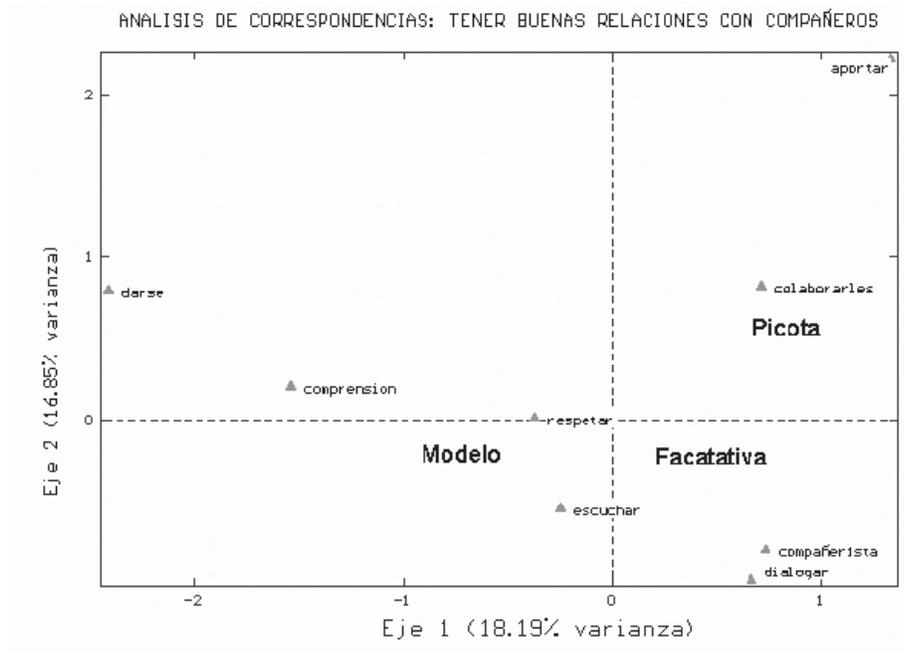
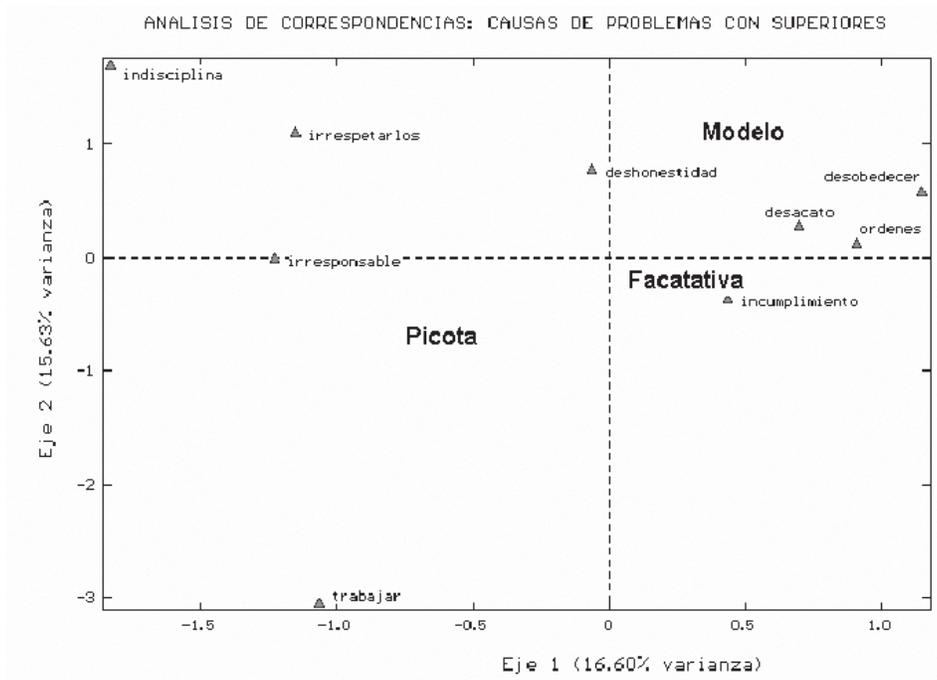


Figura 4.

Dimensiones de causas de problemas con los superiores.



comunicación con los compañeros, ya que incluye el diálogo como una forma de tener buenas relaciones con los demás, no trabajar aisladamente, es decir ser 'compañerista' y escuchar.

Por centros, el análisis MOCAR encontró que los sujetos de la muestra del establecimiento de Facatativa mencionaron más 'dialogar' (18 de las 23 veces de aparición, con valor test: 2.58, $p < .01$) y 'colaborarles' (9 de 10 menciones, valor test: 2.22, $p < .05$), los sujetos de la cárcel Modelo se refirieron más a la 'comprensión' (6 de las 8 referencias, valor test: 1.80, $p < .05$) y los de la Picota utilizaron más referencias de 'aportar' (3 de las 8, valor test: 2.12, $p < .05$). El que los sujetos de la muestra del centro de Facatativa mencionaran más la necesidad de dialogar quizá tenga que ver con las características de la institución policial, que maneja, como cuerpo militar en Colombia, una rígida estructura de jerarquía y de mando, de forma que hablar las cosas sea una forma de reaccionar a la tendencia a imponer las decisiones y tareas del organigrama de mando.

Comportamientos que pueden traer problemas con los superiores

Las respuestas encontradas a esta cuestión se pueden agrupar en tres clases: la desobediencia a las órdenes de los superiores, tener defectos en el trabajo y faltarles al respeto. Así, la palabra más frecuente es 'incumplimiento' con 31 menciones, a la que se puede añadir el 'desacato' (7 referencias), y la 'desobediencia' (9 referencias). En cuanto a las fallas en el trabajo se citan ser 'irresponsable' (17 referencias) y la 'deshonestidad' y la 'indisciplina' con cuatro menciones cada una de ellas. Por último, el 'irrespetar' a los superiores se menciona 9 veces; además de ello, otras palabras mencionadas en esta pregunta fueron 'órdenes' (18 menciones) y 'trabajar' (6).

El análisis de correspondencias (Figura 4), muestra, a su vez, que este vocabulario puede agruparse en dos grandes dimensiones: el cuadrante superior izquierdo aparecen las palabras relacionadas con una actitud y conducta de indisciplina que conlleva tanto ser deshonesto en el trabajo como irrespetar a los superiores. En el lado derecho del plano, por su parte, se encuentran todos los términos relativos al incumplimiento o desobediencia de tareas. Por último, en el cuadrante inferior izquierdo aparece la referencia al trabajo, lo cual puede interpretarse como deshonestidad o indisciplina en el trabajo. No se hallaron diferencias por centros en el uso (o no uso) de palabras. Sin embargo, es inte-

resante apreciar en la Figura 4 que los sujetos de la Picota hacen menciones muy escasas al incumplimiento de órdenes (de hecho, de 31 menciones en el conjunto de la muestra, los sujetos de la Picota sólo se refieren al incumplimiento en 2 ocasiones).

Comportamientos que pueden traer problemas con los internos

Las respuestas más frecuentes a esta pregunta tienen que ver con el 'maltrato' o 'abuso' de autoridad sobre los internos, mantener una actitud de 'irrespeto' o 'altanería' hacia ellos y/o de 'ignorarlos' o, en cambio, 'tener demasiada confianza' con los reclusos, llegando a 'comprometerse' con ellos, llegando a aceptar 'dádivas' o dinero de ellos (ver Tabla 2).

El análisis de correspondencias encontró un sólo factor, que explicaba el 16.51% de la varianza y que básicamente oponía el uso de 'comprometerse' a los demás vocablos. En este sentido, se encontró que sólo los sujetos de la Modelo fueron los que se refirieron a 'comprometerse' con los internos (las 4 referencias, valor test: 1.99, $p < .05$), al contrario de los sujetos del establecimiento de Facatativa, quienes se caracterizan por no referirse ni a esa forma de compromiso ni a aceptar dádivas (valor test para ambas palabras: -1.57, $p < .10$).

Tabla 2
Palabras Asociadas con Posibles Causas de Problemas con los Internos.

Palabra	Frecuencia	Cargas factoriales
Maltrato	22	-.22
Abuso	9	-.21
Autoridad	6	-.22
Irrespeto	15	-.22
Altanería	8	-.22
Ignorarlos	4	-.21
Confianza	18	-.22
Comprometerse	4	4.64
Dádivas	4	-.21

Porqué hay delincuencia

En la Tabla 3 se muestran las palabras que se mencionaron por lo menos cuatro veces como respuesta a la pregunta ¿Porqué hay delincuencia? Se puede apreciar que sobresalen las referencias a factores externos de tipo económico, sobre todo el desempleo, la pobreza, los aspectos económicos o la falta de oportunidades. También destacan las referencias a factores educativos, culturales y familiares, siendo muy escasas las referencias a factores que la literatura denomina 'internos' de la persona (en 'Internas' se agruparon palabras como 'emocionales,' psicológicos, drogadicción o vicio).

Tabla 3
Palabras Asociadas a las Causas de la Delincuencia

Palabra	Frecuencia	Cargas factoriales
Desempleo	50	-.17
Educación	22	-.12
Oportunidad	13	-.59
Pobreza	13	.04
Cultura	12	-1.04
Muchas	11	1.36
Familia	9	.53
Situación (económica)	8	-1.04
Recursos (materiales o económicos)	8	2.15
INTERNAS	7	1.62
Sociedad	5	-1.80

El análisis de correspondencias encontró un sólo eje en el conjunto de palabras, que explicaba el 13.31% de la varianza. En la Tabla 3 se muestran también los pesos factoriales de cada palabra en este factor, el cual consiste esencialmente en una oposición entre las causas externas y macro del delito (palabras con cargas factoriales negativas) a los factores más individuales (palabras con cargas factoriales positivas) y más próximos al sujeto. 'Pobreza' aparece con una carga muy próxima al cero, es decir, casi equidistante entre los dos extremos de este factor bipolar, lo cual podría reflejar que la pobreza puede ser considerada tanto un factor macro como una situación inmediata que afecta

al individuo y a su familia. Por centros, mediante el procedimiento MOCAR se halló que los sujetos del centro de Facatativa tendieron a referirse poco a la cultura (3 de 12, valor test: -1.60, $p < .10$), los de la Modelo no mencionaron los recursos económicos (valor test: -2.15, $p < .05$), y los de la Picota mencionaron más veces de forma proporcional a sus respuestas los factores culturales (3 de 12, valor test: 1.43, $p < .10$).

Medidas para hacer frente a la delincuencia

Las palabras más frecuentes emitidas por los sujetos en esta pregunta se listan en la Tabla 4, que también incluye las cargas factoriales en el factor resultante del análisis de correspondencias, factor que explicaba el 17.08% de la varianza.

Se puede apreciar en esta tabla que, en correspondencia con el resultado anterior, las respuestas más frecuentes son las que subrayan la necesidad de dar empleo y trabajo, a la par que dar educación y oportunidades. Las respuestas que denotan al menos en apariencia una mayor punitividad (severidad, que agrupa a 'severa' y 'pena de muerte' y ley) fueron muy escasas. Sin embargo, la revisión de las cargas factoriales permite ver que el factor obtenido es bipolar y que las respuestas que apelan a la aplicación de la ley y a castigos severos también se asocian con la misma valencia negativa a conceptos propios del tratamiento penitenciario (readaptación, prevención). Por centros, no se encontró diferencias en el uso o no uso de este vocabulario.

Tabla 4
Palabras Asociadas al Tratamiento de la Delincuencia

Palabra	Frecuencia	Cargas factoriales
Empleo-trabajo	40	.33
Educación	28	.53
Oportunidades	11	.40
Readaptación	7	-1.35
Apoyo	5	.40
Ley	5	-3.05
Prevención	5	-1.98
Capacitación	4	-.04
Cultura	4	-.30
Valores	4	.68
Severa	4	-.33

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

El conjunto de resultados encontrado en el análisis de estas respuestas puede resumirse de la siguiente manera. El respeto a los compañeros aparece como la condición por excelencia para ser respetado por ellos en el ámbito laboral, además de mostrar actitudes de interés hacia ellos y de involucrarse de forma responsable en los distintos aspectos del trabajo. En consecuencia, el ser irrespetuoso, trabajar de forma aislada, y no ayudar a los demás se ven como aspectos que pueden llevar a tener malas relaciones con los colegas.

Con relación a los superiores, los problemas pueden venir de la no realización de forma adecuada de las obligaciones y tareas asignadas y también, por un trato inadecuado hacia los jefes que pueden tomar medidas ante comportamientos de indisciplina y deshonestidad.

Acerca de los internos, la delincuencia se atribuyó en general a factores externos de índole económica, en los que tiene un peso importante también el nivel educativo y la falta de capacitación. En correspondencia, la creación de empleo y la intervención educativa son las medidas contra la delincuencia más nombradas. Siguiendo a Ortet, Pérez-Sánchez y Lewis (1993), las atribuciones de las causas del delito y la actitudes hacia su tratamiento y castigo están relacionadas, de forma que atribuciones a factores internos se corresponderían con actitudes más punitivas, y la atribución a causas externas al individuo cursa con actitudes más favorables a la prevención y a la intervención en el contexto macro. Los resultados encontrados aquí se corresponden con esta aproximación, aunque también se encontraron algunas diferencias respecto a los estudios que indican que los guardias tienden a mostrar actitudes más punitivas que otros profesionales del sistema judicial (por ejemplo, Martín & Rodríguez, 1989). Así, aunque en el análisis de las respuestas a las preguntas abiertas no pudimos diferenciar entre distintas categorías de trabajadores penitenciarios, la mayoría de la muestra total tenía funciones de guardia y en esta investigación se encontró que la atribución a las causas del delito se centró en factores externos, más que internos, que es la tendencia mostrada por los estudios realizados en otros contextos. En nuestro caso, la existencia de un contexto socioeconómico de crisis, alta tasa de desocupación y de desigualdad en el reparto de la riqueza puede hacer parecer incuestionable la influencia de estos factores externos.

Por último, con relación a los problemas con los internos, Cornelius (1992), señala que forma parte de la cultura carcelaria el aprender formas de manipulación de los funcionarios. En las respuestas analizadas en este trabajo se muestra que, en efecto, los internos pueden intentar tener una relación de confianza con el funcionario e incluso comprometerlo con dinero u otras dádivas, y ello es mencionado sobre todo por parte de una muestra de uno de los establecimientos penitenciarios abarcados en este estudio.

Este estudio intenta ser una primera aproximación al estudio de los aspectos psicosociales y culturales de los empleados de prisiones de nuestro contexto. La información recopilada permite tener un esbozo de estos aspectos en las muestras abarcadas, pero sin duda, un estudio más profundo con entrevistas en profundidad y observación permitiría clarificar algunos de los aspectos que aquí aparecen en un nivel más general y superficial. Así, las respuestas a cuestionarios pueden estar contaminadas del sesgo de deseabilidad social, aunque se haya insistido en el respeto del anonimato de quien conteste la prueba, en parte porque hay ciertos temas de los cuales, por su delicada naturaleza, es difícil lograr una respuesta sincera y exhaustiva de los sujetos en una sola pregunta. Creemos, con todo, que los datos recogidos permiten avanzar en el conocimiento de este grupo de trabajadores, lo cual puede brindar elementos para pensar en formas de intervención y formación del personal de prisiones. Por último, el recurso a análisis de textos más sofisticados que el análisis de contenido manual permite extraer de los datos información de mayor riqueza y utilidad.

REFERENCIAS

- Ajzen, I. (2001). Nature and operation of attitudes. *Annual Review of Psychology*, 52, 27-58.
- Bartol, C., Bergen, G., Seager, J., & Knoars, K. (1992). Women in small-town policing. *Criminal Justice and Behavior*, 19 (3), 240-259.
- Britton, D. M. (1997). Perceptions of the work environment among correctional officers: Do race and sex matter? *Criminology*, 35 (1), 85-105.
- Buunk, B. & Peeters, M. (1994). Stress at work, social support and companionships: Toward an event - contingent recording approach. *Work & Stress*, 8 (2), 177-190.
- Clemente, M. & Nuñez, J. (1997). *Psicología jurídica penitenciaria* (Vol. II). Madrid: Fundación Universidad-Empresa.

- Cornelius, F. F. (1992, diciembre). Understanding prison culture is the key to inmate management. *Corrections Today*, 138-173.
- De Diego, R., De Diego, J., & Jiménez, F. (1991). Medida de satisfacción laboral del personal encuadrado en instituciones cerradas. *Revista de Estudios Penitenciarios*, 244, 83-106.
- Delgado, A. (1992). Atribuciones causales y carreras delictivas. *Investigaciones Psicológicas*, 10, 127-149.
- Ettxeberria, J. (2001). *Análisis de datos y de textos*. Madrid: RaMa.
- Garrido, E. (1995). Los inspectores de policía: Su formación. En M. Clemente (Ed.) *Fundamentos de psicología jurídica*. (pp. 212-146) Madrid: Pirámide.
- Kapardis, A. (1997). Psychology and the police. En A. Kapardis (Ed.), *Psychology and the law: A critical introduction*. Cambridge University Press.
- Leiber, M. J., Schwarze, K., Mack, K. Y., Farmworth, M. (2002). The effects of occupation and education on punitive orientations among juvenile justice personnel. *Journal of Criminal Justice*, 30, 303-316.
- Loza, W. (1993). Atributions of blame toward incarcerated rapist among correctional workers: Implications for staffing. *Canadian Journal of Criminology*, 35 (1), 59-60.
- Martín, A. M., & Rodríguez, A. (1989). La explicación ingenua del delito en policías, jueces, y funcionarios de prisiones. *Revista de Estudios Penitenciarios*, 241, 19-32.
- Martín, A. M., & Rodríguez, A. (1990). Cuando los delitos son episodios sociales. *Revista de Psicología Social*, 5 (2-3), 215-236.
- Miralles, T. (1982) *Métodos y técnicas de la criminología*. México D.F: Instituto Nacional de Ciencias Penales.
- Ortet, G., & Pérez-Sánchez, J. (1989). Actitudes de estudiantes universitarios hacia la delincuencia. *Revista de Estudios Penitenciarios*, 241, 63-70.
- Ortet, G., & Pérez-Sánchez, J. (1990). Los profesionales penitenciarios ante las causas, la prevención y el tratamiento de la delincuencia. *Delincuencia/ Delinquency*, 2 (2), 233-246.
- Ortet, G., Pérez-Sánchez, J., & Lewis, R. (1993). Measuring attitudes toward prisoners: A psychometric assessment. *Criminal Justice and Behavior*, 20 (2), 190-198.
- Ruiz, J.I., Alvarado, L., Pedraza, G., & Rodríguez, L.S. (2001). *Satisfacción laboral, burnout, clima emocional y factores psicosociales en empleados de cinco centros penales de Bogotá*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia (Tesis de grado de los tres últimos autores).
- Shamir, B., & Drory, A. (1981). Some correlates of prison guards' beliefs. *Criminal Justice and Behavior*, 8 (2), 233-49.
- Sobral, J., & Prieto, A. (1994). *Psicología y ley: Un examen de las decisiones judiciales*. Madrid: Eudema.
- Sundt, J. L., & Cullen, F. T. (2002). The correctional ideology of prison chaplains: A national survey. *Journal of Criminal Justice*, 30, 369-385.
- Zhiao, J., He, N., & Lovrich, N. P. (1998). Individual value preferences among american police officers. *Policing: An International Journal of Police Strategies and Managerial*, 21 (1), 22-37.

