



**UNIVERSIDAD  
DE SALAMANCA**

CAMPUS DE EXCELENCIA INTERNACIONAL

**FACULTAD DE PSICOLOGIA  
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA SOCIAL Y ANTROPOLOGIA**

**TESIS DOCTORAL**

**Los guardias de prisiones y su escenario  
laboral en Portugal: ¿la condena más larga?**

**Dina Maria Cardoso Luis**

**Directores**

**Profesora Doctora. D<sup>a</sup>. Maria Concepción Antón Rubío  
Profesor Doctor D. Rui João Abrunhosa de Carvalho Gonçalves**

**Salamanca, 2015**



VNiVERSiDAD  
D SALAMANCA

CAMPUS DE EXCELENCIA INTERNACIONAL

FACULTAD DE PSICOLoGIA  
DEPARTAMENTO DE PSICOLoGÍA SOCIAL Y ANTROPOLOGÍA

## TESIS DOCTORAL

Los guardias de prisiones y su escenario  
laboral en Portugal: ¿la condena más larga?

Dina Maria Cardoso Luis

Directores

Profesora Doctora. D<sup>a</sup>. Maria Concepción Antón Rubío  
Profesor Doctor D. Rui João Abrunhosa de Carvalho Gonçalves

Salamanca, 2015



Dña. Maria Concepción Antón Rubío, Doctora en Psicología Social de la Universidad de Salamanca, Docente en Literatura, Profesora del Doctorado en Psicología Social de la Universidad de Salamanca y D. Rui João Abrunhosa de Carvalho Gonçalves, Profesor Asociado con Agregación del Departamento de Psicología Aplicada de la Escuela de Psicología de la Universidad de Minho.

#### LOS DIRECTORES CERTIFICAN:

Que la presente memoria, titulada “Los guardias de prisiones y su escenario laboral en Portugal: ¿la condena más larga?”, ha sido realizada por la Licenciada Dina Maria Cardoso Luis para optar al grado de Doctor, en el Departamento de Psicología Social y Antropología de la Universidad de Salamanca, bajo nuestra dirección y reúne los requisitos exigidos por la normativa vigente para la elaboración y presentación de Tesis Doctorales.

Y para que así conste, firman el presente informe

Salamanca a 15 de Diciembre de 2015

Fdo. Dña. Maria Concepción Antón Rubío Fdo.

D. Rui João Abrunhosa De Carvalho Gonçalves



Dedido ao direito e avesso da vida dos meus.



DEL PENSAMIENTO; PROFESOR RUI JOÃO ABRUNHOSA DE  
CARVALHO GONÇALVES POR LAS LUCES SEÑALES Y CAMINOS; Y A TODOS  
LOS OTROS CON QUIÉN ME CRUZO A MENUDO... **OBRIGADA**

ANTÓNIO CANTEIRO POR SUS JUEGOS DE PALABRAS;  
NUESTROS QUILÓMETROS DE CARRETERA; MARILIA  
LURDES Y MIRO Y JOANA POR SEREN  
LAS IDEAS; TODOS LOS/ LAS GUARDIAS DE  
PRISIONES PORTUGUESES  
HOGAR DESPUES  
DE LAS COLINAS; FLORENTINA  
POR TANTOS HORIZONTES HUMANOS  
EUGÉNIO COELHO Y PAULA SOBRAL Y JEFE  
POR SU MAPEAR DE LAS CUESTIONES Y LA BRUJULA  
ANTÓN RUBIO

CARLOS Y SANDRA POR SUS PERCEPCIONES FOTOGRÁFICAS;  
ZÉ JOAQUIM POR SU ARQUITETURA DE  
SU AMOR MULTIPLICADO;  
PADRES JOÃO Y LUISA POR  
SER ÂNCORA EN LAS TORMENTAS;  
DE LOS CENTROS PENITENCIARIOS; LISETTE  
LOPES POR SUS CONVICCIONES PROFESIONALES;



## **The key in the hand**

Through my installation objects (the boat and the keys), my aim is to represent memories, opportunities and hope. The hanging old keys represent all these human conditions. They are held by a boat which symbolizes a hand wrapping and gathering each human being along with their important features. Visitors may feel as if walking around an ocean of memory. The keys are connected to each other by thousands of red strings. Keys are everyday objects that protect valuable things and by coming into contact with people's warmth on a daily basis, the keys accumulate a web of memories that coexist within us. They are a medium that conveys our true feelings and they are connected to one another just as humans are. They even resemble the shape of a human body.

Chiharu Shiota



## Índice

Introducción 1

### MARCO TEÓRICO

#### Capítulo I: Guardia de Prisiones

- 1. La prisión y sus actores 7
  - 1.1 La institución y el poder 9
  - 1.2. Sistema penitenciario portugués 18
  - 1.3. Papel y funciones del guardia de prisiones 25
- 2. La investigación y el guardia de prisiones 39
  - 2.1. Estado actual de la investigación 39
  - 2.2. Deficiencias en la investigación 65

#### Capítulo II: Variables en estudio

- 1. Modelo explicativo de las variables elegidas 67
- 2. Variable criterio: Actitudes Hacia la Reclusión 68
- 3. Variables organizacionales 75
  - 3.1. Satisfacción en el trabajo 76
    - Teoría de la Jerarquía de Necesidades 79
    - Teoría Bifactorial 79
    - Teoría de las Características de la Función 79
    - Teoría de la Expectativa 80
    - Teoría de la Equidad 80
    - Modelo de Satisfacción de Facetas 80
    - Teoría de la Discrepancia 81
    - Teoría del Procesamiento Social de la Información 81
    - Teoría de los Eventos Situacionales 82

3.2. Compromiso organizacional	84
4. Variables psicosociales	89
4.1. Formas de autocrítica y autotranquilización	89
4.2. Comparación social	98
4.3. Síntomas psicopatológicos	104

## **COMPONENTE EMPÍRICO**

### **Capítulo III: Objetivos y Metodología**

1. Objetivos del estudio	109
2. Procedimientos formales y éticos	109
3. Estudio piloto	110
4. Caracterización de la muestra	111
5. Instrumentos de medición	114
5.1 Escala de Actitudes Hacia la Reclusión (EARR)	115
5.1.1 Descripción del instrumento	115
5.1.2 Análisis factorial exploratorio	116
5.1.3 Análisis factorial confirmatorio	119
5.1.4 Fiabilidad	119
5.2 Cuestionario de Satisfacción Laboral (CSL20-23)	121
5.2.1 Descripción del instrumento	121
5.2.2 Análisis factorial confirmatorio	121
5.2.3 Fiabilidad	122
5.3 Escalas de Compromiso Organizacional (ECO)	123
5.3.1 Descripción del instrumento	124
5.3.2 Análisis factorial confirmatorio	124
5.3.3 Fiabilidad	125
5.4 Escala de las Formas de Autocrítica y Autotranquilización (FSCRS)	127
5.4.1 Descripción del instrumento	127
5.4.2 Análisis factorial confirmatorio	127
5.4.3 Fiabilidad	128
5.5 Escala de Comparación Social (ECS)	129
5.5.1 Descripción del instrumento	129
5.5.2 Análisis factorial confirmatorio	130
5.5.3 Fiabilidad	131
5.6 Inventario de Síntomas Psicopatológicos (BSI)	131
5.6.1 Descripción del instrumento	131
5.6.2 Fiabilidad	134

## Capítulo IV: Resultados

1. Análisis preliminares 135
2. Análisis descriptivo de las medidas bajo estudio 137
3. Actitudes Hacia la Reclusión: relación con medidas consideradas de carácter psicosocial y de carácter organizacional 139
4. Previsión de las Actitudes Hacia la Reclusión a partir de las medidas psicosociales y organizacionales consideradas 141
5. Análisis de la función moderadora de las Formas de Autocrítica y Autotranquilización en la previsión de las Actitudes Hacia la Reclusión 144
6. Prueba de un modelo predictivo de mediación de las Actitudes Hacia la Reclusión 148
7. Influencia de algunas variables sociodemográficas en las Actitudes Hacia la Reclusión 152

## Capítulo V: Reflexión y Discusión

1. Reflexiones 155
2. Conclusión 162
3. Limitaciones y sugerencias 164

## Referências 165

## Anexos

- Instrumentos de medición y Modelos 205
- Instrumentos de medición 207
- Modelos provados 221



## Índice de Tablas

Tabla 1 - Investigación empírica sobre el guardia de prisiones en publicaciones en periódicos nacionales e internacionales	40
Tabla 2 - Disertaciones de Máster y Doctorado (no publicadas) sobre el guardia de prisiones con muestras portuguesas	64
Tabla 3 – Distribución de la muestra según los títulos académicos y el sexo de los participantes	111
Tabla 4 – Distribución de la muestra según la región de residencia de los participantes	111
Tabla 5 - Distribución de los Centros Penitenciarios nacionales en función del nivel de seguridad y grado de complejidad	112
Tabla 6 - Distribución de la muestra de población reclusa (sexo) y Centro Penitenciario (Nivel de Seguridad y Grado de Complejidad)	112
Tabla 7 - Distribución de la muestra según la categoría profesional	113
Tabla 8 - Distribución de la muestra según el ejercicio de actividad profesional anterior	113
Tabla 9 - Escala de Actitudes Hacia la Reclusión: saturaciones factoriales y similitudes (h <sup>2</sup> ) para la solución de un solo factor	117
Tabla 10 - Índices de ajuste obtenidos en el análisis factorial confirmatorio de la EARR	119
Tabla 11 – Medias (M), desviación estándar (DE), correlaciones ítem-total y coeficientes de consistencia interna Alfa de Cronbach sin los respectivos ítems de la Escala de Actitudes Hacia la Reclusión (EARR)	119
Tabla 12 - Índices de ajuste obtenidos del análisis factorial confirmatorio al CSL20-23	121
Tabla 13 – Medias (M), desviación estándar (DE), correlaciones ítem-total y coeficientes de consistencia interna Alfa de Cronbach sin los respectivos ítems del CSL20-23	123
Tabla 14 - Índices de ajuste obtenidos en el análisis factorial a la ECO	124
Tabla 15 - Medias (M), desviaciones estándar (DE), correlaciones ítem-total y coeficientes de consistencia interna Alfa de Cronbach sin los respetivos ítems de la ECO	126
Tabla 16 - Índices de ajuste obtenidos en el análisis factorial a la FSCRS	127
Tabla 17 - Medias (M), desviaciones estándar (DE), correlaciones ítem-total y coeficientes de consistencia interna Alfa de Cronbach sin los respetivos ítems de la FSCRS	129
Tabla 18 - Índices de ajuste obtenidos en el análisis factorial a la ECS	131
Tabla 19 - Medias (M), desviaciones estándar (DE), correlaciones ítem-total y coeficientes de consistencia interna Alfa de Cronbach sin los respetivos ítems de la ECS	131
Tabla 19a - Medias (M), desviaciones estándar (DE), correlaciones ítem-total y coeficientes de consistencia interna Alfa de Cronbach sin los respetivos ítems de la BSI	132

Tabla 20 - Valores de asimetría y curtosis, pruebas de adherencia a la normalidad y número de datos atípicos	136
Tabla 21 - Valores de referencia, mínimo y máximo, puntuaciones medias y desviaciones estándar de las dimensiones de las medidas en estudio y factores constituyentes [N = 1391]	138
Tabla 22 – Correlaciones de las medidas organizacionales y psicosociales con las Actitudes Hacia la Reclusión: coeficientes de correlación de Pearson (r) y de determinación (R <sup>2</sup> )	140
Tabla 23 - Análisis de regresión múltiple de las Actitudes Hacia la Reclusión previstas a partir de las medidas organizacionales: coeficientes de regresión no estandarizados (b) y estandarizados ( $\beta$ ), desviaciones estándar (DE) y pruebas de relevancia estadística t	142
Tabla 24 - Análisis de regresión múltiple de las Actitudes Hacia la Reclusión previstas a partir de las medidas organizacionales: coeficientes de regresión no estandarizados (b) y estandarizados ( $\beta$ ), desviaciones estándar (DE) y pruebas de relevancia estadística t	142
Tabla 25 - Análisis de la regresión múltiple jerárquica de Actitudes Hacia la Reclusión previstas a partir de las medidas organizacionales: coeficientes de regresión no estandarizados (b) y estandarizados ( $\beta$ ), desviaciones estándar (DE) y pruebas de relevancia estadística t	143
Tabla 26 - Análisis de regresión múltiple jerárquica de las Actitudes Hacia la Reclusión previstas a partir de las medidas organizacionales: coeficientes de regresión no estandarizados (b) y estandarizados ( $\beta$ ), desviaciones estándar (DE) y pruebas de relevancia estadística t	145
Tabla 27 - Coeficientes de regresión no estandarizados (b), desviaciones estándar (DEE), relaciones críticas (RC) y coeficientes de regresión estandarizados ( $\beta$ ) del modelo de mediación previsto	149
Tabla 28 - Efectos directos (D), indirectos (I) y totales (T) del efecto de las variables organizacionales sobre las Actitudes Hacia la Reclusión mediadas por las variables psicosociales	151
Tabla 29 – Puntuaciones medias y desviaciones estándar de las Actitudes Hacia la Reclusión en función del sexo de los guardias: prueba t de Student para muestras independientes	152
Tabla 30 – Puntuaciones medias y desviaciones estándar de las Actitudes Hacia la Reclusión en función del nivel académico de los guardias: ANOVA	153
Tabla 31 – Puntuaciones medias y desviaciones estándar de las Actitudes Hacia la Reclusión (ARR) en función de la categoría profesional de los guardias: ANOVA	153
Tabla 32 – Puntuaciones medias y desviaciones estándar de las Actitudes Hacia la Reclusión en función de la presencia de psicopatología: prueba t de Student para muestras independientes	154

## Índice de figuras

- Figura 1 - Modelo explicativo de las variables elegidas 67
- Figura 3 - Modelo unidimensional estimado para la EARR con 27 ítems: coeficientes de regresión estandarizados y proporciones de varianza explicada (R<sup>2</sup>) 118
- Figura 4 - Estructura factorial del CSL20-23 (modelo estimado): coeficientes de regresión estandarizados y proporciones de varianza explicada (R<sup>2</sup>) 122
- Figura 6 - Estructura factorial de la FSCRS (modelo estimado): coeficientes de regresión estandarizados y proporciones de varianza explicada (R<sup>2</sup>) 128
- Figura 7 - Estructura factorial de la ECS (modelo propuesto): coeficientes de regresión estandarizados y proporciones de varianza explicada (R<sup>2</sup>) 130
- Figura 8- Representación gráfica del efecto de moderación del FSCRS-Yo Inadecuado en la relación entre el ECS-Ajuste Social y las Actitudes Hacia la Reclusión 146
- Figura 9 - Representación gráfica del efecto de moderación del FSCRS-Yo Tranquilizador en la relación entre el ECS-Ajuste Social y las Actitudes Hacia la Reclusión 147
- Figura 10 - Efecto de las variables organizacionales sobre las Actitudes Hacia la Reclusión mediadas por las variables psicosociales: modelo predictivo propuesto 149
- Figura 11 - Efecto de variables organizacionales sobre las Actitudes Hacia la Reclusión mediadas por las variables psicosociales: modelo predictivo estimado 150



## Acrónimos

### Variable

Actitudes Hacia la Reclusión (ARR)

### Instrumento de medida/dimensiones

Escala de Actitudes Hacia la Reclusión (EARR) Gonçalves y Vieira, 2005

Cuestionario de Satisfacción Laboral S20-23 (CSLS20-23) Pocinho y Garcia, 2008

Satisfacción Supervisión (CSL20-23S)

Satisfacción Ambiente Físico (CSL20-23AF)

Satisfacción Beneficios (CSL20-23B)

Satisfacción Intrínseca (CSL20-23I)

Satisfacción con la Participación (CSL20-23P)

Escalas de Compromiso Organizacional – Afectivo, Normativo, Continuo (ECO)  
Castilho y Pinto-Gouveia, 2005

ECO Afectivo (ECO-A)

ECO Normativo (ECO-N)

ECO Continuo (ECO-C)

Escala das Formas de Autocrítica y Auto-tranquilización (FSCRS) Gato, 2003

FSCRS Yo Inadecuado (FSRCS-YoI)

FSCRS Yo Tranquilizador (FSCRS-YoT)

FSCRS Yo Detestado (FSCRS-YoD)

Escala de Comparación Social (ECS)

ECS Jerarquía (ECS-J)

ECS Ajuste Social (ECS-AS)

Inventario de Síntomas Psicopatológicos (BSI) Canavarro, 1999

Índice de Síntomas Positivos (BSI-ISP)



## Introducción

El objetivo de esta tesis doctoral es estudiar cómo influyen las variables organizacionales de la satisfacción laboral y del compromiso organizacional, y las variables psicosociales de las formas de autocrítica y auto-tranquilización, de la comparación social y de los síntomas psicopatológicos, sobre las actitudes hacia la reclusión de los guardias de prisiones en Portugal.

Los cambios sociales, conceptuales y políticas de gestión sitúan la prisión en el seno de la sociedad civil. Se trabaja para una aproximación de las dos realidades, prisión y sociedad libre, para concretar las intenciones rehabilitadoras e resocializadoras del sistema penitenciario en su misión actualizada. No obstante las premisas de orden y seguridad no podrán jamás ser abandonadas, por lo que cabe al Cuerpo de Guardia de Prisiones garantizarlo.

La realidad penitenciaria del punto de vista organizacional congrega equipos multidisciplinarios con distintos abordajes teóricos y prácticos orientados hacia la reeducación y reinserción social del detento. El sistema penitenciario, sin poder abstraerse al contexto social que lo envuelve y traspasa, parte de una concepción multidisciplinaria para poner de marcha programas de intervención y tratamiento hacia la promoción y desarrollo de capacidades adaptativas a una vivencia en sociedad de los individuos reclusos.

No obstante, los establecimientos penitenciarios se constituyen, en sí mismos, como comunidades, agregando grupos de individuos interdependientes, que viven y trabajan en el mismo local, bajo las mismas circunstancias.

Para comprender la naturaleza del contexto se presenta fundamental percibir la especificidad de la dependencia mutua, sea entre los profesionales que allí laboran, sea de la población reclusa que allí cumple las penas privativas de libertad. Esta reciprocidad conductual se refleja directa y significativamente en el funcionamiento y eficacia de la institución global (Collins, 2002).

La institución carcelaria consubstancia un contexto de gran interés en el estudio de las dinámicas sociales por corresponder a uno de los escenarios con especificidades significativas en relación con organizaciones empresariales, formativas u otras estructuras orgánicas estatales.

Distintos hallazgos nacionales e internacionales subrayan la importancia de los guardias de prisiones en la vida intramuros, poniendo de manifiesto su papel llave en la dinámica penitenciaria y hacia una sociedad en continua mutación.

2

El objeto crucial del sistema penitenciario se basa en reincorporar a la sociedad los reclusos, lo que exige a los guardias de prisiones actuaciones múltiples y diferenciadas, un entrenamiento diario y la busca de estrategias y respuestas ajustadas. En muchos casos hacia las exigencias situacionales, el agente penitenciario tiene que ser capaz de interactuar con tranquilidad, apaciguar los conflictos y rescatar el orden, a través de la negociación y flexibilidad justa.

En nuestra investigación la idea central se sitúa en el guardia de prisiones en cuanto sujeto en su escenario laboral, sea por el impacto que su actuación representa en el seno de la organización carcelaria y en el proyecto de reinserción de los presos con historial delictivo, sea por las consecuencias que el contexto de prisiones desempeña en su cotidiano laboral, personal y social (Delprino, 2002). Esta concienciación resulta preponderante en el estudio del guardia de prisiones, como uno de los profesionales afecto al sistema de administración de la justicia penal.

En la primera parte de este trabajo nos proponemos desarrollar el marco teórico que nos ha parecido imprescindible para encuadrar el guardia de prisiones portugués respecto a sus actitudes hacia la reclusión. Por ello en el Capítulos I comenzamos revisando los diferentes enfoques teóricos sobre el guardia de prisiones en su contexto laboral, sumariando el recorrido histórico de la prisión en general y del sistema penitenciario portugués. Proseguiremos para la revisión bibliográfica de los estudios internacionales e nacionales respecto al tema en estudio. Profundizaremos el estudio en las líneas que auxilien a identificar los principales dilemas y vectores de investigación predominantes, para comprender el estado del arte.

No obstante el interés mostrado por el sistema de administración de justicia en los planos social, político y académico, la investigación previa se dirige al ofensor y su conducta delictiva, de forma que los hallazgos empíricos y avances predominan en las materias de prevención, intervención y resocialización del ofensor.

A pesar de que en los últimos años se ha incrementado el interés por las funciones y papel del guardia de prisiones, incluso alteraciones a su reclutamiento y formación, estas investigaciones se han desarrollado especialmente en territorio estadounidense, cuya realidad cultural y penal es muy distinta a la realidad portuguesa y europea.

La revisión de la literatura existente nos ha proporcionado información relevante, aunque limitada, respecto diversos temas movilidad, estrés, burnout, satisfacción laboral, compromiso organizacional, psicopatología, relaciones familiares, percepciones sociales y nos sirve como punto de partida para las reflexiones realizadas.

En el Capítulo II, esbozamos nuestro modelo explicativo de las variables elegidas. Nombramos como variable criterio las actitudes hacia la reclusión de los guar-

días de prisiones, por su pertinencia en el universo y funcionamiento penitenciario. Para ello nos comprometemos con un enfoque múltiple de variables predictoras de nivel organizacional, concretamente satisfacción laboral y compromiso organizacional, en conjunto con variables de nivel psicosocial, aquí formuladas en formas de autocrítica y auto-tranquilización, comparación social y síntomas psicopatológicos. Escogidas en general por su reconocida importancia en la comunidad científica, del punto de vista de su pertinencia teórica, de su actualidad y de la calidad de los instrumentos de medida respectivos.

Con vista al enfoque teórico y comprensión de los aportes investigativos del trabajo, haremos un análisis a cada una de las variables con la mención a los diferentes autores y sobre todo a las teorías donde se basan sus planteamientos.

La segunda parte de este trabajo estará dedicado al componente empírico y comprende tres capítulos. En el Capítulo III tratamos de establecer los objetivos de nuestro trabajo para comprender qué relaciones se establecen entre los aspectos organizacionales y psicosociales y las actitudes hacia la reclusión de los guardias de prisiones portugueses: qué papel ocupan estos aspectos distintos; cómo se asocian; qué significado tienen en el cuadro actitudinal de los guardias hacia su trabajo. A que se acrecentarán un análisis de variables sociodemográficas. De seguida presentamos la caracterización de la muestra, salida de una población de aproximadamente 4300 miembros del Cuerpo de Guardias de Prisiones portugueses distribuidos por 46 Centros Penitenciarios de Portugal (continente e islas), en 2 Grupos de Intervención de Seguridad Penitenciaria (GISP), así como en los Servicios Centrales.

Á continuación, presentamos la descripción de nuestras variables, con las actitudes hacia la reclusión como variable criterio. Se siguen las variables organizacionales de la satisfacción laboral y del compromiso organizacional, y las variables psicosociales de las formas de autocrítica y auto-tranquilización, de la comparación social y de los síntomas psicopatológicos. Se presentan los procedimientos metodológicos del componente empírico, donde se procederá a los correspondientes análisis de fiabilidad de los instrumentos de medida utilizados en el presente estudio. Que aquí se enumeran: Escala de Actitudes Hacia la Reclusión (Escala de Atitudes em Relação à Reclusão – EARR), Gonçalves & Vieira, 2005; Cuestionario de Satisfacción Laboral (Questionário de Satisfação Laboral – S20-23), Pocinho & Garcia, 2008; Escalas de Compromiso Organizacional (Escalas de Compromisso Organizacional – ECO-ANC), Martins, 2008; Escala de las Formas de Autocrítica y Auto-tranquilización (Escala das Formas de Autocriticismo e Autotranquilização – FSCRS), Castilho & Pinto-Gouveia, 2005; Escala de Comparación Social (Escala de Comparação Social – ECS), Gato, 2003; Inventario de Síntomas Psicopatológicos (Inventário de Sintomas Psicopatológicos – BSI), Canavarro, 1999.

La presentación de los resultados se desarrollará en el Capítulo IV con los análisis preliminares y estadísticas descriptivas de las medidas bajo estudio. Nos

centramos en las actitudes hacia la reclusión y sus relaciones, efectos directos, indirectos (moderación, mediación) de las medidas consideradas de carácter psicosocial y de carácter organizacional. Prestaremos atención a la influencia de las características sociodemográficas de los participantes.

4 Por último en el Capítulo V trataremos de reflexionar sobre los resultados, señalar los rasgos empíricos constatados y aportar conclusiones renovadas al universo penitenciario. No dejando de identificar eventuales limitaciones o sugerencias.



## MARCO TEÓRICO

Capítulo I: Guardia de Prisiones

Capítulo II: Variables en estudio

## Capítulo I: Guardia de Prisiones

“Officers are imprisoned by our ignorance of who they are and what they do, which is the price they pay for working behind walls” (Toch, 1981 citado por Sundt, 2009, p. 40).

En la prisión los modelos de intervención implementados se reactualizan, influyendo en el fenómeno de las actitudes hacia la reclusión. Las cuestiones al respecto de la forma como los agentes penitenciarios interactúan con los internos, gana relieve en el sistema de la administración de la justicia criminal. Melvin y colaboradores (1985), subscriben Glaser (1969), “consideran las actitudes favorables hacia el interno, del guardia de prisiones variables cruciales en la implementación de los cambios positivos” (p. 242), por la importancia que su profesionalidad puede aportar junto de la población sometida a medidas penales y en orden a attingir una modernización y humanización del sistema penitenciario.

### 1. La prisión y sus actores

En el territorio intramuros de la prisión, se distribuyen roles y se delinean rutinas que se desarrollan en el día a día de la cárcel, entre profesionales de diversas áreas y reclusos que cumplen medidas privativas de libertad.

En 1951, Hughes exploró la noción de trabajo poco digno para describir actividades laborales susceptibles de ser identificadas como particularmente desagradables o degradantes por la sociedad. Estos trabajos menos dignos, sin duda, son considerados indispensables por las comunidades, a pesar de que su desempeño, al concederse a grupos específicos de trabajadores, abra una brecha social entre aquellos que los realizan y los demás, erigiendo la estigmatización social de esos grupos de trabajo. Este fenómeno implica cuestiones relacionadas con el ámbito del comportamiento organizacional.

En la literatura se indica de qué forma contribuyen los aspectos laborales a la construcción de los estatutos sociales de los individuos según su propia lectura de los roles, así como según la lectura que perciben los demás. Sin embargo, también se observa que un estigma laboral penalizador puede suscitar fenómenos grupales específicos, tales como el fomento de cohesiones significativas y el surgimiento de una cultura laboral en un determinado grupo profesional en respuesta a la amenaza del estigma. También sería interesante mencionar que este estigma puede estar regido por elementos de carácter físico, social y moral. En otras palabras, cuando nos referimos a los contenidos físicos, tenemos profesiones cuyo objeto de trabajo se considera indeseable (exterminador, portero, patólogo) o cuya práctica se lleva a cabo en condiciones que se consideran nocivas o peligrosas (minero, soldado, bombero). En el caso de los contenidos sociales, nos encontramos pues con funciones que implican un contacto habitual con personas o grupos estigmatizados socialmente (guardias de prisiones, equipos sociales o clínicos de pacientes infecciosos, psiquiatras). Por último, los contenidos morales se relacionan con profesiones consideradas perversas o nada virtuosas (*stripper*, tatuador, gestor de casino, astrólogo) o en las que el profesional parece recurrir a métodos cuestionables ante las normas cívicas (corredores, detectives, periodistas) (Ashford & Kreiner, 1999; Sundt, 2009).

Nuestro interés por el guardia de prisiones parte de la ambivalencia existente entre la noción generalizada de que el producto de su trabajo es un recurso fundamental para el equilibrio social, pero vinculado, no obstante, con las representaciones sociales vigentes que lo asocian con el prejuicio de un trabajo menos digno, que, a nuestro juicio, se deriva de cuestiones de carácter físico, social y moral (Ashford & Kreiner, 1999). La construcción social de las profesiones está profundamente arraigada en las percepciones sociales de los distintos sectores laborales existentes dentro de las sociedades, sin que la comunidad conciba dichos ámbitos laborales como innecesarios o triviales. De hecho, será más probable ver una actitud psicológica y conductual de alejamiento de esas áreas de trabajo y de aquellos que ejecutan las respectivas tareas, con el alivio de que son otros los que se encargan de esas funciones (indispensables). Las personas buscan estima, refuerzo o definiciones positivas, incluso en la identidad ocupacional, y necesitan una autodefinición relativamente segura y estable sobre quiénes son ante los acontecimientos de la vida. Se esfuerzan por mejorar su autoestima a través de sus identidades sociales. A través de las interacciones sociales con sus iguales y la internalización de valores, significados y patrones colectivos, las personas pasan a verse a través de los ojos de los demás, por lo que dependen de la validación social para consolidar y fortalecer su autodefinición y autoestima. La solidez de las clasificaciones de prestigio ocupacional da fe de la relevancia e importancia que la sociedad otorga a las identidades ocupacionales. El estigma asociado a determinadas actividades laborales hace que la validación social se vuelva perjudicial en los casos en que el trabajador es objeto de desvalorización por

comparación con otros que gozan de más prestigio social. Por lo tanto, el deseo colectivo de tener una percepción positiva del grupo de pertenencia puede establecer una división entre el grupo de trabajo estigmatizado y los demás, y fomentar, desde el interior, la necesidad de promover una justificación sólida que las personas ajenas tienden a cuestionar. De esta forma, se identifican tres técnicas fundamentales —reorientar, recalibrar y reenfocar— de carácter ideológico con el fin de revitalizar la estigmatización del trabajo por la negación y desvalorización sistemática de las atribuciones negativas y, al mismo tiempo, crear o revalorizar las positivas. Estas creencias pueden comenzar por compartirse entre los trabajadores identificados con trabajos menos dignos y, poco a poco, propagarse hacia el exterior, legitimándose primero en el grupo para después difundirse fuera de los límites de ese grupo (Ashford & Kreiner, 1999; Lombardo, 1989; Sundt, 2009).

Como apunte final, nos gustaría añadir que el guardia de prisiones experimenta estos fenómenos de forma subjetiva y, sobre todo, de forma más o menos adaptativa, según sus recursos personales y en ausencia de un enfoque especializado de carácter formativo y formal. “Los guardias de prisiones se revelan como un grupo en respuesta a las amenazas exteriores, mientras que actúan como individuos aislados en circunstancias normales” (Lombardo, 1985, p. 88).

### 1.1 La institución y el poder

Los cambios geopolíticos que se están produciendo en el mundo actual y las transformaciones experimentadas en las ciencias sociales y humanas, así como en las teorías políticas y geográficas, repercuten en los sectores que componen la vida en sociedad y en el pensamiento social y organizacional.

En el campo de la criminología y la justicia penal, las reflexiones que implican la práctica y la propia investigación académica ponen de relieve la cuestión de cómo debe actuar el Estado ante los elementos desviados cuando estos infringen los principios legales vigentes en la sociedad (Almeida & Paulino, 2012; Gonçalves, 2008; Fonseca, 2008; Fonseca et al., 2006; Gonçalves & Machado, 2005; Rocha, 2005).

Nuestro trabajo se encuadra en el sector de la administración de justicia, la cual, por la proliferación de infractores y tipologías de conductas desviadas, se ve obligada a repensar las doctrinas penales, a emprender reformas judiciales y legislativas y a revisar los modelos de intervención, en particular, en el panorama penitenciario.

La historia y complejidad del escenario de prisiones le garantizan un estatuto de exclusividad que hace imprescindible su estudio multidisciplinario en áreas como la sociología, la criminología, la filosofía y la psicología, por indicar las principales.

La obra de Sykes, *The Society of Captives*, en su edición original de 1958, fundamental para el pensamiento criminológico contemporáneo, promueve la reflexión sobre la naturaleza del poder dentro de la prisión, al considerar que el uso legitimado de la fuerza es una estrategia inadecuada para promover y consolidar

el orden social. Este orden social, en ausencia de la indispensable internalización de valores morales por parte de la población reclusa, queda anclado fundamentalmente en el poder represivo. En esta realidad social, predomina un equilibrio precario, constantemente sometido a las tensiones y alianzas instrumentales entre sus elementos, en las que la sumisión de los presos a los guardias de prisiones se logra a través de sanciones/amenazas o recompensas/promesas. El concepto de “*pains of imprisonment*” (p. 63) surge de la falta de libertad y de las privaciones propias del encarcelamiento, lo que lleva al desarrollo de papeles y al restablecimiento de las relaciones sociales inherentes a la cultura carcelaria. Además de la privación de libertad y autonomía, en la que el sujeto cautivo se ve restringido en sus movimientos y situaciones cotidianas, surge también el aislamiento afectivo a que se ve sometido, por la distancia al núcleo familiar, además de por el “rechazo moral de la criminalidad de la comunidad libre” (Sykes, 2007, p. 65). Por último, se señala el efecto acumulativo de las múltiples restricciones en la estructuración emocional de los presos.

La prisión identificada por Goffman (1974) como *institución total* corresponde al lugar en el que un gran número de individuos se encuentra en situación semejante, separados de la sociedad por un periodo de tiempo considerable, sometidos a tratamiento, obligaciones y reglas iguales, sujetos a actividades impuestas, con supervisión rigurosa y formal.

Según el sistema jerárquico establecido, los equipos responsables ejercen esta supervisión sobre la población reclusa en virtud de los poderes que les han sido conferidos. Nos encontramos, por tanto, en el territorio de las relaciones de poder y de la necesidad de dominación/sumisión que aspira a reducir la identidad social del sujeto a un estigma, impidiéndole desempeñar los roles sociales anteriores a través de procedimientos estructurados, en particular, por la estratificación social, segregación y modelado de la subjetividad, alternando estrategias de castigo y recompensa. En esta concepción, el poder se presenta como una relación dinámica entre los dos grupos antagónicos, en la que destaca su carácter disciplinado, modelador, represivo, cuya misión resocializadora del grupo dominador sobre el grupo dominado acarrea conflictos, tensiones y resistencias (McElligott, 2008; Goffman, 1974).

“Hay que concebir un sistema penal como un aparato para administrar diferencialmente los ilegalismos, y no, en modo alguno, para suprimirlos todos” (Foucault, 1995, p. 83). En última instancia, la institución penitenciaria encarna la respuesta a una desviación que la propia sociedad crearía, como instrumento del Estado (Cunha, 2008; Sykes, 2007; Foucault, 1995), ya que los actos delictivos perpetrados por los que cumplen condena en ella determinaron su exclusión de la comunidad libre, al entenderse como consecuencia justa y proporcional, desde el punto de vista penal, su confinamiento por el período de tiempo determinado.

Foucault (1995), en su lectura sobre la institucionalización, cita la idea del panóptico de Bentham, mentor de la vigilancia omnipotente conseguida a través

de una arquitectura circular específica, lo que corrobora la necesidad de espacios institucionales capaces de formalizar la ejecución de las penas. Cabe señalar que en Bentham estaba muy presente la noción de utilidad, según la cual toda acción se entiende como buena o mala según su utilidad para el mayor número de personas. También encontramos, inherente al principio de utilidad, el principio del placer, tanto de un individuo como de una sociedad en general, por el cual aquel que lo transgrede cuestiona el equilibrio y la felicidad de los demás y, por ese motivo, debe ser castigado y la pena debe conllevar sufrimiento (Bentham, 2000; Foucault, 1995).

Si bien es cierto que la existencia física y simbólica de la prisión se expresa en sus muros, no es menos cierto que son estos los que la individualizan al distanciarla de la comunidad libre y, al mismo tiempo, introducirla en el imaginario colectivo de quienes residen fuera. También es importante observar el crecimiento en número y pluralidad de actos delictivos en todo el mundo, lo que requiere la intervención del poder judicial y resalta la presencia del sistema, a pesar de que se está debatiendo el papel penal de la prisión y los trabajos se centran en la excarcelación y opción simultánea de realización de trabajos sociales (Cunha, 2008).

Cunha (2008) resume la idea de que los modelos esbozados en Europa postulan dos tendencias en la política penal, consignando enfoques que discriminan la pequeña y la gran delincuencia. Según la autora, para reducir la aplicación de penas de prisión, debe ponerse en práctica un tratamiento más flexible y benevolente para los pequeños delincuentes, con opción a regímenes de prueba y multas. Por otra parte, el agravamiento y endurecimiento de las penas de prisión se destina a infracciones consideradas graves en el código penal, o que presenten entornos sociales complejos.

La noción de poder de Foucault está estrechamente vinculada a los conceptos de disciplina y conformidad social, en los que “un cuerpo disciplinado es el apoyo de un gesto eficaz” (Foucault, 1995, p. 141). La prisión podría transformar a los individuos (Cunha, 2008) por el poder disciplinario y el conocimiento detallado que realiza sobre quienes controla, mediante la “inspección jerárquica” (Foucault, 1995, p. 158) y la “sanción normalizadora” (p. 158). El lugar en el que los infractores están sujetos a castigo, distanciados de la comunidad a la cual se pretende que regresen para reinsertarse de forma adecuada y ajustada. En esta prisión, donde transcurre el periodo de encarcelamiento, se ponen en marcha a lo largo del tiempo modelos de intervención que recorren las perspectivas retributiva, disuasoria y rehabilitadora, las cuales se cruzan y solapan.

Goffman (1974) y Foucault (1995) se cruzan, en la medida en que el primero identifica las instituciones totales como infraestructuras sociales que abarcan los distintos sectores de la sociedad (educación, salud, justicia), mientras que el segundo se centra en los mismos contextos institucionales para entender el origen y los problemas inherentes a las instituciones totalitarias.

Volviendo al concepto de institución total en la que la prisión está aislada del mundo exterior, en su estructura y en su población, nos encontramos con la convergencia de identidades plurales —población reclusa y guardias de prisiones— que influyen en la cultura penitenciaria y el sistema social generado por el encarcelamiento y a su vez están influenciadas por ellos (Cunha, 2008). Este funcionamiento simultáneo de grupos antagónicos, mediado por el modelo de poder establecido, formaliza los roles sociales vigentes en el panorama penitenciario. El fenómeno del poder dentro de la estructura penitenciaria acarrea discrepancias, ya sea en las concepciones teóricas defendidas o en la identificación de los aspectos preponderantes en su implantación.

En el universo carcelario, el concepto de poder se centra especialmente en los intercambios sociales, formales e informales. Como relación social e interpersonal, el poder se caracteriza por algún tipo de dependencia, en la que el ascendente de un individuo influye en el comportamiento del otro y su motivación para obedecer —guardia/recluso— teniendo en cuenta los procesos inherentes a las bases de poder.

French y Raven (1959) argumentaron que este sistema de influencia utilizaba cinco bases de poder en las que se apoyaban las personas para ejercer poder sobre otra u otras: el poder legítimo, el más complejo, basado en la jerarquía formal, en la que el reconocimiento de que el otro ostenta un poder legal o formal y, por lo tanto, se somete a su influencia, y se apoya en normas y valores interiorizados; el poder coercitivo, que representa miedo o amenaza, e implica la capacidad de promover consecuencias o expectativas negativas o desfavorables para el otro; el poder por recompensa, basado en el valor de la recompensa, implica la capacidad de recompensar o disminuir la pena en determinadas situaciones, y aumenta de forma proporcional al aumento de la recompensa; el poder del experto, por el dominio del conocimiento, consiste en inculcar en el otro el reconocimiento del grado de conocimientos y presenta una amplitud restringida a áreas específicas del saber; y el poder referente, que se refiere a las características o recursos personales identificados como deseables o carisma.

Hepburn (1985), en su estudio con guardias de prisiones, intentó comprender el ejercicio del poder en las organizaciones coercitivas. Teniendo en cuenta las múltiples reformas y adaptaciones a que se ha visto sometido el sistema penitenciario, el autor analiza las bases de poder utilizadas por los guardias para mantener el orden y la disciplina dentro de la prisión. También detecta tres tipos de factores que influyen en estos profesionales a la hora de tomar decisiones, según las características individuales, inherentes a la experiencia, la educación y el contacto formal; actitudes frente al trabajo relacionadas con el control institucional, estrés y satisfacción laboral; y actitudes hacia la reclusión según las directrices relativas a vigilancia, castigo y relaciones interpersonales. Las conclusiones del estudio apuntan hacia un escalonamiento claro de las bases de poder, en el que los guardias de prisiones atribu-

yen mayor importancia al poder legítimo y del experto en las funciones de control de los presos. Por otro lado, el poder coercitivo y por recompensa se considera menos eficaz en el cumplimiento de las tareas de control, mientras que al poder referente se le concede una importancia intermedia. En resumen, en este estudio se mostró que los guardias de prisiones atribuyen una particular importancia al estatus de la profesión (poder del uniforme) y a las competencias interpersonales específicas para imprimir credibilidad e influir en los presos (McElligott, 2008; Liebling, 2000; Hepburn, 1985).

Al igual que el poder, la autoridad es siempre una relación interpersonal, y las personas obedecen según sus convicciones individuales. Si el control basado en la autoridad es realmente diferente de otros tipos de coerción, aquellos que obedecen necesitan que se les dé la oportunidad de considerar y tomar decisiones significativas. No obstante, la autoridad refleja una forma política de control que puede contener un componente simbólico relacionado con el temor a la coerción, aunque, básicamente, en la definición de autoridad debe estar presente una deliberación reflexiva (McElligott, 2008).

Las teorías actuales defienden una autoridad cuyo ejercicio de control se haga con el menor uso de la fuerza. El poder, al igual que la autoridad, siempre es una relación en la que las personas obedecen o se someten según su convicción y, por ello, tienen que aprovechar la oportunidad y tomar decisiones significativas.

La realidad de la vida en prisión se desarrolla entre el conflicto y el consenso en una combinación de fuerzas antagónicas y complementarias.

Sparks y Bottoms (1995), citando a Beetham (1991), afirman que todos los sistemas de poder tienen que ser validados y legitimados. En términos generales, una estructura de poder necesita que se respeten tres criterios fundamentales para estar legitimada, que son: el cumplimiento de la normativa establecida, la coherencia conceptual de la propia normativa en vigor y el consentimiento expreso.

Estudiar la legitimidad es iniciar el camino a la comprensión de los fenómenos que subyacen a la agitación social, y que pueden desencadenar momentos de convulsión y transformación significativos en la vida en prisión. La ocurrencia de acontecimientos conflictivos dentro de las prisiones plantea posiciones teóricas dispares, con autores que reconocen la presencia de una autoridad legítima como concepto fundamental para la prevalencia del equilibrio intrainstitucional, mientras que otros, asociando esta idea al concepto de colaboración voluntaria y relaciones interpersonales favorables, cuestionan esta posición y consideran que el método de coerción es más eficaz (Sparks y Bottoms, 1995).

El ejercicio de control dentro de la prisión está sujeto a la falta de obediencia y baja tolerancia de la población reclusa, que se puede superar si se recurre a un modelo eficaz de gestión equilibrada e implantación de servicios justos, basados en los principios de compromiso, adaptación y negociación (Sykes, 2007).

McElligott (2008) en su trabajo respecto al liderazgo en un contexto democrático pone el énfasis en la persuasión racional, en vez de en la amenaza y el temor. En este caso, la obediencia se puede lograr mediante directrices claras y objetivas en las que la negociación desde una posición de poder se lleva a cabo en forma de diálogo —o, al menos, de diálogo aparente— entre responsables y subordinados. Uno de los dilemas a los que se enfrentan los guardias de prisiones es la aplicación de las normas y cómo la excesiva rigidez en su implantación puede llevar a conflictos y ruptura. Desde este punto de vista, la autoridad se considera una estrategia fundamental usada por los guardias de prisiones para promover la obediencia, alternativa más saludable que la coerción absoluta. La autoridad implica algo más que la ausencia de violencia habitual. También implica que el temor a la violencia se haya superado en la medida en que es posible tomar decisiones significativas por parte de los subordinados o presos, lo que marca la diferencia entre la coerción y el consentimiento basado en la autoridad. En muchos países, la prisión representa la última sanción del Estado, y aquellos que trabajan en su interior parecen estar íntimamente conectados con el miedo que supuestamente produce su lugar de trabajo. Esta idea parece ganar fuerza ante la imagen de la vida en prisión que transmiten los medios de comunicación.

Según el mismo autor, aunque los presos tengan una perspectiva diferente acerca de las técnicas usadas para controlarlos, quedó claro, a partir de las entrevistas que realizó, que muchos guardias de prisiones no tienden a usar la fuerza ni están dispuestos a describir ese aspecto como el fundamental de su trabajo. Su desaprobación de la violencia es coherente con las políticas oficiales, las expectativas sociales e incluso su percepción de lo que es aceptable. Teniendo en cuenta que aquellos que cumplen condena lo hacen por imposición legal y no por elección propia, no es posible separar a la prisión de su significado más fundamental de coerción.

Sin embargo, dentro de las limitaciones estructurales y de los límites considerados de forma oficial, hay grados de aplicación coherente y proporcional, en los que se emplea la coerción para responder a episodios disfuncionales. Además de las amenazas y la intimidación simbólica, los guardias de prisiones se basan en el diálogo y la negociación para aliviar algunas de las tensiones de la vida dentro de la prisión (Sykes, 2007).

La relación coercitiva entre el Estado y el infractor parece corresponder a la alternativa elegida por las estructuras formales para controlar el crimen, utilizando el castigo como herramienta en la instrumentalización de los medios para lograr un fin. El castigo puede entenderse como un procedimiento legal, una forma de poder, un instrumento de la clase dominante, una expresión de los sentimientos colectivos, una acción moral, un acontecimiento o la asunción de un determinado punto de vista (Garland, 1991; 1990); en resumen, puede entenderse como un proceso legal por el cual quien infringe la ley está sujeto a procedimientos específicos, y es condenado y castigado (Garland, 1990).

Hablar de castigo es hablar de poder y de control dentro de la sociedad y su sistema penal, y para el estudio adecuado de este fenómeno se necesitan conocer los acontecimientos sociales y culturales inherentes a la comunidad en la que se producen los conflictos a fin de poder articular soluciones.

El castigo aplicado como sanción a quien comete un delito solo puede aceptarse si cumple la normativa que lo establece, al ser aplicado por el poder judicial como consecuencia de un procedimiento jurídico. El castigo y el individuo objeto del castigo componen un complejo universo de reflexión que comprende la necesidad de prevenir el crimen y las preocupaciones relacionadas con el infractor. El propósito del castigo puede entenderse mejor mediante la intersección de las tres perspectivas: filosófica, sociológica y criminológica. El enfoque filosófico del castigo habla sobre el “deber” de castigar, consustanciado en dos presupuestos complementarios, que son la prevención de futuros delitos y la responsabilización e internalización de los conceptos morales (culpa) por parte del infractor, mientras que el enfoque sociológico aborda cuestiones acerca del uso del castigo específico y la relación entre castigo, sociedad y cambio social, viéndolo como el resultado de la estructura social y de la cultura de valores. Un enfoque criminológico se centra en el crimen y en su control, en la detención y en la elaboración e implantación de políticas penales (Banks, 2012; Garland, 1990).

Entre las décadas de 1970 y 1980, las teorías sufrieron algunos cambios y se asistió al abandono de la teoría utilitaria en favor de la teoría retributiva. En la actualidad, quienes defienden la reinserción afirman que se trata del modelo capaz de conciliar los derechos del infractor con la reducción del crimen. El papel del Estado en la prevención del crimen, al promover programas de reinserción, exige la implicación del infractor en los programas y su cumplimiento. El autor sugiere que la combinación de diferentes reflexiones teóricas puede proporcionar una comprensión satisfactoria del concepto de castigo (Banks, 2012).

Garland (1990) se refiere a un dispositivo para tratar con los criminales, debidamente establecido, discreto, legal y administrativo. Designa de esta manera el castigo, situándolo en un contexto más general, como “expresión del poder del Estado, la afirmación de la moralidad colectiva, un vehículo de la expresión emocional, una política social condicionada por motivos económicos, la representación de la sensibilidad vigente y un conjunto de símbolos que despliega un *ethos* cultural y ayuda a crear una identidad social. En tanto elemento de la organización social, aspecto de las relaciones sociales e ingrediente de la psicología individual, la penalidad es un hilo conductor que recorre todas las capas de la estructura social” (Garland, 1990, p. 333). El autor nos habla de la institución social como estructura de respuesta para tratar con los delincuentes, la cual reúne en su interior un conjunto de recursos, normas y determinaciones debidamente planeados e implantados (Garland, 1990). No obstante, al plantearse la cuestión de la eficacia de la sanción penal en el cumpli-

miento de su fin último —el control del crimen—, teniendo en cuenta el aumento progresivo de la criminalidad y los altos índices de reincidencia en general, no deja de ser una perspectiva demasiado reduccionista de este fenómeno.

Como otra aproximación al fenómeno del castigo, Ibsen (2013) planteó esta cuestión: ¿se logra con mayor eficacia preservar el orden social en el contexto penitenciario mediante la sanción negativa/castigo o mediante la sanción positiva/pérdida de privilegios?

A este respecto, nos parece pertinente hacer referencia al estudio de este autor, que se realizó en una prisión de Noruega, y cuya investigación versó sobre las estrategias de control informal en las prisiones, ampliando la visión sobre las concepciones inherentes al uso de las sanciones destinadas a defender el orden social. El objetivo del autor fue ampliar la comprensión del efecto de las limitaciones institucionales en las estrategias del guardia de prisiones para mantener el orden y complementar así las teorías de las estrategias informales en toda la institución. La fricción institucional entre el sistema formal e informal es constante, aunque ambos sistemas se complementen al basarse en la misma jerarquía, estén estrechamente vinculados y combinados, y solo separados analíticamente (Ibsen, 2013).

Los presos se enfrentan a la fuerza antagónica y ubicua que dicta su existencia sin su aprobación, y se puede concluir que el problema permanente de la administración penitenciaria es el mantenimiento del orden (Sparks & Bottoms, 1995). El guardia de prisiones representa el poder oficial, y su preocupación cotidiana es la preservación de este orden social en su puesto de trabajo, que muchas veces sobrepasa las normas formales y entra en el ámbito de las prácticas informales. El control informal cuestiona el reglamento oficial y puede contribuir al conflicto institucional entre el guardia de prisiones y la Administración (Ibsen, 2013). Los guardias de prisiones están en una posición contradictoria en relación con la autoridad. Deben actuar dentro de un contexto fundamentalmente coercitivo y mantener siempre la coerción en reserva (McElligott, 2008).

Diferentes alternativas de intervención ante los presos para reforzar la disciplina pueden considerar la atribución de privilegios, que se deben conceder con moderación y de forma esporádica. La gestión de estos recursos de forma equilibrada es una de las grandes responsabilidades de los guardias de prisiones. Para que el sistema informal sea eficaz, los guardias de prisiones tienen que gestionar la atribución de los privilegios siguiendo un criterio, de lo contrario, las repercusiones de este procedimiento pueden reducirse y volverse un derecho y no un privilegio para el preso (Ibsen, 2013).

Michel de Certeau (1984), según lo citado por Ibsen (2003), distingue entre estrategias y tácticas, respectivamente, entendidas como la fuerza reguladora del poder oficial y el arte del débil, que consiste en la improvisación de reacciones para contrarrestar el poder del sistema. La implantación de un sistema informal de privi-

legios es esencialmente táctica por parte de los guardias de prisiones, que tienen que improvisar dentro de los límites permitidos y bajo la autoridad remota de las instancias superiores.

Para negociar el consentimiento en este ámbito, se resaltaron “competencias personales y una gran interacción con los presos, tal como indicaron los encuestados” (McElligott, 2008, p. 12). Comunicación táctica, capacidad de ocuparse de solicitudes específicas de una población tensa, cerrada y excluida. Asimismo, se resaltan atributos personales específicos, tales como carisma, asertividad, intuición, decisión y experiencia para tratar con la población reclusa (McElligott, 2008). Al asignársele privilegios, el preso no puede quejarse de su pérdida justificada, a pesar de que la viva como un castigo. El sistema de recompensas persiste porque funciona. La generosidad debe ser un orden universal para percibirse como legítima. El sistema informal surge como un subproducto de la experiencia laboral del GP, constantemente vinculada a la prestación de servicios como responsable de la vigilancia (Ibsen, 2013).

En las prisiones, el acercamiento a los presos obedece a un sistema de control constante y exhaustivo indispensable dentro de la realidad penal.

No obstante, cabe señalar que ya Foucault, habiendo identificado la prevalencia de la prisión sobre otras formas de castigo, destaca su utilidad en detrimento de sus fracasos, ya que “la prisión excede la simple privación de libertad de una manera más importante. Tiende a convertirse en un instrumento de modulación de la pena” (Foucault, 1995, p. 224), al desempeñar un papel transformador con los detenidos.

Considerando las dimensiones sociales del castigo, por la asunción de los conflictos internos y de las consecuencias sociales que suscita la institución penal, la contribución de la sociología del castigo proporciona una base empírica mejor preparada para evaluar los procedimientos, iniciar una reflexión filosófica o decidir políticas al respecto (Garland, 1991).

La criminología como disciplina integradora para reflexionar sobre el crimen, los delincuentes y el control, tiene lugar en un entorno social múltiple, incorporando el trabajo científico y el conocimiento académico (comunidad científica), gubernamental (comunidad de justicia) y cultural (comunidad global), y pasa a través de los distintos sectores en un esfuerzo por establecer líneas maestras en la comprensión y asignación de las instituciones penales, los delitos y los infractores. Los avances en las metodologías adoptadas están sujetos a evoluciones y regresiones derivadas del trabajo de adecuación entre las teorías y la práctica.

La criminología actual proporciona una lectura social sobre el acto delictivo, lo que permite identificar el comportamiento desviado (problema) como síntoma de inadaptación social y señala la necesidad de intervención correctiva con el apropiado tratamiento penal (solución) hacia el delincuente (Garland & Sparks, 2000). “Investigaciones más fiables sobre factores psicosociales que interfieren en el

comportamiento delictivo (...) la concepción de programas (...) y las evaluaciones” (Rodrigues, 1999, p. 373) se multiplican en el ámbito de este “nuevo modo de regulación social, basado en orientaciones rehabilitadoras” (p. 373).

En este marco de intervención constructivista, es posible reducir las consecuencias del encarcelamiento, como nos indica Rodrigues (1999), por el:

Método de tratamiento basado en el aprendizaje de competencias sociales y en el restablecimiento de relaciones interpersonales, bien diferente y alejado de los modelos terapéuticos. El énfasis no se coloca tanto en diseñar programas con gran rigor metodológico, capaces de demostrar aptitud para disminuir la reincidencia, sino en implicar a todos los guardias de la prisión —de vigilancia y técnicos de socialización— y a los propios reclusos en programas destinados a rentabilizar al máximo su talento con la finalidad de desarrollar competencias de relación y de adecuación sociales (p. 377).

La socialización del recluso, sin embargo, “no permite la imposición de cualquier tipo de tratamiento coactivo (...) quien, por otra parte, no está obligado a someterse (...), la ayuda ofrecida (...) solo es eficaz si cuenta con la participación voluntaria del recluso” (Rodrigues, 1999, p. 384). Tenemos así un modelo de planificación individualizado de la ejecución — Plan Individual de Readaptación (PIR) — cuyo tratamiento voluntario implica una contractualización con el recluso, concebido como sujeto de derechos y responsabilidades (Rodrigues, 1999).

### **1.2. Sistema penitenciario portugués**

Santos (1999) desarrolla un estudio ponderado y minucioso sobre el sistema de prisiones portugués, contextualizado a la realidad europea y mundial. Se preocupa por las nociones de crimen y castigo, presentes particularmente en el pensamiento liberal y las políticas del nuevo poder, en contraste tanto con el antiguo régimen en Portugal como con la intersección con el derecho penal internacional. Reconoce, asimismo, el papel central de las prisiones en el sistema penitenciario, designando el fenómeno de las prisiones como un fenómeno del poder, en el que las dinámicas interpersonales se desarrollan con base en la relación y la estrategia, reflejando el carácter interactivo, aunque asimétrico y desigual, aunado con el carácter estratégico “porque asume objetivos, un conjunto de acciones determinadas y coordinadas que se ejercen sobre otras acciones, es decir, un análisis del poder visto por la posibilidad de organizar una voluntad que dure y permanezca sobre otra(s) voluntad(es)” (Sutil, 2000, p. 764). En la complejidad funcional del sistema penitenciario se identificó un conjunto de acciones estables (leyes, reglamentos, organizaciones) y acciones simbólicas (actitudes, persuasión) administradas y ejecutadas por los actores sociales (Subtil, 2000).

Desde una perspectiva global, el siglo XIX fue testigo de importantes debates sobre las prisiones, en particular sobre su capacidad punitiva frente a su capacidad de regeneración para hacer frente a la delincuencia y el crimen. Sin embargo,

fue a mediados del siglo XX cuando la atención se centró con más detalle en el contexto penitenciario, teniendo en cuenta los múltiples problemas identificados, tanto desde el punto de vista de los derechos de los presos (condiciones de vida, ocupación, sanciones, etc.), como desde el punto de vista de las condiciones de trabajo de los guardias (seguridad, compensación, capacitación, etc.) (Santos, 1999).

La interdisciplinariedad de los debates a escala mundial permitió un desarrollo más integral que reunió a estudiosos de diferentes áreas — derecho, sociología, filosofía e historia — cuyo pensamiento e investigación adicional se han traducido en obras fundamentales: *Vigiar e punir. O nascimento da prisão (Vigilar y castigar. Nacimiento de la prisión*, Foucault, 1975); *Manicômios, prisões e conventos (Manicomios, prisiones y conventos*, Goffman, 1961); *The Society of Captives (La sociedad de los cautivos*, Sykes, 1958); *O panóptico ou a casa de inspeção (El panóptico o la casa de inspección*, Bentham, 2000), por nombrar algunos.

Las contribuciones en este campo, en el período comprendido entre los siglos XVIII y XIX, formularon interpretaciones a veces reductoras para la comprensión de la prisión penal y del sistema penitenciario, identificándolos como resultado de la lucha de clases o como un movimiento de centralización y organización del estado en el control de la delincuencia y el crimen. O por otro lado, concibiendo la prisión como un espacio transformador, donde el comportamiento desviante y su perpetrador (delincuente) estarían sujetos a un programa riguroso y disciplinado, versando en el trabajo, la instrucción y la religión. De esa forma sería posible, una vez cumplido este plan, devolver al individuo a la sociedad debidamente recuperado. En diferentes periodos a lo largo de la historia, se atribuyó un carácter preventivo, coercitivo, represivo o correctivo a la prisión (Santos, 1999).

Las ideas del liberalismo que fomentaban la igualdad y la libertad, comenzaron a fortalecerse a mediados del siglo XIX, con una mayor representación en Francia, traducidas en el individualismo jurídico, donde las relaciones de derechos y deberes tienen como agente a las personas y el poder coercitivo carece de justificación, puesto que la libertad humana es una presunción universal. Las investigaciones realizadas por Santos (1999) identifican, en el periodo del siglo XIX en Portugal, trabajos sobre el crimen, la delincuencia, las tensiones sociales, la represión y la justicia, en detrimento de la historia penitenciaria. Líneas de investigación que parecen mantenerse en la actualidad.

En un análisis más exhaustivo del tema, se reconoce la importancia de poseer una visión general, haciendo hincapié en la historia social de la prisión, desde el punto de vista de la institución total, en el que “su comprensión requiere un estudio de sus componentes: humano, material, disciplinario, práctico, ideológico y político” (Santos, 1999, p. 19). En este punto, nos parece de interés recuperar a John Howard, quien en la segunda mitad del siglo XIX ya insistía en la necesidad de reformas en la cárcel, entendiéndola como un medio primordial de castigo. En su visión huma-

nitaria, se enumeran varias materias de interés para la reforma, que traspasan tanto los diversos sectores de la vida de los reclusos, como las infraestructuras penitenciarias, haciendo referencia a la “localización de las cárceles que se iban a construir, a las normativas internas, a las condiciones de higiene y salubridad, a la criba adecuada de los presos según su sexo, la edad y la naturaleza de sus crímenes, a la seguridad, y supervisión de los edificios” (Santos, 1999, p. 39). En sus preocupaciones se encontraba asimismo “la falta de supervisión de las autoridades y la inexistencia de un sueldo para los guardias” (Santos, 1999, p. 39). Esta visión se asociaba a otras que preconizaban “la creación de industrias penitenciarias, dentro de un pretendido espíritu de reinserción social del criminal, retomando el antiguo modelo de las casas de trabajo (...) desde el siglo XVI” (Santos, 1999, p. 40).

En 1834, en su texto *Breves considerações sobre a necessidade e os meios de melhorar as prisões em Portugal*, D. Francisco de Portugal esbozó “un proyecto que no resumía la organización de las cárceles y los respectivos reglamentos, sino que tenía en mente la organización de todo el sistema penitenciario” (Santos, 1999, p. 47). En lo que respecta a la reflexión penal, el país se mantuvo atento a lo que ocurría en la comunidad internacional, a pesar de las limitaciones económicas, políticas y sociales que condicionaron las reformas. En este escenario es importante mencionar, en el plano legislativo, la Ley del 1 de julio de 1867, que estableció el sistema penitenciario en Portugal adoptando el axioma de Filadelfia. A finales del siglo XIX es posible identificar aspectos esenciales en el sistema penal, expresamente, el principio de la separación de los jóvenes delincuentes, la preocupación por la educación y el trabajo del preso, y la institución de la libertad condicional. Concretamente el trabajo surgía como una condición esencial en que la privación de libertad, más allá de castigo, cumplía el doble papel de prevención y de corrección del preso. En el pensamiento de la época se creía que “el trabajo debía tener una función complementaria a la de la detención, creando hábitos “de la industria” en aquellos que no los poseían y formando una mano de obra disciplinada” (Santos, 1999, p. 306).

La función regeneradora del trabajo, aunque no era una idea nueva, congregaba dos intereses económicos distinguidos, es decir, permitía al preso fruto de su actividad, indemnizar el Estado por los gastos que causaba y, aún, usufructuar de un ingreso en el momento de la liberación, reunido al largo del cumplimiento de la condena. La afectación del interno a una actividad laboral, siendo un proceso alentador, apareció asimismo “como una forma de proporcionar sustento a los presos, para ellos y sus familias, de quienes eran a menudo el único pilar de su economía. Al mismo tiempo, utilizar el trabajo del preso también en beneficio del Estado permitiría equilibrar los gastos anuales de las prisiones” (Santos, 1999, p. 308). No obstante, en la realidad nacional, las tesis defendidas se vieron condicionadas por restricciones económicas y por las características de los edificios penitenciarios. Así, solo fue más tarde en 1901 con la Regulación de las cárceles civiles del continente, del

reino y de las islas anexas, que se asistió a la implementación de trabajo de los presos en ellas (Santos, 1999), puesto que el fin educativo de la condena se hacía posible a través del trabajo, entendido como una herramienta para la regeneración, sin “contar con la preparación de condiciones necesarias para que el recluso fuera reabsorbido socialmente cuando fuera puesto en libertad” (Pinto & Ferreira 1955, p. 47). Además, en algunos casos, se añade la necesidad de fomentar el aprendizaje de un oficio que pueda satisfacer las necesidades de la vida futura en la sociedad (Pinto, 1955; Lopes, 1961). Por todo esto, Santos (1999) establece que:

La administración de las cárceles se revelaría un territorio arduo, donde fue necesario alinear a la vez numerosos textos normativos, con el objetivo de reproducir, con aproximación, el encuadramiento legal y burocrático en que actuaban magistrados, penitenciarios y los guardias, personajes esenciales de esta historia. Pero esta también fue una lectura difícil para la discrepancia en el cumplimiento de las normas establecidas, debido a su frecuente adaptación a situaciones particulares en un marco histórico que, en ciertos momentos, facilitó todas las irregularidades (p. 226).

Sin olvidar aquí la referencia a todos los que sufrieron una vida profesional en condiciones pobres, no solo por las exigentes características del trabajo que desempeñaron, sino también “por la falta de calificaciones, las difíciles condiciones de trabajo y los bajos salarios” (Santos, 1999, p. 226).

En el régimen del Estado Nuevo, la evolución de las ideas y de las reformas penales condujeron, bajo la tutela del Ministerio de Justicia portugués, al establecimiento de los servicios del Consejo Superior de Servicios Penales y la Dirección General de Servicios Penitenciarios. Esta Dirección General promovió la creación de un Gabinete de Estudios encargado de la publicación semestral del Boletín de la Administración Penitenciaria y de los Institutos de Criminología, un documento que pretendía reunir y discutir reflexiones actualizadas (Subtil, 2000).

Este período también fue testigo de la clasificación de las prisiones, según una nomenclatura que tenía en cuenta el tipo de delito, el régimen de la condena, la edad del detenido y otras características individuales entendidas como relevantes. Mediante esta clasificación, aparece la prisión central (penas menores), penitenciarías (máxima seguridad), cárceles penitenciarias (condenas de larga duración) y las prisiones especiales, de la que formaba parte la cárcel escuela, la cárcel sanitaria, la cárcel hospital, la cárcel asilo y la cárcel política. “En poco más de una década se construiría una sola red penitenciaria a escala nacional y, un poco más tarde, se publicó el nuevo Código Penal de 1954 (...). Puede además decirse que el modelo del Estado Nuevo es, en líneas fundamentales, orgánicas, funcionales y doctrinarias, lo que actualmente existe en el país” (Subtil, 2000, p. 766). En pleno contexto de la reforma se adoptó el sistema progresivo diseñado por Hyde de Neuville

(1982), que se basaba en la individualización de la condena y el principio de la regeneración del recluso, considerando cuatro fases distintas, que debían ser planificadas y ejecutadas sucesivamente (Lima 1961; Lopes, 1961). Este sistema progresivo, adoptado en Portugal de manera bastante flexible y racional, se caracterizó por una división de la condena en períodos sucesivos correspondientes a un tratamiento cada vez más favorable, con el aumento de la confianza y la responsabilidad dirigidas al preso (Lopes 1961; 1993). En los inicios de este tratamiento penitenciario encontramos las mismas líneas fundamentales de la “individualización de la condena, la observación y la consiguiente selección de prisioneros, el deseo de lograr su regeneración a través el trabajo” (Lima, 1961, p. 156).

La reforma de la justicia es un tema recurrente en la sociedad portuguesa y ha provocado cambios progresivos en el régimen, basados en renovadas concepciones del Derecho, la Criminología, el castigo, sus resultados y sus repercusiones en la correspondiente necesidad de instalaciones adecuadas para nuevas hipótesis penitenciarias, con la progresiva construcción de prisiones adaptadas a las premisas vigentes (Lopes, 1993).

En el conjunto de las contribuciones recopiladas, se encuentra una motivación esencial que cabe señalar, relativa a la finalidad de la condena, base indispensable en la organización de cualquier régimen penitenciario, especialmente en la prevención general y especial, la última de las cuales incluye la función resocializadora (Lopes, 1993).

En el ámbito de la evolución de los Servicios puntuamos aquí la creación de la Administración y la Inspección General de Prisiones, mediante la Ley n.º 428, del 13 de septiembre de 1915, traduciendo “la complejidad y la especialización creciente de los servicios” que exigían la intervención de un órgano centralizador responsable de la unificación de los procedimientos (Lopes, 1993).

La Reforma Penitenciaria de 1936, con el Decreto n.º 26:643, de 28 de mayo, replanteó todo el sistema penitenciario portugués y modificó profundamente el derecho penal del país. Por primera vez se analizó la cuestión penitenciaria desde la perspectiva práctica del sistema de ejecución, en una lógica coherente y dirigida hacia el resultado concreto, construyendo el sistema de abajo hacia arriba, fundamentando el encuadramiento del preso según un sentido práctico y útil de la condena aplicada, con vista a la concretización de los principios y de las normas vigentes, para dar lugar a un recorrido constructivo. Asistimos aquí a la progresión de las ideas de prevención general e individual, donde el doble propósito de la sentencia debe promover un efecto educativo y correctivo (más que intimidante) ante el delincuente, de tal forma que actúe por su acción psicológica en un perímetro más amplio de prevención general en el seno de la propia sociedad (Lima, 1961; Lopes, 1961).

Aunque en el documento se enumeran otros aspectos, estimamos importante señalar el principio de la responsabilidad penal que hace referencia a la individualización de las condenas. En este punto, la “individualización de la ejecución de la

condena, especialmente si esta es privativa de libertad, es la que puede observar al delincuente y ver los efectos que producen sobre él” (Pinto & Ferreira, p. 13).

Una vez trazados estos vectores de preocupación, la “clasificación de los delincuentes está en la base de toda la reforma penitenciaria, e influye en el tipo de establecimientos, ubicación, construcción y su régimen” (Pinto & Ferreira, p. 13). La constante evolución de las ideas en la comunidad de estudiosos y en nuestro régimen penitenciario, reveló preocupaciones humanitarias y regenerativas que abarcaban en particular las características arquitectónicas de las prisiones. En este sentido, Lima (1961) afirma que:

Una prisión es un pequeño mundo cerrado en el que viven seres humanos que la sociedad apartó temporalmente de su convivencia con el objetivo de regenerarlos a través de una observación constante en el trabajo y en cada momento de su vida en prisión, y que, para lograrlo, es necesario que en cada prisión exista una completa coordinación de los intereses de los guardias, los guardias y los propios presos (p. 159).

En el mismo Decreto se hace referencia al artículo n.º 436: “El personal penitenciario debe guiarse, en la acción que ejercerá sobre los presos, por el principio de que su misión no solo es vigilarlos sino que, por encima de todo, debe ejercer sobre ellos una influencia moral beneficiosa” (Pinto & Ferreira, 1955, p. 258).

Al mismo tiempo, las nuevas directrices hacen hincapié en las necesidades del panorama formativo de los profesionales en funciones, plasmadas en el artículo n.º 449 (Pinto & Ferreira, 1955):

Se crearán una o más escuelas para la preparación del personal de los establecimientos penitenciarios, cuyos programas serán organizados por la respectiva Dirección General o por el Consejo Superior de Servicios Penales y sometidas a la aprobación del Ministro de Justicia de Portugal. Los profesores de esta escuela serán nombrados por el ministro a propuesta del director general, previa consulta con el Consejo Superior de Servicios Penales (p. 265).

Unos años más tarde, en 1961, esta preocupación seguía existiendo, como lo expresó José Guardado Lopes, director general en ese momento, en un documento donde enumera, en materia penitenciaria, las prioridades en sus diversas vertientes. Subraya la importancia de la formación administrada a los guardias de prisiones, sujetos a pruebas de selección, cursos de preparación y cursos complementarios para su progresión en la carrera. Menciona los contenidos impartidos, “conocimiento elemental del derecho penal, la prisión y la disciplina, la administración penitenciaria, educación moral y cívica, higiene y primeros auxilios (...), preparación física (...) métodos de defensa personal y manejo de armas y ejercicios prácticos de las funciones que deberán desarrollar” (Lopes, 1961, p. 13).

Encontramos registros que documentan la constante preocupación por dotar al país de información actualizada, procedente de los principales regímenes penales de Europa, reuniendo y seleccionando las respuestas que mejor se adaptaran a las necesidades penitenciarias en el tejido nacional (Cunha, 1999).

Hasta aquí desarrollamos un análisis resumido de los servicios penitenciarios portugueses, recopilando los acontecimientos que, en nuestra opinión, mejor señalan las evoluciones nacionales en materia penal, con prevalencia “de los principios humanitarios y regenerativos” (Lima, 1961, p. 158).

La evolución social se cruza incuestionablemente con los cambios de pensamiento y tratamiento penitenciario y las nuevas exigencias en la actualidad carcelaria hacen replantear las teorías y conducen, en consecuencia, al rediseño de las intervenciones en el ámbito de la organización penitenciaria.

En este punto nos centraremos en la actualización de los servicios, con tiempo todavía, para hacer referencia al Decreto-ley portugués n.º 265/79, de 1 de agosto, con las enmiendas del Decreto-ley portugués n.º 49/80, de 22 de marzo, y el Decreto-ley portugués n.º 414/85, de 18 de octubre, y que estuvo en vigor hasta la aprobación del actual Código portugués de Ejecución de Condenas y Medidas Privativas de Libertad, Ley n.º 115/2009, de 12 de octubre. En dicho Código se recopilan los vectores esenciales en el derecho penitenciario portugués, considerando la corregibilidad del delincuente, la defensa y seguridad social y la normalización de la vida intramuros, con el objetivo último de la reinserción social del detenido.

Esta reflexión dentro de la realidad portuguesa, siguiendo el Plan de Reducción y Mejora de la Administración Central (PREMAC), dio lugar a la fusión de los servicios de reinserción y penitenciarios en 2012, pasando a denominarse Dirección General de Reinserción y Servicios Penitenciarios (DGRSP). Esta fusión, materializa en el Decreto-ley portugués n.º 215/2012, de 28 de septiembre, dio paso a la “integración de un servicio en la ejecución de las políticas de prevención criminal y de reinserción social, para la ejecución de condenas y medidas privativas de libertad como alternativas a la prisión” (p. 5470). Consustanciando, de esta forma, una “actuación integrada y coherente en áreas conexas, complementarias o que se interceptan, más consistente con los principios de la equidad y de la proporcionalidad, focalizada tanto en los riesgos y necesidades del agente, como en la protección de la víctima y de la comunidad” (p. 5470), teniendo por objetivo “una intervención centrada en el individuo desde la fase previa a la sentencia hasta a la liberación, preparando (...) oportunidades de cambio y de reinserción social, disminuyendo las consecuencias negativas de la privación de la libertad y reduciendo los riesgos de reincidencia criminal” (p. 5470).

Bajo la tutela de la DGRSP se encuentran las instalaciones, las infraestructuras y los guardias sujetos a las políticas de prevención criminal y sus respectivas im-

plementaciones, específicamente, en las prisiones, destinadas a la ejecución de las medidas privativas de la libertad, y clasificadas de acuerdo con el nivel de la seguridad y el grado de complejidad de gestión. Con la Ley portuguesa n.º 115/2009, de 12 de octubre, se asiste a la clasificación de los centros penitenciarios según tres niveles diferentes de seguridad (especial, alta y media) y el grado de complejidad (alta y media), aspectos que se identifican en función del análisis adicional del nivel de seguridad, capacidad, reclusos, regímenes, intervención, medios y recursos (p. 7427).

Llegados a este punto se hace indispensable enfocar nuestra atención en los Servicios de Seguridad, una de las unidades orgánicas nucleares de la DGRSP y tanto es así que es la que atrae nuestro interés en el presente estudio. La Dirección del Servicio de Seguridad (DSS) “es la unidad orgánica responsable de garantizar la seguridad, la disciplina y el orden en los centros penitenciarios y la vigilancia de los presos que deban ser mantenidos en custodia en el exterior” (Decreto n.º 118/2013, p. 1849).

### **1.3. Papel y funciones del guardia de prisiones**

Llegados al siglo XIX, con la restauración del liberalismo, el país se mantenía atento a los acontecimientos en Europa y en Estados Unidos, aunando esfuerzos para proceder a la reforma penitenciaria, pese a que la coyuntura política y financiera, menos favorable, condicionaba los resultados pretendidos (Santos, 1999).

En 1843, teniendo en mente la prisión y sus actores, las evoluciones legislativas condujeron a la publicación del Reglamento Provisional de la Policía Penitenciaria en el Decreto del 16 de enero de 1843 (Santos, 1999). En este documento, donde se plasmaba la preocupación por “determinar la subordinación jerárquica de los servicios y regular las competencias de las diferentes entidades” (Lopes, 1993, p. 49) supervisoras, se establecieron las atribuciones de los carceleros (jefes) y sus subordinados (guardias) respecto a todas las obligaciones y tareas a las que estaban sujetos y que hacían referencia tanto a la administración del propio centro y de sus condiciones de higiene y mantenimiento, como al rendimiento diario de todas las tareas relacionadas con el seguimiento y tratamiento de los detenidos en cumplimiento de condena. Considerando el limitado número de elementos de vigilancia por centro penitenciario, el alcaide designaba para ayudarlo en las diversas tareas —administrativas, de barbería, limpieza, etc.— a “presos involucrados en esas funciones” (p. 52).

Cabe señalar, como explica Santos (1999), que:

Durante el siglo XIX, la administración de las prisiones portuguesas (...) fue, en varios aspectos, semejante a la ya existente a finales del Antiguo Régimen, manteniéndose, por fuerza de esta circunstancia, a lo largo del siglo XVIII, (...) las rutinas administrativas y disciplinarias que tenían lugar cotidianamente. Se notaba una manifiesta resistencia, tanto por parte de los reclusos como de los carceleros y los guardias a (...) las disposiciones emitidas por el poder central (p. 200).

Asimismo, afirma que: “una de las características más llamativas de la administración penitenciaria durante el siglo XIX fue la escasez de personal en las cárceles, en particular en la zona más sensible de vigilancia y seguridad” (Santos, 1999, p. 203), a las que se suman las referencias a la “inadecuación de los principios teóricos con las prácticas efectivamente ejercidas” (p. 200), por la falta de formación de profesionales encargados de realizar dichas funciones.

En este escenario es imprescindible señalar que en el Reglamento se establecían las tareas asignadas al alcaide, quien asumía el cargo de jefe principal de la prisión, y los guardias, el de sus subalternos. De esta jerarquía emanaba, por aquel entonces, la determinación y verificación por parte del alcaide de un conjunto de tareas que realizaban los guardias, que debían cumplirse en virtud de las normas legales establecidas para ese fin, ya fuera en lo que respecta a la población reclusa, como en la propia estructura institucional (Santos, 1999).

Desde la perspectiva de hacer más clara la complejidad de las normas profesionales de la policía interna de la cárcel, como se designaba, podríamos enumerar algunas de las múltiples áreas identificadas ya en esa época: a) la seguridad, que comprendía las revistas diarias a los detenidos y a los espacios donde circulaban, evitar posibles conflictos y agresiones entre la población reclusa, impedir el acceso a instrumentos peligrosos y custodiar en el exterior; b) el tratamiento de los detenidos tenía la prerrogativa de la preservación de los que se encontraban en cumplimiento de una condena, evitando cualquier abuso físico o emocional; c) la vigilancia se traducía por el control y prevención de actos ilícitos e irregularidades cometidos por los internos (juego, alcohol, robo, etc.); y d) también se consideraban los asuntos de carácter doméstico, integrando tanto los aspectos de limpieza y mantenimiento de edificios como las necesidades básicas de los detenidos y la higiene, la nutrición y la actividad ocupacional (Santos, 1999).

Respecto a la contratación, se hace referencia al hecho de que “los guardias de las prisiones portuguesas fueran preferentemente ex soldados” (Santos, 1999, p. 205), donde la elección recaía sobre estos elementos porque la trayectoria militar se observaba como el modelo de preparación más ajustado a las exigencias de estas funciones, proporcionando la adquisición de los principios de obediencia, lealtad y aislamiento, así como la necesidad de una experiencia de vida comunitaria y la sumisión al reglamento. De hecho, este profesional pasaba “su vida cotidiana (...) confinado en el mismo espacio cerrado, donde pasaba el día y muchas noches, en condiciones a veces tan adversas como las de los individuos que tenía en custodia” (Santos, 1999, p. 211) compartiendo “el miedo, la inseguridad y la exclusión social” (p. 211).

La contratación de estos profesionales, partiendo de la necesidad de una buena selección de candidatos, se veía condicionada por las conocidas condiciones laborales, pues estos estaban además desmotivados por los escasos salarios que percibían. No obstante, “la importancia del papel del guardia de prisiones como ele-

mento esencial de la recuperación moral de los detenidos fue reafirmandose sucesivamente (...) cuando el Congreso Penitenciario Internacional de 1870 votó a favor de (...) la creación de escuelas (...) encargadas de la formación de guardias de prisiones” (Santos, 1999, p. 212).

Un siglo más tarde aparece en el Decreto-ley portugués n.º 268/81, de 16 de septiembre, consagrado en la Ley Orgánica de la Dirección General de Servicios Penitenciarios, la creación de una estructura debidamente facultada y dedicada a la formación de todos sus guardias. Posteriormente, con el Decreto-ley portugués n.º 319/89, de 23 de septiembre, adquirió formalmente la designación de Centro de Formación Penitenciaria, con la creación de un espacio y un grupo de trabajo responsable del desarrollo e implementación de contenidos formativos considerados necesarios.

Las preocupaciones en esta materia determinaron el análisis y ponderación de especialistas, entendiéndose como punto de fundamental interés para la evolución teórica y práctica de los Servicios y de sus agentes.

La formación del Cuerpo de Guardias de Prisiones (CGP) fue debidamente aprobada por el Decreto-ley portugués n.º 3/2014, de 9 de enero, que revisó el Decreto-ley portugués n.º 174/93, de 12 mayo, y regula el Estatuto del Personal del Cuerpo de los Guardias de Prisiones (EPCGP), donde se estipula en el artículo n.º 7 titulado *Materias de formación*, el contenido obligatorio que debe ser impartido, en concreto, la función del CGP, legislación penal y penitenciaria, seguridad, comportamiento en el entorno penitenciario, tratamiento penitenciario, salud, educación física y defensa personal. El artículo n.º 8 relativo a la *Formación inicial*, hace referencia al propósito de aprovisionar al CGP “de competencias que constituyan una garantía del ejercicio eficaz del contenido funcional de la respetiva categoría y carrera” (p. 84), especificando la duración del curso teórico (9 meses) y práctico (igual o superior a 3 meses). En el apartado 4 del mismo artículo, las materias formativas están sujetas a un mayor escrutinio con la identificación de disciplinas específicas, a saber: historia del sistema penitenciario y de las condenas, derechos humanos, lengua inglesa, comunicación e interacción con los reclusos, informática general y del sistema penitenciario, técnicas operativas de mantenimiento del orden, búsqueda y revistas, seguridad e higiene en el trabajo, enfermedades contagiosas y primeros auxilios, psicopatología, criminología y perfiles criminales. Asimismo, se tienen en cuenta cuestiones relativas a la formación continua y especialización.

Abordamos el camino recorrido por los Servicios y las reflexiones realizadas con el fin de formular una propuesta formativa adaptada y adecuada al CGP, que no es más que la constatación de la profunda complejidad de las tareas asignadas y realizadas por estos profesionales. Dicho esto, reiteramos el Decreto-ley portugués n.º 3/2014, de 9 de enero, relativo a los estatutos que regulan la carrera del CGP, donde en el apartado 1 del artículo 3 se puede leer:

El CGP está constituido por trabajadores de la DGRSP con funciones de seguridad pública en medios institucionales, armados y uniformados, integrados en las carreras especiales de jefe de los guardias de prisiones y de guardia de prisiones y cuya misión es garantizar la seguridad y tranquilidad de la comunidad penitenciaria, manteniendo el orden y la seguridad del sistema penitenciario, protegiendo la vida e integridad de los ciudadanos en cumplimiento de condenas y medidas privativas de libertad y asegurar el respeto por el cumplimiento de la ley y las decisiones judiciales, así como los derechos y libertades fundamentales de dichos ciudadanos (p. 73).

La primacía de los nuevos paradigmas en el ámbito penal a través de la suscripción del principio humanitario impulsa a una narrativa reconstruida de identidad penitenciaria, de las doctrinas que se deben seguir y de los modelos de intervención que se deben implementar. En este escenario plural, los diversos agentes procedentes de áreas formativas paralelas o complementarias convergen en un objetivo común, dirigido al ofensor, es decir, evaluar, diagnosticar, establecer e intervenir. Así, en el espacio de tiempo entre antes y ahora, entre el pensamiento antiguo y las tendencias actuales que abarcan la justicia en un sentido amplio, encontramos a los profesionales que operan en varios sectores: magistrados, guardias de prisiones, técnicos de reeducación y de reinserción, profesionales de la salud, psicólogos, sin acabar aquí el panorama de “actores con posiciones sociales, recorridos, disposiciones y culturas profesionales muy diferentes” (Cunha, Marques & Granja, 2014, p. 5-6), que interactúan *con y dentro de* la prisión. En el constante esfuerzo por aprehender las teorías y adaptar las prácticas, según las exigencias del tiempo actual, dirigiendo respuestas cabales a las complejas demandas del universo penitenciario (Scott, 2006).

A pesar de ser consciente de la presencia de tantos otros ámbitos profesionales dentro de la institución, nuestro interés se dirige a los guardias de prisiones, por lo que se hace fundamental enumerar los aspectos que nos orientaron en esta dirección.

En las páginas anteriores hemos reunido información que nos parece que facilita la comprensión de los acontecimientos hasta el presente, vaticinando para el CGP “un marco de acción compuesto por limitaciones prácticas específicas, condiciones de trabajo, relaciones de poder, (...) normas profesionales, (...) valores morales (...) y múltiples subjetividades” (Fassin & Eideliman, 2012, citados por Cunha *et al.*, 2014, p. 6). Según el “cuadro de acción concreto y no exento de órdenes a veces divergentes o incluso conflictivos” (Cunha *et al.*, 2014, p. 6), en el que el guardia de prisiones opera, según Roseira (2014), se identifican tres mitos inherentes al papel de estos agentes y que se hace fundamental deconstruir. Muy brevemente son los siguientes: a) el guardia como el eterno carcelero; b) presunto destinatario con

escasa exigencia formativa; c) la regla de sesgo reeducativo atribuido a su rol profesional. Sin más demoras, los prejuicios así reflejados, aunque, legitimados “por una presunta lentitud en la transformación de las mentalidades” (Roseira, 2014, p. 72), tanto de todos los involucrados en esta materia, como de la propia sociedad global, siguen siendo ecos del pasado, y sirven siempre de alerta en los caminos que no deben trazarse.

Tomando, por ahora, el tercer mito —el sesgo reeducativo— por el conflicto de intereses que representa, situados como estamos en la confluencia entre las experiencias laborales de estos agentes y el funcionamiento de la prisión, prosigamos con nuestra reflexión.

El papel de guardia de prisiones lo coloca “ante la inevitabilidad de intermediar en la propia intimidad de los internos, en los límites dudosos entre la esfera pública y la vida privada de los individuos” (Roseira, 2014, p. 75). Una mediación de particular complejidad en la vida cotidiana penitenciaria, que destaca en la interrelación con los diversos servicios (reeducación, reinserción, salud, formación, trabajo) y jerarquías (dirección, jefatura, tribunal).

Estamos, por lo tanto, en un territorio funcional en que los aspectos de vigilancia y asistencia, asegurados por los guardias a la comunidad reclusa, se entrelazan, acarreado dilemas individuales y organizacionales, colocándonos ante una eventual ambivalencia (Chavenet, Orlic & Benguigui, 1994, citados por Roseira, 2014) que interesa comprender y pragmatizar. Asimismo, esta autora afirma que:

Una de las dificultades en esta área implica el carácter fuertemente interdisciplinario de los conocimientos deseables para llevar a cabo las funciones del guardia de prisiones, que chocan con el conocimiento de otros profesionales en las cárceles, como los técnicos, que ven como una amenaza esta ampliación del ámbito de los guardias, al abarcar una división de funciones, poderes y responsabilidades más lineal para cada sector del medio penitenciario (p. 76).

En este escenario laboral de extrema complejidad, las orientaciones y las directrices divergentes contribuyen al conflicto de papeles que experimentan los guardias, traduciendo tanto la tangencia entre las diferentes especialidades, como la cobertera de los objetivos generales que se les ha atribuido (Liebling, Price & Shefer, 2011). Estos problemas afectan el desempeño de los profesionales, destacando la necesidad de aclarar los roles, así como los objetivos respectivos, según las características funcionales. A partir de esta experiencia conflictiva, el guardia puede posicionarse como: Profesional Cuidador, en la medida en que presta apoyo y orientación al preso, motivándolo a tomar opciones de vida más positivas y modelos de comportamiento constructivo; Agente Protector, en tanto que se concibe con una doble responsabilidad, hacia el prisionero y hacia la sociedad, y pretende conciliar las funciones de terapeuta y policía; o Agente Punitivo, puesto que se ve a sí mismo co-

mo responsable de hacer cumplir los requisitos legales y organizacionales (Allard, Wortley & Stewart, 2003).

30 Gilbert (1997) hace referencia a la tipología de Muir (1977) cuyo trabajo se centra en el estudio de los policías, en su vida personal, en sus concepciones de sociedad, del crimen y de los criminales. El autor aspiraba a comprender el desarrollo filosófico y profesional de estos agentes y sus conclusiones, mediante la identificación de las idiosincrasias individuales que proporcionan, permiten diferenciar estilos laborales a partir de la gestión del poder realizada por el propio guardia. En Liebling *et al.* (2011) tenemos además:

Profesional/*professional*: es abierto y no defensivo, hace excepciones cuando se justifica, prefiere conquistar la cooperación y la sumisión a través del diálogo, pero está dispuesto a utilizar el poder coercitivo o la fuerza como último recurso; Retributivo/*reciprocator*: quiere ayuda a las personas, las ayuda a resolver sus problemas, prefiere estrategias laborales clínicas o sociales, puede ser inconsistente cuando hace excepciones y tiene tendencia a no utilizar la autoridad coercitiva o la fuerza física incluso cuando se justifica; Inflexible/*enforcer*: actuación rígida y agresiva, procura identificar incumplimientos, raramente practica excepciones, baja empatía para con los demás, corre riesgos injustificados por la seguridad personal, recurre fácilmente a la amenaza, coerción verbal y fuerza física; Defensivo/*avoider*: reduce el contacto con los reclusos, tiende a evitar la confrontación y la coerción, no considera los aspectos interpersonales del trabajo, habitualmente retrocede ante la responsabilización y hace atribuciones externas (p. 52-53).

Cuidar y controlar, por su aparente incompatibilidad, han suscitado algarabía entre los investigadores, cuyas opiniones varían desde la imposibilidad de coexistir, con la separación y elección de uno de los modelos, hasta aquellos que defienden conceptos híbridos, tales como nociones de “vigilancia cooperante” o de “autoridad afable”. No obstante, en otros estudios, los guardias muestran competencias adaptativas para responder adecuadamente ante circunstancias que exijan mayor control o más asistencia. Allard *et al.* (2003), abordando esta cuestión, diferencian entre intraconflicto (conflictos internos o personales) e interconflicto (conflictos externos u organizacionales). Identifican en el intraconflicto los procesos de autorresponsabilización, cuando el sujeto experimenta incompatibilidades con las normas y los valores personales, o cuando percibe que las necesidades van más allá de sus capacidades, limitaciones de tiempo o recursos disponibles. Por el contrario, el interconflicto es un proceso de heterorresponsabilización, en el que el sujeto externaliza las causas de incompatibilidad en la secuencia de peticiones paradójicas o incompatibilidad entre las exigencias y expectativas organizacionales. Se concede importancia a la ambigüedad del papel resultante de la falta de claridad en las directrices o en las

políticas de gestión. Por último, los autores sostienen que ambas formas de conflicto parecen estar relacionadas con el agotamiento emocional, haciendo hincapié en la importancia de una mayor investigación, y la necesidad de construir un instrumento de medición dedicado a la evaluación de estas cuestiones.

Encontramos en Hemmens y Stohr (2000) una preocupación similar, enfatizada por el desarrollo de un instrumento de evaluación diseñado para medir diversos aspectos del papel de la prisión, en particular, las perspectivas de castigo y de rehabilitación adoptadas. La contribución de estos autores, de gran utilidad en la evaluación de las percepciones sobre el papel penitenciario, carece de la replicación de estudios para aumentar la robustez de la herramienta.

Se ha generado mucha discusión entorno de los conflictos de papel, a pesar de que no exista una investigación proporcional sobre este tema, en particular, sobre el posible impacto en las actitudes hacia la organización. A este respecto, Hepburn y Albonetti (1980) añaden una lectura pertinente sobre este dilema, concluyendo “que el papel es más un producto de los objetivos organizacionales de la prisión que el efecto de las diferentes posiciones dentro de la organización” (p. 456). Desde este punto de vista, los resultados obtenidos sugieren que el conflicto de papel “es la mayor fuente de insatisfacción laboral y contribuye a la adopción de una actitud punitiva” (p. 456).

Los guardias reúnen un conjunto de características físicas y mentales que, combinadas con las habilidades y competencias de rendimiento específico, corresponden a la idealización de un papel modelo. Los atributos señalados deben traducirse en una buena complexión física, la perspicacia y resiliencia mental, la competencia de observación, análisis y gestión, en combinación con la capacidad de previsión, autocontrol, imparcialidad, flexibilidad, proporcionalidad y rigor. De reunirse estos recursos personales, se optimizarían las condiciones para lidiar y gestionar las relaciones sociales dentro del universo carcelario de forma incuestionable (Liebling *et al.*, 2011).

Los guardias son conscientes de que la plena aplicación de las normas es una ambición imposible, utilizando recursos informales (tono de voz, humor, etc.) y negociando la flexibilización proporcional y justificada de las reglas, saben que pueden alcanzar resultados favorables, sin tener que recurrir a la autoridad coercitiva y formal. Este recurso a la flexibilidad debe realizarse con cautela y la toma de decisiones no puede hacerse de forma aleatoria (Crawley, 2004; Drake, 2008; Liebling, 2000; Liebling *et al.*, 2011).

Como hemos mencionado anteriormente en Santos (1999), el día a día de la prisión se desarrolla según dinámicas sociales basadas en componentes relacionales y estratégicos. Diariamente, el guardia se ocupa de una multiplicidad de tareas hacia la comunidad reclusa: informar de decisiones superiores desfavorables, realizar la revista e inspección de presos y celdas, cuya respuesta no siempre transcurre de

forma pacífica y concordante, destacándose en este contexto funcional la centralidad de las relaciones interpersonales, establecidas entre guardias y presos (Crawley, 2004; Crawley & Crawley, 2008; Liebling *et al.*, 2011). “Estas relaciones son mediadas por la propia personalidad del guardia” (Liebling *et al.*, 2011, p. 48), que en su día a día laboral se enfrenta a exigencias apremiantes para las que convoca sus características personales en la toma de decisiones. Cuando implementa las políticas de gestión determinadas por los servicios, el guardia personifica todo el sistema hacia la población reclusa.

La presencia constante de guardias y su concomitancia con los presos confieren a esta interacción social un carácter de dependencia mutua (Dvoskin & Spiers, 2004), cuya naturaleza afectiva se refleja en las tensiones entre estos dos grupos, extendiéndose indirectamente en el ambiente institucional y en las medidas de protección, seguridad y control dentro de la prisión. Estas relaciones interpersonales asimétricas están revestidas de diferentes grados de poder (Gilbert, 1997; Liebling *et al.*, 2011) debiendo conducir a estrategias de negociación equilibrada, indispensables en las situaciones en que los reclusos se encuentran emocionalmente alterados. De hecho, los prisioneros parecen preferir a los guardias que adoptan una actuación percibida como recta y justa, incluso en la contingencia de noticias o instrucciones no deseadas. La relación interpersonal entre guardia y recluso se considera “adecuada”, en contraposición a una “buena” relación, donde parece que el uso de la autoridad implica respeto, consideración y límites claros. Se verifica así que un escenario legítimo de orden, seguridad y apoyo contribuye a la adaptación social de los presos. La centralidad de este tema en el funcionamiento de la prisión comporta preocupaciones compartidas por diferentes profesionales, cuyos puntos de vista divergentes conducen a la polémica y a la discusión (Liebling, 2000; Liebling *et al.*, 2011; Tait, 2008).

“Las relaciones interpersonales entre guardias y presos están condicionadas por las contingencias de la coexistencia humana y por el contexto” (Liebling *et al.*, 2011, p. 114) penitenciario en que transcurren, imbuidas como están de premisas culturales y memorias individuales. La consolidación de las relaciones de confianza se cruza con estas barreras intrínsecas a las personas y valida la importancia del respeto interpersonal.

Cuando el guardia devalúa y rechaza cuidadosamente los repetidos intentos de eludir las normas iniciados por la comunidad reclusa, recurriendo a la comunicación empática y reconociendo las limitaciones experimentadas por la detención, puede contribuir a la promoción del equilibrio moral y emocional (Tait, 2008), así como el hecho de que los “guardias deben respetar el recluso como persona” (Liebling *et al.*, 2011, p. 111).

Los incidentes —disturbios, agresiones, violencia, incendios, motines, toma de rehenes, intentos de suicidio, automutilaciones— influyen en el ambiente institucional, exigiendo capacidades de resiliencia y de *coping* para hacer frente a las ex-

perencias adversas. Tait, según Liebling *et al.* (2011), nos dice que “la evidencia sugiere que la exposición a este tipo de incidentes, en ausencia de apoyo, puede deteriorar y deshumanizar a los guardias, con consecuencias perjudiciales” (p. 95). La tensión resultante de estas vivencias extremas “no es — ni podría ser — controlada exclusivamente por las estructuras y normativas formales, sino más bien por las estructuras informales que llevan al desarrollo de la mutua comprensión entre guardias y reclusos” (p. 102). La gestión del comportamiento de los presos es responsabilidad de los guardias y requiere un “conocimiento adquirido a través de las relaciones interpersonales y las percepciones significativas, su opinión es la información relevante para manejar situaciones potencialmente peligrosas” (p. 102).

El constante aumento de la población reclusa y los múltiples problemas que la caracterizan (toxicodependencia, situación económica precaria, trayectorias laborales inconsistentes, estructuras familiares precarias o ausentes, psicopatologías) sugieren un ejercicio continuado de cualificaciones de escucha empática, comprensión y respuesta a las necesidades de los reclusos. En este sentido, por el lugar que ocupan en la orgánica penitenciaria, los guardias se han otorgado la responsabilidad de “mitigar los dolores del encarcelamiento/*pains of imprisonment* que tienden a exacerbar los problemas sociales y psicológicos de los reclusos” (Tait, 2008, p. 4). Las respuestas pragmáticas a las situaciones de la vida cotidiana de los internos (proporcionar productos de higiene con antelación al día de la cantina, facilitar un contacto telefónico urgente con un familiar, abrir la puerta de su celda durante la noche y hablar con los reclusos durante una crisis de ansiedad) suavizan los sentimientos de impotencia, aislamiento, inutilidad y desaliento promovidos por el contexto penitenciario. Esta actuación está imbuida de un carácter protector y cuidador y refleja vínculos afectivos, facilitando la confianza y las interacciones positivas. “En resumidas cuentas, la prestación de cuidados incorpora valores, prácticas y actitudes” (Tait, 2008, p. 6) que nutren y diseñan una matriz de bienestar en el seno de la comunidad reclusa y de los profesionales que se hacen cargo de ella.

La investigación que examinó las actitudes mostradas por los guardias pone de relieve diversas tipologías según las conceptualizaciones subyacentes, que aunque no llegan a ser antagónicas, proporcionan contribuciones y lecturas complementarias.

Ben-David (1992) en su Modelo de las 5 Formas de Asociación —relación punitiva, relación de custodia, relación protectora, relación terapéutica y relación integrativa— concibe una tipología de acuerdo con las características de las interacciones establecidas entre los guardias y los reclusos, diferenciadas según la especificidad de la comunicación interpersonal que adoptan, su concepto de papel, su distancia social, su percepción y los estereotipos de la población reclusa.

Tait (2008) distingue los guardias en cinco categorías (*true carers, limited carers, old school, conflicted, damaged*) según las actitudes que muestran a los reclusos reflejando los supuestos individuales adoptados por cada profesional. Esta actua-

ción parece ser el resultado de la combinación de habilidades empáticas, recursos afectivos, percepción de seguridad y participación en tareas y trabajos.

Llegados a este punto es importante reflexionar sobre las cuestiones del poder y la legitimidad en el núcleo de la realidad penitenciaria, sin perder de vista lo que Drake (2008) nos dice:

34

Las prisiones como instituciones sociales y los guardias penitenciarios como representantes del sistema de justicia penal deben corresponder a las expectativas que los presos tienen de ellos. Los presos son miembros de la sociedad y esperan ser tratados con equidad, respeto y dignidad cuando se vean obligados a permanecer dentro de la institución correccional. Las prisiones son infraestructuras de la justicia y como tal desempeñan un importante papel en la tentativa de reforzar la práctica de comportamientos normativos. Si las prisiones o los guardias penitenciarios no cumplen las expectativas de los presos, se hace menos probable que los presos se sientan obligados a cumplir las determinaciones establecidas por la prisión, por los guardias y por la sociedad, con vistas a la adopción de un recorrido normativo dentro y fuera de la cárcel (p. 165).

El poder y su legitimidad se hacen vitales para que se alcance y mantenga el orden social y el equilibrio de la vida en la cárcel, enfatizándose así las “relaciones interpersonales entre el guardia y el preso, la comunicación y la habilidad de los guardias para hacer uso del poder y de la discreción como método” (Drake, 2008, p. 162).

Reiner (1997), citado por Liebling (2000), considera que la vigilancia corresponde al talento y la habilidad para manejar el orden social. Señala que las teorías legalistas no se transforman en otras tantas prácticas de inmediato, en virtud de esta administración, sino que dependen de la noción de criterio, entendida como un concepto vital. Postula además que el estudio de este concepto debe seguir tres líneas básicas de análisis. En primer lugar, conocer la naturaleza, el ejercicio y el control de la actuación criteriosa; en segundo lugar, identificar el impacto de las variables culturales y organizacionales en las políticas de un Estado de Derecho; y por último, evaluar la eficacia de las propuestas y procedimientos en el control del crimen y en la conducta desviante.

En las cárceles, el control llevado a cabo correctamente proporciona la restauración del orden y la prevención de incidentes, aunque en este contexto el orden se refiere al concepto interpersonal más vital, que puede denominarse de contrato social implícito entre la población reclusa y las autoridades (Drake, 2008). La vasta realidad carcelaria transcurre entre el conflicto y el consenso, una combinación de fuerzas y la búsqueda del equilibrio homeostático entre los riesgos de la rebelión y la conquista de la adhesión. “Las relaciones interpersonales entre los guardias y los pre-

son particularmente vulnerables a los problemas de legitimidad” (Drake, 2008, p. 154), ya que una autoridad impuesta en ausencia de consentimiento de los subordinados (los presos), tiene como resultado que “las figuras de autoridad no son vistas como legítimas, haciéndoles más difícil alcanzar la sumisión o la cooperación de los que tiene bajo su tutela” (p. 155).

Crewe (2007) pretendió comprender la naturaleza práctica del poder y observar los mecanismos de adaptación desarrollados por los reclusos, para lidiar con el orden social impuesto en la prisión. Identifica niveles complejos de aquiescencia, en la postura de los presos, que varían entre el compromiso genuino y la resistencia disimulada, y pueden revestirse de un código de solidaridad anti-institucional ante situaciones límite, que frustran la voluntad y las expectativas de la población reclusa y conducen a protestas (individuales o colectivas) y dan lugar a huelgas de hambre (o de sed), intentos de fuga, interposición de acciones legales, motines u otras formas de reivindicación. “La forma en que estos componentes son ponderados y combinados dentro de la institución establece la pertenencia *versus* resistencia de los internos” (p. 258), ilustrando el carácter persuasivo o impositor de las políticas en vigor.

El guardia que debe luchar por el restablecimiento del orden contradice la tendencia de los presos de evadir el cumplimiento y perfila un comportamiento desviado (violencia, conductas adictivas y la práctica de diversos ilícitos). “Los guardias y los presos viven en un estado de dependencia mutua en la cárcel y comparten presiones institucionales adicionales (como la afiliación política y religiosa, área de residencia, problemas familiares, etc.), que sirven para moderar la división a menudo señalada” (Liebling *et al.*, 2011, p. 133) entre los dos grupos. Incluso el propio contexto doméstico y emocional compartido todos los días en la cárcel da lugar a la reciprocidad, y las interacciones afectadas por este conocimiento mutuo (Crawley, 2004).

El comportamiento de los guardias de prisiones tiene una gran influencia en la vida de los internos a los que supervisan en su adaptación a la cárcel (Gilbert, 2007; Vuolo & Kruttschnitt, 2008), tanto por el carácter interactivo y transaccional que su actuación tiene entre los presos (Gilbert, 2007; Liebling, 2000) como por su posición en la jerarquía institucional, a la vez vehículos y arquitectos de las políticas penales (Vuolo & Kruttschnitt, 2008).

Un estado de derecho se asienta en premisas democráticas y requiere agentes que ejerzan el poder sosteniendo sus acciones en procedimientos legales. Así, la autoridad establece un compromiso con los principios de la legalidad y legitima el ejercicio del poder y sus consecuencias formales. El guardia se enfrenta a una profunda tensión entre mantener el orden y la aplicación de las normas. Pudiendo centrarse en tareas de soporte, orientación e interacción, en una perspectiva humanitaria, mientras otros postulan y practican un posicionamiento más disciplinar haciendo hincapié en las funciones de supervisión y vigilancia (Scott, 2006).

“La dialéctica del control que toma lugar en cualquier sistema social sugiere que las relaciones de poder son legítimas cuando se justifican por las creencias de los sujetos involucrados” (Crawley, 2004, p. 25). La aplicación del poder a través de reglas formales fluctúa según los acontecimientos e incidentes que afectan a la población reclusa y depende del contrato social implícito que subyace a la autoridad. “La autoridad hace referencia a una relación social compleja en la cual a cada individuo o grupo se le reconoce el derecho a emitir órdenes mientras que los que las reciben sienten el deber de obedecer” (Liebling *et al.*, 2011, p. 128).

Los guardias distinguen entre poder y autoridad al comprender la autoridad como algo que se adquiere a través de los procesos de interacción con los internos. Desde esta perspectiva, la legitimidad para ejercer la autoridad efectiva tiene que ser ganada y merecida (Crawley, 2004). Entrando aquí también, el recurso al poder formal e informal establecido por los guardias, con importantes efectos en la vida de la prisión (Liebling *et al.*, 2011), ya que como apuntó Sykes (2007) un estilo rígido, inflexible y autoritario puede aumentar las respuestas de resistencia, disfuncionales y violentas.

Por otro lado, la población reclusa parece aceptar un poder coercitivo si es juicioso, predecible y correctamente implementado (Liebling, 2000), pareciendo evidente que el recurso al poder discrecional entre los guardias es crucial en la aplicación de las políticas, no obstante se revela preponderante comprender su naturaleza y su dimensión (Gilbert, 1997).

Los que recurren a la discreción dentro de los límites esperados y ajustados revelan la capacidad de discernimiento para ejercer el uso sensato de las excepciones. En estos casos los guardias pueden describirse como especialistas en mediación y arbitraje del día a día (Liebling, 2000). “Los guardias que adoptan actitudes profesionales positivas ganan el respeto y la cooperación de los reclusos” (Vuolo & Kruttschnitt, 2008, p. 331).

La ley resulta en un proceso interpretativo y la literatura muestra que el comportamiento prudente proviene de tres fuentes principales: las características de la redacción (lenguaje jurídico), las condiciones de aplicación (diversidad de las circunstancias) y las decisiones oficiales de la organización (contradicción o falta de definición de los propósitos). El criterio y discernimiento son inevitables en el proceso de traducción de las reglas en acciones (Liebling *et al.*, 2011). “Estas interpretaciones son el eslabón fundamental para las interacciones sociales y su significado central en todos los aspectos de la vida penitenciaria” (Liebling, 2000, p. 344). La implementación de políticas y procedimientos depende de los guardias que las convierten en acciones concretas a la luz de las solicitudes específicas (Gilbert, 1997).

En un contexto de realidades dinámicas y plurales, la falta de claridad sobre el propósito y la función de las prisiones, la variación entre las instituciones y los sistemas, el ruido comunicativo de principios y valores entre la gestión central y las es-

estructuras en el terreno conducen a un dilema estructural que coloca al guardia en una posición insostenible. Por un lado, si sus decisiones conducen a resultados positivos, todo se mantiene. Por otro lado, si sus decisiones se traducen por resultados negativos, el guardia puede sufrir sanciones (Gilbert, 1997). Liebling (2000) concluye que, aunque las cárceles están concebidas y administradas según el modelo de reglas formales, en la práctica la mayoría de las acciones y puestas en práctica sobre el terreno se realizan siguiendo el modelo de negociación informal y carecen, por lo tanto, con el fin de resolver las discrepancias en esta materia, de una reflexión profundizada y de orientaciones cabales.

Todavía encontramos reflejos de las raíces paramilitares jerárquicas en las organizaciones de la justicia penal por las estructuras de mando rígidas que muestran, a través de la gestión vertical predominante, así como por la centralización de las políticas y procedimientos en vigor. Con todo esto, se multiplican las posiciones que entienden, en la actualidad, las prisiones como organizaciones sociales, enfatizándose el paradigma de la prestación de servicios al individuo y a la sociedad en el seno de estas estructuras (Gilbert, 1997).

“Si la coerción y la autoridad legal no funcionan, ¿qué cabe decir de la autoridad personal?” (Scott, 2006, p. 8). La autoridad personal, identificada como una de las estrategias más eficaces para mantener el orden en la prisión, parece estar relacionada con la autoestima del guardia para infundir respeto y aquiescencia en los reclusos. En la prisión el poder se ejerce combinando la autoridad personal y la negociación con los presos.

“La seguridad y el control en las cárceles se logran principalmente a través de las habilidades de comunicación interpersonal y la aplicación discrecional de la autoridad coercitiva” (Gilbert, 1997, p. 9). La seguridad personal del propio guardia depende de sus capacidades para supervisar a los presos sin crear o promover confrontaciones innecesarias. Gilbert (1977) recurre a la tipología de Muir (1977) para analizar el control ejercido por los guardias sobre los presos, enumerando un conjunto sustantivo de aspectos preponderantes: competencias verbales de persuasión, el uso apropiado de la autoridad coercitiva, las competencias de relación humana y las competencias de liderazgo para ganar la cooperación voluntaria de los presos.

Los guardias tienden cada vez más a gestionar las tensiones evitando el uso de la fuerza y “se esfuerzan por proporcionar seguridad, estabilidad y protección dentro de la prisión a través de la vigilancia, el aviso de sanciones y el arte de la persuasión” (Liebling, 2000, p. 344), evaluando situaciones de riesgo y amenaza de orden y aplicando las respectivas sanciones formales e informales.

Para poner en marcha la difícil tarea de negociar el orden en las prisiones, “los guardias deben recurrir a su autoridad de forma justificada (...) y usar su discreción meticulosamente” (Drake, 2008, p. 155).

“Ser un buen comunicador es visto por muchos como crucial en la prevención y reducción del conflicto” (Crawley, 2004, p. 112) y promueve las interacciones sociales. La capacidad para negociar no forma parte de las cualificaciones individuales de los guardias de forma homogénea, es decir, se registran diferencias interpersonales a este nivel que superan las convicciones. El recurso a la negociación, además de significar una postura ideológica, requiere simultáneamente recursos personales específicos. Muchos guardias cuentan con su sentido del humor y la persuasión para comunicarse efectivamente con los individuos emocionalmente alterados (Crawley, 2004).

En un enfoque más conceptual a este concepto, Thomas (1984), recuperando a Strauss (1978), afirma que “el sistema más represivo del orden social es inconcebible sin alguna forma de negociación” (p. 214). Negociar es promover alternativas de interpretación y abordaje, prescribiendo revisiones a los presupuestos formales dominantes. Los cambios en las condiciones internas de una organización son posibles pero dependen de la capacidad de flexibilización de las estructuras y procesos. “El bienestar de los guardias y los internos depende en gran medida de la capacidad mutua para hacer frente, en los intersticios de la prisión, a la ambigüedad de la normativa, las necesidades operativas y los criterios de los profesionales” (p. 216).

Las estrategias de negociación, cuando ocurren, colocan el concepto de poder en perspectiva y otorgan valor al aprovechamiento de las sinergias y la comunicación efectiva para alcanzar alternativas subordinadas, a pesar de la naturaleza de la institución y su relación con el entorno y con los actores. Para una comprensión más minuciosa de los procedimientos de negociación se estudian los diversos contextos, estilos y subprocesos emergentes. Los estilos de negociación, en tanto que procesos de interacción dialéctica, utilizan conjuntos alternativos de normas y estrategias conductuales, que corresponden a formas “particulares de expresión, interacción, manipulación y aplicación de reglas, símbolos u otros recursos a disposición de los participantes de la organización a través de los cuales se debaten los beneficios (Thomas, 1984, p. 219).

Liebling *et al.* (2011) enumeran los cinco conceptos claves de Pilling deben estar subyacentes en todos los objetivos descritos por los Servicios —respeto, equidad, individualidad, protección y tolerancia—, destacando el mérito de los profesionales que apoyan y ponen en práctica estos valores. Añaden, además, que los guardias deben ser investidos de autoridad, valorados, formados, apoyados y estimulados.

En estudios desarrollados con guardias de prisiones, fue posible recoger testimonios en los que estos profesionales reconocen que se operaron cambios en ellos mismos en virtud de los efectos de la profesión y de sus vicisitudes. Las consecuencias suelen ser negativas y conducen a cambios desfavorables que acarrearán tristeza y decepción. Informan de dificultades interpersonales dentro y fuera de la familia, matrimonios fallidos, conductas violentas y comportamientos adictivos. En algu-

nos casos las peleas y la frustración pueden dar lugar a comportamientos disfuncionales caracterizados por agresiones auto o hetero dirigidas y síntomas patológicos, como perturbaciones del sueño, malestar físico, cefaleas, hipertensión, etc. En casos más graves pueden evolucionar a cuadros en el área de la salud mental. Todos revelan su deseo de superar este malestar generalizado y recuperar el equilibrio en sus vidas. Hasta el momento, la comunidad científica ha recogido indicios de que el trabajo carcelario afecta a todas las facetas de la vida de los guardias, pasando por la personalidad, salud y carácter, afectando asimismo a sus familias. Resumiendo los contenidos que ya han sido mencionados, se señalan cuatro grandes efectos del trabajo penitenciario, en diversos estudios realizados con guardias, donde destacan aspectos de carácter emocional, físico, moral y social (Kauffman, 1988).

## 2. La investigación y el guardia de prisiones

La prospección de literatura sobre guardias de prisiones evidencia la cantidad limitada de trabajos y áreas abordadas. A pesar de que se asista al progresivo interés por los aspectos inherentes a esta profesión, con énfasis en el impacto que esta ejerce sobre el sujeto, teniendo en cuenta las características específicas que componen su mundo de trabajo y las divergencias que persisten entre esta realidad y la sociedad contemporánea (Bennett *et al.*, 2008; Crawley, 2004; Liebling *et al.*, 2011).

La investigación que viene desarrollándose sobre este tema destaca la pertinencia de los trabajos tanto desde el punto de vista del sujeto como desde el punto de vista de las organizaciones, siendo inevitable concluir por la concomitancia de estos puntos de vista, en la persecución de resultados favorables a los sistemas sociales intrínsecos a la población laboral, así como al desarrollo saludable de la estructura organizacional en su conjunto y en su relación macrosocial con el exterior. Lorente y Vera (2010), explorando las ideas de Salanova (2008), apuntan como “organización saludable aquella en la que se realizan prácticas saludables para estructurar y gestionar los procesos de trabajo que influyen en el desarrollo de empleados saludables y *engaged*, así como resultados organizacionales saludables” (pp. 19-20). “Una asunción básica de las organizaciones saludables es que crear y mantener tales organizaciones es ‘bueno’ para todos los componentes de la misma, esto es, empleados, y empleadores, pero también para sus clientes/usuarios, y para la sociedad en general” (Salanova, 2008, p. 404).

### 2.1. Estado actual de la investigación

Para comprender el estado del arte recogemos información sobre los estudios que tratan sobre el guardia de prisiones y que pasamos a detallar a continuación por orden cronológico. Sin ser exhaustivos ni pretenderlo, señalamos el progresivo interés científico que ha sido suscitado por este grupo profesional, en la concomitancia

con la profesión que desempeña y con el contexto laboral donde transcurre su jornada de trabajo.

La recopilación de información sigue criterios de búsqueda teniendo en cuenta las siguientes designaciones: correctional officer, correctional staff, prison officer, prison guard, prison staff, guarda prisional, guardia de prisiones, surveillant de prison, surveillants de prison, surveillant de centre pénitentiaire, gardien de prison, surveillant pénitentiaire, l'agent pénitentiaire, agents des services correctionnels, gardienne de prison.

Recurrimos a diferentes bases de datos — Google Scholar, B-on, Proquest, SCOPUS, Criminal Justice Abstract y Ovid — para reunir referencias bibliográficas diversificadas.

**Tabla 1 - Investigación empírica sobre el guardia de prisiones en publicaciones en periódicos nacionales e internacionales**

Año	Autor/es	Periódico	Título
1958	Downey & Signori	The Journal of Criminal Law, Criminology and Police Science	The selection of prison guards.
1959	Grusky	Administration Science Quarterly	Role conflict in organization: a study of prison camp officials.
1962	Hughes	Society for the Study of Social Problems	Good people and dirty work.
1963	Nagel	The Prison Journal	Custody and treatment – some aspects of conflict.
1964	Kasselbaum, Ward & Wilner	Journal of Research in Crime and Delinquency	Some correlations of staff ideology in the prison.
1965	Street	American Sociological Review	The inmate group in custodial and treatment settings.
1966	Frank	Crime and Delinquency	The emerging professionalism of the correctional officer.
1966	Piliavin	Crime and Delinquency	The reduction of custodian-professional conflict in correctional institutions.
1968	Piliavin & Vadum	Journal of Research in Crime and Delinquency	Reducing discrepancies in professional and custodial perspectives.
1969	Howton	Criminology	Bureaucracy, summary punishment, and the uniform-notes on the correction officers and his work.
1970	Henderson	American Journal of Correction	The correction officer and the educational program.
1971	Brown, Dupont, Kozel & Spevacek	Criminology	Staff conceptions of inmate characteristics.
1973	Haney Banks & Zimbardo	International Journal of Criminology and Penology	Interpersonal dynamics in a simulated prison.

<b>Año</b>	<b>Autor/es</b>	<b>Periódico</b>	<b>Título</b>
1974	Brodsky	Federal Probation	A bill of rights for correctional officers.
1974	Cheatwood	Journal of Research in Crime and Delinquency	The staff in correctional settings: An empirical investigation of frying pans and fires.
1974	Duffee	Journal of Research in Crime and Delinquency	The correction officer subculture and organizational change.
1974	Guenther & Guenther	Society	Screws vs. Thugs.
1975	Athens	International Journal of Group Tensions	Differences in the liberal-conservative political attitudes of prison guards and felons.
1975	Jacobs & Retsky	Urban Life	Prison Guard.
1975	Katsampes	International Journal of Criminology and Penology	Changing correction officers: A demonstration study.
1976	Brief, Munro & Aldag	Journal of Criminal Justice	Correctional employees' reactions to job characteristics: A data based argument for job enlargement.
1976	Chang & Zastrow	International Journal of Criminology and Penology	Inmates' and security guards' perceptions of themselves and each other
1976	Maxim	Canadian Journal of Criminology and Corrections	Treatment-custody staff conflicts in correctional institutions: A re-analysis.
1976	May	Corrections Magazine	A day on the job-in prison.
1976	May	Corrections Magazine	Prison Guards in America: The inside story.
1976	Peretti & Hooker	Criminal Justice and Behavior	Social role self perceptions of state prison guards.
1976	Smith, Milan, Wood & McKee	Criminal Justice and Behavior	The correctional officer as a behavioral technician.
1976	Staudohar	Industrial Relations	Prison guard labor relations in Ohio.
1976	Stotland	Criminal Justice and Behavior	Self esteem and violence by guards and state troopers at Attica.
1977	Brodsky	Journal of Occupational Medicine	Long-term work stress in teachers and prison guards.
1977	Farmer	Journal of Criminal Justice	Cynicism: a factor in corrections work.
1977	Jacobs & Grear	Criminal Justice Review	Dropouts and rejects: An analysis of the prison guard's revolving door.
1977	Johnson	International Journal of Criminology and Penology	Ameliorative prison stress: Some helping roles for custodial personnel.
1977	Lazarus	Déviante et Société	Les surveillants de prison: Un corporatisme sans issue?
1977	Ward & Vandergoot	Offender Rehabilitation	Corrections officers with caseloads.

<b>Año</b>	<b>Autor/es</b>	<b>Periódico</b>	<b>Título</b>
1978	Hepburn & Albonetti	Criminal Justice and Behavior	Team classification in state correctional institutions: Its association with inmate and staff attitudes.
1978	Jacobs & Kraft	Social Problems	Integrating the keepers: A comparison of black and white prison guards in Illinois.
1978	Jacobs	Crime and Delinquency	What prison guards think: A profile of the Illinois force.
1978	Pogrebin	International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology	Role conflict among correctional officers in treatment oriented correctional institutions.
1978	Toch	Criminal Justice Review	Is a correctional officer, by any other name, a screw?
1979	Homant	Journal of Offender Counseling, Services and Rehabilitation	Correlates of satisfactory relations between correctional officers and prisoners.
1979	Jacobs	University of Toledo Law Review	The sexual integration of the prison's guard force: A few comments on Dothard v. Rawlinson.
1979	McGurk & McGurk	British Journal of Criminology	Personality types among prisoners and prison officers.
1979	Teske & Williamson	Criminal Justice and Behavior	Correctional officers attitudes toward selected treatment programs.
1980	Crouch & Alpert	Criminology	Prison guards' attitudes toward components of the criminal justice system.
1980	Gilbert	Corrections Today	Developing performance standards for C/O's.
1980	Hepburn & Albonetti	Criminology	Role conflict in correctional institutions: An empirical examination of the treatment-custody dilemma among correctional staff.
1980	Kissel & Katsampes	Journal of Offender Counseling, Services, and Rehabilitation	The impact of women corrections officers on the functioning of institutions housing male inmates.
1980	Pogrebin	Journal of Offender Counseling, Services and Rehabilitation	Challenge to authority for correctional officers: A conflicting organizational dilemma.
1980	Poole & Regoli	Criminal Justice Review	Examining the impact of professionalism or cynicism, role conflict and work alienation among prison guards.
1980	Poole & Regoli	Criminology	Role stress, custody orientation and disciplinary actions: A study of prison guards.
1980	Poole & Regoli	Criminology	Work relations and cynicism among prison guards.
1981	Gardner	Corrections Magazine	Guard stress.

<b>Año</b>	<b>Autor/es</b>	<b>Periódico</b>	<b>Título</b>
1981	Johnson & Price	Criminal Justice and Behavior	The complete correctional officer: human service and the human environment of prison.
1981	Kauffman	Journal of Research in Crime and Delinquency	Prison officers' attitudes and perceptions of attitudes: A case of pluralistic ignorance.
1981	Kinsell & Shelden	Corrections Today	A survey of correctional officers at a medium security prison.
1981	Poole & Regoli	Criminology	Alienation in prison: An examination of the work relations of prison guards.
1981	Regoli, Poole & Lotz	Sociological Spectrum	An empirical assessment of the effect of professionalism on cynicism among prison guards.
1981	Shamir & Drory	Criminal Justice and Behavior	Some correlates of prison guards' beliefs.
1981	Ward	Corrections Today	Corrections officers today.
1982	Black	Police Stress	Stress and the correctional officer.
1982	Brodsky	Journal of Prison & Jail Health	Work stress in correctional institutions.
1982	Crouch & Alpert	Criminal Justice and Behavior	Sex and occupational socialization among prison guards: A longitudinal study.
1982	Klofas & Toch	Journal of Research in Crime and Delinquency	The guard subculture myth.
1982	Shamir & Drory	Criminal Justice and Behavior	Occupational tedium among prison officers.
1982	Shamir & Drory	International Journal of Comparative Sociology	A cross-cultural comparison of prison guards' beliefs regarding the rehabilitation potential of the prisoners, the rehabilitation potential of the prison and their supportive role.
1982	Stalgaitis, Meyers & Krisak	Federal Probation	A social learning theory model for reduction of correctional officer stress.
1982	Toch & Klofas	Federal Probation	Alienation and desire for job enrichment among correctional officers.
1983	Cheek & Miller	Journal of Criminal Justice	The experience of stress for correction officers: A double-bind theory of correctional stress.
1983	Freeman & Johnson	Journal of Prison and Jail Health	Health related knowledge, attitudes and practices of correctional officers.
1983	Willet	Canadian Journal of Criminology	Prison guards in private.

<b>Año</b>	<b>Autor/es</b>	<b>Periódico</b>	<b>Título</b>
1984	Alpert	Criminology	The needs of the judiciary and misapplication of social research: the case of female guards in men's prisons.
1984	Etheridge, Hale & Hambrick	Federal Probation	Female employees in all male correctional facilities.
1984	Friel	Canadian Journal of Criminology	Staff perceptions of prisoner life tasks and prisoner perceptions of prisoner life tasks in a Canadian penitentiary.
1984	Hepburn & Crepin	Journal of Social and Personal Relationships	Relationship strategies in a coercive institution: A study of dependence among prison guards.
1984	Hepburn	Journal of Criminal Justice	The erosion of authority and the perceived legitimacy of inmate social protest: A study of prison guards.
1984	Jurik & Halemba	Sociological Quarterly	Gender, working conditions and the job satisfaction of women in a non-traditional occupation: Female correctional officers in men's prisons.
1984	Klofas	International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology	Reconsidering prison personnel: New views of the correctional officer subculture.
1984	McGowan	Administration	The role of the prison officer in the Irish Prison Service.
1984	Morgenbesser	Corrections Today	Psychological screening mandated for New York correctional officer applicants.
1984	Parisi	The Prison Journal	The female correctional officer: Her progress toward and prospects for equality.
1984	Shusman, Inwald & Landa	Criminal Justice and Behavior	Correction officer job performance as predicted by the IPI and the MMPI. A validation and cross-validation study.
1984	Veneziano	Southern Journal of Criminal Justice	Occupational stress and the line correctional officer.
1985	Adwell & Miller	Corrections Today	Occupational burnout.
1985	Crouch	Journal of Criminal Justice	Pandora's Box: Women guards in men's prisons.
1985	Cullen, Link, Wolfe & Frank	Justice Quarterly	The social dimensions of correctional officer stress.
1985	Hepburn	Criminology	The exercise of power in a coercive organization: A study of prison guards.
1985	Horne	Federal Probation	Female correctional officers: A status report.

<b>Año</b>	<b>Autor/es</b>	<b>Periódico</b>	<b>Título</b>
1985	Jurik	Criminology	Individual and organizational determinants of correctional officers' attitudes towards inmates.
1985	Jurik	Social Problems	An officer and a lady: Organizational barriers to women working as correctional officers in men's prisons.
1985	Lombardo	International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology	Group dynamics and the prison guard subculture: Is the subculture an impediment to helping inmates?
1985	Melvin, Gramling & Gardner	Criminal Justice and Behavior	A scale to measure attitudes toward prisoners.
1985	Owen	Crime and Delinquency	Race and gender relations among prison workers.
1985	Wahler & Gendreau	Federal Probation	Assessing correctional officers.
1986	Blau, Light & Chamlin	Work and Occupations	Individual and contextual effects on stress and job satisfaction: A study of prison staff.
1986	Digman, Barrera & West	American Journal of Community Psychology	Occupational stress, social support and burnout among correctional officers.
1986	Hunter	Corrections Today	On the line: Working hard with dignity.
1986	Jurik & Musheno	Justice Quarterly	The internal crisis of corrections: Professionalization and the work environment.
1986	Klofas	International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology	Discretion among correctional officers: The influence of urbanization, age and race.
1986	Lasky, Gordon & Srebalus	Criminal Justice and Behavior	Occupational stressors among federal correctional officers working in different security levels.
1986	Lindquist & Whitehead	Criminal Justice and Behavior	Correctional officers as parole officers: An examination of a community supervision sanction.
1986	Lindquist & Whitehead	Journal of Research in Crime and Delinquency	Correctional officer job burnout: A path model.
1986	Lindquist & Whitehead	Journal of Offender Counseling, Services, and Rehabilitation	Burnout, job stress, and job satisfaction among southern correctional officers: Perceptions and causal factors.
1986	Long, Shouksmith, Voges & Roache	Criminology	Stress in prison staff: An occupational study.

<b>Año</b>	<b>Autor/es</b>	<b>Periódico</b>	<b>Título</b>
1986	Marquart	Criminology	Prison guards and the use of physical coercion as a mechanism of prisoner control.
1986	Marquart	Justice Quarterly	Doing research in prison: The strengths and weaknesses of full participation as a guard.
1986	Whitehead & Lindquist	Journal of Research in Crime and Delinquency	Correctional officer burnout: A path model.
1986	Zupan	Journal of Criminal Justice	Gender-related differences in correctional officers' perceptions and attitudes.
1987	Gerstein, Topp & Correll	Criminal Justice and Behavior	The role of environment and person when predicting burnout among correctional personnel.
1987	Hepburn	Journal of Criminal Justice	The prison control structure and its effects on work attitudes: The perceptions and attitudes of prison guards.
1987	Jurik & Winn	Criminal Justice and Behavior	Describing correctional security dropouts and rejects: An individual or organizational profile?
1987	Jurik, Halemba, Musheno & Boyle	Work and Occupations	Educational attainment, job satisfaction and the professionalization of correctional officers.
1987	Philliber	Justice Quarterly	Thy brother's keeper: a review of the literature on correctional officers.
1987	Whitehead, Lindquist & Klofas	Criminal Justice and Behavior	Correctional officer professional orientation: A replication of the Klofas-Toch measure.
1987	Zimmer	Gender and Society	How women reshape the prison guard role.
1988	Harenstam, Palm & Theorell	Work and Stress: An International Journal of Work, Health and Organisations	Stress, health and the working environment of Swedish prison staff.
1988	Jurik	Sociological Inquiry	Striking a balance: Female correctional officers, gender role stereotypes, and male prisons.
1988	Poole & Pogrebin	Criminal Justice and Behavior	Deputy sheriffs as jail guards: A study of correctional policy orientations and career phases.
1988	Walters	Journal of Crime and Justice	Correctional officers' perceptions of powerlessness.
1989	Cullen, Link, Cullen & Wolfe	Journal of Offender Counseling, Services and Rehabilitation	How satisfying is prison work? A comparative occupational approach.
1989	Cullen, Lutze, Link & Wolfe	Federal Probation	The correctional orientation of prison guards: Do officers support rehabilitation?

<b>Año</b>	<b>Autor/es</b>	<b>Periódico</b>	<b>Título</b>
1989	Harris, Clear & Baird	Justice Quarterly	Have community supervision officers changed their attitudes toward their work?
1989	Kropp, Cox, Roesch & Eaves	International Journal of Law & Psychiatry	The perceptions of correctional officers toward mentally disordered offenders.
1989	Launay & Fielding	The Howard Journal	Stress among prison officers: Some empirical evidence based on self report.
1989	Whitehead & Lindquist	Justice Quarterly	Determinants of correctional officers' professional orientation.
1991	Belknap	Women and Criminal Justice	Women in conflict: an analysis of women correctional officers.
1991	Burton, Ju, Dunaway & Wolfe	International Journal of Comparative and Applied Criminal Justice	The correctional orientation of Bermuda prison guards: an assessment of attitudes toward punishment and rehabilitation.
1991	Culliver, Sigler, & McNeely	International Journal of Comparative and Applied Criminal Justice	Examining prosocial organizational behavior among correctional officers.
1991	Grossi & Berg	International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology	Stress and job satisfaction among correctional officers: An unexpected finding.
1991	Light	Justice Quarterly	Assaults on prison officers: Interactional themes.
1991	Rogers	Journal of Criminal Justice	The effect of educational level on correctional officer job satisfaction.
1991	Van Voorhis, Cullen, Link & Wolfe	Journal of Research in Crime and Delinquency	The impact of race and gender on correctional officers' orientation to the integrated environment.
1991	Walters	American Journal of Criminal Justice	Alienation and the correctional officer: A multivariate analysis.
1991	Wright & Saylor	Justice Quarterly	Male and female employees' perceptions of prison work: Is there a difference?
1992	Benguigui, Chauvenet & Orlic	Droit et Société	Prisons sous surveillance. Les personnel des surveillance des prisons. Essai de sociologie du travail.
1992	Faugeron	Droit et société	Les personnels de surveillance: Entre la méconnaissance et la reconnaissance.
1992	Morrison, Dunne, Fitzgerald & Cloghan	Work and Stress: An International Journal of Work, Health and Organizations	Job design and levels of physical and mental strain among Australian prison officers.
1992	Patterson	Criminal Justice and Behavior	Job experience and perceived job stress among police, correctional, and probation/parole officers.
1992	Stohr, Self & Lovrich	Journal of Criminal Justice	Staff turnover in new generation jails: An investigation of its causes and preventions.

<b>Año</b>	<b>Autor/es</b>	<b>Periódico</b>	<b>Título</b>
1992	Syr	Revue de Science Criminelle et de Droit Pénal Comparé	Surveillant de prison: Une profession en devenir.
1992	Walters	Journal of Offender Rehabilitation	Attitudinal and demographic differences between male and female correctional officers: A study of three Midwestern prisons.
1992	Whitehead & Lindquist	Journal of Criminal Justice	Determinants of probation and parole officer professional orientation.
1992	Wright & Saylor	Journal of Criminal Justice	Comparison of perceptions of the environment between minority and nonminority employees of the Federal Prison System.
1993	Aymard & Lhuillier	Droit et Société	Sécurité et identité professionnelle des personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire.
1993	Chauvenet, Benguigui & Orlic	Revue Française de Sociologie	Les surveillants de prison: Le prix de la sécurité.
1993	Cullen, Latessa Burton & Lombardo	Criminology	The correctional orientation of prison wardens: Is the rehabilitative ideal supported?
1993	Cullen, Latessa, Kopache, Lombardo & Burton	Prison Journal	Prison wardens' job satisfaction.
1993	Hepburn & Knepper	Justice Quarterly	Correctional officers as human services workers: The effect on job satisfaction.
1993	Kommer	The Netherlands Journal of Social Sciences	A Dutch prison officers work: Balancing between prison policy, organizational structure and professional autonomy.
1993	Ortet-Fabregat, Perez & Lewis	Criminal Justice and Behavior	Measuring attitudes toward prisoners. A psychometric Assessment.
1993	Robinson, Porporino & Simourd	The Prison Journal	The influence of career orientation on support for rehabilitation among correctional staff.
1993	Walters	Justice Professional	Gender, job satisfaction, and correctional officers: A comparative analysis.
1993	Woodruff	American Jails	Occupational stress for correctional personnel.
1993	Wright	Journal of Criminal Justice	Correctional employee turnover: A longitudinal study.
1994	Arthur	Federal Probation	Correctional ideology of black correctional officers.

Año	Autor/es	Periódico	Título
1994	Bazemore & Dicker	Journal of Criminal Justice	Explaining detention worker orientation: individual characteristics, occupational conditions, and organizational environment.
1994	Benguigui, Chauvenet & Orlic	Déviance et Société	Les surveillants de prison et la règle.
1994	Blondiau	Revue Pénitentiaire et de Droit Pénal	Le personnel de surveillance des prisons.
1994	Camp	The Prison Journal	Assessing the effects of organizational commitment and job satisfaction on turnover: An event history approach.
1994	Dollard & Winefield	International Journal of Stress Management	Organizational response to recommendations based on a study of stress among correctional officers.
1994	Gross, Larson, Urban & Zupan	American Journal of Criminal Justice	Gender differences in occupational stress among correctional officers.
1994	Wycoff & Skogan	Crime and Delinquency	The effect of a community policing management style on officers' attitudes.
1995	Buendia & Riquelme	Ansiedad y Estrés	Burnout, factores de estrés y locus de control en un grupo de vigilantes de instituciones penitenciarias.
1995	Dollard & Winefield	Anxiety, Stress, and Coping	Trait anxiety, work demand, social support and psychological distress in correctional officers.
1995	Grant	Forum	L'incidence du travail par quart rotatif sur la vie familiale du personnel de correction.
1995	Marquart & Roebuck	The Dilemmas of Corrections: Contemporary Readings	Prison guards and snitches: Social control in a maximum security institution.
1995	Martinez	The Keeper's Voice	Funcionario de prisiones: El "otro" preso.
1995	Svenson, Jarvis, Campbell, Holden, Backs & Lagace	Psychological Reports	Past and current drug use among Canadian correctional officers.
1995	Walters	International Journal of Comparative and Applied Criminal Justice	The custody orientation of correctional officers: An international comparison.
1995	Weekes, Pelletier & Beaudette	International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology	Correctional officers: How do they perceive sex offenders?
1996	Flanagan, Johnson & Bennett	Prison Journal	Job satisfaction among correctional executives: A contemporary portrait of wardens of state prisons for adults.
1996	Goldberg, David, Landre, Goldberg, Dassa & Fuhrer	Scandinavian Journal of Work, Environment & Health	Work conditions and mental health among prison staff in France.

Año	Autor/es	Periódico	Título
1996	Grossi, Keil & Vito	Journal of Crime and Justice	Surviving 'the joint': Mitigating factors of correctional officer stress.
1996	Jackson & Ammen	Journal of Criminal Justice	Race and correctional officers' punitive attitude toward treatment programs for inmates.
1996	Jenne & Kersting	Prison Journal	Aggression and women correctional officers in male prisons.
1996	Robinson, Porporino & Simourd	Federal Probation	Do different occupational groups vary on attitudes and work adjustment in corrections?
1996	Stohr, Lovrich & Wood	Journal of Criminal Justice	Service versus security concerns in contemporary jails: Testing gender differences in training topic assessments.
1996	Triplett, Mullings & Scarborough	Journal of Criminal Justice	Work-related stress and coping among correctional officers: Implications from organizational literature.
1997	Anson, Johnson & Anson	Journal of Offender Rehabilitation	Magnitude and source of general and occupation-specific stress among police and correctional officers.
1997	Applegate, Cullen & Fisher	Federal Probation	Public support for orientation of prison guards: do officers support rehabilitation?
1997	Britton	Criminology	Perceptions of the work environment among correctional officers: Do race and sex matter?
1997	De Diego, Durán, Rius & Enríquez	Boletín Criminológico	El stress asistencial "burnout" en los funcionarios de vigilancia penitenciaria.
1997	Hurst & Hurst	American Journal of Criminal Justice	Gender differences in mediation of severe occupational stress among correctional officers.
1997	Paboojian & Teske	Journal of Criminal Justice	Pre-service correctional officers: What do they think about treatment?
1997	Pogrebin & Poole	Prison Journal	The sexualized work environment: A look at women jail officers.
1997	Robinson, Porporino & Simourd	Crime and Delinquency	The influence of educational attainment and job performance of correctional officers.
1997	Slate & Vogel	Journal of Criminal Justice	Participative management and correctional personnel: A study of the perceived atmosphere for participation in correctional decision making and its impact on employee stress and thoughts of quitting.
1997	Stack & Tsoudis	Archives of Suicide Research	Suicide risk among correctional officers. A logistic regression analysis.
1997	Steenland, Levine, Sieber, Schulte & Aziz	American Journal of Public Health	Incidence of tuberculosis infection among New York State Prison employees.

Año	Autor/es	Periódico	Título
1997	Stohr, Lovrich & Mays	Women and Criminal Justice	Service versus security focus in training assessment: Testing gender differences among women's jail correctional officers.
1997	Tartaglino & Safran	Journal of Occupational and Environmental Medicine	A topography of psychiatric disorders among correction officers.
1997	Wright, Saylor, Gilman & Camp	Justice Quarterly	Job control and occupational outcomes among prison workers.
1998	Chauvenet	Les Cahiers de la Sécurité Intérieure	Guerre et paix en prison.
1998	Dennis	Corrections Today	Here today, gone tomorrow: How management style affects job satisfaction and, in turn, employee turnover.
1998	Dollard & Winefield	Journal of Occupational Health Psychology	A test of demand-control/support model of work stress in correctional officers.
1998	Finn	Federal Probation	Correctional officer stress: A cause for concern and additional help.
1998	Heckert, Jengeleski & Gordon	The Pennsylvania Association on Probation, Parole and Correction Journal	Measuring correctional employees' ideology.
1998	Lhuillier	Les Cahiers de la Sécurité Intérieure	Surveillants de prison, identité professionnelle et crise de légitimité.
1998	Pollack & Sigler	Journal of Criminal Justice	Low levels of stress among Canadian correctional officers in the northern region of Ontario – Perception and causal factors.
1999	Ashforth & Kreiner	The Academy of Management Review	How can you do it? Dirty work and the challenge of constructing a positive identity.
1999	Chauvenet, Orlic & Benguigui	Droit et Société	Le personnel de surveillance des prisons. Essai de sociologie du travail.
1999	Childress, Talucci & Wood	Corrections Today	Fighting the enemy within: Helping officers deal with stress.
1999	Farkas	Journal of Criminal Justice	Correctional officer attitudes toward inmates and working with inmates in a "get tough" era.
1999	Gordon	American Journal of Criminal Justice	Do staff attitudes vary by position? A look at one juvenile correctional center.
1999	Lambert, Barton & Hogan	American Journal of Criminal Justice	The missing link between job satisfaction and correctional staff behavior: The issue of organizational commitment.
1999	McIntyre, Marquart & Brewer	Journal of Criminal Justice	Toward an understanding of the perceptions of HIV/AIDS-related risk among prison officers.

Año	Autor/es	Periódico	Título
1999	Triplett, Mullings & Scarborough	Journal of Criminal Justice	Examining the effect of work-home conflict on work-related stress among correctional officers.
2000	Byrd, Cochran, Silverman & Blount	Journal of Crime and Justice	Behind bars: An assessment of the effects of job satisfaction, job-related stress, and anxiety on jail employees' inclinations to quit.
2000	Cardon	Revue Internationale de Criminologie et de Police Technique et Scientifique	L'introduction en France d'agents féminins parmi le personnel de surveillance de détention "hommes".
2000	Combessie	Informations Sociales	Surveillants de prisons: condamnés à l'obscurité?
2000	Farkas	International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology	A typology of correctional officers.
2000	Farkas	Women and Criminal Justice	Inmate supervisory style: Does gender make a difference?
2000	Hemmens & Stohr	International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology	The two faces of the correctional role: An exploration of the value of the correctional role instrument.
2000	Liebling	Theoretical Criminology	Prison officers, policing and the use of discretion.
2000	Lourel	Revue Internationale de Criminologie et de Police Technique et Scientifique	Exercice professionnel du personnel de surveillance des prisons françaises. de la transgression des normes à l'application des lois: négocier pour mieux régner?
2000	Mitchell, MacKenzie, Styve & Gover	Justice Quarterly	The impact of individual, organizational, and voluntary turnover among juvenile correctional staff members.
2000	Schaufeli & Peeters	International Journal of Stress Management	Job stress and burnout among correctional officers: A literature review.
2000	Stohr, Hemmens, Kifer & Schoeler	Prison Journal	We know it, we just have to do it: Perceptions of ethical work in prisons and jails.
2001	Appelbaum, Hickey & Packer	Psychiatric Services	The role of correctional officers in multidisciplinary mental health care in prisons.
2001	Black	Corrections Today	Correctional employee stress and strain.
2001	Camp, Saylor & Wright	Justice Quarterly	Racial diversity of correctional workers and inmates: Organizational commitment, teamwork, and workers' efficacy in prisons.
2001	Farkas	Corrections Management Quarterly	Correctional officers. What factors influence work attitudes?

<b>Año</b>	<b>Autor/es</b>	<b>Periódico</b>	<b>Título</b>
2001	Griffin	Journal of Criminal Justice	Job satisfaction among detention officers: Assessing the relative contribution of organizational climate variables.
2001	Hemmens & Stohr	Corrections Management Quarterly	Correctional staff attitudes regarding the use of force in corrections.
2001	Lambert	American Journal of Criminal Justice	To stay or quit: A review of the literature on correctional officer turnover.
2001	Maahs & Pratt	Corrections Management Quarterly	Uncovering the predictors of correctional officers' attitudes and behaviors: A meta-analysis.
2001	Rotily, Prudhomme, Pardal, Hariga, Iandolo, Papadourakis, & Moatti	Santé Publique	Connaissances et attitudes du personnel de surveillance pénitentiaire face au VIH et/ou sida: Une enquête européenne.
2002	Collins	Corrections Today	Traditional warrior ethics in modern correctional training.
2002	Delprino	National Institute of Justice, U.S. Department of Justice	Work and family support services for correctional officers and their family members: A national survey.
2002	Fernandes, Neto, Sena, Leal, Carneiro & Costa	Cadernos de Saúde Pública	Trabalho e cárcere: um estudo com agentes penitenciários da Região Metropolitana de Salvador, Brasil.
2002	Griffin	Criminal Justice and Behavior	The influence of professional orientation on detention officers' attitudes toward the use of force.
2002	Hemmens, Stohr, Schoeler & Miller	Journal of Criminal Justice	One step up, two steps back: The progression of perceptions of women's work in prisons and jails.
2002	Lambert, Hogan & Barton	Corrections Compendium	Building commitment among correctional staff: The issue of feedback, promotional opportunities, and organizational fairness.
2002	Lambert, Hogan & Barton	Criminal Justice and Behavior	Satisfied correctional staff: A review of the literature on the correlates of correctional staff job satisfaction.
2002	Lambert, Hogan & Barton	Criminal Justice and Behavior	Satisfied correctional staff: A review of the literature on the antecedents and consequences of correctional staff job satisfaction.
2002	Morgan, Van Haveren & Pearson	Criminal Justice Behavior	Correctional officer burnout: Further analyses.
2002	Slate, Vogel & Johnson	Corrections Management Quarterly	To quit or not to quit: Perceptions of participation in correctional decision making and the impact of organizational stress.

<b>Año</b>	<b>Autor/es</b>	<b>Periódico</b>	<b>Título</b>
2002	Vacheret	Déviance et Société	Relations sociales en milieu carcéral. Une étude des pénitenciers canadiens.
2002	Vartia & Hyyti	European Journal of Work and Organizational Psychology	Gender difference in workplace bullying among prison officers.
2003	Auerbach, Quick & Pegg	Journal of Criminal Justice	General job stress and job-specific stress in juvenile correctional officers.
2003	Carlson, Anson & Thomas	The Prison Journal	Correctional officer burnout and stress: Does gender matter?
2003	Gordon, Moriarty & Grant	Criminal Justice and Behavior	Juvenile correctional officers' perceived fear and risk of victimization: Examining individual and collective levels of victimization in two juvenile correctional centers in Virginia.
2003	Kifer, Hemmens & Stohr	Criminal Justice Review	The goal of corrections: Perspectives from the line.
2003	Kim, Devalve, Elizabeth & Johnson	The Prison Journal	Women wardens: Results from a national survey of state correctional executives.
2003	Lambert	Journal of Criminal Justice	Justice in corrections: An exploratory study of the impact of organizational justice on correctional staff.
2003	Savicki, Cooley & Gjesvold	Criminal Justice and Behaviour	Harassment as a predictor of job burnout in correctional officers.
2003	Tracy	Corrections Today	Correctional contradiction: A structural approach to addressing officer burnout.
2003	Worley, Marquart & Mullings	Deviant Behavior	Prison guard predators: an analysis of inmates who established inappropriate relationships with prison staff, 1995-1998.
2004	Armstrong & Griffin	Journal of Criminal Justice	Does the job matter? Comparing correlates of stress among treatment and correctional staff in prisons.
2004	Callahan	International Journal of Forensic Mental Health	Correctional officer attitudes toward inmates with mental disorders.
2004	Carlson, Thomas & Anson	Journal of Offender Rehabilitation	Cross-gender perceptions of corrections officers in gender-segregated prisons.
2004	Crawley	Punishment and Society	Emotion and performance: prison officers and the presentation of self in prisons.
2004	Dowden & Tellier	Journal of Criminal Justice	Predicting work related stress in correctional officers: A meta-analysis.
2004	Dvoskin & Spiers	Psychiatric Quarterly	On the role of correctional officers in prison mental health.

Año	Autor/es	Periódico	Título
2004	Hill	Corrections Compendium	Survey summary: Correctional officers.
2004	Hogan, Lambert, Hepburn, Cullen & Burton	Women and Criminal Justice	Is there a difference? Exploring male and female corrections officers' definition of and response to conflict situations.
2004	Lambert	Prison Journal	The impact of job characteristics on correctional staff members.
2004	Lambert, Hogan & Barton	Criminal Justice Review	The nature of work-family conflict among correctional staff: An exploratory examination.
2004	Lambert, Reynolds, Paoline & Watkins	Journal of Crime and Justice	The effects of occupational stressors on jail staff job satisfaction.
2004	Malochet	Sociologie du Travail	À l'école de la détention. Quelques aspects de la socialisation professionnelle des surveillants de prison.
2004	Moon & Maxwell	Journal of Criminal Justice	The sources and consequences of corrections officers' stress: A South Korean example.
2004	Moon & Maxwell	International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology	Assessing the correctional orientation of corrections officers in South Korea.
2004	Przygodzki-Lionet & Noël	Psychologie Française	Individu dangereux et situations dangereuses: les représentations sociales de la dangerosité chez les citoyens, les magistrats et les surveillants de prison.
2005	Bourbonnais, Malenfant, Vézina, Jauvin & Brisson	Revue Epidemiol Sante Publique	Les caractéristiques du travail et la santé des agents en services de détention.
2005	Boyd & Grant	<b>Criminal Behaviour &amp; Mental Health</b>	Is gender a factor in perceived <b>prison officer</b> competence? Male prisoners' perceptions in an English dispersal <b>prison</b> .
2005	Cantisano & Domínguez	Revista Mexicana de Psicología	El síndrome de burnout y sus efectos en la salud: El papel de la ruptura de contrato psicológico en una muestra de funcionarios de prisiones españolas
2005	Cardenal & Alonso	Apuntes de Psicología	Un estudio sobre la incidència del burnout entre los trabajadores del Centro Penitenciario de Huelva.
2005	Gonçalves & Vieira	Temas Penitenciários	Atitudes face aos reclusos em guardas prisionais: implicações para a formação do pessoal penitenciário.

<b>Año</b>	<b>Autor/es</b>	<b>Periódico</b>	<b>Título</b>
2005	Griffin, Armstrong& Hepburn	Criminal Justice Review	Correctional officers' perceptions of equitable treatment in the "masculinized" prison environment.
2005	Griffin & Hepburn	Journal of Criminal Justice	Side-bets and reciprocity as determinants of organizational commitment among correctional officers.
2005	Lambert & Paoline	Punishment & Society	The impact of medical issues on the job stress and job satisfaction of jail staff.
2005	Lambert, Edwards, Camp & Saylor	Journal of Criminal Justice	Here today, gone tomorrow, back again the next day: Antecedents of correctional officer absenteeism.
2005	Lambert, Hogan, Paoline & Clarke	Security Journal	The impact of role stressors on job stress, job satisfaction, and organizational commitment among private prison staff.
2005	Lambert, Hogan, Paoline & Baker	Journal of Crime and Justice	The good life: The impact of job satisfaction and occupational stressors: An exploratory study.
2005	Malochet	Sociétés Contemporaines	Dans l'ombre des hommes. La féminisation du personnel de surveillance du prisons pour hommes.
2005	Rader	Women & Criminal Justice	Surrendering the solidarity: Considering the relationships among women correctional officers.
2005	Sotomayor & Pombar	Apuntes de Psicología	Un estudio sobre la incidencia del burnout entre los trabajadores del centro penitenciario de Huelva.
2005	Topa & Morales	Revista Mexicana de Psicología	El síndrome de burnout y sus efectos en la salud: el papel de la ruptura de contrato psicológico en una muestra de funcionarios de prisiones españolas.
2006	Blevins, Cullen, Frank, Sundt & Holmes	Journal of Offender Rehabilitation	Stress and satisfaction among juvenile correctional workers: A test of competing models.
2006	Botha & Pienaar	Journal of Criminal Justice	South African correctional official stress: The role of psychological strengths.
2006	Camp & Lambert	Criminal Justice Policy Review	The influence of organizational incentives on absenteeism: sick leave use among correctional workers
2006	Carlson & Thomas	Journal of offender Rehabilitation	Burnout among prison caseworkers and corrections officers.
2006	Castle & Martin	American Journal of Criminal Justice	Occupational hazard: Predictors of stress among jail correctional officers
2006	Gordon	Criminal Justice Studies	Correctional officer control ideology: Implications for understanding a system.

<b>Año</b>	<b>Autor/es</b>	<b>Periódico</b>	<b>Título</b>
2006	Griffin	Journal of Contemporary Criminal Justice	Gender and stress: A comparative assessment of stress among correctional officers.
2006	Hernandez, Fernandez, Ramos & Contador	International Journal of Clinical and Health Psychology	El síndrome de burnout en funcionários de vigilância de un centro penitenciário.
2006	Higgins & Tewksbury	American Journal of Criminal Justice	Prison staff and work stress: The role of organizational and emotional influences.
2006	Hogan, Lambert, Jenkins & Wambold	Journal of Contemporary Criminal Justice	The impact of occupational stressors on correctional staff organizational commitment: A preliminary study.
2006	Lambert & Hogan	Professional Issues in Criminal Justice	Possible antecedents of correctional staff work on family conflict.
2006	Lambert	Applied Psychology in Criminal Justice	I want to leave: A test of a model of turnover intent among correctional staff.
2006	Lambert, Hogan, & Allen	American Journal of Criminal Justice	Correlates of correctional officer job stress: The impact of organizational structure.
2006	Lambert, Hogan, Camp & Ventura	Criminology and Criminal Justice: An International Journal	The impact of work-family conflict on correctional staff: A preliminary study among private prison staff.
2006	Magrouti	Travailler	Un métier pour les durs. Entretien avec un chef de service pénitentiaire.
2006	Malochet	Les Cahiers de la Sécurité	Sécurité et réinsertion à l'épreuve du genre: La double mission des surveillant(e)s de prison aujourd'hui.
2006	Paoline, Lambert & Hogan	The Prison Journal	A calm and happy keeper of the keys: the impact of ACA views, relations with coworkers, and policy views on the job stress and job satisfaction of correctional staff.
2006	Scott	Prison Service Journal	The caretakers of punishment: Prison officer personal authority and the rule of law.
2006	Tewksbury & Higgins	American Journal of Criminal Justice	Prison staff and work stress: The role of organizational and emotional influences.
2006	Tewksbury & Higgins	Criminal Justice Policy Review	Examining the effect of emotional dissonance on work stress and satisfaction with supervisors among correctional staff.
2006	Tewksbury & Collins	The Prison Journal	Aggression levels among correctional officers.
2006	Worley & Cheeseman	Deviant Behavior	Guards as embezzlers: the consequences of 'nonshareable' problems in prison settings.

<b>Año</b>	<b>Autor/es</b>	<b>Periódico</b>	<b>Título</b>
2007	Bourbonnais, Jauvin, Dussault & Vézina	International Journal of Law and Psychiatry	Psychosocial work environment, interpersonal violence at work and mental health among correctional officers.
2007	Brough & Williams	Criminal Justice and Behavior,	Managing occupational stress in a high risk industry: Measuring the job demands of correctional officers.
2007	Dubois	Deviance et Société	Le phénomène des pairs et des impairs: analyse organisationnelle d'un quartier de détention pour femmes.
2007	Garner, Knight,& Simpson	International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology	Burnout among corrections-based drug treatment staff: Impact of individual and organizational factors.
2007	Gordon	Professional Issues in Criminal Justice	The examination of correctional officers' organizational commitment.
2007	Keinan & Malach-Pines	Criminal Justice and Behavior	Stress and burnout among prison personnel: Sources, outcomes, and intervention strategies.
2007	Kjelsberg, Skoglund& Rustad	BioMed Central Public Health	Attitudes towards prisoners, as reported by prison inmates, prison employees and college students.
2007	Lambert, Cluse-Tolar & Hogan	Applied Psychology in Criminal Justice	This job is killing me: the impact of characteristics on correctional staff job stress.
2007	Lambert, Hogan& Griffin	Journal of Criminal Justice	The impact of distributive and procedural justice on correctional staff job stress, job satisfaction, and organizational commitment.
2007	Lambert, Paoline, Hogan & Baker	Western Criminology Review	Gender similarities and differences in correctional staff work attitudes and perceptions of the work environment.
2007	Malochet	Travail, Genre et Sociétés	Des femmes dans la maison des hommes. L'exemple des surveillantes de prison.
2007	Neveu	Journal of Organizational Behavior	Jailed resources: Conservation of resources theory as applied to burnout among prison guards.
2008	Castle	Criminal Justice Review	Satisfied in jail? Exploring the predictors of job satisfaction among jail officers.
2008	Dial & Johnson	Crime, Justice and the Law	I can't get no satisfaction: the role of supervisory support on correctional officer stress and job satisfaction.
2008	Dial & Johnson	Professional Issues in Criminal Justice	Working within the walls: The effect of "care" from co-workers on correctional employees.
2008	Dial, Thompson, & Johnson	Corrections Compendium	Effect of 'care' from immediate supervisors on correctional employees.

<b>Año</b>	<b>Autor/es</b>	<b>Periódico</b>	<b>Título</b>
2008	Getahun, Sims & Hummer	Professional Issues in Criminal Justice	Job satisfaction and organizational commitment among probation and parole officers: A case study.
2008	Ghaddar, Mateo, & Sanchez	Journal of Occupational Health	Occupational stress and mental health among correctional officers: a cross-sectional study.
2008	Lambert	Professional issues in Criminal Justice	The effect of job involvement on correctional staff.
2008	Lambert, Hogan & Griffin	Criminal Justice and Behavior	Being the good soldier: Organizational citizenship behavior and commitment among correctional staff.
2008	Lambert, Hogan, Barton, Jiang & Baker	American Journal of Criminal Justice	The impact of punishment and rehabilitation views on organizational commitment among correctional staff: A preliminary study.
2008	Lambert & Paoline	Criminal Justice Review	The influence of individual, job and organization characteristics on correctional staff job stress, job satisfaction, and organizational commitment.
2008	Lambert, Hogan, Paoline & Stevenson	Journal of Applied Security Research	I want to know and I want to be part of it: The impact of instrumental communication and integration on private prison staff.
2008	Lambert, Jiang & Hogan	Professional Issues in Criminal Justice	The issue of trust in shaping the job stress, job satisfaction, and organizational commitment of correctional staff.
2008	Swenson, Waseleski & Hartl	Journal of Correctional Health Care	Shift work and correctional officers: Effects and strategies for adjustment.
2008	Tait	Prison Service Journal	Care and the prison officer: Beyond turnkeys and care bears.
2009	Bravo-Mehmedbasic, Salcic, Kucukalic, Fadilpasic, Cakovic, Mehmedika-Suljic & Masic	Materia Socio-Medica	Impact of psychoeducation on professional stress reduction within prison guards.
2009	Hogan, Lambert, Jenkins & Hall	American Journal of Criminal Justice	The impact of job characteristics on private prison staff: why management should care.
2009	Lambert & Hogan	Journal of Applied Security Research	Creating a positive workplace experience: The issue of support from supervisors and management in shaping the job stress, job satisfaction, and organizational commitment of private correctional staff.
2009	Lambert, Hogan & Tucker	The Prison Journal	Problems at work: Exploring the correlates of role stress among correctional staff.

<b>Año</b>	<b>Autor/es</b>	<b>Periódico</b>	<b>Título</b>
2009	Lambert, Hogan, Tucker & Jenkins	American Journal of Criminal Justice	The impact of the work environment on prison staff: The issue of consideration, structure, job variety, and training.
2009	Leonard & Kenny	The Journal of Social Criminology	Developing integrity-based training and teambuilding capacities amongst recruit prison officers.
2009	Malochet	Éducation Permanente	Peut-on former les surveillants de prison?
2009	Morgan	American Jails	Correction officer stress 1977-2007: A review of the literature.
2009	O'Hara	The Journal of Social Criminology	What is the significance of care work for prison officers? Comparing social care and custodial care.
2009	Parker	Psychiatric Services	Impact of a mental health training course for correctional officers on a special housing unit.
2009	Reagan	The Journal of Social Criminology	Occupational stress amongst prison officers.
2009	Smith, Applegate, Sitren & Springer	Journal of Criminal Justice	The limits of individual control? Perceived officer power and probationer compliance.
2009	Spearit	Berkeley Journal of Criminal Law	Mental illness in prison: Inmate rehabilitation and correctional officers in crisis.
2009	Sundt	Federal Probation	Good job or dirty work? Public perceptions of correctional employment.
2009	Taxman & Gordon	Criminal Justice and Behavior	Do fairness and equity matter? An examination of organizational justice among correctional officers in adult prisons.
2009	Udechukwu	Public Personnel Management	Correctional officer turnover: Of Maslow's needs hierarchy and Herzberg's motivation theory.
2009	Wells, Minor, Angel, Matz & Amato	Criminal Justice and Behavior	Predictors of job stress among staff in juvenile correctional facilities.
2009	Young & Antonio	Corrections Compendium	Correctional staff attitudes after one year of employment: perceptions of leniency and support for inmate rehabilitation.
2009	Young, Antonio & Wingard	Journal of Criminal Justice	How staff attitude and support for inmate treatment and rehabilitation differs by job category: An evaluation of findings from Pennsylvania's Department of Corrections' employee training curriculum 'Reinforcing Positive Behavior'.
2010	Coelho & Gonçalves	The Howard Journal	Prison guards' attitudes towards the prevention of sexual contacts between inmates.

Año	Autor/es	Periódico	Título
2010	Gonçalo, Gomes, Barbosa & Afonso	Análise Psicológica	Stresse ocupacional em forças de segurança: Um estudo comparativo.
2010	Gras & Boutin	Cahiers de la Sécurité	Qui devient surveillant de prison ? Etude sur le profil sociodémographique des élèves surveillants pénitentiaires 1968-2009.
2010	Griffin, Hogan, Lambert, Tucker-Gail & Baker	Criminal Justice and Behavior	Job involvement, job stress, job satisfaction, and organizational commitment and the burnout of correctional staff.
2010	Lambert & Hogan	Criminal Justice Policy Review	Wanting change: the relationship of perceptions of organizational innovation with correctional staff job stress, job satisfaction, and organizational commitment.
2010	Lambert, Altheimer & Hogan	Criminal Justice and Behavior	Exploring the relationship between social support and job burnout among correctional staff: An exploratory study.
2010	Lambert, Hogan, Altheimer & Wareham	Criminal Justice Review	The effects of different aspects of supervision among female and male correctional staff: A preliminary study.
2010	Lambert & Paoline	Journal of Criminal Justice	Take this job and shove it: Turnover intent among jail staff.
2010	Matthews, Monk-Turner & Sunter	Gender Issues	Promotional opportunities: How women in corrections perceive their chances for advancement at work.
2010	Moulin & Sévin	Criminologie	Relations professionnelles en établissement pénitentiaire.
2010	Pochard	Pouvoirs	Les gardiens de prison.
2010	Summerlin, Oehme, Stern & Valentine	Journal of Human Behavior in the Social Environment	Disparate levels of stress in police and correctional officers: Preliminary evidence from a pilot study on domestic violence.
2011	Boudoukha, Hautekeete, Abdelaoui, Groux & Garay	L'Encephale: Revue de psychiatrie clinique biologique et thérapeutique	Burnout et victimisations: Effets des agressions des personnes détenues envers les personnels de surveillance.
2011	Cheeseman, Kim, Lambert & Hogan	Journal of Crime and Justice	These clients are criminals: The effect of correctional officer perceptions of inmates on overall job satisfaction.
2011	Crewe, Liebling & Hulley	Australian and New Zealand Journal of Criminology	Staff culture, use of authority and prisoner quality of life in public and private sector prisons.
2011	Gatotoh, Omulema & Nassiuma	International Journal of Humanities and Social Science	Correctional attitudes: An impetus for a paradigm shift in inmates rehabilitation.

Año	Autor/es	Periódico	Título
2011	Ghaddar, Ronda, Nolasco, Alvares, & Mateo	Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress	Exposure to psychosocial risks at work in prisons: Does contact with inmates matter? A pillow study among prison workers in Spain.
2011	Lambert, Hogan, Cheeseman	Journal of Applied Security Research	The effects of job involvement on private correctional staff: A preliminary study.
2011	Moulin, Sévin & Senon	Pratiques Psychologiques	Conflictualisation psychique des positions professionnelles des surveillants en établissement pénitentiaire.
2011	Tait	European Journal of Criminology,	A typology of prison officer approaches to care.
2011	Worley & Worley	Deviant Behavior	Guards gone wild: A self-report study of correctional officer misconduct and the effect of institutional deviance on 'care' within the Texas prison system.
2012	Atkinson & Mann	Journal of Forensic Psychiatry & Psychology	Prison officers as observers of offence paralleling behaviours: an untapped resource?
2012	Cheeseman & Downey	The Prison Journal	Talking 'bout my generation': The effect of "generation" in correctional employee perceptions of work stress and job satisfaction.
2012	Lai, Wang & Kellar	International Journal of Comparative and Applied Criminal Justice	Workplace violence in correctional institutions in Taiwan: A study of correctional officers' perceptions.
2012	Lambert, Hogan, Cheeseman, Jiang & Khondaker	The Prison Journal	Is the job burning me out? An exploratory test of the job characteristics model on the emotional burnout of prison staff.
2012	Valentine, Oehme & Martin	Journal of Family Violence	Correctional officers and domestic violence: Experiences and attitudes.
2013	Bruhn	Journal of Scandinavian Studies in Criminology & Crime Prevention	Gender relations and division of labour among prison officers in Swedish male prisons.
2013	Collins, Iannacchione, Hudson, Stohr & Hemmens	Journal of Crime and Justice	A comparison of jail inmates and staff correctional goal orientations: results from cross the line
2013	Gordon, Proulx & Grant	American Journal of Criminal Justice	Trepidation among the 'keepers': Gendered perceptions of fear and risk of victimization among corrections officers.

Año	Autor/es	Periódico	Título
2013	Ibsen	Law and Social Inquiry	Ruling by favors: Prison guards? Informal exercise of institutional control.
2013	Janicaud	Champ pénal/Penal field	La construction sociale de la paranoïa pénitentiaire. L'exemple des surveillants de prison au sein des unités hospitalières sécurisées interrégionales.
2013	Misis, Kim, Cheeseman, Hogan & Lambert	Sage	The impact of correctional officer perceptions of inmates on job stress.
2013	Reid	Yale Law Journal	The prison rape elimination act (PREA) and the importance of litigation in its enforcement: Holding guards who rape accountable.
2013	Worley & Worley	Criminal Justice Studies	Games guards play: A self-report study of institutional deviance within the Texas Department of Criminal Justice.
2014	Alves & Binder	Revista Brasileira de Saúde Ocupacional	Trabalhar em penitenciárias: violência referida pelos trabalhadores e (in) satisfação no trabalho.
2014	Baker, Gordon & Taxman	Justice Quarterly	A hierarchical analysis of correction officers' procedural judgments of correctional institutions: Examining the influence of transformational leadership.
2014	Blair, Black & Long	The Journal of Sociology and Social Welfare	The state correction officer as keeper and counselor: An empirical investigation of the role.
2014	Griffin, Hogan & Lambert	Criminal Justice and Behavior	Career stage theory and turnover intent among correctional officers.
2014	Mauricio & Amaya	<i>Revista Colombiana de Psiquiatría</i>	Síndrome de burnout en guardianes penitenciarios, Bucaramanga, Colombia.
2014	Stichman & Gordon	Journal of Crime and Justice	A preliminary investigation of the effect of correctional officers' bases of power on their fear and risk of victimization.
2014	Vickovic & Griffin	Criminal Justice Policy Review	A comparison of line and supervisory officers and the impact of support on commitment to the prison organization.
2015	Gordon & Baker	Criminal Justice Policy Review	Examining correctional officers' fear of victimization by inmates. The influence of fear facilitators and fear inhibitors.
2015	Kolind	International Journal of Drug Policy	Editor's choice: Drugs and discretionary power in prisons: The officer's perspective.
2015	Lewis	Mother Jones	The end of punishment: what if teachers, prison guards, and parents have been thinking about discipline all wrong?

Reunimos un conjunto de estudios publicados durante 57 años (1958-2015), que aunque puedan no representar la totalidad de los trabajos en este ámbito (Tabla 1), muestran la predominancia de determinados temas en el ámbito de los estudios desarrollados con guardias de prisiones. Nuestra recopilación indica como más frecuentes las investigaciones que inciden sobre la orientación profesional adoptada (punitiva frente a rehabilitadora), la actitud hacia los internos (positiva frente a negativa), estrés laboral y burnout. En menor número, encontramos también estudios dedicados a la satisfacción laboral, cuestiones relacionadas con el trabajo femenino en el universo tradicionalmente masculino (prisión), subcultura y dinámica en este grupo profesional, dificultades familiares, turnover, absentismo y salud mental.

**Tabla 2 - Disertaciones de Máster y Doctorado (no publicadas) sobre el guardia de prisiones con muestras portuguesas**

Año	Autor	Institución Académica	Título
2008	Afonso	Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa.	Burnout e o significado do trabalho: A importância das redes sociais em guardas prisionais.
2008	Coelho	Universidade do Minho.	Atitudes de guardas prisionais relativamente a contactos sexuais entre reclusos e à sua prevenção.
2011	Pereira	Universidade do Porto.	Ser guarda prisional. O informal na formação das identidades profissionais dos guardas prisionais.
2012	Barradas	ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa.	As representações sociais dos guardas prisionais: estudo de caso do Estabelecimento Prisional do Linhó.
2012	Torrão	Universidad de Huelva.	Formación, desarrollo profesional y social de la profesión de guardia de prisiones en Portugal.
2013	Arruda	Universidade do Açores.	Stresse, burnout e estratégias de coping nos guardas prisionais da região autónoma dos Açores.
2013	Varão	Universidade dos Açores.	Conceções dos guardas prisionais acerca de grupos de reclusos diferenciados pela natureza do crime cometido.
2014	Cardoso	Universidade Lusófona do Porto.	Guardas Prisionais ‘presos’ ao burnout: Estudo comparativo em EP’s de alta e média segurança, com elevado e médio grau de complexidade de gestão.
2014	Costa	Universidade do Minho.	Presos sem serem presos: Representações sociais sobre a profissão e a vida prisional em guardas prisionais.

Este análisis ofrece una idea global, aunque genérica, sobre la investigación que está teniendo lugar en este ámbito y colabora en las elecciones y futuras decisiones destinadas a progresar en dirección hacia nuevas metas y diferentes objetivos de estudio.

Cabe señalar que la mayoría de estas disertaciones (Tabla 2) fueron realiza-

das por efectivos del Cuerpo de la Guardia de Prisiones, representando la inversión de estos profesionales, tanto en términos de desarrollo académico y personal, como en términos de conciencia crítica ante su campo profesional. Estas contribuciones configuran narrativas pensadas y actuadas para la deconstrucción de los prejuicios instalados dentro y fuera del sistema penitenciario.

## **2.2. Deficiencias en la investigación**

La búsqueda bibliográfica para el presente trabajo colocó de manifiesto la dificultad en efectuar una recolección de datos actualizados y satisfactorios, sea porque los cuestionamientos en esta materia permanecen ceñidos al medio penitenciario, sea porque el ámbito de investigación, específicamente, los guardias de prisiones se encuentra alejado o inaccesibles a los investigadores.

De hecho señalamos carencias en distintas áreas de interés cuya investigación aportaría explicaciones útiles al evolucionar del sistema penitenciario consignado a dirigir todos los recursos humanos y materiales en la ejecución ajustada, equilibrada y resocializadora de las personas penadas.

A continuación enumeramos algunas áreas de investigación potenciales que gostaríamos de ver implementadas junto de los guardias de prisiones: autoconcepto y estilos coping; la influencia del contexto cultural y procesos de socialización laboral; estilos de liderazgo y expectativas de carrera; psicopatología/salud mental; rasgos de personalidad; dilemas y conductas éticas. Las indicaciones dejadas atrás pueden favorecer las lecturas futuras hacia el agente penitenciario en su entorno laboral, sin que se terminen las propuestas.



## Capítulo II: Variables en estudio

En este capítulo se aborda los conceptos que predominan y componen los cuadros de teóricos de las variables elegidas. Puesto que sobre ellos se constituyó la estructura de planteamiento para trazar los intereses de investigación, las teorías más relevantes y actuales, los factores, características y consideraciones de relieve.

### 1. Modelo explicativo de las variables elegidas

Las actitudes hacia la reclusión de los guardias de prisiones, por su pertinencia en el universo y funcionamiento penitenciario, establecieron el punto de partida para el diseño del presente estudio (Gonçalves & Vieira, 2005; Melvin, Gramling & Gardner, 1985; Teske & Williamson, 1979).

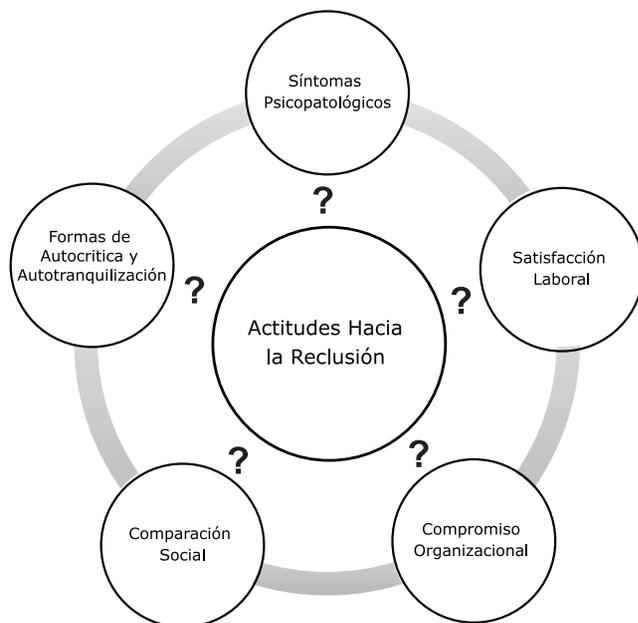


Figura 1 - Modelo explicativo de las variables elegidas

Las investigaciones analizadas destacaron la necesidad de un enfoque múltiple (Crawley & Crawley, 2008; Farkas, 1999; Jacobs & Retsky, 1975; Jurik, 1985b; Van Voorhis, Cullen, Link & Wolfe, 1991), considerando variables organizacionales (Cascio & Aguinis, 2008), como satisfacción laboral y compromiso organizacional, en concomitancia con variables psicosociales, como son las formas de autocrítica y autotranquilización, comparación social y síntomas psicopatológicos (Figura 1). Probar la influencia de estas variables en las actitudes hacia la reclusión, así como estimar de qué forma las relaciones entre estas variables influyen en las actitudes hacia la reclusión, ocupará las siguientes páginas. Subyacente, se encuentra la convicción de que será útil para la calidad humana y organizacional del sistema penitenciario, comprender las Actitudes Hacia la Reclusión del guardia de prisiones.

## **2. Variable criterio: Actitudes Hacia la Reclusión**

Desde el punto de vista de la psicología social, el concepto de actitud y su conexión causal al comportamiento de los individuos despertó el interés y conquistó a varios investigadores. ¿Cuál es la causalidad y cuáles son los procesos que se pueden encontrar en la relación entre las actitudes y los comportamientos? Esta, entre otras cuestiones, guía el trabajo y estudios de diversos autores (Fazio, 1990).

La investigación es la correspondencia entre determinados patrones generales de comportamiento y patrones de actitud específicos, y parece ser que los niveles concretos de actitudes predicen los comportamientos que les corresponden. Ante “un amplio catálogo de variables identificadas como moderadoras en la relación actitud-comportamiento” (Fazio, 1990, p. 77) proseguimos, así, a la comprensión del tema en análisis, considerando la variable dependiente en estudio: Actitudes Hacia la Reclusión.

La discusión promovida en torno a los factores presentes en la relación de la actitud y de la acción dio paso a dos modelos explicativos “que se distinguen por medio de la acción específica que implica una decisión consciente o, alternatively, una reacción espontánea de la percepción individual a una situación inmediata” (Fazio, 1990, p. 78). De hecho, en el primer caso — Modelo de Proceso Espontáneo (MPE) — la reacción espontánea se produce en ausencia de consideración de las circunstancias y consecuencias de la respuesta conductual. En el Modelo de Procesamiento Deliberado (MPD), por el contrario, el tema analizará y reflexionará sobre las ventajas y desventajas de la situación para la toma de decisiones y las consecuencias de los comportamientos que se deben adoptar (Fazio, 1990).

Será importante también tener en cuenta que el ser humano se encuentra incluido en su universo social, imbuido de la narrativa normativa vigente, que a menudo se traduce en reacciones espontáneas. De igual forma, la información que posee el individuo se almacena en la memoria, interviniendo en la percepción y en las lecturas que el individuo hace de la realidad, en muchos casos de forma automáti-

ca. En palabras de Fazio (1990), “gran parte de nuestro comportamiento es más espontáneo que el resultado de un proceso planificado de reflexión” (p. 78), facilitando de esta manera la agilidad de las interacciones cotidianas. Desde este punto de vista (MPE):

El modelo postula que el comportamiento social de un individuo ocurre en función de la percepción individual de las situaciones inmediatas en que se produce la actitud objetiva. Puesto que las situaciones son a veces ambiguas y el estímulo social tiene múltiples significados, es necesario que el individuo presente un cierto grado de interpretación. Tal definición del evento se presume que determinará la dirección y la naturaleza del comportamiento individual en la situación inmediata (p. 79).

En este escenario, la percepción y comprensión de la realidad que es congruente con las actitudes, parece ser responsable de la consistencia entre la actitud y el comportamiento mostrado por el sujeto. No obstante, parece que estamos ante una influencia recíproca, puesto que la propia “actitud individual es también un constructo que puede guiar las percepciones” (Fazio, 1990, p. 80), condicionando la lectura y evaluación de los acontecimientos. De forma que “las personas con diferentes actitudes hacia temas u objetivos específicos expresan diferentes percepciones y opiniones sobre la misma información” (p. 81), lo que lleva, por tanto, a procesos de actitud-acción diferenciados.

Olson y Zanna (1993) se refieren al modelo social cognitivo de Pratkanis y Greenwald (1989) por su carácter integrador de los aspectos representativos y de evaluación de las actitudes. Desde este punto de vista “las actitudes proporcionan estrategias simples de resolución de problemas, la organización de eventos en la memoria y el mantenimiento la autoestima (...), se pueden ver las actitudes como representación de evaluaciones, que desempeñan un papel fundamental en la relación del individuo con el mundo social” (Olson & Zanna, 1993, p. 120). “Las asociaciones mentales robustas sirven como una importante fuente de identidad, resistentes a los cambios y ejercen un efecto generalizado en las percepciones y en las conductas” (p. 123).

Otros panoramas sociales sugieren planificación, deliberación e intencionalidad, colocando el sujeto en el centro de la toma de decisión, “involucrando el escrutinio de información disponible y análisis de los aspectos positivos y negativos, de los costes y de los beneficios (...) atributos específicos (...) potenciales consecuencias” (Fazio, 1990, p. 89) para fundamentar la elección. En este modelo (MPD) “la actitud sobre el comportamiento surge de las creencias acerca de los resultados probables de esas actividades y la evaluación subjetiva de los resultados” (p. 89). El temor por parte del sujeto, de resultados inválidos o poco favorables en el ámbito de la toma de decisiones desempeña un papel importante en la promoción de análisis deliberativo.

El pensamiento de Fazio (1990) tiene sus raíces en la Teoría de la Acción Fundamentada de Ajzen y Fishbein (1967). Una multiplicidad de estudios sobre las actitudes y su predicción del comportamiento condujo a la Teoría del Comportamiento Planificado (Ajzen, 1991) en la que el sujeto “actúa de acuerdo con las intenciones y percepciones que tiene de su control sobre el comportamiento y a su vez, las intenciones se ven influidas por las actitudes sobre el comportamiento, las normas subjetivas y la percepción de control del comportamiento” (p. 43).

Las connotaciones y significados que el sujeto asigna a los objetos reflejan el sistema de creencias y valores del que es propietario, configurando la “actitud general del individuo sobre un objeto, determinada por valoraciones subjetivas que se atribuye a ese objeto y la fuerza de las asociaciones. Aunque se puedan formar múltiples creencias sobre un objeto, se asume que solo las creencias que son accesibles en la memoria influyen las actitudes en cualquier momento” (Ajzen, 2001, p. 30). En general, las actitudes presentan cierta estabilidad, correspondiendo a la predisposición para sentir y reaccionar de una determinada manera, y los factores situacionales pueden contribuir, en algún momento, a la prevalencia de ciertas actitudes de aceptación o rechazo, de acuerdo con la evaluación de las metas subjetivas. En este sentido, una vez analizada la consistencia global de las actitudes, destacan algunas características particulares, tales como la estabilidad temporal y la resistencia a la persuasión y predicción de comportamientos, sin que se abandone la noción de flexibilidad, también identificada en los trabajos desarrollados (Ajzen, 2001; Olson & Zanna, 1993).

La idea generalmente formulada confiere a la actitud el papel de facilitadora en la adaptación del sujeto al medio, en particular en la obra de Murray *et al.*, (1996), como menciona Ajzen (2001), y se desprenden algunas funciones significativas: función del valor expresivo (preocupaciones simbólicas y morales); función del conocimiento; función defensiva; función de ajuste social; función utilitaria (preocupaciones instrumentales y prácticas).

En cualquiera de los casos se están reuniendo pruebas de que el modelo actitudinal y los componentes regulatorios configuran indicadores predictivos del comportamiento y los procesos pueden ocurrir de una forma más deliberada o espontánea, dependiendo de las condiciones presentes en determinadas circunstancias.

La forma en que los diferentes modos de procesamiento se producen no es aleatoria. Esta conceptualización — Modelo MODE — que integra el procesamiento automático de Fazio (1986) y el procesamiento deliberado de Ajzen y Fishbein (1980), sugiere que los determinantes centrales del proceso deliberativo, en cualquier situación, se reúnen cuando estamos en presencia de la motivación para realizar el proceso y de la oportunidad de hacerlo. Reiterando lo que ya mencionábamos anteriormente, “la presente conceptualización sugiere que la persona considera y decide sobre sus futuras acciones en situaciones caracterizadas por el miedo de la inva-

lidez de los resultados. (...) Estas actitudes se efectúan basándose en la deseabilidad de sus consecuencias” (Fazio, 1990, p. 93). Por el contrario, los individuos tienden a adoptar un proceso espontáneo en las situaciones en las que esta conveniencia pierde importancia, o en circunstancias en que, aunque la importancia se mantenga, no se reúnen las condiciones para iniciar un proceso deliberativo (Fazio, 1990; Olson & Zanna, 1993).

La tendencia a evaluar las situaciones parece diferir entre las personas cuyas actitudes resumen esta disposición psicológica. Los estudios apuntan a un modelo dual de funcionamiento en el que el individuo puede mostrar una actitud implícita o habitual, de carácter automático e inconsciente, o elegir una actitud explícita. Diferentes contextos sugieren múltiples posibilidades de respuesta, pudiendo también el mismo individuo “sostener dos actitudes diferentes ante un determinado objeto en un mismo contexto” (Ajzen, 2001, p. 29).

En la relación actitud-acción, los mecanismos automáticos o controlados adoptados por el sujeto, respectivamente, en el contexto de los procesos espontáneos o deliberativos, resaltan el papel moderador de las variables de personalidad. En este sentido, la comprensión de estos procesos, su tamaño, impacto y calidad dan los investigadores la capacidad para identificar y anticiparse a los acontecimientos en esta materia (Fazio, 1990).

La naturaleza de las actitudes y su posibilidad de cambio integran uno de los capítulos de particular interés en el ámbito de la psicología social. La multiplicidad de estudios desarrollados se traduce en un número no menos versátil de opiniones divergentes, cuyas contribuciones priorizan diferentes aspectos tales como la evaluación, el afecto, la cognición y la predisposición conductual. Sin embargo, encontramos un consenso global sobre algunos puntos que atraviesan los diferentes modelos y conceptualizaciones, a saber: “a) la evaluación constituye el aspecto central de las actitudes; b) las actitudes están representadas en la memoria; c) se pueden distinguir los antecedentes afectivos, cognitivos y conductuales de las actitudes, así como las consecuencias equivalentes” (Olson & Zanna, 1993, p. 119).

Citando a Coelho (2008):

La construcción simbólica de uno mismo y del mundo que cada individuo posee y manifiesta es el producto de un proceso dialéctico establecido desde la infancia, al cual contribuyen experiencias personales e información procedente de terceros, originando creencias, emociones y comportamientos que se organizan y articulan formando actitudes. Sin embargo, esta interacción es también en sentido inverso, en la medida en que, con el objetivo de la simplificación del funcionamiento cognitivo, las actitudes ya existentes regulan la recopilación e interpretación de información conduciendo, en ocasiones, al recurso de estereotipos, que se pueden expresar emocionalmente en forma de prejuicios (pp. 43-44).

En la cárcel los modelos de intervención implementados se reactualizan, influyendo en el fenómeno de las actitudes hacia la reclusión. Las cuestiones relativas a cómo los agentes interactúan con los presos, adquieren protagonismo en el sistema de justicia penal. Melvin *et al.* (1985), suscribiendo a Glaser (1969), “consideran la actitud favorable del guardia de prisiones hacia el preso una variable crucial en la implementación de cambios positivos” (p. 242), confirmando la importancia de estos profesionales en el contacto con los presos.

Coelho y Gonçalves (2010) añaden que:

El trabajo de los guardias de prisiones ocurre en uno de los contextos más hostiles. Su deber es mantener la seguridad entre individuos violentos, encarcelados contra su voluntad, prevenir fugas, asegurar las rutinas carcelarias y supervisar el comportamiento de los presos. Progresivamente se espera que los guardias desempeñen tareas de rehabilitación, lo que en ocasiones se revela incompatible con otras funciones más impersonales. Sin embargo, se enfrentan a una cultura popular que los describe como corruptos en el abuso de poder y el uso de la violencia indiscriminada. (...) Las actitudes y percepciones de los guardias son extremadamente importantes por el potencial impacto de su comportamiento (p. 364).

Los resultados sugieren que “si bien predominan en la sociedad una ideología y la política punitiva hacia los delincuentes, las actitudes de los guardias en el contexto de la prisión no reflejan esta tendencia” (Farkas, 1999, p. 503). Se hace pertinente analizar las razones subyacentes a la postura predominantemente de rehabilitación adoptada por los guardias y el interés en los programas de intervención para la población reclusa. Desde el punto de vista de los guardias, la utilidad estratégica de estos programas, para actuar con la población reclusa, parece superponerse a la filosofía de rehabilitación en sí misma (Farkas, 1999; Gatotoh, Omulema & Nassiuma, 2011). Aun así, los guardias, como figura central de la vida cotidiana de la población reclusa, tienen la oportunidad de modelar y fomentar actitudes y conductas. Como el grupo profesional más numeroso dentro de la prisión y el contacto más estrecho y frecuente con los presos, los patrones de actuación normativa de los guardias pueden promover comportamientos y pensamientos pro sociales en los delincuentes (Tellier & Serin, s.f.).

La congruencia entre la actitud del trabajador y las solicitudes del sistema parecen favorecer la adaptación laboral del sujeto, que puede ser evaluado a través de medidas tales como el estrés laboral, la satisfacción en el trabajo y el compromiso organizacional. Dicho esto, evaluar la adaptación total al trabajo contribuye al estudio de las actitudes hacia la reclusión y el sistema penitenciario (Larivière, 2001).

Profundizando en el territorio de análisis nos encontramos con escenarios de investigación dedicados al estudio de las actitudes, las percepciones y comportamientos de los guardias de prisiones a través del análisis de las características in-

individuales y de los factores organizacionales (Farkas, 1999; Jurik, 1985b; Lambert, Paoline, Hogan & Baker, 2007; Larivière, 2001).

Farkas (1999), para estudiar la orientación profesional de los guardias, elige las escalas de Klofas y Toch (1982) por las cuatro dimensiones de actitud que presentan: función de asesoramiento, distancia social, orientación punitiva, y corrupción de la autoridad. Al analizar el impacto de las características individuales y factores organizacionales en las actitudes, los resultados indican una asociación significativa entre las variables y las actitudes hacia la reclusión, con “la satisfacción en el trabajo que se erige como un indicador significativo de las cuatro dimensiones” consideradas (Farkas, 1999, p. 504). Las variables individuales mostraron alguna expresión, con diferencias estadísticamente significativas en la variable del sexo, donde las mujeres tienden a adoptar preferentemente el papel de asesoramiento, actitudes más punitivas y preocupaciones con la autoridad legítima. Los guardias más jóvenes tienden a desarrollar una actitud más de seguridad, lo que sugiere que la edad y la experiencia pueden contribuir a una perspectiva de flexibilidad ante los internos (Farkas 1999; Gonçalves & Vieira, 2005; Jurik, 1985b). “Las actitudes de los guardias son moderadas por el tiempo de servicio” (Farkas, 1999, p 504.), la frecuencia de contactos de guardia-presos, la categoría profesional y el nivel de seguridad, pareciendo indicar la previsibilidad de las variables organizacionales (Farkas, 1999; Gatotoh, Omulema & Nassiuma, 2011).

Otro estudio sobre la variable del sexo parece corroborar la preponderancia del contexto carcelario en las actitudes hacia la reclusión, en detrimento de las características individuales, al concluir que “hombres y mujeres tienen una percepción y actitud similares en muchas áreas del ambiente laboral” (Lambert et al., 2007, p. 24). Aun así, se registra una diferencia estadísticamente significativa en dos aspectos específicos —la percepción del riesgo y la satisfacción en el trabajo—, donde las mujeres mostraron puntuaciones más bajas en la percepción de riesgo y una mayor satisfacción con el trabajo (Lambert et al., 2007). En otro estudio, la percepción de los niveles de riesgo y el temor a la victimización expresada por los guardias son relativamente bajos, con una puntuación ligeramente superior en las mujeres, a diferencia del trabajo de Lambert et al. (2007). En los resultados globales queda patente la importancia predictiva de las variables individuales (sexo y etnia) y organizacionales (nivel de seguridad), en la percepción de riesgo y el temor a la victimización. La gestión del miedo también está relacionada con la vulnerabilidad personal y la integración social, ya que una mayor integración contribuye a la reducción de la vulnerabilidad, promoviendo la adaptación del sujeto al medio laboral y los sentimientos de pertenencia (Gordon, Proulx & Grant, 2013).

Jurik (1985b) sugiere que el papel de la socialización laboral es mayor que el efecto de los atributos individuales en la determinación de las actitudes de los guardias. Desde el punto de vista organizacional, la “socialización en el trabajo supera los

rasgos individuales, determinando personalidades laborales” (p. 526). Cabe señalar que los resultados muestran diferencias significativas entre factores organizacionales y características individuales, lo que sugiere un valor predictivo similar de estas variables en las actitudes de los guardias para con los reclusos. Aun así, los guardias que escogieron este trabajo por razones intrínsecas (perspectiva humanitaria o de seguridad) registran actitudes más favorables para con los presos, en contraposición con los que aportan razones extrínsecas (salario, seguridad, subsidios).

Paboojian y Teske (1997) analizaron las variables sociodemográficas en los guardias para explicar sus actitudes. Los resultados son consistentes con otros estudios, que indican que los guardias con más antigüedad muestran una mayor adherencia a la implementación de programas educativos y terapéuticos. En este sentido, los autores subrayan la importancia de los procesos de maduración y socialización individual en estos profesionales.

Los datos indican que la composición del equipo de trabajo influye en el comportamiento de los internos, y en este sentido, una mayor diversidad de profesionales resulta en una disminución de comportamientos violentos de los presos (Camp, Gaes, Langan & Saylor, 2003, citados por Gordon et al., 2013), en el supuesto de que la diversidad en el cuerpo de guardias prisiones extiende el abanico de actitudes positivas frente a los presos (Paboojian & Teske Jr., 1997).

El éxito o fracaso de los programas destinados a la población reclusa (programa académico, programa de consejo psicológico, programa vocacional) depende de la calidad de la colaboración de los guardias, cuya actuación y apoyo en el tratamiento no parece expresar características individuales. Específicamente su actitud hacia los reclusos con trastornos psiquiátricos está relacionada con la percepción que tienen de la gravedad de los problemas (Callahan, 2004).

En este escenario de análisis de las actitudes hacia la reclusión de los guardias de prisiones ya se ha hablado mucho y encuentran consonancias y discrepancias que sugieren la necesidad de más estudios.

Una vez superada la perspectiva tradicional que postulaba una disposición estable del sujeto para responder consistentemente a una situación, la actitud humana se ve ahora como un concepto complejo inferido a partir de las respuestas de comportamiento. Las actitudes son susceptibles de cambiar de acuerdo con la evaluación global de las circunstancias, y se hace crucial identificar qué constructos y variables están en juego en la determinación de las actitudes.

Teniendo en cuenta la necesidad y la importancia de medir las actitudes hacia la reclusión, Melvin et al. (1985) decidieron construir su propio instrumento psicométrico (*Attitudes Toward Prisoners – ATP*) debidamente estandarizado para la población estadounidense. El trabajo de estos autores resultó en una escala de 36 elementos, con predominancia de saturación en un solo factor que “parece reflejar las actitudes positivas o negativas de cara a los reclusos; las actitudes positivas observan al preso como una persona normal capaz de cambios positivos, mientras que la

puntuación negativa refleja la perspectiva de que los reclusos son básicamente individuos desviados” (Melvin et al., 1985, p. 243).

La necesidad de aumentar la robustez del instrumento, como subrayan los autores, se fue llevando a cabo gracias a progresivas investigaciones que utilizan esta herramienta de medición, lo que permite su validación en diferentes países.

Ortet Fabregat et al. (1993), entre otros, replicaron el estudio de los autores estadounidenses en una muestra compuesta de elementos de cuatro grupos profesionales distintos del sistema penitenciario español: técnicos en rehabilitación, guardias de prisiones, policías y abogados defensores. Los resultados obtenidos confirmaron la estructura factorial original y los procedimientos estadísticos realizados demostraron la validez y fiabilidad de la escala.

Lo mismo se observó con el trabajo de Kjelsberg, Skoglund y Rustad (2007) en Noruega, con una muestra compuesta por presos, guardias de prisiones y estudiantes universitarios, a los cuales aplicaron la ATP y un conjunto de preguntas generales sobre los reclusos, el crimen y el castigo. Hubo diferencias significativas en la actitud hacia los prisioneros entre los tres grupos, “de las que emergió una fuerte correlación entre las actitudes negativas hacia los presos y respuestas más pesimistas y punitivas a las preguntas” (Kjelsberg et al., 2007, p. 1) de carácter general anteriormente mencionadas.

Esta escala se utilizó también en España, en el trabajo de investigación en la tesis doctoral de Pilar Antón Crespo, *Actitudes del personal de prisiones hacia su trabajo y hacia los reclusos*, en 1999, por la Universidad de Deusto en Bilbao.

Para cerrar este punto cabe señalarse que Gonçalves y Vieira (2005) administraron la escala ATP (aquí denominada Escala de Actitudes Hacia la Reclusión – EARR) a una muestra de guardias de prisiones portugueses, teniendo en cuenta las variables sociodemográficas y profesionales de los sujetos estudiados. El instrumento mostró una buena consistencia interna y el poder discriminativo. Además, dejó claro “que la adopción de actitudes más positivas en relación con la desviación y sus actores, procederá de una mayor madurez de los guardias y, simultáneamente, de una mayor exposición a los estímulos en causa que la experiencia de los años de servicio permite” (p. 27).

### **3. Variables organizacionales**

En palabras de Rogelberg, citado por Cascio y Aguinis (2008), debemos entender que “los objetivos de la psicología organizacional (industrial) son conocer y optimizar la eficacia, la salud y el bienestar de las personas y la organización” (p. 1063). Dicho esto, los objetivos centrales en la investigación organizacional incluyen áreas de macroimportancia, porque van más allá de la organización y aquellos que trabajan en ella. Los avances científicos en el campo de la psicología de las organizaciones buscan formular y validar una metodología de investigación, promo-

tora de un conocimiento útil en la comprensión de las dinámicas institucionales y de las variables en escena. Nos enfrentamos a temas clave como la motivación, el liderazgo, la satisfacción laboral, la comunicación, el compromiso organizacional, la evaluación del desempeño, las estrategias de evaluación y los programas de formación, entre muchos otros. El interés de estos trabajos se convierte en el soporte científico para la comprensión del comportamiento organizacional y la promoción del cambio organizacional, en las prácticas diarias. Sin embargo, no siempre se alcanza la articulación plena entre el conocimiento académico y las prácticas profesionales, persistiendo en eventuales discrepancias fruto de la realidad de nuestra era, repleta de restricciones temporales en el mundo de las organizaciones y en el universo de la investigación (Cascio & Aguinis, 2008; Rogelberg, Fisher, Maynard, Hakel & Horvath, 2001). Seguimos con la presentación de las variables que consideramos de especial relevancia – la satisfacción en el trabajo y el compromiso organizacional – bien sea por su carácter multidimensional, sea por la muestra del estudio (guardias de prisiones).

### 3.1. Satisfacción en el trabajo

La sociedad se estructura en una matriz laboral transversal con las organizaciones públicas y privadas. Se ha vuelto previsible que el desarrollo de la sustancia económica de los países resulte del trabajo realizado por los ciudadanos durante su vida activa. En este sentido, las personas estructuran su día a día dependiendo del trabajo, que desempeña un papel central en el marco de las representaciones individuales y sociales. “Teniendo en cuenta el tiempo que ocupa en la vida de las personas, (...) es una de las actividades más frecuentes y relevantes (...) que contribuyen a la satisfacción de los derechos económicos, psicológicos, sociales” (Salanova, Osca, Peiró, Prieto & Sancerni, 1991, p. 114) y se traduce por el “símbolo de valor individual, estableciéndose como una fuente de prestigio, recompensa económica o medio de realización” (Barbosa, 2014, p. 4).

La conceptualización y significado del trabajo a lo largo de la historia han recibido la influencia de aspectos sociales, económicos, tecnológicos e individuales, que convergen en los procesos de socialización laboral. Concretamente, “la dimensión humana es fundamental y determinante en la organización (...) el trabajador utiliza sus cualificaciones individuales, conocimientos, habilidades y actitudes, que no están prescritas, para desarrollar sus actividades profesionales” (Azevedo, 2012, p. 8).

A partir de la década de los treinta del siglo XX, en el escenario organizacional se asistió a la aparición de las teorías humanistas, contrarias a la organización científica del trabajo, en las cuales los individuos eran percibidos como recursos del proceso productivo. El comportamiento organizacional, concepto originario de las ciencias sociales, fue ganando adeptos con los estudios y contribuciones de diversos autores, a partir de los estudios de Hawthorne, iniciados por Elton Mayo, conside-

rado el fundador de la Escuela de las Relaciones Humanas. El enfoque humanista otorgaba así el énfasis en el ser humano y el clima psicológico del trabajo, sin dejar de lado la importancia de los factores técnicos y económicos. Esta transformación del paradigma actual aporta importantes contribuciones teóricas y pone en valor nuevos temas, con énfasis en las necesidades humanas, como la seguridad, el prestigio y la autorrealización (Azevedo, 2012; Barbosa, 2014; Ferreira, 2011).

El efecto del comportamiento organizacional en la dinámica y en la gestión de las estructuras laborales obliga a adaptaciones constantes para alcanzar rendimientos progresivamente más ambiciosos, exigiendo a las organizaciones una atención constante, ante la multiplicidad de necesidades e indicadores de cambio en los escenarios en los que actúan. “El comportamiento humano está motivado por un conjunto de necesidades (estado interno de la persona que hace que ciertos objetivos o resultados sean deseados y buscados), extremadamente variables y en permanente evolución” (Neves, 2011, p. 295).

La premisa de que “el trabajo no es una entidad, sino una abstracción que hace referencia a la combinación de las tareas realizadas por un individuo en un contexto físico y social determinado con el fin de obtener una compensación económica” (Locke, 1969, p. 330) contribuye a la importancia del desempeño individual y su posibilidad de previsión, a la doctrina de la organización, en el supuesto de que “no solo conocer lo que determina los resultados que el individuo en el contexto del trabajo procura obtener, sino lo que determina el esfuerzo realizado por el individuo para este tipo de resultados” (Neves, 2011, p. 296).

Diversas disciplinas — psicología, sociología, economía y gestión — patrocinan y promueven la investigación en cuanto a la identificación de variables que afectan la vida cotidiana de las organizaciones y su gestión estratégica, integrando el conocimiento de los procesos y recursos (humanos y materiales). El análisis saturado del comportamiento organizacional elige la satisfacción en el trabajo como una de las variables más estudiadas. La investigación en esta materia sigue diferentes enfoques, según los autores, dando lugar a múltiples definiciones y modelos conceptuales, como veremos a continuación.

Hoppock (1935) subraya la contribución concomitante de los aspectos psicológicos, fisiológicos y ambientales, que en su conjunto resultan en una sensación de satisfacción con el trabajo (Aziri, 2011; Gargallo & Freundlich, 2010) y esto significa que “aunque la satisfacción laboral está influenciada por muchos factores externos, subsisten aspectos internos relativos en cómo se siente el trabajador” (Aziri, 2011, p. 77).

La definición de Vroom (1964) se centra en los papeles laborales desempeñados por los individuos, partiendo del conjunto de orientaciones afectivas que influyen en las actitudes profesionales en el lugar de trabajo. De esta forma, las actitudes positivas son equivalentes a la satisfacción en el trabajo, mientras que las actitudes negativas coinciden con la insatisfacción profesional (Antón, 2009; Aziri, 2011).

Según Lawler y Porter (1967), la satisfacción en el trabajo se basa en la motivación y en la expectativa de recompensas, intrínsecas o extrínsecas, que el sujeto valoriza.

Para Locke (1969), la satisfacción en el trabajo consiste en reacciones emocionales complejas de placer o desagrado, que el individuo experimenta ante un trabajo o ante determinados aspectos de un trabajo. Identifica así tres funciones biológicas básicas en el funcionamiento consciente del hombre: “a) la cognición, la identificación de la realidad (...); b) la evaluación, la estimativa de los beneficios o perjuicios percibidos; y c) la regulación de la acción” (p. 314) resultado de las expectativas formuladas y que se constituye como proceso de evaluación de las experiencias laborales.

Lathan en colaboración con Locke (1976) considera la satisfacción laboral como un estado emocional positivo proporcional a la apreciación de la experiencia laboral. La satisfacción en el trabajo corresponde a la percepción de que el trabajo proporciona aquello que el trabajador identifica como importante (Kumar & Singh, 2011).

Bravo, Peiró y Rodríguez (1996) describen la satisfacción laboral como una actitud o conjunto de actitudes presentadas por el individuo en la situación de trabajo, ya sea ante el trabajo en general, como ante alguna(s) de sus facetas específicas (Chiang, Salazar & Nuñez, 2007).

En Spector (1997), la satisfacción en el trabajo es un “sentimiento global en relación con el trabajo o una constelación de actitudes sobre los diferentes aspectos o facetas del trabajo” (p. 3). Entendiendo la satisfacción en el trabajo como una variable de actitud, el autor señala, de esta forma, la importancia de que la organización comprenda los valores, creencias y objetivos personales.

“La satisfacción laboral corresponde a la sensación de logro y éxito en el trabajo. Generalmente está asociada a la productividad y al bienestar individual (...) y es un concepto complejo y polifacético con diferentes significados para diferentes personas” (Aziri, 2011, p. 78).

La bibliografía sobre el asunto no es consensual cuando se refiere a la satisfacción en el trabajo como un constructo cambiante y dinámico, vista como una variable dependiente, en el seno de incontables modelos y teorías explicativas, en consonancia con los presupuestos y enfoques postulados.

Algunos de los modelos explicativos que cosechan un mayor interés entre la comunidad científica se inscriben en dos de las siguientes orientaciones: la satisfacción en el trabajo como estado emocional, los sentimientos o respuestas afectivas al trabajo (procesos psicológicos asociados a la experiencia subjetiva de la satisfacción); y la satisfacción en el trabajo como actitud generalizada en relación con el trabajo teniendo en cuenta los componentes cognitivos, afectivos y conductuales (características de trabajo asociadas a la experiencia subjetiva de la satisfacción) (Alcobia, 2011).

Asimismo, encontramos un enfoque unidimensional, en el que la “satisfacción es vista como una actitud en relación con el trabajo en general” (Alcobia, 2011, p. 328) o, por el contrario, un enfoque multidimensional que “resulta de la suma de los muchos aspectos que caracterizan el trabajo (...) y deriva de un conjunto de factores relacionados con el trabajo y que es posible medir la satisfacción de las personas en relación con cada uno de estos factores” (Alcobia, 2011, p. 328). Cabe señalar que adoptaremos en nuestro estudio empírico el enfoque multidimensional, siguiendo el diseño de Meliá y Peiró (1989) y los cinco factores o dimensiones considerados en el origen de la satisfacción, a saber: supervisión, ambiente físico, beneficios, satisfacción intrínseca y participación. Posteriormente retomaremos el enfoque de estos autores, prosiguiendo ahora con una lectura resumida de las contribuciones que parecen predominar en el ámbito de los estudios sobre la satisfacción profesional.

#### **Teoría de la Jerarquía de Necesidades**

Maslow (1954) establece que la satisfacción en el trabajo resulta de la relación entre las necesidades individuales, las tareas atribuidas y el ambiente laboral. Identifica además cinco categorías de necesidades comunes en los individuos (fisiológicas, de seguridad, sociales, de autoestima, y de autorrealización) que se organizan jerárquicamente. A medida que una necesidad se satisface, el sujeto es estimulado por la categoría inmediatamente superior (Azevedo, 2012; Barbosa, 2014; Neves, 2011).

#### **Teoría Bifactorial**

Herzberg (1959) introduce la idea de la discontinuidad entre satisfacción e insatisfacción, entendida como dos dimensiones independientes que se pueden mostrar en diferentes grados en el mismo sujeto. Postula además la presencia de dos categorías de factores, respectivamente responsables del grado de expresión de las dimensiones referidas. Así, encontramos los factores de contenido o motivación que determinan el grado de satisfacción en el trabajo, en concomitancia con el contexto o los factores higiénicos que contemplan la insatisfacción. A partir de la jerarquía de necesidades de Maslow y el enfoque dicotómico de Herzberg, revisados por varios autores, surge el paralelismo entre ambos enfoques, con los factores de contenido o motivacionales asociados a las necesidades de nivel jerárquico y superior y la satisfacción en el trabajo, mientras que los factores de contexto o higiénicos corresponden a las necesidades de nivel jerárquico inferior a la insatisfacción (Alcobia, 2011; Ferreira, Fernandes, Haase & Santos, 2009; Fonseca, 2014).

#### **Teoría de las Características de la Función**

Hackman y Oldham (1976), siguiendo una doctrina similar, ponen el énfasis en el contenido del trabajo, atribuyéndole el papel de agente motivador. Los autores sostienen que la satisfacción se deriva de las características del trabajo que el indivi-

duo realiza y también resaltan las formas ideales en la organización del trabajo. Las cinco dimensiones responsables de la motivación del trabajador hacen referencia a la variedad de aptitudes requeridas para ejecutar el trabajo, la identidad y el significado de la tarea, la autonomía y la retroalimentación.

### **Teoría de la Expectativa**

Vroom (1964), en su concepción de satisfacción, habla de fuerza (F), en referencia a la “cantidad de esfuerzo o tensión dentro de la persona capaz de motivarla” (Neves, 2011, p. 302). Desde este punto de vista, el grado o fuerza de la acción es directamente proporcional al grado o fuerza de la expectativa en el resultado y el atractivo del propio resultado. Esta teoría considera el proceso de motivación subyacente a la satisfacción de acuerdo con cinco componentes clave dispuestos en la siguiente fórmula:  $F = \sum (E \times V \times I)$ . Sabiendo que, además de la fuerza ya mencionada anteriormente, tenemos la expectativa (E) o anticipación de hechos deseados, la valencia (V) o significado (positivo, negativo o neutro) de los resultados, la instrumentalidad (I) o proporción (positiva o negativa) entre el desempeño y los resultados (Nieves, 2011). Esencialmente, esta teoría propone que las expectativas conscientes son más importantes que los impulsos o necesidades inconscientes del sujeto. Los procesos cognitivos, por lo tanto, son responsables de la reflexión y toma de decisiones, una vez ponderadas las valencias y probabilidades de éxito (Azevedo, 2012; Locke & Latham, 1990).

### **Teoría de la Equidad**

Adams (1965) sostiene que la satisfacción depende de la equidad percibida en la situación de trabajo que el trabajador valora según las inversiones realizadas y las ganancias recibidas, en una ecuación total que está sujeta a procesos de comparación con los otros trabajadores. Basándose en esta teoría, la equidad resultante de la percepción de equilibrio en el binomio esfuerzo/recompensa en términos de comparación interpersonal asegura la inversión. Cuando el trabajador experimenta desigualdades que lo colocan en una situación de desventaja en relación con sus compañeros de trabajo, tiende a reducir su contribución personal (Silva, 1998). Por lo tanto, la motivación depende del equilibrio entre el sistema productivo (rendimiento) y el sistema retributivo (salario), con la satisfacción laboral resultante de la equidad percibida, apareciendo la insatisfacción cuando se verifica la desigualdad (Barbosa, 2014; Locke & Latham, 1990).

### **Modelo de Satisfacción de Facetas**

Lawler (1973) se refiere a la satisfacción para los procesos de comparación intrapersonales, con uno mismo, e interpersonales, con otros en el mismo lugar de trabajo, lo que lleva a un cierto grado de discrepancia entre lo esperado y lo realmente recibido por el individuo. Se deriva de las percepciones realizadas por el trabajador,

siempre que la correspondencia entre estas dos facetas sea cuestionada, la variable de satisfacción en el trabajo se verá afectada, dando lugar a uno de tres resultados, en consonancia con la percepción del trabajo: satisfacción cuando se verifica equivalencia entre lo esperado y lo recibido; insatisfacción cuando lo recibido no alcanza lo esperado; y culpa o desigualdad ante el favorecimiento (Alcobia, 2011).

### **Teoría de la Discrepancia**

También Locke (1976) “otorga relevancia a los procesos psicológicos de comparación en el contexto de la satisfacción en el trabajo” (Alcobia, 2011, p. 333). En este caso, la satisfacción corresponde al grado de congruencia alcanzada cuando compara las dimensiones valoradas y los resultados alcanzados “entre tres elementos: valores personales, percepción de la consecución de los valores que pueden ser obtenidos por medio del trabajo y las necesidades del empleado” (Tamayo, 2000, p. 39), en el desempeño de una función. Especifica que las necesidades pueden ser físicas o psicológicas y que, en cualquier caso, son innatas y objetivas, mientras que los valores son adquiridos y subjetivos, y corresponden a los aspectos considerados positivos por el individuo y que tiene intención de obtener y preservar (Tamayo, 2000). Alcobia (2011), siguiendo el pensamiento de Peiró y Prieto (1996), declara que “cuanto más importante es la dimensión para el individuo, mayor es la variabilidad en términos de su respuesta afectiva, es decir, su satisfacción” (p. 333).

Procedemos a los enfoques de carácter situacional, cuyos factores considerados determinantes de la satisfacción son externos al sujeto, y hablaremos de la Teoría del Procesamiento Social de la Información y la Teoría de los Eventos Situacionales.

### **Teoría del Procesamiento Social de la Información**

Salancik y Pfeffer (1978) en su enfoque parten de la “premisa fundamental de que los individuos, como organismos adaptativos que son, adaptan sus actitudes, comportamientos y creencias al contexto social y a la realidad de sus propios comportamientos y situaciones, pasadas y presentes” (p. 226). En palabras de Alcobia (2011), “tanto la información que el individuo percibe, a partir de consideraciones de su entorno de pertenencia, como el proceso de influencia social, conforman el núcleo que desencadena el proceso de formación de las actitudes y el surgimiento de las necesidades individuales” (p. 335). Suscribiendo los autores originales, Peiró y Prieto (1978), citados por Alcobia (2011), afirman que las actitudes y las necesidades dependen de la percepción individual sobre la situación laboral, del contexto social que suministra referencias ajustadas y de la evaluación que el individuo hace de las causas inherentes a comportamientos anteriores. La satisfacción resulta de todo el procesamiento de la información y de las influencias sociales (Tamayo, 2000). El pensamiento de los autores nos lleva a concluir que “podemos aprender más acerca del comportamiento del individuo al estudiar el contexto y la información social en que este comportamiento ocurre y al cual se adapta” (Salancik & Pfeffer, 1978, p. 226).

### Teoría de los Eventos Situacionales

Para Quartsein, McAfee y Glassman (1992), la satisfacción resulta de dos conjuntos de factores determinantes llamados características situacionales (más estables) y de eventos situacionales (más amplios y versátiles), en los que se enumeran las características de las dimensiones específicas del trabajo, que pueden ser analizadas por el individuo en el desempeño de sus funciones, como eventos relacionados con ocurrencias o eventualidades imprevistas, que tienen lugar durante el desempeño y pueden considerarse favorables o desfavorables. En este caso, la satisfacción con el trabajo resulta de la combinación de las características y eventos situacionales. Se espera que los eventos situacionales desempeñen un papel dominante en la determinación de la satisfacción (Alcobia, 2011).

Evolucionando en esta reflexión, nos encontramos con varios estudios sobre el tema en análisis en los que se reitera la noción de satisfacción como una actitud global hacia el trabajo, mientras que la perspectiva unidimensional, o incluso como una actitud específica para los diferentes aspectos de este trabajo, siguiendo un enfoque multidimensional (Grube, Schroer, Hentzchel & Hertel, 2008; Spector, 1997). Como añaden Saari y Judge (2004), “los trabajadores tienen actitudes u opiniones acerca de muchos aspectos de sus trabajos, carreras y organizaciones” (p. 395) que hacen referencia a la influencia de la disposición o temperamento individual, la influencia de los aspectos culturales y la influencia del propio trabajo, en la formulación de las actitudes y comportamientos adoptados.

Dicho esto, recordamos algunos estudios que concluyen que es la influencia de la disposición y los trazos de la personalidad en la vivencia de los eventos emocionalmente significativos en el trabajo, lo que repercute en la satisfacción (Brief & Weiss, 2002; Weiss & Cropanzano, 1996). Asimismo, se hace referencia al hecho de que las “disposiciones afectivas influyen significativamente en el grado de satisfacción y placer que las personas extraen de trabajar (...) y puesto que la satisfacción en el trabajo es un área importante de la vida, puede conducir a la satisfacción general en la vida y a un mayor equilibrio emocional” (Brief & Weiss, 2002, p. 284).

Los aspectos culturales se suscriben como indicadores de la satisfacción laboral y satisfacción global en la vida, a pesar de que hay cierta controversia en relación con este tema. En concreto, “los valores y creencias que cada persona transporta, destacan como posibles factores determinantes en la interacción entre las áreas de la vida y del trabajo” (Georgellis & Lange, 2011, p. 2), entendida en el contexto de una reciprocidad positiva.

En el ámbito de la naturaleza del propio trabajo y de su reflejo en la satisfacción del trabajador, revisamos el modelo de Hackman y Oldham (1976), rescatando las cinco dimensiones del trabajo consideradas (habilidades para completar las tareas, la identidad y el sentido de tareas, la autonomía y el *feedback*), para identificar los estados psicológicos experimentados por el individuo sobre el trabajo (representatividad, responsabilidad y actualización) y proceder a la noción de satisfacción

correspondiente a elevados resultados personales y laborales en términos de motivación laboral y calidad del desempeño, con bajos niveles de ausentismo y *turnover* (Crede, Chernyshenko, Stark, Dalal & Bashshur, 2007; Hackman & Oldham, 1976; Latham & Pinder, 2005; Saari & Judge, 2004).

Crede *et al.* (2007) exploran la posibilidad de un papel mediador ocupado por la satisfacción dentro de la relación entre los antecedentes y los comportamientos voluntariosos en lo laboral. En su investigación se llega a algunas conclusiones relevantes: a) la satisfacción laboral parece ser un mediador tanto en la percepción de la situación laboral como en la disposición para el trabajo demostrada por el individuo; b) los comportamientos y actitudes del trabajador no solo están influenciados por las características del trabajo, sino que también reflejan la percepción y la voluntad del individuo sobre el trabajo; c) la influencia de la satisfacción en el desempeño laboral es suplantada por la motivación y el conocimiento; y d) la combinación de disposiciones y actitudes se erige como un indicador de conductas volitivas. Puesto que se verifica en el “enfoque de la satisfacción laboral una propensión hacia la eficacia limitada considerando que la satisfacción está determinada por factores internos, así como por variables externas (...) el trasfondo conceptual de satisfacción no actúa de forma compensatoria, explicando únicamente la variación en la satisfacción laboral” (p. 532).

Parecería prudente sugerir la hipótesis de que los distintos investigadores que han abordado el tema de la satisfacción en el trabajo no pueden ser ajenos a las organizaciones, a varios aspectos concurrentes a esta variable, como son: el grado de bienestar de los trabajadores en el entorno de trabajo, las cuestiones de productividad y calidad de la producción a las cuales está vinculado. Una vez estudiadas las diversas contribuciones y múltiples pensamientos recorridos, entendemos que es pertinente y adecuado para el presente trabajo el enfoque de Bravo, Peiró y Rodríguez (1996) “definido como una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por el individuo en la situación de trabajo, actitudes que pueden traducirse en el trabajo en general o a sus facetas específicas. (...) Así pues, hablar de satisfacción laboral implica hablar de actitudes” (Chiang, Salazar & Nuñez, 2007, p. 3490). También son Peiró y Prieto (1996), en las palabras de Tamayo (2000), que manifiestan los valores como “determinantes del comportamiento y del desempeño de los empleados; influyen la visión que los empleados tienen de la organización, de sus compañeros y de sus gerentes; determinan la evaluación de comportamientos y situaciones organizacionales y sostienen las actitudes” (p. 37), en el sentido de conseguir una mejor y más eficaz estrategia de gestión de los recursos humanos.

Existen varios instrumentos para medir la satisfacción laboral en el contexto organizacional derivados de resultados de investigación científica resultado de múltiples investigaciones en este ámbito. El Cuestionario General de Satisfacción en las Organizaciones Laborales S4-82 (*Questionário Geral de Satisfação nas Organizações*

*Laborais S4-82*) presenta una validez del contenido, buena consistencia interna de la escala global .95 en el ámbito de aplicación diversificado. El instrumento de medida considera los aspectos culturales y organizacionales y ofrece índices de seis facetas de satisfacción (satisfacción con la supervisión y participación en la organización, satisfacción con el ambiente físico de trabajo, satisfacción con las prestaciones materiales y recompensas adicionales, satisfacción intrínseca del trabajo, satisfacción con la remuneración y prestaciones básicas, y satisfacción con las relaciones interpersonales). Teniendo en cuenta los costes en la administración del cuestionario dado su tamaño, el tiempo requerido y la persistencia de los encuestados, Meliá y Peiró (1989) invirtieron esfuerzos en el desarrollo de una versión más pequeña, sin que la fiabilidad y la validez se vieran afectadas. El Cuestionario de Satisfacción Laboral S20-23 (*Questionário de Satisfação Laboral S20-23*) adoptado en el presente estudio, es el resultado de ese trabajo, estructurado en cinco factores (1- Satisfacción con la supervisión, 2- Satisfacción con el ambiente físico, 3- Satisfacción con las prestaciones, 4- Satisfacción intrínseca del trabajo, y 5- Satisfacción con la participación). Se retiraron 59 ítems, aunque se conservó una excelente fiabilidad y validez, cuya consistencia interna de la escala total revela un  $\alpha = .92$  y los cinco factores oscilan entre .76 y .89. Asimismo, probó una buena correlación con el S4/82 de  $\alpha = .92$  (Meliá & Peiró, 1989; Meliá, Pradilla, Martí, Sancerni, Oliver & Tomás, 2008).

Esta versión fue corroborada en el estudio de Carlotto y Câmara (2008) que examinaron las características psicométricas del instrumento en una muestra de trabajadores brasileños, con consistencia interna para presentar valores satisfactorios, con todas las dimensiones puntuando por encima de .77.

Pocinho y Garcia (2008) fueron responsables de la adaptación del cuestionario a la población portuguesa, respetando los requisitos necesarios en términos de consistencia interna (escala completa  $\alpha = .80$  y por encima de .70 para las cinco dimensiones) y la validez factorial que se va a utilizar, aunque muestra unos valores inferiores a los de la versión española.

Cabe señalar que la aportación de Ferreira Fernandes, Santos y Peiró (2010) a esta versión portuguesa, destacó propiedades psicométricas ajustadas, con resultados ligeramente superiores a los de Pocinho y Garcia (2008). Se reveló una consistencia interna muy satisfactoria, tanto para la escala total .95 como para los cinco factores que varían entre .84 y .94, puesto que la estructura factorial organizada en cinco componentes se muestra muy consistente con la versión original del instrumento.

### **3.2. Compromiso organizacional**

El comportamiento organizacional capta la atención de los gerentes e investigadores principalmente a partir de la segunda mitad del siglo XX. Se convirtió en objeto de múltiples estudios debido al fuerte interés de la comunidad científica y la preocupación por definir y poner en práctica los conceptos inherentes al desarrollo exponencial de las organizaciones. Sin embargo, se registra una falta de consen-

so o unificación en esta profusión de contribuciones y opiniones, lo que hace difícil para el lector menos especializado adoptar una línea coherente de pensamiento. Así las cosas, en el presente trabajo optamos por realizar una trayectoria resumida por la evolución del concepto, cruzando los diversos momentos a partir de los autores de mayor relevancia que han estudiado esta variable del comportamiento organizacional (Boheman, 2006; González & Antón, 1995; McGee & Ford, 1987; Meyer & Allen, 1997; Morrow, 1983; Porter, Steers, Mowday & Boulian, 1974; Wiener, 1982) y de esta forma clarificamos la metodología adoptada.

El concepto de compromiso organizacional, también llamado “vínculo o implicación organizacional” (Tavares, 2011), pronto se reveló importante, como se puede constatar por la diversidad de modelos teóricos y definiciones que buscan explicar la relación entre el trabajador y la organización donde trabaja. Las evidencias empíricas demuestran su capacidad predictiva en cuanto a diversas variables en el contexto organizacional, particularmente en términos de rendimiento, *turnover*, ausentismo y satisfacción, entre otros, de los individuos (Cohen, 2007; Ghosh & Swamy, 2014; Meyer & Allen, 1991; Meyer, Stanley, Herscovitch & Topolnytsky, 2002).

La investigación sobre el compromiso y la vinculación de los individuos a la organización está estrechamente vinculada a las cuestiones de identificación organizacional, encontrándose distintos enfoques (Antón, 2009; McGee & Ford, 1987) que permiten comprender la evolución de las perspectivas avanzadas. La evolución de enfoques sobre este tema denota la progresiva asimilación de diversas contribuciones, a menudo divergentes desde la perspectiva dimensional del constructo.

Con Etziona (1961), que incorpora la visión afectiva e instrumental en su tipología de compromiso organizacional, se establece uno de los primeros mapas conceptuales, según el cual el grado de compromiso se establece de acuerdo con el grado de conformidad que cada individuo experimenta ante las directrices de la organización a la que pertenece. Sin embargo, aunque esta experiencia se expresa en tres dimensiones diferentes, corresponde a una actitud progresiva y continua de compromiso con la organización. Moral: designa la orientación positiva y muy significativa del individuo para con la estructura laboral, para lo que es necesaria la necesidad de internalización de las metas, valores y normas de la misión de esa estructura. Cálculo: corresponde a una orientación positiva o negativa predominante poco significativa para la organización y se basa sobre todo en cualquier recompensa o beneficio esperado. Alienadora: equivalente a una orientación negativa intensa en situación de restricción (ej. los presos en una prisión, enfermos mentales hospitalizados en centros psiquiátricos) de opciones o alternativas de acuerdo con su voluntad (Penley & Gould, 1988; Velando, Crespo & Santos, 2006).

Cabe señalar que los trabajos en este ámbito prosiguieron con el abandono de esta última dimensión, es decir, la vertiente alienante no fue suscrita sucesivamente,

teniendo en cuenta el concepto más amplio de compromiso organizacional, “visto más como una actitud que como una lealtad pasiva, que implica una relación activa en que los individuos están dispuestos a contribuir al bien común de la organización” (Velandó *et al.*, 2006, p. 77).

Porter *et al.* (1974), por su parte, añaden lo consideran los tres principales componentes del compromiso organizacional: “fuerte convicción y aquiescencia en los objetivos de la organización, voluntad considerable de realizar esfuerzos en nombre de la organización, y deseo incuestionable de seguir siendo miembro de la organización” (p. 604). El compromiso se entiende así como una actitud en el lugar de trabajo en la que la “forma en que los individuos se autoperceben está condicionada por las relaciones que establecen (...), es decir, el individuo se identifica con la organización como parte de las creencias que posee sobre la organización en su propia identidad” (Tavares, 2011, p. 356). La definición de compromiso denota un carácter afectivo, porque “expresa el vínculo emocional entre el individuo y su organización” (Frutos, Ruiz & San Martín, 1998, p. 346), que puede traducirse incluso como el deseo de permanencia y el compromiso activo de promover y contribuir al crecimiento de la organización. Brevemente, lo que parece ser evidente desde este punto de vista es que cuanto mayor sea el nivel de implicación personal para con su organización, más importante será el compromiso organizacional de los trabajadores (Porter *et al.*, 1974; McGee & Ford, 1987; Morrow, 1983).

Ya en un enfoque orientado al cariz del comportamiento o instrumental, “la persona está ligada a la organización por intereses materiales (por ejemplo, pensiones, antigüedad) más que por razones de afecto” (McGee & Ford, 1987, p. 638). Este paradigma se basa en la teoría Side-bet (apuestas laterales) de Becker (1960), que ve el compromiso como inherente a los costes y beneficios que los individuos asocian a la salida de la organización y que explican la constancia de la conducta adoptada (Becker, 1960; Meyer & Allen, 1991). El compromiso se produce de esta manera cuando “una persona actúa constantemente en la realización de una actividad específica, vista como conveniente en su comunidad o grupo social” (Becker, 1960, p. 33), el individuo actúa de una manera particular al considerar las posibles implicaciones de sus decisiones, porque se percibe como inadecuado tomar otra opción. “El concepto de compromiso descrito proporciona herramientas teóricas para asimilar la simple noción de que esa persona a menudo adopta líneas de actividad por razones realmente extrañas a la propia actividad” (Becker, 1960, p. 40).

En otra vertiente, encarando el compromiso organizacional como proceso motivacional, resultado de factores organizacionales y de predisposiciones individuales, Wiener (1982) afirma que “el comportamiento individual en la organización requiere consideraciones acerca de las presiones normativas interiorizadas, en consonancia con los patrones morales establecidos” (p. 418). Esta idea nace del modelo de Fishbein, cuya premisa corresponde a la intención del individuo de realizar

ciertas acciones y en los dos factores subyacentes a esta intención del individuo, a saber: “la actitud para realizar la acción, es decir, la evaluación o el sentimiento con respecto a la acción y las normas subjetivas o percepciones sobre las presiones normativas en relación con el comportamiento” (p. 419). La acción está determinada por lo que el individuo reconoce como correcto y no por la previsión de beneficios específicos, destacando, por tanto, la idea instrumental de estímulo por recompensa o castigo. Por lo tanto, estamos frente a una tendencia o un sentido de obligación moral para con la organización a la que pertenece, sin importar las consecuencias inherentes a dichas acciones. Esta internalización implica que un patrón particular de comportamiento corresponda a diferentes niveles de del compromiso según tres características distintas: “a) puede reflejar el sacrificio personal realizado a favor de la organización; b) puede mostrar persistencia (...); y c) puede indicar preocupación personal por la organización, dedicando gran parte de su tiempo a las tareas y preocupaciones” (Wiener, 1982, p. 421) de la organización. Cuando hablamos de un enfoque normativo de compromiso, debemos tener en cuenta tanto las predisposiciones personales como las intervenciones organizacionales. Por último, las organizaciones deben “establecer explícitamente su propio sistema de valores, promover la aceptación de los miembros, captar individuos potencialmente compatibles con el sistema de valores existente y que crean en los principios de lealtad y deber” (Wiener, 1982, p. 426).

Meyer y Allen (1997) redefinen el concepto al reconocer su carácter multidimensional, argumentando que el empleado desarrolla un vínculo psicológico con la organización. El modelo de carácter integrador obtuvo gran aceptación entre los investigadores y cobró impulso en los diferentes estudios e investigaciones desarrollados a partir de ese momento, reconocido como una herramienta útil en el logro de los objetivos de la organización (Cohen, 2007; Freitas, 2010; Frutos, Ruiz & San Martín, 1998; Ghosh & Swamy, 2014; González & Antón, 1995; Jaros, 2007; Martins, Rebelo & Tomás, 2011; McMahon, 2007; Meyer & Allen, 1991, 1997, 2004; Meyer *et al.*, 2002; Nacimiento, Lopes & Salgueiro, 2008; Seršić, 1999; Velando *et al.*, 2006).

En este modelo se identificaron tres componentes concurrentes del compromiso organizacional: la dimensión afectiva, la continuidad y el cumplimiento de normas, que representan estados psicológicos que “caracterizan la relación entre el empleado y la organización, y tienen implicaciones para las decisiones personales de continuar en la organización o abandonarla” (Meyer & Allen, 1991, p. 67). A pesar de esta coincidencia, la naturaleza de estos estados psicológicos varía en función de las respectivas dimensiones a las que se refieren. Estamos en presencia del compromiso afectivo cuando el trabajador establece una conexión emocional porque se identifica con la organización y quiere mantener un compromiso con ella. Prevalece el compromiso de continuidad si la permanencia en la organización está esencial-

mente asociada con los costes de salida, el individuo permanece en la empresa ya que la necesita. Hablamos del compromiso normativo en los casos donde el empleado no deja la organización por obligación, porque entiende que *debe* permanecer en ella (Meyer & Allen, 1991). Según Rego (2003), la contribución prestada por los individuos para garantizar las metas y objetivos organizacionales parece derivar de la “naturaleza del vínculo psicológico que los conecta a la organización. Es más probable que los individuos ejerzan elevados esfuerzos de desempeño cuando *desean* pertenecer a la organización, que cuando se *sienten obligados* o con *necesidad* de estar en ella” (p. 27).

El pensamiento de Allen y Meyer (1990) señala que los tres componentes considerados no deben remitir a diferentes tipos de compromisos, sino a estados psicológicos adecuadamente diferenciados. En este punto cabe señalar que deben ser analizados en conjunto, teniendo en cuenta que el mismo trabajador puede experimentar alguno de los tres estados, de forma individual o simultánea y en diferentes grados. Con su modelo y el instrumento de medición inherente, los autores sostienen que “cada componente corresponde estrechamente a una de las tres líneas conceptuales principales del compromiso encontradas en la literatura y representan una conexión específica entre los trabajadores y la organización que se desarrolla como resultado de las diferentes experiencias” (Allen & Meyer, 1990, p. 13). Este carácter multidimensional de la construcción y el respectivo instrumento proporciona una medida global y una medida específica de cada una de las tres dimensiones, permitiendo de esta forma obtener información complementaria sobre la relación entre organización y trabajador (Allen & Meyer, 1990, 1996; Meyer *et al.*, 2002).

Tenemos entonces, reiterando a los autores, el compromiso “afectivo que se relaciona con el apego emocional, la identificación y la implicación de los trabajadores de la organización (...); de continuidad en la conciencia de los costes asociados con la salida de la organización (...); y normativo que refleja un sentido de obligación de permanecer apoyado en la creencia del deber moral” (Meyer & Allen, 1991, p. 67).

Las Escalas de Compromiso Organizacional Afectivo, Normativo y de Continuidad (ECO-ANC), así denominadas por los autores originales, hacen hincapié en la pluralidad del concepto y la coexistencia de los diferentes componentes, destinados a “evaluar la relación de unión que el empleado tiene con la organización donde trabaja” (Martins *et al.*, 2011). Inicialmente compuestas por 24 ítems en total (Allen & Meyer, 1990) distribuidos equitativamente en las tres dimensiones — la escala de compromiso afectivo (ACS = 8 ítems), la escala de compromiso de continuidad (CCS = 8 ítems), la escala de compromiso normativo (NCS = 8 ítems) — fueron objeto posteriormente de una revisión (Allen & Meyer, 1997) que dio lugar a la versión de 19 ítems. Esta versión revisada fue adaptada para la población portuguesa por Martins (2008) en su estudio con una muestra de 135 trabajado-

res que desempeñaban funciones en empresas portuguesas (Martins, 2011; Tavares, 2011), que es el instrumento utilizado en este estudio. Para facilitar la lectura, es importante mencionar la nomenclatura utilizada aquí para cada una de las tres escalas: Compromiso Afectivo (ECO-Afectivo), Compromiso de Continuidad (ECO-Continuidad) y Compromiso Normativo (ECO-Normativo).

En este modelo es importante tener en cuenta que aún existe cierta controversia, empírica y teórica, acerca de la unidimensionalidad del compromiso de continuidad, con autores que sugieren la existencia de dos subescalas relacionadas, relativas al reconocimiento hecho por el individuo acerca de las dificultades que pueda encontrar ante la intención de dejar la organización, es decir, elevados sacrificios y pocas alternativas (Frutos, Ruiz & Martín, 1998; González & Antón, 1995; McGee & Ford, 1987; Meyer & Allen, 1997; Stinglhamber, Bentein & Vandenberghe, 2002). Sobre esta cuestión, Meyer y Allen (1997) concluyen la escasa plusvalía de considerar estas dos subescalas, considerando que “poca sería la ganancia” (p. 122) en términos de información adicional relevante. Ha sido nuestra elección en el presente estudio adoptar esta perspectiva y no mencionar la subdivisión esbozada.

#### **4. Variables psicosociales**

En el modelo teórico adoptado proponemos como variables psicosociales las formas de autocrítica y autotranquilización (rango social interno), la comparación social (rango social externo) y los síntomas psicopatológicos. La elección recae sobre estas variables por el interés en comprender cuál es su influencia en las actitudes hacia la reclusión presentadas por los guardias de prisiones, teniendo en cuenta la especificidad del contexto laboral en el que se encuentran.

##### **4.1. Formas de autocrítica y autotranquilización**

Los seres humanos nacen y se desarrollan inmersos en una narrativa social. El eventual fracaso de esta narrativa constituiría un desequilibrio para las arquitecturas individuales y sociales en cuanto a la construcción interna de sí mismo y de otros concomitantes. Las experiencias familiares, culturales y sociales experimentadas por el sujeto integran sus mapas cognitivos, resultantes de “procesos y transformaciones psicológicas que permiten al individuo adquirir, codificar, almacenar, recordar y manipular la información” (Downs & Stea, 2011, p. 312). El conocimiento así adquirido se refleja en las representaciones subjetivas de los contextos, relaciones y acontecimiento que ocurren en la vida de las personas, y contribuye a sus procesos adaptativos. Reiterando esta idea, en palabras de los autores, las personas “reciben información de forma compleja, sucesiva, intermitente e impredecible a través de las diferentes modalidades sensoriales que operan en diferentes intervalos de tiempo. De esta diversidad el individuo reúne la información para formular una representación comprensiva del mundo que lo rodea” (p. 313). Y las estructuras mentales re-

sultantes contienen significados y valores, desempeñan funciones y responden a las necesidades o propósitos. Después de todo, es la integración y combinación de estas estructuras de conocimiento lo que permite al individuo reformular narraciones y dar respuestas concretas a nuevos eventos (Kitchin, 1994).

90

El camino recorrido al principio de este párrafo nos sitúa en el diálogo interdisciplinario de áreas más generales del saber — psicología, biología, sociología y ecología, entre otras — que inevitablemente se cruzan a lo largo de la construcción y comprensión del sujeto humano. Sin embargo, la psicología destaca por su intención y metodología, destinada a entender al individuo en los diferentes escenarios de las actividades diarias, utilizando un enfoque biopsicosocial integrado de la naturaleza humana (Bandura, 2001).

En la línea de pensamiento de Bandura, la teoría del aprendizaje social, inspirada por el *neobehaviorismo*, toma en cuenta los factores no observables, como las motivaciones, las intenciones y las expectativas. En esta perspectiva, el aprendizaje se relaciona con la adquisición de conocimientos, mientras que el comportamiento se refiere a la manifestación observable de ese conocimiento. En el aprendizaje social, el individuo no necesita experimentar para aprender, también puede hacerlo mediante la observación de modelos, teniendo en cuenta la atención, la retención, la reproducción y la motivación. El comportamiento humano es, por tanto, el resultado de las influencias personales, conductuales y ambientales, factores responsables de la puesta en marcha de estrategias de adaptación cada vez más especializadas. De hecho, factores internos o externos nos impulsan a actuar y las consecuencias de nuestras acciones determinan, en gran parte, nuestro comportamiento. Esta teoría valora la importancia de los procesos cognitivos y del aprendizaje social en la evolución humana (Bandura, 2001).

Como sujetos sociales construimos el conocimiento a partir de la inherente inscripción social, cultural y familiar. Los requisitos ambientales y sociales plantean la necesidad de adaptación, requieren nuevas habilidades y competencias para responder con eficacia a las necesidades en el transcurso de la vida de los sujetos, en diferentes momentos o ante diferentes realidades culturales. Hablamos de la naturaleza adaptativa de los seres vivos en general, de la importancia de la preservación de las respectivas especies, sobreviviendo y reproduciéndose (Nesse, 1989; Nesse & Ellsworth, 2009). El pensamiento evolutivo propuesto por Darwin ha modificado la manera de pensar en muchos campos de estudio, en particular, la comprensión de la mente humana y su naturaleza. Se reconoce que la “evolución no solo afecta a las características físicas de los cuerpos, sino también a los procesos mentales y al repertorio conductual” (Nesse & Ellsworth, 2009, p. 129). En este sentido, señalada la influencia de la selección natural en los mecanismos del cerebro que interfieren en la motivación y sus emociones, quedan establecidos los fundamentos de esta reflexión.

Las emociones constituyen un sistema de importancia fundamental en el

proceso adaptativo del sujeto humano. Los esquemas emocionales, al activarse, dan lugar a experiencias subjetivas cualitativas y autorganizadoras. Este procesamiento de información de carácter implícito, idiosincrásico, afectivo-cognitivo y complejo permite que el individuo actúe para satisfacer sus necesidades. Esta acción puede ser adaptativa o desadaptativa en virtud de los sistemas de procesamiento de la información — biológico y cultural — que integran la razón y la emoción en un proceso cíclico de significación y renovación de las experiencias (Greenberg, 2004). Gross (1998) hace referencia a aspectos adaptativos de las emociones (toma de decisiones, velocidad de respuesta motora, correlación entre organismo y medio, adecuación social) y toma en cuenta la importancia de los aspectos disfuncionales que cuestionan la adaptación del sujeto. La función social de las emociones asume especial importancia, ya que proporciona información esencial en la comprensión de otros sociales, y proporciona pistas sobre las intenciones de comportamiento y la calidad (buena o mala) de las circunstancias, ofreciendo un guión de nuestro comportamiento social.

Desde el punto de vista de la psicología, las emociones se entienden como una secuencia compleja de respuestas ante estímulos subjetivos importantes (eventos, metas, motivaciones o inquietudes). A pesar de la complejidad inherente en la definición del concepto, cuando hablamos de emociones a las que nos enfrentamos con sentimientos positivos (logros) o negativos (frustrados) por referencia a los contextos y situaciones donde se producen. Pueden entenderse como estados mentales, múltiples, no exclusivos e interactuantes, o como procesos, cuyo ámbito de procesamiento de la información se despliega en dos etapas, una más precoz relativa al intervalo entre la percepción del estímulo y la presentación de la respuesta y otra que corresponde a la propia respuesta al estímulo, orientada a objetivos concretos (Fridja, 1988).

Kleinginna y Kleinginna (1981) en su revisión sobre el tema adoptan un modelo de análisis que identifica la emoción como:

Un conjunto complejo de interacciones entre factores subjetivos y objetivos, mediado por sistemas neuronales y hormonales, que pueden: (a) dar lugar a experiencias afectivas tales como sentimientos de emoción, placer o disgusto; (b) generar procesos cognitivos, tales como efectos perceptivos emocionalmente competentes, evaluaciones, procesos de etiquetado; (c) activar ajustes fisiológicos generalizados a las condiciones activadas; y (d) conducir a un comportamiento, la mayoría de las veces, expresivo, dirigido y adaptativo (p. 355).

Gross (1998, 2002) retoma la pregunta “¿Cómo debemos gestionar las emociones?” (p. 271) trayendo a escena una revisión integrada de varios estudios que reflexionan sobre la regulación emocional. El autor sigue el camino evolucionista que indica que las emociones evocan un conjunto coordinado de tendencias impresas en las respuestas del comportamiento, experienciales y fisiológicas, que conjuntamen-

te afectan a la forma como los individuos actúan ante los retos y las oportunidades. Estas tendencias pueden ser moduladas por el individuo, determinando de esta manera la respuesta emocional final. Los procesos de regulación emocional pueden ser automáticos o controlados, conscientes o inconscientes, e influyen en la dinámica emocional.

En la perspectiva evolucionista, las emociones son, por lo tanto, las formas de funcionamiento moduladas por la selección natural. Los desafíos adaptativos destacan las tendencias genéticas para satisfacer las demandas, promoviendo habilidades para hacer frente a las situaciones. Las respuestas emocionales son coordinadas en modelos para especializar la acción y buscar ajustar cada vez mejor los parámetros fisiológicos, cognitivos, motivacionales, conductuales y subjetivos, dependiendo de cada organismo. Esta evolución provoca cambios de adaptación en situaciones de peligro o de oportunidades favorables, proporcionadas por los componentes intencionales para actuar: cognición (información acerca de las situaciones), evaluación (significado personal de la información) y motivación (necesidades, deseos, metas y disponibilidad) (Greenberg, 2004; Nesse, 1989; Nesse & Ellsworth, 2009).

Las emociones proporcionan información útil para evaluar y discriminar las situaciones relacionadas con uno mismo y con los demás y establecer prioridades. Sus múltiples funciones representan ventajas para los individuos en diversas áreas, tales como en la comunicación o la motivación. Las emociones negativas desempeñan un papel clave en la supervivencia de los individuos, es decir, ante un depredador o una amenaza, puede desencadenarse una fuerte emoción de miedo que da lugar a la acción de escapar o camuflarse (Greenberg, 2004). Este enfoque permite distinguir las emociones según su funcionalidad. Las emociones positivas motivan al individuo a reconocer las ventajas y oportunidades del entorno. Las emociones negativas estimulan al individuo a evitar y prevenir las adversidades, huyendo, atacando o reparando el daño (Nesse & Ellsworth, 2009).

La evolución del cerebro humano da lugar a tres entidades neuronales distintas aunque relacionadas entre sí. En el estudio de la anatomía encontramos el cerebro primitivo esencial en la autoconservación y comprende los comportamientos instintivos típicos de cada especie (rituales, territorialidad, dominancia y agresión), acciones no intencionales o actos reflejos que asegura las funciones vitales. El cerebro medio (prosencefalo) que corresponde a las estructuras del sistema límbico, responsable de las emociones y comportamientos sociales, lo que hace a los seres humanos susceptibles a la unión y a la reciprocidad afectiva. El cerebro superior (telencefalo) o neocórtex que confiere los poderes de la percepción, la abstracción y el lenguaje y a través del cual el hombre toma conciencia de sí mismo (Damásio, 1995).

Desde el punto de vista de la psicología, el interés se dirige a la evolución de la mente, con el estudio de los mecanismos mentales especializados y las habilidades para hacer frente a los acontecimientos del entorno. Podemos hablar de interacción

entre la composición genética del individuo (genotipo) y el conjunto de características físicas, morfológicas y fisiológicas de un organismo (**fenotipo**), que resulta de la interacción del genotipo con el entorno (Gilbert, 2004).

En el panorama social, la calidad de las interacciones entre padres e hijos da origen a estilos de enlace distintos por correspondencia con los modelos de relación interiorizados. Las primeras experiencias relacionales con los otros significativos promueven el desarrollo de la regulación del yo-otro, la maduración y la regulación emocional (Cantazaro & Wei, 2010; Gilbert, 2004; Gilbert, Baldwin, Irons, Baccus & Palmer, 2006). Los modelos de relación interna negativos del yo y de los otros pueden ocurrir cuando la inversión y el cuidado de sus padres son inconsistentes u hostiles. Aumentando los sentimientos de amenaza, abandono o inseguridad en el niño. Los efectos positivos predominan cuando la inversión de los padres es alta, confiable y cariñosa, proporciona las condiciones para reducir la amenaza y aumentar la seguridad del niño (Gilbert, 2004, 2009). Nuestros mecanismos mentales requieren estimulación social para que progresen y ganen fuerza, para mejorar con eficacia el proyecto adaptativo. El aprendizaje de la lengua surge de la comunicación verbal mejorada con el niño a una edad temprana, la ausencia de patrocinio de las capacidades compromete el alcance de estas interfiriendo en la expresión de las estrategias sociales consideradas: inhibición social, afiliación social y explotación. En cualquier caso estas estrategias corresponden a interacciones diferenciadas con el medio ambiente, pero no exclusivas, procesando la información según dos sistemas de organización psicobiológicos fundamentales: los sistemas de defensa y seguridad (Gilbert, 2004; Liotti & Gilbert, 2011). Alcanzar los objetivos trazados pueden comportar riesgos o beneficios, convirtiéndose preponderante la capacidad para procesar las pérdidas y ganancias inherentes a las experiencias vividas y saber distinguir las situaciones de amenazas y de seguridad que, en cualquier caso, requieren la regulación interna de adaptación de los acontecimientos (Liotti & Gilbert, 2011).

En la visión de Gilbert (2001a), es esencial señalar que:

Los mecanismos adaptativos de defensa requieren que los animales sean capaces de detectar amenazas en su ambiente y responder adecuadamente. Las funciones de los mecanismos de defensa protegen así a los animales de daños y minimizar las consecuencias negativas de los eventos que puedan perjudicar de alguna manera a los animales. Los procesos de defensa implican el discernimiento cuidadoso y la vigilancia ante posibles riesgos y pérdidas, con la activación de los sistemas psicobiológicos (p. 17).

Es particularmente importante entender que la Psicobiología humana depende de la calidad positiva o negativa de las relaciones sociales y de los signos de aprobación o rechazo recogidos, que darán lugar a comportamientos de búsqueda o evitación según el placer o desagrado percibido (Gilbert, 1998). Las acciones de los individuos deberán cambiar de favorable a desfavorable según la percepción alejada

de los otros o del entorno. Esto es, un ambiente tranquilizador y protector que tienden a generar conductas de afecto positivo y seguridad. Por el contrario, en un ambiente amenazador se adoptarían estrategias defensivas, de lucha, evasión, sumisión o fuga. El éxito de las respuestas defensivas será mayor cuanto más apropiadas sean las amenazas eminentes. “Debido a la necesidad de procesar y responder rápidamente a las amenazas, la activación tiene que ser rápida, superar el pensamiento consciente” (Gilbert, 2001a, p. 18).

La psicopatología se relaciona con vulnerabilidades psicológicas y la consiguiente percepción disfuncional de las interacciones del individuo a sí mismo y del individuo con el medio. Debe tenerse en cuenta que una lectura amenazante de la realidad tanto interna como externa, puede afectar a sentimientos, pensamientos y reacciones desajustadas y perjudiciales para el individuo (Gilbert, 2001a, 2005, 2009). “Sentimientos y cogniciones de autodesvalorización, autocondena y autocrítica/ataque son vistos como importantes componentes psicopatológicos” (Gilbert, Clarke, Hempel, Miles & Irons, 2004, p. 32) por su efecto nocivo sobre el funcionamiento individual. Los estilos de autoreflexión, autocontrol, representación simbólica, anticipación y proyección, tan característica de los seres humanos, ofrece un mayor conocimiento sobre sí mismos y en consecuencia sobre los demás. Este discernimiento favorece estrategias de interacción social favorables cuando resulta de las medidas internas positivas, pero los pensamientos y emociones negativos autodirigidos (ej. la ira, el miedo, la vergüenza) pueden desencadenar dificultades adaptativas (Gilbert, 2001a, 2001b; Gilbert *et al.*, 2004). Esto plantea la posibilidad de “que los individuos recluten a su mundo interior las mismas mentalidades sociales y sistemas de procesamiento de información y patrones de respuesta de comportamiento específicos” (Castilho, 2011, p. 40), con las que interactúan con el mundo exterior.

La teoría de las mentalidades sociales concibe al ser humano como resultado de aprendizajes, vínculos afectivos y socialización de sus experiencias de vida. Considerando la calidad de estas se verifican así las características adaptativas y funcionales de los individuos en las relaciones sociales (Cantazaro & Wei, 2010; Castilho, 2011; Gilbert, 1998, 2004, 2005; Liotti & Gilbert, 2011).

Liotti y Gilbert (2011) recurren al término mentalización para referirse a “todas las habilidades de orden superior que permiten a los seres humanos deducir y pensar acerca de los estados mentales a sí mismos y de otros” (p. 10). Diferentes sistemas de motivación social influyen en el desarrollo del individuo y la construcción de sus mentalidades (estrategias o módulos) como competencias interiorizadas. La internalización conjunta de los modelos culturales y parentales da lugar a las señales sociales de ataque o protección que confluyen e influyen en los parámetros fisiológicos que permiten respuestas emocionales y de comportamientos agradables o desagradables (Gilbert, 1998; Gilbert *et al.*, 2006). Continuando, “la creación de diferentes roles en la relación interpersonal se deriva del intercambio de distintas se-

ñales sociales responsables de la activación de ciertos sistemas fisiológicos y cerebrales” (Castilho, 2011, p. 43), promoviendo la discriminación y la adopción de estrategias o mentalidades sociales en consonancia con las ecologías sociales. Dicho esto, “las mentalidades o módulos tienen sus propios procesos de maduración interna, requieren diferentes *inputs* en contextos y tiempos diferentes y se integran en nuestra mente con las preferencias de autorganización y rutinas cognitivas, emocionales y conductuales” (Castilho, 2011, p. 43).

Las mentalidades sociales parecen organizarse según tres patrones esenciales de funcionamiento interno, significativamente marcados por la calidad de la relación madre-hijo (niño-cuidador) —mentalidad de cuidador, mentalidad competitiva y mentalidad cooperativa— que se traducen en distintas categorías de relación social, con motivaciones, procesamiento de la información y resultados emocionales y conductuales específicos (Liotti & Gilbert, 2011).

Gilbert (1995) resume en tres vectores de particular importancia, la evolución de mecanismos psicológicos inherentes a las formas de relación social. De este modo, considera los sistemas de motivación responsables del significado, las estrategias encargadas de resolver problemas y el procesamiento de información que permite al individuo poner en marcha sus esfuerzos.

A continuación, presentamos las mentalidades sociales consideradas predominantes (Amaral, Castilho, & Pinto Gouveia, 2010; Castilho, 2011; Gilbert, 1995, 1998, 2014; Liotti & Gilbert, 2011): (i) la búsqueda de cuidados se refiere a la búsqueda activa de afectos y vínculos significativos, implica habilidades de aproximación, solicitud y enlace; (ii) la prestación de cuidados se refiere a la inversión de atención, recursos y respuestas a las necesidades o dificultades del otro, implica habilidades de evaluación, responsabilidades, simpatía y empatía; (iii) la formación de alianzas hace referencia a las relaciones de cooperación, filiación, reciprocidad afectiva; implica competencias de identificación, intercambio, altruismo e inhibición de la agresión; (iv) la jerarquía social/rango social se refiere a la competitividad de estatus, roles sociales y recursos, implica habilidades de adaptación social (dominación/sumisión), desempeño de roles sociales y la conservación de los recursos, establece posiciones y permite la cohesión social; y (v) la sexual que se refiere a la búsqueda y el mantenimiento de la pareja, consiste en la evaluación de los costes de reproducción y beneficios inherentes a la relación, según emociones, estrategias y motivaciones específicas.

Las respuestas afectivas dirigidas a la relación interpersonal se guiarán por los sistemas de regulación de los afectos interactuantes, apoyando la formación de las mentalidades sociales, módulos o esquemas yo-otro. Se identifican, por lo tanto, sistemas de búsqueda y afiliación o sistemas de seguridad y tranquilidad, ambos asociados al afecto positivo. El sistema de amenaza y defensa (búsqueda de seguridad), por el contrario, se asocia con afecto negativo (Amaral *et al.*, 2010; Gilbert *et al.*, 2006).

La naturaleza de nuestro diálogo externo (yo-otro) e interno (yo-yo) es fundamentalmente relacional (Gilbert, 2004), y “signos de ataque negativo, externos o internos, generan estrés, afectos negativos y respuestas defensivas. En contraste, (...) la calidez, el afecto, la compasión están asociados con la seguridad (...) y producen un posible cambio a un estado cálido y reconfortante” (p. 32). Esta visión parece estar identificada con una correspondencia cualitativa entre el modelo de relación con los demás (yo-otro) y el modelo de relación con uno mismo (yo-yo), tanto si está en presencia de un funcionamiento de autocrítica o ante un funcionamiento de autocompasión. Lo que indica que los individuos pueden interiorizar los modelos y mentalidades sociales con los que responden a estímulos externos (Amaral *et al.*, 2010; Castilho, 2011; Gilbert, 2004; Gilbert *et al.*, 2006).

En la autocrítica nos enfrentamos con la incapacidad del individuo para proporcionar tranquilidad, afecto y aceptación personal. “Si somos hostiles con nosotros mismos, estas señales internas de hostilidad pueden estimular los sistemas de procesamiento de amenaza-defensa útiles para la regulación y protección” (Castilho, 2011, p. 49), aunque los individuos con un funcionamiento autocrítico exacerbado revelan falta de recuerdos afectivos favorables, producto del eventual predominio de conductas de abuso, maltrato o negligencia en la infancia asociadas a una subestimulación, subdesarrollo y sublaboración de los contenidos internos. La vulnerabilidad de estos recursos corrompe la efectividad de los mecanismos de seguridad y confianza, con una mayor facilidad en la adopción de estrategias de rechazo y condena del yo en escenarios de fracaso, sufrimiento o situaciones difíciles, “en el que una parte de sí mismo encuentra fallos o defectos, acusa, condena o eventualmente se odia y la otra parte se somete” (Castilho & Gouveia, 2011, p. 66), presuponiendo la interacción entre las distintas partes del yo, particularmente asociada con la mentalidad de la jerarquía social.

Los aspectos patológicos asociados con la autocrítica parecen establecerse mediante dos procesos acumulativos. Tanto por la disponibilidad para generar una autoevaluación negativa, de intolerancia y devaluación, como también por la dificultad en adoptar formas de relación internas positivas, tranquilizadoras y aseguradoras (Castilho & Gouveia, 2011; Gilbert & Irons, 2004). Desde el punto de vista de la psicopatología cabe esperar que las señales internas negativas activen los sistemas neurocerebrales destinados a los indicadores de amenaza y ataque inherentes a los conceptos de protección y defensa (Castilho & Gouveia, 2011), donde muestra la literatura una clara asociación entre autocrítica y déficits en la adaptación emocional: depresión, ansiedad social, vergüenza y sumisión excesiva (Gilbert, 2001, 2006, 2009; Gilbert *et al.*, 2006; Gilbert & Protector, 2006; Longe, Maratos, Gilbert, Evans & Volker, 2010).

La autocompasión, tal como Neff (2003, 2009) la concibe, deriva del enfoque integrado de los conceptos de la psicología evolutiva y social, la tradición budista y las neurociencias, vistas como una actitud sana y cálida de aceptación adoptada

por él mismo para sí mismo (Gilbert & Procter, 2006). La autocompasión “implica el reconocimiento de que ser imperfecto, cometer errores y encontrar dificultades en la vida es parte de la experiencia humana compartida, algo que a todos nos puede pasar” (Neff, Kirkpatrick & Rude, 2007, p. 140). Según esta perspectiva, la autocompasión puede verse como una estrategia de regulación emocional efectiva donde las experiencias negativas se abordan de manera equilibrada, sin suprimir o evitar los sentimientos dolorosos (Neff, 2003). Si el niño se siente amado y cuidado estará más predispuesto a manifestar conductas de confianza en sí mismo ante las dificultades y reveses de la vida. Una relación temprana vinculante y tranquilizadora, entre el niño y las figuras significativas, sirve como modelo y está estrechamente relacionada con la mentalidad de la prestación de cuidados. En estos casos los reveses y los sentimientos negativos son transformados y asumidos de forma más eficaz y adecuada para suscitar en el sujeto expectativas positivas, empatía, exploración y creatividad. La actitud de calma y tranquilidad que caracteriza al sujeto permite una mayor flexibilidad y comprensión de las situaciones eventualmente problemáticas, optimizando las capacidades de pertenencia, compromiso e interés para con los demás. La emisión de señales verbales y no verbales tranquilizadoras y compasivos amplifica los sentimientos de seguridad con uno mismo y con los demás, ya sea con las emociones o con el mundo (Neff, 2003; Neff *et al.*, 2007).

La compasión como mentalidad social es una estrategia de regeneración importante en las relaciones con el otro y en relación con la mente, mientras que el mecanismo psicológico pone en escena los motivos, emociones y cogniciones inherentes a los eventos que ocurren en la vida del individuo (Gilbert, 1995, 2014). Desde este punto de vista, las directrices del concepto que son válidas para los demás también se aplican al propio sujeto que es así capaz de desarrollar una auténtica preocupación por su bienestar, sensibilidad, empatía y tolerancia ante la incomodidad. Negativamente asociada con la autocrítica, la depresión, la ansiedad y la rumia, la actitud autotranquilizadora se refleja en un sistema de vinculación y seguridad y en un estado interno de calma, comportamientos activos de exploración, creatividad, afiliación y cuidado por el yo (Gilbert & Procter, 2006).

“La existencia de una actitud compasiva, de aceptación, calidez y afecto hacia uno mismo podrá funcionar como una estrategia de autorregulación de protección o amortiguación de la vulnerabilidad a la psicopatología” (Castillo & Gouveia, 2011, pp. 81-82), en particular, la comparación social, la autoconciencia pública, autotrumiación, la ira y el aislamiento (Neff, 2009).

La autocrítica ha concentrado el interés de la comunidad científica, por lo que es posible identificar algunos instrumentos de medida en esta materia. Sin embargo, al ser un proceso complejo puesto que nos criticamos a diferentes niveles, en formas y con propósitos diversos, las escalas existentes para evaluar aspectos específicos, en particular, grado de autocrítica (Levels of Self-criticism Scale – LOSC), funciones

de autocrítica (Functions of Self-criticizing/attacking Scale – FSCS) y formas autocrítica y auto-tranquilización (Forms of Self-criticism and Self-reassuring Scale – FSCRS). En este trabajo utilizamos, precisamente, la versión portuguesa de la escala que se dedica a evaluar las formas de la variable en estudio (Amaral *et al.*, 2010; Gilbert *et al.*, 2004; Gilbert *et al.*, 2006).

En este sentido, Gilbert y sus colaboradores (2004) han identificado tres formas distintas de autocrítica: (i) Yo inadecuado inherente a la autocrítica ante los errores e inadecuaciones del yo, sentimientos y pensamientos de inferioridad, decepción y derrota consigo mismo, dificultad para hacer frente a los fracasos; (ii) yo-tranquilizador en el que, ante acontecimientos negativos, surge la capacidad de recordar los aspectos positivos de uno mismo, en esta relación interior el individuo conserva sentimientos de afecto positivo para sí mismo y comprensión de su condición, manteniendo una actitud optimista y alentadora hacia el futuro; (iii) Yo detestado donde el individuo experimenta sentimientos de odio y repugnancia por sí mismo, que se traducen en el deseo agresivo y persecutorio de maltratar, insultar y autocastigarse.

Efectivamente, la FSCRS tiene como objetivo evaluar cómo las personas se autocritican o se autotranquilizan ante situaciones incómodas o perjudiciales. Con esta medida encontramos a través de la suma de las puntuaciones obtenidas en las subescalas Yo inadecuado y Yo detestado un resultado total de autocrítica, así como resultados parciales correspondientes a cada una de las subescalas presentes, cuyo valor más alto indicará la tendencia del sujeto a recurrir preferentemente a una forma particular de autocrítica.

#### 4.2. Comparación social

Sigue siendo la tarea actual de la investigación científica para comprender el funcionamiento de la mente humana, por la influencia de los campos sociales en las identidades individuales e interpersonales, y de las motivaciones y formulaciones innatas que el hombre utiliza para interpretar el mundo (Gilbert, 2006b).

Como se mencionó anteriormente, el modelo evolucionista de Darwin a través de la selección natural, perspectiva los cambios que generan los procesos innatos, realizando una lectura de nosotros mismos como seres sociales en construcción y evolución, así como de los procesos inherentes a la variedad y complejidad que caracterizan al ser humano (Buss & Reeve, 2003; Lickliter & Honeycutt, 2003). Las estrategias adaptativas de cada especie y las diferencias interindividuales resultantes de las herencias genéticas, permiten a cada individuo construir mecanismos flexibles para moldear su comportamiento a los desafíos ecológicos, físicos y sociales (Gilbert, 2006b; Gomez-Jacinto, 2005). “Por lo que el comportamiento social es un producto de mecanismos psicológicos provocados por el *input* ambiental” (Gómez-Jacinto, 2005, p. 3).

En el escenario de adaptación, la naturaleza de las interacciones sociales obedecen a un conjunto de objetivos básicos que rigen el comportamiento humano: (i) autoprotección asociada al universo emocional, que establece el interior y el exterior, en grupos de referencia; (ii) la cooperación que se refiere a la tendencia afiliativa, predisposiciones empáticas y comportamiento gregario, en el ámbito de otras importantes; (iii) relación paralela relacionada con la interacción y ajuste diádico, responsable de la perpetuación de la descendencia; y (iv) estado social que consiste en la aspiración, conquista y mantenimiento, de la jerarquía social (Gómez-Jacinto, 2005). El elemento social, sin ninguna equivocación, es común y transversal a todos los objetivos descritos, y los procesos interpersonales tienen lugar en el marco de la “evaluación continua de la situación y la posición que ocupa (...) que conduce a que las comparaciones sociales dominen las percepciones y emociones” (Gómez-Jacinto, 2005, p. 5) de los seres humanos.

La comparación social se revela predominante en el funcionamiento social al permitir una efectiva formulación de la información sobre nosotros mismos. De hecho, las personas, en ausencia de criterios objetivos para evaluar y construir la realidad social, tienden a realizar comparaciones en las más diversas circunstancias, relacionando la información que recopilan acerca de otros con ellas mismas e influyendo así en juicios, experiencias y comportamientos (Buunk & Gibbons, 2007; Corcoran, Crusius & Mussweiler, 2011).

Las comparaciones sociales que los individuos establecen entre sí mismos y los demás son mecanismos psicológicos fundamentales para responder a la necesidad de autoconocimiento (Mussweiler, 2003). En su teoría de la comparación social original, Festinger (1954) propuso que en cada persona existe la tendencia a evaluar las opiniones y habilidades personales y que se efectúa en comparación con las opiniones y habilidades de los demás, ante la ausencia de criterios no objetivos. Observó una disminución progresiva de esta tendencia con el aumento de las diferencias entre los sujetos (entre el yo y el otro), en comparación con las normas de referencia similares, que permite recoger información útil para llevar a cabo la autoevaluación. Por el contrario, las discrepancias drásticas pueden dar lugar a resultados ambiguos y poco esclarecedores. Los cambios personales o grupales que se producen debido a los mecanismos psicológicos de la comparación social parecen indicar una intención marcada de uniformidad.

En esta concepción, los individuos adoptan las normas del grupo al someter su propia opinión y aptitudes al consenso de los demás y modifican su visión según la normativa vigente (Stets & Burke, 2014). El trabajo de Festinger dio paso a una vasta investigación sobre esta materia, haciendo hincapié en la naturaleza compleja de los procesos de comparación social. La investigación posterior ha contribuido a importantes reformulaciones en los enfoques y conceptualizaciones iniciales (Buunk & Gibbons, 2007).

Wood (1989), en su revisión de la teoría de la comparación social clásica, planteó algunas cuestiones de especial relevancia: i) el individuo no siempre consigue mantener la imparcialidad en las autoevaluaciones que realiza a través de la comparación social, bien por la dificultad de tratar con resultados desfavorables, o porque la información social obtenida se revela ambigua e inconsistente y puede dar lugar a distorsiones en la interpretación de los acontecimientos, por opiniones positivas sobre sí mismos poco realistas; ii) el entorno social puede imponer comparaciones espontáneas e inesperadas, que pueden causar malestar y conducir a resultados indeseados; iii) los procesos de comparación involucran la selección de criterios (normas o estándares de referencia) y metas o motivos que se desean lograr y satisfacer, es decir, la referencia a normas de comparación puede ser necesaria para comunicarse con los demás, además, las personas persiguen ciertas motivaciones fundamentales para buscar su estatus en el grupo (autoevaluación, autoprotección y autoperfeccionamiento). En la autoevaluación, las personas buscan ser rigurosas en su visión del mundo, predominando la selección de patrones similares y de otros semejantes usando la comparación paralela. La autoprotección resulta de la necesidad de mantener una percepción positiva y favorable de uno mismo. Esta necesidad puede dar lugar a comparaciones descendientes, establecidos con personas que presentan resultados inferiores en patrones de referencia, como las habilidades y los atributos. El autoperfeccionamiento se refiere a las comparaciones ascendentes que pueden promover y motivar a las personas a progresar, al proporcionar modelos positivos, que sirven como referencia para mejorar el rendimiento. Los individuos que están dispuestos al cambio y que se sienten bien consigo mismos tiene más facilidad para adoptar esta estrategia comparativa (Corcoran *et al.*, 2011; Stets & Burke, 2014; Wood, 1989). En resumen, los distintos estilos de comparación responden a diferentes motivaciones, por lo que la comparación lateral sirve para la autoevaluación, la comparación descendiente para la autoprotección y la comparación ascendente, para el autoperfeccionamiento. Las motivaciones y la complejidad inherente a estos procedimientos requieren el tiempo y la disponibilidad de la persona que, en ocasiones, se ve presionada por la urgencia de las solicitudes y la necesidad de actuar con eficacia. Una de las herramientas fundamentales en la simplificación de los procedimientos es la adopción de rutinas, creadas por la repetición de las comparaciones con las normas habituales. De este modo, el propio proceso de comparación puede beneficiarse del uso de rutinas estándar y ser más eficiente y rápido (Corcoran *et al.*, 2011).

Como resultado de la comparación podemos acceder a dos resultados diametralmente diferentes: la asimilación en el sentido de la uniformidad o el contraste dentro de la discrepancia. Las dos direcciones opuestas, resultantes de la comparación realizada por los individuos, dependen de una serie de moderadores, tales co-

mo las especificaciones de los estándares de referencia elegidos, la ambigüedad de los objetivos deseados o la calidad y categoría de los vínculos afiliativos encontrados. De hecho, la asimilación o el contraste como posibles consecuencias de la comparación en general, pueden depender de factores complejos o triviales (Mussweiler, 2003; Mussweiler & Bodenhausen, 2002). La semejanza con los otros en las dimensiones valorizadas puede producir la identificación y la asimilación y la discrepancia, a su vez, puede generar un efecto de contraste. Con cualquiera de las situaciones podrá ejercer una influencia positiva o negativa sobre el sujeto (Ferreira, Gouveia & Duarte, 2011). Esto significa que, conseguida la asimilación en una comparación ascendente, el individuo disfrutará de sentimientos positivos como el optimismo. Por el contrario, en esta misma comparación ascendente, un resultado de contraste provocará sentimientos negativos como la depresión. En esta misma línea de pensamiento, las comparaciones descendientes pueden causar incomodidad y miedo, debido a la asimilación o, por el contrario, orgullo ante un contraste favorable al sujeto (Stets & Burke, 2014). Cabe señalar que se identifican funciones específicas a nivel del bienestar subjetivo, para la comparación ascendente, relacionadas con el papel informativo, al habilitar la adquisición y utilización del conocimiento, mientras que en la comparación descendiente, se marca la contribución emocional y la recopilación de recursos protectores (Michinov & Baven, 2001).

Estos movimientos de asimilación y contraste tienen implicación directa con los procesos de formación de los grupos y en el comportamiento grupal de las personas, centrándose en última instancia en la formación de las sociedades. Teniendo en cuenta las comparaciones interpersonales que se establecen y su evaluación inicial, encontramos presiones concomitantes para la uniformidad y asociación con los otros similares y una tendencia a la incompatibilidad con aquellos que se diferencian significativamente. Estas tendencias selectivas para unirse a unos y evitar a otros, asociadas a los procesos de influencia o competencia, son indicadores de mayores semejanzas intragrupal y menores discrepancias intergrupales. La identificación al grupo de pertenencia provoca sentimientos subjetivos de satisfacción y contribuye a que el ser humano sea gregario. Sin descuidar la importancia de la segmentación entre los diferentes grupos, responsable de una sociedad más diversa y plural (Festinger, 1954).

La comparación social tiene lugar en diferentes formas de interacción y permite al individuo realizar evaluaciones sobre sí mismo y los demás, percibidos como inferiores, iguales o superiores, identificadas que son las dimensiones en análisis y establecidas las semejanzas o diferencias interindividuales (o intergrupales). Debido a que las comparaciones sociales parecen ocupar el primer lugar en las relaciones sociales, observamos su impacto en la apreciación de las posiciones y estatus sociales relacionados. Si bien se reconoce su carácter biológico y filogenético, transversal a

varias especies, también es evidente en la investigación que los procesos de comparación social entre los seres humanos revelan un mayor grado de complejidad, refiriéndose a las circunstancias de nuestra evolución, su importancia en los procesos de inhibición o facilitación de conductas sociales y la posible asociación con la psicopatología (Gilbert, Price & Allan 1995).

La preservación de las especies depende de la conducta sexual de los individuos para que se reproduzcan en cada generación, teniendo en cuenta la capacidad para atraer al sexo opuesto (selección intersexual) y la capacidad para competir con los elementos de su mismo sexo (selección intrasexual). De este modo se establece una secuencia de posiciones de acuerdo con los resultados obtenidos. Las comparaciones interindividuales confirmarán el éxito de unos pocos en detrimento de aquellos que han logrado resultados menos favorables. Estas diferencias permiten el establecimiento de las jerarquías sociales. Y los que están en niveles más altos de la jerarquía acceden a mejores oportunidades de reproducción y reúnen a un mayor número de aliados, en comparación con aquellos que se encuentran en niveles inferiores (Allan & Gilbert, 1995; Festinger; 1954; Gilbert *et al.*, 1995; Lickliter & Honeycutt, 2003).

El éxito y el fracaso configuran roles sociales distintos, antagónicos y remiten a conductas diferentes en los dominios más variados. Asistimos a estudios desarrollados en varias materias concurrentes con la comparación social, en particular, las diferencias entre vergüenza y culpa (Gilbert, 2003) comportamientos de exploración o timidez, autoestima (Blanton, Crocker & Miller, 2000; Greenwald & Banaji, 1995), estrés y afrontamiento (Taylor, Buunk & Aspinwall, 1990), emociones y comportamientos destructivos (White, Langer, Yariv & Welch, 2006), y asertividad y comportamiento de dominación y sumisión (Castilho, 2011; Xin & Chi, 2010), entre otros.

El éxito social depende de la capacidad para efectuar un análisis rápido y eficaz de la relación costes-beneficios en cualquier circunstancia y frente a situaciones difíciles. La capacidad de comprender de antemano las situaciones y adoptar una posición adaptada a la finalidad deseada, es decir, preservar y defender el estatus y la integridad del grupo, beneficiará a la persona y traerá aliados, reforzando el lugar ocupado entre los demás. La complementariedad de los roles sociales dentro del grupo también ha sido ampliamente discutida, refiriéndose, por ejemplo, a las cuestiones de poder/sumisión, en las que las señales de peligro que emanan del ganador sugieren un comportamiento de sumisión por parte de los derrotados, para evitar el peligro y la amenaza (Gilbert, Price & Allan, 1995). Nos encontramos ante el surgimiento de jerarquías y estatutos interiorizados, sin los cuales el comportamiento agonista no sería eficaz, a pesar de la falta de linealidad en el funcionamiento de las interacciones sociales. Pudiendo aún así identificarse modelos, más o menos predominantes, en los que ante el vencedor “los perdedores indican a través

de su comportamiento no verbal que están en un estado de mental inhibido y no desafiante (...). La sumisión garantiza la supervivencia de los perdedores” (Gilbert *et al.*, 1995, pp. 151-152) que, como resultado de estrategias de adaptación desarrolladas, se vuelve capaz de evaluar las posibilidades de éxito o fracaso inherentes a la situación en cuestión y responder de acuerdo con su sistema interiorizado de respuestas (Gilbert *et al.*, 1995). El juicio humano es de naturaleza comparativa. Cuando la persona protagoniza una evaluación de determinado aspecto, no lo hace en el vacío. Cualquier evaluación es relativa a algo relevante y se realiza sobre un contexto específico (Mussweiler, 2003).

Poniendo el énfasis en el comportamiento agonista, la comparación social puede ser descrita en términos de autoconcepto, asociado a la capacidad que el sujeto demuestra para explotar los recursos (RHP/resource holding potencial). Estimada la capacidad de lucha y las probabilidades de respuesta y defensa eficaz frente a los problemas, se establece la viabilidad de una respuesta de ataque y amenaza o, en oposición, de fuga, retirada o sumisión, ante el reto. Se espera que el resultante de las comparaciones hechas entre el potencial de explotación de recursos (RHP) del propio y de los adversarios, los débiles se sometan a los fuertes (Gilbert *et al.*, 1995; Parker, 1974).

En la tabla de las comparaciones sociales la noción de autoestima parece ser el resultado de las autoevaluaciones realizadas por el sujeto, sobre la capacidad para explorar los recursos. La noción de fracaso acarrea en sí misma sentimientos negativos acerca del individuo, que pueden ser más pronunciados con la percepción de que es el único que falla, por el contrario, frente a resultados menos buenos de otros con resultados idénticos, el sentimiento de malestar puede ser menor (Gilbert *et al.*, 1995).

Allan y Gilbert (1995) subrayan la función adaptativa en la formación de jerarquías de dominación y cohesión grupal que tiene la comparación social. Los sentimientos de pertenencia y afiliación, asociados con el temor al rechazo, marginación, extrañeza y pérdida de apoyo, pueden tener poderosos efectos sobre el comportamiento y los valores sociales. Así “observaciones clínicas sugieren que las comparaciones sociales comunes en personas con depresión las hacen sentir extrañas, diferentes de los demás e inadaptadas” (Allan & Gilbert, 1995, p. 294). Apuntando a una dimensión comparativa cuyo marco semántico se refiere a igual/diferente y no a inferior/superior. Por lo tanto, los juicios de distancia y proximidad social configurarían otra dimensión (proximidad/distanciamiento) diferente de los aspectos considerados en la evaluación de la condición y posición social de los individuos (Allan & Gilbert, 1995).

Estos autores han adoptado una metodología diferencial semántica para explorar la comparación social. Los ítems que integran la Escala de Comparación Social desarrollada por Allan y Gilbert (1995) fueron recolectados en el ámbito de la observación teórica y clínica. Este instrumento de medición incluye la dimensión

jerarquía/atractivo y la dimensión ajuste social al grupo, traducidas en dos subescalas compuestas por distintos ítems. De este modo, encontramos en las comparaciones interpersonales y respecto a las cuestiones de jerarquía y atractivo, aspectos relacionados con comparaciones de fuerza, poder y agresividad y comparaciones de talento y atractivo social. En cuanto a la adaptación social al grupo, entramos en los aspectos afiliación y pertenencia, relacionados con el miedo a la marginación y ostracismo (Gato, 2003).

#### 4.3. Síntomas psicopatológicos

La literatura ha priorizado durante mucho tiempo las preocupaciones sobre la enfermedad mental, en detrimento de la exploración del concepto de salud mental, ya que carecía de procedimientos y criterios de medición para el estudio de este último. El concepto de calidad de vida y bienestar circunscrito en la medicina, los aspectos de preservación y promoción de la salud, promovió la primacía de los procesos de diagnóstico de psicopatología, tratamiento y rehabilitación. En ausencia de síntomas, se declaraba la salud mental (Keyes, 2005; Zikmund, 2003).

Esta concepción seguía estando arraigado al patrimonio socio-histórico de la humanidad, sujeta, sin embargo, a los primeros cuestionamientos con el advenimiento de la Ilustración (siglo VIII), movimiento cultural que marcó como propósito de la existencia humana “la vida en sí misma, en lugar del servicio para el rey y a Dios. El desarrollo personal y la felicidad se convirtieron en valores centrales” (Galinha & Ribeiro, 2005, p. 205) durante este período. Las lecturas que se dedican a comprender al individuo y la sociedad se despliegan y dan paso a los principios del Utilitarismo (siglo XIX), al dictar que “la mejor sociedad es la que proporciona la mayor felicidad al mayor número de personas” (Galinha & Ribeiro, 2005, p. 205).

Hablemos de bienestar, de percepción y evaluación que hacen los individuos de su calidad de vida y que se presume que constituye el objetivo final, el bien mayor que el ser humano debe buscar. En este sentido, la salud mental se identifica como un estado positivo completo, traducido en manifestaciones conductuales, emocionales y cognitivas y no meramente como la ausencia de enfermedad (Keyes, 2005). El autor se refiere incluso a un “síndrome o conjunto de síntomas placenteros y funcionamiento positivo, puestos en marcha por medidas de bienestar subjetivo” (Keyes, 2005, p. 540), que contribuyen a la calidad de vida del sujeto. La capacidad de responder eficazmente con los eventos diarios aboga por manifestaciones de vida funcionales, en sus aspectos biopsicosociales (Ribeiro, 1994; Zikmund, 2003).

La aplicación del modelo biomédico que se refleja favorablemente en la salud de las poblaciones, restringe las plagas epidémicas y brotes infecciosos, dando lugar a preocupaciones de fondo renovadas que tienden a la promoción y el desarrollo de comportamientos y hábitos saludables dentro de la sociedad. A mediados del siglo XX, en la década de los setenta, tiene lugar la Segunda Revolución de la Salud, con la cual se preconiza una perspectiva ecológica de la salud y la promoción de estilos

de vida saludables (Galinha & Ribeiro, 2005). A pesar de la multitud de definiciones sobre la salud mental, se convierte en consenso que su conceptualización trasciende la ausencia de trastornos mentales (Galinha & Ribeiro, 2005). En la década de los noventa, con la psicología positiva, pasa a considerarse la noción de que “no basta con anular las condiciones incapacitantes de los individuos (...), buscar lo que activamente hace que las personas se sientan satisfechas, involucradas y significativamente felices” (Galinha & Ribeiro, 2005, p. 209) debe ser la tónica del enfoque en la Salud Mental. La creciente importancia atribuida a la calidad de vida en este ámbito da la esfera de las experiencias individuales un significado más allá de los indicadores psicopatológicos, coherente con una lectura holística e integral del sujeto humano (Galinha & Ribeiro, 2005; Ribeiro, 1994).

El legado de Karl Jaspers (1968) valora el “conocimiento no reductible a lo cuantitativo o a la lectura estadística de un punto en una escala” (Perdigão, 2014, p. 23), en relación con el ser humano. Su enfoque de la psicopatología tiene un carácter fenomenológico, como ciencia que se desarrolla en el campo de los conceptos y normas generales, con la tarea del estudio de fenómenos psíquicos y sus manifestaciones o correspondientes externos (Rodrigues, 2005). La preocupación central se basa, por lo tanto, en el *modus vivendi* de las sociedades y los individuos que las integran, en particular, en cómo las personas experimentan la felicidad/infelicidad y la salud/enfermedad, según la matriz histórica individual y colectiva (Perdigão, 2014).

Por la creciente atención dirigida al concepto de bienestar, inherente al cambio de paradigma —enfermedad mental *versus* salud mental—, se asiste al estudio y profundización de instrumentos para la evaluación de los indicadores de salud mental, a través de variables relacionadas con la felicidad, afecto positivo, afecto negativo y satisfacción con la vida (Galinha & Ribeiro, 2005). A pesar de este enfoque breve e introductorio, en esta investigación recurrimos a un instrumento de evaluación psicológica destinada a la identificación de la psicopatología.

El Inventario de Síntomas Psicopatológicos (Brief Symptom Inventory – BSI) es un instrumento de autorelato diseñado para medir síntomas psicológicos en poblaciones clínicas y no clínicas (Derogatis & Melisaratos, 1983). Este inventario es una versión reducida del Symptom Checklist – 90 (Derogatis & Cleary, 1977), que forma parte de una serie de mediciones de las dimensiones psicopatológicas diseñadas para reflejar el comportamiento sintomático de pacientes psiquiátricos en ambulatorio, con miras a la implementación psicoterapéutica y la evaluación de su eficacia. La teoría postulada se combina con las matrices empíricas recogidas en varios estudios, que sugiere una medida de validación de constructo para el SCL-90 (Derogatis & Cleary, 1977; Prinz, Nutzinger, Schulz, Petermann, Braukhaus & Andreas, 2013).

El BSI presenta 53 ítems relativos a problemas o reclamaciones posibles, ante las cuales el participante tiene la oportunidad de responder a cada afirmación se-

gún el malestar experimentado en el pasado reciente. Los ítems están agrupados en nueve dimensiones o constructos que son la somatización, obsesiones-compulsiones, sensibilidad interpersonal, depresión, ansiedad, hostilidad, ansiedad fóbica, ideación paranoica y psicosis. Este inventario presenta las ventajas relacionadas con la velocidad de administración y recolección de información normativa para puntuación e interpretación. La economía y la facilidad de administración hace del BSI un recurso frecuente en diversos estudios, en particular, en las evaluaciones a lo largo tiempo (Mohammadkhani, Dobson, Amiri & Ghafari, 2010; Pereda, Forns & Peiró, 2007; Piersma, Boes & Reaume, 1994; Ryan, 2007).

Además de las nueve dimensiones clínicas identificadas, este instrumento proporciona un Índice General de Síntomas (IGS) y un Índice de Síntomas Positivos (ISP). Siguiendo las indicaciones del autor de la versión portuguesa, en nuestro trabajo consideraremos este último con el fin de diferenciar entre participantes con indicadores psicopatológicos ( $ISP \geq 1.7$ ) y participantes sin psicopatología ( $ISP < 1.7$ ) (Canavarro, 2007; Derogatis & Melisaratos, 1983).

Cabe señalar que muchos de los estudios más recientes apuntan a un solo factor, identificado con el BSI, que sugieren que este instrumento puede ser antes un indicador de psicopatología general (Harring, Brekke & Greenberg, 2007; Loutsiou-Ladd, Panayiotou & Kokkinos, 2008).



## COMPONENTE EMPÍRICO

Capítulo III: Objetivos y metodología general

Capítulo IV: Resultados

Capítulo V: Reflexión y Discusión

## Capítulo III: Objetivos y Metodología

En este apartado se empieza por identificar los objetivos primordiales de nuestra investigación y se describen los procedimientos metodológicos que nos han posibilitado calcorrear el camino empírico. De hecho, la presente memoria transcurre aquí con la caracterización de la muestra, descripción de los instrumentos y variables de medición, tratamiento y análisis de datos, a los que subyaz los presupuestos formales y éticos indispensables al método científico.

### 1. Objetivos del estudio

La reflexión de partida para nuestra investigación se basa en los marcos teóricos y en los hallazgos empíricos que sustentan la pertinencia de las actitudes hacia la reclusión de los guardias penitenciarios. Nos proponemos señalar y reflexionar sobre las actitudes de los guardias portugueses. En esencial, creemos que la consideración de posibles predictores podría incluir variables psicosociales y organizacionales. Aunque sin identificar de antemano una dimensión como más destacada que otras, nuestras hipótesis se pueden formular como: (1) las actitudes hacia la reclusión de los guardias portugueses se predicen a partir de los aspectos organizacionales (satisfacción laboral, compromiso organizacional); (2) las actitudes hacia la reclusión de los guardias portugueses se predicen a partir de las características psicosociales (autocrítica/autotranquilización, comparación social, síntomas psicopatológicos); y (3) las actitudes hacia la reclusión de los guardias portugueses se predicen basadas en un patrón de relaciones específicas entre características psicosociales y organizacionales. Buscaremos establecer, entre las variables en análisis, un modelo de relación causal fundamentado. A que acrece el análisis de variables sociodemográficas.

### 2. Procedimientos formales y éticos

Se contactó, de manera aleatoria, con 1100 efectivos del Cuerpo de Guardias de Prisiones, a través de la colaboración anticipada con las tres entidades sindicales nacionales, concretamente el Sindicato Nacional del Cuerpo de Guardias

de Prisiones de Portugal (SNCGP), el Sindicato Independiente del Cuerpo de Guardias de Prisiones de Portugal (SICGP) y la Asociación Sindical de Direcciones del Cuerpo de Guardias de Prisiones de Portugal (ASCCGP).

110

Los procedimientos adoptados en la presente investigación han asegurado el respeto de los principios éticos, asumiendo la máxima confidencialidad y cogiendo el consentimiento informado de los sujetos.

Los participantes respondieron a un conjunto de medidas de autoevaluación, disponible en Internet durante el periodo del 26 de marzo al 12 de mayo de 2015. El protocolo de investigación incluye, en la nota introductoria, información sobre los objetivos del estudio, instrucciones de cumplimiento, indicación del carácter voluntario y anónimo de la participación, garantía de confidencialidad de los datos recogidos, así como el registro del consentimiento informado. Los sujetos rellenaron un cuestionario sociodemográfico elaborado por la autora de este trabajo, con la suscripción de los directores, formado por 21 ítems que se refieren a aspectos individuales de los sujetos y de su situación laboral para el posterior análisis de la muestra en el estudio. A continuación, completaron los instrumentos de medida elegidos para evaluar las seis variables estudiadas: la actitud hacia la reclusión, la satisfacción en el trabajo, el compromiso organizacional, las formas de autocrítica y autotranquilización, la comparación social y la psicopatología.

### 3. Estudio piloto

El protocolo fue suministrado por correo electrónico a un grupo de cuatro miembros del Cuerpo de la Guardia de Prisiones disponibles para colaborar en este punto, en el primer trimestre de 2015. Este grupo está compuesto por Guardias de Prisiones que trabajan en Centros Penitenciarios (CP) con niveles de seguridad y diferentes grados de complejidad en la gestión. Los encuestados son todos del sexo masculino, de edad comprendida entre 41 y 55 años y diferentes títulos académicos, respectivamente, 2.º ciclo de escolaridad (1 encuestado, equivalente a Educación Primaria en España), 11.º año de escolaridad (2 encuestados, equivalente a 1.º de Bachillerato en España) y Doctorado (1 encuestado).

También tuvimos en cuenta los criterios sugeridos por Angleitner *et al.* (1986) para la evaluación del grado de comprensión, ambigüedad y abstracción de los ítems. Con esta administración previa probamos la accesibilidad de la herramienta informática y estimamos un tiempo de respuesta aproximado de 30 minutos.

Los comentarios recopilados condujeron a una nueva redacción del ítem 7 en la Escala de Actitudes Hacia la Reclusión (texto anterior: Creo que me gustaría mucho los presos/ Penso que gostaria muito dos reclusos; texto aprobado: Me caen bien muchos de los presos/ Gosto de muitos reclusos). Cabe señalar que también se retiró la información sobre los objetivos específicos en cada uno de los instrumentos de medición, para evitar la contaminación de las respuestas.

#### 4. Caracterización de la muestra

Integran la muestra de trabajo 427 participantes que corresponden a un 10 % de un total de aproximadamente 4300 miembros del Cuerpo de Guardias de Prisiones que cumplen funciones en 46 Centros Penitenciarios de Portugal (continente e islas), en el Grupo de Intervención de Seguridad Penitenciaria (GISP), así como en los Servicios Centrales. Obtenemos 380 (89,0%) hombres y 47 (11,0 %) mujeres. Teniendo en cuenta la edad de los participantes, observamos que se sitúa entre los 27 y los 70 años, siendo la media de 42,53 (M) y la desviación estándar (DE) de 6,40 años. La edad mínima para ambos sexos es de 27 años de edad, y la edad máxima de 55 años para las mujeres (M = 39,70; DE = 5,62) y 70 años para los hombres (M = 42,88; DE = 6,42).

Teniendo en cuenta los títulos académicos, se definieron cinco niveles para esta variable: Educación básica, educación secundaria, grado universitario, postgrado y máster. Constatamos que la mayoría de los participantes poseía la Educación Secundaria (n = 277; 64,9 %) o la Educación Primaria (n = 90; 21,1 %). Cerca de 51 (11,9 %) tienen una Diplomatura o Licenciatura. Solo 6 participantes (1,4 %) poseen un Máster y 3 (0,7 %) tienen un título de Postgrado. Ninguno tiene un Doctorado. La Tabla 3 ilustra la distribución de la muestra tomando como variables el sexo y los títulos académicos de los participantes.

**Tabla 3 – Distribución de la muestra según los títulos académicos y el sexo de los participantes**

Sexo	Títulos académicos											
	Educación Primaria		Educación Secundaria		Grado universitario		Postgrado		Máster		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Masculino	86	20,1	249	58,3	39	9,1	2	0,5	4	0,9	380	89,0
Femenino	4	0,9	28	6,6	12	2,8	1	0,2	2	0,5	47	11,0
Total	90	21,1	277	64,9	51	11,9	3	0,7	6	1,4	427	100,0

En cuanto a los años de servicio, observamos como el valor mínimo de P.43 1 año servicio y como valor máximo 38 años. El tiempo medio es de M = 17,54 años, DE = 6,61.

**Tabla 4 – Distribución de la muestra según la región de residencia de los participantes**

	n	%
Continente/Centro	162	37,9
Continente/Norte	151	35,3
Continente/Sur	74	17,3
Islas/Azores	15	3,5
Islas/Madeira	25	5,9
Total	427	100,0

La Tabla 4 ilustra la distribución de la muestra respecto a la región de residencia de los guardias. Encontramos que la gran mayoría reside en el Continente/Centro de Portugal (n = 162; 37,9 %) y Continente/Norte (n = 151; 35,3 %), seguidas por el Continente/Sur (n = 74; 17,3 %).

112

La Tabla 5 distribuye la totalidad de los Centros Penitenciarios existentes en el país, de acuerdo con la clasificación legal vigente, considerando el nivel de seguridad y el grado de complejidad. Se observa un predominio expresivo de los Centros Penitenciarios con nivel de seguridad alta (SA), dividiéndose en grado de complejidad media (n = 23; 46,0 %) o elevada (n = 21; 42,0 %).

**Tabla 5 - Distribución de los Centros Penitenciarios nacionales en función del nivel de seguridad y grado de complejidad**

CP	n	%
SE/CE	1	2,0
SA/CE	21	42,0
SA/CM	23	46,0
SM/CM	5	10,0
Total	50	100,0

Según la Ley portuguesa (Lei n.º 115/2009, de 12 de octubre), existe la clasificación de los CP según el nivel de seguridad especial (SE), alta (SA) o media (SM) y el grado de complejidad elevado (CE) o medio (CM). En la Tabla 6 se presenta la distribución de la muestra, considerando el rendimiento de la actividad junto con la población reclusa (por sexo: M-masculino, F-femenino, M/F-masculino/femenino) y por Centro Penitenciario (grado de seguridad y grado de complejidad). Podemos ver que la gran mayoría de los guardias en nuestra muestra presta servicio en CP clasificados como SA/CE masculino (n = 180; 42,2 %) o SA/CM masculino (n = 143; 33,5 %).

**Tabla 6 - Distribución de la muestra de población reclusa (sexo) y Centro Penitenciario (Nivel de Seguridad y Grado de Complejidad)**

Población reclusa (sexo)		Centros Penitenciarios en función del Nivel de Seguridad y Grado de Complejidad					Servicios Centrales	Total
		SE/CE	SA/CE	SA/CM	SM/CM	GISP		
M	n	0	180	143	25	0	0	348
	%	0,0	42,2	33,5	5,9	0,0	0,0	81,5
F	n	0	20	4	0	0	0	24
	%	0,0	4,7	0,9	0,0	0,0	0,0	5,6
M/F	n	28	11	7	0	6	3	55
	%	6,6	2,6	1,6	0,0	1,4	0,7	12,9
Total	n	28	211	154	25	6	3	427
	%	6,6	49,4	36,1	5,9	1,4	0,7	100,0

Al preguntar sobre la asistencia al curso de formación de guardia de prisiones, 420 guardias (98,4 %) respondieron afirmativamente. Solo 7 (1,6 %) indicaron que no hicieron el curso.

La Tabla 7 presenta la distribución de la muestra sobre la base de la categoría profesional. La mayoría de los participantes realiza la función de guardia (n = 239; 56,0 %) o de guardia principal (n = 139; 32,6 %).

**Tabla 7 - Distribución de la muestra según la categoría profesional**

Categoría profesional	n	%
Jefe	42	9,8
Jefe Principal	6	1,4
Comisario de Prisiones	1	0,2
Guardia	239	56,0
Guardia Principal	139	32,6
Total	427	100,0

Al preguntar sobre el ejercicio de alguna actividad profesional anterior, la gran mayoría respondió afirmativamente (ver tabla 8), con solo un 21 (4,9 %) que indicó que el trabajo actual de guardia era su primer trabajo. Sin embargo, actualmente cerca de 407 (95,3 %) están ejerciendo en exclusiva su actividad profesional. Solo 5 (1,0 %) se refieren a trabajos ocasionales y 16 (3,7 %) indican mantener otra actividad profesional simultáneamente.

**Tabla 8 - Distribución de la muestra según el ejercicio de actividad profesional anterior**

Actividad profesional anterior*	n	%
Profesiones de la Fuerzas Armadas	100	23,4
Especialistas de las actividades intelectuales y científicas	2	0,5
Técnicos y profesiones de nivel intermedio	6	1,4
Personal administrativo	19	4,4
Trabajadores de servicios personales, de protección y seguridad y vendedores	113	26,5
Agricultores y trabajadores cualificados de la agricultura, pesca y bosques	7	1,6
Trabajadores cualificados en la industria, construcción y artesanos	77	18,0
Operarios de plantas y maquinaria y trabajadores de montaje	26	6,1
Operario de fábrica	42	9,8
Otro	14	3,3
Ninguna actividad laboral anterior (algunos estudiantes)	21	4,9
Total	427	100,0

\*Adaptado de Instituto Nacional de Estadística (2011), Clasificación portuguesa de las Profesiones (Classificação Portuguesa das Profissões).

Por tanto, la muestra se constituye sobre todo por guardias de sexo masculino cuya edad media corresponde a 42,53 años, cuyo nivel académico correspon-

de mayoritariamente a los niveles de educación primaria y secundaria. En términos de categoría profesional predomina en la muestra los cargos de Guardia o Guardia Principal, que ejercen funciones en los centros penitenciarios situados en el Centro o Norte de Portugal. De referir que el porcentaje más elevado de varones en la muestra y las categorías profesionales que más emergen (guardia y guardia principal) traducen las proporciones aproximadas al universo global de estos profesionales.

## 5. Instrumentos de medición

Contactamos con los autores de las versiones traducidas y adaptadas a la población portuguesa de las escalas elegidas para el presente estudio y obtuvimos la autorización para proceder a la aplicación de los instrumentos que se detallan a continuación, con la identificación de los respectivos responsables: Escala de Actitudes Hacia la Reclusión (Escala de Atitudes em Relação à Reclusão – EARR), Gonçalves & Vieira, 2005; Cuestionario de Satisfacción Laboral (Questionário de Satisfação Laboral – CSL20-23), Pocinho & Garcia, 2008; Escalas de Compromiso Organizacional (Escalas do Compromisso Organizacional – ECO), Martins, 2008; Escala de las Formas de Autocrítica y Autotranquilización (Escala das Formas de Autocriticismo e Autotranquilização – FSCRS), Castilho & Pinto-Gouveia, 2005; Escala de Comparación Social (Escala de Comparação Social – ECS), Gato, 2003; Inventario de Síntomas Psicopatológicos (Inventário de Sintomas Psicopatológicos – BSI), Canavarro, 1999.

En este apartado presentamos los estudios realizados respecto a las cualidades psicométricas de las medidas que se utilizan en esta investigación. Procedemos a estudios de validez factorial y fiabilidad de los seis instrumentos de medición. Se dará especial énfasis a la Escala de Actitudes Hacia la Reclusión – EARR (Melvin *et al.*, 1985; Traducción y adaptación de Gonçalves & Vieira, 2005), ya que es la variable dependiente en nuestro estudio. Por lo tanto, esta escala se someterá a un análisis factorial exploratorio y un análisis factorial confirmatorio. Las otras escalas estarán sujetas únicamente a análisis factoriales confirmatorios, ya que fueron previamente validadas en diversos estudios con diferentes muestras, apuntando, de manera general, a una estructura invariable en términos dimensionales. Seguiremos el modelo original propuesto por los autores de cada escala.

El análisis factorial exploratorio se realizó mediante un Análisis de Componentes Principales (ACP), realizado con el programa SPSS (IBM, v. 22.0). Se probaron las hipótesis de un correcto ACP por el tamaño de la muestra, la normalidad y linealidad de las variables, así como de los valores extremos (*outliers*), factorabilidad del R y adecuación de la muestra (Tabachnick & Fidell, 2007).

Los análisis factoriales confirmatorios se realizaron con el software AMOS, v. 22 (Arbuckle, 2010), utilizando el método de estimación de probabilidad máxima (*Maximum Likelihood*). La fiabilidad compuesta y la varianza media extraí-

da para cada factor se analizaron como se describe en Fornell y Larcker (1981). La existencia de valores atípicos se evaluó por la distancia cuadrada de Mahalanobis (Tabachnick & Fidell, 2013), sin encontrarse valores considerados pertinentes. Se analizó la normalidad de las variables mediante los coeficientes de asimetría ( $Sk$ ) y curtosis ( $Ku$ ). La calidad del ajuste global de los modelos factoriales se realizó siguiendo los índices de NFI (Normed of fit index; Schumacker & Lomax, 1996), SRMR (Standardized Root Mean Square Residual; Brown, 2006), TLI (Tucker-Lewis Index; Brown, 2006), CFI (Comparative fit index; Bentler, 1990), RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation; Kline, 2011; Schumacker & Lomax, 1996; Marôco, 2011) y  $X^2/gl$  (Marôco, 2011; Schumacker & Lomax, 1996). El perfeccionamiento del ajuste del modelo se evaluó mediante los índices de modificación (IM; Bollen, 1989), ponderándose los parámetros con el IM mayor. Seguimos la sugerencia de Arbuckle (2009), que indica analizar los IM a través de su significación estadística, teniendo en cuenta el valor de  $\alpha = 0,05$ . Otro criterio utilizado se centró en Marôco (2011), que aconseja que es más seguro modificar los parámetros con IM mayores a 11 ( $p < 0,001$ ).

La veracidad fue evaluada mediante el cálculo del coeficiente alfa de Cronbach (Nunnally, 1978), tanto para la escala global como para las dimensiones constitutivas de cada escala. Seguimos las indicaciones de Hair *et al.* (2010), que se refieren a los coeficientes de consistencia interna superiores a .70 para indicar la adecuada convergencia y consistencia interna. Entre otros autores, Hill y Hill (2000) señalan el valor de .80 como un indicador de una buena consistencia interna.

### **5.1 Escala de Actitudes Hacia la Reclusión (EARR)**

*Attitudes Towards Prisoners Scale*, Melvin, Gramling & Gardner, 1985 (ATPS). Traducción y adaptación al portugués de Gonçalves & Vieira, 2005.

#### **5.1.1 Descripción del instrumento**

La versión original está compuesta por 36 ítems relacionados con la actitud hacia los reclusos, de forma que cuanto mayor sea la puntuación final, más positiva es la actitud hacia los presos, sin hacer referencia a ningún punto de corte. Los ítems corresponden a preguntas generales (por ejemplo, “los reclusos son diferentes de la mayoría de la gente”) y opciones personales (como “no quiero que mi hija se enamore de un exconvicto”). Ante cada ítem, los individuos deben posicionarse en una escala de tipo Likert de 5 puntos que van desde 1 (totalmente en desacuerdo) y 5 (totalmente de acuerdo), y teniendo en cuenta que los ítems 1, 3, 6, 9, 10, 12, 13, 14, 17, 19, 22, 24, 25, 27, 29, 30, 31 y 35 se valoran de forma inversa. Se trata de una escala unidimensional, sin puntos de corte, de forma que cuanto mayor sea la puntuación final, más positiva es la actitud hacia los presos. La versión original cuenta con buenas propiedades psicométricas (validez y fiabilidad) (Melvin *et al.*, 1985). La versión portuguesa contempla únicamente 34 ítems y cuenta con una consistencia interna

medida con el alfa de Cronbach de .905 para la muestra de estudiantes y graduados universitarios y de .914 para los guardias de prisiones (Vieira & Gonçalves, 2005).

### 5.1.2 Análisis factorial exploratorio

116

Teniendo en cuenta los criterios propuestos en términos de tamaño de la muestra (Bryman & Cramer, 1993; Gorsuch, 1983), se necesita un mínimo de 100 participantes por análisis y una proporción de 5 sujetos por ítem. La razón encontrada para la EARR es de 12,56 participantes para cada ítem (427 participantes/34 ítems/1).

Las correlaciones de cada ítem de la escala con el total indicaron una correlación negativa entre el ítem 16 y el total de la escala ( $r = -.466$ ), que también presentó una saturación factorial negativa en el Análisis de Componentes Principales ( $s = -.504$ ). Debido a estas asociaciones negativas, y al considerar que este ítem es ambiguo (en el sentido de que la palabra “cuidado” puede tener una interpretación positiva de cuidar o negativa de desconfiar), sugerimos excluirla.

La repetición del ACP con 35 ítems señala el ítem 8 con un factor de coincidencia y saturación bajos ( $h^2 = .015$ ;  $s = .121$ ), por lo cual también sugerimos suprimirla. El nuevo Análisis de Componentes Principales con el resto de los 34 ítems demostró ser estable, indicando claramente una estructura de un solo factor. Se cumplieron todos los requisitos necesarios para una interpretación fiable del ACP. Se encontró que la matriz de intercorrelaciones difiere de la matriz de identidad, en la medida en que la prueba de Bartlett indica un  $\chi^2(561) = 4962.17$ ,  $p < .001$ , y el muestreo resulta ser adecuado, ya que el valor obtenido en la medida de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) es mayor a .70 (obteniéndose un valor de  $KMO = .932$ ). A pesar del criterio del *valor propio* superior a la unidad indican una solución de 7 factores, en el diagrama de sedimentación (cf. Figura 2) surge claramente un único factor (valor propio = 10.05), responsable de la varianza total 29,57 %.

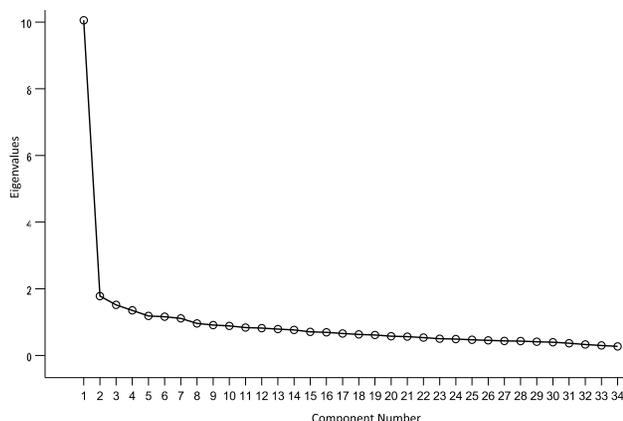


Figura 2 – Representación gráfica de los valores propios correspondientes a cada factor: diagrama de sedimentación

Las saturaciones factoriales y similitudes de cada uno de los factores considerados se exponen en la Tabla 9 y se ordenan de forma descendente. Todos los ítems saturan el factor respectivo sobre .30, siendo el valor más bajo de .309 y el más alto de .717. Sin embargo, teniendo en cuenta los criterios definidos por Tabachnick y Fidell (2013), entre otros autores, solo debemos retener ítems cuyas saturaciones factoriales sean superiores a .45. Por lo tanto, se deben eliminar los ítems 24, 6, 10, 18, 2, 36 y 17 (orden descendente de saturación).

**Tabla 9 - Escala de Actitudes Hacia la Reclusión: saturaciones factoriales y similitudes (h2) para la solución de un solo factor**

Ítems EARR	s	h2
31i. En general, los presos son básicamente malas personas.	.717	.514
19i. Los presos solo piensan en ellos mismos.	.688	.474
29i. Los presos son absolutamente amorales.	.671	.450
12i. No se debe esperar mucho de un preso.	.670	.449
32. La mayoría de los presos puede rehabilitarse.	.651	.424
13i. Tratar de rehabilitar a los presos es una pérdida de tiempo y dinero.	.648	.420
25i. Los presos siempre están tratando de aprovecharse de otras personas.	.626	.392
34. Me gustaría tener como socios de negocios algunos reclusos.	.606	.368
27i. No quiero que una de mis hijas o hijos se enamore de un/a exconvicto/a.	.603	.364
35i. Los presos solo respetan la fuerza bruta.	.597	.356
3i. Los reclusos nunca cambian.	.592	.350
15. Los presos no son mejores ni peores que otras personas.	.583	.340
23. No me importaría tener a un exconvicto como vecino.	.580	.336
22i. La mayoría de los presos es demasiado perezosa para ganarse la vida honradamente.	.579	.335
14i. Nunca se sabe cuando un preso está diciendo la verdad.	.573	.329
26. Los valores de la mayoría de los presos son más o menos los mismos que los demás.	.571	.326
1i- Los presos son diferentes de la mayoría de la gente.	.557	.311
28. La mayoría de los presos tiene la capacidad de amar.	.551	.304
21. Los presos atienden a razones.	.541	.293
9i. A un preso se le da la mano y te coge el todo el brazo.	.523	.273
11. Los presos necesitan afecto y elogios como cualquier otra persona.	.522	.272
30i. Los presos deben tener una disciplina severa y rígida.	.507	.257
20. Hay algunos presos en los que se puede confiar enteramente.	.494	.244
5. Los presos tienen sentimientos igual que el resto de nosotros.	.488	.238
7. Me caen bien muchos de los presos.	.481	.231
33. Algunos presos son gente bastante simpática.	.480	.230
4. La mayoría de los presos son víctimas de las circunstancias y merecen que se les ayude.	.469	.220
24i. Los presos son personas débiles.	.437	.191
6i. No es sensato confiar demasiado en un preso.	.423	.179
10i. La mayoría de los presos son estúpidos.	.381	.145
18. Si respetas a un preso él te respetará a ti.	.367	.134
2. Solo unos pocos presos son realmente peligrosos.	.338	.114
36. Si una persona se comporta bien en prisión debe poder salir en libertad condicional.	.310	.096
17i. En general, los presos actúan como piensan.	.309	.095

i – ítem con la puntuación inversa

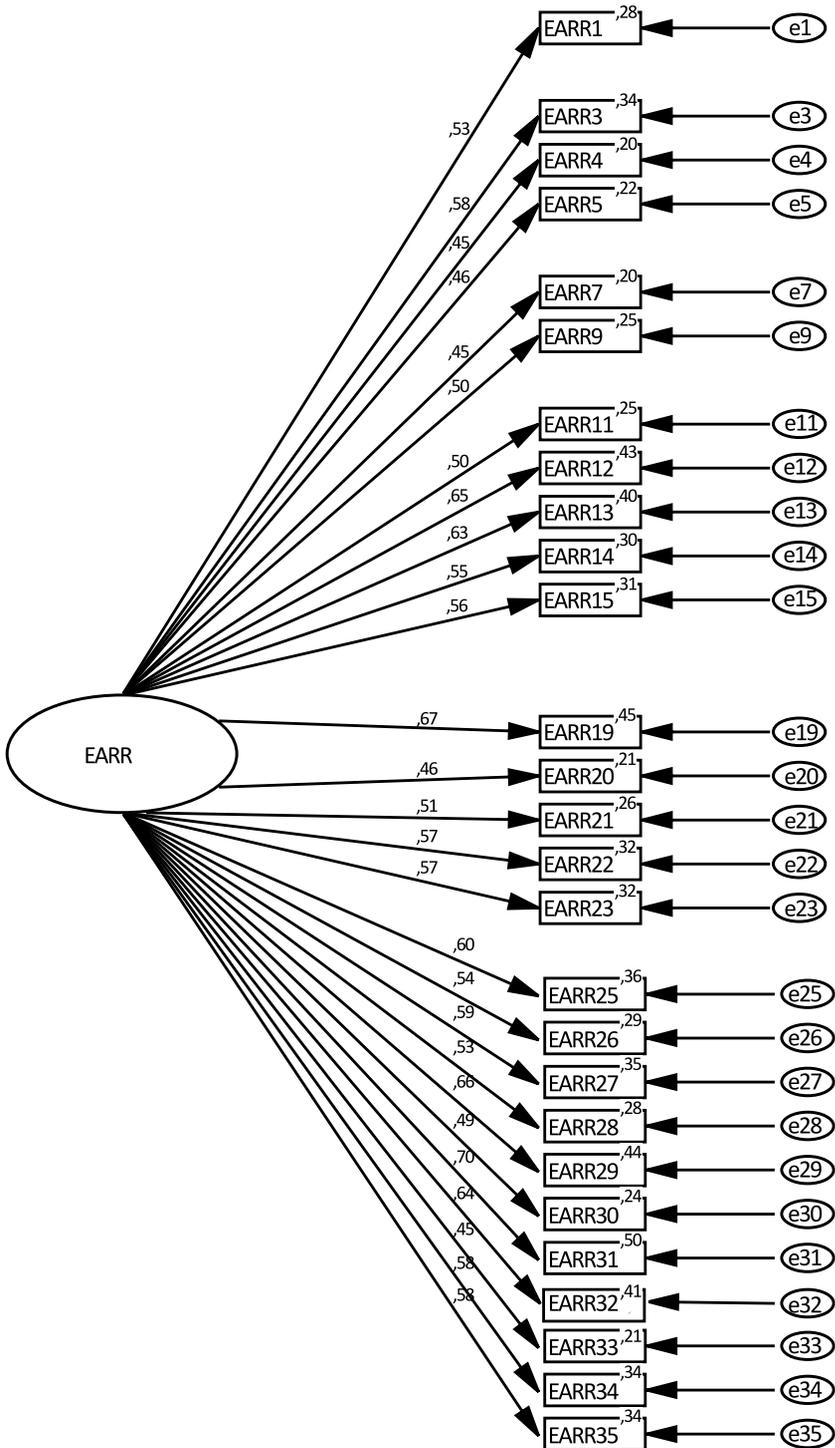


Figura 3 - Modelo unidimensional estimado para la EARR con 27 ítems: coeficientes de regresión estandarizados y proporciones de varianza explicada (R<sup>2</sup>)

### 5.1.3 Análisis factorial confirmatorio

El análisis factorial confirmatorio de la EARR tuvo lugar sin los ítems 2, 6, 8, 10, 16, 17, 18, 24 y 26, ya que indicaron en el ACP saturaciones factoriales inferiores al indicador 0.45 (Tabachnick & Fidell, 2007). Ninguna de las variables presentó valores de Sk y Ku que pudieran indicar violaciones de la distribución normal, donde  $|Sk| \leq 1.13$  y  $|Ku| \leq 2.12$ .

El análisis factorial confirmatorio se llevó a cabo una vez mostrados índices de ajuste adecuados atendiendo a los índices SRMR y RMSEA, y aceptables o tolerables considerando los índices NFI, TLI, CFI y  $\chi^2/gl$ , confirmando la estructura unidimensional encontrada previamente en el ACP (véase la Tabla 10). La representación gráfica del modelo unidimensional estimado se indica en la Figura 3. Los coeficientes de regresión estandarizados varían entre .45 y .70.

**Tabla 10 - Índices de ajuste obtenidos en el análisis factorial confirmatorio de la EARR**

NFI	SRMR	TLI	CFI	$\chi^2/gl$	RMSEA	RMSEA Intervalo de confianza del 90 %
.779	.055	.850	.842	2.91*** (gl=324)	.067	.062-072 ***

\*\*\*  $p < .001$

### 5.1.4 Fiabilidad

Teniendo en cuenta el resultado del análisis factorial exploratorio, considerando la fiabilidad de los 34 ítems de la EARR, realizamos las correlaciones ítem-total y coeficientes de consistencia interna de alfa de Cronbach sin los ítems correspondientes (véase la Tabla 11, donde también se indican las puntuaciones medias y desviaciones estándar de los ítems de la EARR). Se comprueba que ninguno de los ítems reduce significativamente el valor de la consistencia del todo ( $\alpha$  global = .923) y que se trata de un excelente índice de consistencia interna. En el mismo marco se indicaba, además, el resultado del análisis de la consistencia interna para la versión de 27 ítems (véase el resultado del análisis factorial confirmatorio), que mantiene el valor de la consistencia interna de  $\alpha$  total = .923.

**Tabla 11 – Medias (M), desviación estándar (DE), correlaciones ítem-total y coeficientes de consistencia interna Alfa de Cronbach sin los respectivos ítems de la Escala de Actitudes Hacia la Reclusión (EARR)**

Ítems: EARR	M	DE	EARR: 34 ítems		EARR: 27 ítems	
			r ítem-total	$\alpha$ total sin el ítem	r ítem-total	$\alpha$ total sin el ítem
1i- Los presos son diferentes de la mayoría de la gente.	2.93	1.18	.522	.921	.513	.921
2. Solo unos pocos presos son realmente peligrosos.	2.92	1.16	.310	.924		
3i. Los reclusos nunca cambian.	3.31	1.01	.547	.920	.558	.920
4. La mayoría de los presos son víctimas de las circunstancias y merecen que se les ayude.	2.78	1.00	.436	.922	.438	.922

5. Los presos tienen sentimientos igual que el resto de nosotros.	4.00	0.70	.448	.922	.448	.922
6i. No es sensato confiar demasiado en un preso.	1.77	0.78	.388	.922		
7. Me caen bien muchos de los presos.	1.95	0.85	.445	.922	.447	.922
9i. A un preso se le da la mano y te coge todo el brazo.	2.01	0.98	.483	.921	.479	.921
10i. La mayoría de los presos son estúpidos.	3.73	0.89	.341	.923		
11. Los presos necesitan afecto y elogios como cualquier otra persona.	3.59	0.83	.484	.921	.483	.921
12i. No se debe esperar mucho de un preso.	2.88	1.05	.631	.919	.631	.919
13i. Tratar de rehabilitar a los presos es una pérdida de tiempo y dinero.	3.22	1.07	.608	.919	.604	.919
14i. Nunca se sabe cuando un preso está diciendo la verdad.	2.43	1.01	.535	.920	.524	.921
15. Los presos no son mejores ni peores que otras personas.	3.11	1.03	.544	.920	.535	.920
17i. En general, los presos actúan como piensan.	2.65	1.00	.274	.924		
18. Si respetas a un preso él te respetará a ti.	3.74	0.90	.340	.923		
19i. Los presos solo piensan en ellos mismos.	2.67	1.03	.649	.919	.647	.919
20. Hay algunos presos en los que se puede confiar enteramente.	2.06	0.96	.458	.921	.455	.922
21. Los presos atienden a razones.	2.89	0.94	.507	.921	.490	.921
22i. La mayoría de los presos son demasiado perezosos para ganarse la vida honradamente.	2.29	1.05	.532	.920	.536	.920
23. No me importaría tener a un exconvicto como vecino.	2.89	1.02	.531	.921	.542	.920
24i. Los presos son personas débiles.	3.52	0.83	.388	.922		
25i. Los presos siempre están tratando de aprovecharse de otras personas.	2.66	0.98	.582	.920	.571	.920
26. Los valores de la mayoría de los presos son más o menos los mismos que los demás.	2.79	1.01	.532	.920	.525	.921
27i. No quiero que una de mis hijas o hijos se enamore de un/a exconvicto/a.	2.15	0.94	.553	.920	.569	.920
28. La mayoría de los presos tiene la capacidad de amar.	3.54	0.79	.501	.921	.501	.921
29i. Los presos son absolutamente amorales.	3.56	0.81	.622	.920	.632	.919
30i. Los presos deben tener una disciplina severa y rígida.	2.26	0.99	.463	.921	.472	.921
31i. En general, los presos son básicamente malas personas.	3.36	0.94	.673	.919	.669	.918
32. La mayoría de los presos puede rehabilitarse.	2.85	1.05	.610	.919	.618	.919
33. Algunos presos son gente bastante simpática.	3.34	0.89	.437	.922	.431	.922
34. Me gustaría tener como socios de negocios algunos reclusos.	1.67	0.76	.571	.920	.570	.920
35i. Los presos solo respetan la fuerza bruta.	3.59	0.88	.546	.920	.542	.920
36. Si una persona se comporta bien en prisión debe poder salir en libertad condicional.	3.29	1.04	.285	.924		

---

$\alpha$  global = .923  $\alpha$  global = .923

i – ítem con la puntuación inversa

## 5.2 Cuestionario de Satisfacción Laboral (CSL20-23)

Cuestionario de Satisfacción Laboral S20-23, Meliá & Peiró, 1989; Traducción y adaptación al portugués de Pocinho & Garcia, 2008.

### 5.2.1 Descripción del instrumento

El cuestionario consiste en un conjunto de 23 ítems basados en orientaciones teóricas y evidencia empírica (Meliá *et al.*, 1990). Los ítems fueron clasificados en una escala de calificación tipo Likert de 7 puntos que van desde 1 (muy insatisfecho) a 7 (muy satisfecho). La puntuación completa del instrumento varía entre 23 y 161. Los ítems se organizan en cinco factores: satisfacción con la supervisión (CSL20-23S); satisfacción con el ambiente físico (CSL20-23AF); satisfacción con los beneficios y políticas de la organización (CSL20-23AB); satisfacción intrínseca con el trabajo (CSL20-23I); y satisfacción con la participación (CSL20-23P). Los valores obtenidos en la versión original muestran una alta consistencia interna para la escala total .92 y para los cinco factores, respectivamente, .89, .81, .76, .80 y .78 (Meliá & Peiró, 1989). La versión portuguesa presenta cualidades psicométricas apropiadas, aunque inferiores a la versión en español. La escala total presenta un valor de consistencia interna de .80, todas las dimensiones presentan consistencia interna por encima de .70, consideradas correctas, así como la estructura factorial adecuada (Pocinho & Garcia, 2008).

En la aplicación de este cuestionario reemplazamos la denominación institución/empresa por CP (Centro Penitenciario), que corresponde a la organización laboral de la muestra.

### 5.2.2 Análisis factorial confirmatorio

Los cinco factores que constituyen la CSL20-23 (véase la Figura 4) fueron sometidos a un análisis factorial confirmatorio. Obtuvimos buenos resultados en los índices de ajuste (véase la Tabla 12), lo que confirma la estructura factorial propuesta originalmente por los autores (Meliá & Peiró, 1989). Los coeficientes de regresión estandarizados y las proporciones de varianza explicada ( $R^2$ ) se representan gráficamente en la Figura 4.

Tabla 12 - Índices de ajuste obtenidos del análisis factorial confirmatorio al CSL20-23

NFI	SRMR	TLI	CFI	$\chi^2/df$	RMSEA	RMSEA Intervalo de confianza del 90 %
.899	.061	.918	.929	3.12*** (de = 220)	.071	.065 - .077***

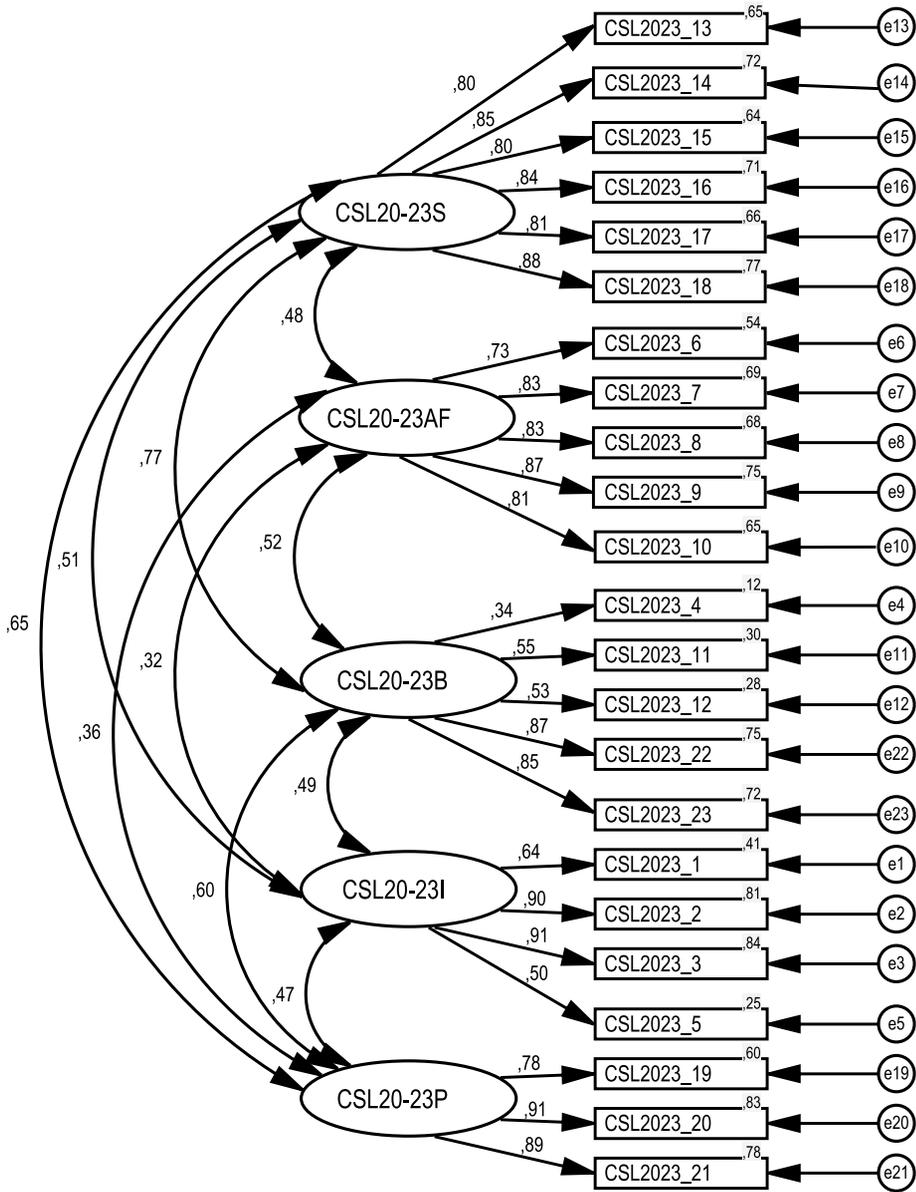


Figura 4 - Estructura factorial del CSL20-23 (modelo estimado): coeficientes de regresión estandarizados y proporciones de varianza explicada (R<sup>2</sup>)

### 5.2.3 Fiabilidad

Los resultados de la fiabilidad de la escala global y de las cinco dimensiones del CSL20-23 se indican en la Tabla 13. Como puede verificarse, la escala global y las dimensiones constituyentes presentan buenos niveles de consistencia interna, donde el alfa oscila entre un mínimo de .773 (beneficios) y un máximo de .0934 (escala global).

**Tabla 13 – Medias (M), desviación estándar (DE), correlaciones ítem-total y coeficientes de consistencia interna Alfa de Cronbach sin los respectivos ítems del CSL20-23**

	M	DE	r ítem- total	$\alpha$ total sin el ítem
<i>Supervisión (CSL20-23S)</i>				
				$\alpha = .930$
13. Las relaciones personales con mis superiores.	3.91	1.70	.771	.920
14. La supervisión recibida.	3.20	1.61	.824	.913
15. La proximidad y frecuencia con la que me supervisan.	3.34	1.51	.771	.920
16. La manera en que mis superiores evalúan mis tareas.	2.94	1.67	.804	.916
17. La "igualdad" y la "justicia" en el tratamiento que recibo en mi CP.	2.99	1.68	.760	.921
18. El apoyo que recibo de mis superiores.	3.20	1.76	.843	.910
<i>Ambiente Físico (CSL20-23AF)</i>				
				$\alpha = .906$
6. La limpieza, higiene y salud de mi lugar de trabajo.	2.76	1.66	.691	.900
7. El ambiente físico y el espacio del que dispongo en mi lugar de trabajo.	2.91	1.70	.797	.878
8. La iluminación de mi lugar de trabajo.	3.39	1.72	.772	.884
9. La ventilación de mi lugar de trabajo.	2.98	1.72	.807	.876
10. La temperatura de mi lugar de trabajo.	2.79	1.64	.753	.888
<i>Beneficios (CSL20-23B)</i>				
				$\alpha = .773$
4. El salario que recibo.	2.59	1.51	.359	.795
11. Las oportunidades de formación ofrecidas por el CP.	2.04	1.31	.555	.730
12. Las oportunidades de progresión profesional.	1.66	1.12	.567	.732
22. El grado en que mi CP cumple con la legislación laboral.	3.11	1.69	.657	.690
23. La manera en la que se realiza la negociación relativa a los aspectos laborales en mi CP.	2.85	1.55	.640	.696
<i>Intrínseca (CSL20-23I)</i>				
				$\alpha = .827$
1. La satisfacción que el trabajo produce por sí mismo.	3.97	1.65	.617	.797
2. Las oportunidades ofrecidas por mi trabajo para realizar tareas en las que destaco.	3.45	1.80	.752	.733
3. Las oportunidades ofrecidas por mi trabajo para realizar tareas que me gustan.	3.44	1.73	.778	.722
5. Las metas, objetivos e índices de producción que debo alcanzar.	3.40	1.62	.479	.854
<i>Participación (CSL20-23P)</i>				
				$\alpha = .891$
19. La capacidad para decidir autónomamente aspectos relacionados con mi trabajo.	3.99	1.68	.725	.898
20. Mi participación en las decisiones de mi sector.	4.01	1.71	.836	.802
21. Mi participación en las decisiones de mi grupo de trabajo relativas al CP.	3.73	1.71	.802	.831
Escala global				$\alpha$ global = .934

### 5.3 Escalas de Compromiso Organizacional (ECO)

*Affective (ACS) Continuance (CCS) and Normative (NCS) Commitment Scales*, Meyer & Allen, 1997; Traducción y validación para la población portuguesa de Martins, 2008

### 5.3.1 Descripción del instrumento

Este instrumento se compone de 19 ítems distribuidos en tres escalas de compromiso organizacional. Escala de Compromiso Afectivo (ECO Afectivo), que consta de seis ítems (1, 2, 3, 4, 5, 6), pretende determinar si el trabajador se encuentra emocionalmente unido a su organización, permaneciendo en ella por voluntad propia. La Escala de Compromiso de Continuidad (ECO Continuidad), constituida por seis ítems (7, 8, 9, 10, 11, 12), pretende conseguir percibir si el trabajador se mantiene en la organización debido a los costes asociados a su salida, permaneciendo en ella porque lo necesita. La Escala de Compromiso Normativo (ECO Normativo), que consta de siete ítems (13, 14, 15, 16, 17, 18, 19), busca percibir si el empleado se queda en la organización por obligación y porque entiende que debe permanecer en ella. Los ítems fueron clasificados en una escala de calificación tipo Likert de 7 puntos que van desde 1 (totalmente en desacuerdo) a 7 (totalmente de acuerdo). Los valores obtenidos en la versión original muestran una consistencia interna aceptable, respectivamente: ECO Afectivo .85, ECO Normativo .73 y ECO Continuidad .79 (Meyer & Allan, 1997). La versión portuguesa presentó valores satisfactorios de consistencia interna con .73 para ECO Afectivo, .79 para ECO Normativo y .81 para ECO Continuidad (Martins *et al.*, 2011).

En la aplicación de estas escalas reemplazamos la denominación institución/ empresa por CP (Centro Penitenciario), que corresponde a la organización laboral de la muestra.

### 5.3.2 Análisis factorial confirmatorio

El análisis confirmatorio del modelo trifactorial propuesto por Meyer y Allen (1997) presentó un ajuste aceptable para los índices NFI, SRMR, CFI,  $\chi^2/g$  y RMSEA, aunque sin considerar correctamente el índice TLI (véase la Tabla 14). Sin embargo, considerando el modelo original (Meyer & Allen, 1997), los índices que obtuvimos fueron más favorables que los de los autores para los índices  $\chi^2/g$  y RMSEA, los cuales presentan los valores de 7.84 y .150, respectivamente, considerados indicadores de un mal ajuste del modelo. Así, a pesar de los valores obtenidos, consideramos que disponemos de soporte empírico para el modelo de Meyer y Allen con 19 ítems (véase la Figura 5 para la representación de la estructura factorial de la ECO, así como para los coeficientes de regresión estandarizados y proporciones de varianza explicada). Los coeficientes de regresión estandarizados varían entre .38 y .78.

Tabla 14 – Índices de ajuste obtenidos en el análisis factorial a la ECO

NFI	SRMR	TLI	CFI	$\chi^2/g$	RMSEA	RMSEA
.766	.092	.772	.802	5.02*** (de = 149)	.097	Intervalo de confianza del 90 % .090 - .104***

\*\*\*  $p < .00$

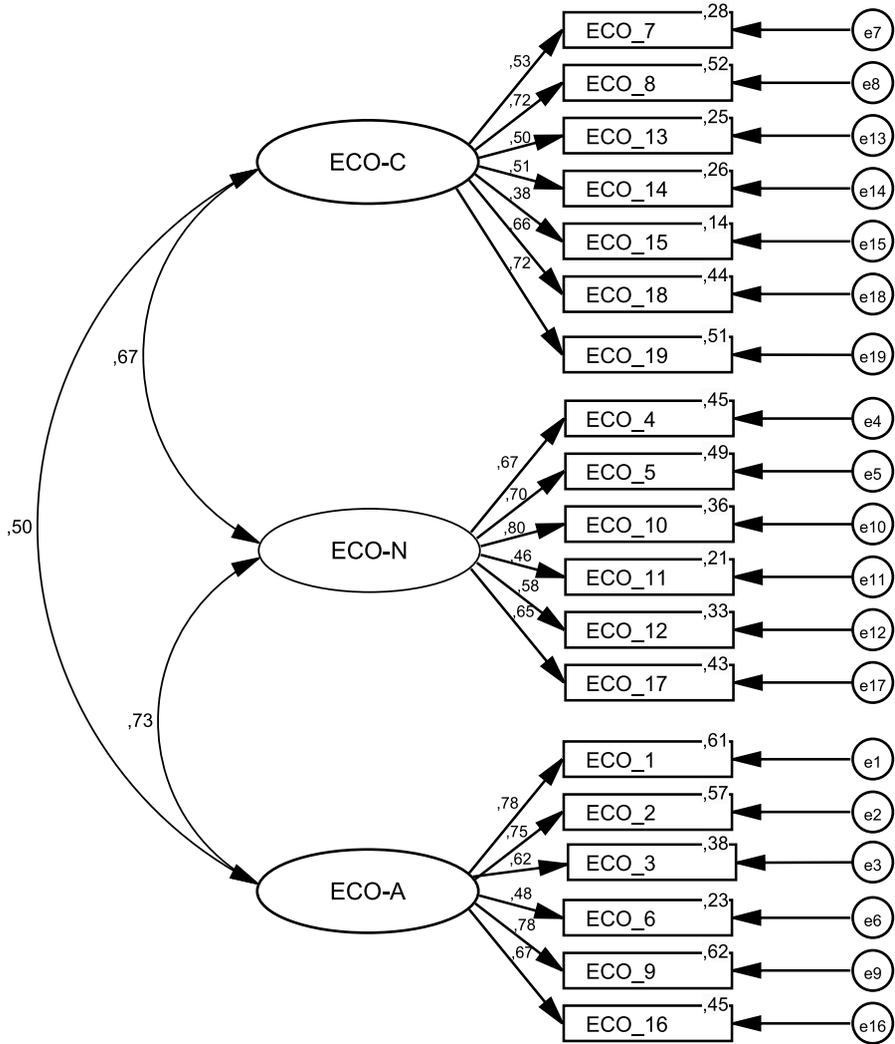


Figura 5 – Estructura factorial de la ECO (modelo estimado): coeficientes de regresión estandarizados y proporciones de varianza explicada (R<sup>2</sup>)

**5.3.3 Fiabilidad**

El análisis de fiabilidad de la ECO mostró valores aceptables (véase la Tabla 15), lo que reforzó la estructura trifactorial propuesta originalmente por Meyer y Allen (1997). Asimismo, señala que, en términos generales, todos los ítems son necesarios para la coherencia interna de cada dimensión, de modo que su exclusión conduciría a una disminución de la consistencia interna (excepto para el ítem 6 - *Siento los problemas de este CP como míos*, cuya eliminación daría lugar a un coeficiente alfa de .835; sin embargo, este ítem se mantuvo en la escala, ya que la dimensión en la que se integra — el Compromiso Afectivo — fue la que mostró un mayor índice de consistencia interna).

**Tabla 15 – Medias (M), desviaciones estándar (DE), correlaciones ítem-total y coeficientes de consistencia interna Alfa de Cronbach sin los respectivos ítems de la ECO**

	M	DE	r ítem- total	α total sin el ítem
<i>Continuidad (ECO-C)</i>				
				α = .778
7. Una de las pocas consecuencias negativas de dejar este CP sería la falta de alternativas disponibles.	3.80	1.72	.487	.753
8. Una de las principales razones para que continúe trabajando en este CP es que salir exigirá un sacrificio personal muy considerable (otro CP podría no ofrecerme todos los beneficios que tengo aquí).	3.97	1.85	.623	.724
13. Sería muy difícil dejar este CP ahora, aunque quisiera.	3.90	1.71	.457	.759
14. Siento que tengo muy pocas opciones para plantearme salir de este CP.	4.39	1.63	.509	.749
15. Si ya no hubiera dedicado tantos esfuerzos a este CP, me plantearía trabajar en otro sitio.	3.31	1.43	.294	.785
18. En este momento, permanecer en mi CP es una cuestión tanto de necesidad como de voluntad.	4.22	1.68	.524	.746
19. Demasiadas cosas en mi vida se verían afectadas si ahora decidiera marcharme de mi CP.	4.10	1.91	.603	.728
<i>Normativo (ECO-N)</i>				
				α = .776
4. Aunque sea beneficioso para mí, no creo que sea correcto marcharme ahora de mi CP.	3.52	1.81	.556	.735
5. No abandonaré mi CP en este momento, porque me siento obligado/a hacia las personas que trabajan aquí.	2.75	1.65	.616	.718
10. Debo mucho a este CP.	3.04	1.48	.523	.743
11. Este CP merece mi lealtad.	4.58	1.62	.386	.777
12i. No siento ninguna obligación de quedarme a mi CP actual.	3.48	1.50	.493	.750
17. Me sentiría culpable si abandonara ahora mi CP.	2.71	1.40	.581	.731
<i>Afectivo (ECO-A)</i>				
				α = .827
1. Mi CP significa mucho para mí.	4.18	1.62	.710	.776
2. No tengo un gran sentimiento de pertenencia a este CP.	4.24	1.58	.685	.782
3. Me gustaría mucho desarrollar el resto de mi carrera en este CP.	4.08	1.97	.519	.822
6. Siento los problemas de este CP como míos.	3.13	1.61	.413	.835
9i. No me siento unido/a a este CP.	4.48	1.55	.707	.778
16i. No siento que forme "parte de la familia" en este CP.	4.30	1.53	.593	.801
Escala global				α global = .888

#### 5.4 Escala de las Formas de Autocrítica y Autotranquilización (FSCRS)

*Forms of Self-Criticizing/Attacking and Self-Reassuring Scale*, Gilbert, Clarke, Hempel, Miles & Irons, 2004; Traducción y validación para la población portuguesa de Castilho y Pinto Gouveia, 2011.

##### 5.4.1 Descripción del instrumento

La escala es una medida de autoevaluación formada por un conjunto de 22 ítems distribuidos en tres subescalas: el Yo Inadecuado (FSCRS-YoI), formado por nueve ítems (1, 2, 4, 6, 7, 14, 17, 18, 20), que evalúa la sensación de inadecuación del yo ante fracasos y retrocesos, el Yo Tranquilizador (FSCRS-YoT), formado por ocho ítems (3, 5, 8, 11, 13, 16, 19, 21), que evalúa la capacidad del yo de reconfortarse y de sentir compasión por sí mismo; y el Yo Detestado (FSCRS-YoD), formado por cinco ítems (9, 10, 12, 15, 22), que evalúa el sentimiento de repugnancia y odio propio y la respuesta destructiva hacia el yo, ante los fracasos. Esta medida se destina a evaluar la forma en que las personas se autocritican y atacan y como se tranquilizan a sí mismas ante situaciones de fracaso o ineficacia personal. Se instruye a los participantes para que respondan a determinadas situaciones, recurriendo a una escala de evaluación de tipo Likert de 5 puntos, que varía entre 0 (no soy así) a 4 (soy exactamente así). Los valores de consistencia interna en la versión original obtenidos en esta escala fueron de .90 para la subescala Yo Inadecuado y de .86 tanto para la subescala Yo Tranquilizador como para la del Yo Detestado. Los resultados en la versión portuguesa, en una muestra de la población general, mostraron una buena consistencia interna (.89 en la subescala Yo Inadecuado, .87 en la subescala Yo Tranquilizador y .62 en la subescala Yo Detestado), confirmando la validez del modelo multidimensional, siendo un instrumento válido para uso en la práctica clínica o en investigación (Castilho, 2011).

##### 5.4.2 Análisis factorial confirmatorio

El análisis confirmatorio del modelo trifactorial propuesto por Gilbert *et al.* (2004) mostró buenos niveles de ajuste considerando los índices de ajuste NFI, SRMR y RMSEA, e índices aceptables considerando el TLI y CFI (véase la Tabla 16), lo que confirma la estructura trifactorial propuesta por Gilbert *et al.* (2004). La representación gráfica de la estructura factorial de la escala, así como para los coeficientes de regresión estandarizados y proporciones de varianza explicada, están indicados en la Figura 6.

Tabla 16 – Índices de ajuste obtenidos en el análisis factorial a la FSCRS

NFI	SRMR	TLI	CFI	$\chi^2/\text{gl}$	RMSEA	RMSEA
.836	.070	.878	.892	2.58*** (de = 186)	.062	Intervalo de confianza del 90 % .055 - .068***

\*\*\*  $p < .00$

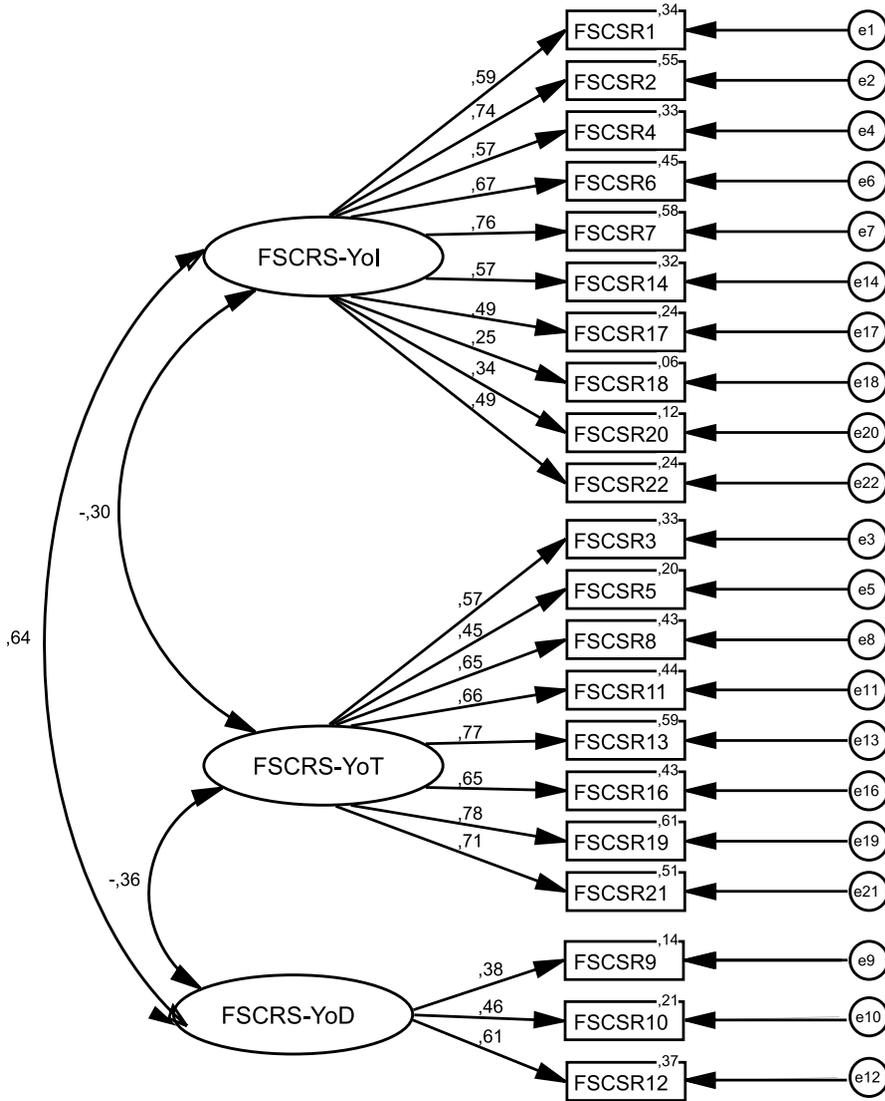


Figura 6 – Estructura factorial de la FSCRS (modelo estimado): coeficientes de regresión estandarizados y proporciones de varianza explicada (R<sup>2</sup>)

**5.4.3 Fiabilidad**

El valor de consistencia interna obtenida para la escala global de la FSCRS resultó aceptable ( $\alpha_{\text{global}} = .736$ ; véase la Tabla 17). Comprobamos que la dimensión de mayor fiabilidad corresponde al Yo tranquilizador ( $\alpha = .856$ ), seguido del Yo inadecuado ( $\alpha = .812$ ) y, finalmente, el Yo detestado ( $\alpha = .589$ ). A pesar de que esta última dimensión parezca indicar algunas fragilidades en cuanto a la consistencia interna, cabe mencionar que solo está compuesta por tres ítems, que son absolutamente indispensables para la consistencia interna del todo.

**Tabla 17 – Medias (M), desviaciones estándar (DE), correlaciones ítem-total y coeficientes de consistencia interna Alfa de Cronbach sin los respectivos ítems de la FSCRS**

	M	DE	r ítem- total	$\alpha$ total sin el ítem
<i>Yo Inadecuado (FSCRS-YoI)</i>				
			$\alpha = .812$	
1. Me decepciono con facilidad conmigo mismo/a.	0.78	1.00	.501	.795
2. Hay una parte de mí que me hace sentir inferior.	0.52	0.78	.657	.780
4. Tengo dificultad para controlar mi rabia y frustración conmigo mismo/a.	0.57	0.86	.528	.791
6. Hay una parte de mí que siente que no es lo suficientemente buena.	0.62	0.85	.603	.783
7. Me siento derrotado/a por mis pensamientos autocríticos.	0.42	0.77	.664	.779
14. Me acuerdo y pienso mucho en mis fracasos.	0.76	0.97	.494	.795
17. No puedo aceptar los fracasos y reveses sin sentirme equivocado/a.	0.44	0.75	.474	.798
18. Creo que merezco mi autocrítica.	1.24	0.98	.276	.821
20. Hay una parte de mí que se quiere liberar de los aspectos que no le gustan.	1,18	1.05	.377	.811
22. No me gusta ser como soy.	0.30	0.70	.468	.799
<i>Yo Tranquilizador (FSCRS-YoT)</i>				
			$\alpha = .856$	
3. Soy capaz de recordarme mis cosas positivas.	1.98	1.09	.539	.846
5. Me perdono con facilidad.	1.56	1.11	.425	.858
8. Aún me gusta quién soy.	2.58	1.15	.608	.838
11. Continúo sintiendo que puedo ser amado/a y que aún soy aceptable.	2.34	1.16	.597	.839
13. Me es fácil gustarme a mí mismo/a.	2.97	1.25	.698	.827
16. Soy cariñoso/a y me cuido.	2.65	1,18	.582	.841
19. Soy capaz de cuidarme y me preocuparme de mí mismo/a.	2.10	1.11	.708	.827
21. Me animo a mí mismo/a con respecto al futuro.	2.37	1.15	.638	.835
<i>Yo Detestado (FSCRS-YoD)</i>				
			$\alpha = .589$	
9. Me enfado tanto conmigo mismo/a que quiero hacerme daño.	0.10	0.45	.401	.485
10. Tengo un sentimiento de asco hacia mí mismo/a.	0.04	0.26	.436	.526
12. Dejo de preocuparme por mí mismo/a.	0.16	0.52	.457	.421
Escala global			$\alpha$ global = .736	

### 5.5 Escala de Comparación Social (ECS)

*Social Comparison Rating Scale*, Allan & Gilbert, 1995 (SCRS); Traducción y validación para la población portuguesa de Gato, 2003.

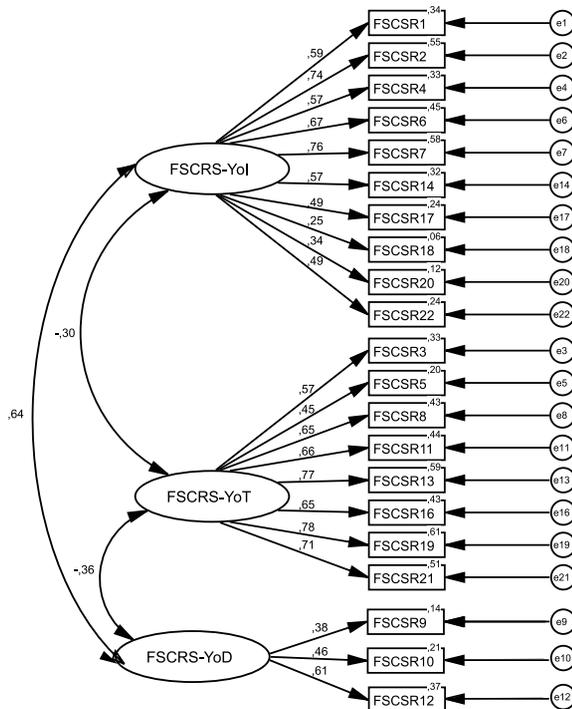
#### 5.5.1 Descripción del instrumento

La escala está formada por 11 constructos bipolares (p. ej., inferior/superior, inseguro/más seguro, rechazado/aceptado) referentes a los juicios sobre la forma en cómo el sujeto se compara con los demás, desde el punto de vista de la Jerarquía (ECS-J), el estatus o atractivo y el Ajuste Social (ECS-AS), adaptación o aceptación dentro del grupo social al que se pertenece. Las puntuaciones más altas significan comparaciones sociales más favorables. Esta medida de la posición social percibida se

basa en una metodología diferencial semántica, presentada en una frase incompleta (*En la relación con los demás, me siento...*). El sujeto debe indicar, para cada ítem, el número que mejor corresponda a la manera en que se percibe en su relación con los demás, recurriendo a una escala de evaluación de tipo Likert de 10 puntos. Los valores de consistencia interna obtenidas en la versión original muestran una buena validez con alfas de Cronbach de .88 en la dimensión Jerarquía y .96 en la dimensión de Ajuste Social, para la población clínica, y de .91 en la dimensión Jerarquía y .90 en la dimensión de Ajuste Social, en una muestra de estudiantes (Allan & Gilbert, 1995). La versión portuguesa presentó valores satisfactorios de consistencia interna con .82 en la dimensión Jerarquía y .78 en la dimensión de Ajuste Social, en una muestra ampliada de 531 estudiantes universitarios (Gato, 2003).

**5.5.2 Análisis factorial confirmatorio**

El análisis confirmatorio del modelo trifactorial propuesto por Allan y Gilbert (1995) mostró buenos niveles de ajuste en todos los índices, a excepción del  $\chi^2/g.l$  y del RMSEA, que indicaron ajustes aceptables (véase la Tabla 18). De este modo, la estructura bidimensional de la escala quedó confirmada. La estructura bidimensional, así como los coeficientes de regresión estandarizados y las proporciones de varianza explicada, están representados gráficamente en la Figura 7.



**Figura 7 – Estructura factorial de la ECS (modelo propuesto): coeficientes de regresión estandarizados y proporciones de varianza explicada (R2)**

**Tabla 18 – Índices de ajuste obtenidos en el análisis factorial a la ECS**

NFI	SRMR	TLI	CFI	$\chi^2/\text{gl}$	RMSEA	RMSEA	Intervalo de confianza del 90 %
.949	.031	.947	.965	4.58*** (de = 34)	.093	.078 - .108***	

\*\*\*  $p < .001$

### 5.5.3 Fiabilidad

La ECS mostró una excelente consistencia interna considerando su escala global ( $\alpha_{\text{global}} = .935$ ; véase la Tabla 19). Ambas dimensiones constituyentes mostraron también unos buenos índices de fiabilidad y soportaron la estructura bidimensional propuesta por Allan y Gibert (1995).

**Tabla 19 – Medias (M), desviaciones estándar (DE), correlaciones ítem-total y coeficientes de consistencia interna Alfa de Cronbach sin los respectivos ítems de la ECS**

	M	DE	r ítem- total	$\alpha$ total sin el ítem
Jerarquía (ECS-J)				
$\alpha = .902$				
Inferior/Superior	6.13	1.91	.707	.890
Incompetente/Más competente	7.25	2.26	.721	.889
Sin talento/Con más talento	6.76	2.12	.802	.870
Más débil/Más fuerte	6.91	2.15	.801	.870
No atractivo/Más atractivo	6.22	2.06	.750	.881
Ajuste Social (ECS-AS)				
$\alpha = .868$				
Un desajuste/Un ajuste	7.20	2.27	.773	.816
Rechazado/Aceptado	7.10	2.39	.753	.820
Diferente/Igual	6.46	2.56	.530	.882
Indeseable/Más deseable	6.61	2.01	.723	.831
Antipático/Más simpático	6.43	2.13	.697	.836
Escala global			$\alpha_{\text{global}} = .935$	

## 5.6 Inventario de Síntomas Psicopatológicos (BSI)

*Brief Symptom Inventory*, Derogatis & Spencer, 1982 (BSI); Traducción y adaptación al portugués de Canavaro, 1999

### 5.6.1 Descripción del instrumento

Este cuestionario de 53 ítems es una versión resumida del Symptom Checklist-90 (SCL-90), que recoge información sobre nueve escalas específicas de sintomatología clínica, concretamente la somatización con 7 ítems (2, 7, 23, 29, 30, 33, 37), obsesiones-compulsiones con 6 ítems (5, 15, 26, 27, 32, 36), sensibilidad interpersonal con 4 ítems (20, 21, 22, 42), depresión con 6 ítems (9, 16, 17, 18, 35, 50), ansiedad con 6 ítems (1, 12, 19, 38, 45, 49), hostilidad con 5 ítems (6, 13, 40, 41, 46), ansiedad fóbica con 5 ítems (8, 28, 31, 43, 47), ideación paranoide con 5 ítems (4, 10, 24, 48, 51) y psicoticismo con 5 ítems (4, 14, 34, 44, 53). Los ítems 11, 25, 39 y 52 no pertenecen a ninguna de las dimensiones descritas y se han mantenido por su relevancia clínica. Este instrumento de medida proporciona también tres ín-

dices globales referentes a las evaluaciones sumarias de perturbación emocional: el Índice General de Síntomas (IGS) referente a la puntuación combinada que pondera la intensidad del malestar experimentado con el número de síntomas señalados; el Índice de Síntomas Positivos (ISP) proporciona la media de la intensidad de todos los síntomas que se han señalado; y el Total de Síntomas Positivos (TSP) corresponde al número de quejas sintomáticas presentadas. En este inventario de autorrespuesta, el individuo clasifica el grado en el que cada problema le ha afectado durante la última semana, en una escala de evaluación de tipo Likert de 5 puntos, que varía entre 0 (nunca) y 4 (muchísimas veces). Los estudios preliminares para las nueve dimensiones de la escala mostraron buenos niveles de estabilidad temporal y de validez convergente y discriminante, que variarían entre .71 en la dimensión de Psicoticismo y .85 en la dimensión de Depresión. El coeficiente de estabilidad temporal o de test-retest varió entre .68 en la Somatización y .91 para la Ansiedad fóbica (Derogatis & Spencer, 1982). La versión portuguesa de Canavarro (1999) reveló buenas calidades psicométricas, presentando resultados satisfactorios en cuanto a la fidelidad y la validez. La consistencia interna mostró niveles satisfactorios, situados entre .40 y .70, mientras que los índices de estabilidad temporal oscilaron entre .45 y .80. La autora optó por utilizar el valor de ISP para determinar el punto de corte entre la población general y la población con perturbación emocional, considerando para ese efecto el valor de  $ISP \geq 1.7$ .

Cabe señalar que en esta escala solo analizamos su fiabilidad, ya que no conocemos estudios que efectúen un análisis factorial considerando todas las dimensiones de la escala.

**Tabla 19a – Medias (M), desviaciones estándar (DE), correlaciones ítem-total y coeficientes de consistencia interna Alfa de Cronbach sin los respectivos ítems de la BSI**

	M	DE	r ítem- total	$\alpha$ total sin el ítem
<i>Somatización</i>				
				$\alpha = .865$
2. Desmayos o mareos.	0.27	0.61	.577	.855
7. Dolores en el corazón o en el pecho.	0.67	0.93	.644	.845
23. Ganas de vomitar o malestar estomacal.	0.45	0.79	.626	.847
29. Sensación de faltarme el aire.	0.43	0.77	.675	.841
30. Escalofríos o agotamiento.	0.44	0.77	.740	.832
33. Sensación de anestesia (dureza u hormiguelo) por el cuerpo.	0.67	0.92	.629	.847
37. Falta de fuerza en partes del cuerpo.	0.77	0.91	.607	.851
<i>Obsesiones-compulsiones</i>				
				$\alpha = .874$
5. Dificultad para recordar cosas pasadas o presentes.	1.23	1.06	.589	.832
15. Dificultad para realizar cualquier trabajo.	0.61	0.71	.542	.835
26. Siente la necesidad de comprobar varias veces lo que hago.	1.32	0.93	.674	.810
27. Dificultad para tomar decisiones.	0.92	0.74	.659	.816
32. Sensación de vacío en la cabeza.	0.62	0.88	.584	.828
36. Tener dificultad para concentrarme.	1.17	0.92	.747	.794
Sensibilidad interpersonal				$\alpha = .824$

20. Sentirme fácilmente ofendido en mis sentimientos.	0.86	0.93	.662	.773
21. Sentir que otras personas no son amigas o que no les gusto.	1.04	0.94	.655	.777
22. Sentirme inferior a los demás.	0.46	0.71	.650	.784
42. Sentirme avergonzado junto a otras personas.	0.76	0.83	.649	.777
<i>Depresión</i>			$\alpha = .863$	
9. Pensamientos sobre acabar con mi vida.	0.23	0.64	.498	.867
16. Sentirme solo/a.	0.96	1.10	.735	.825
17. Sentirme triste.	1.34	1.03	.786	.815
18. No tener interés en nada.	0.89	1.00	.790	.815
35. Sentirme sin esperanzas ante el futuro.	1.24	1.16	.571	.861
50. Sentir que no tengo valor.	0.58	0.86	.615	.848
<i>Ansiedad</i>			$\alpha = .864$	
1. Nerviosismo o tensión interior.	1.73	1.07	.574	.864
12. Tener un miedo repentino sin razón.	0.52	0.74	.677	.839
19. Sentirme atemorizado.	0.50	0.84	.728	.828
38. Sentirme en un estado de tensión o angustia.	0.81	0.94	.760	.821
45. Tener ataques de terror o de pánico.	0.25	0.59	.632	.851
49. Sentirme tan inquieto que no puedo estar quieto y sentado.	0.83	0.92	.671	.838
<i>Hostilidad</i>			$\alpha = .861$	
6. Aburrirme o irritarme con facilidad.	1.61	1.06	.645	.844
13. Tener impulsos que no se pueden controlar.	0.59	0.82	.627	.845
40. Tener impulsos de golpear, ofender o herir a alguien.	0.70	0.86	.710	.825
41. Tener ganas de destruir o romper cosas.	0.76	0.97	.731	.817
46. Empezar fácilmente a discutir.	1.14	0.93	.699	.826
<i>Ansiedad fóbica</i>			$\alpha = .825$	
8. Miedo en la calle o en espacios públicos.	0.44	0.75	.626	.789
28. Miedo de viajar en autobús, tren o metro.	0.19	0.49	.550	.815
31. Tengo que evitar ciertas cosas, lugares o actividades porque me dan miedo.	0.38	0.70	.683	.771
43. Me siento mal en medio de multitudes, como en tiendas, cines o reuniones.	0.49	0.81	.684	.772
47. Sentirse nervioso cuando tiene que quedarse solo/a.	0.40	0.73	.596	.797
<i>Ideación paranoide</i>			$\alpha = .791$	
4. Tener la idea de que los otros son culpables de la mayor parte de sus problemas.	0.56	0.85	.443	.789
10. Sentir que no puedo confiar en la mayoría de personas.	1.78	1.12	.552	.759
24. Impresión de que los otros suelen observarme o hablar de mí.	1.15	1.04	.659	.722
48. Sentir que las otras personas no valoran lo suficiente mi trabajo o mis capacidades.	1.92	1.13	.602	.742
51. La impresión de que, si les dejase, los demás se aprovecharían de mí.	1.28	1.01	.605	.741
<i>Psicosis</i>			$\alpha = .782$	
3. Tener la impresión de que otras personas pueden controlar mis pensamientos.	0.38	0.71	.400	.787
14. Sentirme solo/a incluso cuando estoy con más personas.	0.89	1.01	.640	.714
34. Pensar que debería ser castigado/a por mis pecados.	0.28	0.58	.491	.768
44. Gran dificultad para sentirme "próximo/a" a otra persona.	0.73	0.90	.656	.706
53. Tener la impresión de que algo no funciona bien en mi cabeza.	0.65	0.90	.641	.711
<b>Escala global</b>			$\alpha = .974$	

### 5.6.2 Fiabilidad

134

La BSI presentó una excelente consistencia interna considerando su escala global ( $\alpha = .974$ ; véase la Tabla 19a). Las dimensiones Somatización, Obsesiones-compulsiones, Sensibilidad interpersonal, Depresión, Ansiedad, Hostilidad y Ansiedad fóbica mostraron una buena consistencia interna. Las dimensiones de Ideación Paranoide y Psicoticismo presentaron una consistencia interna aceptable, cercana al indicador .80, aunque ligeramente por debajo de este valor de referencia.

## Capítulo IV: Resultados

En este apartado nos dedicamos a la presentación de los resultados<sup>1</sup>. Empezamos con los análisis preliminares, a fin de examinar la distribución de las variables y de las hipótesis estadísticas, y proseguimos con las estadísticas descriptivas de las medidas investigadas. A continuación, efectuamos análisis de regresión con el objetivo de prever las Actitudes Hacia la Reclusión. Nos centramos en la caracterización de la variable criterio (dependiente) frente a las variables predictoras (independientes), considerando en este caso variables psicosociales frente a variables de carácter organizacional, con respecto a las escalas de medición y dimensiones constituyentes. Avanzamos con la propuesta y prueba del modelo de ecuaciones estructurales. Concluimos el capítulo con la presentación de los resultados referentes a la influencia de las características sociodemográficas de los participantes.

### 1. Análisis preliminares

La prueba de Kolmogorov-Smirnov se utilizó en el análisis de la distribución normal de las variables, lo que permitió calcular valores estadísticamente relevantes ( $p \leq .05$ ), como se puede apreciar en la Tabla 20. Se excluye la Escala de Actitudes Hacia la Reclusión (EARR), cuya prueba de Shapiro-Wilk reveló una distribución normal. Para las demás medidas, el análisis del sesgo con respecto a la normalidad a través de medidas de asimetría y de curtosis (véase la Tabla 20) indica que, para todas las medidas, los valores no indican violaciones graves de la distribución normal, dado que obtuvimos valores de asimetría inferiores a 3 y valores de curtosis inferiores a 10 (Kline, 2011). De este modo, añadiendo que la muestra presenta una dimensión considerable ( $N = 427$ ), realizamos pruebas paramétricas, denotándose su robustez con respecto a violaciones de la normalidad (Marôco, 2010).

Calculamos los casos extremos (datos atípicos) a través de diagramas de caja. La división entre datos atípicos moderados y severos se indica en la última columna

<sup>1</sup> En la descripción de los resultados, se utilizan acrónimos descritos en el glosario inicial y presentados en la descripción de los instrumentos.

de la Tabla 20. Se puede comprobar que el número de datos atípicos severos es bastante reducido. Además, algunas medidas no contemplan ningún valor extremo. En las restantes, esos valores se han mostrado variables entre medidas. Por lo tanto, ninguno de ellos ha sido extraído porque consideramos que representan observaciones posibles en la población general, lo que permite la generalización de los resultados (Pestana & Gageiro, 2008).

**Tabla 20 – Valores de asimetría y curtosis, pruebas de adherencia a la normalidad y número de datos atípicos**

Medidas:	Asimetría	Curtosis	Kolmogorov-Smirnov	Shapiro-Wilk	N.º de datos atípicos
EARR	-.123	-.411	.044*	.994	1 moderado
CSL20-23	.339	-.323	.048*	.986**	1 moderado
CSL20-23S	.214	-.873	.070***	.969***	0
CSL20-23AF	.466	-.749	.094***	.947***	0
CSL20-23B	.776	.218	.109***	.944***	7 moderados
CSL20-23I	.072	-.894	.090***	.976***	0
CSL20-23P	-.207	.925	.133***	.962***	0
ECO	-.505	.073	.086***	.974***	9 moderados
ECO-C	-.395	.244	.083***	.983***	6 moderados
ECO-N	-.119	-.081	.066***	.987**	1 moderado
ECO-A	-.393	-.079	.064***	.984***	0
FSCRS	-	-	-	-	-
FSCRS-YoI	1.39	2.66	.140***	.896***	10 moderados + 4 extremos
FSCRS-YoD	1.25	9.11	.238***	.850***	2 moderados + 1 extremo
FSCRS-YoT	-.197	-.555	.061**	.986***	0
ECS	-1.07	1.46	.087***	.932***	10 moderados
ECS-J	-1.05	1.55	.091***	.931***	8 moderados
ECS-AS	-.842	.798	.088***	.953***	10 moderados
BSI	1.12	1.58	.095***	.923***	9 moderados
Somatización	1.51	2.17	.193***	.820***	8 moderados
Obsesiones-Compulsiones	.680	.328	.089***	.958***	4 moderados
Sensibilidad Interpersonal	1.12	1.52	.139***	.898***	5 moderados
Depresión	1.12	.993	.135***	.899***	15 moderados
Ansiedad	1.37	2.13	.151***	.878***	12 moderados + 5 extremos
Hostilidad	1.01	.870	.129***	.921***	8 moderados
Ansiedad Fóbica	2.08	5.43	.250***	.730***	11 moderados + 3 extremos
Ideación Paranoide	.490	.049	.082***	.973***	5 moderados
Psicosis	1.28	1.35	.173***	.856***	7 moderados
BSI-ISP	0.51	2.85	.128***	.913***	11 moderados + 1 extremo

\*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$  \*\*\*  $p < .001$

Para la Escala de las Formas de Autocrítica y Autotranquilización (FSCRS), no se ha calculado ninguna puntuación media global ya que, según Gilbert *et al.* (2004), nos encontramos con dos dimensiones relacionadas con la Forma de Autocrítica (Yo Inadecuado y Yo Detestado) y una dimensión referente a la Forma de Autotranquilización (Yo Tranquilizador).

En los análisis de regresión múltiple, múltiple jerárquica y múltiple con mediación, se han analizado previamente los supuestos del modelo, es decir, la distribución normal, la homogeneidad y la independencia de los errores, lo que permite garantizar la adecuación de los datos para el análisis de regresión. Los dos primeros fueron validados gráficamente, a través del diagrama de dispersión y del diagrama de PP. El supuesto de la independencia fue validado a través de la prueba de Durbin-Watson ( $d = 1.992$ ). No se registró la existencia de multicolinealidad entre las variables, pues obtuvimos valores de Tolerancia  $> .10$  y Valores de Inflación de la Varianza (VIF)  $< 10$ , que sugieren una ausencia de problemas de cálculo de los  $\beta$  para las variables predictoras. Con respecto a la presencia considerable de datos atípicos, los valores de Cook's Distance se situaron todas por debajo de la unidad, tal y como estaba previsto (Pestana & Gageiro, 2008).

## 2. Análisis descriptivo de las medidas bajo estudio

En la Tabla 21, se presentan los valores de referencia, mínimo (Mín.) y máximo (Máx.), las puntuaciones medias (M) y las desviaciones estándar (DE) de las medidas analizadas.

Como se puede apreciar, la puntuación media de la EARR indica un valor ligeramente inferior al punto intermedio de la escala (3 = Indeciso), lo que nos lleva a concluir que, en términos generales, los sujetos cuestionados presentan una actitud próxima a lo moderado con respecto a los internos, aunque no podamos afirmar, a grandes rasgos, que sea favorable. La variabilidad alrededor de la media, medida por la desviación estándar, nos muestra que esta opinión está mayoritariamente consensuada, oscilando entre  $2.84 - 0.55$  ( $M - 1DE$ ) y  $2.85 + 0.55$  ( $M + 1DE$ ) valores de la escala de medición para la mayoría de los guardias, es decir, entre 2.29 (puntuación ligeramente por encima de la opción de respuesta de "No estoy de acuerdo") y 3.40 (puntuación entre las opciones de respuesta de "Indeciso" y "Estoy de acuerdo").

Con respecto al CSL20-23, la puntuación media indica un valor alrededor de la opción de respuesta 3 (Algo insatisfecho), con un DE aproximadamente de una unidad de medida de la escala. La inspección de las puntuaciones medias de los factores indica que la puntuación más elevada corresponde a la Participación. A continuación, se encuentran las dimensiones Intrínseca, Supervisión, Ambiente físico y, en último lugar, los Beneficios con la puntuación más baja (situada entre las opciones respuesta 2 - Bastante insatisfecho y 3 - Algo insatisfecho).

**Tabla 21 – Valores de referencia, mínimo y máximo, puntuaciones medias y desviaciones estándar de las dimensiones de las medidas en estudio y factores constituyentes [N = 1391]**

	Valores de referencia	Mín.	Máx.	M	DE
EARR	1 - 5	1.30	4.44	2.84	0.55
CSL20-23	1 - 7	1.00	6.30	3.16	1.04
CSL20-23S	1 - 7	1.00	7.00	3.26	1.43
CSL20-23AF	1 - 7	1.00	7.00	2.97	1.44
CSL20-23B	1 - 7	1.00	6.00	2.45	1.05
CSL20-23I	1 - 7	1.00	7.00	3.57	1.38
CSL20-23P	1 - 7	1.00	7.00	3.91	1.54
ECO	1 - 7	1.26	6.63	3.80	0.95
ECO-C	1 - 7	1.00	7.00	3.95	1.12
ECO-N	1 - 7	1.00	6.83	3.35	1.09
ECO-A	1 - 7	1.00	7.00	4.07	1.21
FSCRS	-	-	-	-	-
FSCRS-YoI	0 - 4	0.00	3.30	0.68	0.53
FSCRS-YoD	0 - 4	0.00	3.50	0.72	0.36
FSCRS-Autocrítica	0 - 4	0.00	3.40	0.70	0.34
FSCRS-YoT					
FSCRS-Autotranquilización	0 - 4	0.00	3.88	2.07	0.81
ECS	1 - 10	1.00	10.00	6.71	1.74
ECS-J	1 - 10	1.00	10.00	6.66	1.78
ECS-AS	1 - 10	1.00	10.00	6.76	1.84
BSI	0 - 4	0.00	3.29	0.80	0.58
Somatización	0 - 4	0.00	3.00	0.53	0.61
Obsesiones-Compulsiones	0 - 4	0.00	4.00	1.08	0.73
Sensibilidad Interpersonal	0 - 4	0.00	3.75	0.78	0.69
Depresión	0 - 4	0.00	3.50	0.88	0.75
Ansiedad	0 - 4	0.00	3.50	0.77	0.67
Hostilidad	0 - 4	0.00	3.80	0.96	0.75
Ansiedad fóbica	0 - 4	0.00	3.40	0.38	0.54
Ideación Paranoide	0 - 4	0.00	3.60	1.34	0.76
Psicosis	0 - 4	0.00	3.00	0.59	0.61
BSI-ISP	0 - 4	0.00	3.33	1.46	0.43

Las ECO nos muestran una media cercana a la opción de respuesta 4 (No estoy de acuerdo ni en desacuerdo), aunque se sitúe ligeramente por debajo, lo que nos lleva a inferir un compromiso mediano. La DE se sitúa cerca de una unidad de medida de la escala. Considerando las puntuaciones medias de los factores, registramos valores más elevados para el compromiso Afectivo, seguidos del de Continuidad y, finalmente, el Normativo. Sin embargo, incluso para el valor más elevado (compromiso Afectivo), la media rodea la opción de respuesta 4 (No estoy de acuerdo ni en desacuerdo).

En términos de FSCRS, de acuerdo con Gilbert *et al.* (2004), tal y como se ha mencionado anteriormente, se ha calculado la puntuación para la forma de auto-crítica a través de la media del Yo Inadecuado con el Yo Detestado. Centrándonos en las tres dimensiones, constatamos que la puntuación obtenida para el Yo

Tranquilizador se aproxima a la opción de respuesta 2 (Soy moderadamente así), mientras que la obtenida para el Yo Inadecuado y Yo Detestado se sitúa por debajo de la opción de respuesta 1 (Soy un poco así). La variabilidad registrada en torno a la media es mayor para el Yo Tranquilizador y menor para el Yo Detestado.

Teniendo en cuenta la ECS, la puntuación media global registra un valor por encima del punto medio de la escala de medición (6). Aunque las dimensiones de Jerarquía y Ajuste Social indiquen puntuaciones medias muy próximas, la dimensión de Ajuste Social obtuvo un valor superior, por una décima de la escala de medición, a la dimensión de Jerarquía.

Por último, el BSI ha indicado una puntuación media próxima a la opción de respuesta 1 (Pocas veces), aunque aún por debajo de este valor. Las dimensiones con puntuaciones más altas son la Ideación Paranoide y Obsesiones-Compulsiones. Las dimensiones con puntuaciones más bajas se refieren a la Ansiedad Fóbica y la Somatización.

El cálculo del Índice General de Síntomas (ISP) nos indicó una puntuación media de 1.46 valores.

$$\text{ISP} = \frac{\sum \text{puntuación en todos los ítems valorados con más de 0}}{\text{TSP (total de síntomas positivos)}}$$

Considerando el valor de 1.7 como punto de corte (Canavarro, 1999), se forman dos grupos de guardias: 325 por debajo del punto de corte (considerados sin indicadores de psicopatología) y 102 iguales o por encima del punto de corte (considerados con indicadores de psicopatología).

### **3. Actitudes Hacia la Reclusión: relación con medidas consideradas de carácter psicosocial y de carácter organizacional**

Para examinar las asociaciones entre las Actitudes Hacia la Reclusión (ARR) y otras medidas consideradas en el estudio, procedimos a realizar categorizaciones psicosociales y organizacionales. De este modo, podremos comparar la magnitud de las asociaciones de las Actitudes Hacia la Reclusión con estos dos tipos de medidas. Realizamos análisis de correlación de Pearson, cuyos resultados se incluyen en la Tabla 22. En la interpretación de la magnitud de las asociaciones, utilizaremos los siguientes indicadores (Pestana & Gageiro, 2008):  $r$  menor que .20, correlación muy baja;  $r$  de .20 a .39, correlación baja;  $r$  de .40 a .69, correlación moderada;  $r$  de 0,70 a 0,89, correlación alta; y  $r$  de .90 a 1.00, correlación muy alta.

El cálculo del coeficiente de determinación  $R^2$  (presentado en la segunda columna de la Tabla 22) nos indica la proporción de varianza compartida entre las Actitudes Hacia la Reclusión y las demás medidas analizadas. Como puede apreciarse, las correlaciones son de baja magnitud. Con respecto a las asociaciones con las medidas psicosociales, no se apreció ninguna asociación estadísticamente sig-

nificativa entre las Actitudes Hacia la Reclusión y las formas del Yo Inadecuado y del Yo Detestado de la FSCRS. Sin embargo, la relación con el Yo Tranquilizador fue positiva, aunque de poca magnitud (1,8 % de varianza compartida). Tampoco se apreciaron asociaciones estadísticamente relevantes entre las Actitudes Hacia la Reclusión y la Comparación Social en lo que se refiere a la dimensión ECS-Jerarquía, aunque para la dimensión de ECS-Ajuste Social se haya detectado una asociación positiva, pero de poca magnitud (3,2 % de varianza compartida). Considerando la escasa asociación negativa entre las Actitudes Hacia la Reclusión y los Síntomas Psicopatológicos (2,8 % de varianza compartida), constatamos que se debe a todos los síntomas, excepto la Somatización y las Obsesiones-compulsiones. De este modo, en futuras análisis, solo tendremos en cuenta el índice global de psicopatología, medido por el ISP.

**Tabla 22 – Correlaciones de las medidas organizacionales y psicosociales con las Actitudes Hacia la Reclusión: coeficientes de correlación de Pearson (r) y de determinación (R<sup>2</sup>)**

	Actitudes Hacia la Reclusión	
	r	R <sup>2</sup>
<i>Medidas psicosociales</i>		
FSCRS	-	-
FSCRS-YoI	-.077	.006
FSCRS-YoD	.034	.001
FSCRS-Autocrítica	-.043	.001
FSCRS-YoT		
FSCRS-Autotranquilización	.134**	.018
ECS	.134**	.018
ECS-J	.076	.006
ECS-AS	.180***	.032
BSI	-.166**	.028
Somatización	-.060	.004
Obsesiones-Compulsiones	-.080	.006
Sensibilidad Interpersonal	-.104*	.011
Depresión	-.196***	.038
Ansiedad	-.148**	.022
Hostilidad	-.178***	.032
Ansiedad Fóbica	-.127**	.016
Ideación Paranoide	-.208***	.043
Psicosis	-.148**	.022
BSI-ISP	-.168***	.028
<i>Medidas organizacionales</i>		
CSL20-23	.225***	.051
CSL20-23S	.166**	.028
CSL20-23AF	.151**	.023
CSL20-23B	.223***	.050
CSL20-23I	.190***	.036
CSL20-23P	.147**	.022
ECO	.216***	.047
ECO-C	.088	.008
ECO-N	.194***	.038
ECO-A	.269***	.072

\*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$  \*\*\*  $p < .001$

Con respecto a las asociaciones de las Actitudes Hacia la Reclusión con las medidas de nivel organizacionales, calculamos correlaciones un poco más intensas, aunque aún de baja magnitud. Registramos una proporción de varianza compartida entre las Actitudes Hacia la Reclusión y la Satisfacción Laboral CSL20-23 del 5,1 %, debido a todas las dimensiones de Satisfacción Laboral, aunque ligeramente superior entre estas y los CSL20-23 Beneficios (5 % de varianza compartida). La correlación de las Actitudes Hacia la Reclusión con el Compromiso Organizacional fue positiva y significativa (4,7 % de varianza compartida), aunque se deba sobre todo a la asociación con el ECO Afectivo (7,2 % de varianza compartida) y también un poco con el ECO Normativo (3,8 % de varianza compartida). Las Actitudes Hacia la Reclusión no mostraron relación con el ECO Continuidad.

#### **4. Previsión de las Actitudes Hacia la Reclusión a partir de las medidas psicosociales y organizacionales consideradas**

Un análisis más profundo de las asociaciones entre las Actitudes Hacia la Reclusión y las medidas de carácter psicosocial y organizacional nos permite plantear las hipótesis: Hipótesis 1 – Las actitudes hacia la reclusión de los guardias portugueses se predicen a partir de los aspectos organizacionales (satisfacción laboral, compromiso organizacional); Hipótesis 2 – Las actitudes hacia la reclusión de los guardias portugueses se predicen a partir de sus características psicosociales (autocrítica/autotranquilización, comparación social, síntomas psicopatológicos); y Hipótesis 3 – Las actitudes hacia la reclusión de los guardias portugueses se predicen basadas en un patrón de relaciones específicas entre aspectos organizacionales y características psicosociales..

Procederemos pues a realizar dos análisis de regresión múltiple, uno considerando las variables psicosociales como predictoras de Actitudes Hacia la Reclusión y otro, las variables organizacionales.

En el primer análisis de la regresión, introducimos las variables psicosociales, específicamente la dimensión del FSCRS-Yo Tranquilizador, la dimensión de ECS-Ajuste Social y el índice BSI-ISP como predictores de los valores de las Actitudes Hacia la Reclusión. El análisis de la regresión indicó un coeficiente de correlación múltiple de  $r = .276$ , lo que sugiere, en su conjunto, que las variables psicosociales son las responsables del 7,6 % ( $R^2$ ) de la variabilidad de las Actitudes Hacia la Reclusión. Este modelo de previsión es estadísticamente significativo,  $F(6, 420) = 5.77, p < .001, R^2_{aj} = .063, EPE = .537$ . El análisis de las contribuciones individuales de cada variable independiente indicó, como predictores estadísticamente significativos de las Actitudes Hacia la Reclusión, las dimensiones de la ECS-Jerarquía y de ECS-Ajuste Social, así como la presencia de síntomas BSI - ISP. La dimensión de ECS-Jerarquía y la presencia de Síntomas Psicopatológicos (ISP) prevén negativamente las Actitudes Hacia la Reclusión, mientras que la dimensión del ECS-Ajuste Social prevé positivamente estas Actitudes. Los Síntomas Psicopatológicos

(ISP) mostraron prever actitudes menos favorables. Las Formas de Autocrítica Y Autotranquilización (FSCRS) no presentaron ninguna aptitud predictiva de las Actitudes Hacia la Reclusión. En la Tabla 23, se incluyen los coeficientes de regresión no estandarizados ( $b$ ) y estandarizados ( $\beta$ ), las desviaciones estándar ( $DE$ ) y las pruebas de relevancia estadística  $t$ .

**Tabla 23 - Análisis de regresión múltiple de las Actitudes Hacia la Reclusión previstas a partir de las medidas organizacionales: coeficientes de regresión no estandarizados ( $b$ ) y estandarizados ( $\beta$ ), desviaciones estándar ( $DE$ ) y pruebas de relevancia estadística  $t$**

Medidas psicosociales	$b$	$DE$	$\beta$	$t$
FSCRS				
FSCRS-YoI	.001	.054	.001	0.017
FSCRS-YoD	.012	.086	.008	0.139
FSCRS-YoT	.046	.040	.067	1.164
ECS				
ECS-J	-.088	.028	-.283	-3.175**
ECS-AS	.112	.027	.373	4.145***
BSI-ISP	-.162	.069	-.127	-2.347*

\*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$  \*\*\*  $p < .001$

**Tabla 24 - Análisis de regresión múltiple de las Actitudes Hacia la Reclusión previstas a partir de las medidas organizacionales: coeficientes de regresión no estandarizados ( $b$ ) y estandarizados ( $\beta$ ), desviaciones estándar ( $DE$ ) y pruebas de relevancia estadística  $t$**

Medidas organizacionales	$b$	$DE$	$\beta$	$t$
CSL20-23				
CSL20-23S	-.028	.028	-.071	-.987
CSL20-23AF	.005	.021	.013	.234
CSL20-23B	.081	.036	.153	2,235*
CSL20-23I	.020	.023	.050	.874
CSL20-23P	.009	.022	.024	.404
ECO				
ECO-C	-.018	.028	-.037	-.659
ECO-N	.004	.035	.009	.130
ECO-A	.106	.030	.231	3.524***

\*  $p < .05$  \*\*\*  $p < .001$

En el segundo análisis de la regresión, hemos introducido como predictoras las variables organizacionales de Satisfacción Laboral CSL20-23 (las cinco dimensiones constituyentes) y Compromiso Organizacional (de Continuidad, Normativo y Afectivo). Los resultados (véase la Tabla 24) sugieren un coeficiente de correlación múltiple de  $r = .313$ , sugiriendo que, en su conjunto, las variables organizacionales son las responsables del 9,8 % ( $R^2$ ) de la variabilidad de las Actitudes Hacia la Reclusión. Este modelo de previsión es estadísticamente significativo,  $F(8, 418) = 5.68, p < .001, R^2_{aj} = .081, EPE = .531$ . El análisis de las contribuciones individuales

de cada variable independiente solo indicó, como predictoras estadísticamente relevantes de las Actitudes Hacia la Reclusión, la dimensión de CSL20-23Beneficios y ECO Afectivo, en que las dos predicen actitudes más favorables. Las restantes variables de nivel organizacional no mostraron prever significativamente las Actitudes Hacia la Reclusión.

Teniendo en cuenta solamente las variables que mostraron prever de manera relevante las Actitudes Hacia la Reclusión, y considerando los niveles psicossocial y organizacional, procedimos así a un análisis de la regresión múltiple jerárquica. Recurrimos al método *Enter*, ya que pretendemos que las variables sean introducidas en base al criterio adoptado por el investigador, o sea, introdujimos, en primer lugar, las variables psicossociales como predictoras de las Actitudes Hacia la Reclusión y, en segundo lugar, probamos las variables organizacionales. Introdujimos, en el modelo 1, las variables psicossociales de Comparación Social referentes a las dimensiones de ECS-Jerarquía y ECS-Ajuste Social, y de Síntomas Psicopatológicos medido por el Índice ISP. En el modelo 2, que añade las variables organizacionales, introdujimos la dimensión de CSL20-23Beneficios, así como la escala ECO Afectivo. El modelo de regresión se puso a prueba de este modo, de acuerdo con la introducción progresiva de las variables predictoras de carácter psicossocial y organizacional (véase la Tabla 25).

**Tabla 25 - Análisis de la regresión múltiple jerárquica de Actitudes Hacia la Reclusión previstas a partir de las medidas organizacionales: coeficientes de regresión no estandarizados (b) y estandarizados ( $\beta$ ), desviaciones estándar (DE) y pruebas de relevancia estadística t**

	b	DE	$\beta$	t
<i>Modelo 1 (variables psicossociales)</i>				
ECS				
ECS-J	-.086	.028	-.278	-3.126**
ECS-AS	.117	.027	.387	4.330***
BSI-ISP	-.176	.061	-.138	-2.873**
<i>Modelo 2 (+ variables organizacionales)</i>				
ECS				
ECS-J	-.104	.027	-.335	-3.883***
ECS-AS	.113	.026	.374	4.327***
BSI-ISP	-.095	.062	-.074	-1.538
CSL20-23				
CSL20-23B	.062	.027	.118	2.340*
ECO				
ECO-A	.100	.022	.219	4.522***

\*\*  $p < .01$  \*\*\*  $p < .001$

Los resultados del modelo 1 (variables psicossociales) para un coeficiente de correlación múltiple de  $r = .268$ , indican que, en su conjunto, las variables psicossociales son las responsables del 7,2 % ( $R^2$ ) de la variabilidad de las Actitudes Hacia

la Reclusión. Este modelo de previsión es estadísticamente relevante:  $F(3, 423) = 10.88, p < 0.001, R^2_{aj} = .065, DEE = .536$ . Cuando se añaden a las variables psicossociales las organizacionales (modelo 2), el coeficiente de correlación múltiple asciende a  $r = .373, R^2 = .139, R^2_{aj} = .129, DEE = .517$ . Así, contabilizamos una subida del 7,2 al 13,9% en la varianza explicada de las Actitudes Hacia la Reclusión cuando añadimos las variables de carácter organizacional. También cabe señalar que, cuando añadimos al modelo las variables organizacionales, los Síntomas Psicopatológicos medidos por el Índice ISP dejan de ser un predictivo relevante de Actitudes.

### **5. Análisis de la función moderadora de las Formas de Autocrítica y Autotranquilización en la previsión de las Actitudes Hacia la Reclusión**

Según muestra la Tabla 23, las Formas de Autocrítica y Autotranquilización no parecen prever de manera relevante las Actitudes Hacia la Reclusión. Sin embargo, existe la posibilidad de que las dimensiones de las Formas de Autocrítica y Autotranquilización puedan moderar la previsión de las Actitudes Hacia la Reclusión a partir de dos dimensiones de Comparación Social. En otras palabras, se exploró la hipótesis de que las Formas de Autocrítica y Autotranquilización puedan interactuar con las dimensiones de la Comparación Social en la previsión de las Actitudes Hacia la Reclusión.

Para proceder al análisis de la moderación, estandarizamos los valores de las variables de previsión (dimensiones de la Comparación Social) y de la variable de moderación (dimensiones de las Formas de Autocrítica y Autotranquilización) con el objetivo de reducir posibles problemas de multicolinealidad (Marôco, 2010). De este modo, las variables se transformaron para quedarse con una media de 0 y una desviación estándar de 1. A continuación, se crearon variables que correspondieran al término multiplicativo entre las variables de previsión y las variables de moderación, de modo que se obtuvieron seis términos de interacción: FSCRS-Yo Inadecuado x ECS-Jerarquía (FSCRS-YoI x ECS-J), FSCRS-Yo Inadecuado x ECS-Ajuste Social (FSCRS-YoI x ECS-AS), FSCRS-Yo Detestado x ECS-Jerarquía (FSCRS-YoD x ECS-J), FSCRS-Yo Detestado x ECS-Ajuste Social (FSCRS-YoD x ECS-AS) y FSCRS-Yo Tranquilizador x ECS-Jerarquía (FSCRS-YoT x ECS-J) y FSCRS-Yo Tranquilizador x ECS-Ajuste Social (FSCRS-YoT x ECS-AS).

A continuación, realizamos un análisis de la regresión múltiple jerárquica. Introduciremos, en el modelo 1, las variables de previsión estandarizadas. En el modelo 2, añadimos los términos de interacción. Consideramos que existe un efecto de moderación en el caso de que alguno sea estadísticamente relevante ( $p < .05$ ). Los resultados se incluyen en la Tabla 26.

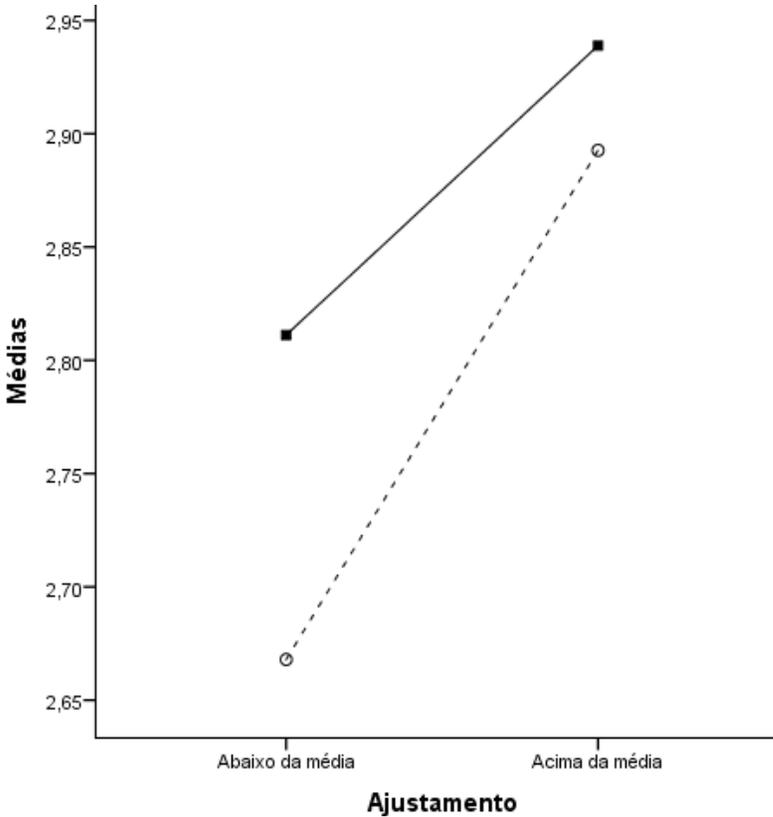
**Tabla 26 - Análisis de regresión múltiple jerárquica de las Actitudes Hacia la Reclusión previstas a partir de las medidas organizacionales: coeficientes de regresión no estandarizados (b) y estandarizados ( $\beta$ ), desviaciones estándar (DE) y pruebas de relevancia estadística t**

	b	DE	$\beta$	t
<i>Modelo 1 (variables de previsión):</i>				
FSCRS				
FSCRS-YoI	-.022	.027	-.039	-.803
FSCRS-YoD	-.012	.030	-.022	-.408
FSCRS-YoT	.055	.031	.100	1.768
ECS				
ECS-J	-.156	.050	-.281	-3.136**
ECS-AS	.215	.050	.388	4.297***
<i>Modelo 2 (+ términos de interacción):</i>				
FSCRS				
FSCRS-YoI	-.031	.028	-.057	-1.119
FSCRS-YoD	-.017	.030	-.032	-.573
FSCRS-YoT	.051	.031	.092	1.624
ECS				
ECS-J	-.184	.053	-.331	-3.494**
ECS-AS	.257	.053	.464	4.857***
FSCRS-YoI x ECS-J	.041	.034	.115	1.220
FSCRS-YoI x ECS-AS	-.068	.032	-.198	-2.113*
FSCRS-YoD x ECS-J	.003	.048	.006	.064
FSCRS-YoD x ECS-AS	.008	.047	.015	.180
FSCRS-YoT x ECS-J	.064	.049	.127	1.308
FSCRS-YoT x ECS-AS	-.127	.050	-.250	-2.551*

En el modelo 1, obtuvimos un coeficiente de correlación múltiple de  $r = .253$ ,  $R^2 = .064$ ,  $R^2_{aj} = .053$ ,  $DEE = .539$ ,  $F(5, 421) = 5.76$ ,  $p < 0.001$ . Se puede apreciar que solo las dimensiones de la Comparación Social prevén de manera relevante las Actitudes Hacia la Reclusión, mientras que la ECS-Jerarquía prevé negativamente y el ECS-Ajuste Social prevé positivamente. De este modo, se soporta la inexistencia de un efecto predictivo directo de las Formas de Autocrítica y Autotranquilización en las Actitudes Hacia la Reclusión. Cuando se añaden los términos de interacción en el modelo 2, los coeficientes obtenidos muestran los siguientes valores:  $r = .306$ ,  $R^2 = .093$ ,  $R^2_{aj} = .0693$ ,  $DEE = .535$ ,  $F(11, 415) = 3.89$ ,  $p < .001$ . Registramos pues un aumento del 6,4 al 9,3 % de la varianza explicada de las Actitudes hacia la Reclusión cuando añadimos los términos de interacción. Este aumento se debe a dos efectos de moderación estadísticamente relevante, ambos con la dimensión ECS-Ajuste Social, es decir, entre el FSCRS-Yo Inadecuado y la dimensión ECS-Ajuste Social y entre el FSCRS-Yo Tranquilizador y la mencionada dimensión (véase la Tabla 26).

Con el objetivo de interpretar el efecto de moderación, realizamos dos gráficos que demuestran los resultados, uno para cada efecto de interacción/moderación (véanse las Figuras 8 y 9). De este modo, delimitamos dos niveles para el ECS-

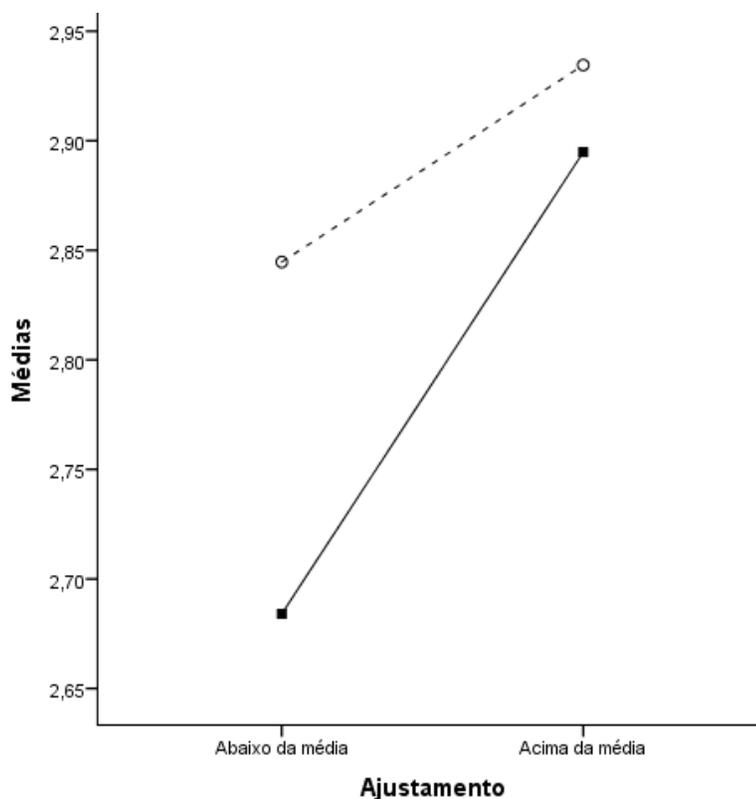
Ajuste Social (1 = por debajo de la media; 2 = por encima de la media) y dos niveles para el FSCRS-Yo Inadecuado (1 = por debajo de la media; 2 = por encima de la media) y para el FSCRS-Yo Tranquilizador (1 = por debajo de la media; 2 = por encima de la media).



**Figura 8 – Representación gráfica del efecto de moderación del FSCRS-Yo Inadecuado en la relación entre el ECS-Ajuste Social y las Actitudes Hacia la Reclusión**

La Figura 8 representa gráficamente el efecto moderador del FSCRS-Yo Inadecuado en la relación entre el ECS-Ajuste Social y las Actitudes Hacia la Reclusión. Considerando los efectos principales, es posible observar qué niveles de ECS-Ajuste Social por encima de la media se relacionan con unas Actitudes Hacia la Reclusión más favorables. Del mismo modo, el gráfico también muestra que un FSCRS-Yo Inadecuado por debajo de la media se asocia a Actitudes Hacia la Reclusión más favorables. Considerando el término de interacción, se puede afirmar que cuando el ECS-Ajuste Social se sitúa por debajo de la media, un FSCRS-Yo Inadecuado por debajo de la media prevé Actitudes Hacia la Reclusión más favorables, que son más positivas que cuando el FSCRS-Yo Inadecuado se sitúa por encima de la media. Esta diferencia del FSCRS-Yo Inadecuado por enci-

ma o por debajo de la media cuando el ECS-Ajuste Social bajo provoca diferencias relevantes con respecto a las Actitudes. Por otro lado, cuando el ECS-Ajuste Social se sitúa por encima de la media, un Yo Inadecuado por encima o por debajo de la media no causa tantas diferencias en las Actitudes Hacia la Reclusión. Este resultado puede revelarse en la aproximación de las puntuaciones del FSCRS-Yo Inadecuado por encima y por debajo de la media cuando el ECS-Ajuste Social es elevado (por encima de la media). De este modo, la reducción del FSCRS-Yo Inadecuado se vuelve más importante cuando el ECS-Ajuste Social se sitúa por debajo de la media, perdiendo importancia cuando el ECS-Ajuste Social se sitúa por encima de la media, ya que las Actitudes tienden a aproximarse, es decir, a no diferenciarse entre quienes presentan un FSCRS-Yo Inadecuado por debajo por encima de la media.



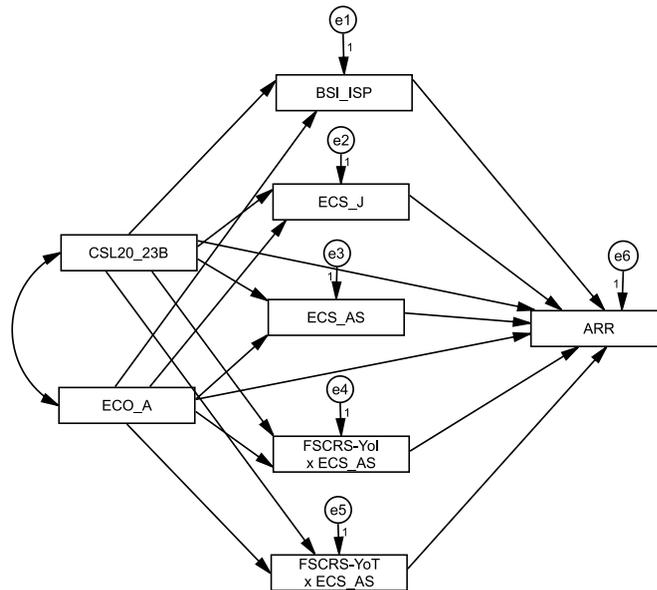
**Figura 9 – Representación gráfica del efecto de moderación del FSCRS-Yo Tranquilizador en la relación entre el ECS-Ajuste Social y las Actitudes Hacia la Reclusión**

El efecto moderador del FSCRS-Yo Tranquilizador en la relación entre el ECS-Ajuste Social y las Actitudes Hacia la Reclusión está representado gráficamente en la Figura 9. Vuelve a observarse el efecto principal del ECS-Ajuste

Social, de modo que niveles por encima de la media corresponden a unas Actitudes Hacia la Reclusión más favorables. También comprobamos que el gráfico muestra que un FSCRS-Yo Tranquilizador por encima de la media se asocia a Actitudes Hacia la Reclusión más favorables, mientras que un FSCRS-Yo Tranquilizador por debajo de la media se asocia a Actitudes menos favorables. La interpretación del término de interacción nos indica que cuando el ECS-Ajuste Social se sitúa por debajo de la media, un FSCRS-Yo Tranquilizador por encima de la media prevé Actitudes bastante más favorables que cuando el FSCRS-Yo Tranquilizador se sitúa por debajo de la media. Sin embargo, esta diferencia entre un FSCRS-Yo Tranquilizador por debajo o por encima de la media a nivel de las actitudes se reduce cuando el ECS-Ajuste Social se sitúa por encima de la media. Este resultado se puede apreciar en la aproximación de las puntuaciones del FSCRS-Yo Tranquilizador por encima y por debajo de la media cuando el ECS-Ajuste Social se sitúa por encima de la media. De este modo, se nos plantea la hipótesis de que tener un FSCRS-Yo tranquilizador por encima de la media se revela más importante en la promoción de Actitudes positivas cuando el ECS-Ajuste Social es bajo.

## **6. Prueba de un modelo predictivo de mediación de las Actitudes Hacia la Reclusión**

Con base en los anteriores modelos, hemos podido constatar que, a nivel psicosocial, se han registrado un conjunto de variables que revelaron predecir de manera relevante las Actitudes Hacia la Reclusión. Las variables que más se destacaron derivan de las dimensiones ECS-Jerarquía y ECS-Ajuste Social. Les siguen los términos de interacción (efectos moderadores del Yo Inadecuado y del Yo Tranquilizador en la previsión de las Actitudes a partir del Ajuste Social) y los Síntomas Psicopatológicos. A nivel organizacional, las dos variables que mostraron relevancia fueron la CSL20-23Beneficios y ECO Afectivo. De este modo, sometemos estas variables a un análisis de regresión múltiple en la previsión de Actitudes Hacia la Reclusión. Consideramos como punto de partida las variables organizacionales, por el hecho de que pueden influenciar las variables psicosociales, además de las Actitudes. Así, las variables psicosociales se consideran mediadoras en la relación entre las variables organizacionales y las Actitudes. El punto de partida constituye, por tanto, las variables organizacionales de CSL20-23Beneficios y ECO Afectivo, que influirán en las Actitudes tanto directa como indirectamente, a través de las variables psicosociales. Estas últimas (ECS-Jerarquía, ECS-Ajuste Social, Síntomas Psicopatológicos y efectos moderadores del FSCRS-Yo Inadecuado y del FSCRS-Yo Tranquilizador), por su parte, influirán directamente en las Actitudes, pero en el modelo, no consideramos que ejerzan una influencia relevante sobre las variables organizacionales. El modelo propuesto queda ilustrado en la Figura 10.



**Figura 10 – Efecto de las variables organizacionales sobre las Actitudes Hacia la Reclusión mediadas por las variables psicosociales: modelo predictivo propuesto**

Con el objetivo de evaluar el modelo propuesto en la Figura 10, procedimos a un análisis de la regresión lineal múltiple de variable única con la estimación de los parámetros por el método de la máxima verosimilitud implementada en el software AMOS (v. 22, SPSS Inc, Chicago, IL). Los resultados del modelo de previsión con respecto a los coeficientes de regresión no estandarizados, desviaciones estándar, relaciones críticas y coeficientes de regresión estandarizados están indicados en la Tabla 27.

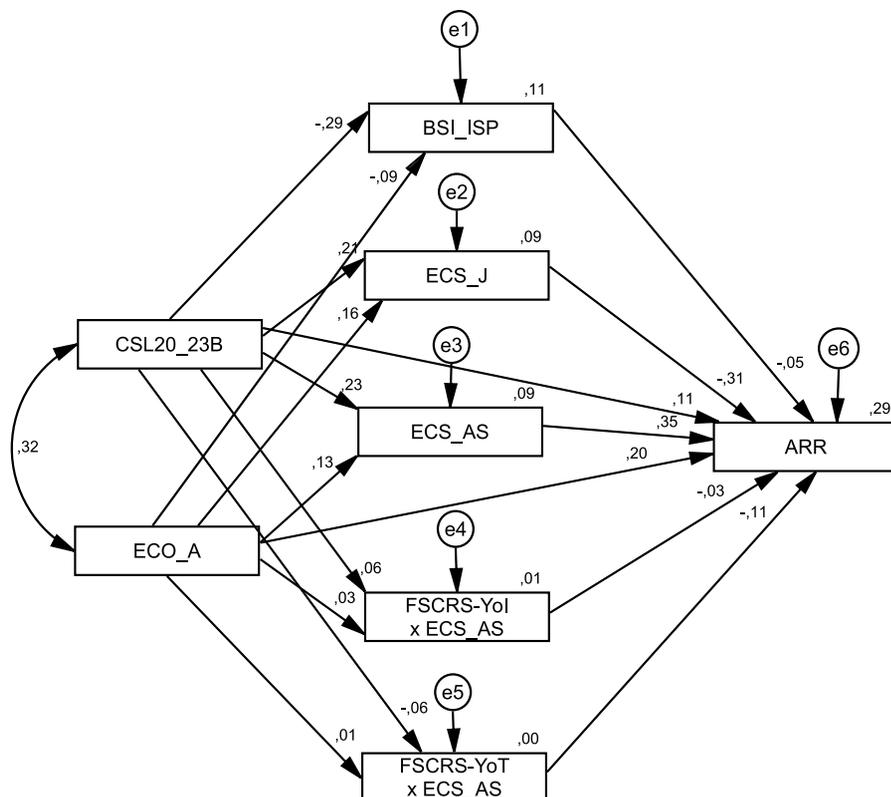
**Tabla 27 – Coeficientes de regresión no estandarizados (b), desviaciones estándar (DEE), relaciones críticas (RC) y coeficientes de regresión estandarizados ( $\beta$ ) del modelo de mediación previsto**

	b	DEE	RC	$\beta$
CSL20-23B -> BSI-ISP	-.120	.020	-5.984***	-.289
CSL20-23B -> ECS-J	.205	.046	4.412***	.215
CSL20-23B -> ECS-AS	.399	.086	4.662***	.228
CSL20-23B -> FSCRS-YoI x ECS-AS	.059	.051	1.141	.058
ECO-A -> ECS-AS	.194	.074	2.617**	.128
ECO-A -> FSCRS-YoT x ECS-AS	.013	.046	.284	.014
ECO-A -> BSI-ISP	-.032	.017	-1.835	-.089
CSL20/23B -> FSCRS-YoT x ECS-AS	-.058	.053	-1.087	-.055
ECO-A -> FSCRS-YoI x ECS-AS	.027	.045	.604	.031
ECO-A -> ECS-J	.129	.040	3.214**	.156
ECS-J -> ARR	-.191	.026	-7.361***	-.314
BSI-ISP -> ARR	-.073	.060	-1.210	-.052
FSCRS-YoTxECS-AS -> ARR	-.062	.023	-2.743**	-.112
FSCRS-YoIxECS-AS -> ARR	-.016	.023	-.694	-.028
CSL20-23B -> ARR	.062	.027	2.308*	.108
ECO-A -> ARR	.102	.022	4.639***	.204
ECS-AS -> ARR	.115	.014	8.194***	.349

\*  $p < .05$  \*\*\*  $p < .001$

El modelo con las previsiones estandarizadas de los coeficientes de regresión y de los R<sup>2</sup> de las variables criterio está representado en la Figura 11.

150



**Figura 11 – Efecto de variables organizacionales sobre las Actitudes Hacia la Reclusión mediadas por las variables psicossociales: modelo predictivo estimado**

Observamos que el modelo explica el 29 % de las Actitudes Hacia la Reclusión. Las variables organizacionales CSL20-23Beneficios y ECO Afectivo explican alrededor del 11 % de la variabilidad de los Síntomas Psicopatológicos (ISP), el 9 % de la variabilidad de la Comparación Social (tanto para la Jerarquía como para el Ajuste Social) y solo el 1 % de la interacción entre el FSCRS-Yo Inadecuado y el ECS-Ajuste Social. Asimismo, comprobamos que estas variables organizacionales no explican ninguna variabilidad de la interacción entre el FSCRS-Yo Tranquilizador y el ECS-Ajuste Social (0 %). La influencia de los CSL20-23Beneficios en las Actitudes Hacia la Reclusión es de  $\beta = .11$ , mientras que la influencia del ECO Afectivo es más elevada, de  $\beta = .20$ . La influencia de los CSL20-23Beneficios demostró ser un predictor negativo de los Síntomas Psicopatológicos (ISP; de  $\beta = -.29$ ), y un predictor positivo de las dimensiones de ECS-Jerarquía y ECS-Ajuste Social ( $\beta = .21$  y  $\beta = .23$ , respectivamente). Con respecto a los términos de interacción, los CSL20-

23Beneficios no se revelan como un predictor estadísticamente relevante. Con respecto al efecto del ECO Afectivo, su influencia fue positiva solo a nivel de la ECS-Jerarquía y el ECS-Ajuste Social ( $\beta = .16$  y  $\beta = .13$ , respectivamente). En el resto de variables medidas a nivel individual, no se verificó ningún efecto estadísticamente relevante del ECO Afectivo. Sin embargo, este se reveló como un predictor relevante de las Actitudes ( $\beta = .20$ ), como ya se había demostrado en los análisis anteriores.

Observando las trayectorias de las variables psicosociales para las Actitudes Hacia la Reclusión, comprobamos que la más elevada se registra con la influencia en la dimensión ECS-Ajuste Social ( $\beta = .35$ ), seguida de la influencia, aunque en sentido negativo, de la dimensión ECS-Jerarquía ( $\beta = -.31$ ). De este modo, si mayores niveles de ECS-Ajuste Social prevén actitudes más positivas, valores más elevados de ECS-Jerarquía prevén actitudes menos favorables. También observamos una trayectoria negativa estadísticamente relevante de la interacción entre el FSCRS-Yo Tranquilizador y el ECS-Ajuste Social en la previsión de las Actitudes, según se ha explicado anteriormente (véase la Figura 9). En el conjunto de los predictores, los Síntomas Psicopatológicos (ISP) y la interacción entre el FSCRS-Yo Inadecuado y el ECS-Ajuste Social pierden capacidad predictiva en su previsión de las Actitudes Hacia la Reclusión.

En la Tabla 28, se presentan los coeficientes de regresión estandarizados para los efectos directos, indirectos y totales del modelo estimado. La última línea de la tabla tiene un particular interés, pues registra los efectos indirectos, o sea mediadores, del ECO Afectivo y de los CSL20-23Beneficios en las Actitudes Hacia la Reclusión. Sin embargo, comprobamos que esos efectos son muy bajos (respectivamente,  $-.002$  y  $.032$ ) y representan efectos indirectos nulos. De este modo, la lectura global del modelo nos muestra los efectos directos relevantes de las variables organizacionales y de las variables psicosociales en las Actitudes Hacia la Reclusión, a pesar de la baja magnitud de efectos indirectos (o sea, de mediación).

**Tabla 28 – Efectos directos (D), indirectos (I) y totales (T) del efecto de las variables organizacionales sobre las Actitudes Hacia la Reclusión mediadas por las variables psicosociales**

	ECO-A			CSL20-23B			FSCRS-YoT x ECS-AS			FSCRS-YoI x ECS-AS			ECS-AS			ECS-J			BSI-ISP			
	D	I	T	D	I	T	D	I	T	D	I	T	D	I	T	D	I	T	D	I	T	
FSCRS-YoT x ECS-AS	.014	.000	.014	-.055	.000	-.055	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
FSCRS-YoI x ECS-AS	.031	.000	.031	.058	.000	.058	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
ECS-AS	.128	.000	.128	.228	.000	.228	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
ECS-J	.156	.000	.156	.215	.000	.215	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
BSI-ISP	-.089	.000	-.089	-.289	.000	-.289	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
ARR	.204	-.002	.201	.108	.032	.139	-.112	.000	-.112	-.028	.000	-.028	.349	.000	.349	-.314	.000	-.314	-.052	.000	.000	.000

## 7. Influencia de algunas variables sociodemográficas en las Actitudes Hacia la Reclusión

Concluimos la presentación de los resultados con el análisis de la influencia de algunas variables sociodemográficas en las Actitudes Hacia la Reclusión.

En primer lugar, pretendemos conocer si las Actitudes Hacia la Reclusión se diferencian en función del sexo masculino o femenino de los guardias. El sexo se tomó como variable independiente (VI) y las Actitudes como variable dependiente (VD). La Tabla 29 ilustra las puntuaciones medias, las desviaciones estándar y el resultado de la prueba t de Student para muestras independientes. Se puede apreciar cómo las diferencias de sexo no alcanzan el umbral de relevancia estadística, ya que hemos obtenido una  $p = .060$ , mientras que el límite es de  $p = .050$ . Sin embargo, el análisis de las medias nos permite averiguar una tendencia a Actitudes más favorables por parte de las mujeres guardias.

**Tabla 29 – Puntuaciones medias y desviaciones estándar de las Actitudes Hacia la Reclusión en función del sexo de los guardias: prueba t de Student para muestras independientes**

	Sexo						t(425)
	Masculino (n = 380)		Femenino (n = 47)		Total (N = 427)		
	M	DE	M	DE	M	DE	
ARR	2.83	0.56	2.99	0.50	2.84	0.55	-1.88 <sup>a</sup>

<sup>a</sup>  $p = .060$

Considerando la relación de la edad y de los años de servicio con las Actitudes Hacia la Reclusión, constatamos que los valores son positivos y relevantes. De este modo, obtenemos una  $r = .246$ ,  $p < .001$  de la relación entre la edad y las actitudes, y una  $r = .241$ ,  $p < .001$  de la relación entre los años de servicio y las actitudes. Concluimos que, a medida que avanzan tanto la edad como los años de servicio, las Actitudes Hacia la Reclusión tienden a ser más positivas.

Teniendo en cuenta la formación académica, se han definido cinco niveles: educación básica, educación secundaria, grado universitario, postgrado y máster. El análisis de la varianza (ANOVA), tomando como VI los cinco niveles de formación académica y como VD las Actitudes Hacia la Reclusión, sugirió un efecto estadísticamente relevante del nivel académico. Los resultados se incluyen en la Tabla 30.

La inspección de las puntuaciones medias (véase la Tabla 30) nos permite comprobar que las titulaciones académicas más elevadas están asociadas a puntuaciones medias más altas a nivel de las actitudes. La realización de pruebas de comparación múltiple de Tukey HSD solo identifican como estadísticamente relevante la diferencia entre las actitudes de los guardias con estudios de máster y educación secundaria, donde la diferencia entre las medias es de  $.694$ ,  $p = .019$ . La diferencia entre las actitudes de los guardias con estudios de máster y educación primaria se mostró casi relevante, donde la diferencia entre las medias es de  $.609$ ,  $p = .064$ . Las demás diferencias no resultaron tener relevancia estadística.

**Tabla 30 – Puntuaciones medias y desviaciones estándar de las Actitudes Hacia la Reclusión en función del nivel académico de los guardias: ANOVA**

Nivel académico	n	M	DE	F(4, 422)
Educación Primaria	90	2.87	0.59	
Educación Secundaria	277	2.79	0.53	
Diplomatura o Licenciatura	51	2.99	0.59	4,25**
Postgrado	3	3.30	0.71	
Máster	6	3.48	0.17	
Total	427	2.84	0.55	

\*\*p = .002

Tener un Curso de Formación de Guardia de Prisiones no mostró ningún efecto diferenciador respecto a las Actitudes Hacia la Reclusión,  $t(425) = -.526, p = .670$ . Sin embargo, la categoría profesional reveló diferencias relevantes. Agrupamos a los guardias en tres categorías: Jefe, Guardia Principal y Guardia (hemos omitido a uno de los sujetos por ser el único que pertenece a otra categoría e impide los análisis estadísticos). Los resultados están recogidos en la Tabla 31. La realización de las pruebas de comparación múltiple de Fisher LSD nos permitió identificar dónde se encuentran las diferencias. Constatamos que los Jefes y Guardias Principales manifiestan una Actitud más positiva hacia los internos que los Guardias, de modo que la diferencia entre las medias es de 0.173 ( $p = .046$ ) y 0.166 ( $p = .005$ ), respectivamente.

A continuación, averiguamos si el ejercicio de alguna actividad profesional en paralelo a la actividad de guardia manifestó alguna influencia sobre las ARR. Verificamos que no, pues la prueba t de Student para muestras independientes no mostró ningún efecto relevante:  $t(425) = .031, p = .975$ .

**Tabla 31 – Puntuaciones medias y desviaciones estándar de las Actitudes Hacia la Reclusión (ARR) en función de la categoría profesional de los guardias: ANOVA**

Nivel académico	n	M	DE	F(2, 423)
Jefe	48	2.94	0.62	
Guardia Principal	139	2.93	0.52	4.91**
Guardia	239	2.77	0.55	
Total	426	2.84	0.55	

\*\*p = .008

Analizamos en qué medida las Actitudes Hacia la Reclusión se diferencian en función de la presencia o ausencia de psicopatología, considerando los resultados recogidos en el inventario de Síntomas Psicopatológicos (BSI). Para ello, recurrimos al índice  $ISP \geq 1.7$ , valor tomado como punto de corte (Canavarró, 1999).

$$ISP = \frac{\sum \text{puntuación en todos los ítems valorados con más de 0}}{\text{TSP (total de síntomas positivos)}}$$

De este modo, consideramos dos subgrupos como VI: un grupo de guardias que presentan indicadores de psicopatología con resultados superiores o iguales a 1.7 y otro grupo sin indicadores de psicopatología con resultados inferiores a 1.7, tomando las ARR como VD. La Tabla 32 presenta las puntuaciones medias y las desviaciones estándar para cada grupo, así como el resultado de la prueba t de Student para muestras independientes. Se puede apreciar como las diferencias son estadísticamente relevantes, indicando ARR más favorables en los guardias sin indicadores de psicopatología. Este resultado confirma las correlaciones negativas registradas (véase la Tabla 22) entre el inventario de Síntomas Psicopatológicos (BSI) y las Actitudes Hacia la Reclusión (ARR), sobre todo con la ideación paranoide, la depresión y la hostilidad.

**Tabla 32 – Puntuaciones medias y desviaciones estándar de las Actitudes Hacia la Reclusión en función de la presencia de psicopatología: prueba t de Student para muestras independientes**

	Psicopatología						t(425)
	No (n = 325)		Sí (n = 102)		Total (N = 427)		
	M	DE	M	DE	M	DE	
Actitudes Hacia la Reclusión	2.88	0.55	2.72	0.55	2.84	0.55	2.56*

\*  $p = .011$

Finalmente, averiguamos si el tipo de CP ejerce alguna influencia sobre las Actitudes Hacia la Reclusión. Creamos una VI con 6 niveles, como se menciona en el Capítulo I, apartado 10.2., dedicada al sistema penitenciario portugués (Lei n.º 115/2009, de 12 de octubre). Consideramos la clasificación oficial de los centros, diferenciados por niveles de seguridad (especial, alta y media) y grados de complejidad (elevado y medio): Seguridad Especial/Complejidad Elevada (SE/CE); Seguridad Alta/Complejidad Media (SA/CM); Seguridad Media/Complejidad Media (SM/CM); GISP y Servicios Centrales. A continuación, realizamos una ANOVA. Comprobamos que no se registran diferencias estadísticamente relevantes:  $F(5, 421) = .96, p = .441$ . Considerando ahora si el guardia realiza funciones predominantemente junto a población masculina (M), junto a población femenina (F) o si, por inherencia de sus funciones, tiene contacto de forma alternativa con población reclusa masculina y femenina (M/F), realizamos una nueva ANOVA. El resultado tampoco mostró ningún efecto relevante:  $F(2, 387) = .49, p = .614$ . Concluimos que las actitudes hacia la reclusión no dependen de la clasificación del CP en lo que se refiere a los niveles de complejidad y seguridad, y no están influenciadas por el sexo de la población reclusa.

## Capítulo V: Reflexión y Discusión

Finalizada la descripción y análisis de resultados que configuran nuestra investigación se ha vuelto a las hipótesis iniciales, que se reproducen aquí con el objeto de asegurar la coherencia de la reflexión. Hipótesis 1: Las actitudes hacia la reclusión de los guardias portugueses se predicen a partir de los aspectos organizacionales (satisfacción laboral, compromiso organizacional; Hipótesis 2: Las actitudes hacia la reclusión de los guardias portugueses se predicen a partir de sus características psicosociales (autocrítica/auto-tranquilización, comparación social, síntomas psicopatológicos); y Hipótesis 3: Las actitudes hacia la reclusión de los guardias portugueses se predicen basadas en un patrón de relaciones específicas entre aspectos organizacionales y características psicosociales.

Refiérase que son inferidas en el modelo predictivo estimado las dimensiones que se revelaran significativas en la regresión jerárquica: satisfacción laboral beneficios; compromiso organizacional afectivo; forma de autocrítica, forma de auto-tranquilización; comparación social jerarquía, comparación social ajuste social; y síntomas psicopatológicos.

Á continuación se describen las principales aportaciones de la investigación y se examina el modelo causal propuesto y testado de las actitudes hacia la reclusión respecto al marco teórico subyacente.

Finalmente se presentan las conclusiones, se refieren algunas limitaciones del estudio y se sugieren posibles líneas respecto a los planteamientos investigativos postergados para etapas futuras.

### 1. Reflexiones

La literatura revisada corrobora que la reflexión sobre las actitudes hacia la reclusión de los guardias, ha sido materia de interés en distintos ámbitos del saber (sociología, psicología, justicia, salud, organizaciones, entre otros), como reflejan las

pesquisas e investigaciones nacionales y extranjeras llevadas a cabo en distintos momentos de la historia de los sistemas penitenciarios (Callahan, 2004; Coelho & Gonçalves, 2010; Farkas, 1999; Gatotoh, Omulema & Nassiuma 2011; Jurik, 1985; Kjelsberg, Skoglund & Rustad, 2007; Lambert, Paoline, Hogan & Baker, 2007; Larivière & Robinson 1996; Larivière, 2001; Melvin, Gramling & Gardner, 1985; Ortet-Fabregat, Perez & Lewis, 1993; Teske & Williamson, 1979). A pesar de hemos hallado en el diseño de diversos estudios (Farkas, 1999, 2001; Gonçalves & Vieira, 2005; Larivière, 2001; Larivière & Robinson, 1996; Topa, G. & Morales, J., 2005), asociaciones entre las actitudes hacia la reclusión y los aspectos sociodemográficos, políticas penitenciarias, ruptura del contrato psicológico, satisfacción en el trabajo, y compromiso organizacional, resulta evidente que son necesarios mayores esfuerzos para clarificar el papel que desempeñan los aspectos organizacionales y psicosociales en predecir las actitudes exhibidas por los guardias hacia los presos (Jurik, 1985).

Los resultados en nuestro estudio confirman parcialmente la hipótesis 1 (las actitudes hacia la reclusión de los guardias portugueses se predicen a partir de los aspectos organizacionales (satisfacción laboral, compromiso organizacional), de forma que la satisfacción laboral y el compromiso organizacional influyen positivamente las actitudes hacia la reclusión. Puesto que, los respondientes en nuestra investigación que presentan valores más elevados en la satisfacción laboral beneficios y en el compromiso organizacional afectivo expresan las actitudes hacia la reclusión más favorables.

La literatura que analiza el tópico de la satisfacción en el trabajo no es consensual, comportando distintas perspectivas teóricas al respecto del constructo general. Considerada como mutable y dinámica la aproximación a la satisfacción en el trabajo en nuestro estudio, se basa en el modelo teórico de Locke (1969). Así, la satisfacción en el trabajo consiste en reacciones emocionales complejas de placer o desagrado, que el individuo experimenta ante un trabajo o ante determinados aspectos de un trabajo. De forma que el cuestionario administrado estima cinco factores en la satisfacción laboral que respeta la supervisión, al ambiente físico, los beneficios, la satisfacción intrínseca y la participación.

De acuerdo con nuestros resultados, el grado y la forma como los sujetos perciben las recompensas, tales como, el cumplimiento del contrato por la entidad laboral, las negociaciones, el salario, las oportunidades de promoción en la carrera y formación (Meliá & Peiró, 1989) genera actitudes hacia la reclusión más favorables.

En relación con el compromiso organizacional, valorado en sus dimensiones afectiva de continuidad y normativa (Meyer & Allen, 1997), los resultados indican que cuanto mayor sea la ligación emocional y la identificación con la institución de los guardias, más favorables serán sus actitudes hacia la reclusión. Concluimos, por tanto, que es el deseo de permanecer como miembros de la organización, es decir, los

guardias que interpretan positivamente su vínculo a la institución y aceptan los objetivos y valores del sistema penitenciario, es decir, revelan el deseo de permanecer como miembros de la organización, también manifiestan actitudes más favorables hacia el trabajo y la reclusión. Nuestros resultados muestran que el compromiso organizacional afectivo presenta mayor impacto positivo (.20) sobre las actitudes hacia la reclusión más favorables que la satisfacción laboral beneficios (.11).

Las demás dimensiones de satisfacción laboral y compromiso organizacional no mostraran capacidades predictivas expresivas sobre las actitudes hacia la reclusión. Hablamos de la satisfacción con la supervisión, con el ambiente físico, intrínseca y de participación, y de compromiso organizacional normativo y de continuación.

Los resultados confirman parcialmente la hipótesis 2, de forma que podemos afirmar que las actitudes hacia la reclusión de los guardias portugueses se predicen a partir de sus características psicosociales (autocrítica/auto-tranquilización, comparación social, síntomas psicopatológicos).

En relación con los efectos directos de las variables psicosociales, los resultados muestran que aquellos que presentan valores más elevados en síntomas psicopatológicos y en la comparación social jerárquica exhiben actitudes hacia la reclusión menos favorables, puesto que las puntuaciones en comparación social jerárquica (-.31) y en menor medida las puntuaciones en psicopatología (-.05), influyen negativamente las puntuaciones obtenidas por los participantes en nuestra investigación en las actitudes hacia la reclusión.

Respecto a los indicadores psicopatológicos, hemos clasificado a los respondientes a los cuestionarios en dos grupos: con psicopatología ( $\geq 1.7$ ) y sin psicopatología ( $< 1.7$ ). Los resultados obtenidos nos permiten afirmar que existen diferencias estadísticamente significativas entre los dos grupos considerados de forma que muestra actitudes más favorables hacia la reclusión el grupo sin psicopatología. Específicamente, las correlaciones son negativas entre psicopatología y actitudes hacia la reclusión, siendo más salientes los resultados obtenidos en las dimensiones de Ideación Paranoide (-.208), Depresión (-.196) y Hostilidad (-.178).

Los resultados referidos a las puntuaciones en el Inventario de Síntomas Psicopatológicos han resultado de particular interés y granjean nuestra atención para trabajos futuros, puesto que el 23.8% de la muestra presenta valores superiores al punto de corte, denotando su percepción de falta de salud mental, aunque llamativo, este dato no resulta inesperado para quienes tienen contacto directo con los guardias de prisiones en su trabajo, donde son constantes sus llamadas de atención hacia sus dificultades y sus carencias (“¡Los presos tienen un psicólogo siempre que les pasa algo pero nosotros nunca recibimos ayuda!”). Estas y otras observaciones pueden ser escuchadas en los intersticios de la prisión, sea porque han ocurrido disturbios violentos en la población reclusa, sea porque subsisten conflictos interpersonales entre congéneres o jerárquicos.

Sin embargo y pese a la relevancia del número de respondientes que muestran indicios psicopatológicos, este dato debe ser tomado con precaución y requiere un análisis más complejo y específico el delimitar hasta que punto pueda estar la salud mental de los guardias de prisiones determinada por el contexto penitenciario. No obstante, algunos de los resultados obtenidos en nuestra investigación son consistentes con los encontrados previamente por otros autores (Allan & Gilbert, 1995; Castilho, 2011; Gato, 2003).

Desde el punto de vista de la salud mental, los investigadores sugieren que los procesos subyacentes a las conductas sociales pueden facilitar la psicopatología en los casos en que el sujeto exhibe disposición para establecer comparaciones sociales desfavorables y maladaptativas. En estos casos recurrir a estrategias poco eficaces para interactuar con el ambiente, las situaciones y los otros, puede propiciar una vulnerabilidad a perturbaciones psíquicas (ansiedad, depresión). Esta vulnerabilidad se va acrecentando a medida que las personas se enfrentan retos, que vivencian con impotencia y sentimientos de fracaso (Allen & Gilbert, 1995; Buunk & Gibbons, 2007; Gilbert et al., 1995).

La comunidad científica hace referencia a las consecuencias nefastas del trabajo carcelario en distintas facetas de la vida de los guardias, pasando por la personalidad, salud y carácter, afectando asimismo a sus familias.

La literatura confirma una relación entre patrones de comparación social y cuadros específicos de psicopatología. Por ejemplo, el ampliamente reconocido estudio de Allen y Gilbert (1995), da un soporte preliminar a los efectos de la jerarquía y del ajuste social sobre el desarrollo de cuadros psicopatológicos, aplicando la Escala de Comparación Social (ECS), utilizada en la presente investigación, y el Symptom Checklist - 90 - R (SCL-90-R), antecesor del BSI.

Como hemos apuntado anteriormente, las actitudes hacia la reclusión son más favorables cuanto mayor sea el ajuste social de los participantes en la investigación (.35). De acuerdo con nuestros resultados podemos afirmar que la necesidad de afiliación y de pertenencia y el recelo hacia los prejuicios de marginalización y ostracismo, aspectos inherentes a la comparación social ajuste social (Gato, 2003), contribuyen a la adopción de actitudes hacia la reclusión más positivas.

En este contexto, la comparación social parece asociarse a estrategias adaptativas de cooperación interpersonales a que los guardias recurren para su auto preservación y manutención del equilibrio incluso con la adopción de actitudes positivas hacia la población reclusa (Ajzen, 2001; Blanton, Crocker, Miller, 2000; Callahan, 2004; Corcoran, Crusius & Mussweiler, 2011; Gilbert et al., 1995; Ortet-Fabregat et al., 1993).

Como hemos referido arriba, la identificación con el grupo de pertenencia suscita sentimientos subjetivos de satisfacción (Festinger, 1954). A continuación, preservar y defender el estatuto y la integridad del yo y del grupo profesional, en el

escenario penitenciario, adquiere una importancia extrema, sea por el contexto límite donde transcurre su jornada de trabajo, sea por la difícil tarea de negociar el orden en las prisiones de la cara a la población reclusa (Coelho et al., 2010).

Los resultados indican que las formas de autocrítica y auto-tranquilización no tienen capacidad predictiva directa en las actitudes hacia la reclusión. En este sentido, nuestro estudio no avala el papel dado a las estrategias de regulación emocional o rango social interno (afecto positivo o negativo) respecto a las actitudes de los guardias, al no mostrar resultados directos diferenciadores en las relaciones interpersonales respecto a las actitudes hacia la reclusión (Amaral et al., 2010; Gilbert et al., 2006).

Dicho de otra forma, las estrategias de regulación emocional antagónicas transcurren de disposiciones psicológicas distintas y se manifiestan en actitudes más favorables o menos favorables en las relaciones interpersonales. Por estos motivos esperábamos haber encontrado un impacto directo y positivo entre la forma de auto-tranquilización y las actitudes hacia la reclusión y negativo entre la forma de autocrítica y las actitudes hacia la reclusión. Sin embargo, los resultados no avalan esta relación, por lo que la Hipótesis 2 sólo obtiene una confirmación parcial en nuestro estudio.

Nuestros resultados confirman significativamente la hipótesis 3 (las actitudes hacia la reclusión de los guardias portugueses se predicen basadas en un patrón de relaciones específicas entre los aspectos organizacionales y las características psicosociales) y corrobora la literatura que realza la importancia de los aspectos organizacionales en las actitudes hacia la reclusión (Farkas, 1999; Jurik, 1985).

Entre los componentes organizacionales que explican el coeficiente de regresión estándar de las actitudes hacia la reclusión se destaca el compromiso organizacional afectivo (.20), seguido de la satisfacción laboral beneficios (.11).

Los efectos mediadores más expresivos surgen cuando los niveles de la comparación social ajuste social, respecto a la cohesión y afiliación al grupo, son mayores previendo actitudes más positivas (.35) o cuando los niveles de la comparación social jerarquía, respecto a la competición y rivalidad hacia los otros, son mayores previendo actitudes más negativas (-.31).

Se registran dos efectos moderadores estadísticamente significativos de las formas de autocrítica y auto-tranquilización, cuando la comparación social ajuste social se encuentra bajo. Por una parte, cuando es alta, la forma de autocrítica relacionada con sentimientos de inferioridad, inadecuación, malestar y los procesos de ajuste social frágil y poco consolidados, suponen actitudes menos favorables hacia la reclusión (-.03). Por otra parte, la forma de auto-tranquilización demuestra ser una estrategia de regulación emocional positiva que suple el rango social externo, o ajuste social, percibido por el sujeto como bajo y proporciona actitudes favorables hacia la reclusión (-.11) Estos resultados indican que las experiencias internas

(yo-yo) y interpersonales (yo-otro) cuando se presentan positivas configuran actitudes positivas.

Registramos aquí las influencias antagónicas del afecto negativo y del afecto positivo corroborando otros estudios empíricos (Amaral et al., 2010; Castilho, 2011; Gilbert, 2004; Gilbert et al., 2006).

160 Podemos afirmar que los resultados de nuestra investigación, confirman el importante papel del ajuste social al grupo respecto al desarrollo de actitudes favorables hacia la reclusión.

El modelo encontrado, consideradas las variables que se mostraron expresivas a prever las actitudes hacia reclusión, a partir del análisis de regresión múltiple desarrollado, explica el 29% de las actitudes hacia la reclusión considerando los efectos directos e indirectos de las variables organizacionales mediadas por las variables psicosociales. Es decir, las asociaciones señaladas enuncian que en conjunto cuando se añade el efecto conjunto de las variables organizacionales de la satisfacción laboral beneficios y del compromiso organizacional afectivo, con la comparación social se verifica una variabilidad estadísticamente significativa de las actitudes hacia la reclusión.

En este sentido, los datos sugieren la preponderancia predictiva de las variables organizacionales de satisfacción laboral beneficios y compromiso organizacional afectivo en las actitudes hacia la reclusión. A que suma el efecto de mediación del rango social externo y el efecto moderador de las estrategias de regulación emocional, sobre las actitudes hacia la reclusión en nuestro grupo de guardias.

Los referentes teóricos y empíricos indican que las variadas situaciones de autoevaluación dan lugar a una multiplicidad de derrotas y éxitos que conllevan conquistas o pérdidas de estatus, recursos y prerrogativas. Por ello, en el contexto laboral, las personas pueden presentar desempeños y conductas que perciben como beneficiando las autoevaluaciones positivas en detrimento de las negativas.

Para finalizar, además de nuestras hipótesis, se han registrado algunas asociaciones significativas entre las variables sociodemográficas y las actitudes. A nivel de la variable sexo, aunque las diferencias no alcanzan el umbral de significancia estadística, se observa en las medias de los dos grupos de guardias (hombres y mujeres) una tendencia para actitudes hacia la reclusión más favorables por parte de las mujeres. Nuestros resultados están de acuerdo con alguna literatura existente (Farkas, 1999; Lambert, Paoline, Hogan & Baker, 2007). Aunque otros investigadores no hayan encontrado resultados expresivos en lo que respecta al influencia del sexo en las ARR (Jurik, 1985; Jurik & Halemba, 1984; Whitehead, Lindquist & Klofas, 1987).

Atendiendo a la relación de la edad y de los años de servicio recogemos valores positivos y significativos, de forma que a medida que avanza la edad y se incrementan los años de servicio, los guardias tienden a presentar actitudes hacia la re-

clusión más positivas (Gonçalves & Vieira, 2005; Kifer, Hemmens & Stohr, 2003). Estos resultados podrían explicarse atendiendo al contexto laboral extremo en que trabajan estos profesionales y que parece desempeñar un papel diferenciador en su aprendizaje laboral y desarrollo psicosocial. La edad y la antigüedad podrían estar proporcionando situaciones cotidianas y exigiendo aptitudes que contribuyen para procesos de maduración y socialización individual (Paboojian & Teske, 1997) que, en su acumulación durante los años de servicio, podrían contribuir a la promoción de perspectivas de mayor tolerancia comprensiva hacia la población reclusa y actitudes más favorables.

Los resultados apuntan también un efecto positivo, estadísticamente significativo del nivel de estudios, aunque de baja magnitud (5.8 % de variancia común), sobre las actitudes hacia la reclusión, en contra de lo encontrado en estudios previos (Gonçalves & Vieira, 2005). No obstante, la variancia no común entre los dos pares de asociaciones (edad X actitudes hacia la reclusión; escolaridad X actitudes hacia la reclusión) puede deberse al efecto combinado de otras variables, puesto que los guardias más jóvenes tienden a evidenciar actitudes menos favorables, aunque este efecto pueda ser atenuado por los niveles de estudios más elevados. De hecho se constata el incremento progresivo de agentes penitenciarios que presentan niveles de formación más elevada, sea por las exigencias actuales del reclutamiento (Decreto Lei N.º 3/2014, de 9 de enero), sea por el interés y aspiraciones individuales, a lo que se asocia la naturaleza rehabilitadora además de represora de sus contenidos funcionales.

Respecto a la categoría profesional, también nuestros resultados identifican diferencias relevantes respecto a las actitudes hacia la reclusión, con valores más positivos en la categoría más elevada de la carrera de guardia (Guardia Principal) y en la categoría más baja de la carrera de jefe (Jefe). En las dos categorías nos encontramos con la influencia concomitante de la edad y años de servicio, considerando la progresión jerárquica de carrera, lo que exige mayor reflexión sobre la importancia de la categoría profesional sobre las actitudes. Aun así, nos gustaría destacar el carácter similar de los contenidos funcionales atribuidos a las dos categorías profesionales señaladas, pudiendo por eso, merecer un análisis de las características del trabajo y de los contenidos funcionales. De realzar que la carrera del guardia se estructura por categorías que se diferencian jerárquicamente cuanto a la autonomía, complejidad funcional y responsabilidad en el cargo. Consultada la documentación en vigor, que estipula la afectación de tareas, no es difícil percibir que estas dos categorías profesionales congregan un conjunto de funciones que implican el contacto frecuente y estrecho con los presos<sup>2</sup>. Patrocinando actuaciones múltiples y diferen-

<sup>2</sup> *Guardia Principal (contenido funcional)*: Coadyuvar y substituir el jefe, en sus ausencias e impedimentos; Ejercer funciones de coordinación de guardias de prisiones, de acuerdo con las orientaciones y directivas superiores; Ejecutar actividades operacionales con relativo

ciadas que exigen entrenamiento diario y la adopción de estrategias y respuestas ajustadas. En muchos casos hacia las exigencias situacionales, el agente penitenciario tiene que ser capaz de interactuar con tranquilidad, apaciguar los conflictos y rescatar el orden, a través de la negociación y flexibilidad justa.

En contrapartida, no encontramos ningún efecto significativo sobre las actitudes hacia la reclusión del resto de variables sociodemográficas consideradas: Frecuencia de Curso de Formación para Guardia de Prisiones; Ejercicio de alguna actividad profesional paralela; Clasificación del CP según el nivel de seguridad y grado de complejidad); Sexo de la población reclusa (hombres/mujeres).

Globalmente, los resultados muestran cómo impactan las variables organizacionales de los centros penitenciarios en los guardias, y cómo los aspectos psicosociales asociados a recursos y estrategias personales influyen, significativamente, sobre el funcionamiento interpersonal vinculado con las actitudes hacia la reclusión.

Efectivamente, los centros penitenciarios son organismos vivos, donde se encuentran aquellos que cumplen las condenas y los que están presentes en el desempeño de su profesión durante 24 horas diarias. Los guardias son plurales en sus especificidades personales e idiosincráticas y encarnan las paredes humanas de la prisión, sea por su presencia constante, sea por su diversidad de funciones en sus relaciones cotidianas con los presos.

## 2. Conclusión

Las relaciones observadas en nuestro estudio están en línea con la teoría y con los hallazgos empíricos previos. Farkas (2001) destaca en su trabajo la relación positiva entre la satisfacción con los beneficios y las actitudes de los agentes de prisiones. Lambert et al. (2007) hallan una relación positiva entre el compromiso organizacional y las actitudes de los guardias. Peeters et al. (1995) señalan el impacto de las interacciones sociales de los guardias con sus congéneres en la calidad de los afectos. En la línea de nuestros resultados Jurik (1985b), prioriza las variables organizacionales, al indicar el efecto de la socialización laboral sobre los atributos individuales en la determinación de las actitudes de los guardias. Del punto de vista sociodemo-

grado de complejidad y responsabilidad que impliquen alguna autonomía, en el ámbito de los varios dominios de actuación del CGP; Ejercer funciones de encuadramiento de guardias en período experimental; Ejecutar tareas administrativas decurrentes do ejercicio de sus funciones; Ministran formación en materia de vigilancia y seguridad penitenciaria. *Jefe (contenido funcional):* Dirigir equipos o grupos de guardias, turnos de trabajo o sectores del centro penitenciario; Ejecutar actividades operacionales, con autonomía y responsabilidad, encuadradas en planificaciones establecida en el ámbito de los varios dominios de actuación del CGP; Ejecutar tareas administrativas decurrentes del ejercicio de sus funciones; Ejercer funciones de encuadramiento de los guardias en período experimental; Ministran formación y materia de vigilancia y seguridad penitenciaria (Decreto-Lei n. ° 3/2014, de 9 de enero, Anexo I, pp. 82-83).

gráfico, Paboojian y Teske (1997) hacen notar que los guardias con más antigüedad muestran una mayor adherencia a la implementación de programas educativos y terapéuticos, es decir, los autores subrayan la importancia de los procesos de maduración y socialización individual en estos profesionales. Estos resultados han sido subrayados por Gonçalves y Vieira (2005) en una muestra de guardias de prisiones portuguesas.

Como hemos ido analizando a lo largo de la Tesis Doctoral, los agentes de prisiones desempeñan sus tareas en contextos que exigen una implicación emocional elevada y continua, y la puesta en marcha de especialidades personales y laborales. Bien así, se comprueba que el ejercicio por los guardias de competencias de relación humana, de negociación y de direccionalidad justificada en la aplicación de las reglas, conquista la cooperación voluntaria de las personas reclusas. Puesto que estos profesionales se deben mantener personalmente alejados mientras desarrollan relaciones de apoyo cercano a la población reclusa, hay que ejercer el orden y las normativas y simultáneamente mantener los presos motivados respecto a sus proyectos de vida. De hecho, los guardias son conscientes de su doble papel en la vigilancia-rehabilitación de los internos, lo cual puede acarrear ambigüedades y contradicciones. Si a esto sumamos las expectativas elevadas hacia ellos, tanto de los poderes públicos, de los presos y de la población en general, no es difícil valorar la importancia de las actitudes hacia la reclusión del guardia de prisiones portugués y las dificultades inherentes a su profesión.

De acuerdo con los resultados que aquí aportamos, se confirma significativamente que las actitudes hacia la reclusión de los guardias portugueses están determinadas por un patrón de relaciones específicas entre aspectos organizacionales y características psicosociales. En este sentido, el modelo predictivo señaló como principales las componentes organizacionales de la satisfacción con los beneficios y del compromiso organizacional afectivo en cuanto la comparación social de jerarquía y ajuste social cumple un papel de mediador respecto a las actitudes hacia la reclusión.

Las formas de autocrítica y auto-tranquilización, a su vez, registran efectos moderadores siempre que la dimensión de comparación social del ajuste y cohesión grupal se encuentra baja, siendo inversa la influencia de la dimensión autocrítica con la que se verifican actitudes hacia la reclusión desfavorables y la forma de auto-tranquilización que se vincula con actitudes hacia la reclusión más favorables.

Resumidamente, subrayamos el carácter relacional de la profesión de guardia de prisiones, puesto que su labor cotidiana se basa en la prestación de servicios hacia la población reclusa. Siendo esta característica interpersonal la que exige y determina la actuación global del agente. Así se coloca la tónica en la organización y su percepción de la misma, sea por los sentimientos de recompensa hacia su trabajo, sea por los vínculos que desarrolla hacia la institución. En nuestro trabajo se señala la

importancia del carácter adaptativo de sus recursos psicosociales a nivel de los modelos de comparación social y de las estrategias de regulación emocional.

### **3. Limitaciones y sugerencias**

164

Todos los instrumentos de medida administrados son auto informados, lo que puede influir en la varianza común de los resultados. Por ello se recomienda otro tipo de medidas en próximos estudios como la entrevista para profundizar y desvelar algunos aspectos.

En este estudio se salvaguardo los varios aspectos logísticos inherentes a costes, dislocaciones, disponibilidad para la recogida de datos con la administración a distancia disponible en Internet se ha conseguido recompilar participantes de puntos geográficos nacionales muy distintos. En cambio se habrán excluido los guardias que no utilizan computador.

Dado el patrón general de relaciones consideradas en nuestro estudio, señalamos el interés de medir en otras realidades penitenciarias y en otros países, para valorar hasta qué punto los resultados son generalizables.

Los resultados registran la importancia de las variables organizacionales y psicosociales examinadas para incrementar actitudes hacia la reclusión más favorables de los guardias de prisiones portuguesas. Por ello, una revisión a los contenidos formativos de los guardias hacia una reforma de los programas podría ser planteada.

El síndrome de desgaste profesional se coloca como la preocupación más actual de los agentes de prisiones portuguesas y se traduce en un de los apartados de interés en próximos estudios.

Otro punto de interés para próximos trabajos nos llega de estudios que señalan diferencias en las actitudes entre los hombres y las mujeres guardias de prisiones hacia la población reclusa.

Ahora bien, esperase que estas sugerencias encuentren eco, mereciendo la atención de los especialistas.

## Referências

### A B

- Afonso, P. (2008). *Burnout e o significado do trabalho: A importância das redes sociais em guardas prisionais*. (Tese de Mestrado não publicada). Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa.
- Aish, A., & Jöreskog, K. (1990). A panel model for political efficacy and responsiveness: An application of LISREL 7 with weighted least squares. *Quality and Quantity*, 19, 716-723.
- Ajzen, I. (2001). Nature and operation of attitudes. *Annual Review of Psychology*, 52, 27-58.
- Alcobia, P. (2011). Atitudes e satisfação no trabalho. In J. M. Carvalho Ferreira, J. Neves & A. Caetano (Coords.). *Manual de Psicossociologia das Organizações*. (pp. 317-346). Lisboa: Escolar Editora.
- Allan, S., & Gilbert, P. (1995). A social comparison scale: Psychometric properties and relationship to psychopathology. *Personality and Individual Differences*, 19(3), 293-299.
- Allard, T., Wortley, R. & Stewart, A. (2003). Role conflict in community corrections. *Psychology Crime and Law*, 9(3), 279-289.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Almeida, F. & Paulino, M. (Coords.) (2012). *Profiling, vitimologia & Ciências forenses. Perspetivas atuais*. Lisboa: Pactor.
- Alpert, G. (1984). The needs of the judiciary and misapplication of social research: the case of female guards in men's prisons. *Criminology*, 22(3), 441-456.
- Alves, V. & Binder, M. C. P. (2014). Trabalhar em penitenciárias: violência referida pelos trabalhadores e (in)satisfação no trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 39(129), 50-62.
- Amaral, V., Castilho, P. & Pinto-Gouveia, J. (2010). A contribuição do auto-criticismo e da ruminação para o afeto negativo. *Psicologica*, 52(2), 271-292.
- American Psychological Association (2010). *Publication manual of the American Psychological Association* (6<sup>th</sup> ed.). Washington, DC: APA.

- Angleitner, A., Johnen, O. P., & Lohr, F.-J. (1986). It's what you ask and how you ask it: An itemmetric analysis of personality questionnaires. In A. Angleitner & J. S. Wiggins (Eds.), *Personality assessment via questionnaires: Current issues in theory and measurement* (pp. 61-108). Berlin: Springer-Verlag.
- Anson, R., Johnson, B. & Anson, N. (1997). Magnitude and source of general and occupation-specific stress among police and correctional officers. *Journal of Offender Rehabilitation*, 25, 103-113.
- Antón, C. (2009). The impact of role stress on workers' behavior through job satisfaction and organizational commitment. *International Journal of Psychology*, 44(3), 187-194.
- Appelbaum, K., Hickey, J. & Packer, I. (2001). The role of correctional officers in multidisciplinary mental health care in prisons. *Psychiatric Services*, 52, 1343-1347.
- Applegate, B., Cullen, F. & Fisher, B. (1997). Public support for orientation of prison guards: do officers support rehabilitation? *Federal Probation*, 53, 33-42.
- Arbuckle, J. L. (2009). *AMOS 18 Reference Guide (Version 18) [Computer Software]*. Chicago, IL: SPSS Inc.
- Arbuckle, J. L. (2013). *Amos 22 user's guide*. Chicago, IL: SPSS Inc.
- Armstrong, G., & Griffin, M. (2004). Does the job matter? Comparing correlates of stress among treatment and correctional staff in prisons. *Journal of Criminal Justice*, 32, 577-592.
- Arruda, P. (2013). *Stresse, burnout e estratégias de coping nos guardas prisionais da região autónoma dos Açores*. (Tese de Mestrado não publicada). Universidade do Açores.
- Arthur, J. (1994). Correctional ideology of black correctional officers. *Federal Probation*, 58(1), 57-66.
- Ashforth, B. E. & Kreiner, G. E. (1999). How can you do it? Dirty work and the challenge of constructing a positive identity. *The Academy of Management Review*, 24(3), 413-434.
- Athens, L. (1975). Differences in the liberal-conservative political attitudes of prison guards and felons. *International Journal of Group Tensions*, 5(3), 143-155.
- Atkinson, D. F. & Mann, R. E. (2012). Prison officers as observers of offence paralleling behaviors: an untapped resource? 23(2), 139-155.
- Auerbach, S., Quick, B. & Pegg, P. (2003). General job stress and job-specific stress in juvenile correctional officers. *Journal of Criminal Justice*, 31(1), 25-36.
- Aymard, N. & Lhuillier, D. (1993). Sécurité et identité professionnelle des personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire. *Droit et Société*, 25, 435-447.
- Azevedo, R. O. B. (2012). *Satisfação no trabalho dos profissionais de cuidados de saúde primários*. (Tese de mestrado não publicada). Universidade Fernando Pessoa: Faculdade de Ciências Humanas e Sociais.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management Research and Practice*, 3(4), 77-86.
- Baker, T., Gordon, J. & Taxman, F. (2014). A hierarchical analysis of correction officers' procedural judgments of correctional institutions: Examining the influence of transformational leadership. *Justice Quarterly*, 32(6), 1037-1063.

- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology* 52, 1-26.
- Banks, C. (2012). *Criminal justice ethics. Theory and practice* (3<sup>a</sup> ed.). Northern Arizona University: SAGE Publications Inc.
- Barbosa, V. J. P. (2014). *A satisfação no trabalho e a percepção da qualidade de vida nos colaboradores do Instituto Politécnico do Porto*. (Tese de Mestrado não publicada). Instituto Politécnico do Porto.
- Bazemore, G. & Dicker, T. J. (1994). Explaining detention worker orientation: individual characteristics, occupational conditions, and organizational environment. *Journal of Criminal Justice*, 22(2), 297-312.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *The American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Belknap, J. (1991). Women in conflict: an analysis of women correctional officers. *Women and Criminal Justice*, 2(2), 89-115.
- Ben-David, S. (1992). Staff-to-inmates relations in a total institution: A model of five modes of association. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 36(3), 208-219.
- Benguigui, G., Chauvenet, A. & Orlic, F. (1992). Prisons sous surveillance. Le personnel de surveillance des prisons. Essai de sociologie du travail. *Droit et Société*, 62, 491-497.
- Benguigui, G., Chauvenet, A. & Orlic, F. (1994). Les surveillants de prison et la règle. *Déviance et Société*, 18, 8(3), 275-294.
- Bennett, J. Crewe, B. & Wahidin, A. (Eds.) (2008). *Understanding prison staff*. Cullompton: Willan Publishing
- Bentham, J. (2000). O panóptico ou a casa de inspeção. In T. Tadeu (Org.) *O Panoptico. Jeremy Bentham*. (2<sup>a</sup> ed.) (pp. 13-87). Belo Horizonte: Autêntica Editora Lda.
- Bentler, P. (1990). Quantitative methods in psychology: Comparative fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin*, 107, 238-246.
- Black, R. (1982). Stress and the correctional officer. *Police Stress*, 5(1), 10-16.
- Black, S. (2001). Correctional employee stress and strain. *Corrections Today*, 63(6), 82-87.
- Blair, R., Black, C. & Long, H. (2014). The State Correction Officer as Keeper and Counselor: An Empirical Investigation of the Role. *The Journal of Sociology and Social Welfare*, 8(4), 14, 875-898.
- Blanton, H., Crocker, J. Miller, D. T. (2000). The effects of in-group versus out-group social comparison on self-esteem in the context of negative stereotype. *Journal of Experimental Social Psychology*, 36, 519-530.
- Blau, J., Light, S., & Chamlin, M. (1986). Individual and contextual effects on stress and job satisfaction: A study of prison staff. *Work and Occupations*, 13, 131-156
- Blevins, K. (2004). *The correctional orientation of "child savers": The level, source, and impact of support for rehabilitation among juvenile correctional officers*. (Unpublished Doctoral Dissertation). University of Cincinnati, Department of Criminal Justice.

- Blevins, K., Cullen, F., Frank, J., Sundt, J., & Holmes, S. (2006). Stress and satisfaction among juvenile correctional workers: A test of competing models. *Journal of Offender Rehabilitation, 44*, 55-79.
- Blondiau F. (1994). Le personnel de surveillance des prisons. *Revue Pénitentiaire et de Droit Pénal, 3*, 199-209.
- Boehman, J. (2006). Affective, continuance and normative comitment among student affairs professionals. (Unpublished Doctoral Thesis). North Caroline: North Caroline University.
- Bollen, K. A. (1989). *Structural equations with latent variables*, New York: Wiley.
- Botha, C. & Pienaar, J. (2006). South African correctional official stress: The role of psychological strengths. *Journal of Criminal Justice, 34*, 73-84.
- Boudoukha, A., Hautekeete, M., Abdelaoui, S., Groux, W. & Garay, D. (2011). Burnout et victimisations: Effets des agressions des personnes détenues envers les personnels de surveillance. *L'Encephale: Revue de psychiatrie clinique biologique et thérapeutique, 37(4)*, 284-292.
- Bourbonnais, R., Jauvin, N., Dussault, J. & Vézina, M. (2007). Psychosocial work environment, interpersonal violence at work and mental health among correctional officers. *International Journal of Law and Psychiatry, 30*, 355-368.
- Bourbonnais, R., Malenfant, R., Vézina, M., Jauvin, N. & Brisson, I. (2005). Les caractéristiques du travail et la santé des agents en services de détention. *Revue Epidemiol Sante Publique, 53*, 127-142.
- Bowling, N. A. (2007). Is the job satisfaction-job performance relationship spurious? A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior, 71*, 167-185.
- Boyd, E. & Grant, T. (2005). Is gender a factor in perceived prison officer competence? Male prisoners' perceptions in an English dispersal prison. *Criminal Behaviour & Mental Health, 15(1)*, 65-74.
- Bravo-Mehmedbasic, A., Salčić, D., Kucukalic, A., Fadilpasic, S., Cakovic, L., Mehmedika-Suljic, E., & Masic, I. (2009). Impact of psychoeducation on professional stress reduction within prison guards. *Materia Socio-Medica, 21(1)*, 24-26.
- Brief, A. & Weiss, H. M. (2002). Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annual Review of Psychology, 53*, 279-307.
- Brief, A., Munro, J., & Aldag, R. (1976). Correctional employees' reactions to job characteristics: A data based argument for job enlargement. *Journal of Criminal Justice, 4*, 223-230.
- Britton D. (1997). Perceptions of the work environment among correctional officers: Do race and sex matter? *Criminology, 35(1)*, 85-105.
- Brodsky, C. (1977). Long-term work stress in teachers and prison guards. *Journal of Occupational Medicine, 19(2)*, 133-138.
- Brodsky, C. (1982). Work stress in correctional institutions. *Journal of Prison & Jail Health, 2(2)*, 74-102.
- Brodsky, S. (1974). A bill of rights for correctional officers. *Federal Probation, 38(2)*, 38-40.
- Brough, P. & Williams, J. (2007). Managing occupational stress in a high risk industry: Measuring the job demands of correctional officers. *Criminal Justice and Behavior, 34*, 555-567.

- Brown, B., Dupont, R., Kozel, N. & Spevacek, J. (1971). Staff Conceptions of Inmate Characteristics. *Criminology*, 9(2-3), 316-329.
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York: Guilford Press.
- Bruhn, A. (2013). Gender relations and division of labour among officers in swedish male *Journal of Scandinavian Studies in Criminology & Crime Prevention*, 14 (2), 115-132.
- Bruk-Lee, V., Khoury, H. A., Nixon, A. E., Goh, A. & Spector, P. E. (2009). Replicating and extending past personality/job satisfaction meta-analyses. *Human Performance*, 22, 156-189.
- Bryman, A. & Cramer, D. (1993). *Análise de dados em ciências sociais. Introdução às técnicas usando o SPSS* (2ª ed.). Oeiras: Celta Editora.
- Buendia, J. & Riquelme, A. (1995). Burnout, factores de estrés y locus de control en un grupo de vigilantes de instituciones penitenciarias. *Ansiedad y Estrés*, 1(2-3), 195-204.
- Burton, V., Ju, X., Dunaway, R. & Wolfe, N. (1991). The correctional orientation of Bermuda prison guards: an assessment of attitudes toward punishment and rehabilitation. *International Journal of Comparative and Applied Criminal Justice*, 15(1), 71-80.
- Buss, D. M. & Reeve, H. K. (2003). Evolutionary psychology and developmental dynamics: Comment on Lickliter and Honeycutt (2003). *Psychological Bulletin*, 129 (6), 848-853.
- Buunk, A. P. & Gibbons, F. X. (2005). Social comparison: The end of a theory and the emergence of a field. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 102, 3-21.
- Byrd, T., Cochran, J., Silverman, I. & Blount, W. (2000). Behind bars: An assessment of the effects of job satisfaction, job-related stress, and anxiety on jail employees' inclinations to quit. *Journal of Crime and Justice*, 23, 69-89.

## C D

- Callahan, L. (2004). Correctional officer attitudes toward inmates with mental disorders. *International Journal of Forensic Mental Health*, 3(1), 37-54.
- Camp, S. (1994). Assessing the effects of organizational commitment and job satisfaction on turnover: An event history approach. *The Prison Journal*, 74(3), 279-305.
- Camp, S. & Lambert, E. (2006). The influence of organizational incentives on absenteeism: sick leave use among correctional workers. *Criminal Justice Policy Review*, 17, 144-172.
- Camp, S., Saylor, W. & Wright, K. (2001). Racial diversity of correctional workers and inmates: Organizational commitment, teamwork, and workers' efficacy in prisons. *Justice Quarterly*, 18(2), 411-427.
- Canavarro, M. C. (2007). Inventário de sintomas psicopatológicos (BSI). Uma revisão crítica dos estudos realizados em Portugal. In M.R. Simões, C. Machado, M. M. Gonçalves & L. S. Almeida (Coords.), *Avaliação Psicológica: Instrumentos validados para a população portuguesa*, vol. III, (pp. 305-331). Coimbra: Quarteto.

- Cantazaro, A. & Wei, M. (2010). Adult attachment, dependence, self-criticism and depressive symptoms: A test of a meditational model. *Journal of Personality*, 78(4), 1135-1162.
- Cantisano, G. T. & Domínguez, J. M. (2005). El síndrome de burnout y sus efectos en la salud: El papel de la ruptura de contrato psicológico en una muestra de funcionarios de prisiones españolas. *Revista Mexicana de Psicología*, 22(2), 481-490.
- Cardenal, V. & Alonso, J. (2005). Un estudio sobre la incidencia del burnout entre los trabajadores del Centro Penitenciario de Huelva. *Apuntes de Psicología*, 23(2), 151-160.
- Cardon, C. (2000). L'introduction en France d'agents féminins parmi le personnel de surveillance de détention «hommes». *Revue Internationale de Criminologie et de Police Technique et Scientifique*, 53(4), 459-468.
- Cardoso, C. (2014). *Guardas Prisionais "presos" ao burnout: Estudo comparativo em EPs de alta e Média segurança, com elevado e médio grau de complexidade de gestão*. (Tese de Mestrado não publicada). Universidade Lusófona do Porto.
- Carlotto, M. S. & Câmara, S. G. (2008). Propriedades psicométricas do Questionário de Satisfação no Trabalho (S20/23). *Psico-USF*, 13(2), 203-210.
- Carlson, J. & Thomas, G. (2006). Burnout among prison caseworkers and corrections officers. *Journal of offender Rehabilitation*, 43(3), 19-34.
- Carlson, J., Anson, R. & Thomas, G. (2003). Correctional officer burnout and stress: Does gender matter? *The Prison Journal*, 83(3), 277-288.
- Carlson, J., Thomas, G., & Anson, R. (2004). Cross-gender perceptions of corrections officers in gender-segregated prisons. *Journal of Offender Rehabilitation*, 39, 83-103.
- Carmo, C. & Afonso, J. (2010). Stresse ocupacional e Burnout nos guardas prisionais Algarvios. In *Atas do VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia Universidade do Minho*, Portugal, 4 - 6 de Fevereiro (pp. 1463-1476). Braga: Universidade do Minho.
- Cascio, W. F. & Aguinis, H. (2008). Research in industrial and organizational psychology from 1963 to 2007: Changes, choices and trends. *Journal of Applied Psychology*, 93(5), 1062-1081.
- Castilho, P. & Pinto-Gouveia, J. (2011). Auto-compaixão: Estudo de validação da versão portuguesa da Escala da Auto-compaixão e da sua relação com as experiências adversas na infância, a comparação social e a psicopatologia. *Psychologica: Avaliação Psicológica em Contexto Clínico*, 54, 203-230.
- Castilho, P. & Pinto-Gouveia, J. (2011). Auto-criticismo: Estudo de validação da versão portuguesa da escala das formas de auto-criticismo e auto-tranquilização (FSCRS) e da escala das funções do auto-criticismo e auto-ataque (FSCS). *Psychologica: Avaliação Psicológica em Contexto Clínico*, 54, 63-86.
- Castilho, P. (2011). *Modelos de relação interna: autocriticismo e autocompaixão. Uma abordagem evolucionária compreensiva da sua natureza, função e relação com a psicopatologia*. (Tese de doutoramento não publicada). Universidade de Coimbra.
- Castle, T. & Martin, J. (2006). Occupational hazard: Predictors of stress among jail correctional officers. *American Journal of Criminal Justice*, 31, 65-81.

- Castle, T. (2008). Satisfied in jail? Exploring the predictors of job satisfaction among jail officers. *Criminal Justice Review*, 33(1), 48-63.
- Chang, D. & Zastrow, C. (1976). Inmates' and Security Guards' Perceptions of Themselves and Each Other. *International Journal of Criminology and Penology*, 4, 89-98.
- Chauvenet A., Orlic F. & Benguigui G. (1999). Le personnel de surveillance des prisons. Essai de sociologie du travail, *Droit et Société*, 22, 491-497.
- Chauvenet, A. (1998). Guerre et paix en prison. *Les cahiers de la sécurité intérieure*, 31, 91-110.
- Chauvenet, A., Benguigui, G. & Orlic, F. (1993). Les surveillants de prison: Le prix de la sécurité. *Revue Française de Sociologie*, 34(3), 345-366.
- Cheatwood, A. (1974). The Staff in Correctional Settings: An Empirical Investigation of Frying Pans and Fires. *Journal of Research in Crime and Delinquency*, 11(2), 173-179.
- Cheek, F. & Miller, M. D. (1983). The experience of stress for correction officers: A double-bind theory of correctional stress. *Journal of Criminal Justice*, 11(2), 105-112.
- Cheek, F. (1984). *Stress management for correctional officers and their families*. College Park, MD: American Correctional Association.
- Cheeseman D., Kim, B., Lambert, E., & Hogan, N. (2011). These clients are criminals: The effect of correctional officer perceptions of inmates on overall job satisfaction. *Journal of Crime and Justice*, 34, 81-102.
- Chiang, M. M., Salazar, C. M. & Nuñez, A. (2007). Clima y satisfacción laboral en instituciones públicas: Adaptación y ampliación de un instrumento. In J. C. Ayala (Coord.). *Conocimiento, innovación y emprendedores: Camino al futuro*, (pp. 3490-3507). Logroño: Universidad de la Rioja.
- Childress, R., Talucci, V. & Wood, J. (1999). Fighting the enemy within: Helping officers deal with stress. *Corrections Today*, 61, 70-72.
- Coelho, C. & Gonçalves, R. A. (2010). Prison guards' attitudes towards the prevention of sexual contacts between inmates. *The Howard Journal*, 49(4), 361-374.
- Coelho, C. (2008). *Atitudes de guardas prisionais relativamente a contactos sexuais entre reclusos e à sua prevenção*. (Tese de Mestrado não publicada). Universidade do Minho.
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 17, 336-354.
- Collins, M. (2002). Traditional warrior ethics in modern correctional training. *Corrections Today*, 64 (5), 16-20.
- Collins, P., Iannacchione, B., Hudson, M. Stohr, M. & Hemmens, C. (2013). A comparison of jail inmates and staff correctional goal orientations: results from cross the line. *Journal of Crime and Justice*, 36(1), 100-115.
- Combessie, P. (2000). Surveillants de prisons: condamnés à l'obscurité? *Informations Sociales*, 82, 64-71.
- Corcoran, K., Crusius, J. & Mussweiler, T. (2011). Social comparison: Motives, standards and mechanisms. In D. Chadee (Ed.), *Theories in social psychology* (pp. 119-139). Oxford, UK: Wiley-Blackwell.

- Cordeiro, S. & Pereira, F. (2006). Características do trabalho, variáveis socio-demográficas como determinantes da satisfação no trabalho da marinha portuguesa. *Revista Lusófona de Humanidades e Tecnologias*, 10, 68-78.
- Cornelius, G. (2001). *The correctional officer: A practical guide*. Durham, NC: Carolina Academic Press.
- Cornelius, G. F. (1994). *Stressed out: Strategies for living and working with stress in corrections*. Laurel, MD: American Correctional Association.
- Costa, D. (2014). *Presos sem serem presos: Representações sociais sobre a profissão e a vida prisional em guardas prisionais*. (Tese de Mestrado não publicada). Universidade do Minho.
- Crawley, E. & Crawley, P. (2008). Understanding prison officers: culture, cohesion and conflicts. In J. Bennett, B. Crewe & A. Wahidin (Eds.) *Understanding prison staff*. (1<sup>a</sup> ed). (pp. 134-152). Cullompton: Willan Publishing.
- Crawley, E. (2004). *Doing prison work. The public and private lives of prison officers*. Cullompton: Willan Publishing.
- Crawley, E. M. (2004) Emotion and performance: prison officers and the presentation of self in prisons. *Punishment and Society*, 6(4), 411-427.
- Crede, M., Chernyshenko, O. S., Stark, S., Dalal, R. S. & Bashshur, M. (2007). Job satisfaction as mediator: An assessment of job satisfaction's within the nomological network. *The British Psychological Society*, 80, 515-538.
- Crewe, B. (2006). Power, adaptation and resistance in a late-modern men's prison. *British Journal of Criminology*, 47, 256-275.
- Crewe, B., Liebling, A. & Hulley, S. (2011). Staff culture, use of authority and prisoner quality of life in public and private sector prisons. *Australian and New Zealand Journal of Criminology*, 44, 94-115.
- Crouch B. & Alpert G. (1982). Sex and occupational socialization among prison guards: A longitudinal study. *Criminal Justice and Behavior*, 9, 159-176.
- Crouch B. & Alpert, G. (1980). Prison guards' attitudes toward components of the criminal justice system. *Criminology*, 18(2), 227-236.
- Crouch, B. & Marquart, J. (1980). *The keepers*. Springfield, IL: Charles Thomas.
- Crouch, B. (1985). Pandora's Box: Women Guards in Men's Prisons. *Journal of Criminal Justice*, 13, 535-548.
- Crouch, B. (1986). Prison guards on the line. In K. C. Haas & G. P. Alpert (eds.), *The Dilemmas of Punishment* (177-206). Prospect Heights, IL: Waveland Press, Inc.
- Cullen F., Latessa E., Burton V. & Lombardo L. (1993). The correctional orientation of prison wardens: Is the rehabilitative ideal supported? *Criminology*, 31, 69-92.
- Cullen F., Link B., Wolfe N. & Frank J. (1985). The social dimensions of correctional officer stress. *Justice Quarterly*, 2(4), 505-533.
- Cullen, F., Latessa, E., Kopache, R., Lombardo, L., & Burton, V. (1993). Prison wardens' job satisfaction. *Prison Journal*, 73, 141-161.
- Cullen, F., Link, B., Cullen, J. & Wolfe, N. (1989). How satisfying is prison work? A comparative occupational approach. *Journal of Offender Counseling, Services and Rehabilitation*, 14, 89-108.

- Cullen, F., Lutze, F., Link, B., & Wolfe, N. (1989). The correctional orientation of prison guards: Do officers support rehabilitation? *Federal Probation*, 53(3), 33-42
- Culliver, C., Sigler, R., & McNeely, B. (1991). Examining prosocial organizational behavior among correctional officers. *International Journal of Comparative and Applied Criminal Justice*, 15, 277-284.
- Cunha, M. I. (2008). Prisão e sociedade. Modalidades de uma conexão. In I. M. Cunha (Org.) *Aquém e além da prisão. Cruzamentos e perspectivas* (pp. 7-32). Lisboa: 90 Graus Editora.
- Cunha, M. I. (2014). Etnografias da prisão: novas direções. *Configurações*, 13, 47-68.
- Cunha, M. I., Marques, A. P. & Granja, R. (2014). Introdução: profissões e trabalho na justiça. *Configurações*, 13, 5-10.
- Damásio, A. (1996). O erro de Descartes. Emoção, razão e cérebro humano. (16ª ed.). Mem Martins: Publicações Europa-América.
- Damásio, A. (2000). O sentimento de si. O corpo, a emoção e a neurobiologia da consciência. (5ª ed.). Mem Martins: Publicações Europa-América.
- De Diego, N., Durán, M. A., Rius, M. J. & Enríquez, F. J. (1997). El stress asistencial “burnout” en los funcionarios de vigilancia penitenciaria. *Boletín Criminológico*, 26, 1-4.
- Decreto-Lei n.º 174/93, de 12 de maio (Estatuto Profissional da Carreira do Corpo da Guarda Prisional), *Diário da República* — 1.ª série - A, N.º 110, 2491-2498.
- Decreto-lei n.º 215/2012, de 28 de setembro (Orgânica da Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais), *Diário da República* — 1.ª série, N.º 189, 5470-5480.
- Decreto-lei n.º 3/2014, de 9 de janeiro (Aprovação do Estatuto do Pessoal do Corpo da Guarda Prisional), *Diário da República* — 1.ª série, N.º 6, 71-86.
- Decreto-lei n.º 319/89, de 23 de setembro (Orgânica da Direção Geral dos Serviços Prisionais), *Diário da República* — 1.ª série, N.º 220, 4258-4261.
- Decreto-Lei n.º 33/2001, de 8 de fevereiro (Estatuto Profissional da Carreira do Corpo da Guarda Prisional), *Diário da República* — 1.ª série - A, N.º 33, 658-662.
- Delprino, R. P. (2002). Work and family support services for correctional officers and their family members: A national survey. (NCJ Publication N.192292). *National Institute of Justice*, United States Department of Justice.
- Dennis, G. (1998). Here today, gone tomorrow: How management style affects job satisfaction and, in turn, employee turnover. *Corrections Today*, 60, 96-102.
- Derogatis, L. R. & Cleary, P. A. (1977). Confirmation of the dimensional structure of the SCL-90: A study in construct validation. *Journal of Clinical Psychology*, 33(4), 981-989.
- Derogatis, L. R. & Melisaratos, N. (1983). The Brief Symptom Inventory: An introductory report. *Psychological Medicine*, 13, 595-605.
- Dial, K. & Johnson, W. (2008). I can't get no satisfaction: the role of supervisory support on correctional officer stress and job satisfaction. *Crime, Justice and the Law*, 1, 1-22.
- Dial, K., & Downey, R. (2012). Talking 'bout my generation': The effect of “generation” in correctional employee perceptions of work stress and job satisfaction. *The Prison Journal*, 92(1), 24-44.

- Dial, K., & Johnson, W. (2008). Working within the walls: The effect of “care” from co-workers on correctional employees. *Professional Issues in Criminal Justice*, 3, 17-32.
- Dial, K., Thompson, R., & Johnson, W. (2008). Effect of ‘care’ from immediate supervisors on correctional employees. *Corrections Compendium*, 33(1-2), 4, 26-28.
- Digman, J., Barrera, M. & West, S. (1986). Occupational stress, social support and burnout among correctional officers. *American Journal of Community Psychology*, 14(2), 177-193.
- Dollard, M. & Winefield, A. (1994). Organizational response to recommendations based on a study of stress among correctional officers. *International Journal of Stress Management*, 1(1), 81-101.
- Dollard, M. & Winefield, A. (1995). Trait anxiety, work demand, social support and psychological distress in correctional officers. *Anxiety, Stress, and Coping*, 8, 25-35.
- Dollard, M. & Winefield, A. (1998). A test of demand-control/support model of work stress in correctional officers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(3), 243-264.
- Donna, R. (2001). *The effect of organizational change on correctional officers*. (Unpublished Doctoral Thesis). Illinois State University.
- Dowden, C. & Tellier, C. (2004). Predicting work related stress in correctional officers: A meta-analysis. *Journal of Criminal Justice*, 32(1), 31-47.
- Downey, R. & Signori, E. (1958). The selection of prison guards. *The Journal of Criminal Law, Criminology and Police Science*, 49(3), 234-236.
- Downs, R. M. & Stea, D. (2011). Cognitive maps and spatial behaviour: Process and products. In M. Dodge, R. Kitchin & C. Perkins (Eds). *The map reader: Theories of mapping practice and cartographic representation* (pp. 312-317). Manchester: John Wiley & Sons.
- Drake, D. H. (2008). Staff and order in prisons. In J. Bennett, B. Crewe & A. Wahidin (Eds.) *Understanding prison staff*. (1<sup>a</sup> ed.). (pp. 153-167). Cullompton: Willan Publishing.
- Dubois, C. (2007). Le phénomène des pairs et des impairs: analyse organisationnelle d’un quartier de détention pour femmes. *Deviance et Société*, 31, 25-40.
- Duffee, D. (1974). The correction officer subculture and organizational change. *Journal of Research in Crime and Delinquency*, 11(4), 155-172.
- Dvoskin, J., & Spiers, E. (2004). On the role of correctional officers in prison mental health. *Psychiatric Quarterly*, 75(1), 41-59.

## E F

- El Faf, M. (1997). *L’agent des services correctionnels et le nouveau rôle au sein de l’Établissement de Détention de Montréal*. Montréal: Université de Montréal.
- Etheridge, R., Hale, C. & Hambrick, M. (1984). Female employees in all male correctional facilities. *Federal Probation*, 48, 54-65.
- Farkas, M. (1999). Correctional officer attitudes toward inmates and working with inmates in a “get tough” era. *Journal of Criminal Justice*, 27(6), 495-506.
- Farkas, M. (2000a). A typology of correctional officers. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 44(4), 431-449.

- Farkas, M. (2000b). Inmate supervisory style: Does gender make a difference? *Women and Criminal Justice*, 10, 425-445.
- Farkas, M. (2001). Correctional officers. What factors influence work attitudes? *Corrections Management Quarterly*, 5(2), 20-26.
- Farmer, R. (1977). Cynicism: a factor in corrections work. *Journal of Criminal Justice*, 5(2), 237-246.
- Faucoult, M. (1995). *Vigiar e punir: nascimento da prisão*. (12<sup>a</sup> ed.). Petrópolis: Vozes.
- Faugeron, C. (1992). Les personnels de surveillance: Entre la méconnaissance et la reconnaissance. *Droit et société*, 22, 499-202.
- Fazio, R. H. (1990). Multiple processes by which attitudes guide behavior: The MODE model as an integrative framework. *Advances in Experimental Social Psychology*, 23, 75-109.
- Fernandes, R., Neto, A., Sena, G., Leal, A., Carneiro, C. & Costa, F. (2002). *Cadernos de Saúde Pública*, 18(3), 807-816.
- Ferreira, C., Pinto-Gouveia, J. & Duarte, C. (2011). Desenvolvimento de uma escala de comparação social através da aparência física: estudo exploratório da estrutura fatorial e das propriedades psicométricas numa amostra feminina da população geral. *Psicologica: Avaliação Psicológica em Contexto Clínico*, 54, 309-358.
- Ferreira, J. A., Fernandes, R., Haase, R. F. & Santos, E. R. (2009). Minnesota Satisfaction Questionnaire – Short Form: estudo de adaptação e validação para a população portuguesa. *Psicologica*, 51, 251-281.
- Ferreira, J. A., Fernandes, R., Santos, E. R. & Peiró, J. M. (2010). Contributo para o estudo psicométrico da versão portuguesa do Cuestionário de Satisfacción Laboral S20/23. *Psicologica*, 52(2), 7-34.
- Ferreira, J. M. C. (2011). A escola das relações humanas. In J. M. Carvalho Ferreira, J. Neves & A. Caetano (Coords.). *Manual de Psicossociologia das Organizações*. (pp. 33-55). Lisboa: Escolar Editora.
- Ferreira, J. M. C. (2011). Abordagens clássicas. In J. M. Carvalho Ferreira, J. Neves & A. Caetano (Coords.). *Manual de Psicossociologia das Organizações*. (pp. 3-31). Lisboa: Escolar Editora.
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7(2), 117-140.
- Finn, P. (1998). Correctional officer stress: A cause for concern and additional help. *Federal Probation*, 62(2), 65-74.
- Finn, P. (2000). Addressing correctional officer stress: Programs and strategies. Washington, D.C.: U.S. Dept of Justice, National Institute of Justice, Office of Justice Programs.
- Flanagan, T., Johnson, W., & Bennett, K. (1996). Job satisfaction among correctional executives: A contemporary portrait of wardens of state prisons for adults. *Prison Journal*, 76, 385-397.
- Fonseca, A. C. (Ed.). (2008). *Psicologia e Justiça*. Coimbra: Almedina.
- Fonseca, A. C., Simões, M. R., Simões, M. C. T., & Pinho, M. S. (Eds.). (2006). *Psicologia forense*. Coimbra: Almedina.

- Fonseca, R. M. P. (2014). *Satisfação profissional nas USF da ARS Centro. Fatores intrínsecos e extrínsecos do trabalho*. (Tese de mestrado não publicada). Universidade de Coimbra.
- Fornell, C. & Lacker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18, 39-50.
- Forns, M., Peró, M. & Pereda, N. (2007). Dimensional structure of the Brief Symptom Inventory with Spanish college students. *Psicothema*, 19(4), 634-639.
- Foucault, M. (1995). *Vigiar e punir. Nascimento da prisão* (12ª ed.). Petrópolis: Vozes.
- Frank, B. (1966). The emerging professionalism of the correctional officer. *Crime and Delinquency*, 12, 272-276.
- Freeman, R. W. & Johnson, L. (1983). Health related knowledge, attitudes and practices of correctional officers. *Journal of Prison and Jail Health*, 2(2), 125-138.
- Freitas, M. J. S. (2010). *Os níveis de comprometimento em contexto organizacional: Estudo de uma empresa portuguesa*. (Tese de Mestrado não publicada). Porto: Universidade Fernando Pessoa.
- Fridja, N. H. (1988). The laws of emotion. *American Psychologist*, 43(5), 349-358.
- Friel, J. (1984). Staff perceptions of prisoner life tasks and prisoner perceptions of prisoner life tasks in a Canadian penitentiary. *Canadian Journal of Criminology*, 26(3), 355-57.
- Frutos, B., Ruiz, M. A. & San Martín, R. (1998). Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones del compromiso con la organización. *Psicológica*, 19, 345-366.

## G H

- Galinha, I. & Ribeiro, J. L. P. (2005). História e evolução do conceito de bem-estar subjetivo. *Psicologia, Saúde e Doenças*, 6(2), 203-214.
- Gamboa, J. P., Gracia, F. Ripoll, P. & Peiró, J. M. (2009). Employability and personal initiative as antecedents of job satisfaction. *The Spanish Journal of Psychology*, 12(2), 632-640.
- Gardner, R. (1981). Guard stress. *Corrections Magazine*, 7, 6-14.
- Gargallo, A. F. (2008). La satisfacción laboral y sus determinantes en las cooperativas. In E. J. Castro & F. J. Díaz (Coords.). *Universidad, Sociedad y Mercados Globales*, (pp. 563-575). Logroño: Universidad de La Rioja.
- Garland, D. & Sparks, R. (2000). Criminology, social theory and challenge of our times. *British Journal of Criminology*, 40, 189-204.
- Garland, D. (1990). *Punishment and modern society: a study in social theory*. Gloucestershire: Clarendon Press.
- Garland, D. (1991). Sociological perspectives on punishment. *Crime and Justice*, 14, 115-165.
- Garner, B. R., Knight, K. & Simpson, D. D. 2007. Burnout among corrections-based drug treatment staff: Impact of individual and organizational factors. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 51, 510-522.

- Gato, J. (2003). *Evolução e ansiedade social*. (Tese de Mestrado não publicada). Coimbra: Universidade de Coimbra.
- Gatotoh, A., Omulema, B. & Nassiuma, D. (2011). Correctional attitudes: An impetus for a paradigm shift in inmates rehabilitation. *International Journal of Humanities and Social Science*, 1(4), 263-270.
- Georgellis, Y. & Lange, T. (2011). Traditional versus secular values and the job-life satisfaction relationship across Europe. *British Journal of Management*, 23(4), 437-454.
- Gerstein, L., Topp, C. & Correll, G. (1987). The role of environment and person when predicting *burnout* among correctional personnel. *Criminal Justice and Behavior*, 14(3), 352-369.
- Getahun, S., Sims, B. & Hummer, D. (2008). Job satisfaction and organizational commitment among probation and parole officers: A case study. *Professional Issues in Criminal Justice*, 3(1), 1-16.
- Ghaddar, A., Mateo, I. & Sanchez, P. (2008). Occupational stress and mental health among correctional officers: a cross-sectional study. *Journal of Occupational Health*, 50, 92-98.
- Ghaddar, A., Ronda, E., Nolasco, A., Alvares, N., & Mateo, I. (2011). Exposure to psychosocial risks at work in prisons: Does contact with inmates matter? A pillow study among prison workers in Spain. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 27(2), 170-176.
- Ghosh, S. & Swamy, D. R. (2014). A literature review on organizational commitment – A comprehensive summary. *International Journal of Engineering Research and Applications*, 4(12), 4-14.
- Gilbert, M. (1980). Developing performance standards for C/O's. *Corrections Today*, 42(3), 1-42.
- Gilbert, M. (1997). The illusion of structure: A critique of the classical model of organization and the discretionary power of correctional officers. *Criminal Justice Review*, 22(1), 49-64.
- Gilbert, P. & Irons, C. (2004). A pilot exploration of the use of compassionate images in a group of self-critical people. *Memory*, 12(4), 507-516.
- Gilbert, P. & Procter, S. (2006). Compassionate mind training for people with high shame and self-criticism: Overview and pilot study of a group therapy approach. *Clinical Psychology and Psychotherapy*, 13, 353-379.
- Gilbert, P. (1995). Biopsychosocial approaches and evolutionary theory as aids to integration in clinical psychology and psychotherapy. *Clinical Psychology and Psychotherapy*, 2(3), 135-156.
- Gilbert, P. (1998). Evolutionary psychopathology: Why isn't the mind designed better than it is? *British Journal of Medical Psychology*, 71, 353-373.
- Gilbert, P. (2001a). Evolutionary approaches to psychopathology: The role of natural defenses. *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry*, 35, 17-27.
- Gilbert, P. (2001b). Evolution and social anxiety. The role of attraction, social competition and social hierarchies. *The Psychiatric Clinics of North America*, 24(4), 723-746.
- Gilbert, P. (2002). Understanding the biopsychosocial approach: Conceptualization. *Clinical Psychology*, 14, 13-17.

- Gilbert, P. (2003). Evolution, social roles, and the differences in shame and guilt. *Social Research*, 70(4), 1205-1230.
- Gilbert, P. (2004). Evolutionary approaches to psychopathology and cognitive therapy. In P. Gilbert (Ed.). *Evolutionary theory and cognitive therapy* (pp. 3-44). New York: Springer Publishing Company, Inc.
- Gilbert, P. (2006a). Evolution and depression: issues and implications. *Psychological Medicine*, 36, 287-297.
- Gilbert, P. (2006b). Old and new ideas on the evolution of mind and psychotherapy. *Clinical Neuropsychiatry*, 3 (2) 139-153.
- Gilbert, P. (2009a). Introducing compassion-focused therapy. *Advances in Psychiatric Treatment*, 15, 199-208.
- Gilbert, P. (2009b). The nature and basis for compassion focused therapy. *Hellenic Journal of Psychology*, 6, 273-291.
- Gilbert, P. (2014). The origins and nature of compassion focused therapy. *British Journal of Clinical Psychology*, 53, 6-41.
- Gilbert, P., Baldwin, M. W., Irons, C., Baccus, J. R. & Palmer, M. (2006). Self-criticism and self-warmth: An Imagery study exploring their relation to depression. *Journal of Cognitive Psychotherapy: An International Quarterly*, 20(2), 183-200.
- Gilbert, P., Clarke, M., Hempel, S., Miles, J. N. V. & Irons, C. (2004). Criticizing and reassuring oneself: An exploration of forms, styles and reasons in female students. *British Journal of Clinical Psychology*, 43, 31-50.
- Gilbert, P., Price, J. & Allan, S. (1995). Social comparison, social attractiveness and evolution: How might they be related? *New Ideas in Psychology*, 13(2) 149-165.
- Goffman, E. (1974). *Manicômios, prisões e conventos*. São Paulo: Editora Perspectiva.
- Goldberg, P., David, S., Landre, M., Goldberg, M., Dassa, S., & Fuhrer, R. (1996). Work conditions and mental health among prison staff in France. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 22(1), 45-54.
- Gómez-Jacinto, L. (2005). Comparación social y autoevaluación desde un enfoque evolucionista. *Escritos de Psicología*, 7, 2-14.
- Gonçalo, H., Gomes, A. R., Barbosa, F. & Afonso, J. (2010). Stresse ocupacional em forças de segurança: Um estudo comparativo. *Análise Psicológica*, 1(28), 165-178.
- Gonçalves, R. A. & Vieira, S. (2005). Atitudes face aos reclusos em guardas prisionais: implicações para a formação do pessoal penitenciário. *Temas Penitenciários, Série III*, 1 e 2, 23- 28.
- Gonçalves, R. A. (2008). *Delinquência, crime e adaptação à prisão* (3ª ed.). Coimbra: Quarteto.
- Gonçalves, R. A., & Machado, C. (Coords.). (2005). *Psicologia forense*. Coimbra: Quarteto.
- González, L. & Antón, C. (1995). Dimensiones del compromiso organizacional. In L. González, E. De la Torre & J. De Elena (Eds.). *Psicología del trabajo y de las organizaciones, gestión de recursos humanos y nuevas tecnologías* (89-103). Salamanca: Eudema.
- Gordon, J. (1999). Do staff attitudes vary by position? A look at one juvenile correctional center. *American Journal of Criminal Justice*, 24(1), 81-93.

- Gordon, J. & Baker, T. (2015). Examining correctional officers' fear of victimization by inmates. The influence of fear facilitators and fear inhibitors. *Criminal Justice Policy Review*, 1-26.
- Gordon, J., Moriarty, L. & Grant, P. (2003). Juvenile correctional officers' perceived fear and risk of victimization: Examining individual and collective levels of victimization in two juvenile correctional centers in Virginia. *Criminal Justice and Behavior*, 30(1), 62-84.
- Gordon, J., Proulx, B. & Grant, P. (2013). Trepidation among the 'keepers': Gendered perceptions of fear and risk of victimization among corrections officers. *American Journal of Criminal Justice*, 38(2), 245-265.
- Gordon, M. (2006). Correctional officer control ideology: Implications for understanding a system. *Criminal Justice Studies*, 19, 225-239.
- Gordon, M. (2007). The examination of correctional officers' organizational commitment. *Professional Issues in Criminal Justice*, 2(2), 191-206.
- Gorsuch, R. (1983). *Factor analysis*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Grant, B. A. (1995). L'incidence du travail par quart rotatif sur la vie familiale du Personnel de correction. *Forum*, 7(2), 40-43.
- Gras, L. & Boutin, N. (2010). Qui devient surveillant de prison ? Etude sur le profil sociodémographique des élèves surveillants pénitentiaires 1968-2009. *Cahiers de la Sécurité*, 12, 228-237.
- Greenberg, L. S. (2004). Evolutionary perspectives on emotion: Making sense of what we feel. In P. Gilbert (Ed.). *Evolutionary theory and cognitive therapy* (pp. 67-88). New York: Springer Publishing Company, Inc.
- Greenwald, A. G. & Banaji, M. R. (1995). Implicit social cognition: Attitudes, self-esteem and stereotypes. *Psychological Review*, 102(1), 4-27.
- Griffin M. (2001). Job satisfaction among detention officers: Assessing the relative contribution of organizational climate variables. *Journal of Criminal Justice*, 29(3), 219-232.
- Griffin, M. (2002). The influence of professional orientation on detention officers' attitudes toward the use of force. *Criminal Justice and Behavior*, 29, 250-277.
- Griffin, M. (2006). Gender and stress: A comparative assessment of stress among correctional officers. *Journal of Contemporary Criminal Justice*, 22(1), 5-25.
- Griffin, M., & Hepburn, J. (2005). Side-bets and reciprocity as determinants of organizational commitment among correctional officers. *Journal of Criminal Justice*, 33, 611-625.
- Griffin, M., Armstrong, G., & Hepburn, J. (2005). Correctional officers' perceptions of equitable treatment in the "masculinized" prison environment. *Criminal Justice Review*, 30(2), 189-206.
- Griffin, M., Hogan, N. & Lambert, E. (2014). Career stage theory and turnover intent among correctional officers. *Criminal Justice and Behavior*, 41, 4-19.
- Griffin, M., Hogan, N., Lambert, E., Tucker-Gail, K. & Baker, D. (2010). Job involvement, job stress, job satisfaction, and organizational commitment and the burnout of correctional staff. *Criminal Justice and Behavior*, 37(2), 239-255.
- Gross, G., Larson, S., Urban, G. & Zupan, L. (1994). Gender differences in occupational stress among correctional officers. *American Journal of Criminal Justice*, 18(2), 219-234.

- Gross, J. & Barrett, L. (2011). Emotion generation and emotion regulation: One or two depends on your point of view. *Emotion Review*, 3, 8-16.
- Gross, J. (1998). The emerging field of emotion regulation: An integrative review. *Review of General Psychology*, 2(3), 271-299.
- Gross, J. (2002). Emotion regulation: Affective, cognitive and social consequences. *Psychophysiology*, 39, 281-291.
- Grossi, E. & Berg, B. (1991). Stress and job satisfaction among correctional officers: An unexpected finding. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 35(1), 73-81.
- Grossi, E., Keil, T. & Vito, G. (1996). Surviving 'the joint': Mitigating factors of correctional officer stress. *Journal of Crime and Justice*, 19(2), 103-120.
- Grube, A., Schroer, J., Hentzschel, C. & Hertel, G. (2008). The event reconstruction method: An efficient measure of experience-based job satisfaction. *The British Psychological Society*, 81, 669-689.
- Grusky, O. (1959). Role conflict in organization: a study of prison camp officials. *Administration Science Quarterly*, 3(4), 452-472.
- Guenther, A. & Guenther, M. (1974). Screws vs. Thugs. *Society*, 12, 42-50.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1975). Development of Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1976). Motivation Through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Hair, J., Black, W., Babin, B. & Anderson, R. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Haney, C., Banks, C. & Zimbardo, P. (1973). Interpersonal Dynamics in a Simulated Prison. *International Journal of Criminology and Penology*, 1, 69-97.
- Harenstam, A., Palm, U-B., & Theorell T. (1988). Stress, health and the working environment of Swedish prison staff. *Work and Stress: An International Journal of Work, Health and Organizations*, 2(4), 281-290.
- Harris, P., Clear, T. & Baird, S. (1989). Have community supervision officers changed their attitudes toward their work? *Justice Quarterly*, 6(2), 233-246.
- Heckert, J., Jengeleski, J., & Gordon, M. (1998). Measuring correctional employees' ideology. *The Pennsylvania Association on Probation, Parole and Correction Journal*, 58(2), 21-25.
- Hemmens, C. & Stohr, M. (2000). The two faces of the correctional role: An exploration of the value of the correctional role instrument. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 44(3), 326-349.
- Hemmens, C. & Stohr, M. (2001). Correctional staff attitudes regarding the use of force in corrections. *Corrections Management Quarterly*, 5(2), 27-40.
- Hemmens, C. & Stohr, M. (2000). The two faces of the correctional role: An exploration of the value of the correctional role instrument. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 44 (3), 326-349.
- Hemmens, C., Stohr, M., Schoeler, M. & Miller, B. (2002). One Step Up, Two Steps Back: The Progression of Perceptions of Women's Work in Prisons and Jails. *Journal of Criminal Justice*, 30, 473-489.
- Henderson, R. (1970). The correction officer and the educational program. *American Journal of Correction*, 32, 18-21.

- Hepburn, J. & 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. & 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. & Crepin, A. (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. & Knepper, P. (1993). Correctional officers as human services workers: The effect on job satisfaction. *Justice Quarterly*, 10(2), 315-337.
- Hepburn, J. (1984). The erosion of authority and the perceived legitimacy of inmate social protest: A study of prison guards. *Journal of Criminal Justice*, 12, 579-590.
- Hepburn, J. (1985). The exercise of power in a coercive organization: A study of prison guards. *Criminology*, 23(1), 145-163.
- Hepburn, J. (1987). The prison control structure and its effects on work attitudes: The perceptions and attitudes of prison guards. *Journal of Criminal Justice*, 15, 49-64.
- Hepburn, J. (1989). Prison guards as agents of social control. In L. Goodstein & D. MacKenzie (Eds.), *The American prison: Issues in research and policy* (pp. 191-206). New York: Plenum.
- Hepburn, J. & Jurik, N. (1986). Individual attributes, occupational conditions, and the job satisfaction of correctional security officers. *American Society of Criminology*, Atlanta, GA.
- Hernandez, L., Fernandez, B., Ramos, F. & Contador, I. (2006). El síndrome de burnout en funcionários de vigilância de un centro penitenciário. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 6(3), 599-611.
- Higgins, G. & Tewksbury, R. (2006). Prison staff and work stress: The role of organizational and emotional influences. *American Journal of Criminal Justice*, 30, 247-266.
- Hill, C. (2004). Survey summary: Correctional officers. *Corrections Compendium*, 29(4), 10-25.
- Hill, M., & Hill, A. (2000). *Investigação por questionário*. Lisboa: Sílabo.
- Hirschfeld, R. (2000). Does revising the intrinsic and extrinsic subscales of the Minnesota satisfaction questionnaire short form make a difference? *Educational and Psychological Measurement*, 60(2), 255-270.
- Hogan, N., Lambert, E., Hepburn, J., Cullen, F. & Burton, V. (2004). Is there a difference? Exploring male and female corrections officers' definition of and response to conflict situations. *Women and Criminal Justice*, 15(3/4), 143-165.
- Hogan, N., Lambert, E., Jenkins, M. & Hall, D. (2009). The impact of job characteristics on private prison staff: why management should care. *American Journal of Criminal Justice*, 34, 151-165.
- Hogan, N., Lambert, E., Jenkins, M., & Wambold, S. (2006). The impact of occupational stressors on correctional staff organizational commitment: A preliminary study. *Journal of Contemporary Criminal Justice*, 22(1), 44-62.

- Homant, R. J. (1979). Correlates of Satisfactory Relations Between Correctional Officers and Prisoners. *Journal of Offender Counseling, Services and Rehabilitation*, 4(1), 53-62.
- Horne, P. (1985). Female correctional officers: A status report. *Federal Probation*, 49, 46-54.
- Howton, F. (1969). Bureaucracy, summary punishment, and the uniform-notes on the correction officers and his work. *Criminology*, 7(3), 59-67.
- Huckabee, R. (1992). Stress in corrections: An overview of the issues. *Journal of Criminal Justice*, 20, 479-486
- Hughes, E. C. (1962). Good people and dirty work. *Society for the Study of Social Problems*, 10(1), 3-11
- Hunter, S. (1986). On the line: Working hard with dignity. *Corrections Today*, 48(4), 12-13.
- Hurst, T. & Hurst, M. (1997). Gender differences in mediation of severe occupational stress among correctional officers. *American Journal of Criminal Justice*, 22(1), 121-137.

## I J

- Ibsen, A. Z. (2013). Ruling by favors: Prison guards? Informal exercise of institutional control. *Law and Social Inquiry*, 38(2), 342-363.
- Instituto Nacional de Estatística, I.P. (Ed.) (2011). *Classificação Portuguesa das Profissões de 2010* (CPP/2010). Lisboa: INE.
- Jackson, J. & Ammen, S. (1996). Race and correctional officers' punitive attitude toward treatment programs for inmates. *Journal of Criminal Justice*, 24(2), 153-166.
- Jacobs, J. & Crotty, N. (1983). The guard's world. In J.B. Jacobs (ed.), *New Perspectives on Prisons and Imprisonment* (pp. 133-141). Ithaca: Cornell University Press
- Jacobs, J. & Grear, M (1977). Dropouts and rejects: An analysis of the prison guard's revolving door. *Criminal Justice Review*, 2(2), 57-70.
- Jacobs, J. & Kraft, L. (1978). Integrating the keepers: A comparison of black and white prison guards in Illinois. *Social Problems*, 25(3), 304-318.
- Jacobs, J. & Retsky, H. (1975). Prison Guard. *Urban Life*, 4(1), 5-29.
- Jacobs, J. (1978). What prison guards think: A profile of the Illinois force. *Crime and Delinquency*, 25, 185-196.
- Jacobs, J. (1979). The sexual integration of the prison's guard force: A few comments on Dothard v. Rawlinson. *University of Toledo Law Review*, 10, 21-41.
- Janicaud, E. (2013). La construction sociale de la paranoïa pénitentiaire. L'exemple des surveillants de prison au sein des unités hospitalières sécurisées interrégionales. *Champ pénal/Penal field*, 10.
- Jaros, S. (2007). Meyer and Allen model of organizational commitment: Measurement issues. *The Icfai Journal of Organizational Behavior*, 6(4), 7-25.
- Jenne, D. & Kersting, R. (1996). Aggression and women correctional officers in male prisons. *Prison Journal*, 76, 442-460.
- Jochums, A. (1978). Potential liability of state correctional officers under the civil rights act. In S. Moore & A.M. Jochums (eds.), *Took for Zhiners*. Carbondale, IL Southern Illinois University.

- Johnson, R. & 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. (1977). Ameliorative prison stress: Some helping roles for custodial personnel. *International Journal of Criminology and Penology*, 5, 263-273.
- Johnson, R. (1987). *Hard Time: Understanding and reforming the prison*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole Publishing Company.
- Josi, D. & Sechrest, D. (1998). *The changing career of the correctional officer: Policy implications for the 21st century*. Boston, MA: Butterworth-Heinemann.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono J. E. & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407.
- Jurik, N. & Halemba, G. (1984). Gender, working conditions and the job satisfaction of women in a non-traditional occupation: Female correctional officers in men's prisons. *Sociological Quarterly*, 25(4), 551-566.
- Jurik, N. & Martin, S. (2001). Femininities, Masculinities, and Organizational Conflict: Women in Criminal Justice Occupations. In M. Renzetti & L. Goodstein (eds). *Women, Crime, and Criminal Justice*, (pp. 264-281). Los Angeles, CA: Roxbury Publishing.
- Jurik, N. & Musheno, M. (1986). The internal crisis of corrections: Professionalization and the work environment. *Justice Quarterly*, 3(4), 457-480.
- Jurik, N. & Winn, R. (1987). Describing correctional security dropouts and rejects: An individual or organizational profile? *Criminal Justice and Behavior*, 24, 5-25.
- Jurik, N. (1985a). 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. (1985b). Individual and organizational determinants of correctional officer attitudes toward inmates. *Criminology*, 23(3), 523-539.
- Jurik, N. (1988). Striking a balance: Female correctional officers, gender role stereotypes, and male prisons. *Sociological Inquiry*, 58, 291-305.
- Jurik, N., Halemba, G. Musheno, M. & Boyle, B. (1987). Educational attainment, job satisfaction and the professionalization of correctional officers. *Work and Occupations*, 14(1), 106-125.

#### K L

- Kanning, U. P. & Hill, A. (2012). Validation of the organizational commitment questionnaire (OCQ) in six languages. *Journal of Business and Media Psychology*, 4, 11-20.
- Kasselbaum, G., Ward, D. & Wilner, D. (1964). Some correlations of staff ideology in the prison. *Journal of Research in Crime and Delinquency*, 1, 96-109.
- Katsampes, P. (1975). Changing correction officers: A demonstration study. *International Journal of Criminology and Penology*, 3, 123-144.
- 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.

- Keinan, G., & Malach-Pines, A. (2007). Stress and burnout among prison personnel: Sources, outcomes, and intervention strategies. *Criminal Justice and Behavior, 34*, 380-398.
- Keyes, C. L. M. (2005). Mental illness and/or mental health? Investigating axioms of the complete state model of health. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 73*(3), 539-548.
- Kifer, M., Hemmens, C., & Stohr, M. (2003). The goal of corrections: Perspectives from the line. *Criminal Justice Review, 28*(1), 47-69.
- Kim, A., Devalve, M., Elizabeth, Q., & Johnson, W. (2003). Women wardens: Results from a national survey of state correctional executives. *The Prison Journal, 83*, 406-425.
- Kinsell, L. & Shelden, R. (1981). A survey of correctional officers at a medium security prison. *Corrections Today, 43*(1), 40-51.
- Kissel, P. & Katsampes, P. (1980). The impact of women corrections officers on the functioning of institutions housing male inmates. *Journal of Offender Counseling, Services, and Rehabilitation, 4*(3), 213-231.
- Kitchin, R. M. (1994). Cognitive maps: What are they and why study them? *Journal of Environmental Psychology, 14*, 1-19.
- Kjelsberg, E., Skoglund, T. H., & Rustad, A. (2007). Attitudes Towards prisoners, as reported by prison inmates, prison employees and college students. *BioMed Central Public Health, 7*, 1-9. Available at <http://www.biomedcentral.com/1471-2458/7/71>
- Kjelsberg, E., Skoglund, T. H., & Rustad, A. (2007). Attitudes towards prisoners, as reported by prison inmates, prison employees and college students. *BioMed Central Public Health, 7*, 1-9. Available at <http://www.biomedcentral.com/1471-2458/7/71>
- Kleinginna, P. R. & Kleinginna, A. M. (1981). A categorized list of emotion definitions, with suggestions for a consensual definition. *Motivation and Emotion, 5*(4), 345-378.
- Kline, R. B. (2011), *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed).
- Klofas J. (1986). Discretion among correctional officers: The influence of urbanization, age and race. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology, 30*, 111-124
- Klofas, J. & Toch, H. (1982). The guard subculture myth. *Journal of Research in Crime and Delinquency, 19*, 238-254.
- Klofas, J. (1984). Reconsidering prison personnel: New views of the correctional officer subculture. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology, 28*, 169-175.
- Kolind, T. (2015). Editor's choice: Drugs and discretionary power in prisons: The officer's perspective. *International Journal of Drug Policy, 26*(9), 799-807.
- Kommer, M. (1993). A Dutch prison officers work: Balancing between prison policy, organizational structure and professional autonomy. *The Netherlands Journal of Social Sciences, 29*, 130-143.
- Kropp, P., Cox, D., Roesch, R. & Eaves, D. (1989). The perceptions of correctional officers toward mentally disordered offenders. *International Journal of Law & Psychiatry, 12*, 181-188.

- Krug-McKay, B., McKay, B. & Ross, R. (1981). Psychological tests for correctional officer selection: research and issues. In R. Ross (ed.), *Prison guard/correctional officer: The use and abuse of the human resources of prisons* (pp.241-257). Toronto: Butterworths.
- Kumar, N. & Singh, V. (2011). Job satisfaction and its correlates. *International Journal of Research in Economics and Social Sciences*, 1(2), 11-24.
- Lai, Y., Wang, H. & Kellar, M. (2012). Workplace violence in correctional institutions in Taiwan: a study of correctional officers' perceptions. *International Journal of Comparative and Applied Criminal Justice*, 36, 12-23.
- Lambert, E. & Hogan, N. (2006). Possible antecedents of correctional staff work on family conflict. *Professional Issues in Criminal Justice*, 1(2), 17-34.
- Lambert, E. & Hogan, N. (2009). Creating a positive workplace experience: The issue of support from supervisors and management in shaping the job stress, job satisfaction, and organizational commitment of private correctional staff. *Journal of Applied Security Research*, 4, 462-482.
- Lambert, E. & Hogan, N. (2010). Wanting change: the relationship of perceptions of organizational innovation with correctional staff job stress, job satisfaction, and organizational commitment. *Criminal Justice Policy Review*, 21, 160-184.
- Lambert, E. & Paoline E. (2008). The influence of individual, job and organization characteristics on correctional staff job stress, job satisfaction, and organizational commitment. *Criminal Justice Review*, 33(4), 541-565.
- Lambert, E. & Paoline, E. (2005). The impact of medical issues on the job stress and job satisfaction of jail staff. *Punishment & Society* 7(3),
- Lambert, E. & Paoline, E. (2010). Take this job and shove it: Turnover intent among jail staff. *Journal of Criminal Justice*, 38, 139-148.
- Lambert, E. (1999). A path analysis of the antecedents and consequences of job satisfaction and organizational commitment among correctional staff, turnover and absenteeism. (Unpublished doctoral dissertation). State University of New York at Albany.
- Lambert, E. (2001). To stay or quit: A review of the literature on correctional officer turnover. *American Journal of Criminal Justice*, 26, 61-76.
- Lambert, E. (2003). Justice in corrections: An exploratory study of the impact of organizational justice on correctional staff. *Journal of Criminal Justice*, 31, 155-168.
- Lambert, E. (2004). The impact of job characteristics on correctional staff members. *Prison Journal*, 84(2), 208-227.
- Lambert, E. (2006). I want to leave: A test of a model of turnover intent among correctional staff. *Applied Psychology in Criminal Justice*, 2, 57-83.
- Lambert, E. (2008). The effect of job involvement on correctional staff. *Professional issues in Criminal Justice*, 3(1), 57-76.
- Lambert, E., Paoline, E., Hogan, N. & Baker, D. (2007). Gender similarities and differences in correctional staff work attitudes and perceptions of the work environment. *Western Criminology Review*, 8(1), 16-31.
- Lambert, E., Altheimer, I. & Hogan, N. (2010). Exploring the relationship between social support and job burnout among correctional staff: An exploratory study. *Criminal Justice and Behavior*, 37(11), 1217-1236.

- Lambert, E., Barton, S., & Hogan, N. (1999). The missing link between job satisfaction and correctional staff behavior: The issue of organizational commitment. *American Journal of Criminal Justice*, 24, 95–116.
- Lambert, E., Cluse-Tolar, T. & Hogan, N. (2007). This job is killing me: the impact of characteristics on correctional staff job stress. *Applied Psychology in Criminal Justice*, 3(2), 117-142.
- Lambert, E., Edwards, C., Camp, S. & Saylor, W. (2005). Here today, gone tomorrow, back again the next day: Antecedents of correctional officer absenteeism. *Journal of Criminal Justice*, 33, 165-175.
- Lambert, E., Hogan, H., Paoline, E. & Clarke, A. (2005). The impact of role stressors on job stress, job satisfaction, and organizational commitment among private prison staff. *Security Journal*, 18, 33–50.
- Lambert, E., Hogan, N. & Allen, R. (2006). Correlates of correctional officer job stress: The impact of organizational structure. *American Journal of Criminal Justice*, 30(2), 227-246.
- Lambert, E., Hogan, N. & Barton, S. (2002a). Building commitment among correctional staff: The issue of feedback, promotional opportunities, and organizational fairness. *Corrections Compendium*, 27(3), 1-5, 24-28.
- Lambert, E., Hogan, N. & Barton, S. (2002b). Satisfied correctional staff: A review of the literature on the correlates of correctional staff job satisfaction. *Criminal Justice and Behavior*, 29(2), 115–143.
- Lambert, E., Hogan, N. & Barton, S. (2004). The nature of work-family conflict among correctional staff: An exploratory examination. *Criminal Justice Review*, 29(1), 145–172.
- Lambert, E., Hogan, N. & Griffin, N. (2007). The impact of distributive and procedural justice on correctional staff job stress, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Criminal Justice*, 35, 644-656.
- Lambert, E., Hogan, N. & Griffin, M. (2008). Being the good soldier: Organizational citizenship behavior and commitment among correctional staff. *Criminal Justice and Behavior*, 35, 56–68.
- Lambert, E., Hogan, N. & Tucker, K. (2009). Problems at work: Exploring the correlates of role stress among correctional staff. *The Prison Journal*, 89(4), 460–481.
- Lambert, E., Hogan, N., Altheimer, I. & Wareham, J. (2010). The effects of different aspects of supervision among female and male correctional staff: A preliminary study. *Criminal Justice Review*, 35(4), 492-513.
- Lambert, E., Hogan, N., Barton, S., Jiang, S. & Baker, D. (2008). The impact of punishment and rehabilitation views on organizational commitment among correctional staff: A preliminary study. *American Journal of Criminal Justice*, 33, 85-98.
- Lambert, E., Hogan, N., Camp, S. & Ventura, L. (2006). The impact of work-family conflict on correctional staff: A preliminary study among private prison staff. *Criminology and Criminal Justice: An International Journal*, 6, 371–387.
- Lambert, E., Hogan, N. & Dial, K. (2011). The effects of job involvement on private correctional staff: A preliminary study. *Journal of Applied Security Research*, 6(2), 158-183.

- Lambert, E., Hogan, N., Dial, K., Jiang, S. & Khondaker, M. (2012). Is the job burning me out? An exploratory test of the job characteristics model on the emotional burnout of prison staff. *The Prison Journal*, 92(1), 3-23.
- Lambert, E., Hogan, N., Paoline, E. & Baker, D. (2005). The good life: The impact of job satisfaction and occupational stressors: An exploratory study. *Journal of Crime and Justice*, 28(2), 1-26.
- Lambert, E., Hogan, N., Paoline, E. & Stevenson, M. (2008). I want to know and I want to be part of it: The impact of instrumental communication and integration on private prison staff. *Journal of Applied Security Research*, 3, 205-229.
- Lambert, E., Hogan, N., Tucker, A. & Jenkins, M. (2009). The impact of the work environment on prison staff: The issue of consideration, structure, job variety, and training. *American Journal of Criminal Justice*, 34(3), 166-180.
- Lambert, E., Jiang, S. & Hogan, N. (2008). The issue of trust in shaping the job stress, job satisfaction, and organizational commitment of correctional staff. *Professional Issues in Criminal Justice*, 3, 37-64.
- Lambert, E., Reynolds, K., Paoline, E. & Watkins, R. (2004). The effects of occupational stressors on jail staff job satisfaction. *Journal of Crime and Justice*, 27, 1-32.
- Lamond, D. & Spector, P. (2000). *Taking stock of the job satisfaction survey: It's validity and reliability in a different time and place. Proceedings of the Vth IFSAM World Congress*. Canada: Montreal.
- Larivière, M. & Robinson, D. (1996). *Attitudes of federal correctional officers towards offenders*. Available at <http://www.csc-scc.gc.ca/research/r44e-eng.shtml#Att>
- Larivière, M. (2001). Antecedents and outcomes of correctional officers attitudes towards federal inmates: An exploration of person-organization fit. (Unpublished Doctoral Thesis). Carlton University.
- Lasky, G., Gordon, B. & Srebalus, D. (1986). Occupational stressors among federal correctional officers working in different security levels. *Criminal Justice and Behavior*, 13(3), 317-327.
- Latham, G. & Pinder, C. (2005). Work motivation theory and research at the Dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Psychology*, 56, 485-516.
- Launay, G. & Fielding, P. (1989). Stress among prison officers: Some empirical evidence based on self report. *The Howard Journal*, 28(2), 138-148.
- Lawler, E. E. & Porter, L. W. (1967). The effect of performance on job satisfaction. *Industrial Relations: An Journal of Economy and Society*, 7(1), 20-28.
- Lazarus, A. (1977). Les surveillants de prison: Un corporatisme sans issue ? *Déviance et Société*, 1(2), 209-218.
- Lei n.º 115/2009 de 12 de outubro (Código da execução das penas e medidas privativas da liberdade), *Diário da República* — 1.ª série, N.º 197, 7422- 7464.
- Leonard, L. & Kenny, P. (2009). Developing integrity-based training and team-building capacities amongst recruit prison officers. *The Journal of Social Criminology*, 1(1), 55-73.
- Lewis, K. (2015). The end of punishment: what if teachers, prison guards, and parents have been thinking about discipline all wrong? *Mother Jones*, 40(4), 40-46.

- Lhuillier, D. (1998). Surveillants de prison, identité professionnelle et crise de légitimité, *Les Cahiers de la Sécurité Intérieure*, 31, 135-150.
- Lickliter, R. & Honeycutt, H. (2003). Developmental dynamics: Toward a biologically plausible evolutionary psychology. *Psychological Bulletin*, 129 (6), 819-835.
- Liebling, A. (2000). Prison officers, policing and the use of discretion. *Theoretical Criminology*, 4 (3), 333-357.
- Liebling, A., Price, D. & Shefer, G. (2011). *The prison officer* (2<sup>a</sup> ed.). Abingdon: Willan Publishing.
- Light, S. C. (1991). Assaults on prison officers: Interactional themes. *Justice Quarterly*, 8(2), 243-261.
- Lima, R. (1961). Arquitetura prisional. Evolução histórica. *Boletim da Administração Penitenciária e dos Institutos de Criminologia*, 9, 2<sup>o</sup> semestre.
- Lindquist, C. & Whitehead, J. (1986). Correctional officers as parole officers: an examination of a community supervision sanction. *Criminal Justice and Behavior*, 13(2), 197-222.
- Lindquist, C. & Whitehead, J. (1986). Correctional officer job burnout: A path model. *Journal of Research in Crime and Delinquency*, 23, 23-42.
- Lindquist, C. & Whitehead, J. (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.
- Liotti, G. & Gilbert, P. (2010). Mentalizing, motivation and social mentalities: Theoretical considerations and implications for psychotherapy. *Psychology and Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 84, 9-25.
- Locke, E. & Latham, G. (1990). Work motivation and satisfaction: Light at the end of the tunnel. *American Psychological Society*, 1(4), 240-246.
- Locke, E. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 309-336.
- Lombardo, L. (1978). *The correction officer: A study of a criminal justice worker in his work place*. (Unpublished doctoral dissertation). State University of New York at Albany.
- Lombardo, L. (1981). *Guards Imprisoned: Correctional Officers at Work*. New York: Elsevier.
- Lombardo, L. (1982). Alleviating inmate stress: Contributions from correctional officers. In R. Johnson & H. Toch (eds.). *The Pains of Imprisonment* (pp. 267-297). Beverley Hills: Sage.
- Lombardo, L. (1985). Group dynamics and the prison guard subculture: Is the subculture an impediment to helping inmates? *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 29(1), 79-90.
- Long, J., Haring, J. & Test, M. (2007). Longitudinal construct validity of Brief Symptom Inventory subscales in schizophrenia. *Psychological Assessment*, 19(3), 298-308.
- Long, N., Shouksmith, G., Voges, K., & Roache, S. (1986). Stress in prison staff: An occupational study. *Criminology*, 24(2), 331-345.
- Longe, O., Maratos, F., Gilbert, P., Evans, G. & Volker, F. (2010). Having a word with yourself: Neural correlates of self-criticism and self-reassurance. *NeuroImage*, 49, 1849-1856.

- Lopes, J. G. (1961). Serviços prisionais. In *VIII Congresso da Associação Internacional de Direito Penal*. Portugal: Ministério da Justiça.
- Lopes, J. G. (1993). Achegas para a história do direito penitenciário português. *Boletim do Ministério da Justiça*, 430, 5-173.
- Lourel, M. (2000). Exercice professionnel du personnel de surveillance des prisons françaises. De la transgression des normes à l'application des lois: négociier pour mieux régner? *Revue Internationale de Criminologie et de Police Technique et Scientifique*, 4, 450-458.
- Loutsiou-Ladd, A., Panayiotou, G. & Kokkinos, C. (2008). A review of the factorial structure of the Brief Symptom Inventory (BSI): Greek evidence. *International Journal of Testing*, 8, 90-110.
- Lunden, W. (1965). *The prison warden and the custodial staff*. Springfield, IL: Charles Thomas Publishers.

## M N

- Maahs, J. & Pratt, T. (2001). Uncovering the predictors of correctional officers' attitudes and behaviors: A meta-analysis. *Corrections Management Quarterly*, 5(2), 13-19.
- Magrouti, F. O-E. (2006). Un métier pour les durs. Entretien avec une chef de service pénitentiaire. *Travailler*, 16, 97-110.
- Malochet, G. (2004). À l'école de la détention. Quelques aspects de la socialisation professionnelle des surveillants de prison. *Sociologie du Travail*, 46(2), 168-186.
- Malochet, G. (2005). Dans l'ombre des hommes. La féminisation du personnel de surveillance des prisons pour hommes. *Sociétés Contemporaines*, 59-60, 199-220.
- Malochet, G. (2006). Sécurité et réinsertion à l'épreuve du genre: La double mission des surveillant(e)s de prison aujourd'hui. *Les Cahiers de la Sécurité*, 61, 183-202.
- Malochet, G. (2007). Des femmes dans la maison des hommes. L'exemple des surveillantes de prison. *Travail, Genre et Sociétés*, 17, 105-120.
- Malochet, G. (2009). Peut-on former les surveillants de prison? , 179, 59-71.
- Marôco, J. (2010). *Análise de Equações Estruturais: Fundamentos teóricos, software & aplicações*. Pêro Pinheiro: Report Number.
- Marôco, J. (2011). *Análise Estatística com o SPSS Statistics* (5ª ed.). Lisboa: Report Number.
- Marquart, J. & Roebuck, J. (1995). Prison guards and snitches: Social control in a maximum security institution. *The Dilemmas of Corrections: Contemporary Readings*, 147-165.
- Marquart, J. (1986). Doing research in prison: The strengths and weaknesses of full participation as a guard. *Justice Quarterly*, 3(1), 15-32.
- Marquart, J. (1986). Prison guards and the use of physical coercion as a mechanism of prisoner control. *Criminology*, 24(2), 347-365.
- Martinez, A. (1995). Funcionario de prisiones: El "otro" preso. *The Keeper's Voice*, 18(1), 1-5.
- Martins, C. (2011). *Manual de análise de dados quantitativos com recurso ao IBM SPSS: Saber decidir, fazer, interpretar e redigir*. Braga: Psiquilíbrios Edições.

- Martins, H., Rebelo, T. & Tomás, I. (2011). Escala de compromisso organizacional Afetivo, normativo e de continuidade (ECO-ANC). In C. Machado, M. Gonçalves, L. Almeida & M. Simões (Eds.) Instrumentos e contextos de avaliação psicológica, vol. I (pp. 125-146). Coimbra: Almedina.
- Matthews, C., Monk-Turner, E. & Sunter, M. (2010). Promotional opportunities: How women in corrections perceive their chances for advancement at work. *Gender Issues*, 27, 53-66.
- Mauricio, R. & Amaya, R. (2014). Síndrome de burnout en guardianes penitenciarios, Bucaramanga, Colombia, *Revista Colombiana de Psiquiatria*, 43(3), 146-153.
- Maxim, P. (1976). Treatment-custody staff conflicts in correctional institutions: A re-analysis. *Canadian Journal of Criminology and Corrections*, 18, 379-386.
- May, E. (1976). A day on the job-in prison. *Corrections Magazine*, 11(6), 6-11.
- May, E. (1976). Prison Guards in America: The inside story. *Corrections Magazine*, 11(6), 3-48
- McAllister, D. (1995). Affect – and cognitive – based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of Management Journal*, 38(1), 24-59.
- McElligot, G. (2008). Authority and its enemies: Negotiating order in Canada's first private adult prison. In *2008 Congress of the Social Sciences and Humanities, Canadian Political Science Association, Canada, 1th May 2008* (pp. 1-20). Vancouver.
- McGee, G. & Ford, R. (1987). Two (or more?) dimensions of organizational commitment: Reexamination of the affective and continuance commitment. *Journal of Applied Psychology*, 72 (4), 638-642.
- McGowan, J. (1984). The role of the prison officer in the Irish Prison Service. *Administration*, 28(3), 259-274.
- McGurk, B. & McGurk, R. (1979). Personality types among prisoners and prison officers. *British Journal of Criminology*, 19(1), 31-49.
- McIntyre, D., Marquart, J. & Brewer, V. (1999). Toward an understanding of the perceptions of HIV/AIDS-related risk among prison officers. *Journal of Criminal Justice*, 27, 525-538.
- McMahon, M. (1999). *Women on guard: Discrimination and harassment in corrections*. Toronto, Canada: University of Toronto Press Inc
- Medeiros, C., Albuquerque, L., Siqueira, M. & Marques, G. (2003). Comprometimento organizacional: O estado da arte da pesquisa no Brasil. *Revista de Administração Contemporânea*, 7(4), 187-209.
- Meliá, J. L. & Peiró, J. M. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El cuestionario de satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 5, 59-74.
- Meliá, J. L., Pradilla, J. F., Martí, N., Sancerni, M. D., Olivier, A. & Tomás, J. M. (1990). Estructura factorial, fiabilidad y validez del Cuestionario de Satisfacción S21/26: Un instrumento con formato dicotómico orientado al trabajo profesional. *Revista de Psicología Universitas Tarraconensis*, 12(1/2), 25-39.
- Melvin, K., Gramling, L. & Gardner, W. (1985). A scale to measure attitudes toward prisoners. *Criminal Justice and Behavior*, 12(2), 241-253.

- Menard, J. (1978). *Preparing correctional officers and inmates for their interaction*. Carbondale, IL: Southern Illinois University.
- Messas, G. (2014). O sentido da fenomenologia na psicopatologia geral de Karl Jaspers. *Psicopatologia Fenomenológica Contemporânea*, 3(1), 23-47.
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1 (1), 61-89.
- Meyer, J. & Allen, N. (1997) *Commitment in the workplace. Theory, research and application*. London: Sage Publications.
- Meyer, J. & Allen, N. (2004). TCM employee commitment survey. Academic users guide. Ontario: University of Western Ontario.
- Meyer, J., Stanley, D., Herscovitch, L. & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Michinov, N. & Bavent, L. (2001). Upward persistence and downward desistence: Some reactions to social-comparison deprivation after a threat. *European Psychologist*, 6 (2), 112-122.
- Miller, J. (2000). A máquina panóptica de Jeremy Bentham. In T. Tadeu (Org.) *O Panóptico. Jeremy Bentham*. (2ª. ed). (pp. 89-125). Belo Horizonte: Autêntica Editora Ltda.
- Misis M., Kim B, Cheeseman K., Hogan N. & Lambert E. (2013). The impact of correctional officer perceptions of inmates on job stress. *Sage*, 3(2), 1-13.
- Mitchell, O., MacKenzie, D., Styve, G., & Gover, A. (2000). The impact of individual, organizational, and voluntary turnover among juvenile correctional staff members. *Justice Quarterly*, 17, 333-357.
- Mohammadkhani, P., Dobson, K., Amiri, M. & Ghafari, F. (2010). Psychometric properties of the Brief Symptom Inventory in a sample of recovered Iranian depressed patients. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 10(3), 541-551.
- Moon, B. & Maxwell, S. (2004). Assessing the correctional orientation of corrections officers in South Korea. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 48, 729-743.
- Moon, B. & Maxwell, S. (2004). The sources and consequences of corrections officers' stress: A South Korean example. *Journal of Criminal Justice*, 32, 359-370.
- Moreira, V. (2011). A contribuição de Jaspers, Binswanger, Boss e Tatossian para a psicopatologia fenomenológica. *Revista da Abordagem Gestáltica*, 17(2), 172-184.
- Morgan, R., Van Haveren, R. & Pearson, C. (2002). Correctional officer burnout: Further analyses. *Criminal Justice Behavior*, 29(2), 144-160.
- Morgan, W. (2009). Correction officer stress (1977-2007): A review of the literature. *American Jails*, 23(2), 33-43.
- Morgenbesser, L. (1984). Psychological screening mandated for New York correctional officer applicants. *Corrections Today*, 46, 28-29.

- Morrison, D., Dunne, M., Fitzgerald, R. & Cloghan, D. (1992). Job design and levels of physical and mental strain among Australian prison officers. *Work and Stress: An International Journal of Work, Health and Organisations*, 6(1), 13-31.
- Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *The Academy of Management Review*, 8 (3), 486-500.
- Morton, J. (1980). A study of employment of women correctional officers in state level adult male correctional institutions. (Unpublished doctoral dissertation). University of Georgia, Athens.
- Moulin, V. & Sévin, A-S. (2010). Relations professionnelles en établissement pénitentiaire. *Criminologie*, 43(1), 227-248.
- Moulin, V., Sévin, A-S. & Senon, J-L. (2011). Conflictualisation psychique des positions professionnelles des surveillants en établissement pénitentiaire. *Pratiques Psychologiques*, 17, 359-372.
- Mussweiler, T. & Bodenhausen, G. V. (2002). I know you are, but what am I? Self-evaluation consequences of judging in-group and out-group members. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82 (1), 19-32.
- Mussweiler, T. & Enstude, K. (2009). Relatively fast! Efficiency advantages of comparative thinking. *Journal of Experimental Psychology: General*, 138(1), 1-21.
- Mussweiler, T. (2003a). Comparison processes in social judgment: Mechanisms and consequences. *Psychological Review*, 110 (3), 472-489.
- Mussweiler, T. (2003b). Everything is relative: Comparison processes in social judgment. *European Journal of Social Psychology*, 33, 719-733.
- Nagel, W. (1963). Custody and treatment-some – aspects of conflict. *The Prison Journal*, 43, 3-9.
- Nascimento, J. L. (2010). *Influência do comportamento organizacional nas estratégias comportamentais, mediada pelo comprometimento com os objetivos e pela satisfação global com o trabalho*. (Tese de doutoramento não publicada). ISCTE-IUL.
- Nascimento, J. L., Lopes, A. & Salgueiro, M. (2008). Estudos sobre a validação do Modelo de Comportamento Organizacional de Meyer e Allen para o contexto português. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 14(1), 115-133.
- Nawab, S. & Bhatti, K. (2011). Influence of employee compensation on organizational commitment and job satisfaction: A case study of educational sector of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, 2(8), 25-32.
- Neff, K. (2003). The development and validation of a scale to measure self-compassion. *Self and Identity*, 2, 223-250.
- Neff, K. (2009). The role of self-compassion in development: A healthier way to relate to oneself. *Human Development*, 52(4), 211-214.
- Neff, K., Kirkpatrick, K. & Rude, S. (2007). Self-compassion and adaptive psychological functioning. *Journal of Research in Personality*, 41, 139-154.
- Ness, R. & Ellsworth, P. (2009). Evolution, emotions and emotional disorders. *American Psychological Association*, 64(2), 129-139.
- Ness, R. (1989). Evolutionary explanations of emotions. *Human Nature*, 1(3), 261-289.

- Neves, J. (2011). Aptidões individuais e teorias motivacionais. In J. M. Carvalho Ferreira, J. Neves & A. Caetano (Coords.). *Manual de Psicossociologia das Organizações*. (pp. 289-316). Lisboa: Escolar Editora.
- Neves, J. (2011). Aptidões individuais e teorias motivacionais. In J. M. C. Ferreira, J. Neves & A. Caetano Manual de psicossociologia das organizações (Coords.) (pp. 289-316). Lisboa: Escolar Editora.
- Neveu, J. (2007). Jailed resources: Conservation of resources theory as applied to burnout among prison guards. *Journal of Organizational Behavior*, 28(1), 21-42.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill Inc.

## O P

- O'Hara, M. (2009). What is the significance of care work for prison officers? Comparing social care and custodial care. *The Journal of Social Criminology*, 1(1), 90-110.
- Olson, J. M. & Zanna, M. P. (1993). Attitudes and attitude change. *Annual Review of Psychology*, 44, 117-154.
- Ortet-Fabregat, G., Perez, J. & Lewis, R. (1993). Measuring attitudes toward prisoners. A psychometric Assessment. *Criminal Justice and Behavior*, 20(2), 190-198.
- Owen, B. (1985). Race and gender relations among prison workers. *Crime and Delinquency*, 31, 147-159.
- Owen, B. (1988). *The Reproduction of social control: A study of prison workers at San Quentin*. New York: Praeger.
- Owen, S. (2006). Occupational stress among correctional supervisors. *The Prison Journal*, 86(2), 164-181.
- Paboojian, A., & Teske, R. (1997). Pre-service correctional officers: What do they think about treatment? *Journal of Criminal Justice*, 25(5), 425-433.
- Pais-Ribeiro, J. (1994). A importância da qualidade de vida para a Psicologia da Saúde. *Análise Psicológica*, 2-3 (12), 179-191.
- Pais-Ribeiro, J. (2008). *Metodologia de investigação em psicologia da saúde*. (2ª. ed). Porto: Livpsic - Psicologia.
- Paoline, E., Lambert, E., & Hogan, N., (2006). A calm and happy keeper of the keys: the impact of ACA views, relations with coworkers, and policy views on the job stress and job satisfaction of correctional staff. *The Prison Journal*, 86(2), 182-205.
- Parisi, N. (1984). The female correctional officer: Her progress toward and prospects for equality. *The Prison Journal*, 64(1), 92-109.
- Parker, G. (2009). Impact of a mental health training course for correctional officers on a special housing unit. *Psychiatric Services*, 60(5), 640-645.
- Parker, G. (1974). Assessment strategy and the evolution of fighting behaviour. *Journal of theoretical Biology*, 47(1), 223-243.
- Patterson, B. (1992). Job experience and perceived job stress among police, correctional, and probation/parole officers. *Criminal Justice and Behavior*, 19(3), 260-285.

- Penley, L. E. & Gould, S. (1988). Etzioni's model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 9, 43-59.
- Perdigão, A. (2014). A atualidade de Karl Jaspers face a uma psico(pato)logia geral. In J. A. C. Teixeira (Org.), 100 anos da 'psicopatologia geral' de Karl Jaspers: Atas do Colóquio 100 anos da 'psicopatologia geral' de Karl Jaspers (pp. 15-42). Lisboa: Instituto Superior de Psicologia Aplicada.
- Pereira, J. (2011). *Ser guarda prisional. O informal na formação das identidades profissionais dos guardas prisionais*. (Tese de Mestrado não publicada). Universidade do Porto.
- Peretti, P. & Hooker, M. (1976). Social role self perceptions of state prison guards. *Criminal Justice and Behavior*, 3(2), 187-195.
- Pestana, M., & Gageiro, J. (2008). *Análise de dados para as Ciências Sociais: A Complementaridade do SPSS* (5ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo.
- Philliber, S. (1987). Thy brother's keeper: a review of the literature on correctional officers. *Justice Quarterly*, 4(1), 9-37.
- Piersma, H. L. (1994). Unidimensionality of the Brief Symptom Inventory (BSI) in adults and adolescent inpatients. *Journal of Personality Assessment*, 63(2), 338-344.
- Piliavin, I. & Vadum, A. (1968). Reducing discrepancies in professional and custodial perspectives. *Journal of Research in Crime and Delinquency*, 5, 35-43.
- Piliavin, I. (1966). The reduction of custodian-professional conflict in correctional institutions. *Crime and Delinquency*, 12, 125-134.
- Pinto, J. R. & Ferreira, A. A. (1955). *Organização Prisional. (Dec. Lei N.º26:643, de 28 de Maio de 1936). Atualizada e anotada*. Coimbra: Coimbra Editora Lda.
- Plecas, D. B. & Maxim, P. S. (1987). *Correctional officer development study: Recruit survey*. Report prepared for National Headquarters, Correctional Service of Canada.
- Pochard, M. (2010). Les gardiens de prison. *Pouvoirs*, 135, 87-99.
- Pocinho, M. D. & Garcia, J. C. (2008). Impacto psicossocial de la tecnología de información y comunicación (TIC): Tecnoestrés, daños físicos y satisfacción laboral. *Acta Colombiana de Psicología*, 11(2), 127-139.
- Pogrebin, M. & Poole, E. (1997). The sexualized work environment: A look at women jail officers. *Prison Journal*, 77, 41-57.
- 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.
- Pollack, C. & Sigler, R. (1998). Low levels of stress among Canadian correctional officers in the northern region of Ontario – Perception and causal factors. *Journal of Criminal Justice*, 26(2), 117-128.
- Poole, E. & Pogrebin, M. (1988). Deputy sheriffs as jail guards: A study of correctional policy orientations and career phases. *Criminal Justice and Behavior*, 15, 190-209.

- Poole, E. & Regoli, R. (1980a). Examining the impact of professionalism or cynicism, role conflict and work alienation among prison guards. *Criminal Justice Review*, 5, 57-65.
- Poole, E. & Regoli, R. (1980b). Role stress, custody orientation and disciplinary actions: A study of prison guards. *Criminology*, 18(2), 215-226.
- Poole, E. & Regoli, R. (1980c). Work relations and cynicism among prison guards. *Criminology*, 7(3), 303-314.
- Poole, E. & Regoli, R. (1981). Alienation in prison: An examination of the work relations of prison guards. *Criminology*, 19(2), 251-70.
- Portaria N° 118/2013, de 25 de março (Organização interna da Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais), *Diário da República* – 1.ª série, N.º 59, 1848-1854.
- Porter, L., Steers, R., Mowday, R. & Boulian, P. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59 (5), 603-609.
- Prinz, U., Nutzinger, D., Schulz, H., Petermann, F., Braukhaus, C. & Andreas, S. (2013). Comparative psychometric analyses of the SCL-90-R and its short versions in patients with affective disorders. *BioMed Central Psychiatry*, 13, 104-113.
- Przygodzki-Lionet, N. & Noël, Y. (2004). Individu dangereux et situations dangereuses: les représentations sociales de la dangerosité chez les citoyens, les magistrats et les surveillants de prison. *Psychologie Française*, 49, 409–424.

## Q R

- Quick, B. (2003). *The demand-control/support model of job strain, neuroticism and conscientiousness as predictor of job outcomes in juvenile correctional officers*. (Unpublished Doctoral Thesis). Virginia Commonwealth University.
- Rader, N. (2005). Surrendering the solidarity: Considering the relationships among women correctional officers. *Women & Criminal Justice*, 16, 27–42.
- Reagan, S. (2009). Occupational stress amongst prison officers. *The Journal of Social Criminology*, 1(1), 23-54.
- Rego, A. (2003). Comprometimento organizacional e ausência psicológica afinal, quantas dimensões? *Revista de Administração de Empresas*, 43(4), 25-35.
- Regoli, R., Poole, E. & Lotz, R. (1981). An empirical assessment of the effect of professionalism on cynicism among prison guards. *Sociological Spectrum*, 1, 53-65.
- Reid, E. (2013). The rape elimination act (PREA) and the importance of litigation in its enforcement: Holding who rape accountable. *Yale Law Journal*, 122(7), 2084-2097.
- Resende, C. (2008). Normalização. Um conceito-chave na filigrana das dinâmicas prisionais. In I. M. Cunha (Org.) *Aquém e além da prisão. Cruzamentos e perspectivas* (pp. 79-109). Lisboa: 90 Graus Editora.
- Robinson, D., Porporino, F. & Simourd, L. (1992). Staff commitment in the Correctional Service of Canada. Ottawa, Canada: Canada Correctional Service.

- Robinson, D., Porporino, F. & Simourd, L. (1993). The influence of career orientation on support for rehabilitation among correctional staff. *The Prison Journal*, 73(2), 162-177.
- Robinson, D., Porporino, F. & Simourd, L. (1996). Do different occupational groups vary on attitudes and work adjustment in corrections? *Federal Probation*, 60, 45-53.
- Robinson, D., Porporino, F. & Simourd, L. (1997). The influence of educational attainment and job performance of correctional officers. *Crime and Delinquency*, 43, 60-77.
- Rocha, J. (Coord.), Gomes, A., Oliveira, I., Caldeira, B., Miguel, A., Tavares, P. & Silvério, S. (2005). *Entre a reclusão e a liberdade. Estudos penitenciários*, vol. I, Coimbra: Almedina.
- Rodrigues, A. (1999). Consensualismo e Prisão. *Documentação e Direito Comparado*, 78/80, 353-377.
- Rodrigues, A. (2005). Karl Jaspers e a abordagem fenomenológica em psicopatologia. *Revista Latinoamericana de Psicopatologia Fundamental*, 8(4), 754-768.
- Rogers, R. (1991). The effect of educational level on correctional officer job satisfaction. *Journal of Criminal Justice*, 19, 123-137.
- Roseira, A. P. (2014). Do carcereiro ao guarda prisional: (re)configurações sociais de uma profissão. *Configurações*, 13, 69-78.
- Ross, R. (1981). *Prison Guard/Correctional Officer: The Use and Abuse of Human Resources of Prisons*. Toronto: Butterworths.
- Rotily, M., Prudhomme, J., Pardal, M. S., Hariga, F., Iandolo, E., Papadourakis, A. & Moatti, J. P. (2001). Connaissances et attitudes du personnel de surveillance pénitentiaire face au VIH et/ou sida: Une enquête européenne. *Santé Publique*, 13, 325-338.
- Roucek, J. (1935). Sociology of the prison guard. *Sociology and Social Research*, 20, 145-151.
- Ryan, C. (2007). British outpatient norms for the Brief Symptom Inventory. *Psychology and Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 80, 183-191.

## ST

- Sá, C. A. A. (2012). Que processos psicológicos contribuem para a psicopatologia? Relação entre auto-criticismo, fusão cognitiva e evitamento experiencial. (Tese de Mestrado não publicada). Universidade de Coimbra.
- Saari, L. & Judge, T. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management*, 43(4), 395-407.
- Sakellaropoulo, M. & Baldwin, M. (2006). Interpersonal cognition and the relational self: Paving the empirical road for dialogical science. *International Journal for Dialogical Science*, 1(1), 47-66.
- Salancik, G. & Pfeffer, J. (1978). A social information processing approach to job attitudes and task design. *Administrative Science Quarterly*, 23(2), 224-253.
- Salanova, M., Osa, A., Peiró, J. M., Prieto, F. & Sancerni, M. D. (1991). Significado del trabajo en los jóvenes en la transacción e incorporación al mercado laboral. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 44(1), 113-125.

- Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiro, J., & Grau, R. (2000). Desde el burnout al engagement: ¿una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(2), 117-134.
- Santos, M. J. M. (1999). *A sombra e a luz, as prisões do liberalismo*. Lisboa: Afrontamento.
- Savicki, V., Cooley, E. & Gjesvold, J. (2003). Harassment as a predictor of job burnout in correctional officers. *Criminal Justice and Behaviour*, 30(5), 602-619.
- Scarpello, V. & Campbell, J. P. (1983). Job satisfaction: Are all the parts there? *Personnel Psychology*, 36, 577-600.
- Schaufeli, W. & Peeters, M. (2000). Job stress and burnout among correctional officers: A literature review. *International Journal of Stress Management*, 7(1), 19-48.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling* (3<sup>rd</sup> ed.). Mahwah, N.J.: Lawrence Erlbaum Associates.
- Scott, D. (2006). The caretakers of punishment: Prison officer personal authority and the rule of law. *Prison Service Journal*, 168, 14-19.
- Seršić, D. M. (1999). An empirical test of Meyer and Allen's three-component model of organizational commitment in a Croatian context. *Review of Psychology*, 6(1-2), 17-24.
- Shamir, B. & Drory, A. (1981). Some correlates of prison guards' beliefs. *Criminal Justice and Behavior*, 8(2), 233-249.
- Shamir, B., & Drory, A. (1982a). A cross-cultural comparison of prison guards' beliefs regarding the rehabilitation potential of the prisoners, the rehabilitation potential of the prison and their supportive role. *International Journal of Comparative Sociology*, 23, 216-224.
- Shamir, B. & Drory, A. (1982b). Occupational tedium among prison officers. *Criminal Justice and Behavior*, 9, 79-99.
- Shusman, E., Inwald, R. & Landa, B. (1984). Correction officer job performance as predicted by the IPI and the MMPI. A validation and cross-validation study. *Criminal Justice and Behavior*, 11(3), 309-329.
- Silva, R. B. (1998). Para uma análise da satisfação com o trabalho. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 26, 149-178.
- Slate, R., & Vogel, R. (1997). Participative management and correctional personnel: A study of the perceived atmosphere for participation in correctional decision making and its impact on employee stress and thoughts of quitting. *Journal of Criminal Justice*, 25, 397-408.
- Slate, R., Vogel, R. & Johnson, W. (2002). To quit or not to quit: Perceptions of participation in correctional decision making and the impact of organizational stress. *Corrections Management Quarterly*, 5(2), 68-78.
- Smith, H., Applegate, B., Sitren, A. & Springer, N. (2009). The limits of individual control? perceived officer power and probationer compliance. *Journal of Criminal Justice*, 37(3), 241-247
- Smith, R., Milan, M., Wood, L. & McKee, J. (1976). The correctional officer as a behavioral technician. *Criminal Justice and Behavior*, 3(4), 345-60.
- Sotomayor, V. C. & Pombar, J. A. (2005). Un estudio sobre la incidencia del burnout entre los trabajadores del centro penitenciario de Huelva. *Apuntes de Psicología*, 23(2), 151-160.

- Sparks, J. & Bottoms, A. (1995) Legitimacy and order in prisons. *The British Journal of Sociology*, 46 (1), 45-62.
- Spearit (2009). Mental illness in prison: Inmate rehabilitation and correctional officers in crisis. *Berkeley Journal of Criminal Law*, 14, 277-280.
- Spector, P. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. California: Sage Publications.
- Stack, S. & Tsoudis, O. (1997). Suicide risk among correctional officers. A logistic regression analysis. *Archives of Suicide Research*, 3(3), 183-186.
- Stalgaitis, S., Meyers, A. & Krisak, J. (1982). A social learning theory model for reduction of correctional officer stress. *Federal Probation*, 3, 33-41.
- Staudohar, P. (1976). Prison guard labor relations in Ohio. 15(2), 177-190.
- Steenland, K., Levine, A., Sieber, K., Schulte, P. & Aziz, D. (1997). Incidence of tuberculosis infection among New York State Prison employees. *American Journal of Public Health*, 87, 2012-2014.
- Stets, J. & Burke, P. (2014). Social comparison in identity theory. In Z. Krizan & F. X. Gibbons (Eds.), *Communal functions of social comparison* (pp. 39-59). New York: Cambridge University Press.
- Stichman, A. & Gordon, J. (2014). A preliminary investigation of the effect of correctional officers' bases of power on their fear and risk of victimization. *Journal of Crime and Justice*, 37(1), 1-17.
- Stichman, A. (2003). *The sources and impact of inmate perceptions on correctional officer power*. (Unpublished Doctoral Dissertation). University of Cincinnati.
- Stinglhamber, F., Bentein, K. & Vandenberghe, C. (2002). Extension of the three-component model of commitment to five foci. Development of measures and substantive test. *European Journal of Psychological Assessment*, 18 (2), 123-138.
- Stohr, M., Hemmens, C., Kifer, M. & Schoeler, M. (2000). We know it, we just have to do it: Perceptions of ethical work in prisons and jails. *Prison Journal*, 80, 126-150.
- Stohr, M., Hemmens, C., Marsh, R. Barrier, G. & Palhegyi, D. (2000). Can't scale this? The ethical parameters of correctional work. *The Prison Journal*, 80(1), 56-79.
- Stohr, M., Lovrich, N. & Mays, G. (1997). Service versus security focus in training assessment: Testing gender differences among women's jail correctional officers. *Women and Criminal Justice*, 9, 65-85.
- Stohr, M., Lovrich, N. & Wood, M. (1996). Service versus security concerns in contemporary jails: Testing gender differences in training topic assessments. *Journal of Criminal Justice*, 24, 437-448.
- Stohr, M., Lovrich, N., & Wilson, G. (1994). Staff stress in contemporary jails: Assessing problem severity and type of progressive personnel practices. *Journal of Criminal Justice*, 22, 313-327.
- Stohr, M., Self, R., & Lovrich, N. (1992). Staff turnover in new generation jails: An investigation of its causes and preventions. *Journal of Criminal Justice*, 20, 455-478.
- Stotland, E. (1976). Self esteem and violence by guards and state troopers at Attica. *Criminal Justice and Behavior*, 3(1), 85-96.

- Street, D. (1965). The inmate group in custodial and treatment settings. *American Sociological Review*, 30, 40-55.
- Subtil, J. (2000). Maria José Moutinho Santos, A sombra e a luz, as prisões do liberalismo. *Análise Social*, vol. XXXIV (Inverno), N.º 151-152, 763-766.
- Summerlin, Z., Oehme, K., Stern, N. & Valentine, C. (2010). Disparate levels of stress in police and correctional officers: Preliminary evidence from a pilot study on domestic violence. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 20(6), 762-777.
- Sundt, J. L. (2009). Good job or dirty work? Public perceptions of correctional employment. *Federal Probation*, 73(3), 40-72.
- Svenson, L. W., Jarvis, G. K., Campbell, R. L., Holden, R. W., Backs, B. J. & Lagace, D. R. (1995). Past and current drug use among Canadian correctional officers. *Psychological Reports*, 76, 977-978.
- Swenson, D., Waseleski, D. & Hartl, R. (2008). Shift work and correctional officers: effects and strategies for adjustment. *Journal of Correctional Health Care*, 14(4), 299-310.
- Sykes, G. M. (2007). *The society of captives. A study of maximum security prison*. Princeton: Princeton University Press.
- Syr, J. H. (1992). Surveillant de prison: une profession en devenir. *Revue de Science Criminelle et de Droit Pénal Comparé*, 2, 277-292.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L.S. (2013). *Using multivariate statistics* (6<sup>th</sup> ed.), Boston: Pearson.
- Tait, S. (2008). Care and the prison officer: Beyond turnkeys and care bears. *Prison Service Journal*, 180, 3-11.
- Tait, S. (2011). A typology of prison officer approaches to care. *European Journal of Criminology*, 8(6), 440-454.
- Tamayo, A. (2000). Prioridades axiológicas e satisfação no trabalho. *Revista de Administração*, 35(2), 37-47.
- Tartaglino, A. & Safran, D. (1997). A topography of psychiatric disorders among correction officers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 39, 569-573.
- Taxman, F. & Gordon, J. (2009). Do fairness and equity matter? An examination of organizational justice among correctional officers in adult prisons. *Criminal Justice and Behavior*, 36, 695-711.
- Taylor, S., Buunk, B. & Aspinwall, L. (1990). Social comparison, stress and coping. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 16(1), 74-89.
- Tellier, C. & Serin, R. (2001). The role of staff in effective program delivery. In L. L. Motiuk & R. C. Serin (Eds.), *Compendium 2000 on Effective Correctional Programming*. Ottawa: Correctional Service of Canada. Available at [http://www.csc-scc.gc.ca/005/008/compendium/2000/chap\\_21-eng.shtml](http://www.csc-scc.gc.ca/005/008/compendium/2000/chap_21-eng.shtml)
- Teske, R. & Williamson, H. (1979). Correctional officers attitudes toward selected treatment programs. *Criminal Justice and Behavior*, 6(1), 59-66.
- Tewksbury, R. & Collins, S. (2006). Aggression levels among correctional officers. *The Prison Journal*, 86, 327-343.
- Tewksbury, R. & Higgins, G. (2006). Prison staff and work stress: The role of organizational and emotional influences. *American Journal of Criminal Justice*, 30(2), 247-266.

- Tewksbury, R. & Higgins, G. (2006). Examining the effect of emotional dissonance on work stress and satisfaction with supervisors among correctional staff. *Criminal Justice Policy Review*, 17, 290-301.
- Thomas, J. (1972). *The english prison officer since 1850*. London: Routledge and Kegan Paul.
- Thomas, J. (1984). Some aspects of negotiated order, loose coupling and mesostructure in maximum security prisons. *Symbolic Interaction*, 7(2), 213-231.
- Toch, H. & Klofas, J. (1982). Alienation and desire for job enrichment among correctional officers. *Federal Probation*, 46(1), 35-44.
- Toch, H. (1978). Is a correctional officer, by any other name, a screw? *Criminal Justice Review*, 3(2), 19-35.
- Topa, G. & Morales, F. (2005). El síndrome de burnout y sus efectos en la salud: el papel de la ruptura de contrato psicológico en una muestra de funcionarios de prisiones españolas. *Revista Mexicana de Psicología*, 22(2), 481-490.
- Topa, G. & Morales, J. (2005). Determinantes específicos de la satisfacción laboral, el burnout y sus consecuencias para la salud: un estudio exploratorio con funcionarios de prisiones. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 5(1), 73-83.
- Torrão, R. (2012). *Formación, desarrollo profesional y social de la profesión de guardia de prisiones en Portugal*. (Tesis Doctoral no publicada). Universidad de Huelva.
- Tracy, S. J. (2003). Correctional contradiction: A structural approach to addressing officer burnout. *Corrections Today*, 90-95.
- Triplett, R., Mullings, J. & Scarborough, K. (1996). Work-related stress and coping among correctional officers: Implications from organizational literature. *Journal of Criminal Justice*, 24(4), 291-308.
- Triplett, R., Mullings, J. & Scarborough, K. (1999). Examining the effect of work-home conflict on work-related stress among correctional officers. *Journal of Criminal Justice*, 27(4), 371-385.

## U V

- Udechukwu, I. (2009). Correctional officer turnover: Of Maslow's needs hierarchy and Herzberg's motivation theory. *Public Personnel Management*, 38(2), 69-82.
- Vacheret, M. (2002). Relations sociales en milieu carcéral. Une étude des pénitenciers canadiens. *Déviance et Société*, 26(1), 83-104.
- Valente, M. M. G. (2008). *Natureza jurídica do corpo da guarda prisional*. Coimbra: Gráfica Coimbra.
- Valentine, C., Oehme, K. & Martin, A. (2012). Correctional officers and domestic violence: Experiences and attitudes. *Journal of Family Violence*, 29(5), 531-545.
- Vallerant, R., Deshaies, P., Cuerrier, J., Pelletier, L. & Mongeau, C. (1992). Ajzen and Fishbein's theory of reasoned action as applied to moral behavior: A confirmatory analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62(1), 98-109.
- Van Voorhis, P., Cullen, F., Link, B. & Wolfe, N. (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.

- Varão, M. (2013). *Conceções dos guardas prisionais acerca de grupos de reclusos diferenciados pela natureza do crime cometido*. (Tese de Mestrado não publicada). Universidade dos Açores.
- Vartia, M., & Hyyti, J. (2002). Gender difference in workplace bullying among prison officers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(1), 113–126.
- Velando, E., Crespo, T. & Santos, M. J. N. (2005). O compromisso organizacional e as estratégias de gestão de recursos humanos. Lisboa: Universidade de Lisboa, ISEG.
- Velando, E., Crespo, T. & Santos, M. J. N. (2006). Nature and antecedents of organizational commitment: Considerations for human resource management. *Portuguese Journal of Management Studies*, 11 (2), 75-95.
- Veneziano, C. (1984). Occupational stress and the line correctional officer. *Southern Journal of Criminal Justice*, 8, 214-231.
- Vickovic, S. & Griffin, M. (2014). A comparison of line and supervisory officers and the impact of support on commitment to the prison organization. *Criminal Justice Policy Review*, 25, 719-742.
- Vuolo, M. & Kruttschnitt, C. (2008). Prisoners' adjustment, correctional officers and context: The foreground and background of punishment in late modernity. *Law and Society Review*, 42(2), 307-335.

#### W X

- Wahler, C. & Gendreau, P. (1985). Assessing correctional officers. *Federal Probation*, 49(1), 70-74.
- Waiters, S. (1988). Correctional officers' perceptions of powerlessness. *Journal of Crime and Justice*, 11, 47-59.
- Waiters, S. (1991). Alienation and the correctional officer: A multivariate analysis. *American Journal of Criminal Justice*, 16, 50--62.
- Walters, S. (1992). Attitudinal and demographic differences between male and female correctional officers: A study of three Midwestern prisons. *Journal of Offender Rehabilitation*, 18(1-2), 173-189.
- Walters, S. (1993). Gender, job satisfaction, and correctional officers: A comparative analysis. *Justice Professional*, 7, 23– 33.
- Walters, S. (1995). The custody orientation of correctional officers: An international comparison. *International Journal of Comparative and Applied Criminal Justice*, 19, 61–71.
- Ward, L. (1981). Correctional officers today. *Corrections Today*, 43(1), 52-52.
- Ward, R. & Vandergoot, D. (1977). Corrections officers with caseloads. *Offender Rehabilitation*, 2(1), 31-38.
- Watson, A., Thompson, L. & Meade, A. (2007). Measurement invariance of job satisfaction survey across work contexts. Paper presented at the *22nd Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology*, New York.
- Webb, G. & Morris, D. (1978). *Prison Guards: The Culture and Perspective of an Occupational Group*. Austin: Coker Books.
- Webb, G. & Morris, D. (2002). Working as a prison guard. In T. Gray (ed.). *Exploring corrections: A book of readings* (pp. 69–83). Boston: Allyn & Bacon.

- Weekes, J., Pelletier, G. & Beaudette, D. (1995). Correctional officers: How do they perceive sex offenders? *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 39, 55-61.
- Weiss, H. M. & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*, 18, 1-74.
- Wells, J., Minor, K., Angel, E., Matz, A. & Amato, N. (2009). Predictors of job stress among staff in juvenile correctional facilities. *Criminal Justice and Behavior*, 36(3), 245-258.
- White, J., Langer, E., Yariv, L. & Welch, J. (2006). Frequent social comparisons and destructive emotions and behaviors: The dark side of social comparisons. *Journal of Adult Development*, 13(1), 36-44.
- Whitehead, J. & Lindquist, C. (1986). Correctional officer burnout: A path model. *Journal of Research in Crime and Delinquency*, 23(1), 23-42
- Whitehead, J. & Lindquist, C. (1989). Determinants of correctional officers' professional orientation. *Justice Quarterly*, 6(1), 69-87
- Whitehead, J. & Lindquist, C. (1992). Determinants of probation and parole officer professional orientation. *Journal of Criminal Justice*, 20, 13-14.
- Whitehead, J., Lindquist, C. & Klofas, J. (1987). Correctional officer professional orientation: A replication of the Klofas-Toch measure. *Criminal Justice and Behavior*, 14, 468-486
- Wicks, R. (1980). *Guard! Society's professional prisoner*. Houston: Gulf Publications.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.
- Willet, T. (1983). Prison guards in private. *Canadian Journal of Criminology*, 25(1), 1-17.
- Wood, J. V. (1989). Theory and research concerning social comparisons of personal attributes. *Psychological Bulletin*, 106(2), 231-248.
- Woodruff, L. (1993). Occupational stress for correctional personnel. *American Jails*, 7, 15-20.
- Worley, R. & Cheeseman, K. (2006). Guards as embezzlers: the consequences of 'nonshareable' problems in prison settings. *Deviant Behavior*, 27, 203-222.
- Worley, R. & Worley, V. (2013). Games guards play: A self-report study of institutional deviance within the Texas Department of Criminal Justice. *Criminal Justice Studies*, 26, 115-132.
- Worley, R. M. & Worley, V. B. (2011). Guards gone wild: A self-report study of correctional officer misconduct and the effect of institutional deviance on 'care' within the Texas prison system. *Deviant Behavior*, 32 (4), 293-319.
- Worley, R., Marquart, J. & Mullings, J. (2003). Prison guard predators: an analysis of inmates who established inappropriate relationships with prison staff, 1995-1998. *Deviant Behavior*, 24, 175-198.
- Wright, K., & Saylor, W. (1991). Male and female employees' perceptions of prison work: Is there a difference? *Justice Quarterly*, 8(4), 505-524.
- Wright, K., & Saylor, W. (1992). Comparison of perceptions of the environment between minority and nonminority employees of the Federal Prison System. *Journal of Criminal Justice*, 20, 63-71.

- Wright, K., Saylor, W., Gilman, E., & Camp, S. (1997). Job control and occupational outcomes among prison workers. *Justice Quarterly*, 14, 524–546.
- Wright, T. (1993). Correctional employee turnover: A longitudinal study. *Journal of Criminal Justice*, 21, 131–142.
- Wycoff, M., & Skogan, W. (1994). The effect of a community policing management style on officers' attitudes. *Crime and Delinquency*, 40, 371–383.
- Xin, Z. & Chi, L. (2010). Wording effects leads to a controversy over the construct of the social dominance orientation scale. *The Journal of Psychology*, 144(5), 473-488.

## Y Z

- Young, J., & Antonio, M. (2009). Correctional staff attitudes after one year of employment: perceptions of leniency and support for inmate rehabilitation. *Corrections Compendium*, 34(3), 9-17.
- Young, J., Antonio, M. & Wingard, L. (2009). How staff attitude and support for inmate treatment and rehabilitation differs by job category: An evaluation of findings from Pennsylvania's Department of Corrections' employee training curriculum 'Reinforcing Positive Behavior'. *Journal of Criminal Justice*, 37, 435–441.
- Zikmund, V. (2003). Health, well-being, and the quality of life: some psychosomatic reflections. *Neuroendocrinology Letters*, 24(6), 401-403.
- Zimmer, L. (1986). *Women guarding men*. Chicago: University of Chicago Press.
- Zimmer, L. (1987). How women reshape the prison guard role. *Gender and Society*, 1, 415-431.
- Zupan, L. (1986). Gender-related differences in correctional officers' perceptions and attitudes. *Journal of Criminal Justice*, 14(4), 349-361.



## **Anexos**

Instrumentos de medición y Modelos



## **Instrumentos de medición**



**E.A.R.R.**  
**Versão Portuguesa Para Investigação**  
(Gonçalves & Vieira, 2005)

Data: \_\_/\_\_/\_\_

Idade: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ Estado Civil: \_\_\_\_\_

Habilitações Académicas: \_\_\_\_\_ Profissão: \_\_\_\_\_ Anos Serviço: \_\_\_\_\_

Este instrumento de avaliação visa medir as atitudes das pessoas face aos reclusos e à reclusão através de uma lista de afirmações.

Por favor, responda a cada uma das afirmações, com base na seguinte escala, colocando uma cruz no quadradinho correspondente:

- 1-Discordo Profundamente**  
**2-Discordo**  
**3-Indeciso**  
**4-Concordo**  
**5-Concordo Plenamente**

As informações obtidas através deste questionário são anónimas e confidenciais.

	1	2	3	4	5
1. Os reclusos são diferentes da maioria das pessoas					
2. Só poucos reclusos é que são realmente perigosos					
3. Os reclusos nunca mudam					
4. A maioria dos reclusos é vítima das circunstâncias e merece ser ajudada					
5. Os reclusos têm sentimentos como qualquer um de nós					
6. Não é sensato confiar demais num recluso					
7. Gosto de muito reclusos					
8. As más condições prisionais ainda tornam os reclusos piores					
9. Dá ao recluso um dedo e ele toma-te o braço					
10. A maioria dos reclusos é estúpida					
11. Os reclusos precisam de afecto e elogios como qualquer outra pessoa					
12. Não se deve esperar muito de um recluso					
13. Tentar reabilitar os reclusos é perda de tempo e dinheiro					
14. Nunca se sabe quando um recluso está a dizer a verdade					
15. Os reclusos não são melhores nem piores do que as outras pessoas					
16. Deve-se sempre ter cuidado com os reclusos					
17. Em geral, os reclusos atuam conforme pensam					
18. Se respeitares um recluso ele respeitar-te-á					
19. Os reclusos só pensam neles próprios					
20. Há alguns reclusos em quem confiaria inteiramente					
21. Os reclusos dão ouvidos à razão					
22. A maioria dos reclusos é demasiado preguiçosa para ganhar a vida honestamente					
23. Não me importaria de ter um ex-recluso como vizinho					
24. Os reclusos são pessoas francas					
25. Os reclusos estão sempre a tentar aproveitar-se das outras pessoas					
26. Os valores da maioria dos reclusos são mais ou menos os mesmos das outras pessoas					
27. Nunca quererá que uma das minhas filhas ou filhos namorasse com um(a) ex-recluso(a)					
28. A maioria dos reclusos tem capacidade de amar					
29. Os reclusos são completamente imorais					
30. Os reclusos devem ter uma disciplina severa e rígida					
31. Em geral, os reclusos são basicamente más pessoas					
32. A maioria dos reclusos pode ser reabilitada					
33. Alguns reclusos são pessoas bastante simpáticas					
34. Gostaria de ter como parceiros de negócios alguns reclusos					
35. Os reclusos só respeitam a força bruta					
36. Se uma pessoa se comportar bem na prisão deve poder sair em liberdade condicional					

Indique o grau de satisfação ou insatisfação que lhe produz distintos aspetos do seu trabalho, de acordo com a seguinte escala:

- 1- Muito insatisfeito 2-  
Bastante insatisfeito 3-  
Algo insatisfeito  
4- Indiferente  
5- Algo satisfeito  
6- Bastante satisfeito  
7- Muito satisfeito

	Muito insatisfeito	Bastante insatisfeito	Algo insatisfeito	Indiferente	Algo satisfeito	Bastante satisfeito	Muito satisfeito
1. A satisfação que o trabalho produz por si mesmo.							
2. As oportunidades oferecidas pelo seu trabalho para realizar tarefas em que se destaca.							
3. As oportunidades oferecidas pelo seu trabalho para realizar tarefas que gosta.							
4. O salário que recebe.							
5. Os objetivos, metas e índices de produção que deve alcançar.							
6. A limpeza, higiene e saúde do seu local de trabalho.							
7. O ambiente físico e o espaço de que dispõe no seu local de trabalho.							
8. A iluminação do seu local de trabalho.							
9. A ventilação do seu local de trabalho.							
10. A temperatura do seu local de trabalho.							
11. As oportunidades de formação oferecidas pela instituição/empresa.							
12. As oportunidades de progressão profissional.							
13. As relações pessoais com os seus superiores hierárquicos.							
14. A supervisão recebida.							
15. A proximidade e a frequência com que é supervisionado.							
16. A forma como os seus superiores avaliam as suas tarefas							
17. A "igualdade" e a "justiça" no tratamento que recebe da sua instituição/empresa.							
18. O apoio que recebe dos seus superiores hierárquicos.							
19. A capacidade de decidir autonomamente aspetos relativos ao seu trabalho.							
20. A sua participação nas decisões do seu departamento ou secção.							
21. A sua participação nas decisões do seu grupo de trabalho relativas à instituição/empresa.							
22. O grau em que a sua instituição/empresa cumpre a legislação laboral.							
23. A forma como se realiza a negociação relativa a aspetos laborais na sua instituição/empresa.							

**Re: Fwd: Tese Doutoral - pedido de autorização**

1 mensagem

---

joagarcia@msn.com <joagarcia@msn.com>  
Para: dina luis <luisdina1000@gmail.com>

4 de abril de 2015 às 15:45

Cara Dina Luis, informo que tem total autorizacao para utilizar o instrumento abaixo identificado.  
Votos de um bom trabalho.  
Ao dispor e atenciosamente  
Joao Garcia  
PS. Acuse, por favor a rececao deste email.  
Enviado do meu BlackBerry® da tmn

---

**From:** dina luis <luisdina1000@gmail.com>  
**Date:** Sat, 4 Apr 2015 15:26:35 +0100  
**To:** <joagarcia@msn.com>  
**Subject:** Fwd: Tese Doutoral - pedido de autorização

Exm. Sr. Dr. João Costa Garcia

Pela ausência de resposta ao nosso pedido, voltamos a contactá-lo, receosos de que possa não ser este o endereço correto, procederemos a novas diligências na próxima semana.

Conforme indicação da Prof. Dr. Margarida Pocinho, Dina Maria Cardoso Luís, vem junto de V/ Exa. confirmar a autoria da versão portuguesa do "**Questionário de Satisfação no Trabalho – S20/23**" (Pocinho & Garcia, 2008) e, bem assim, saber da possibilidade de utilização do referido instrumento de medida, no estudo do Guarda Prisional português, no âmbito da tese doutoral em Psicologia Social na Universidade de Salamanca, sujeita à orientação da Professora Doutora Maria Concepción Antón Rubio e co-orientação do Professor Doutor Rui Abrunhosa Gonçalves (Universidade do Minho).

Sem outro assunto aguardamos a Vossa resposta.

Atenciosamente,

Dina Luís  
Técnica Superior do Ministério da Justiça  
Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais  
Equipa do Baixo Vouga Aveiro

## ECO-ANC

Allen &amp; Meyer, 1997

Tradução e Adaptação: Martins, 2008

**Instruções:** Tendo em conta o que sente pessoalmente em relação à instituição onde trabalha atualmente, indique o grau com que concorda ou discorda de cada uma das seguintes afirmações, assinalando uma das sete possíveis alternativas.

	Discordo totalmente	Discordo moderadamente	Discordo ligeiramente	Não discordo nem concordo	Concordo ligeiramente	Concordo moderadamente	Concordo totalmente
1. Esta instituição tem muito significado pessoal para mim.							
2. Não tenho um grande sentimento de pertença para com esta instituição.							
3. Gostaria muito de desenvolver o resto da minha carreira nesta instituição.							
4. Mesmo sendo vantajoso para mim, não acho que fosse correto deixar a minha instituição agora.							
5. Não deixaria a minha instituição neste momento porque me sinto obrigado/a para com as pessoas que nela trabalham.							
6. Sinto mesmo os problemas desta instituição como meus.							
7. Uma das poucas consequências negativas de deixar esta instituição seria a falta de alternativas disponíveis.							
8. Uma das maiores razões para eu continuar a trabalhar nesta instituição é que sair irá requerer um sacrifício pessoal muito considerável (outra instituição poderia não oferecer todos os benefícios que tenho aqui).							
9. Não me sinto ligado/a a esta instituição.							
10. Devo muito a esta instituição.							
11. Esta instituição merece a minha lealdade.							
12. Não sinto qualquer instituição de permanecer com o meu empregador atual.							
13. Seria muito difícil deixar esta instituição agora, mesmo se eu quisesse.							
14. Sinto que tenho muito poucas opções para considerar sair desta instituição.							
15. Se já não tivesse dado tanto de mim a esta instituição, consideraria trabalhar noutro sítio.							
16. Não me sinto como fazendo "parte da família" nesta instituição.							
17. Sentir-me-ia culpado/a se deixasse a minha instituição agora.							
18. Neste momento, permanecer na minha instituição é uma questão tanto de necessidade, como de vontade.							
19. Demasiadas coisas na minha vida seriam "abaladas" se eu decidisse sair da minha instituição agora.							

**Re: Tese Doutoral - pedido de autorização**

1 mensagem

**Helena Martins** <helenagmartins@gmail.com>

18 de março de 2015 às 19:03

Para: dina luis &lt;luisdina1000@gmail.com&gt;

Cc: Teresa Rebelo &lt;tereabelo@fpce.uc.pt&gt;

Boa noite, Dina,

Confirmando a autoria da versão portuguesa do instrumento “Escala de Compromisso Organizacional – ECO-ANC”, do original de Meyer & Allen (1997).

Acrescento a minha disponibilidade para discutir quaisquer questões que considere pertinentes no que se refere quer ao construto quer ao instrumento, uma vez que tenho continuado a trabalhar com a escala - e partilho que teria muito interesse em saber os seus resultados quando tiver desenvolvido o seu trabalho, se tiver interesse também em partilhar os mesmos.

Com os melhores cumprimentos e votos de muito sucesso,

Helena Martins

2015-03-18 18:58 GMT+00:00 dina luis &lt;luisdina1000@gmail.com&gt;:

Exma. Sra.

Professora Doutora Helena Martins

Dina Maria Cardoso Luís, vem junto de V/ Exa. confirmar a autoria da versão portuguesa das “Escala de Compromisso Organizacional – ECO-ANC” (Martins et al., 2008) e, bem assim, saber da possibilidade de utilização do referido instrumento de medida, no estudo do Guarda Prisional português, no âmbito da tese doutoral em Psicologia Social na Universidade de Salamanca, sujeita à orientação da Professora Doutora Maria Concepción Antón Rubio e co-orientação do Professor Doutor Rui Abrunhosa Gonçalves (Universidade do Minho).

Sem outro assunto aguardamos a Vossa resposta.

Atenciosamente,

Dina Luís  
Técnica Superior do Ministério da Justiça  
Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais  
Equipa do Baixo Vouga Aveiro

## FSCRS

(Gilbert et al., 2004)

(Tradução e adaptação: Castilho, P., & Pinto Gouveia, J., 2005)

**Instruções:** Quando as coisas correm mal nas nossas vidas ou não estão a funcionar como queríamos e sentimos que podíamos ter feito melhor temos, por vezes, pensamentos e sentimentos negativos e auto-críticos. Estes podem tomar a forma de sentimentos de desvalorização, inutilidade, inferioridade, etc. No entanto, as pessoas podem, também, tentar auto-tranquilizarem-se, ou auto-encorajarem-se. Estão descritos em baixo um conjunto de pensamentos ou sentimentos que as pessoas por vezes têm. Leia cuidadosamente cada um dos pensamentos/sentimentos e assinale com uma cruz aquela que melhor descreve o quanto esse pensamento/sentimento se aplica a si (é verdadeiro no seu caso). Para isso utilize a seguinte escala de resposta.

Não sou assim      Sou um pouco assim      Sou moderadamente assim      Sou bastante assim      Sou extremamente assim

0                      1                      2                      3                      4

### Quando as coisas correm mal:

	0	1	2	3	4
1. Desaponto-me facilmente comigo mesmo/a.					
2. Há uma parte de mim que me inferioriza.					
3. Sou capaz de lembrar a mim mesmo/a das minhas coisas positivas.					
4. Tenho dificuldade em controlar a minha raiva e frustração comigo mesmo/a.					
5. Perdooo-me facilmente.					
6. Há uma parte de mim que sente que não é suficientemente boa.					
7. Sinto-me derrotado/a pelos meus pensamentos autocríticos.					
8. Continuo a gostar de quem eu sou.					
9. Fico tão zangado/a comigo mesmo/a que quero magoar-me ou fazer mal a mim mesmo/a.					
10. Tenho um sentimento de nojo por mim mesmo/a.					
11. Continuo a sentir que posso ser amado/a e que ainda sou aceitável.					
12. Deixo de me importar comigo mesmo/a.					
13. É-me fácil gostar de mim mesmo/a.					
14. Lembro-me e penso muito nos meus fracassos.					
15. Chamo nomes a mim mesmo/a.					
16. Sou carinhoso/a e cuido de mim mesmo.					
17. Não consigo aceitar fracassos e contratempos sem me sentir inadequado/a.					
18. Penso que mereço o meu autocríticismo.					
19. Sou capaz de cuidar e preocupar-me comigo mesmo/a.					
20. Há uma parte de mim que se quer libertar dos aspetos de que não gosta.					
21. Encorajo-me a mim mesmo/a em relação ao futuro.					
22. Não gosto de ser como sou.					

**Re: Fwd: Tese Doutoral - pedido de autorização**

1 mensagem

**José Gouveia** <jpgouveia@fpce.uc.pt>  
Para: dina luis <luisdina1000@gmail.com>

25 de março de 2015 às 16:39

Cara Dina

Tenho muito gosto e autorizo que utilize a versão portuguesa da “Escala das Formas do Autocriticismo e Autotranquilização – FCSR”.

Saudações

José Pinto Gouveia

Em 2015-03-22 18:00, dina luis escreveu:

----- Mensagem encaminhada -----

De: **dina luis** <luisdina1000@gmail.com>

Data: 18 de março de 2015 às 19:15

Assunto: Fwd: Tese Doutoral - pedido de autorização

Para: [jpgouveia@fpce.uc.pt](mailto:jpgouveia@fpce.uc.pt)

Exm. Sr.

Professor Doutor Pinto Gouveia

Dina Maria Cardoso Luís, vem novamente junto de V/ Exa. confirmar a autoria da versão portuguesa da “Escala das Formas do Autocriticismo e Autotranquilização – FCSR” (Castilho Pinto Gouveia, 2005) e, bem assim, saber da possibilidade de utilização do referido instrumento de medida, no estudo do Guarda Prisional português, no âmbito da tese doutoral em Psicologia Social na Universidade de Salamanca, sujeita à orientação da Professora Doutora Maria Concepción Antón Rubio e co-orientação do Professor Doutor R. Abrunhosa Gonçalves (Universidade do Minho).

Sem outro assunto aguardamos a Vossa resposta.

## ECS

(Allan & Gilbert, 1995)  
(Tradução e Adaptação: Gato, 2003)

---

**Instruções:** Gostaríamos de saber como se compara com os outros. Por favor, assinale com um círculo o número que, em cada linha, melhor traduz a forma como se sente no relacionamento com as outras pessoas.

---

*No relacionamento com os outros, sinto-me:*

Inferior 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Superior

---

Incompetente 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Mais Competente

---

Antipático 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Mais Simpático

---

Rejeitado 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Aceite

---

Diferente 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Igual

---

Sem talento 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Mais talentoso

---

Mais fraco 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Mais forte

---

Inseguro 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Mais seguro

---

Indesejável 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Mais desejável

---

Não atraente 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Mais atraente

---

Um desajustado 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Um ajustado

**Re: Tese Doutoral - pedido de autorização**

1 mensagem

**Jorge Gato** <p4788@ulp.pt>  
Para: dina luis <luisdina1000@gmail.com>

19 de março de 2015 às 13:03

Cara Dina,

Concedo autorização,

Votos de bom trabalho.

Melhores cumprimentos,

Jorge Gato

No dia 18 de março de 2015 às 19:12, dina luis <luisdina1000@gmail.com> escreveu:

Exm. Sr.

Professor Doutor Jorge Gato

Dina Maria Cardoso Luís, vem junto de V/ Exa. confirmar (para formalização do pedido) a autoria da versão portuguesa da “**Escala de Comparação Social – ECS**” (Gato, 2003) e, bem assim, saber da possibilidade de utilização do referido instrumento de medida, no estudo do Guarda Prisional português, no âmbito da tese doutoral em Psicologia Social na Universidade de Salamanca, sujeita à orientação da Professora Doutora Maria Concepción Antón Rubio e co-orientação do Professor Doutor Rui Abrunhosa Gonçalves (Universidade do Minho).

Sem outro assunto aguardamos a Vossa resposta.

Atenciosamente,

Dina Luís  
Técnica Superior do Ministério da Justiça  
Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais  
Equipa do Baixo Vouga Aveiro

**BSI**

L.R. Derogatis, 1993; Versão: M.C. Canavarro, 1995

A seguir encontra-se uma lista de problemas ou sintomas que por vezes as pessoas apresentam. Assinale, num dos espaços à direita de cada sintoma, aquele que melhor descreve o GRAU EM QUE CADA PROBLEMA O INCOMODOU DURANTE A ÚLTIMA SEMANA. Para cada problema ou sintoma marque apenas um espaço com uma cruz. Não deixe nenhuma pergunta por responder.

<b>Em que medida foi incomodado pelos seguintes sintomas:</b>	<b>Nunca</b>	<b>Poucas vezes</b>	<b>Algumas vezes</b>	<b>Muitas vezes</b>	<b>Muitíssimas vezes</b>
1. Nervosismo ou tensão interior	<input type="checkbox"/>				
2. Desmaios ou tonturas	<input type="checkbox"/>				
3. Ter a impressão que as outras pessoas podem controlar os seus pensamentos	<input type="checkbox"/>				
4. Ter a ideia que os outros são culpados pela maioria dos seus problemas	<input type="checkbox"/>				
5. Dificuldade em se lembrar de coisas passadas ou recentes	<input type="checkbox"/>				
6. Aborrecer-se ou irritar-se facilmente	<input type="checkbox"/>				
7. Dores sobre o coração ou no peito	<input type="checkbox"/>				
8. Medo na rua ou praças públicas	<input type="checkbox"/>				
9. Pensamentos de acabar com a vida	<input type="checkbox"/>				
10. Sentir que não pode confiar na maioria das pessoas	<input type="checkbox"/>				
11. Perder o apetite	<input type="checkbox"/>				
12. Ter um medo súbito sem razão para isso	<input type="checkbox"/>				
13. Ter impulsos que não se podem controlar	<input type="checkbox"/>				
14. Sentir-se sozinho mesmo quando está com mais pessoas	<input type="checkbox"/>				
15. Dificuldade em fazer qualquer trabalho	<input type="checkbox"/>				
16. Sentir-se sozinho	<input type="checkbox"/>				
17. Sentir-se triste	<input type="checkbox"/>				
18. Não ter interesse por nada	<input type="checkbox"/>				
19. Sentir-se atemorizado	<input type="checkbox"/>				
20. Sentir-se facilmente ofendido nos seus sentimentos	<input type="checkbox"/>				
21. Sentir que as outras pessoas não são amigas ou não gostam de si	<input type="checkbox"/>				
22. Sentir-se inferior aos outros	<input type="checkbox"/>				
23. Vontade de vomitar ou mal-estar do estômago	<input type="checkbox"/>				
24. Impressão de que os outros o costumam observar ou falar de si	<input type="checkbox"/>				
25. Dificuldade em adormecer	<input type="checkbox"/>				
26. Sentir necessidade de verificar várias vezes o que faz	<input type="checkbox"/>				

<b>Em que medida foi incomodado pelos seguintes sintomas:</b>	<b>Nunca</b>	<b>Poucas vezes</b>	<b>Algumas vezes</b>	<b>Muitas vezes</b>	<b>Muitíssimas vezes</b>
27. Dificuldade em tomar decisões	<input type="checkbox"/>				
28. Medo de viajar de autocarro, de comboio ou de metro	<input type="checkbox"/>				
29. Sensação de que lhe falta o ar	<input type="checkbox"/>				
30. Calafrios ou afrontamentos	<input type="checkbox"/>				
31. Ter de evitar certas coisas, lugares ou actividades por lhe causarem medo	<input type="checkbox"/>				
32. Sensação de vazio na cabeça	<input type="checkbox"/>				
33. Sensação de anestesia (encorticiamento ou formigueiro) no corpo	<input type="checkbox"/>				
34. Ter a ideia que deveria ser castigado pelos seus pecados	<input type="checkbox"/>				
35. Sentir-se sem esperança perante o futuro	<input type="checkbox"/>				
36. Ter dificuldade em se concentrar	<input type="checkbox"/>				
37. Falta de forças em partes do corpo	<input type="checkbox"/>				
38. Sentir-se em estado de tensão ou aflição	<input type="checkbox"/>				
39. Pensamentos sobre a morte ou que vai morrer	<input type="checkbox"/>				
40. Ter impulsos de bater, ofender ou ferir alguém	<input type="checkbox"/>				
41. Ter vontade de destruir ou partir coisas	<input type="checkbox"/>				
42. Sentir-se embaraçado junto de outras pessoas	<input type="checkbox"/>				
43. Sentir-se mal no meio das multidões como lojas, cinemas ou assembleias	<input type="checkbox"/>				
44. Grande dificuldade em sentir-se "próximo" de outra pessoa	<input type="checkbox"/>				
45. Ter ataques de terror ou pânico	<input type="checkbox"/>				
46. Entrar facilmente em discussão	<input type="checkbox"/>				
47. Sentir-se nervoso quando tem que ficar sozinho	<input type="checkbox"/>				
48. Sentir que as outras pessoas não dão o devido valor ao seu trabalho ou às suas capacidades	<input type="checkbox"/>				
49. Sentir-se tão desassossegado que não consegue manter-se sentado quieto	<input type="checkbox"/>				
50. Sentir que não tem valor	<input type="checkbox"/>				
51. A impressão de que, se deixasse, as outras pessoas se aproveitariam de si	<input type="checkbox"/>				
52. Ter sentimentos de culpa	<input type="checkbox"/>				
53. Ter a impressão de que alguma coisa não regula bem na sua cabeça	<input type="checkbox"/>				

**RE: Tese Doutoral - pedido de autorização**

1 mensagem

Ana Rita Martins <anaritam4\_4@hotmail.com>  
Para: dina luis <luisdina1000@gmail.com>

24 de março de 2015 às 16:46

Cara Dra. Dina Luís,

Está autorizada a utilizar a versão portuguesa do BSI (Canavarro, M. C., 1997), a qual se envia em anexo.

Para conhecer dados relativos a procedimentos de passagem e cotação, bem como informações sobre as características psicométricas do instrumento, deve consultar a bibliografia indicada na nossa página web <http://gaius.fpce.uc.pt/saude/bsi.htm>, bem como capítulo de livro que também anexo ao presente email.

Com os melhores cumprimentos,

Ana Rita Martins

(P'la Prof. Cristina Canavarro)

---

Date: Tue, 24 Mar 2015 14:57:04 +0000  
Subject: Re: Tese Doutoral - pedido de autorização  
From: [luisdina1000@gmail.com](mailto:luisdina1000@gmail.com)  
To: [anaritam4\\_4@hotmail.com](mailto:anaritam4_4@hotmail.com)

Conforme V/ indicação, preenchi e anexo o formulario pretendido.  
Aguardando a V/ resposta.

Atentamente.  
Dina Luis

No dia 24 de março de 2015 às 12:00, Ana Rita Martins <[anaritam4\\_4@hotmail.com](mailto:anaritam4_4@hotmail.com)> escreveu:

Caro Dra. Dina Luís,

Em nome da Professora Doutora Cristina Canavarro, e na sequência do seu pedido, convido-a a visitar a nossa página web <http://gaius.fpce.uc.pt/saude/bsi.htm> e a preencher o formulário que nela se encontra relativo à utilização do instrumentos de avaliação BSI. Depois de devidamente preenchido, deverá enviar o formulário para o presente endereço de correio eletrónico, para que lhe possa encaminhar o instrumento, bem como as respetivas informações e capítulo.

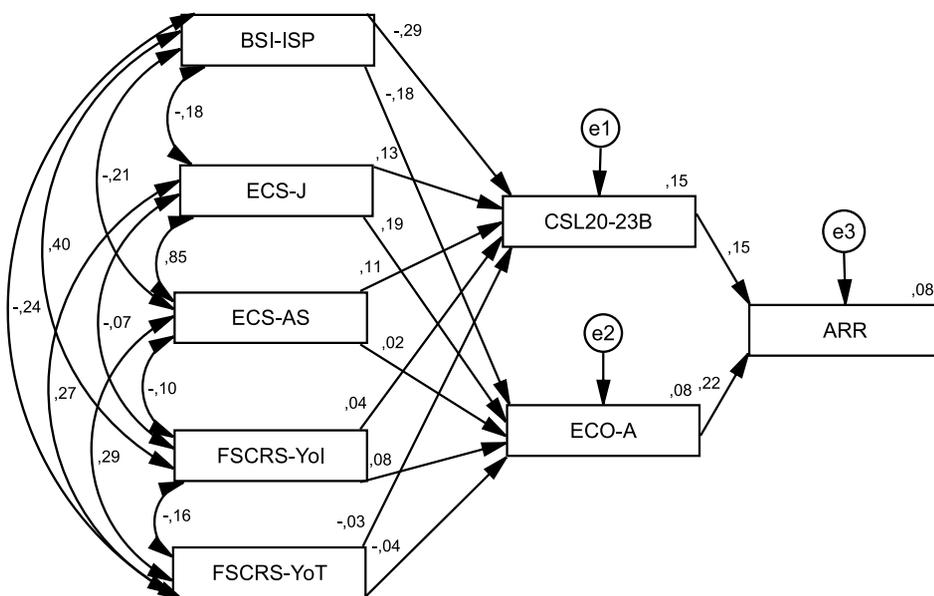
Aguardando o seu contacto, subscrevo-me com os melhores cumprimentos,  
Ana Rita Martins

## **Modelos provados**

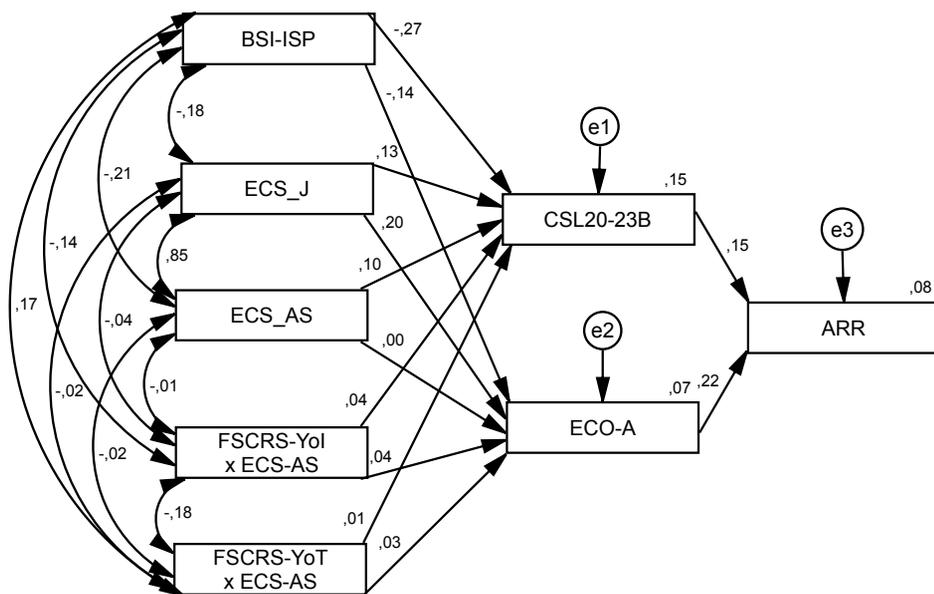
Refiérase que son inferidas en los siguientes modelos las dimensiones que se revelaran significativas en la regresión jerárquica.

**1º) Los efectos de las variables psicosociales en las actitudes, mediados por las variables organizacionales (explica 8% de las Actitudes)**

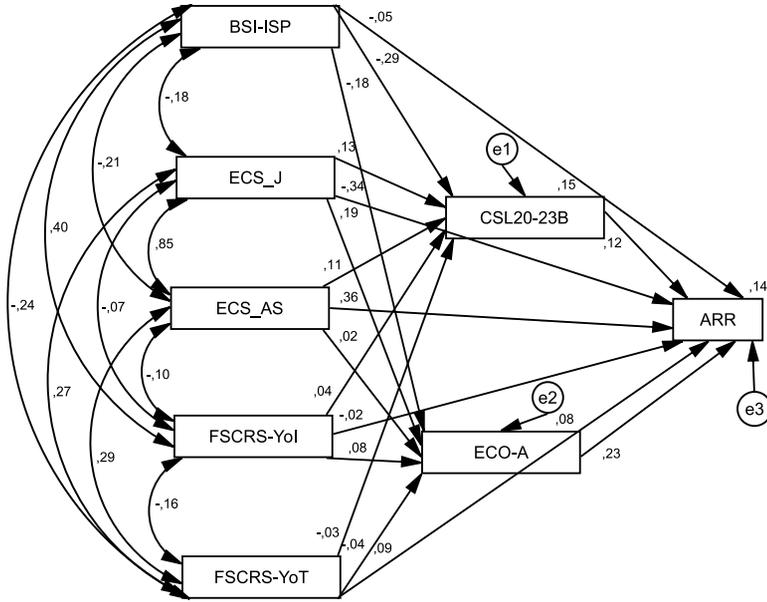
222



**2º) Los efectos de las variables psicosociales y moderadoras en las actitudes, mediados por las variables organizacionales (explica 8% de las Actitudes)**



**3º) Los efectos directos de las variables psicosociales en las actitudes y los efectos de las variables psicosociales mediados por las variables organizacionales (explica 14% de las Actitudes)**



**4º) Los efectos directos de las variables organizacionales en las actitudes y los efectos de las variables organizacionales mediados por las variables psicosociales (explica 28% de las Actitudes)**

