

## ***Actitudes del personal laboral penitenciario hacia la intervención e inserción social de los reclusos***

***M<sup>a</sup>. del Pilar MORENO JIMÉNEZ***  
*Universidad de Málaga*

### ***Resumen***

El trabajo expuesto forma parte de una investigación e intervención realizadas en un centro penitenciario y cuyos objetivos generales se centran en la mejora de la calidad de vida de presos drogodependientes; dicha intervención, realizada durante tres años, fue un marco idóneo para conocer las opiniones del personal penitenciario, situación que se ha aprovechado para llevar a cabo el presente estudio. A través de entrevistas escritas y anónimas, se recogen datos de una muestra de trabajadores del centro penitenciario. Los resultados reflejan las críticas que el personal laboral realiza de la institución donde trabaja. Asimismo, se conoce la escasa confianza que estas personas tienen en la posibilidad de cambio conductual de los presos; el personal laboral manifiesta una visión negativa sobre lo que los presos pueden aprender en una cárcel y sobre las posibilidades de reinserción. Al final del artículo se presentan algunas reflexiones que inciden en la importancia de las expectativas y el trabajo del personal para obtener algunos resultados positivos durante el periodo de reclusión.

***Palabras clave:*** reclusos, personal penitenciario, prisión, actitudes.

### ***Abstract***

Work presented here is part of an intervention and research project carried out in a prison with the general objectives of improving the quality of life of drug dependent inmates. The project, lasting three years, was an ideal setting for studying the opinions of the prison personnel. Using written and anonymous questionnaires, data from a sample of employees was gathered. Results reflect personnel's criticism of the institution, as well as a lack of confidence in the possibility of any behavioural change in inmates. They show a negative vision of what prisoners can learn in an institution and of the chances of social insertion. The article ends with some reflections about the importance of prison personnel's expectations and work in order to achieve positive results during imprisonment.

***Key words:*** prisoners, penitentiary personnel, prisons, attitudes.

Son abundantes los estudios acerca de la delincuencia, acerca de las personas que cometen delitos y sobre las instituciones penitenciarias. Sin embargo, son escasos los estudios realizados sobre las actitudes que poseen, en relación a los reclusos, las personas que se encuentran en la *otra orilla* de la realidad penitenciaria: el personal laboral de la institución.

Las características del personal penitenciario, la motivación para realizar este trabajo, su satisfacción con el mismo y, especialmente, sus actitudes hacia los reclusos, son aspectos poco estudiados e investigados, quizás por el difícil acceso y la falta de confianza en los profesionales que pueden entrevistarlos.

Respecto a la motivación para trabajar en prisiones, especialmente en el caso del personal de vigilancia, la más frecuente es la obtención de un puesto fijo de trabajo, sin que existan motivos especiales hacia la población reclusa -ni en positivo ni en negativo-. Esta búsqueda de seguridad en el empleo es común con otras profesiones como la de policía (Jiménez Burillo, 1986). A pesar de que este empleo fijo se logra, es frecuente que el lugar de trabajo cambie de una provincia a otra.

Los estudios coinciden en mostrar la tensión laboral o el alto nivel de estrés ocupacional entre los profesionales, tanto hombres como mujeres, de los centros penitenciarios (Dollard y Winefield, 1998; Hurs y Hurst, 1997).

El personal de prisiones se encuentra con dos objetivos difícilmente compatibles: vigilar al preso y rehabilitarlo. Por un lado se le pide al funcionario que proteja a la sociedad de los delincuentes, convirtiéndose en el "verdugo" que hace cumplir el castigo asignado por las instituciones judiciales y, por otro lado, su objetivo teórico es el de reeducar y preparar al preso para su salida a la calle.

Respecto a la relación entre presos y funcionarios, se puede afirmar que esta relación se basa en la desconfianza mutua; por un lado el funcionario piensa que el interno le pretende engañar continuamente y, por otro lado, el preso ve al trabajador como represor de todas sus actividades (Hernández, 1985). Esta asignación de papeles impide el establecimiento de una relación positiva entre ambos colectivos.

La relación del recluso con el personal es contradictoria: el preso vive del lado de los compañeros, pero depende de los funcionarios para obtener beneficios entre los que se encuentran los permisos, la oferta de actividades o escapar de posibles sanciones.

Caballero (1986) se refiere a diferentes estudios realizados por otros autores en los que se confirma que la actitud de los presos respecto a funcionarios de vigilancia en su conjunto, es negativa; sin embargo, los presos no tendrían esta visión negativa respecto a funcionarios concretos y conocidos.

Las discusiones entre presos y entre presos y funcionarios son fenómenos diferentes, las primeras se relacionan con variables estructurales e interpersonales; las segundas se relacionan con que los presos ven a los trabajadores como una amenaza física para ellos (Patrick, 1998).

De todas formas, entre los funcionarios o personal laboral penitenciario existe una clara distinción, realizada por los presos y observada durante la investigación. Por un lado, se encuentra el personal de vigilancia, que es conocido por los presos como "los funcionarios" (encargados de cerrar y abrir puertas, hacer recuento de presos, vigilar las ilegalidades, etc.). Son los más visiblemente considerados *verdugos* que ejecutan la orden de castigar al delincuente, encerrándolo y excluyéndolo socialmente. En otro plano está el resto del personal que tiene

contacto directo con los presos: educadores, servicio médico, maestros y, a veces, otros profesionales como los psicólogos. Ante ellos hay posturas ambivalentes: se les ve como personas que pueden prestar ayuda al preso ya que son los intermediarios entre la dirección del centro y ellos, son los que realizan actividades educativas, de ocupación del tiempo libre, o son los que ofrecen servicio sanitario y psicológico. Sin embargo, siguen perteneciendo a la institución y también poseen capacidad punitiva. En un tercer grupo se incluiría a los trabajadores con los que apenas mantienen relación pero conocen el poder de decisión sobre su vida penitenciaria: director de la cárcel, subdirectores, criminólogo, sociólogo, y otras personas del equipo técnico que pertenecen a las denominadas Juntas de Tratamiento o de Régimen, los cuales pueden decidir sobre la concesión de un permiso, libertad condicional, comunicaciones, regresión de grado, traslado a otras prisiones, etc.

A nivel institucional, cuanto mayor sea la importancia concedida a la vigilancia, menores serán las posibilidades de tratamiento. Esta realidad se tiene en cuenta en la creación de nuevas prisiones o en las que se crearon con ideas renovadoras, como el centro penitenciario en el que tiene lugar esta investigación, donde se intenta minimizar la vigilancia y presión para fomentar los tratamientos. Este objetivo, sin embargo, no siempre se cumple, debido a factores de diversa índole: la ideología de los funcionarios que no se creen o no pretenden la reeducación, problemas como el hacinamiento y otras dificultades ajenas a los objetivos de rehabilitación.

El trabajo que se expone forma parte de una investigación e intervención realizadas en un centro penitenciario cuyos objetivos

generales se centran en la mejora de la calidad de vida de presos drogodependientes; dicha intervención, realizada durante tres años, fue un marco idóneo para conocer las opiniones del personal penitenciario, situación que se ha aprovechado para llevar a cabo el presente estudio. Opiniones y características del personal penitenciario se tratarán concretamente en el análisis de datos obtenidos en esta investigación.

Para contextualizar los datos que se muestran a continuación, se describe brevemente el centro penitenciario al que pertenece el personal laboral. Se trata de una prisión bien dotada a nivel de infraestructura, apreciándose peculiaridades respecto a otras prisiones: existencia de césped, dos piscinas y celdas reunidas en seis módulos, cada uno de los cuales tiene tres submódulos. En cuanto al tratamiento, es un centro penitenciario donde prima la formación escolar y posee algunas actividades deportivas y culturales.

La población reclusa está formada por hombres y mujeres, de 16 a 25 años, que se encuentran físicamente separados. En cuanto al número de reclusos, se ha pasado de 408 presos (187 mujeres y 221 hombres) en junio de 1992 a 684 en agosto de 1994 (282 mujeres y 402 hombres).

## **Método**

### **Muestra**

La muestra inicial es de 47 personas, tomadas al azar de diferentes puestos laborales. De este número de trabajadores, 5 no han devuelto el cuestionario y 9 se han negado a contestarlo, quedando así una muestra de 33 personas, cuyas características son las que se muestran en la tabla 1.

Tabla 1. Características de la muestra.

Sexo	Hombres:	54,5%
	Mujeres:	36,3%
	No contesta:	9,2%
Edad	$\bar{X}$ = 33 años	
Nivel de estudios	COU:	21,2%
	Diplomados:	21,2%
	Licenciados:	27,3%
	No contesta:	30,3%
Puesto laboral	Vigilantes:	36,4%
	Maestros:	21,2%
	Administración:	18,2%
	Sanitarios:	12,1%
	Educadores:	9,1%
Experiencia	Años de experiencia laboral: $\bar{X}$ = 8,7 años	

La media de experiencia laboral en centros penitenciarios es de casi 9 años (8,7), apreciándose una gran movilidad laboral, ya que solo el 12% no ha trabajado en otra prisión, mientras que el 88% ha estado al menos en otro centro penitenciario. De estos últimos, el 54,5% ha trabajado en otros dos o más centros diferentes.

### Instrumentos

Se ha elaborado una entrevista escrita donde se recogen, en la primera parte, los datos demográficos que han servido para describir la muestra; en una segunda parte, se realizan preguntas abiertas sobre la opinión y actitudes hacia determinados aspectos de la población reclusa (tabla 2).

### Resultados

Tras la obtención de información a través de entrevistas escritas se ha distribuido esta información en categorías y se ha contabilizado el número de personas que ha respondido según cada categoría. Los datos se expresan en porcentajes.

Tabla 2. Contenidos de la entrevista.

1. Datos demográficos:
1.1. Datos personales: edad, sexo y estudios realizados.
1.2. Datos laborales y profesionales: puesto laboral que ocupa, experiencia laboral en prisiones y número de centros en los que ha prestado sus servicios.
2. Actitudes hacia su trabajo y diferentes aspectos de las prisiones:
2.1. Motivación para trabajar en una institución penitenciaria.
2.2. Diferencias que el personal aprecia entre esta y otras cárceles.
2.3. Opinión sobre los presos y los programas que se realizan dentro de la institución.
2.4. Posibilidad de inserción sociolaboral de los reclusos.
2.5. Relación que mantienen con los internos y con sus compañeros de trabajo.

A continuación se expone cada pregunta del cuestionario con las conclusiones obtenidas en el análisis de las aportaciones realizadas en las entrevistas. Como puede apreciarse algunas categorías de respuestas no son excluyentes, ya que las preguntas son abiertas y algún sujeto ha expuesto opiniones diferentes.

*Motivación para trabajar en prisión.* En primer lugar, y coincidiendo con las referencias bibliográficas, el personal expresa que la principal motivación para trabajar en este tipo de instituciones es lograr un empleo fijo.

*¿Existen diferencias entre este centro penitenciario y otros?* De las personas entrevistadas, cuatro no han trabajado en otro centro penitenciario por lo que no pueden conocer la existencia o no de diferencias entre ésta y otras prisiones. De los que sí poseen experiencia en varios centros, el 93,1% piensa que en la prisión donde se lleva a cabo este programa existen características diferentes del resto.

Las principales cuestiones respecto al régimen se refieren a que este centro es más tolerante y flexible, con disciplina más suave que el resto de las cárceles españolas.

Respecto al tratamiento general que se realiza en la prisión, precisamente por esa flexibilidad mencionada, las opiniones se dividen por igual entre considerarlo más positivo o más negativo que en el resto. Los *positivos* dicen que esta prisión está especializada en el tratamiento y existe más personal especializado en las intervenciones psicoeducativas. Los más *negativos* exponen, precisamente, esta cuestión como problemática: el personal no está especializado, existen conflictos entre la disciplina y el tratamiento.

En cuanto a las diferencias generales, se hace referencia a la arquitectura y la dinámica general: existencia de espacios verdes, la población penitenciaria es mixta (aunque físicamente separada) e imagen de *centro ideal* que, por otra parte, no es real, según los trabajadores.

#### *¿Aprenden cosas positivas los presos?*

La mitad de las opiniones se dividen entre la afirmación y la negación ante esta pregunta. Entre las cosas positivas que aprenden los presos se citan las clases académicas, la formación y talleres; sin embargo se reconoce que estas cuestiones aprendidas son inútiles para la vida en libertad. Con el concepto de inútil hacen referencia a que se enseñan conocimientos que no van a posibilitar la incorporación al mundo laboral. Las principales actividades se centran en la ocupación del tiempo libre y no en la enseñanza de profesiones que faciliten la adquisición de un puesto laboral cuando finalicen el cumplimiento de la condena impuesta.

Otros trabajadores afirman que se aprenden cosas positivas porque la cárcel

produce sufrimiento, *hay cambio con el sufrimiento*, lo que confirma que los presos sufren y, aunque éste no sea el objetivo del sufrimiento, algún trabajador cree que algún recluso aprende y cambia *gracias* a él.

Los que piensan que no se aprende nada positivo en el interior de una prisión, citan cuatro de los factores que impiden que se aprendan cosas positivas: 1) la mezcla y cantidad de presos, ya que conviven personas que han cometido diferentes delitos; 2) la excesiva atención hacia los reclusos, se piensa demasiado en los posibles tratamientos en lugar de maximizar la seguridad y el control, se les atiende como a *niños malos* en vez de adultos delincuentes a los que hay que castigar; 3) el ambiente negativo en el que se vive, basado en las experiencias delincuenciales y de marginalidad previas a la entrada en prisión que se asientan en mayor grado con la convivencia entre los presos; 4) búsqueda de objetivos, por parte de los presos, diferentes a los propuestos en las actividades: los sujetos asisten a los programas para obtener beneficios carcelarios u otros intereses para los que no se plantearon los diversos tratamientos.

#### *¿Aprenden cosas negativas los presos?*

En lo que sí coincide el 97% de los entrevistados es que los presos aprenden cosas negativas durante su internamiento: existe el dominio del más fuerte, se consolida lo aprendido en ambientes marginales, hay una falta total de responsabilización, tienen demasiado tiempo desocupado, las personas se endurecen para sobrevivir, la dinámica carcelaria es el *aprendizaje en el patio*, la cárcel es simplemente un almacén humano.

*¿Tienen los presos posibilidad de inserción?* La mitad de los entrevistados (51,5%) piensa que no existe la posibilidad

de reinserción para los reclusos y el 42% cree que los presos que no proceden de ambientes marginales y que ya están insertados socialmente sí pueden reinsertarse, porque realmente ya lo están.

El 15% piensa que habría posibilidad de inserción si existiera una buena clasificación de presos y si cambiase los contextos ambientales de los sujetos cuando salgan en libertad.

*¿Son positivos los programas del centro?* El 42% de los entrevistados piensa que los programas de intervención realizados en el centro por personas de la propia institución no son positivos debido tanto a cuestiones relacionadas con los internos como debido a quienes los imparten. Los problemas fundamentales se originan porque los internos buscan fines diferentes a lo planteado en los objetivos de los programas, es decir, los presos participan en programas buscando obtener recompensas que no coinciden con los objetivos planteados por quienes diseñan esos programas. Otras objeciones se basan en que los programas no tienen continuidad o los que los imparten no son personas adecuadas.

El 36% cree que los programas son positivos en el sentido de que distraen al preso y evitan que estén exclusivamente en el patio sin hacer nada.

*¿Son positivos los programas realizados por profesionales del exterior?* La idea que tiene el personal laboral de la propia institución acerca de los programas realizados por personas de fuera del centro es bastante negativa. Más de la mitad de los entrevistados (51,1%) cree que estos programas no sirven, más aún, son negativos. Piensan que los profesionales vienen a aprovecharse de la institución, que no apor-

tan nada, están de sobra, que vienen demasiadas personas del exterior y producen sentimientos de *monos enjaulados* en los presos; que los funcionarios podrían dar esos mismos cursos y programas. Es en estas ideas donde se aprecia esa rivalidad, comentada por otros autores, entre el personal laboral interno y los profesionales externos. Por último, algunos piensan que los profesionales que trabajan esporádicamente en un centro penitenciario no saben lo suficiente de los presos y éstos se aprovechan de su ignorancia: como antes se comentaba, los internos no buscan conseguir los objetivos planteados por los organizadores de cada actividad.

Los trabajadores de la prisión que tienen una opinión positiva respecto a los programas que se ofrecen desde fuera (24%), piensan que sirven para entretener y cambiar la monotonía, que pueden cuestionar a los profesionales de dentro y que se realizan por personas con buena voluntad a pesar de obtener resultados tan poco beneficiosos.

Por último, están los que piensan que algunos programas son buenos, dependiendo de quién los organice, y que mejorarían con la coordinación entre el centro penitenciario y los profesionales de entidades externas.

*¿Es el internamiento la mejor solución?*

Un 51,1% cree que el internamiento es la mejor solución para los que cometen delitos; y esto es así porque, por un lado, la sociedad quiere que sean castigados y, por otro, los aparta evitando que delinca durante el internamiento.

El 45% cree que existen otras alternativas a la pena privativa de libertad; entre las posibilidades citan las siguientes: libertad bajo palabra, centros para delitos específicos y para drogodependientes, potenciar las

secciones abiertas o realización de trabajos para la sociedad.

Dos personas piensan que no es la mejor solución, porque no hay cambio en los presos; otro trabajador piensa que las penas deberían ser otras porque ahora viven demasiado bien.

*Otro trabajo que le gustaría desempeñar en la prisión.* El 33% de los cuestionados parece estar a gusto con su trabajo, ya que no le gustaría realizar ningún otro. El 24% reconoce que le gustaría ocupar otro puesto de trabajo en el centro. El resto de los entrevistados no contesta esta pregunta.

*Relación con los presos y problemas con ellos.* El 72% de los entrevistados dice mantener buenas o muy buenas relaciones con los presos, para el 18% la relación es indiferente y para el 12% es regular.

El 54,5% dice que nunca ha tenido problemas con los reclusos, mientras el 39% ha tenido alguna agresión verbal, denuncias o fugas.

*Relación con el resto del personal penitenciario.* El 75% del personal entrevistado dice mantener una buena relación con el resto de los compañeros, el 15% regular y el 9% reconoce que su relación es mala o indiferente.

*Cambios que realizaría en la dirección del centro.* Al comienzo de la investigación se ha observado que varios de los trabajadores se encuentran descontentos con la dirección que entonces existe, por lo que se incorpora una pregunta en la entrevista referida a los cambios que cada trabajador realizaría en la dirección.

Las propuestas se refieren especialmente al aumento de la coordinación entre los

profesionales de la institución, la mejor clasificación de reclusos, el aumento de las medidas disciplinarias y de la vigilancia.

*Otras opiniones.* El resto de las opiniones hacen hincapié, especialmente, en que este centro penitenciario fue inicialmente diseñado para ser una prisión *modelo* donde se priorizase el tratamiento educativo de los reclusos; sin embargo, la masificación y otras cuestiones relacionadas con el personal laboral impiden que este objetivo se cumpla. Se expresan quejas respecto a la imagen ofrecida por este centro penitenciario al exterior como ejemplo de prisión ideal cuando realmente los resultados son los mismos que en otras instituciones penitenciarias.

Los entrevistados se quejan de la escasa disciplina con los presos, lo que para el personal laboral hace disminuir la seguridad de los trabajadores.

## Conclusiones

La principal motivación respecto al trabajo elegido es obtener un puesto laboral fijo, no habiéndose percibido un alto nivel de motivación para trabajar con la población reclusa. Quizás esta falta de motivación y la reticencia para colaborar con la intervención y el estudio realizados estén influidos por la elevada tensión que supone el trabajo en centros penitenciarios y con población de esas características.

La opinión manifestada por el personal penitenciario respecto a las diferencias entre el centro objeto de este estudio y otras prisiones, refleja la idea mayoritaria de que la menor disciplina, el régimen menos estricto y características estructurales o arquitectónicas son las principales diferencias, siendo, precisamente estas diferencias, las principales críticas que los funcionarios hacen a la institución.

En la misma línea, este sector laboral manifiesta una visión negativa sobre lo que los presos pueden aprender en una cárcel y sobre las posibilidades de inserción socio-laboral. La mitad piensa que los presos pueden aprender algo positivo durante su internamiento, aunque dicen que estas cosas aprendidas resultan inútiles para su vida en libertad y el 97% afirma que los presos aprenden cosas negativas.

Se observa que sólo el 24% de los trabajadores entrevistados piensa que los programas realizados por profesionales de fuera son positivos y lo son porque entretienen a los presos y cambian su monotonía, objetivos ajenos a la mayoría de los programas planteados. Sin embargo, los programas realizados desde la prisión tampoco son bien considerados por el 42% de los entrevistados.

Un 51,1% dice que el internamiento es la mejor solución para las personas que cometen delitos, ya que la sociedad pide que sean apartados para evitar que vuelvan a delinquir; el resto cree que existen otras alternativas a la privación de libertad.

Respecto a la relación de los entrevistados con los presos y con sus compañeros de trabajo, el 72% y 75% respectivamente expresa mantener buenas relaciones. Algo más de la mitad del personal dice no haber tenido problemas con ningún recluso.

### **Discusión y reflexiones para la intervención**

Dos realidades del personal penitenciario: se mezcla, por una lado, la situación laboral caracterizada por un alto nivel de estrés ocupacional y, por otro, la conflictividad en las relaciones entre el personal y los reclusos. Respecto al estrés laboral, los estudios coinciden en este dato (Dollard y Winefield,

1998; Hursy y Hurst, 1997). Incluso algunos datos reflejan que el riesgo de suicidio entre este colectivo es un 39% superior al del resto de trabajadores de la población general (Stack y Tsoudis, 1997).

Respecto a la relación presos-trabajadores, se encuentran resultados que señalan una asociación entre el nivel de estrés y las interacciones con los presos hostiles; asimismo, estos trabajadores valoran el contexto penitenciario como estresante porque perciben que su autoridad está siendo socabada, que se les reprocha injustamente y se les califica de incompetentes (Shine, 1997).

Los funcionarios de vigilancia y otros profesionales de las prisiones tienen un papel clave en la realización de programas de rehabilitación social de los reclusos (Hepburn, 1987; Seitz, 1989). En diferentes estudios se ha encontrado que los profesionales con cargos técnicos y de rehabilitación en centros penitenciarios manifiestan más actitudes favorables a la intervención social no punitiva que los funcionarios de vigilancia de esos centros (Begin, 1983; Melvin *et al.* 1985; Ortet y Pérez, 1990) lo que relaciona el rol profesional con las actitudes hacia diferentes aspectos de la delincuencia y los delincuentes.

La actitud del personal responsable del tratamiento e intervención socioeducativa en centros penitenciarios parece importante en los resultados de dicha intervención. Es sabido que, por ejemplo, las expectativas del profesor hacia sus alumnos influye en los resultados y aprendizaje de estos, siendo mayor para expectativas positivas de los profesores. Asimismo, cabe esperar que las actitudes positivas hacia el cambio de comportamiento de los delincuentes internados favorezca el cambio real de esos presos, del mismo modo que se conoce cómo la percepción y actitud hacia los programas



realizados contribuye al resultado exitoso (Koons, Burrow, Morash y Bynum, 1997).

Los resultados de este estudio muestran que el personal laboral no se caracteriza, precisamente por poseer expectativas favorables ante la intervención psicosocial realizada con los presos. Más bien al contrario, se aprecia un desánimo generalizado respecto a los presos, especialmente hacia los que proceden de sectores marginales, a los que se les augura escasa posibilidad de inserción en un ambiente normalizado.

Del mismo modo, existe desconfianza hacia los programas más concretos que se realizan y hacia los profesionales que los llevan a cabo, tanto si proceden del mismo centro penitenciario como si se realizan desde entidades externas.

Es cierto que la intervención con personas delincuentes es muy compleja, difícil y con escasos resultados. La cuestión es si esa intervención obtiene pocos resultados debido a las características de los delincuentes o se deberá también a la escasa motivación y preparación de los profesionales para trabajar con este tipo de población. Estudios anteriores sobre las actitudes de los profesionales ante el tratamiento de la delincuencia (Ortet y Pérez, 1990) ponen de manifiesto que diferentes grupos de profesionales relacionados con la delincuencia (técnicos, equipos de rehabilitación y funcionarios de vigilancia) tienen actitudes positivas hacia la intervención socioeducativa. Sin embargo, en nuestro caso, los resultados no son tan optimistas, ya que predomina el desánimo y la escasa confianza en la inserción sociolaboral del preso. ¿Será que teóricamente la mayoría de los profesionales apoyan la intervención psicosocial pero cuando nos centramos en un centro penitenciario concreto y en presos conocidos la realidad y las actitudes son más negativas?

La reclusión del delincuente no sana, por sí misma, al delincuente; tampoco hace que el preso cambie las conductas antisociales por otras prosociales. La reclusión sólo empeora la situación a no ser que se aproveche ese periodo crítico para intervenir psicosocialmente. Es imprescindible que se realicen programas con objetivos concretos de mejora de la calidad de vida, de adquisición de habilidades, de autocontrol, uso del tiempo, formación laboral y un largo etcétera. Y estos programas deben estar dirigidos y llevados a cabo por profesionales que crean en el éxito de sus intervenciones y en la capacidad de cambio de la población con la que trabajan.

## Referencias

- Begin, G. (1983). *Attitudes et comportements des Québécois envers les détenues et exdétenues*. Rapport de recherche soumis au Conseil Québécois de la Recherche Sociale.
- Caballero, J.J. (1986). El mundo de los presos. En F. Jiménez y M. Clemente (Comps.), *Psicología social y sistema penal*. Madrid: Alianza.
- Dollard, M. y Winefield, A. (1998). A test of the demand-control support model of work stress in correctional officers. *Journal of Occupational Health Psychology* 3 (3) 243-264.
- Hernández, F. (1985). Relaciones entre funcionarios e internos. En Asociación ProDerechos Humanos, *¿Reinserción social del exrecluso?* Madrid: APDH.
- 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.
- Hurst, T. y Hurst M. (1997). Gender differences in mediation of severe occupa-

- tional stress among correctional officers. *American Journal of Criminal Justice* 22 (1), 121-137.
- Jiménez Burillo, F. (1986). Aspectos psicosociológicos de la policía. En F. Jiménez Burillo y M. Clemente, (Comps.). *Psicología social y sistema penal*. Madrid: Alianza.
- Koons, B., Burrow, J., Morash, M. y Bynum, T. (1997). Expert and offender perceptions of program elements linked to successful outcomes for incarcerated women. *Crime and Delinquency*, 43 (4), 512-532.
- Melvin, K.B., Gramling, L.K. y Gardner, W.M. (1985). A scale to measure attitudes towards prisoners. *Criminal Justice and Behavior*, 12, 241-253.
- Ortet, G., y Pérez, J. (1990). Los profesionales penitenciarios ante las causas, la prevención y el tratamiento de la delincuencia: un estudio sobre actitudes. *Delincuencia*, 2, 233-245.
- Patrick, S. (1998). Differences in inmate-inmate and inmate-staff altercations: Examples from a medium security prison. *Social Science Journal*, 35 (2), 253-263.
- Seitz, W. (1989). Relations between general attitudes and personality traits of prison officers and some specific attitudes towards prisoners. En L. Wegener, F. Losel y J. Haisch (Eds.), *Criminal behavior and the justice system. Psychological perspectives*. Nueva York: Springer (399-418).
- Shine, J. (1997). Appraisal and coping processes used by staff, in a prison based therapeutic community, to deal with occupational stress. *Therapeutic Communities International Journal for Therapeutic and Supportive Organizations*, 18 (4), 271-283.
- Stack, S. y Toudis, O. (1997). Suicide risk among correctional officers: A logist regression analysis. *Archives of Suicide Research*, 3 (3), 183-186.