



Àmbit social i criminològic

CENTRE D'ESTUDIS JURÍDICS  
I FORMACIÓ ESPECIALITZADA

Ausiàs March, 40  
08010 Barcelona  
TEL. 93 207 31 14  
FAX: 93 207 67 47

 Generalitat de Catalunya  
Departament de Justícia

D O C U M E N T S D E T R E B A L L

INVESTIGACIÓ

(Recerca encarregada, 2007)

# **Actituds professionals dels funcionaris penitenciaris**

**L'efecte de la formació inicial**

Autors

David Cuaresma Morales  
Laura Nicolás Soriano

**Any 2008**

El Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada ha editat aquesta recerca respectant el text original dels autors, que en són responsables de la correcció lingüística.

Les idees i opinions expressades en la recerca són de responsabilitat exclusiva dels autors, i no s'identifiquen necessàriament amb les del Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada.

**Avis legal**

Els continguts d'aquesta investigació estan subjectes a una llicència de Reconeixement-NoComercial-SenseObraDerivada 2.5 Espanya de Creative Commons, el text complet de la qual es troba disponible a <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/es/legalcode.ca>. Així, doncs, se'n permet còpia, distribució i comunicació pública sempre que se citi l'autor del text i la font (Generalitat de Catalunya. Departament de Justícia. Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada), tal com consta en la citació recomanada inclosa a cada article. No se'n poden fer usos comercials ni obres derivades.

Resum en català:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/es/deed.ca>

# **Actituds professionals dels funcionaris penitenciaris**

## **L'efecte de la formació inicial**

### **Investigadors:**

David Cuaresma Morales  
*Llicenciat en Criminologia*

Laura Nicolás Soriano  
*Llicenciada en Criminologia*

## Agraïments

Els autors volen manifestar el seu sincer agraïment a tots els participants que van contestar de forma voluntària i anònima als diferents qüestionaris per als quals van ser insistentment requerits.

Així mateix volem fer esment de forma molt especial dels formadors que van aconseguir, amb no pocs problemes i entrebancs, tirar endavant la primera edició d'un curs de formació inicial selectiva que només per la seva realització ja representa tota una novetat i un avenç decisiu en la dignificació i professionalització del col·lectiu penitenciari. La seva col·laboració va ser també decisiva per tal de supervisar i garantir el correcte emplenament i recollida dels qüestionaris durant el període lectiu. Els formadors són: Carles A., Imma B., José Victor C., Santiago C., Francesc C., José Antonio C., Jordi C., Joan Lluís E., Begoña F., Jordi F., Ferran G., Isabel G., Salvador G., Carlos G., Manuel L., Francisco M., Manuel M., Pedro M., Jesús M., Francesc N., Rafael O., Jordi P., Basilio S., José Manuel S., Adolfo S., Ana V. i Gerard V.

1. Gràcies també a l'equip de l'Àrea d'Investigació i Formació Social i Criminològica del Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada, amb la Sra. Marta Ferrer al seu capdavant i el Sr. Manel Capdevila, com a responsable de la Unitat d'Investigació. A ells hem de fer un agraïment doble, per la confiança inicial en el projecte quan aquest encara era només un esborrany i pel suport posterior durant el llarg període d'execució de la investigació. Entre els membres d'aquest equip volem destacar la tasca realitzada per aquells que més directament van estar implicats en la gestió i coordinació del curs selectiu: Ignasi Jambrina, com a Cap de la Unitat de Formació Contínua en Execució Penal, i l'equip tècnic i administratiu, Sílvia Sabater, Judith González i l'ínclit Artur Barrio, sense l'esforç dels quals el curs hauria estat del tot punt impossible. Al Juan Antonio López li hem d'agrair l'impuls inicial per a dur a terme la recerca, a l'Anna Saint-Dizier i a la Cristina Contreras el suport en la recepció dels qüestionaris.

Per últim, no podem oblidar la decisiva participació del professor del Departament de Personalitat, Avaluació i Tractaments Psicològics a la Facultat de Psicologia de la Universitat de Barcelona, el Dr. Carlos García-Forero, en nombrosos aspectes tècnics d'aquest treball els seus consells i indicacions han estat decisius i sense el seu concurs no hauria estat possible portar-lo a bon termini.

# ÍNDIX

1. Introducció.....	8
2. La recerca .....	13
2.1. Finalitat.....	13
2.1.1. Objectius.....	13
2.1.2. Hipòtesis .....	13
2.2. Metodologia de la investigació.....	14
2.2.1. La mostra .....	14
2.2.2. Qüestionaris i fitxa tècnica .....	15
2.2.3. Mètode emprat per a distribuir al tercer qüestionari (Q3).....	17
2.2.4. Les variables analitzades .....	19
3. El curs de formació inicial selectiva.....	21
4. Dades bàsiques i perfil socio-demogràfic dels aspirants .....	27
4.1. Gènere.....	27
4.2. L'edat dels aspirants .....	28
4.3. Procedència territorial.....	31
4.4. Llengua habitual .....	33
4.5. Formació reglada .....	33
4.6. Situació laboral abans de l'accés .....	38
4.7. Valoració de la formació rebuda al curs selectiu.....	41
5. Les actituds professionals.....	45
5.1. Actituds vers la feina del funcionari penitenciari.....	54
5.1.1. Resum de l'apartat .....	79
5.2. Actituds vers els interns.....	83
5.2.1. Resum de l'apartat .....	129
5.3. Recolzament a la rehabilitació.....	135
5.3.1. Resum de l'apartat .....	152
5.4. Dissuasió.....	157
5.4.1. Resum de l'apartat .....	170
5.5. Orientació professional al servei a les persones .....	175
5.6. Desitjabilitat social .....	182
5.7. Motivació laboral intrínseca .....	191
5.8. Auto eficàcia en la feina penitenciària .....	196
6. Conclusions i propostes .....	205
6.1. Conclusions: l'efecte de la formació inicial en les actituds professionals .....	205
6.1.1. La incidència del gènere .....	214
6.1.2. L'efecte de la formació reglada .....	217
6.1.3. La rellevància de l'edat.....	218
6.1.4. L'efecte de la formació en l'inici de l'exercici professional .....	220
6.2. Recomanacions i propostes .....	222
7. Annex .....	227
8. Índex de gràfics, quadres i taules.....	229
8.1. Gràfics .....	229
8.2. Quadres.....	233
8.3. Taules .....	233
9. Bibliografia.....	235

Només els ignorants menyspreen l'educació.

**Publio Siro** (85 a.c. – 43 a.c.)

Per què la societat se sent responsable solament de l'educació dels nens i no de l'educació de tots els adults de totes les edats?

**Eric Fromm** (1900 – 1980)

# 1. Introducció

Per tal de poder donar compliment a la seva tasca de servei públic les presons, i el sistema penitenciari en el seu conjunt, han de dirigir les seves prestacions en dos sentits: al públic en general, en tant que les presons col·laboren del servei de seguretat pública protegint a la comunitat dels individus que han contravingut greument les normes de convivència establertes per la societat i han estat condemnats per delictes greus, i de forma paral·lela dirigint-se també als propis delinqüents encarcerats, les necessitats dels quals han de ser ateses.

Segons ens il·lustra Redondo (2008; p. 246) “per desenvolupar aquestes tasques de servei públic, els sistemes penitenciaris contenen en l'actualitat amb molts diversos professionals, el que inclou funcionaris de vigilància i seguretat, mestres, educadors, treballadors socials, metges, infermeres, psicòlegs, criminòlegs, juristes i altres treballadors”.

Per a Paoline et al. (2006) l'èxit o el fracàs de les institucions penitenciàries depèn del personal que hi treballa, en conseqüència aquest personal, en especial el personal de vigilància, qui manté un contacte més intensiu i permanent amb les persones empresonades i el sou dels quals representa normalment la primera despesa de qualsevol administració penitenciària, ha de rebre una formació especialitzada i de qualitat que els permeti afrontar els grans reptes que planteja un penitenciarisme democràtic, respectuós amb la dignitat i els drets humans, i enfocat a la reintegració a la societat abans que a la pura retribució o càstig del transgressor penal. Així ho afirma el Consell d'Europa, en el principi fonamental número 8 de les Normes penitenciàries europees<sup>1</sup>, quan diu que “El personal penitenciari porta a terme una important missió de servei públic i el seu reclutament, la seva formació i condicions de treball li han de permetre proveir-se d'un alt nivell al fer-se càrrec de les presons”, també l'article 81 d'aquesta norma dedicat en exclusiva a la formació del personal penitenciari abunda en aquesta necessitat. Atenent a la complexitat de les tasques i a l'evolució del

---

<sup>1</sup> Recomanació Rec(2006)2 del Comitè de Ministres dels Estats membres sobre les Regles Penitenciàries Europees, adoptat pel Comitè de Ministres l'11 de gener de 2006 en la 952éna Reunió de Delegats de Ministres.



sistema penitenciari, i de les professions que en el seu si es desenvolupen, tot sembla indicar que els oficis penitenciaris no poden ser exercits sense el suport d'una formació sòlida. No en va s'ha afirmat que la selecció, la valoració i la formació del personal de presons van lligades a les habilitats actitudinals i de comportament específiques que es requereixen per a l'èxit de la missió i el treball penitenciari (Motiuk i Serin, 2000), per una altra part la formació dels funcionaris ha estat definida com a element dinamitzador del canvi que pot contribuir a incrementar i millorar el rendiment institucional dels centres penitenciaris (Ramió, 2006) i això, en un medi sotmès a contínues tensions i evolucions com ho és el penitenciari de començaments del Segle XXI, ha de ser valorat com a peça clau del model de gestió institucional.

Afortunadament la realitat actual del sistema penitenciari català no se sembla en absolut a la realitat dibuixada pels mitjans culturals i d'entreteniment visual. L'entestada realitat és molt més fidel al dictat de les lleis que a l'imaginari col·lectiu, un imaginari simplificador i enterbolit que vol veure en el metge d'urgències, una icona sexual masculina; en el metge internista, un subjecte misogin, cínic, obscè, políticament incorrecte, despòtic, desconsiderat i de coneixement científic i cultural enciclopèdic; en el policia criminalista, un científic superdotat capaç de detectar restes microscòpiques amb només un cop d'ull, i d'efectuar les anàlisis pertinents encara més ràpidament, però incapaç de mantenir qualsevol tipus de relació social; en el funcionari penitenciari, un embrutit i sàdic corrupte que quan no abusa física o moralment dels presos és perquè els està extorquant econòmicament, i així fins a l'infinit, triem la referència fílmica que vulguem triar<sup>2</sup>.

La realitat és tan obstinada que s'enfronta fermament a aquesta imatge i fa que la responsabilitat de l'Administració vers la ciutadania, les persones internades a les presons i els propis funcionaris que treballen al sistema penitenciari es tradueixi, en part, en l'execució de sistemes de reclutament que garanteixin la

---

<sup>2</sup> Tot i que cada una de les referències que hem utilitzat, amb pretès sentit humorístic, tenen un referent clarament identificable en múltiples pel·lícules i telesèries actuals, el lector pot trobar similars exemples al llarg de la història de la literatura i del cinema, ja que molts d'ells transcendeixen la mera anècdota i encarnen veritables arquetips de conducta i icones de referència de la cultura contemporània.

idoneïtat i la capacitat dels aspirants a desenvolupar aquesta important tasca i també a la formació i capacitació professional prèvia a l'exercici de les múltiples funcions que com a membres del sistema penitenciari de prestació social tenen encomanades.

Fruit d'aquesta responsabilitat el febrer de 2007 es va posar en marxa un nou model formatiu destinat als aspirants al cos tècnic d'especialistes de l'administració penitenciària catalana, un model que pretén capacitar aquests treballadors per a exercir les funcions bàsiques d'un poques vegades conegut servei públic, amb l'assoliment de les actituds<sup>3</sup> i els valors que es substancien en les competències genèriques, tècniques i de servei que se'ls requereixen<sup>4</sup>, alhora que es valora l'aptitud o no aptitud dels aspirants en el desenvolupament de les seves funcions.

Aquesta recerca ha estat dissenyada com a mitjà de control i avaluació de la formació impartida, com a eina destinada a concretar com les actituds que mostren els aspirants cap a elements clau com són la seva tasca professional, els propis interns, els esforços adreçats a la rehabilitació dels delinqüents que du a terme el sistema penitenciari o la finalitat última de l'empresonament,

---

<sup>3</sup> En parlar d'*actituds* ens estem referint a disposicions, generalment duradores, per a reaccionar favorable o desfavorablement davant d'un objecte en concret.

<sup>4</sup> El personal del cos tècnic d'especialistes de la Generalitat de Catalunya, grup serveis penitenciaris, és l'encarregat de garantir la seguretat, el bon ordre i la convivència ordenada dels centres penitenciaris, així com de dur a terme les activitats que calgui per assegurar que es presten els serveis penitenciaris necessaris per garantir els drets de les persones internades a les institucions penitenciàries, i exigir-los les seves obligacions, sens perjudici de la seva participació necessària en la gènesi i el desenvolupament dels models d'intervenció i dels programes de tractament d'acord amb el que disposa la legislació penitenciària.

Per al desenvolupament de les seves funcions els correspon, entre d'altres, les activitats següents:

- La supervisió del desenvolupament correcte de les prestacions que es realitzin a la unitat, i de l'estat d'ús i seguretat de les instal·lacions.
- Les tasques de vigilància ordinària, obertura i tancament de les unitats d'accés i de pas del centre penitenciari; la identificació i el control de les persones, vehicles, paquets, béns i subministraments que entrin o surtin de l'establiment, i el control dels moviments de les persones internes al centre penitenciari.
- La gestió dels documents, llibres i registres informàtics propis del funcionament de la unitat; la pràctica de notificacions i comunicacions que els siguin encomanades i, en general, totes les tasques administratives que siguin necessàries per a la gestió correcta dels serveis de la unitat.
- La informació a la població reclusa i als operadors penitenciaris sobre les normes de règim interior que regeixen el funcionament de la unitat, els procediments, competències i normativa de funcionament dels serveis penitenciaris.

hagin pogut modificar-se a causa de la formació rebuda, en definitiva, quin és l'efecte i l'impacte d'aquesta formació en l'actitud i, en última instància, en els valors dels futurs professionals penitenciaris. No en va les actituds, substanciades finalment en comportaments, d'aquests professionals en l'exercici de la seva feina, són determinants no només per a l'assoliment dels objectius de la institució a la qual serveixen sinó, encara més important, per a l'efectiu exercici de les finalitats de l'internament penitenciari, donant compliment a allò que estableixen la Constitució i les lleis: la reeducació i la reinserció social dels sentenciats a penes i mesures penals privatives de llibertat, així com la retenció i custòdia dels detinguts, presos i penats, juntament amb la tasca assistencial i d'ajuda tant a interns com a alliberats. Les creences i valors subjacents dels funcionaris penitenciaris determinen el to de les interrelacions entre el personal i els interns. És per tant important conèixer quines són les seves actituds i la forma en que afronten la seva tasca professional per a entendre com es relacionen amb els interns i quina és la seva actuació en el procés d'execució penal (Ireland i Quinn, 2007; Lambert, 2004; Farkas, 1999).

El present treball és continuació natural d'un treball previ que els mateixos autors van dur a terme amb la finalitat de determinar les necessitats formatives dels funcionaris penitenciaris catalans i elaborar una proposta formativa adequada a les seves necessitats<sup>5</sup>.

En aquella ocasió es va realitzar una anàlisi quantitativa i qualitativa de la formació, tant de caire inicial com continua per l'actualització professional o l'assumpció de noves competències dels funcionaris penitenciaris de l'àrea de seguretat.

Així mateix es va fer un breu estudi sociològic del col·lectiu, analitzant els aspectes més rellevants en relació amb les necessitats formatives dels

---

<sup>5</sup> Cuaresma, D. i Nicolás, L. (2006). *La formació del funcionari penitenciari. Estudi de les necessitats formatives dels funcionaris de vigilància i seguretat del sistema penitenciari català*. Barcelona: Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada.

funcionaris amb l'ajut d'una sèrie d'entrevistes en profunditat amb professionals del medi penitenciari, l'anàlisi de les normatives legals que regulen les seves comeses i finalment l'estudi de la competència i funcions atribuïdes a altres cossos similars arreu d'Europa.

Amb el conjunt de la informació es va elaborar el perfil professional, és a dir, el conjunt d'habilitats i recursos cognitius necessaris per al desenvolupament de la professió de funcionari de presons, en l'àrea de seguretat. Amb tota aquesta informació es va elaborar una proposta de formació.

Aquesta investigació va rebre el suport del Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada (CEJFE) mitjançant la convocatòria d'ajuts a la investigació corresponent a l'any 2005.

Els autors són deutors, en l'execució d'aquesta recerca, dels treballs del criminòleg canadenc Philippe Bensimon (2004, 2005a i 2005b). Les seves investigacions sobre el procés de reclutament dels oficials penitenciaris realitzades per al *Correctional Service of Canada* ens han servit com a model de treball en el qual basar el disseny inicial de la nostra recerca i, tot i que els mètodes d'anàlisi emprats en aquests estudis no són equiparables als nostres, ens han servit així mateix per a contrastar molts dels resultats obtinguts.

## **2. La recerca**

### **2.1. Finalitat**

#### **2.1.1. Objectius**

La finalitat d'aquesta recerca és determinar quin ha estat l'efecte de la formació inicial en les actituds professionals dels funcionaris penitenciaris que es van incorporar al cos tècnic d'especialistes de serveis penitenciaris durant l'any 2007.

Subsidiàriament es pretén mesurar, avaluar i entendre l'adaptació feta pels aspirants als seus respectius llocs de treball.

Aquesta informació ens permetrà elaborar les recomanacions necessàries per als òrgans reclutador i formador. Les recomanacions se centraran en el reclutament, àmpliament considerat, i en la formació i capacitació dels aspirants<sup>6</sup>.

#### **2.1.2. Hipòtesis**

En aquesta recerca la formació rebuda durant el curs de formació inicial pel grup experimental (GE) és la variable independent que determinarà els canvis actitudinals favorables en els subjectes integrants d'aquest grup.

Així doncs, segons la nostra hipòtesi, la formació rebuda al llarg del curs farà variar les actituds dels funcionaris penitenciaris respecte de les diferents variables actitudinals sotmeses a estudi i una vegada finalitzat el curs aquesta

---

<sup>6</sup> Tot i que farem una avaluació del seu impacte en els canvis actitudinals dels aspirants al cos de funcionaris de presons, aquest treball no té entre els seus objectius fer una valoració de la qualitat del curs selectiu de formació inicial.

variança podrà ser constatada<sup>7</sup>. El grup experimental i el grup control evidenciaran unes diferents actituds professionals atribuïbles a la variable independent *formació*, aquesta diferència serà consistent i es mantindrà sis mesos després d'haver iniciat la tasca professional dels funcionaris.

Subsidiàriament analitzarem la influència d'altres variables en les actituds evidenciades pels aspirants i posteriorment pels funcionaris penitenciaris en el seu exercici laboral. Aquestes variables seran l'edat, la màxima formació reglada assolida i el gènere.

## **2.2. Metodologia de la investigació**

### **2.2.1. La mostra**

Per tal d'analitzar l'efecte de la formació en les actituds professionals dels aspirants es va poder comptar amb dos grups que conformen la mostra. El primer grup, anomenat grup experimental (GE), de la composició del qual donarem detalls més a baix, va rebre formació en el curs de formació inicial per a l'accés al cos tècnic d'especialistes de serveis penitenciaris organitzat pel Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada (CEJFE) entre els mesos de febrer i juny de 2007. L'altre grup, al que denominarem grup de control (GC), no va rebre cap formació, tan sols una sessió de cinc hores de durada a la seu del CEJFE el dia 22 de febrer que no pot rebre la denominació d'activitat formativa<sup>8</sup>, i es va incorporar, en qualitat d'interins i substituïts, a exercir les funcions pròpies del cos tècnic d'especialistes de serveis penitenciaris en els diferents centres penitenciaris catalans.

---

<sup>7</sup> Hi ha nombrosos treballs que avalen aquesta afirmació, només farem referència a un d'ells que, per la seva vehemència, considerem paradigmàtic, es tracta del compendi elaborat per Tellier i Serin (2000).

<sup>8</sup> En aquesta jornada informativa es va informar als assistents de les característiques administratives de la vinculació laboral amb la Generalitat de Catalunya, del seu que com a funcionaris interins o substituïts podrien rebre, dels drets i obligacions que porten aparellades aquestes figures i de les funcions que haurien de desenvolupar.

Tal i com es veurà els dos grups tenen un perfil socio-demogràfic homogeni i totalment equivalent amb una única diferència important, els integrants del GE havien superat les proves selectives que fins a aquells moment s'havien realitzat al procés d'oposició, en canvi els integrants del GC no havien pogut superar-les en la seva totalitat i s'incorporaven a una borsa de treball per a cobrir places d'interins del cos tècnic d'especialistes sense rebre la formació del curs selectiu sotmès a avaluació mitjançant aquesta recerca.

Les dades recollides en els diferents qüestionaris van ser recollides en una base de dades realitzada a l'efecte i analitzades posteriorment mitjançant el programa d'anàlisi estadística *Statistical Package for the Social Sciences 13* (SPSS 13).

## 2.2.2. Qüestionaris i fitxa tècnica

### Quadre 1. Fitxa tècnica

Àmbit territorial	Catalunya
Univers	442 individus integrats en dos grups: grup experimental (329 individus) i grup control (113 individus)
Temporalitat	El treball de camp, amb la recollida de dades mitjançant qüestionari, va donar començament el 22 de febrer de 2007 i va finalitzar el 10 de desembre

Qüestionaris de recollida de dades:

- Qüestionari número 1 (Q1): emplenat el 22 de febrer de 2007 pels integrants del GC i el 26 de febrer pels integrants del GE, primera jornada del curs de formació inicial selectiva
- Qüestionari número 2 (Q2): emplenat pel GE el 25 d'abril de 2007, en finalitzar la formació teòrica corresponent al curs de formació inicial selectiva
- Qüestionari número 3 (Q3): aquest qüestionari va ser remès per correu als integrants dels dos grups, vegeu l'apartat següent per a una anàlisi detallada del mètode emprat.

Com a resultat final es van valorar 104 variables diferents distribuïdes en els tres qüestionaris: Q1 (100 ítems), Q2 (96 ítems) i Q3 (98 ítems per al GC i 99 ítems per al GE ja que en aquest últim cas es va afegir també una pregunta relativa a la valoració del curs teòric-pràctic). Totes les variables, excepte les relatives a les dades sociodemogràfiques que encapçalaven els qüestionaris, van ser reordenades de forma aleatòria per tal d'evitar l'efecte de l'ordre.

Tot els qüestionaris eren precedits per una explicació sobre les finalitats de la recerca i el caràcter anònim i voluntari de la mateixa.

A cada una de les variables els aspirants havien d'escollir la resposta que consideressin més adequada. No hi ha respostes correctes ni incorrectes, cada opció de resposta només reflecteix una postura possible que permet ubicar als aspirants actitudinalment en funció del grau d'acord o desacord amb les mateixes. No obstant per tal de dur a terme la valoració actitudinal, sempre i quan no s'indiqui el contrari, les opcions de resposta que indiquen acord són les que reflecteixen la postura més adequada. Aquelles variables que han de ser valorades de manera inversa són convenientment assenyalades mitjançant un asterisc (\*).

La mostra inicial del GE la formaven aquells individus que van rebre la formació, aquest grup el van integrar 329 individus, aspirants el cos tècnic d'especialistes de serveis penitenciaris que es trobaven en alguna de les següents situacions:

- Funcionaris que accedien per promoció interna des del cos d'auxiliars tècnics (n=15).
- Aspirants que havien superat la fase d'oposició per l'anomenat torn lliure (n=199)<sup>9</sup>.
- Aspirants que no havien superat la fase d'oposició i que s'incorporaven al curs selectiu per a l'accés a la borsa de treball de la Secretaria de Serveis Penitenciaris i Justícia Juvenil (SSPRJJ) (n=115), destinats a ocupar llocs de treball de tècnic especialista amb la vinculació laboral

---

<sup>9</sup> Aquest grup l'integren tant funcionaris interins (84), que havien superat la fase d'oposició, com aspirants sense vinculació laboral prèvia amb la SSPRJ (115).



d'interins en haver quedat desertes part de les places convocades en l'oposició de la que formava part el curs.

El curs selectiu va ser superat satisfactòriament pel 95,4% dels aspirants ja que únicament van ser considerats no aptes o van presentar la seva renúncia 15 alumnes: 2 corresponents al grup de promoció interna, 7 al de torn lliure i 6 al de borsa de treball<sup>10</sup>. La mostra final d'aquest grup experimental (GE) per als qüestionaris Q2 i Q3 va quedar finalment integrada per 314 individus. El 40,7% eren dones mentre que el 59,3% eren homes. Respecte als aspirants considerats no aptes no es va apreciar cap diferència significativa en relació als que sí van finalitzar el procés amb èxit.

El grup control (GC), aquells que no van rebre formació, està integrat per 113 aspirants a l'accés a la borsa d'interins i substituïts de la SSPRJ. El 38,1% d'aquest grup estava integrat per dones i el 61,9% per homes.

### **2.2.3. Mètode emprat per a distribuir al tercer qüestionari (Q3)**

El tercer qüestionari (Q3) va ser lliurat als participants utilitzant el correu postal. Per tal de mantenir una alta taxa de resposta tots els participants van ser advertits en el moment d'emplenar els qüestionaris precedents que, una vegada haguessin transcorregut 6 mesos des de la seva incorporació laboral al sistema penitenciari, se'ls sol·licitaria novament la seva participació i que tot i dirigir-nos a ells per mitjà del correu postal es garantiria l'anonimat de les seves respostes.

Com a fase prèvia es va remetre a tots els participants una carta de presentació signada pel director del CEJFE en què s'informava novament dels

---

<sup>10</sup> El percentatge d'aspirants no aptes és certament i estranyament baix si el comparem amb processos selectius similars d'altres col·lectius. Així per exemple el percentatge d'aspirants que no van superar el curs selectiu de formació inicial al sistema penitenciari canadenc que va estudiar Bensimon (2005a) va ser d'un 29,7% amb un 6% suplementari de no presentats el primer dia del curs. Sense anar tan lluny, ni aplicar criteris selectius tan severes la mitjana de fracàs en el curs selectiu de formació inicial al cos de Policia de la Generalitat-Mossos d'Esquadra es situa entorn al 10%.

motius i objectius de la recerca, se'ls demanava la seva participació i se'ls informava que en breu rebrien el qüestionari amb les instruccions per a emplenar-lo i retornar-lo.

El mètode de retorn garantia l'anonimat i al mateix temps incorporava un sistema de control de participació mitjançant la utilització de dos sobres de resposta independents: en el primer d'ells, el participant havia d'introduir el qüestionari de resposta una vegada emplenat i sense indicar la seva identitat ni remitent, en el segon sobre, havia d'introduir un full nominal i signat per facilitar el seguiment del nivell de resposta. Aquest sistema ens va permetre garantir la pertinença als grups mostra de cada un dels qüestionaris rebuts i realitzar un recordatori relatiu al termini d'entrega del qüestionari a aquells participants que haguessin contestat quinze dies abans d'exhaurir-se el termini establert.

Els participants del GC van rebre el qüestionari el mes de setembre i van disposar de temps fins al mes de octubre de 2007 per retornar-lo. Per la seva part els integrants del GE el van rebre a mitjans del mes de novembre i van disposar de temps fins a finals de desembre de 2007.

La taxa de resposta obtinguda, sense ser extraordinàriament alta, ha de ser valorada com a satisfactòria, molt més si tenim en compte la resistència del grup funcional penitenciari a facilitar dades personals i a manifestar obertament la seva pertinença a aquest col·lectiu a causa dels riscos vinculats a la seva activitat i la percepció de rebuig a la seva activitat laboral (Durán, 2007; Cuaresma i Nicolás, 2006a; Crawley, 2004).

**Taula 1: Taxa de resposta al qüestionari Q3**

	N	n (als 6 mesos)	% (als 6 mesos)
GE	314	122	38,7%
GC	113	38	33,3%
TOTAL	427	160	37,3%

Estudis anteriors en els quals s'han utilitzat mètodes de resposta similars han obtingut taxes de respostes semblants. En el seu estudi sobre *Salut mental i execució penal* Capdevila i Ferrer (2007) van utilitzar un mètode idèntic i els

seus resultats de participació van ser un 36,62%. Així mateix l'estudi de De Diego et al. (1997), amb el lliurament dels qüestionaris directament al lloc de treball dels funcionaris, va obtenir una taxa de resposta del 22,9%, en aquest cas els autors van afirmar que les taxes de resposta en estudis sobre aquesta població no acostuma a ser molt elevada. No obstant els resultats de participació del nostre anterior treball amb aquest mateix col·lectiu (Cuaresma i Nicolás, 2006a) la participació va ser molt més alta, tot i que el disseny metodològic va ser molt diferent a l'actual i a l'emprat per De Diego i el seu equip.

La incorporació del tercer qüestionari una vegada que els aspirants havien devingut ja funcionaris en exercici i amb 6 mesos de bagatge professional ens ha permès constatar "la lluita eterna que existeix entre la teoria i l'execució en cada professió" (Bensimon, 2004; p. II).

#### **2.2.4. Les variables analitzades**

Per tal de valorar els canvis actitudinals experimentats pels individus integrants de la mostra es van establir nou variables de valoració que tenen una gran relació amb les competències professionals i les comeses del cos tècnic d'especialistes de serveis penitenciaris. Aquestes variables conformen escales i són les següents:

1. Actituds vers la feina del funcionari penitenciari: 11 ítems
2. Actituds vers els interns: 22 ítems
3. Recolzament a la rehabilitació: 9 ítems
4. Dissuasió: 4 ítems
5. Orientació professional al servei a les persones: 6 ítems
6. Desitjabilitat social: 10 ítems
7. Motivació laboral intrínseca: 6 ítems
8. Auto eficàcia en la feina penitenciària: 13 ítems

A efectes de recerca a cada escala li correspondrà en l'anàlisi de les respostes una puntuació màxima en funció del nombre d'ítems que integra, així per exemple a la primera d'elles, *Actituds ver la feina del funcionari penitenciari*, li correspondria una puntuació màxima de 22 punts en estar integrada per 11 ítems, a la segona 44, a la tercera 18 i així successivament. Les puntuacions assignades a cada resposta ens aporten opcions graduades (0=Indiferent; 1=Desacord; 2=D'acord), en el cas de les variables amb resposta invertida la codificació és per tant també inversa (0=Indiferent; 1=D'acord; 2=Desacord).

A més a més es va incloure un bloc d'11 qüestions relatives al perfil personal i socio-demogràfic dels aspirants.

Finalment es van incloure 6 ítems suplementaris, tant al qüestionari realitzat en finalitzar el curs teòric (Q2) com el que els funcionaris van emplenar als sis mesos d'exercici laboral (Q3); es van incorporar tot un seguit de preguntes relatives a qüestions tals com la valoració que els participants feien del curs de capacitació professional que havien cursat i la valoració de la seva experiència professional en el medi penitenciari.

A les vuit variables resultants, concebudes com a escales, les precedeix un bloc de preguntes socio-demogràfiques i dades bàsiques que ens permeten fer el retrat dels aspirants, identificant el seu perfil i les característiques fonamentals del col·lectiu, són les que a continuació es presenten de forma desglossada.

### **Quadre 2. Dades bàsiques i perfil socio-demogràfic dels aspirants**

Variables:	Codificació de les variables:
1. Quina edat té?	Numèrica (en anys)
2. Quin és el seu gènere?	(1) Dona (2) Home
3. A quina província (o país) va néixer? <i>Només en qüestionari Q1</i>	Qualitativa
4. A quina província resideix actualment? <i>Només en qüestionari Q1</i>	Qualitativa
5. Quina llengua utilitza amb més freqüència en les seves relacions personals? <i>Només en qüestionari Q1</i>	(1) Català (2) Castellà (3) Indiferent (4) Altra

6. Quin és el nivell més alt de formació que ha assolit?	(1) Cicle formatiu de grau mitjà (2) Batxillerat (3) Cicle formatiu de grau superior (4) Diplomatura (5) Llicenciatura
7. En cas d'haber finalitzat estudis universitaris indiqui quins?	Qualitativa
8. En quina situació laboral es trobava fins al moment? <i>Només en qüestionari Q1</i>	(1) Aturat (2) Estudiant (3) Treball assalariat estable (4) Treball assalariat esporàdic (5) Funcionari interí o substituït de la SSPRJ (6) Altres
9. Com va tenir notícia d'aquesta oferta pública de treball? <i>Només en qüestionari Q1</i>	(1) Publicitat en premsa, ràdio, TV... (2) Per una acadèmia de formació d'oposicions (3) Per amics membres de la SSPRJ (4) Per a familiars membres de la SSPRJ (5) Altres
10. De quines característiques creu que disposa que el faran ser un bon funcionari penitenciari? Indiqui un màxim de tres.	(1) Disposició per a ajudar els altres (2) Experiència vital (3) Capacitat per al treball en equip (4) Integritat personal (5) Capacitat per relacionar-se amb els altres (6) Sentit de la responsabilitat (7) Capacitat per posar-se en el lloc dels altres (8) Desig d'aprendre (9) Disposició per a imposar la disciplina (10) Bona condició física
11. En cas d'haver treballat com a professional del sistema penitenciari (funcionari, interí o substituït) abans d'assistir a aquest curs, indiqui la durada aproximada de la seva relació laboral. <i>Només en qüestionaris Q1 i Q2</i>  <i>Aquesta pregunta ens va permetre incloure també la categoria Experiència prèvia al sistema penitenciari, amb les següents variables:</i> (1) Sí (2) No	Numèrica (en mesos)

### 3. El curs de formació inicial selectiva

El *Curs selectiu per a l'accés al cos tècnic d'especialistes, grup serveis penitenciaris de la Generalitat de Catalunya*<sup>11</sup> es va iniciar el dia 26 de febrer de

<sup>11</sup> Aquest curs selectiu de formació inicial forma part de la convocatòria d'oposició corresponent a la Resolució JUS/3096/2006, de 21 de setembre, per la qual es feia pública la convocatòria del procés selectiu per a l'accés al cos tècnic d'especialistes grup serveis penitenciaris de la Generalitat de Catalunya (registre de convocatòria núm. JU020), (DOGC núm. 4728, de 28 de setembre). La formació selectiva dels diferents cossos de funcionaris de serveis penitenciaris regulada a l'article 49 del Reglament d'organització i funcionament dels serveis d'execució penal a Catalunya (Decret 329/2006, de 5 de setembre – DOGC núm. 4714, de 7 de setembre).

2007, finalitzant el 22 de juny, la seva durada va ser en conseqüència de 17 setmanes, de les quals 9 corresponien a la formació teòrico-pràctica, període docent impartit a les instal·lacions de l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya (ISPC), en aquell moment encara Escola de Policia de Catalunya<sup>12</sup>, a Mollet del Vallès. Les 8 setmanes restants es destinaren a la formació pràctica als diferents establiments penitenciaris que integren el sistema penitenciari català, dividint aquest últim període en una primera fase de pràctiques tutoritzades (65 hores) i una segona de pràctiques a destinació (262 hores), al llarg de les quals els aspirants van haver de desenvolupar les tasques pròpies del funcionari penitenciari de seguretat i vigilància amb l'acompanyament i supervisió dels formadors en una proporció de 8/10 alumnes per formador.

L'equip de docents estava integrat per membres dels cossos funcionaris del sistema penitenciari, i en la immensa majoria pertanyien al cos tècnic d'especialistes de serveis penitenciaris, en les seves diferents escales, que havien estat especialment seleccionats a partir d'una convocatòria de provisió<sup>13</sup> oberta a tots els funcionaris penitenciaris del Departament de Justícia que reunissin les següents condicions:

- a) Tenir la condició de funcionari de carrera de qualsevol cos i estar en actiu en un centre penitenciari.
- b) Experiència mínima de dos anys com a funcionari en un centre penitenciari.
- c) No haver estat sancionat per falta disciplinària greu o molt greu no cancel·lada.

---

<sup>12</sup> Llei 10/2007, de 30 de juliol, de l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya (DOGC núm. 4940, de 3 d'agost). Aquesta Llei contempla al seu article 3.5 que,

*Les activitats de l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya es poden estendre a altres serveis de seguretat prestats per personal al servei de les administracions públiques catalanes, en règim de complementarietat i en col·laboració amb les autoritats i els òrgans als quals siguin adscrits o dels quals depenguin. Amb aquestes condicions, correspon a l'Institut la formació del personal penitenciari en procediments, intervencions i tècniques de seguretat.*

<sup>13</sup> Resolució JUS/1885/2006, de 6 de juny, per la qual es fa pública la convocatòria del procés selectiu de formadors interns del Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada, per a la formació inicial selectiva en l'àmbit de règim interior i d'administració dels centres penitenciaris a Catalunya (DOGC núm. 4652, de 12 de juny)

A partir dels currículums professionals i acadèmics i d'una entrevista personal amb membres del tribunal de la convocatòria van ser inicialment seleccionats els funcionaris que haurien de superar a continuació un curs selectiu que tenia com a objectiu principal determinar el rol de formador tot avaluant les habilitats comunicatives i de dinamització dels aspirants, analitzant els elements didàctics i pedagògics aplicables a la formació professional del col·lectiu penitenciari.

Finalment van ser seleccionats 30 formadors dels quals 28 van participar com a formadors i tutors en el curs. Per a la formació en defensa personal es va comptar també, en aquesta primera edició, amb la participació de l'equip d'especialistes de l'ISPC.

L'estructura del curs va diferenciar tres grans àrees temàtiques durant el període de formació teòric amb una càrrega lectiva de 195 hores de formació teòrica<sup>14</sup> (vegeu la Taula 1). Aquestes tres grans àrees eren les següents:

1. *Entorn penitenciari i població atesa*
2. *Els centres penitenciaris i la seva seguretat*
3. *La resolució de conflictes i el treball en equip*

Al llarg d'aquesta primera part del curs els alumnes van rebre també 40 hores de formació en procediments de seguretat, integrades per les assignatures de *Defensa personal* i *Mitjans coercitius*, destinada aquesta última a l'adquisició de les habilitats i coneixements necessaris per a la utilització de les equipacions de contenció física i els mitjans coercitius recollits per la normativa penitenciària<sup>15</sup>.

---

<sup>14</sup> En la proposta inicial elaborada pel CEJFE aquest curs tenia una durada de 510 hores al llarg de 20 setmanes, lamentablement aquest primer disseny va haver de ser adaptat per les peremptòries necessitats de l'administració penitenciària, tant pel que fa a la disponibilitat dels efectius funcionaris com a l'aspecte pressupostari. També Ramió (2006), mostrant el seu acord amb la nostra proposta prèvia (Cuaresma i Nicolás, 2006a), proposava un curs d'una durada superior, 6 mesos.

<sup>15</sup> Segons estableix l'article 72.1 del Reglament penitenciari (Reial Decret 190/1996) són mitjans coercitius, als efectes de l'article 45.1 de la Llei orgànica general penitenciària (LOGP), l'aïllament provisional, la força física personal, les defenses de goma, els aerosols d'acció adequada i les manilles. Per la seva part l'esmentat article de la LOGP ens diu que solament es poden utilitzar, amb l'autorització del director, els mitjans coercitius que s'estableixin reglamentàriament en els casos següents:

Durant la primera meitat del període de formació teòric els alumnes van haver de realitzar una visita guiada a un centre penitenciari, a fi i efecte de situar-los físicament i contextualitzar adequadament les explicacions dels docents en un entorn que la majoria d'ells desconeixia per complert fins a aquell moment. Aquestes visites van tenir una durada d'entre una i dues jornades, depenent del centre penitenciari visitat.

El disseny de les matèries i els continguts del curs respon al perfil de competències professionals dels tècnics especialistes de serveis penitenciaris dut a terme pel CEJFE de conformitat amb els requeriments de la SSPRJJ i, en essència, representa una adaptació, amb la corresponent ampliació horària, dels cursos selectius que ja s'havien assajat en dues convocatòries anteriors en un format molt més modest.

Els continguts específics de les diferents matèries van ser desenvolupats, a partir d'una primera proposta del CEJFE, pel grup de 30 formadors els qui, dividits en tres subgrups, van treballar un període aproximat de tres setmanes cada un d'ells per a elaborar els continguts, fent-se per tant els docents responsables de la integritat dels temaris i corresponsabilitzant-se del seu contingut en tant que autors dels mateixos.

Els alumnes devien assistir a la totalitat de les sessions formatives i era preceptiu l'ús de la uniformitat que el cos funcional al qual aspiraven a incorporar-se té establert reglamentàriament. També els formadors que en la seva tasca professional feien ús de l'uniforme havien de dur-lo durant les sessions formatives tant teòriques com pràctiques.

- 
- a) Per impedir actes d'evasió o de violència dels interns.
  - b) Per evitar danys dels interns a ells mateixos, a altres persones o a coses.
  - c) Per vèncer la resistència activa o passiva dels interns a les ordres del personal penitenciari en l'exercici del seu càrrec.

Si evident resulta la necessitat de disposar d'aquests elements coercitius, més evident és la necessitat de que els funcionaris que, arribat el cas, els hagin d'emprar hagin rebut l'entrenament adequat per a fer-ne un ús congruent, oportú i proporcional.



Per tal de regular el règim intern el Director del Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada va aprovar una circular<sup>16</sup> que regulava el reglament intern i les normes docents del curs, adaptant en allò que es va considerar necessari la normativa pròpia de l'Escola de Policia de Catalunya<sup>17</sup>.

En una segona edició del curs selectiu, iniciada l'agost del 2007, es van incorporar 230 aspirants més. El desembre de 2007 s'iniciava la tercera edició del curs selectiu amb 291 aspirants. Els integrants d'aquestes successives promocions no han estat inclosos en la nostra recerca.

---

<sup>16</sup> Circular 1/2007 del Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada

<sup>17</sup> Decret 292/1995, de 7 de novembre, de règim interior de l'Escola de Policia de Catalunya

**Taula 2: Continguts de la part teòrica del curs selectiu i càrrega horària**

1. ENTORN PENITENCIARI I POBLACIÓ ATESA		2. ELS CENTRES PENITENCIARIS I LA SEVA SEGURETAT		3. LA RESOLUCIÓ DE CONFLICTES I EL TREBALL EN EQUIP	
BLOC 1.1	BLOC 1.2	BLOC 2.1	BLOC 2.2	BLOC 3.1	BLOC 3.2
LA FUNCIÓ SOCIAL DE LA INSTITUCIÓ PENITENCIÀRIA. EL MARC LEGAL I DELS DRETS HUMANS	DELINQUÈNCIA I PRESÓ. LES PERSONES ENCARCERADES	ELS CENTRES PENITENCIARIS	LA SEGURETAT EN L'ENTORN PENITENCIARI	HABILITATS COMUNICATIVES I RESOLUCIÓ DE CONFLICTES	COOPERACIÓ I TREBALL EN EQUIP
<p>El context ètic i jurídic de la funció penitenciària.</p> <p>Els serveis penitenciaris.</p> <p>L'execució penal d'adults: programes de treball</p> <p>Valors professionals en l'entorn penitenciari.</p> <p>Redacció de documents penitenciaris:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El marc lingüístic</li> <li>- El comunicat de fets i l'informe</li> <li>- Manual de redacció</li> <li>- Tipologies d'informes</li> <li>- Trets del llenguatge penitenciari</li> </ul>	<p>Introducció a la criminologia i la penologia. Teories sobre la delinqüència. Prevenció i tractament de la delinqüència</p> <p>La població encarcerada a Catalunya: característiques generals, indicadors d'avaluació i comportaments habituals en el marc d'un CP</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Especificitats dels col·lectius d'estrangers</li> <li>- Malalts mentals</li> <li>- Toxicomanies</li> <li>- Interns violents i d'especial conflictivitat</li> </ul>	<p>Estructura organitzativa d'un CP. Organigrama. Organització dels serveis. La distribució del temps i l'activitat en un CP. Les funcions dels professionals. Missió i funcions dels tècnics especialistes. Destins. Els procediments de classificació, progressió i regressió de grau.</p> <p>La gestió dels expedients penitenciaris. L'oficina de règim i de tractament. Tasques assistencials: Necessitats bàsiques dels interns. Resolució o derivació de demandes. Conduccions i trasllats. Relacions amb l'exterior. Permisos. El procés d'excarceració. La xarxa social de suport. La inserció laboral</p>	<p>La tasca dels professionals de seguretat: El control preventiu quotidià: La relació amb l'intern. La imatge corporativa. El valor de la informació i la comunicació. Acompliment d'horaris i procediments. Procediment per als recomptes, obertura i revisió de cel·les, registres, escorcolls i requisos. Mesures d'autoprotecció. Tècniques d'observació i anàlisi d'indicis (control de comunicacions, tràfic d'estupefaents, etc.). La coordinació professional com a garantia per a la seguretat: Iniciativa i presa de decisions. La decisió de demanar ajuda. El valor de la informació. Recull i comunicació d'incidències. Guàrdies i relleus. Instruments generals per garantir la seguretat i la convivència: Seguretat estàtica. Control d'accessos. Normativa i règim disciplinari. Procediment disciplinari. Protocols de seguretat. L'aplicació de mitjans coercitius.</p>	<p>Habilitats comunicatives amb els interns i/o professionals: Processos i adaptació dels registres comunicatius al perfil dels interns. Estils comunicatius. Comunicació formal i informal. El llenguatge no verbal. La imatge corporativa. La comunicació assertiva. L'escolta. La persuasió. La mediació. La gestió de conflictes. Tècniques d'autocontrol i gestió de l'estrès. L'empatia. La comunicació no formal i la imatge corporativa. El feed-back en la comunicació.</p>	<p>El treball en equip. Principis del treball en equip. L'equip multidisciplinari: membres i tasques. Articulació del treball multidisciplinari en un CP. L'adaptació a l'entorn laboral. La comunicació entre companys. Conèixer i entendre les pròpies responsabilitats</p>

A aquesta primera part teòrica, amb una càrrega lectiva de 195 hores, s'han d'afegir 40 hores més de formació en procediments de seguretat (mitjans coercitius i defensa personal) i 327 hores corresponents a les pràctiques a centres penitenciaris. El curs per tant tenia una càrrega lectiva total de 562 hores.

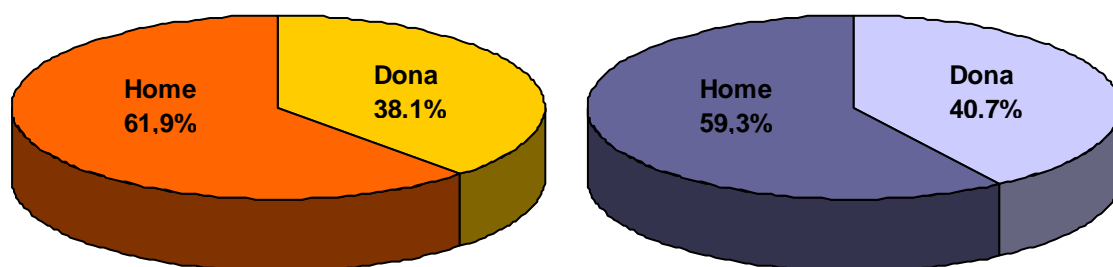
## 4. Dades bàsiques i perfil socio-demogràfic dels aspirants

### 4.1. Gènere

En relació al comportament de les variables de gènere entre els funcionaris penitenciaris podem afirmar que es tracta d'un medi relativament masculinitzat, on el 65% dels funcionaris són homes (Secretaria d'Administració i Funció Pública, 2007), el 2005 el percentatge d'homes era major, un 68%<sup>18</sup>. Aquesta evolució, juntament amb les dades relatives a l'estratificació per franges d'edat, segons la qual els funcionaris penitenciaris entre 18 i 30 són en un 42% dones, ens porta a afirmar que hi ha en marxa un procés de franca feminització del col·lectiu<sup>19</sup>.

Els dos grups reproduïxen fidelment aquesta distribució, tal i com es pot apreciar en els gràfics següents:

**Gràfic 1: GC, distribució per sexes**      **Gràfic 2: GE, distribució per sexes**



<sup>18</sup> Tot i l'afirmació en aquest sentit de Durán (2007; p. 299), que es recolza en àmplia bibliografia internacional per sostenir la seva postura, el sistema penitenciari català no sembla caracteritzar-se precisament per ser resistent a la incorporació de la dona, tot el contrari si atenem a l'evolució percentual de les darreres promocions de funcionaris penitenciaris.

<sup>19</sup> Aquest procés no és nou ni tampoc exclusiu del sistema penitenciari català si ens atenem a les dades de que ens informa Bensimon (2005a; p. 33) en relació al Canadà: un 52,8% d'homes i un 47,2% de dones en el cursos selectius durant els quals va realitzar la seva recerca.

## 4.2. L'edat dels aspirants

Com ja varem evidenciar amb dades corresponents a l'any 2005, el col·lectiu estava immers en un progressiu i pronunciat procés d'envelliment (Cuaresma i Nicolás, 2006a; p. 26), a aquest treball ens remetem per a una anàlisi més detallada d'aquest important àmbit relacionat amb el reclutament del funcionariat i les implicacions que l'edat del col·lectiu pot tenir en el sistema a mig termini. Altres treballs han trobat similar i fins i tot pitjor distribució, en el col·lectiu de treballadors penitenciaris dependents del Ministeri de l'Interior per exemple, així Durán (2007; p. 317) constata que més del 52% dels treballadors de l'àrea de vigilància superaven els 40 anys l'any 2004. L'estudi de Farkas (1999), amb una població d'oficials penitenciaris als EE.UU., va trobar que l'edat mitjana d'accés a aquesta feina era de 31 anys.

Si en 2005 al col·lectiu funcional de seguretat penitenciària la franja d'edat majoritària era la compresa entre els 36 i els 45 anys amb un 54,5% del total, aquest clúster representa entre els aspirants de la mostra de 2007 el 34,9%, i només el 6,4% superen els 46 anys, davant del 16,7% que ho feia en el conjunt de la plantilla el 2005. No obstant més del 35% dels recentment incorporats el 2005 superaven els 36 anys, una xifra gairebé idèntica a la que observem en els aspirants del 2007.

Observàvem llavors que una possible raó d'aquest envelliment podia ser l'edat d'incorporació i les darreres dades de reclutament no semblen haver corregit en excés aquesta perillosa deriva<sup>20</sup>. En la següent taula podem observar les dades estimatives corresponents a la totalitat de la plantilla l'any 2005 i les descriptives del grup d'aspirants el 2007. Amb totes dues dades hem confeccionat una projecció que ens permet observar un relatiu rejuveniment de la plantilla.

---

<sup>20</sup> També podria trobar-se una explicació en el fet que molts dels aspirants disposen d'estudis universitaris, fet que podria haver motivat un cert endarreriment en la seva incorporació al mercat laboral, però les dades de la nostra recerca indiquen que la distribució per edats en relació al màxim nivell de formació reglada assolit no varia d'un grup a un altre.

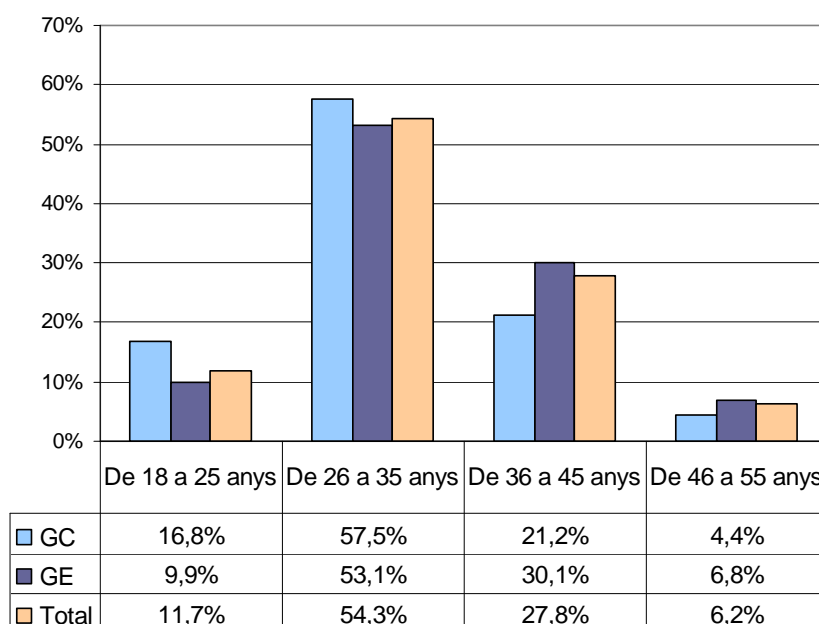
**Taula 3. Evolució percentual de grups d'edat.**

	2005	2007	Projecció
Entre 18 i 25 anys	1,70	10,7	3,32
Entre 26 i 35 anys	27,20	54,4	32,09
Entre 36 i 45 anys	54,50	28,6	49,83
Entre 46 i 55 anys	15,60	6,4	13,94
Més de 56 anys	1,10		0,90

La mitjana d'edat ( $\bar{X}_{edat}$ ) es situa en els 33 anys, hi ha una escassa major joventut del grup de dones i del grup control (GC) en detriment dels homes i del grup experimental (GE). El rang (37), que supera fins i tot la mitjana total (33), ens informa d'una variabilitat extraordinàriament alta en l'edat dels aspirants, des del més jove amb només 18 anys fins a l'aspirant de major edat amb 55<sup>21</sup>. L'edat més freqüent és la compresa entre els 28 i els 29 anys.

La distribució per edats dels aspirants és la següent:

**Gràfic 3: Distribució percentual per grups d'edat**



La distribució estadística dels dos grups d'aspirants queda doncs de la següent manera:

<sup>21</sup> Aquest ampli rang d'edat no és gens excepcional, Bensimon (2005a; p. 29) constata unes dades semblants al Canadà, entre els 20 i els 53 anys.

**Taula 4. Estadístics descriptius de l'edat dels aspirants.**

	Mitjana			Màxim	Mínim	Moda	Rang
	Dones	Homes	TOTAL				
Grup de control (GC)	31	33	32	53	18	28	35
Grup experimental (GE)	33	34	34	55	21	29	34
TOTAL	33	34	33	55	18	28	37

Aquestes dades ens han de moure a una nova reflexió ja que s'ha de tenir en compte que a les problemàtiques associades a la gran concentració dels funcionaris en grups d'edat molt homogenis (Cuaresma i Nicolás, 2006a; p. 26) s'ha d'afegir, en termes de gestió de personal, una altra realitat fruit dels processos d'avenç en les millores socials destinades a la conciliació de la vida familiar i laboral. Així, podem preveure que la interrelació de tres factors sociològics incidirà decisivament en la presència efectiva dels funcionaris en el seu lloc de treball, aquests factors són els següents:

- a) Segons la nostra projecció els funcionaris, homes i dones, en edat clarament fèrtil<sup>22</sup> estaria per sobre del 32% de la plantilla.
- b) La gran endogàmia del col·lectiu (Cuaresma i Nicolas, 2006a; Crawley, 2004; Kauffman, 1988) fa que, en molts casos, cada nou naixement afecti, en els raonables límits establerts per la normativa vigent, a la presència efectiva de dos funcionaris.
- c) Els canvis legislatius, tot i els seus indubtables i desitjables avantatges tant per als treballadors com per a les relacions familiars i per a l'educació i efectiva tutela dels fills<sup>23</sup>, representen un repte per als gestors de recursos humans ja que l'aplicació dels diferents supòsits d'absències laborals justificades relacionats amb la maternitat / paternitat s'incrementen enormement en aquest escenari.

Així doncs, sense menyscabar en absolut les fites assolides en els drets laborals dels treballadors, potser seria convenient que els gestors públics

<sup>22</sup> En demografia s'accepta que edat fèrtil és la compresa entre els 15 i els 49 anys. Per desenvolupar el nostre argument nosaltres hem restringit aquesta franja entre els 26 i els 35 anys.

<sup>23</sup> En especial fem aquí referència a la *Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya*.

comencessin a adoptar mesures correctores que previnguin situacions de carència de personal motivades pels dos altres factors implicats, l'alta endogàmia i la concentració en franges d'edat molt reduïdes de la plantilla.

### 4.3. Procedència territorial

Els aspirants provenen, segons el lloc de naixement, d'un total de 33 províncies diferents i, de forma gairebé anecdòtica, també de dos països membres de la Unió Europea. La Taula 2 ens mostra aquesta distribució i en ella es pot apreciar l'alta prevalença de les províncies de Barcelona i Lleida, en especial aquesta última ja que la població d'aquesta província representa únicament el 5,71% del conjunt de Catalunya i aporta gairebé el 35% dels aspirant provinents d'aquesta comunitat, i el 29,7 si ho valorem en el conjunt de la mostra. Seguint aquest criteri les províncies de Girona (2,8%) i Tarragona (2,52%) resulten clarament infra-representades segons el seu pes demogràfic, i Barcelona, amb 59,1% dels aspirants nascuts a Catalunya, també veu minvada la seva representativitat poblacional real (74,42%) en aquest grup.

**Taula 5: Lloc de naixement en %.**

	GC	GE	Total
Barcelona	55,9	47,2	49,4
Girona	4,5	1,6	2,3
Lleida	26,1	31,0	29,7
Tarragona	1,8	2,2	2,1
Valladolid	1,8	3,8	3,3
Granada	0,9	0,9	0,9
Osca	0,9	0,9	0,9
Sevilla		1,3	0,9
Biscaia		0,9	0,7
Castelló		0,9	0,7
Jaén	0,9	0,6	0,7
Madrid	0,9	0,6	0,7
Múrcia		0,9	0,7
Alacant	0,9	0,3	0,5
Badajoz		0,6	0,5
Conca	0,9	0,3	0,5
Còrdova	0,9	0,3	0,5
França		0,6	0,5
La Corunya		0,6	0,5
Lleó	0,9	0,3	0,5
Albacete		0,3	0,2

Alemanya		0,3	0,2
Astúries		0,3	0,2
Càceres		0,3	0,2
Cadis	0,9		0,2
Cantàbria		0,3	0,2
Ceuta		0,3	0,2
Ciudad Real		0,3	0,2
Illes Balears	0,9		0,2
La Rioja		0,3	0,2
Màlaga		0,3	0,2
Navarra		0,3	0,2
Salamanca		0,3	0,2
Saragossa		0,3	0,2
Sòria	0,9		0,2

El grup amb més variabilitat en quan al seu origen és clarament el grup experimental. Cal remarcar el canvi produït en la vinculació territorial dels funcionaris penitenciaris si comparem aquestes dades amb les que aporta Sarasa (1990; p. 7) on podem constatar que dels nous funcionaris que es van incorporar al sistema penitenciari l'any 1989 un 65% havien nascut a Catalunya, per un 83,6% el 2007, i que la província de Lleó aportava un 7,5% dels efectius. Aquesta província sembla haver tingut un pes relatiu molt important com a lloc d'origen dels funcionaris penitenciaris catalans fins a situar-se a l'actual i residual 0,5%, el 1991 aproximadament el 23% dels 108 aspirants havien nascut allà (Luque, Redondo i Funes, 1992). El que sí sembla mantenir-se constant és la distribució entre les províncies catalanes ja que tant el 1989 com el 1991 també les províncies de Barcelona i Lleida concentraven el gruix dels aspirants.

Pel que respecta a la seva residència els aspirants van informar una variabilitat molt menor, tal i com era d'esperar. El criteri residència (Taula 6) ofereix uns percentatges més ajustats a la realitat, en situar gairebé al 97% dels aspirants a la comunitat autònoma catalana. No obstant les discrepàncies interprovíncies, afavorint notablement als residents a la província de Lleida, es mantenen idèntiques.



**Taula 6: Lloc de residència en %.**

	GC	GE	Total
Barcelona	61,3	59,1	59,7
Girona	6,3	1,3	2,6
Lleida	25,2	34,3	31,9
Tarragona	1,8	3,1	2,8
Valladolid	1,8	0,9	1,2
Osca	0,9	0,6	0,7
Alacant	1,8		0,5
Biscaia		0,3	0,2
Castelló		0,3	0,2
França	0,9		0,2

#### 4.4. Llengua habitual

Els aspirants van ser qüestionats sobre la llengua utilitzada amb més freqüència en les seves relacions personals, s'ha de precisar que tots ells, per imperatiu de la regulació normativa de la funció pública catalana, havien d'acreditat el coneixement suficient dels idiomes oficials a Catalunya, català i castellà. El resultat d'aquesta pregunta va ser el següent:

**Taula 7: Idioma habitual en relacions personals.**

	Català	Castellà	Indiferent
Grup control (GC)	46,9	31,9	21,2
Grup experimental (GE)	48,8	28,0	23,3
Total	48,3	29,0	22,8

No es van apreciar diferències significatives entre els grups experimental i control.

#### 4.5. Formació reglada

L'àmbit de la formació reglada no només és important en sí mateix com a element clau per a un satisfactori exercici professional, tal i com va quedar acreditat en el nostre estudi anterior (Cuaresma i Nicolás, 2006a), sinó que es constitueix en un requisit necessari per a l'accés als diferents cossos

funcionaries. En aquest cas la titulació requerida és la de batxillerat o formació professional de 2on grau<sup>24</sup> tot i que, com ja va quedar clar en l'estudi referit, amb dades acumulades per a la formació universitària de 51,8%, i en el precedent de Luque, Redondo i Funes (1992), on s'indicaven percentatges semblants, amb un 54,3% per a estudis universitaris de grau mig i superior, la formació reglada és en aquest col·lectiu molt més alta del que els requisits generals de participació estableixen. També és molt més elevada que la mitjana de la població, que es situa a prop del 19% per a l'acumulat de formació universitària (CIS, 2007).

No obstant es pot apreciar un descens prou significatiu en aquestes dades, donat que l'acumulat total de formació universitària és el 45,5% i que en les mostres anteriors s'observaven dades superiors.

**Taula 8: Màxima formació reglada assolida en %.**

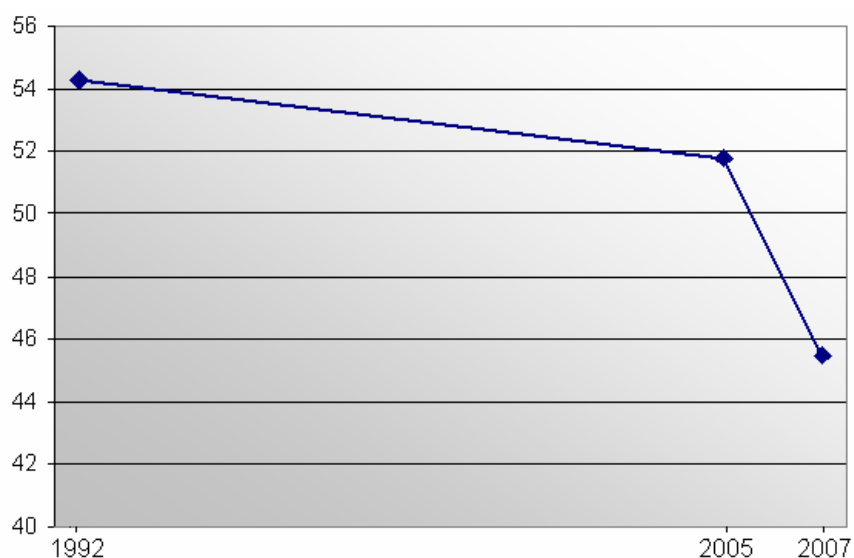
	CFGM*	CFGS*	Batxillerat	Diplomatura	Llicenciatura
Grup control (GC)	3,5	23,9	40,7	22,1	9,7
Grup experimental (GE)	4,4	15,7	32,0	22,9	25,1
Total	4,5	16,8	33,3	23,0	22,5

(\*) Les opcions CFGM i CFGS es corresponen respectivament amb *Cicle formatiu de grau mitjà* i *Cicle formatiu de grau superior*.

La gran diferència entre el GC i el GE en les titulacions de CFGS i Llicenciatura és la única discrepància ressenyable entre els dos grups integrants de la nostra mostra. Aquesta divergència serà tinguda en compte a l'hora d'establir les possibles relacions i influències entre les variables sotmeses a anàlisi.

<sup>24</sup> Segons la terminologia emprada al Projecte Internacional d'Indicadors de l'Educació de la OCDE (Projecte INES) aquestes titulacions són denominades *Educació secundària superior, segona etapa d'educació secundària o secundària post-obligatòria* (ISCED 3A, 3B y 3C).

**Gràfic 4: Evolució de la formació universitària dels funcionaris en %.**



Les dades de 2005 fan referència a funcionaris en exercici mentre que les de 1992 i 2007 indiquen la formació reglada dels aspirants.

Aquest descens, tot i ser aparentment important (9 punts percentuals entre els anys 1992 i 2007) pot no reflectir la realitat si tenim en compte que les dades corresponents a 2005, apreciava un descens en la formació únicament dels funcionaris amb menys antiguitat i les dades situaven en un 68% la formació universitària dels funcionaris amb més de vint anys d'antiguitat. En aquella ocasió es va atribuir aquesta discrepància a la inquietud formativa dels funcionaris una vegada iniciada la seva carrera administrativa, que els podria portar a incrementar la seva formació reglada paral·lelament a l'augment de l'experiència professional. Tot i això considerem aquesta dada significativa ja que de confirmar-se el descens de titulats universitaris en convocatòries posteriors, això podria ser interpretat com un reflex de la manca d'interès per accedir a aquest cos funcional entre subjectes dels que tradicionalment es venen nodrint les àrees de tractament i direcció dels centres penitenciaris. Per completar aquestes consideracions direm que tot i que certament el 45,5% d'aspirants amb formació universitària representa un descens respecte dels percentatges anteriors, aquest cos encara presenta uns percentatges de titulats universitaris molt per sobre dels presents a altres cossos funcionaris del mateix grup, per exemple les dades del Departament d'Interior ens informen que els alumnes del Curs Bàsic de 2005-2006 a la llavors encara Escola de Policia de Catalunya presentaven un percentatge de titulats universitaris del

14,34% (16,8% per als aspirants al cos de Mossos d'esquadra i 6,8% pels aspirants als cossos de policies locals de Catalunya)<sup>25</sup>.

Però el que en aquest apartat resulta més sorprenent és la gran diferència entre el GC i el GE, en favor d'aquest últim, ja que mentre el GE integra un 48% de titulats el GC només disposa d'un 31,9%. Aquesta discrepància podria, en part, ajudar a explicar que els integrants del GE hagin superat el procés d'oposició mentre que els del GC, tot i haver superat algunes de les proves de coneixements, físiques i psicotècniques, no superessin plenament el procés.

En conseqüència el GE presenta una major diversitat de titulats en quan als estudis cursats. Això no ha de resultar estrany, igual que succeïa en el cas de la província de naixement, donat que aquest grup gairebé triplica en nombre d'integrants al GC en quan a individus. Davant de la pregunta *En cas d'haver finalitzat estudis universitaris indiqui quins?* les titulacions que els aspirants adduïren van ser les següents:

**Taula 9: Titulacions universitàries en %.**

	Grup		Total
	GC	GE	
Dret (Llic.)	5,9	20	18,2
Psicologia (Llic.)	8,8	11	11,1
Treball social (Dip.)		10,3	8,8
Ciències empresarials (Dip.)	5,9	7,6	6,8
Relacions laborals (Dip.)	8,8	5,5	5,9
Criminologia i política criminal (Grad.)	11,8	4,1	4,9
Educació social (Dip.)	8,8	2,1	2,9
Enginyeria tècnica industrial	5,9	2,8	2,6
Geografia (Llic.)		2,8	2,6
Història (Llic.)	2,9	2,8	2,6
Turisme (Dip.)	2,9	2,1	2,6
Investigació privada (Grad.)	2,9	2,1	2,3
Administració i direcció d'empreses (Llic.)		2,8	2
Ciències de l'activitat física i de l'esport (Llic.)		2,1	2
Economia (Llic.)	2,9	2,1	2

<sup>25</sup> En la comparació amb altres models penitenciaris europeus (Cuaresma i Nicolás, 2006a) el nivell de titulació reglada dels funcionaris penitenciaris catalans continua sent molt alta. Al sistema penitenciari canadenc Bensimon (2005a; p. 18) ens parla d'un 25,3% d'aspirants amb titulació secundària, un 39,5% per a titulats amb nivell de *College* i un 35,2% per als titulats universitaris.

Mestre		2,1	2
Pedagogia (Llic.)		1,4	2
Enginyeria en informàtica	2,9	1,4	1,6
Gestió i Administració pública (Dip.)		1,4	1,6
Criminologia (Llic.)		2,1	1,3
Enginyeria agronòmica		1,4	1,3
Òptica i optometria (Dip.)		1,4	1,3
Infermeria (Dip.)	5,9	0,7	1,3
Filologia (Llic.)	2,9		1
Ciències del treball (Llic.)	2,9	0,7	1
Enginyeria de telecomunicació		0,7	1
Fisioteràpia (Dip.)	5,9	0,7	1
Sociologia (Llic.)	2,9	0,7	1
Comunicació audiovisual (Llic.)		1,4	0,7
Belles Arts (Llic.)		0,7	0,7
Ciència i tecnologia dels aliments (Llic.)		0,7	0,7
Estadística (Dip.)		0,7	0,7
Geografia i història (Llic.)		0,7	0,7
Antropologia (Llic.)	2,9		0,3
Farmàcia (Llic.)	2,9		0,3
Nutrició humana i dietètica (Dip.)	2,9		0,3
Publicitat i relacions públiques (Llic.)			0,3
Estudis immobiliaris i de la construcció (Grad.)		0,7	0,3
Física (Llic.)		0,7	0,3

En total són 40 les titulacions<sup>26</sup> representades en aquest quadre, la majoria amb una mínima presència d'entre un i cinc individus, però amb una clara presència del grup de titulacions tradicionalment més relacionades amb la tasca professional als centres penitenciaris:

- Llicenciat en Dret
- Llicenciat en Psicologia
- Diplomant en Treball social

Aquestes titulacions representen gairebé el 40% del total de titulats. Les segueixen les titulacions de Diplomant en Ciències empresarials i a continuació Dip. en Relacions laborals.

<sup>26</sup> No s'han tingut en compte les dobles titulacions ni aquelles altres que informaven dades incongruents entre el grau de titulació assolit i les característiques dels estudis dels quals s'informava. En el darrer qüestionari (Q3) un funcionari va informar d'una titulació que fins a aquell moment no havia adduït, *Publicitat i relacions públiques*, raó per la qual el còmput total l'inclou sense haver-se reflectit en la informació precedent, que es correspon a les dades recavades amb el primer qüestionari (Q1).

Menció a part mereix la molt recent Llicenciatura en Criminologia, que té una presència d'un 2,1% en el GE, un pes relatiu destacable si tenim en compte que es tracta d'una titulació universitària amb un nombre de titulats considerablement baix donada la seva recent instauració<sup>27</sup>. Aquesta alta prevalença s'explicaria per l'adequació d'aquests estudis a les escomeses pròpies del servei penitenciari i a una alta motivació per al servei públic penitenciari en el perfil dels seus titulats (Bernabeu, 2007; Nicolás i Cuaresma, 2006 i Cuaresma i Nicolás, 2006b).

L'excés de currículum pot ser, segons assenyalava Gil (1993), un element determinant de l'estrès “en provocar que molts professionals amb titulacions acadèmiques d'alt nivell exerceixin llocs de treball que exigeixen unes capacitats no tan elevades, a part de no utilitzades per la institució en moltes ocasions”, i nosaltres afegim que també de la frustració professional. No obstant també afegim Gil que “aquest excés de currículum s'uneix a una falta de formació específica i de ‘cert nivell’ que possibiliti un exercici eficaç”, i és precisament a això allò al que la formació ara sotmesa a avaluació pretén posar-li solució. En sentit contrari es pronuncien Morgan et al. (2002) en afirmar que la major titulació dels funcionaris afavoreix la seva integració i incrementa la satisfacció laboral (pp. 154-155). Per una altra part, en el col·lectiu penitenciari català la major titulació tampoc és un criteri suficientment valorat per a l'accés a càrrecs de comandament (Cuaresma i Nicolás, 2006a; p. 37).

#### **4.6. Situació laboral abans de l'accés**

Tots els aspirants, tant els alumnes del curs selectiu com aquells altres que van accedir al cos sense formació prèvia per a cobrir vacants en la borsa de treball, van ser preguntats sobre la seva situació laboral abans de l'accés.

---

<sup>27</sup> La Llicenciatura en Criminologia va ser creada pel Reial Decret 858/2003, i en el moment de recollir les dades per a realitzar aquesta recerca només una promoció de titulats havia finalitzat els seus estudis.

Tal i com es pot apreciar en la Taula 10 el grup experimental (GE) estava integrat en un 29,3% per persones que ja tenien una vinculació laboral amb la SSPRJJ, davant d'únicament un 3,5% en el grup control (GC). Feta aquesta excepció podem apreciar que la distribució entre tots dos grups és molt homogènia, ja que si unim les categories corresponents a treball assalariat estable i vinculació laboral amb la SSPRJJ les diferències no són significativament ressenyables.

**Taula 10. Situació laboral abans de l'accés en %.**

	GC	GE	TOTAL
Aturat	13,3	17,4	16,4
Estudiant	8,0	2,2	3,7
Treball assalariat estable	64,6	36,8	44,0
Treball assalariat esporàdic	9,7	5,6	6,7
SSPRJJ	3,5	29,3	22,6
Altres	0,9	8,7	6,7

Respecte als resultats globals és ressenyable el gran percentatge de persones que, tot i estar en situació laboral activa (50,7), decideixen optar per aquesta alternativa professional.

La tímida campanya publicitària encetada pel Departament de Justícia amb motiu de la convocatòria pública d'accés al cos tècnic d'especialistes de serveis penitenciaris podria veure's reflectida en aquesta nombrosa demanda<sup>28</sup>. No obstant les dades no semblen refermar aquesta idea, així ho apunten els resultats obtinguts a la pregunta *Com va tenir notícia d'aquesta oferta pública de treball?* reproduïts a la taula següent.

<sup>28</sup> Uns mesos abans de fer-se pública la convocatòria pública d'oposicions a que ens estem referint Ramió (2006) proposava:

- Definir un procés de reclutament i selecció altament publicitat per atreure el major nombre de candidats i la major diversitat social i territorial d'aquests i incrementant el nivell d'exigència en les proves de coneixements generals i en les proves psicològiques.
- Dissenyar una campanya de màrketing públic orientat a reforçar el prestigi social del personal penitenciari.

**Taula 11. Informació sobre la convocatòria d'oposicions.**

	GC	GE	TOTAL
Publicitat en premsa, ràdio, TV	11,5	6,3	7,6
Acadèmia d'oposicions	15,0	16,9	16,4
Amics vinculats a la SSPRJJ	32,7	30,0	30,7
Familiars vinculats a la SSPRJJ	19,5	13,1	14,8
Altres	21,2	33,8	30,5

En la nostra anterior recerca sobre formació dels funcionaris penitenciaris s'informava de la necessitat d'insistir per aquesta via (Cuaresma i Nicolás, 2006a; p. 28) i, tot i que els resultats semblen encara tebis, podem confiar que els processos successius continuïn apostant per la tasca informativa i de normalització del col·lectiu tal i com es fa arreu amb altres cossos funcionaris<sup>29</sup>.

L'alta prevalença de les opcions de resposta que assenyalen com a fonts d'informació els amics i familiars vinculats amb la SSPRJJ ens fa trobar molt adient una cita corresponent a la investigadora Kelsey Kauffman qui, en relació als problemes de reclutament sorgits al Departament de presons de l'Estat de Massachussetts (EE.UU.) als anys 80, ens diu "El coneixement personal entre els aspirants [a funcionari] i els individus treballadors de presons semblava jugar dos importants papers en que aquests es convertissin en funcionaris. El primer, aquestes persones eren una font d'informació. Les presons no són una professió d'alt perfil, un treball que vingui fàcilment a la ment del cercador de feina mitjà (...) En segon lloc, i probablement més important, el contacte amb els individus treballadors de presons, servia per 'normalitzar' el treball als ulls del futur aspirant" (Kauffman, 1988, p. 169). Tot i que aquesta explicació fa referència a una societat i un sistema penitenciarí molt allunyats del nostre, la descripció sembla molt adequada per a entendre la nostra realitat i per a afrontar el repte d'integrar i normalitzar la professió penitenciària com a una més de les ocupacions de servei públic al servei de la ciutadania.

<sup>29</sup> Novament una altra referència la sistema penitenciarí canadenc (Bensimon, 2005a; p. 41) on, si bé els percentatges d'informació obtinguda gràcies a amics membres del sistema penitenciarí (28,3%) o familiars (12,4%) són molt semblants a les que nosaltres hem constatat, les referides a informació mitjançant publicitat són molt superiors (18%). Això pot servir per constatar l'ampli marge que encara es pot recórrer per aquest camí.



**Taula 12: Resum dels trets bàsics de cada grup**

	GC		GE	
	%	$\bar{x} \pm (sd)$	%	$\bar{x} \pm (sd)$
<b>Sexe</b>				
Dones	38,1		40,7	
Homes	61,9		59,3	
<b>Edat</b>		32 ( $\pm 21$ )		34 ( $\pm 21$ )
De 18 a 25 anys	16,8		9,9	
De 26 a 35 anys	57,5		53,1	
De 36 a 45 anys	21,2		30,1	
De 46 a 55 anys	4,4		6,8	
<b>Formació reglada</b>				
CFGM	3,5		4,4	
CFGS	23,9		15,7	
Batxillerat	40,7		32,0	
Diplomats	22,1		22,9	
Llicenciats	9,7		25,1	
<b>Procedència territorial</b>				
Barcelona	55,9		47,2	
Girona	4,5		1,6	
Lleida	26,1		31,0	
Tarragona	1,8		2,2	
Resta	11,7		18,0	
<b>Llengua habitual</b>				
Català	46,9		48,8	
Castellà	31,9		28,0	
Indiferent	21,2		23,3	
<b>Situació laboral abans de l'accés</b>				
Aturat	13,3		17,4	
Estudiant	8,0		2,2	
Treball assalariat estable	64,6		36,8	
Treball assalariat esporàdic	9,7		5,6	
SSPRJJ	3,5		29,3	
Altres	0,9		8,7	

#### 4.7. Valoració de la formació rebuda al curs selectiu

Es va copsar la valoració del grup experimental (GE) sobre la formació rebuda durant el curs selectiu de formació inicial. La valoració els hi va ser requerida en tres moments molt diferents:

1. Una enquesta de caràcter institucional realitzada per l'Àrea d'Investigació i Formació Social i Criminològica del CEJFE, responsable de l'organització i direcció del curs selectiu. Aquesta enquesta va ser lliurada als alumnes immediatament després de la realització dels exàmens teòrics i abans de conèixer les qualificacions dels mateixos. El qüestionari garantia l'anonimat dels alumnes i el seu emplenament era

totalment voluntari. Aquesta enquesta, a mode d'auditoria interna de la qualitat del curs, incloïa tant preguntes generals com específiques sobre la valoració dels formadors individualment considerats.

2. Una segona valoració que s'incloïa en el qüestionari (Q2) emplenat de forma també anònima i voluntària pels alumnes del GE una vegada aquests ja havien superat el procés de formació teòrica el 25 d'abril de 2007. La pregunta que incloïa aquesta qüestió era la número 90:

Considera que el curs teòric que ara finalitza l'ha capacitat per a afrontar inicialment les tasques pròpies del tècnic especialista de serveis penitenciaris de forma satisfactòria?

Totalment en desacord  En desacord  Indiferent  D'acord  Totalment d'acord

3. La tercera valoració es va fer en el darrer qüestionari (Q3), emplenat pels alumnes del GE ja incorporats a les seves destinacions laborals i sis mesos després d'haver finalitzat el curs i la fase de pràctiques als centres penitenciaris. En aquest cas la pregunta era semblant a la continguda en el cas anterior però, a més a més d'incloure la valoració sobre la fase de formació pràctica, s'incorporava un important matís relatiu al temps en que es feia la valoració, i per tant l'experiència professional del funcionari. Era la pregunta número 99 i última del qüestionari:

Considera que el curs teòric / pràctic que va realitzar el capacita per a afrontar inicialment les tasques pròpies del tècnic especialista de serveis penitenciaris de forma satisfactòria?

Totalment en desacord  En desacord  Indiferent  D'acord  Totalment d'acord

La primera valoració, realitzada pel CEJFE, es va fer sobre una escala de tipus Likert de 4 opcions (*1=res; 2=poc; 3=bastant; 4=molt*) i va donar els següents resultats:

- Valoració mitjana dels formadors: 3,73 punts.
- Assoliment dels objectius prefixats al curs: 3,40 punts.
- Millora dels coneixements: 3,57 punts.
- Adequació dels continguts: 3,22 punts.
- Satisfacció general dels alumnes: 3,56 punts.

Com es pot apreciar la valoració va ser altament satisfactòria. Assumim, a efectes comparatius, la resposta a la pregunta sobre *Satisfacció general dels alumnes* per considerar-la la més general tot i tractar-se d'una escala de quatre

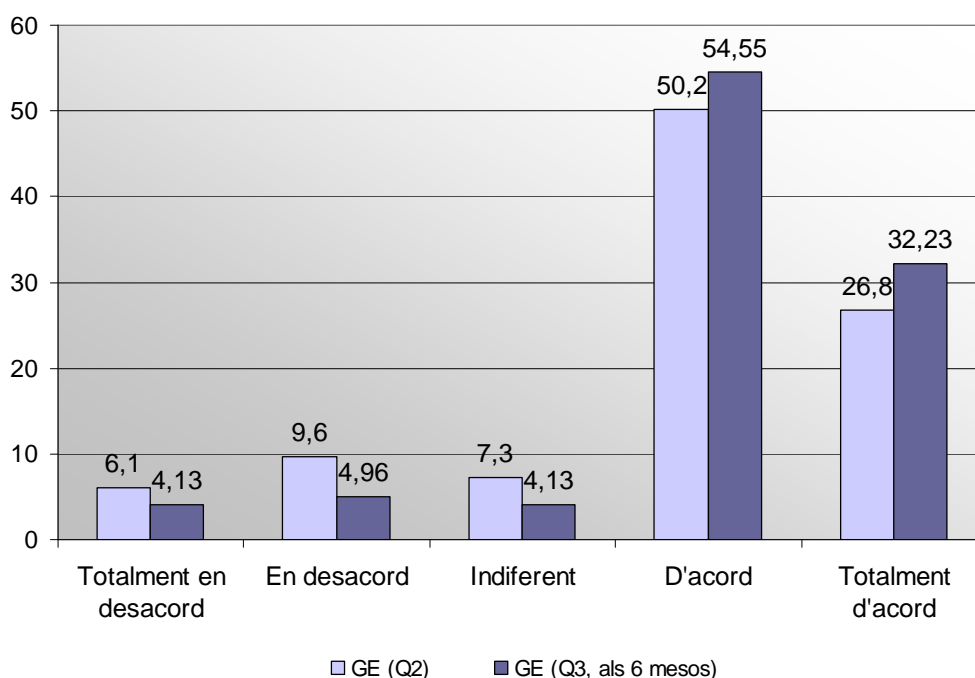
opcions de resposta davant de les emprades per nosaltres, amb cinc opcions, transformant el resultat inicial sobre una escala percentual. Així el resultat d'aquesta valoració seria d'un 89% d'acceptació del curs selectiu de formació inicial.

La segona valoració va ser contestada per 313 subjectes dels 314 possibles i va obtenir unes dades semblants a les ja reflectides a l'enquesta del CEJFE, que pel seu caràcter institucional podia ser susceptible d'influir en la resposta dels alumnes, més encara tenint en compte que en aquell cas encara desconeixien el resultat de les proves d'avaluació que acabaven de realitzar.

El resultat de la nostra pregunta (*Considera que el curs teòric que ara finalitza l'ha capacitat per a afrontar inicialment les tasques pròpies del tècnic especialista de serveis penitenciaris de forma satisfactòria?*) va ser que l'acumulat de les opcions *D'acord* i *Totalment d'acord* és un 77%, l'opció més favorable representa més d'una quarta part del total (26,8).

Finalment, tal i com s'ha dit més a dalt, la darrera valoració es va fer passats sis mesos de l'inici de l'exercici professional dels aspirants, una vegada ja finalitzat el seu període formatiu i per tant una vegada ja en exercici com a funcionaris penitenciaris. Aquesta valoració incloïa també la pregunta sobre la fase de formació pràctica i el matís temporal permetia que els enquestats valoressin la qualitat de la formació sota els ulls de la seva experiència professional real. L'enunciat de la pregunta era *Considera que el curs teòric/pràctic que va realitzar el capacita per a afrontar inicialment les tasques pròpies del tècnic especialista de serveis penitenciaris de forma satisfactòria?* i els resultats obtinguts els següents:

**Gràfic 5: Valoració del curs en %.**



Es pot observar que la valoració acumulada de les respostes positives ens dona un resultat de 86.8%, és a dir, gairebé 10 punts percentuals superior a la valoració sobre el curs obtinguda immediatament després de finalitzar-ho. Els aspirants que es mostren més en desacord amb la validesa i aplicabilitat de la formació es redueixen d'un 6,1% inicial al 4,1%, i en l'acumulat de les dos respostes desfavorables es passa del 15,7% a únicament un 9,1%, gairebé la meitat d'opinions desfavorables, els indecisos també s'han reduït en prop d'un 30%. La conclusió és que la valoració dels funcionaris, una vegada adquireixen el criteri valoratiu basat en la seva capacitat professional, és extraordinàriament positiu, i també que els aspirants van valorar molt satisfactòriament la fase de pràctiques tutoritzades i pràctiques a destinació, un període que igualava en durada al curs teòric i en el qual els alumnes eren inicialment tutoritzats i més tard supervisats pels formadors del curs teòric en grups reduïts; així mateix podem concloure que el contacte amb el medi laboral real va permetre als aspirants confirmar allò que només havien pogut anticipar en l'àmbit teòric confirmant la validesa i aplicabilitat dels coneixements rebuts.

Aquest grau de satisfacció amb el curs de formació inicial selectiva ens podria permetre anticipar, tot i que no era l'objecte d'aquesta recerca, uns bons

resultats de satisfacció laboral futura. Segons Lambert (2004) el compromís amb la missió de l'organització manté una molt alta i significativa correlació amb la satisfacció laboral, idèntica opinió expressa Farkas (1999). Donat que aquest compromís forma part implícita i transversal de tots els àmbits de docència del curs de formació inicial selectiva, podem preveure alts nivells de satisfacció laboral a partir d'aquesta altíssima valoració del curs.

## 5. Les actituds professionals

Sota la denominació genèrica d'actituds professionals hem recollit aquí tot un seguit de valoracions sobre diferents aspectes de l'exercici professional dels tècnics especialistes de serveis penitenciaris.

En primer lloc farem una introducció a aquest apartat fent referència als resultats obtinguts en tres de les variables que obrien i tancaven els qüestionaris. D'aquesta manera pretenem apropar-nos a quines són les motivacions i expectatives dels aspirants respecte al seu treball.

**Taula 13: Característiques autoinformades per a l'exercici professional com a funcionari penitenciari, en %.**

De quines característiques creu que disposa que el faran ser un bon funcionari penitenciari?					
%	Q1		Q2	Q3	
	GC	GE	(post-formació) GE	(als 6 mesos) GC	GE
Disposició per a ajudar els altres	12,4	10,8	10,0	3,8	5,2
Experiència vital	0,9	3,7	2,4	2,8	2,6
Capacitat per al treball en equip	24,8	24,8	26,5	30,2	29,8
Integritat personal	6,2	8,8	10,4	9,4	10,7
Capacitat per relacionar-se amb els altres	9,6	10,1	10,0	8,5	10,4
Sentit de la responsabilitat	24,8	22,4	21,6	19,8	21,7
Capacitat per posar-se en el lloc dels altres	4,6	6,9	7,8	0,9	6,9
Desig d'aprendre	9,9	8,0	6,7	11,3	7,2
Disposició per a imposar la disciplina	5,3	3,0	3,6	12,3	5,2
Bona condició física	1,5	1,7	1,0	0,9	0,3

Com a aspectes més ressenyables d'aquestes dades hem de destacar els següents:

- Les característiques més qualificades van ser la *Capacitat per al treball en equip* i el *Sentit de la responsabilitat* amb una quarta part de les opcions de resposta en el qüestionari Q1. Aquests nivells es van mantenir constants per al GE en el qüestionari Q2, mentre que van patir una certa variació en el Q3. En concret la *Capacitat per al treball en equip* va augmentar de forma notable (aprox. 5 punts en cada grup), indicant aquesta variació la validesa del model de treball sobre el qual s'estructura el curs formatiu. Pel que fa al *Sentit de la responsabilitat* s'ha d'assenyalar la davallada soferta pel GC en l'inici de l'activitat laboral (Q3), mentre que la puntuació del GE es manté constant.
- La característica *Disposició per a ajudar als altres*, tot i ser de les més valorades en primera instància, pateix un considerable descens una vegada es va iniciar el període de pràctica laboral. El descens és molt més pronunciat en el cas del GC, fet que pot ser interpretat com una predisposició inicial més propera a l'idealisme per part d'aquest grup<sup>30</sup>.
- El *Desig d'aprendre* es significa de forma relativa entre les diferents característiques, el lleuger augment experimentat pel GC resulta significatiu.
- L'evolució de la característica *Disposició per a imposar la disciplina* és potser la més cridanera ja que si bé tots dos grups augmenten la seva valoració sobre la mateixa, el GC la supera en un 130% en passar d'un 5,3 inicial al 12,3 en que es situa en el darrer qüestionari. Aquest canvi pot ser interpretat com a mostra de les carències en habilitats i destreses que aquest grup pot tenir en no haver rebut cap tipus de formació, el major recurs a la disciplina seria per tant atribuïble a les carències professionals d'aquest grup.

---

<sup>30</sup> En relació amb aquest sentit idealista de la tasca professional Morgan et al. (2002) adverteixen dient: "[Els oficials recentment incorporats] experimenten nivells més baixos de despersonalització i esgotament emocional i més alts nivells de realització professional que els oficials de més experiència. Pot ser que els oficials de recent incorporació a l'entorn penitenciari informin de baixos i inusuals nivells de despersonalització i esgotament emocional i alts nivells de realització degut a que es mostren excessivament optimistes de les seves capacitats per a prestar un servei a la societat i de les possibilitats d'ajudar a una població amb problemes, però a mesura que desenvolupen i maduren com a oficials de presons, aquest entusiasme disminueix i és reemplaçat per una més realista, si és que no cínica, aproximació a la feina" (p. 156). Un alt nivell d'idealisme és també un factor de risc per al burnout (Duran, 2007).

- També podem apreciar una gran diferència entre els resultats finals obtinguts pels dos grups en la característica denominada *Capacitat per posar-se en el lloc dels altres*, que pot ser també anomenada de forma molt més clara com a *empatia*. En aquest cas el GC perd gairebé tota la seva estima per aquesta característica passats els 6 primers mesos d'exercici professional mentre que el GE la manté després d'haver-la augmentat durant el curs selectiu. Similar patró, tot i que atenuat, s'observa en la característica *Capacitat per relacionar-se amb els altres*, també notablement present en els continguts del curs selectiu de formació inicial.
- Finalment cal ressenyar la *Integritat personal*, que experimenta un creixement notable en els dos grups una vegada aquests entren en contacte amb el medi penitenciari. A destacar també l'escàs valor que els aspirants, i més tard funcionaris, ho són ja en contestar el qüestionari Q3, atorguen a la *Bona condició física* per a l'exercici professional.

**Taula 14: Motivacions per a accedir al cos funcional**

Quin d'aquests factors és el més important per a haver optat al lloc de treball del cos tècnic d'especialistes de serveis penitenciaris?		
%	GC n=109	GE n=317
Aconseguir un treball segur	43,1	39,1
Optar a una promoció laboral futura	31,2	34,4
Desenvolupar un treball interessant i útil	21,1	20,2
Disposar d'un treball còmode	2,8	1,3
Aconseguir un salari elevat	1,8	5

En la motivació per a accedir al lloc de treball de tècnic penitenciari, variable que s'ha de diferenciar de la *Motivació laboral intrínseca* que serà analitzada més endavant, prima la seguretat i la millora professional per damunt de la resta de consideracions<sup>31</sup>. Tot i que les proporcions varien lleugerament entre els dos grups, la primera de les motivacions és en ambdós la seguretat laboral

<sup>31</sup> El treball de De Diego et al. (1997), amb una mostra de funcionaris penitenciaris de l'administració penitenciària dependent del *Ministerio del Interior*, va constatar que el primer motiu per a haver accedit a aquesta professió, amb un 64,8%, era la necessitat de treball, seguit del caràcter estable del treball (13,6%), els horaris i altres motivacions (14,8%) i l'interès pel medi penitenciari (6,8%). Els *surveillants* de l'administració penitenciària francesa mostren la mateixa inclinació: el 49% opta per la seguretat laboral, seguida del manteniment de l'ordre públic i les opcions de carrera professional amb un 15% cada una (Ecole Nationale d'Administration Pénitentiaire, 2006). Farkas (1999) obté similars resultats en la seva recerca

seguida de les expectatives futures de millora promocional. Com no podia ser d'una altra manera, tractant-se de llocs de treball en l'administració pública, el salari elevat queda en últim lloc de la llista i, en relació també amb la mala imatge que els aspirants tenen de la feina com a funcionari penitenciari (vg. *Variable 1.1.*; p. 61), la comoditat laboral queda certament malparada. No és cap sorpresa constatar que l'opció relativa a la promoció laboral futura és l'opció preferent dels titulats universitaris, molt més pronunciada entre els llicenciats, però sí resulta curiós constatar que en aquest grup el fet de *Desenvolupar un treball interessant i útil* obté una puntuació considerablement inferior a la mitjana, fet que pot abundar en la possible frustració futura que s'associa freqüentment als titulats universitaris que desenvolupen tasques d'inferior qualificació (Durán, 2007; Cuaresma i Nicolás, 2006a; Gil, 1993).

Aquesta pregunta ens va permetre tenir un dibuix inicial de les motivacions laborals, però en considerar la informació que podia subministrar insuficient es va incorporar una nova qüestió relacionada també amb les motivacions per a exercir la feina penitenciària. S'esperava obtenir unes dades amb un detall més acurat i fidedigne en incorporar una graduació per a cada una de les possibles motivacions, d'aquesta manera els aspirants no només indicarien la prioritat entre elles sinó també la importància que li atorgaven a cada una a partir d'una escala Likert de cinc opcions, de *Gens important a Molt important*. No obstant l'intent s'ha de considerat fallit i l'instrument s'ha revelat com a gens discriminador, en valorar la majoria dels enquestats de forma molt alta totes les opcions plantejades. No obstant sí podem apreciar certes, tot i que mínimes, diferències.

Les oportunitats per a una promoció laboral futur va ser l'opció menys puntuada, tot i que amb percentatges certament baixos.

**Taula 15. Oportunitats per a una promoció ràpida**

%	Q1		Q2	Q3	
	GC n=111	GE n=318	(post-formació) GE n=308	(als 6 mesos) GC n=37	GE n=121
Poc important	4,5	5,0	7,8	5,4	8,3

en constatar que el 62% dels oficials penitenciaris indicaven raons de tipus econòmic i extrínseques a la feina com sou, seguretat laboral i beneficis complementaris, com a principal motivació per a l'accés.



Indiferent	9,0	6,9	5,5	5,4	12,4
Important	86,5	88,1	86,7	89,2	79,3

El fet que hi hagi menys motivació relacionada amb les expectatives de promoció ràpida en el GE que en el GC, amb una diferència entre ells de 10 punts percentuals és, segons el nostre judici, un bon indicador.

En efecte, les opcions de promoció vertical en aquest cos funcional són certament baixes donat l'escàs nombre de comandaments que integra, un 14% aproximadament davant del propi del 24% amb que compta el Cos de Policia de la Generalitat - Mossos d'Esquadra (Cuaresma i Nicolás, 2006a) i, per una altra part, tenint en compte que la variable determinant per a accedir a aquests llocs de treball ha estat fins al moment l'antiguitat en el cos, de forma tal que prop del 90% dels Caps de Servei que van ser enquestats en la recerca a la que acabem de fer esment tenien més de 46 anys i superaven els 20 anys de servei.

El major grau d'expectatives en aquest sentit pot jugar en favor d'una major tendència cap a la desmotivació, la frustració i la manca d'implicació laboral (Williamson, 1990; Vagg, 1994; Crawley, 2004). Per aquesta raó considerem molt més favorables les respostes aportades pel GE, millora que ha de ser atribuïda a la formació si tenim present que tots dos grups li atorgaven la mateixa importància en el primer qüestionari (Q1).

**Taula 16. Treball interessant i representa un desafiament personal**

%	Q1		Q2	Q3	
	GC n=111	GE n=318	(post-formació) GE n=309	(als 6 mesos) GC n=37	GE n=121
Poc important	1,8	3,8	2,3		1,7
Indiferent	8,1	4,7	6,5		11,6
Important	90,1	91,5	91,3	100,0	86,8

Si favorable era la valoració que havíem de fer de les respostes del GE a la variable anterior ara hem de fer una valoració contrària. Així és, l'interès i el caràcter de desafiament personal d'aquesta feina baixen molt en el GE passats els primers mesos d'exercici professional. En una proporció semblant a la del descens del GE es situa l'augment del GC en idèntic període, potser la manca de coneixements sobre les seves escomeses i el menor repertori d'habilitats i coneixements per a afrontar-les ha influït a aquest grup a considerar que la feina és certament un desafiament personal.

No s'aprecien diferències entre les preferències manifestades per dones i homes. En canvi sí s'observa una tendència relacionada a l'edat dels aspirants ja que els de major edat prefereixen *Desenvolupar un treball interessant i útil* mentre que els més joves aposten en major mesura per *Optar a una promoció laboral futura*.

No s'aprecien diferències atribuïbles a la situació laboral prèvia dels aspirants, ni tan sols en el cas dels aturats, dels quals es podria esperar que *Aconseguir un treball segur* representés un valor especialment assenyalat.

Un apunt més, relatiu en aquest cas a l'estabilitat en el lloc de treball, un element important que ha de ser tingut en compte per la seva influència en la satisfacció laboral dels treballadors i especialment en relació amb la síndrome de *burnout* ja que la inestabilitat en la destinació i el torn de treball han estat identificats com a un dels seus precursors (Durán, 2007; Lavoie et al., 2006). Doncs bé, l'estabilitat en la destinació laboral sembla acceptable si partim de les respostes al qüestionari Q3 dels funcionaris, en especial en les destinacions amb més contacte amb els interns. El gràfic següent així ho testimonia.

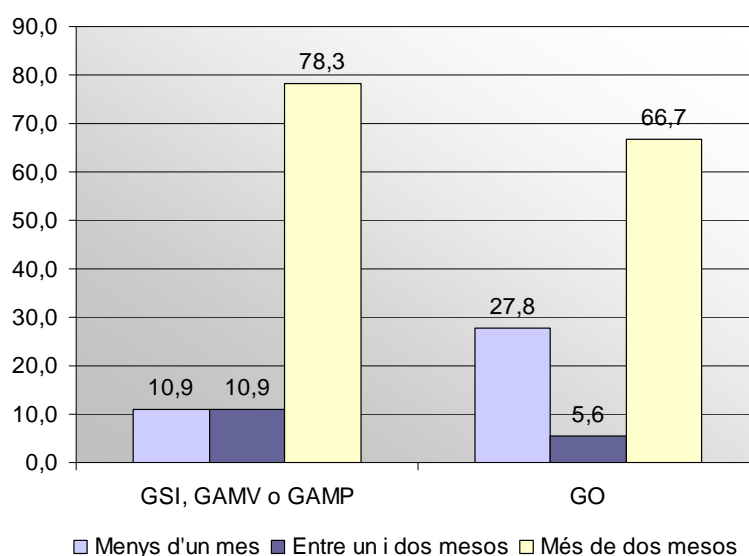
Les destinacions indicades diferencien entre llocs de treball en íntima relació amb els interns (GSI, GAMV i GAMP)<sup>32</sup> que representen el 89,3% de la mostra,

---

<sup>32</sup> Aquestes sigles venen a identificar tres opcions horàries, i relativament especialitzades per les seves funcions, del cos tècnic d'especialistes de serveis penitenciaris. Es corresponen amb Genèric/a servei interior (GSI), Genèric/a àrea mixta vigilància (GAMV) i Genèric/a àrea mixta prestacions (GAMP). Les funcions que desenvolupen són molt similars i totes elles amb contacte directe amb els interns.

i llocs de treball sense contacte directe amb els interns (GO o Genèric oficines), el 9,9%. Un únic participant va informar d'una destinació aliena a aquests serveis, es tractava d'un tècnic especialista que exercia des de feia més de dos mesos com a Educador social.

**Gràfic 6: Destinació i estabilitat laboral, en %.**



Finalment, la satisfacció laboral inicial va ser també copsada, els resultats no requereixen de gaire comentari, en la taula inferior es pot apreciar com, amb les úniques excepcions de dos subjectes, la satisfacció respecte a l'experiència professional és extraordinària

**Taula 17: Valoració de l'experiència laboral als 6 mesos**

Cóm valora fins al moment la seva experiència com a funcionari penitenciari?		
%	GC (als 6 mesos) n=37	GE (als 6 mesos) n=118
Gens satisfactòria		
Poc satisfactòria		0,8

Indiferent		0,8
Satisfactòria	56,8	60,3
Molt satisfactòria	43,2	38,0

No es va apreciar cap diferència en funció de sexe, edat o formació reglada dels funcionaris. Com es pot apreciar tampoc hi ha diferència atenent a haver rebut o no la formació del curs selectiu de formació inicial.

A continuació, amb l'anàlisi dels àmbits específics de valoració actitudinal intentarem aprofundir en l'evolució dels aspirants al llarg del procés, el grau d'impacte de la formació en les seves actituds prèvies i la mida de l'efecte atribuïble a la formació.

Les dades que tot seguit es presenten són la versió simplificada de les que van ser recollides inicialment mitjançant una escala Likert de cinc opcions. Per tal de facilitar la seva interpretació i comprensió<sup>33</sup> hem reduït les opcions de resposta originals acumulant aquelles que indiquen ACORD (*D'acord* i *Totalment d'acord*) i les que indiquen DESACORD (*En desacord* i *Totalment en desacord*). Es manté la resposta INDIFERENT. La codificació resultant ja l'hem vista més a dalt.

Dintre de cada un dels diferents apartats en els quals s'ha dividit aquest punt 4 (*Les actituds professionals*) el lector trobarà la mateixa estructura explicativa:

- Una primera introducció general amb l'explicació relativa a l'escala de la variable dependent sotmesa a anàlisi (p.e. *Actitud vers els interns*) i la seva rellevància en la tasca professional penitenciària.
- A continuació una anàlisi pormenoritzada de cada una de les variables incloses en cada escala i els resultats obtinguts, encapçalada per la

<sup>33</sup> En el terreny de l'avaluació de les actituds o de la personalitat el nombre òptim d'alternatives de resposta no sembla afectar la fiabilitat (consistència interna), la bondat d'ajustament dels models unifactorials, la validesa basada en la relació amb altres variables i, en allò relatiu a la fiabilitat test/retest (estabilitat temporal), tampoc s'observa influència del nombre d'opcions de resposta sobre la variable. Per una altra part el fet de reduir al nombre d'opcions possibles de resposta de cinc a tres ens permet identificar més fàcilment les diferències entre els diferents grups i les tendències que aquests adopten al llarg del temps (Kramp, U. "Efecto del número de opciones de respuesta sobre las propiedades psicométricas de los cuestionarios de personalidad". A. Maydeu Olivares (dir). Tesis doctoral. Universitat de Barcelona. Facultat de Pedagogia, Barcelona, 2006).

taula de resultats i amb la inclusió d'un gràfic amb les dades relatives als grups experimental (GE) i control (GC) en el darrer qüestionari (Q3), als 6 mesos de la incorporació laboral dels aspirants. En aquest gràfic es reproduïxen les dades relatives a l'*Acord* i el *Desacord* però no figuren explícitament les corresponents als *Indiferents*.

- Cada anàlisi finalitza amb la valoració global dels resultats obtinguts en funció de les diferents variables independents que poden condicionar les actituds dels funcionaris penitenciaris:
  - Formació i capacitació: Només la va rebre el grup experimental (GE).
  - Gènere dels aspirants/funcionaris.
  - Edat els aspirants.
  - Màxima titulació reglada assolida.

Cada un dels apartats s'inicia amb el quadre resum corresponent a la variable que dona nom a l'apartat, en el qual s'inclouen tant els diferents ítems que l'integren com la codificació inicial de les respostes que es van oferir als aspirants (Q1 i Q2) i finalment funcionaris (Q3). També s'inclou el valor de l'Alfa de Cronbach ( $\alpha$ )<sup>34</sup>. En aquest sentit cal ressenyar que el grau de fiabilitat de l'escala *Actituds vers els interns* és molt bona, essent bones les de la resta i dolenta o molt dolenta, en aquest ordre, les de les escales *Motivació laboral intrínseca* i *Dissuasió*. Per aquesta raó els resultats corresponents a aquestes darreres escales hauran de ser tinguts en compte amb cautela donada la seva escassa fiabilitat.

S'inclou també un gràfic resum amb les dades corresponents al darrer qüestionari mitjançant el qual es pot apreciar fàcilment les puntuacions de cada un dels dos grups sotmesos a anàlisi.

---

<sup>34</sup> Aquest coeficient determina la consistència interna d'una escala analitzant la correlació mitjana d'una variable amb totes les demés que integren la dita escala. Adopta valors compresos entre 0 i 1, tot i que també pot mostrar valors negatius, fet que indicaria que a l'escala hi ha ítems que mesuren allò oposat a la resta. Quan més alt sigui el valor del coeficient, és a dir quan més s'apropi a la unitat, major serà la consistència interna dels indicadors de l'escala i per tant major fiabilitat tindrà el seu resultat.

Recomanem al lector que, en cas de no voler realitzar una anàlisi detallada de cada un dels diferents ítems que componen les variables sotmeses a estudi, s'adreci exclusivament al resum de cada apartat i a les conclusions finals de la recerca.

## 5.1. Actituds vers la feina del funcionari penitenciari

### *Escala I. Actituds vers la feina del funcionari penitenciari*

$\alpha = .63^{35}$	
Variables:	Codificació de les variables:
1. Degut a bones raons la feina del funcionari penitenciari té una mala imatge social (*)	(1) Totalment en desacord (2) En desacord (3) Indiferent (4) D'acord (5) Totalment d'acord
2. Aquesta feina representa un desafiament personal i aquest és un dels seus atractius	Ídem a l'anterior
3. Si tingués l'oportunitat preferiria no treballar amb contacte directe amb delinqüents (*)	Ídem a l'anterior
4. Si no hagués estat pel sou i els altres avantatges professionals no hauria optat a un lloc de treball com a funcionari penitenciari (*)	Ídem a l'anterior
5. Els interns penitenciaris són persones interessants amb les que treballar	Ídem a l'anterior
6. En general, hi ha més coses positives que negatives del treball a presons	Ídem a l'anterior
7. Treballar en aquest medi em farà sentir satisfet i orgullós de mi mateix	Ídem a l'anterior
8. No he comentat amb molta gent que vaig a dedicar-me al treball amb delinqüents (*)	Ídem a l'anterior
9. Si tingués l'oportunitat preferiria no treballar en el sistema penitenciari (*)	Ídem a l'anterior
10. El que més m'atreu del treball penitenciari és la feina en sí mateixa, no el sou o els possibles beneficis complementaris (horaris, vacances...)	Ídem a l'anterior
11. Considero que el treball en presons no és una feina de la que hom pugui sentir-se orgullós (*)	Ídem a l'anterior

(\*) Aquestes variables es codifiquen en sentit invers

<sup>35</sup> La consistència interna de l'escala en diverses investigacions dutes a terme en l'àmbit penitenciari anglosaxó varia entre .76 i .79, els nostres resultats han estat lleugerament més baixos tot i que acceptables.

L'escala va ser desenvolupada originalment per Robinson, Porporino i Simourd (1992) i d'aquesta prové, permet avaluar l'interès general d'un individu en l'àmbit penitenciari, més concretament en les àrees relatives a la preferència per la carrera professional en presons i el contacte amb els interns, l'opinió sobre la visió que la societat té de la feina penitenciària i el desafiament professional que aquesta pugui representar. Les puntuacions altes en aquesta escala indiquen un gran interès en el treball penitenciari.

La professió de funcionari penitenciari té una visibilitat certament baixa per al conjunt de la societat, fins i tot sovint negativa, que confereix a aquesta figura un cert misteri, això en el millor dels casos ja que en moltes altres ocasions la seva praxi laboral es relaciona sovint amb arbitrarietat, violència, excessos verbals i físics, brutalitats, corrupció, etc. Aquesta "mala imatge" és certament pronunciada si hem d'atenir-nos a la visió projectada pels mitjans de comunicació i la que freqüentment construeix el cinema i la televisió, que habitualment abusen d'una imatge degradada i degradant del professional penitenciari i pel·lícules com *L'experiment [Das Experiment]* (2001), *Cadena perpètua [The Shawshank Redemption]* (1994), *Brubaker* (1980) o *La llegenda de l'indomable [Cool Hand Luke]* (1967) i èxits més propers en el temps i l'espai com per exemple sèries televisives de màxima audiència com *Prison break* (2005-2008) o llargmetratges com l'espanyola *Horas de luz* (2004) han contribuït i continuen contribuint a que aquesta imatge es mantingui extraordinàriament allunyada de la realitat.

Les característiques de la feina del funcionari penitenciari contribueixen a llaurar un camí de descrèdit: l'espai físic en què es desenvolupa, en especial l'escassa visibilitat social de la seva tasca; la presència d'elements certament desagradables com ho són les reixes, murs, tanques, càmeres de vigilància, cel·les...; l'obligada relació que aquests treballadors han de mantenir amb aquells a qui la societat ha decidit segregat, ni que sigui temporalment, per tal de sancionar-los o bé contribuir a preparar-los per a reintegrar-se novament en ella, però que en qualsevol cas s'han fet creditors del retret legal i,

generalment, també moral<sup>36</sup>; una sort d'elements i circumstàncies que fan d'aquest servidor públic, sempre situat entre la tasca assistencial i la pura acció retributiva o sancionadora, un gran desconegut<sup>37</sup>.

La adduïda mala imatge del funcionariat penitenciari<sup>38</sup>, insistentment i reiteradament afirmada per nombrosos autors, tal i com ja varem constatar en el nostre treball anterior (Cuaresma i Nicolás, 2006a) i confirmada amb posterioritat per Ramió (2006), obté un reflex relatiu en els resultats de l'edició 2002 de l'*Enquesta de seguretat pública de Catalunya* (Departament d'Interior, 2002; p. 131). Aquesta enquesta va incorporar una pregunta relativa al prestigi

---

<sup>36</sup> En relació a aquesta sempre present i fictícia confrontació entre funcionaris i interns Bensimon (2004; p. 2) ens diu,

“Aïllat de la resta de la societat amb parets o un límit ben establert que emmarqui l'abast de les seves activitats, és difícil que es legítimi o afirmi la seva igualtat amb els seus companys els policies. Més que qualsevol altre, viuen en contacte permanent amb el crim en tots els seus aspectes, relegat any rere any a uns quants centenars de metres quadrats.”

Més tard ho complementa (Bensimon, 2005a; p. 52),

“...aquesta absència d'un adequat reconeixement (per als funcionaris) pot ser atribuït a la imatge construïda pels mitjans, els quals invariablement retraten l'intern com una víctima que fa temps que se n'ha penedit i el funcionari com el seu etern executor, preparat per a portar-lo a galeres.”

<sup>37</sup> Per a Bensimon (2005a; p. 56) els funcionaris penitenciaris, o oficials penitenciaris segons la seva denominació “són oficials de policia ‘interiors’, el treball dels quals no és trobar i detenir persones que hagin comés delictes, sinó mantenir aquestes persones (...) en una àrea restringida”. En relació amb aquesta semblança entre la feina penitenciària i la policial Liebling (2000; pp. 335-336), en argumentar la utilització de tècniques de recerca tradicionalment utilitzades al col·lectiu policial, diu: “Hi ha, per descomptat, importants diferències entre la feina policial i la de l'oficial de presons. En primer lloc, els oficials penitenciaris tenen (més) contacte continu amb les persones posades al seu càrrec. Com a resultat d'això, estableixen relacions, de diversos tipus i graus, i sovint despleguen la seva autoritat mitjançant aquestes relacions. (...) l'ús de la disciplina formal i informal, i l'ús de l'autoritat –particularment a través o mitjançant les relacions personals– són crítiques per al tipus de vida a la presó. En segon lloc, els oficials de presons són (formalment) més visibles per als seus superiors immediats (de forma que en general la manca de control sobre el seu treball sigui més aviat una opció de gestió). En tercer lloc, el poder legal que tenen sobre les vides dels interns és fonamenta en el fet que aquests no són ciutadans lliures”.

<sup>38</sup> Com a resultat o reflex d'aquesta imatge negativa de la professió penitenciària el funcionari de seguretat acostuma a rebre nombrosos apel·latius pejoratius que, tenint el seu origen en l'entorn purament penitenciari, transcendeixen la presó per establir-se en el llenguatge comú amb major o menor fortuna. Alguns exemples d'aquests termes són els següents: boqueras/boqui *m*, busní *f*, xapa *com*, pitufo,-a *m i f*, saquero,-a *m i f*, trullero,-a *m i f*.

L'ampli ventall de possibilitats en el tractament lingüístic del funcionari penitenciari no és patrimoni exclusiu del nostre país. Com no podia ser d'una altra manera totes les llengües desenvolupen el seu propi argot en l'àmbit de la delinqüència i en particular al carcerari i, segons ens informa Bensimon (2004), els termes més utilitzats en anglès són *screws*, *turnkeys* i *badges* mentre que en francès se'ls coneix com a *porte-clefs*, *gaffes*, *matons*, *argousin* o *gardes-chiourmes*.



de diverses professions, entre elles la de funcionari penitenciari. La valoració d'aquesta professió entre els enquestats va ser d'un 6,01 sobre 10, situant a aquests professionals per sota de metges (7,52), professors (6,98), policies (6,37) i periodistes (6,16), tot i que encara per sobre d'altres funcionaris (5,67), jutges (5,42) i polítics (4,28).

Per altra part cal tenir present que l'administració penitenciària presta un servei públic del que en última instància tota la societat és beneficiària, tot i que només un petit percentatge té en realitat contacte amb les seves institucions, sigui per afectació directa, mitjançant l'internament o el compliment d'alguna altra mesura penal, o bé indirectament, per mantenir qualsevol relació, sigui o no aquesta afectiva, amb algun dels anteriors. Els subjectes que anualment entren en contacte directe amb el sistema penitenciari representen aproximadament el 0,42% de la població (lleugerament per sobre de les 30400 persones l'any 2007 a Catalunya<sup>39</sup>), una xifra que podria ampliar-se, fent un càlcul certament hipotètic i generosament aproximatiu, fins al 2% de la població si s'inclou també el seu cercle afectiu més proper, amb 4 subjectes de mitjana per a cada individu. Dons bé, les dades de l'estudi sobre qualitat dels serveis públics elaborat pel CIS l'any 2006 (CIS, 2006) ens informen que un 14,6% de la població ha presentat alguna vegada una queixa per alguna actuació de l'Administració, d'entre els quals un 0,6% corresponien a les institucions penitenciàries, és a dir, menys del 0,09% de la població ha presentat queixes que es relacionen amb l'àmbit que ens ocupa, un àmbit que només "afecta" a aproximadament al 2% de la població.

Els aspirants, en tant que membres de la societat, es veuen influenciats per aquestes valoracions, les comparteixin o no, sobre la feina a la qual volen incorporar-se. Sense cap gènere de dubte aquesta opinió influirà en la forma en que inicialment l'exerceixin, per una altra part cal tenir present que la valoració interna que cada individu fa de la seva feina i la que infereix o atribueix als

---

<sup>39</sup> En concret durant aquest any van ser internades als centres penitenciaris catalans 15630 persones, a 7194 més se'ls va aplicar alguna mesura penal alternativa i 7654 menors van ser sotmesos pels tribunals de justícia a alguna mesura de caràcter penal de les que gestiona la SSPRJ.

altres estan íntimament lligades. Per aquesta raó les actituds que els aspirants mostren vers la seva futura feina va ser considerada substancial per nosaltres.

En certa mesura les preguntes contingudes en aquest apartat plantegen també una altra qüestió, quines són les característiques definitòries de la professió de funcionari penitenciari? O també, què implica ser responsable de la seguretat interior a una presó?

Amb la voluntat d'acotar aquestes funcions l'article 40.3 del Reglament d'organització i funcionament dels serveis d'execució penal a Catalunya ens diu,

*Correspon als/a les funcionaris/àries del cos tècnic d'especialistes, grup de serveis penitenciaris, les funcions d'inspecció, d'execució, de control o similars adients al seu nivell de titulació i especialització necessàries per a la prestació dels serveis públics penitenciaris i també les de suport administratiu a les activitats de gestió que es duen a terme en el centre penitenciari.*

Aquest article estableix el marc general al qual s'han de desenvolupar les competències professionals dels funcionaris penitenciaris que han estat objecte d'aquesta investigació. No obstant, en tant que regulació general, la normativa legal no entra a detallar les funcions específiques, un nivell de detall que resulta del tot punt imprescindible en la nostra avaluació<sup>40</sup>.

Definir el perfil professional d'aquest col·lectiu és una tasca complexa i gens fàcil d'abordar. Anteriorment varem contar amb la col·laboració d'un reduït grup de funcionaris que, des de les seves diferents responsabilitats i àmbits de competència, van expressar les seves opinions, defensant el seu propi criteri sobre el que havia de ser un possible perfil i un model professional adequat per

---

<sup>40</sup> En un recent estudi realitzat amb oficials de presons americans la seva autora definia el rol i funcions d'aquests treballadors en els següents termes: "El seu rol implica ajudar als interns a fer front al seu encarcerament, assistir als interns amb problemes institucionals i dirigir als interns angustiat a les fonts adequades (...) Els oficials de presons són responsables de crear i mantenir un ambient humà darrera dels murs. Els oficials assumeixen un rol directe en la solució dels problemes dels interns, controlant les disputes entre ells, disciplinant-los i actuant com a intermediaris entre els interns i altres estaments de la burocràcia penitenciària" (Farkas, 1999; p. 496).

al cos tècnic d'especialistes de serveis penitenciaris (Cuaresma i Nicolás, 2006a).

El CEJFE va optar per un sistema semblant, creant un grup de treball integrat així mateix per funcionaris, per a elaborar el perfil de competències professionals. Aquest document ha estat l'eina utilitzada en el curs de formació inicial com a base del seu disseny i referència de treball constant tant dels formadors com dels propis alumnes.

Ens remetem a aquests dos documents per tal de donar resposta a les qüestions formulades sobre les característiques i implicacions de la professió de funcionari de presons però, molt breument, podem aquí avançar el decàleg elaborat pel CEJFE, que inclou les següents competències associades al lloc de treball de tècnic especialista de serveis penitenciaris

1. Control per a la seguretat: Reconeixement de la necessitat de control i habilitat pel manteniment del mateix sobre mètodes, persones i materials.
2. Prevenció d'incidències: Habilitat per dur a terme una anàlisi lògica i ràpida dels indicis observats: identificar problemes, recollir informació significativa i relacionar dades rellevants.
3. Gestió de conflictes: Habilitat per intervenir en situacions de risc responent amb arguments sòlids, persuadir i fer que els altres canviïn de conducta o actitud a través d'una interacció social o de l'ús de mesures disciplinàries o de contenció física.
4. Comunicació amb els interns: Habilitat per exposar informació de forma clara i concisa, assegurant la seva comprensió i identificant les reaccions per part del receptor.
5. Cooperació i treball en equip: Habilitat per desenvolupar i mantenir relacions laborals positives i disposició per acceptar responsabilitats, resoldre conflictes i participar activament en l'obtenció d'una meta comú amb la resta de personal penitenciari.
6. Iniciativa i autonomia: Habilitat per resoldre de forma eficaç les situacions que sorgeixen en el dia a dia de l'activitat sense efectuar totes

les consultes a la línia jeràrquica, evitant així l'agreujament de problemes d'importància menor.

7. Adaptabilitat i flexibilitat: Habilitat per a adaptar-se a les normes i entorn penitenciari. Habilitat per a adaptar el propi comportament a diferents contextos, situacions, medis i persones de forma ràpida i adequada sense perdre en cap moment el sentit del rol.
8. Tolerància a la pressió: Habilitat per a seguir treballant amb eficàcia sota la pressió ambiental o l'estrès.
9. Organització del treball: Habilitat per organitzar les tasques del servei al qual s'ha estat assignat.
10. Gestió de la informació: Habilitat per observar l'entorn, recollir informació rellevant i transmetre-la a la resta de personal de forma adequada.

Els alumnes, al llarg del procés de formació i exercici professional van tenir com a model de referència l'esmentat decàleg i aquest va estar present en tots els documents formatius que van ser utilitzats, no obstant resulta lògic pensar que cada un d'ells va anar conformant el seu propi estil professional, les respostes a les preguntes d'aquest apartat ens permetran també apreciar aquesta evolució.

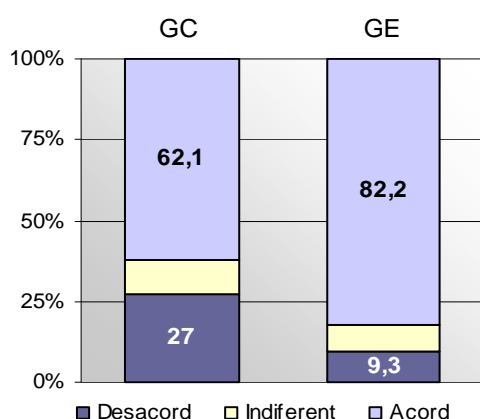
La primera variable de l'escala així ho evidencia.

### **Variable 1.1.**

Degut a bones raons la feina del funcionari penitenciari té una mala imatge social (*)					
%	Q1		Q2	Q3	
	GC n=113	GE n=320	(post-formació) GE n=311	(als 6 mesos) GC n=37	GE n=118
Desacord	39,0	18,8	6,8	27,0	9,3
Indiferent	11,5	6,9	5,1	10,8	8,5
Acord	49,5	74,3	88,1	62,1	82,2

(\*) Aquesta variable es codifica en sentit invers

**Gràfic 7. Q3 de la variable 1.1.**



Ja hem insistit prou sobre l'afirmació continguda en aquesta variable. Només direm que en el seu estudi sobre burnout Gil-Monte (2006; p. 444) ens diu "...mentre que el funcionari de presons es percep com un treballador que ofereix un servei a la comunitat és percebut per la societat com si es tractés d'un enemic del benestar, doncs se l'associa a privació de llibertats, a falta de legalitat i, en ocasions, ha estat associat a tortures i maltractaments. De manera que oculten la seva professió per a evitar els prejudicis, pors, suspicàcies i hostilitats de determinats segments de la població".

Entenem que en l'inici de la carrera professional la visió negativa de la seva pròpia professió ha de ser interpretada com un mal indicador.

En aquesta variable es pot apreciar com els dos grups (GC i GE) partien d'una valoració sobre la imatge social del funcionari penitenciari relativament favorable, en especial el grup control que mostrava el seu desacord amb l'enunciat en un percentatge de respostes proper al 40% davant d'un 18,8% per al grup experimental, que evoluciona de forma menys pronunciada però més estable.

Aquesta gran discrepància pot respondre al fet que en el GE s'integra un elevat nombre de persones que ja exercien com a funcionaris tècnics especialistes abans d'iniciar el curs de formació inicial (26,7% del GE) i que aquest subgrup en un 95,2% està d'acord amb l'afirmació continguda en la pregunta, és a dir, la visió del funcionari experimentat és descoratjadora respecte a la seva valoració

social, molt negativa. Paral·lelament veiem com s'aprecia un augment en l'acord i el conseqüent decrement en el desacord a mesura que els aspirants van endinsant-se en el medi i, potser, percebent aquesta mala imatge directament o bé adquirint l'estil valoratiu del grup, en el que possiblement s'hagi establert un ànim col·lectiu de desencís i victimisme.

Per una altra part en el darrer qüestionari (Q3) el 51% dels aspirants del GE i el 40% dels del GC que es mostraven en desacord amb aquesta afirmació van mostrar-se d'acord amb la pregunta *No he comentat amb molta gent que vaig a dedicar-me al treball amb delinqüents*.

Sembla produir-se doncs un augment de la sensació de rebuig cap a la feina del funcionari penitenciari a mesura que augmenta el contacte i el coneixement del medi, augmentant la percepció que la imatge de la seva feina és negativa entre la societat tot i que en un percentatge molt important dels casos ni tant sols s'ha constatat aquest rebuig en contrastar-lo amb altres persones ja que no només no mantenen cap tipus de relació amb persones vinculades al medi penitenciari sinó que a més a més no han informat a molta gent de la seva intenció de treballar com a funcionaris de presons.

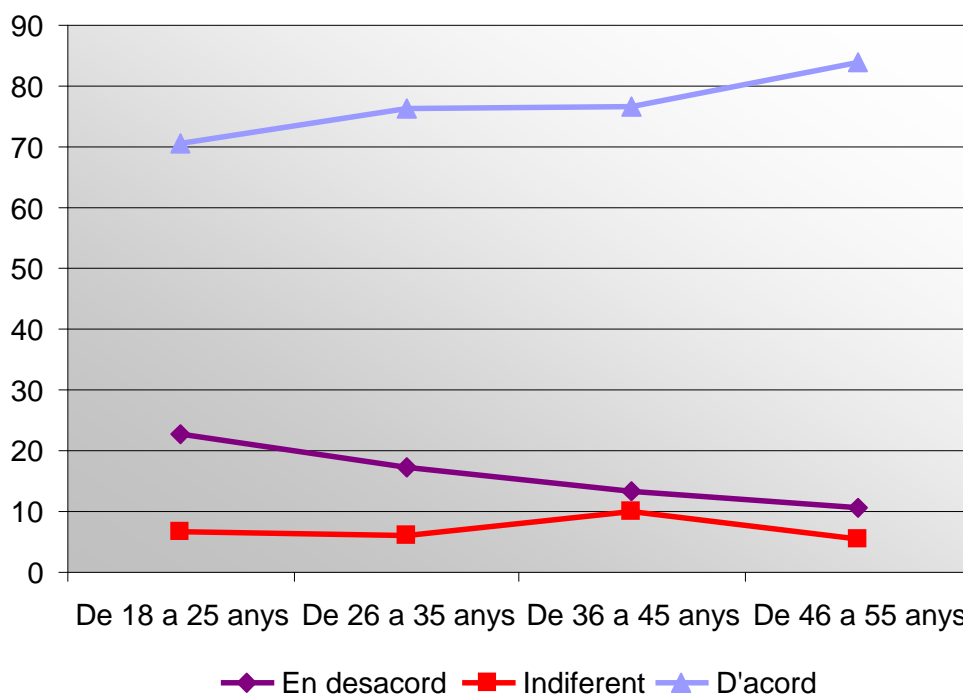
Aquest fenomen podria ser explicat en part a partir de l'efecte mimètic de la conducta gregària: el funcionari nouvingut adopta els rols i actituds que observa en els seus companys i tot i que la realitat del rebuig pugui tenir un referent real aquest es veu magnificat pel recolzament negatiu del grup.

Una altra qüestió és la relativa a l'augment produït exclusivament durant el període de docència en el GE. Ja que els aspirants poden veure's fortament influenciats pels seus formadors, sembla coherent atribuir el canvi en les seves actituds als continguts de la formació o bé a les actituds transmises per aquests, que en aquesta ocasió actuarien com a altaveus d'un fenomen i el magnificarien.

L'edat actua en aquest primer supòsit en favor dels aspirants més joves, els quals informen millors resultats de desacord amb l'afirmació plantejada, més

del doble que els aspirants de major edat, els quals manifesten el seu acord en un 84% dels casos.

**Gràfic 8: Valoració de la mala imatge social del funcionariat penitenciari en relació a l'edat dels aspirants, en %.**

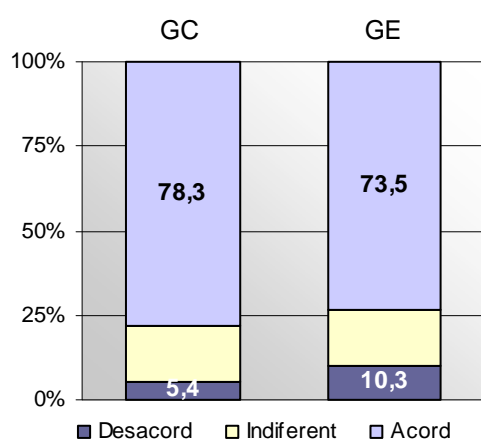


El gènere dels aspirants no aporta cap diferència davant d'aquesta qüestió. El nivell de formació reglada rebut tampoc és una variable determinant, tot i que el grup dels llicenciats destaca amb un acord del 84,2%.

**Variable 1.2.**

Aquesta feina representa un desafiament personal i aquest és un dels seus atractius					
%	Q1		Q2	Q3	
	GC n=112	GE n=320	(post-formació) GE n=311	(als 6 mesos)	
				GC n=37	GE n=117
Desacord	8,9	15,7	8,7	5,4	10,3
Indiferent	10,7	8,1	8,0	16,2	16,2
Acord	80,4	76,3	83,3	78,3	73,5

**Gràfic 9. Q3 de la variable 1.2**



L'atractiu de la feina penitenciària queda fora de qualsevol dubte a la vista dels resultats d'aquesta variable. En aquest cas el fet de tenir o no experiència prèvia com a tècnic especialista sembla ser una dada també relativament rellevant per a la valoració, així els individus del GE que sí han prestat servei com a tècnic especialista es manifesten, en finalitzar la formació, d'acord amb la pregunta en un 78,3% dels casos, davant del 85,1% d'aquells que no disposen d'experiència professional en el medi.

El gènere es mostra com una variable summament important i amb una rellevància certament cabdal. En primer lloc, en el qüestionari Q1, tots dos grups presenten dades molt semblants: les dones s'afirmen positivament al voltant del 74% mentre que els homes ho fan sobre el 80; en finalitzar la formació tant homes com dones han pujat la seva valoració en el GE (80 per a les dones i 85,3% els homes), però en passar sis mesos de la seva incorporació al lloc de treball es produeix un canvi substancial, tant en el GC com en el GE els homes mantenen la seva valoració positiva però les dones la redueixen de forma molt important. En el GC es situen en un 58% mentre que en el GE el descens no és tant pronunciat, un 68%. El fet de ser dona sembla haver decantat desfavorablement la consideració de desafiament personal una vegada iniciat l'exercici professional.

Les consideracions més favorables respecte a la condició de repte personal d'aquesta professió les trobem entre els subjectes amb més alts graus de



formació, els diplomats (82,9%) i llicenciats (78,3%) universitaris presenten una millor valoració positiva. En conseqüència els aspirants amb formació universitària se senten més motivats pel repte professional, tant en el GC com en el GE. Aquest efecte es produeix en especial una vegada finalitzat el procés formatiu en el GE, tot i que es torna a igualar novament amb el GC una vegada transcorreguts els 6 primers mesos d'exercici professional.

La formació s'evidencia com a una variable clau en aquesta qüestió, així podem apreciar que en finalitzar la formació el GE ha augmentat en set punts la valoració favorable mentre que, encara més important, ha minvat gairebé a la meitat el grup dels que es mostren en desacord. Aquest descens de les respostes negatives (l'opció *En desacord* passa del 14,1 al 7,4%) és certament destacable. Sis mesos després de començar a exercir professionalment tots dos grups experimenten un cert descens en la seva valoració, de gairebé 10 punts en el cas del GE. No obstant resulta interessant constatar que tot i que l'acord resulta minvat no es produeix un augment equivalent en les respostes que indiquen desacord amb la pregunta, el procés de canvi actitudinal és progressiu i el que augmenta és el grup dels que es mostren indiferents, o potser indecisos.

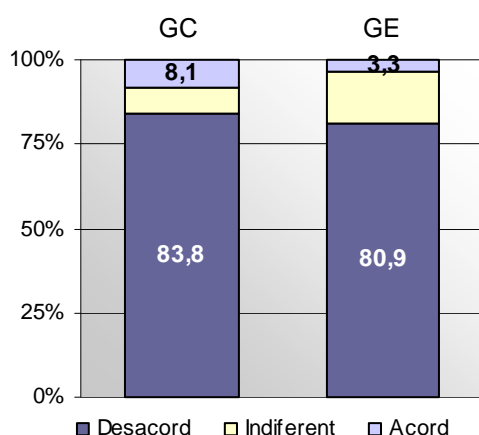
Pel que fa al gènere cal ressaltar que el grau d'acord amb el caràcter de desafiament personal de la feina com a funcionari penitenciari que mostren els homes és 7,6 punts superior al de les dones. L'edat en canvi no implica canvi destacables.

### **Variable 1.3.**

Si tingués l'oportunitat preferiria no treballar en el sistema penitenciari (*)					
%	Q1		Q2	Q3	
	GC	GE	(post-formació)	(als 6 mesos)	
	n=112	n=320	GE n=313	GC n=37	GE n=120
Desacord	81,2	83,5	79,3	83,8	80,9
Indiferent	14,3	11,6	13,4	8,1	15,8
Acord	4,5	5,0	7,4	8,1	3,3

(\*) Aquesta variable es codifica en sentit invers

**Gràfic 10. Q3 de la variable 1.3**



Si bé podem afirmar que hi ha una àmplia motivació per a la feina penitenciària en tots dos grups, gairebé idèntica en el primer qüestionari, s'aprecia una evolució molt diferent, per finalitzar amb unes dades certament positives del GE, que situa la seva desmotivació als 6 mesos d'iniciat l'exercici laboral en un escàs 3,3% davant del pronunciat augment del GC que acumula un 8,1% d'acord en aquesta variable.

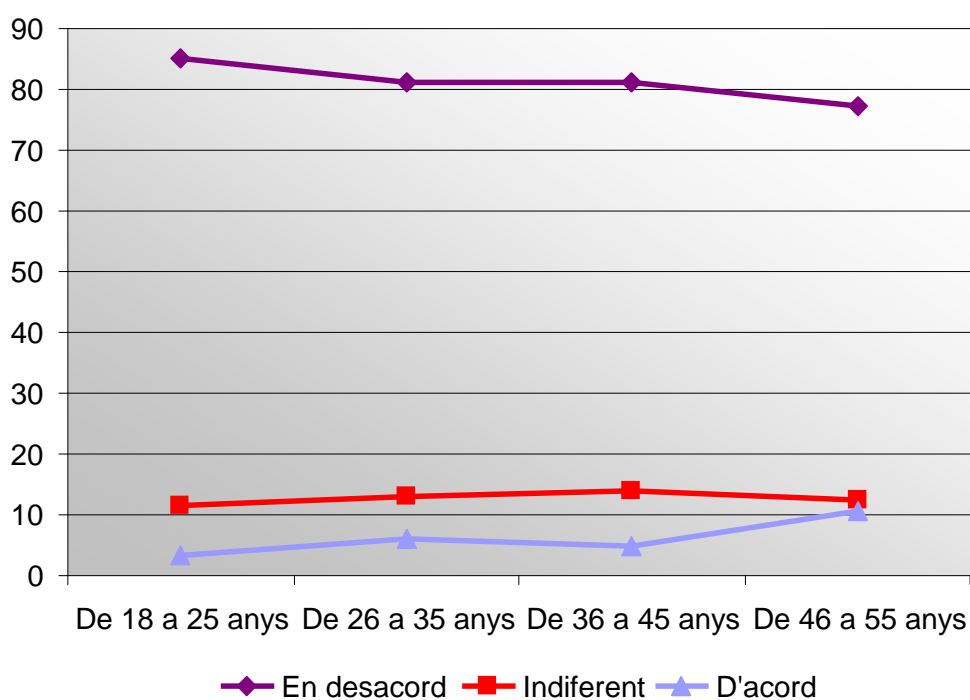
Al GE hi ha menys funcionaris que aspirin a un treball fora del sistema penitenciari de manera immediata, si bé és cert que en finalitzar la formació el grau d'acord amb aquesta pregunta havia augmentat, podem comprovar com la seva satisfacció amb l'exercici professional fa descendir pronunciadament aquesta dada.

La favorable evolució del GE, una vegada més, pot ser atribuïda a la formació rebuda que, en primera instància, podia haver generat un cert grau d'angoixa en els aspirants, el que explicaria l'empitjorament dels resultats en el qüestionari Q2, però que hauria proporcionat coneixements, eines i habilitats als funcionaris per afrontar de forma satisfactòria la seva feina. El GC, sense aquesta formació habilitant, veu com el grup dels insatisfets augmenta fins a gairebé doblar les dades inicials, i aquests nous funcionaris que estarien disposats a canviar a una feina no relacionada amb el sistema penitenciari prové majoritàriament dels que inicialment es mostraven com indecisos.

Els valors de desacord, en funció del gènere dels aspirants, són 10 punts més favorables a les dones (87,7%) que als homes (77,0%).

La formació reglada en aquest cas no aporta diferències dignes de ressenya. L'edat en canvi sí ho fa, actuant en aquesta ocasió seguint una tendència que no es repetirà gaire sovint en la resta de variables. En aquest cas, tot i que la variació no és molt pronunciada, la menor edat actua de forma favorable i s'aprecia una major motivació per la feina penitenciària en els més joves, en detriment dels més vells.

**Gràfic 11: Variable 1.3. en relació amb l'edat dels aspirants, en %.**

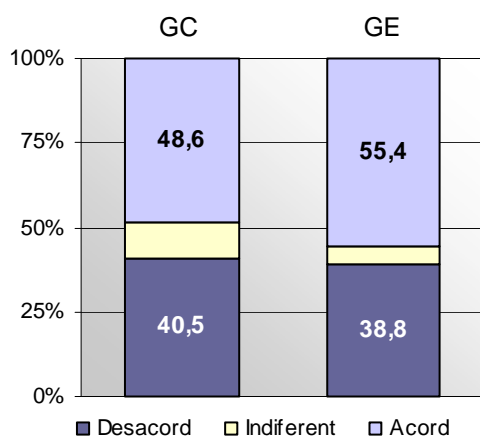


#### Variable 1.4.

Si no hagués estat pel sou i els altres avantatges professionals no hauria optat a un lloc de treball com a funcionari penitenciari (*)					
%	Q1		Q2	Q3	
	GC n=112	GE n=322	(post-formació) GE n=312	(als 6 mesos) GC n=37	GE n=121
Desacord	38,4	45,3	45,2	40,5	38,8
Indiferent	11,6	9,0	10,9	10,8	5,8
Acord	50,0	45,7	43,9	48,6	55,4

(\*) Aquesta variable es codifica en sentit invers

**Gràfic 12. Q3 de la variable 1.4**



Sembla bastant evident que per a la majoria dels aspirants aquesta no és una feina que els hagi interessat de forma vocacional. Més aviat sembla que, com per una altra part resultava previsible, en tant que coincident amb les dades d'altres investigacions (Durán, 2004; Farkas, 1999), són els avantatges associats a la condició funcional i els específics de la professió els que han fet decantar la balança en la decisió d'optar-hi a una plaça d'aquestes característiques.

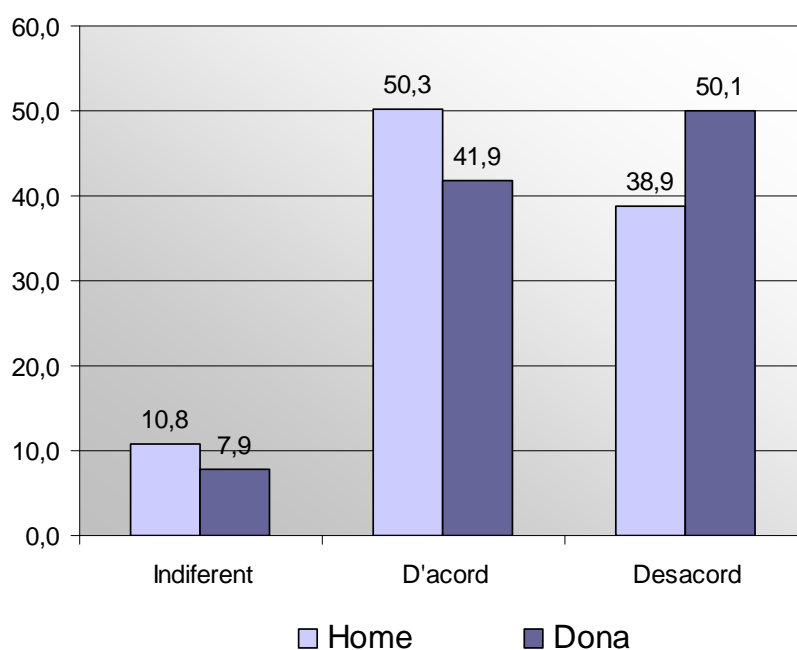
Aquesta aparent carència vocacional sembla incrementar-se amb l'exercici professional ja que el GE, entre Q1 i Q3, incrementa en 10 punts el seu acord amb l'enunciat i redueix en més de 6 punts el desacord. Però aquesta evolució no es veu confirmada amb els resultats obtinguts només dels aspirants amb experiència professional prèvia al sistema penitenciari, un 27% del GE, ja que tant aquells aspirants que tenien experiència com els que no la tenien van oferir idèntics resultats a aquesta pregunta.

Pot semblar coherent i raonable pensar que la preparació professional o els estudis de que disposa l'aspirant, és a dir, allò que fa que l'individu estigui millor preparat per a enfrontar-se al mercat laboral i disposar de més opcions de treball, siguin elements significatius en aquestes respostes. I així és, entre els diferents grups de titulació acadèmica aquells que ofereixen pitjors valoracions a aquesta pregunta són els titulats en CFGS i els Llicenciats. Són aquests dos grups, en especial els titulats en CFGS, pujant fins el 72,7% d'acord, els que

fan augmentar la valoració negativa del GE en el darrer qüestionari. A la resta de qüestionaris també es mostren més negatives les seves valoracions però és en aquest, sis mesos després de l'inici laboral, quan els titulats en CFGS i els Llicenciats fan decantar la balança.

El sexe sí aporta algun matís interessant ja que, sense oferir diferències molt pronunciades, l'acord i el desacord inverteixen els seus termes entre homes i dones. Sembla que les dones aporten un grau de motivació més vocacional o, com es veurà més endavant, més orientat cap al servei per a les persones.

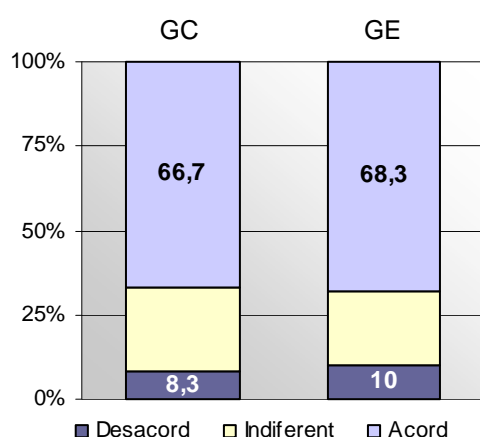
**Gràfic 13: Motivació per al treball penitenciari en relació al gènere dels aspirants, en %.**



**Variable 1.5.**

Els interns penitenciaris són persones interessants amb les que treballar					
%	Q1		Q2	Q3	
	GC	GE	(post-formació)	(als 6 mesos)	
	n=112	n=321	GE n=310	GC n=36	GE n=120
Desacord	3,6	7,8	9,4	8,3	10,0
Indiferent	26,8	19,3	17,4	25,0	21,7
Acord	69,6	72,9	73,2	66,7	68,3

**Gràfic 14. Q3 de la variable 1.5**



Les motivacions laborals poden ser de molt diversa índole, en una feina com la que han de desenvolupar els funcionaris penitenciaris les relacions interpersonals poden ser una de les motivacions més importants ja que la relació que amb els interns manté el funcionari és contínua i summament important per a l'èxit de la seva missió (Crawley, 2004; Durán, 2007).

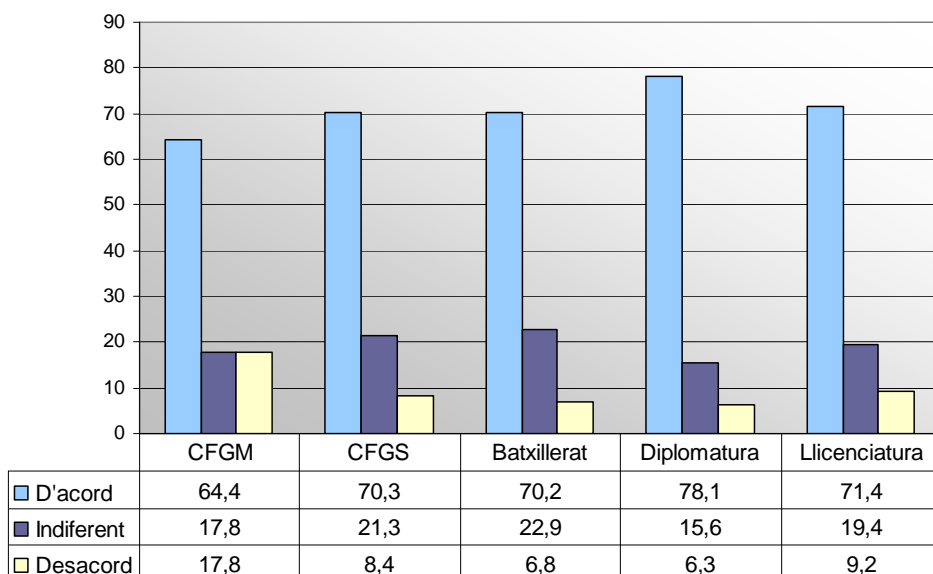
En aquesta variable s'interroga als integrants de la mostra respecte a l'*interès* general dels interns amb els que s'hauran de relacionar. Els resultats inicials els podem qualificar de bastant satisfactoris i molt semblants per als dos grups, no obstant el GC es mostra menys en desacord i amb un grup d'indecisos més abundant que el GE tant en el primer qüestionari com en el realitzat als 6 mesos d'incorporar-se a la feina.

El GE manté uns valors més estables i podem dir que, tot i no obtenir unes valoracions clarament diferenciades respecte al GC, sí es mostra més contingut i resistent al desencís respecte a les expectatives anteriors a la seva incorporació laboral.

L'edat no influeix en les valoracions, però sí ho fa el grau de formació reglada assolit pels aspirants. Així ho podem constatar en el gràfic següent al qual podem observar com aquells que informen com a titulació superior el CFGM gairebé doblen al següent grup en el desacord amb l'enunciat.

Finalment, les dones es mostren més d'acord amb l'enunciat, 5 punts per sobre de la mitjana i 8 punts percentuals més que els homes en les respostes favorables. El gènere s'evidencia com una variable a tenir en compte en l'apreciació i l'interès que els funcionaris puguin tenir dels interns i que es decanta clarament en favor de les dones.

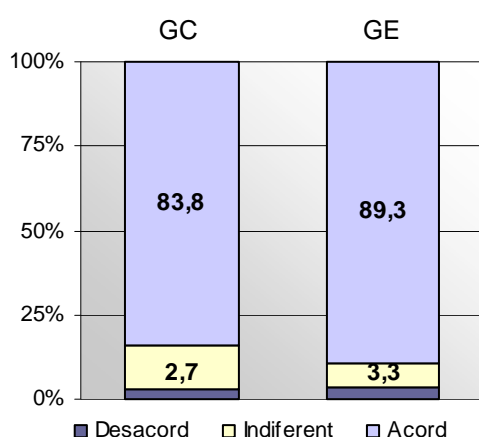
**Gràfic 15: Variable 1.5. en relació amb el nivell d'estudis dels aspirants, en %.**



**Variable 1.6.**

En general, hi ha més coses positives que negatives del treball a presons					
%	Q1		Q2	Q3	
	GC n=113	GE n=320	(post-formació) GE n=312	(als 6 mesos) GC n=37	GE n=121
Desacord	6,2	3,8	4,5	2,7	3,3
Indiferent	14,2	10,0	9,9	13,5	7,4
Acord	79,6	86,3	85,6	83,8	89,3

**Gràfic 16. Q3 de la variable 1.6**



En primer lloc cal assenyalar que un altíssim percentatge dels aspirants es mostren d'acord amb aquesta afirmació. Aquesta satisfactòria valoració es encara més accentuada en el GE als 6 mesos de treball, és a dir, aquells que van rebre la formació valoren de forma més positiva el seu treball que aquells que es van incorporar directament a la feina.

La següent variable expressa, de forma molt consistent, uns resultats molt similars als anteriors per a una qüestió que podem valorar com a desiderativa. Els aspirants es situen doncs en una valoració de futur, han de predir com serà la seva vida laboral i com se sentiran amb ells mateixos en exercir-la, aquesta predicció és un bon indicador de l'actitud que adopten en iniciar el seu treball.

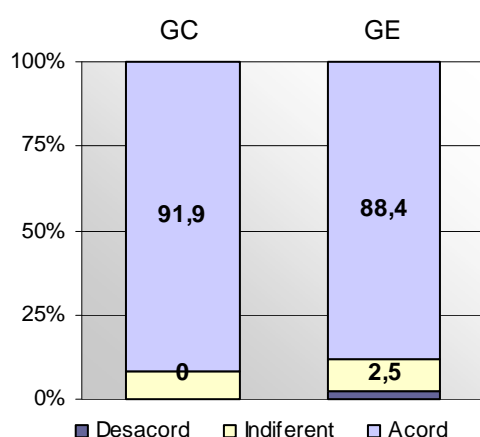
No s'han trobat diferències atribuïbles a l'edat dels aspirants, el gènere ni tampoc a la formació reglada.

**Variable 1.7.**

Treballar en aquest medi em farà sentir satisfet i orgullós de mi mateix					
%	Q1		Q2	Q3	
	GC n=113	GE n=321	(post-formació) GE n=311	(als 6 mesos)	
	GC n=37	GE n=121			
Desacord	1,8	1,2	3,2	0,0	2,5
Indiferent	10,6	8,1	10,0	8,1	9,1
Acord	87,6	90,7	86,8	91,9	88,4



**Gràfic 17. Q3 de la variable 1.7**



Aquesta variable expressa, en bona mesura, la valoració de la implicació del treballador amb la institució i la seva missió.

Com ja hem dit els resultats en aquesta escala són excel·lents per als dos grups al llarg dels tres qüestionaris<sup>41</sup>. En el primer d'ells no s'aprecien diferències significatives tot i que amb un acord lleugerament superior en el GE, fet que s'explica per uns millors resultats dels aspirants integrants d'aquest grup que disposen d'experiència prèvia en el medi penitenciari. Aquests aspirants experimentats se senten més orgullosos que els seus companys, que destaquen per un major percentatge de respostes d'indiferència, també s'aprecia aquesta mateixa diferència en el següent qüestionari (Q2).

La formació rebuda, tal i com es pot deduir en observar les dades del qüestionari Q2, fa minvar en el GE lleugerament l'acord amb l'enunciat, tot i que als 6 mesos d'exercici professional les dades es situen molt aprop de les obtingudes en el primer qüestionari. El GC millora el seu sentit d'orgull i satisfacció amb l'experiència, no obstant les diferències entre un grup i l'altre són mínimes.

Gènere i edat no aporten diferències rellevants. El nivell d'estudis en canvi sí és destacable ja que l'acord manifestat pels titulats situats en els extrems del rang,

<sup>41</sup> Tot i que no de forma tan pronunciada, els resultats obtinguts per Bensimon (2005a i 2005b) apunten en el mateix sentit. Així per exemple els resultats per a aquesta mateixa variable en el qüestionari equivalent al Q1 van ser *Acord* = 95,2%, *Desacord* = 4,8%.

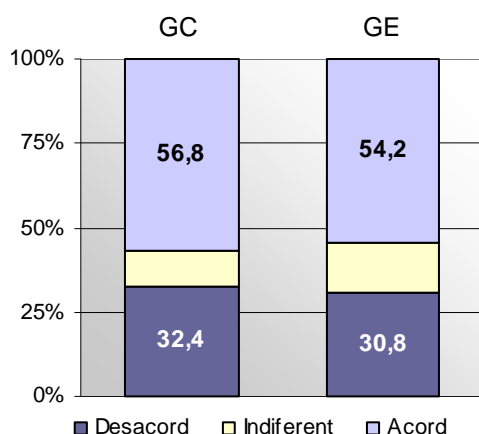
CFGM i Llicenciats, és idèntic i inferior a la resta. El grup amb millors resultats és el de CFGS, tal i com es veurà aquest millor resultat dels titulats en CFGS és gairebé anecdòtic ja que serà precisament aquest el grup de titulació que pitjors resultats obtindrà.

**Variable 1.8.**

No he comentat amb molta gent que vaig a dedicar-me al treball amb delinqüents (*)					
%	Q1		Q2	Q3	
	GC	GE	(post-formació)	(als 6 mesos)	
	n=112	n=321	GE n=313	GC n=37	GE n=120
Desacord	60,7	50,5	32,3	32,4	30,8
Indiferent	12,5	6,9	10,2	10,8	15,0
Acord	26,8	42,7	57,5	56,8	54,2

(\*) Aquesta variable es codifica en sentit invers

**Gràfic 18. Q3 de la variable 1.8**



Dels resultats per a aquesta variable sorprèn el fet que a mesura que avança el temps augmenta el nivell d'acord amb l'enunciat, és a dir, hi ha major tendència a amagar el treball com a funcionari penitenciari a mesura que avança el temps, o el que és el mateix, a mesura que la vinculació es fa més intensa.

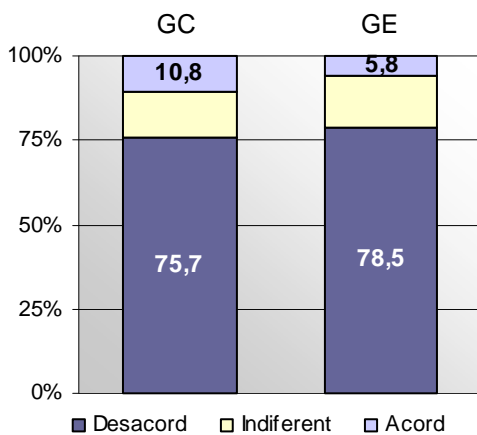
Igualment resulta sorprenen el fet que ni tan sols aquells aspirants que havien referit que la informació de la convocatòria per a l'accés al cos de TE l'havien obtingut de familiars o amics membres del mateix cos funcional aporten dades destacablement diferents a la resta.

**Variable 1.9.**

Si tingués l'oportunitat preferiria no treballar en contacte directe amb delinqüents (*)					
%	Q1		Q2	Q3	
	GC n=113	GE n=322	(post-formació) GE n=313	(als 6 mesos)	
	GC n=37	GE n=121			
Desacord	50,4	68,9	71,6	75,7	78,5
Indiferent	36,3	20,5	20,1	13,5	15,7
Acord	13,3	10,6	8,3	10,8	5,8

(\*) Aquesta variable es codifica en sentit invers

**Gràfic 19. Q3 de la variable 1.9**



Com ja hem comentat abans la feina del funcionari penitenciari implica una constant, intensa i intensiva relació amb els interns (Liebling, 2000; Crawley, 2004; Lavoie et al., 2006), acceptar la feina implica acceptar aquesta relació.

En un primer moment, en el qüestionari Q1, el grau d'incertesa del GC és molt pronunciat, més del 35% dels seus integrants no tenen clar si el contacte directe amb els interns és un fet qualificador que pugui determinar el seu futur laboral. És evident, contemplant els resultats d'aquest grup en l'últim qüestionari, que la relació establerta amb els interns ha clarificat la situació per a la major part dels indecisos.

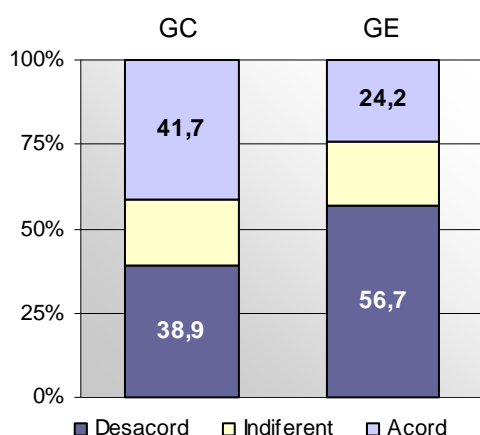
El GE redueix el percentatge d'aspirants que es mostren d'acord amb el desig de deixar de tenir contacte directe amb els interns, més del que es redueix en el GC, que gairebé el dobla en acord. Aquesta major reducció pot ser també un indicador de seguretat i satisfacció en produir-se als 6 mesos de l'inici laboral.

Una vegada més creiem que la formació ha estat determinant per a aquesta evolució, podem apreciar una progressió en observar l'evolució dels resultat del GE al llarg dels tres qüestionaris.

**Variable 1.10.**

El que més m'atreu del treball penitenciari és la feina en sí mateixa, no el sou o els possibles beneficis complementaris (horaris, vacances...)					
%	Q1		Q2	Q3	
	GC n=112	GE n=318	(post-formació) GE n=312	(als 6 mesos)	
				GC n=36	GE n=120
Desacord	29,5	41,8	44,9	38,9	56,7
Indiferent	20,5	19,2	23,7	19,4	19,2
Acord	50,0	39,0	31,4	41,7	24,2

**Gràfic 20. Q3 de la variable 1.10**



Ja hem vist quines eren les motivacions laborals per a accedir al cos funcional de seguretat i vigilància penitenciària, ara podem fer una primera aproximació a partir d'aquesta pregunta en que es valora l'atractiu que aquest treball té per als enquestats a partir d'una comparació implícita entre les tasques professionals i els beneficis associats a la mateixa.

El GE es mostra, ja en el primer qüestionari, molt més en desacord amb l'enunciat de la pregunta, la seva postura majoritària és considerar els horaris, les vacances i la resta de beneficis complementaris en major mesura que l'exercici professional per sí sol. Aquesta tendència s'intensifica en finalitzar la formació i es fa encara més pronunciada als sis mesos d'exercici laboral. Observant una tendència similar en els aspirants canadencs (un 24,8% dels

quals es mostrava en desacord amb l'enunciat) Bensimon (2005a; p. 64) es pregunta "...si una quarta part dels aspirants el primer dia del curs no estan interessats en el treball, com pot implementar-se amb confiança la rehabilitació?".

Per contra el GC manté una postura majoritària contrària a l'anterior, tot i que en Q3 el canvi experimentat evidencia una evolució similar a la del GE.

Sembla poder deduir-se un cert desencant, una aparent desmotivació respecte a les tasques professionals que el treballador ha de desenvolupar, relacionades possiblement amb l'efecte de l'impacte del contacte directe amb el medi carcerari i amb la frustració associada freqüentment a les professions de servei a les persones i específicament a l'àmbit penitenciari.

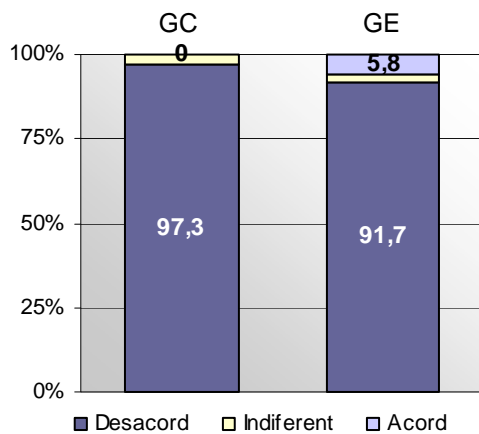
No s'observa diferència significativa en aquest punt entre aquells que no havien treballat anteriorment al medi penitenciari i qui sí ho havia fet, les dades són gairebé idèntiques en els dos casos. Però sí s'aprecia una variació rellevant entre les valoracions fetes en funció de l'edat dels enquestats, així aquells més joves, els que es troben en la franja d'edat compresa entre els 18 i els 25 anys estan molt més en desacord amb la pregunta que els més grans, arribant els més joves del GE en les respostes de Q3 a no oferir cap resposta favorable i sí un 71,4% de desacord, davant del 30% d'acord i el 60% de desacord d'aquells altres compresos entre els 46 i els 55 anys. L'edat doncs sembla ser determinant per valorar la feina en funció de la gratificació intrínseca o bé dels possibles beneficis que se li associen i que en aquest col·lectiu són prou considerables. Encara més pronunciada és la diferència que s'aprecia entre homes i dones: si bé els homes semblen molt més predisposats a la valoració material, si així es pot dir del major valor donat als beneficis horaris, vacacionals, salarials, etc., les dones en canvi ofereixen puntuacions molt més altes en la valoració de la feina per sí mateixa, en el que es pot identificar com una major tendència vocacional femenina per a la feina penitenciària. No resulta molt sorprenent tenint en compte els resultats obtinguts en la pregunta relativa de la variable 1.5. (*Els interns penitenciaris són persones interessants amb les que treballar*), on les dones evidenciaven uns resultats clarament més favorables a la qüestió plantejada.

### Variable 1.11.

Considero que el treball en presons no és una feina de la que hom pugui sentir-se orgullós (*)					
%	Q1		Q2	Q3	
	GC	GE	(post-formació)	(als 6 mesos)	
	n=113	n=321	GE n=312	GC n=37	GE n=121
Desacord	93,8	93,8	91,3	97,3	91,7
Indiferent	1,8	2,8	3,2	2,7	2,5
Acord	4,4	3,4	5,4	0,0	5,8

(\*) Aquesta variable es codifica en sentit invers

### Gràfic 21. Q3 de la variable 1.11



L'orgull per la professió no ha estat convenientment transmès per la formació, en aquest cas el resultat del curs de formació ha estat negatiu. Si bé tots dos grups partien d'identiques posicions el GC s'ha refermat totalment en el seu desacord sobre una qüestió que en certa mesura reflecteix l'actitud que el funcionari pugui tenir cap a la seva feina (Bensimon, 2005b). El GE pel contrari, perd part de la consideració vers la professió en finalitzar la formació i aquesta pèrdua es manté sis mesos després.

No hi ha cap dubte que en aquest apartat el període formatiu ha actuat negativament. L'esperit crític, de millora de la prestació que fins al moment s'ha vingut oferint per part del sistema penitenciari i de la tasca que els funcionaris desenvolupen tradicionalment al mateix, està molt present en els continguts docents del curs de formació selectiva. Aquesta perspectiva crítica, juntament amb l'afirmació, com ja hem vist més a dalt (pàg. 62) de que els funcionaris

penitenciaris tenen una mala imatge social es conté textualment als manuals del curs.

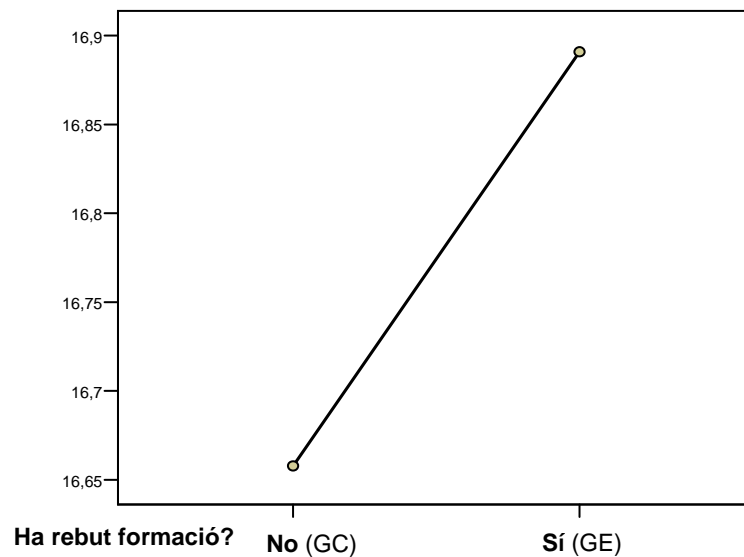
### **5.1.1. Resum de l'apartat**

Per tal de poder dur a terme una anàlisi general de l'escala, i la de les altres que s'estudiaran en els apartats següents, es va procedir a aplicar el procediment d'anàlisi de la variança anomenat model lineal general multivariant, per tal de comprovar l'efecte en cada una de les escales de les variables independents: *gènere*, *edat*, *màxima titulació assolida* i la variable relativa a la *formació rebuda en el curs selectiu inicial* que va ser analitzada en interacció amb la resta.

Els resultats que a continuació es presenten són doncs conseqüència d'aquesta anàlisi i per tant venen a resumir tot el que fins ara s'ha exposat en cada una de les variables de l'escala independentment considerades. Els resultats comentats seran els relatius a l'últim qüestionari (Q3), valorant la variança entre en el grup experimental (GE), els integrants del qual van rebre la formació inicial selectiva, i el grup control (GC), que es van incorporar sense rebre cap tipus de formació prèvia.

S'aprecia un efecte de la formació, la diferència entre els resultats del GC i el GE resulta, tot i que no especialment pronunciat sí evident.

**Gràfic 22.a. Mitjanes marginals estimades en l'Escaleta I**

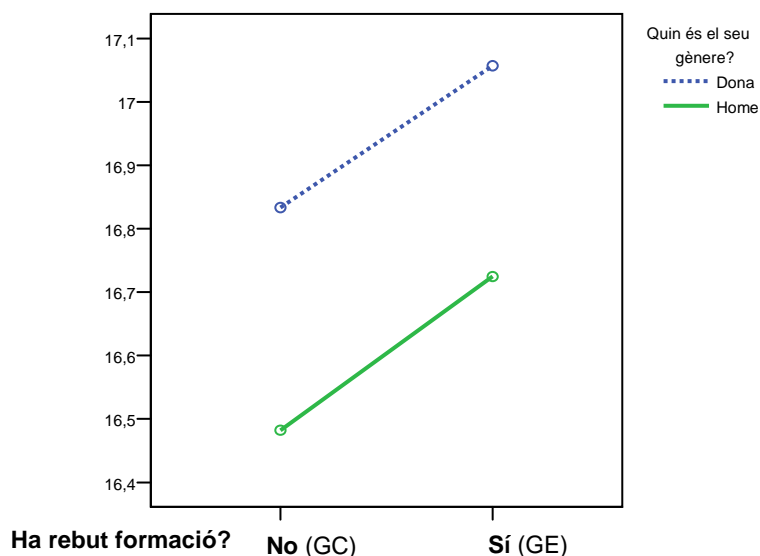


Sembla doncs clar que les variables independents sotmeses a estudi tenen una acció determinant sobre les actituds que els funcionaris tenen cap a la seva pròpia feina i que la formació ha incidit clarament en la variació. Però encara queda per determinar de quina forma actua la formació sobre les altres variables, és a dir, és necessari saber en quin sentit interacciona la *Formació rebuda* amb les variables *Sexe*, *Edat* i *Màxima titulació assolida*. Ho veurem a continuació.

En primer lloc veurem l'acció conjunta de la *Formació rebuda* amb el *Gènere* dels aspirants.



**Gràfic 22.b. Mitjanes marginals estimades en l'Escaia I**

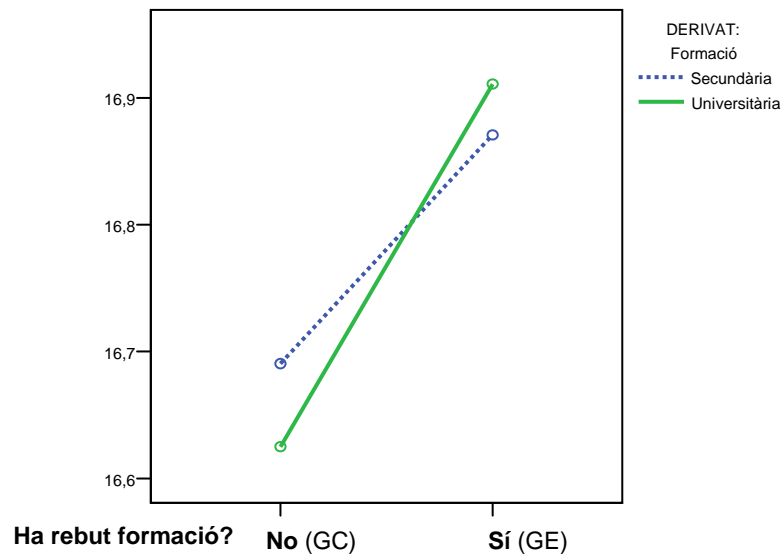


Podem observar com tant les dones com els homes que han rebut formació, han millorat la seva puntuació en aquesta escaia respecte de l'obtinguda pels funcionaris integrants del GC. La diferència entre els valors obtinguts per homes i dones en tots dos grups es manté constant, refermant la idea que en allò relatiu a les actituds vers la feina del funcionari penitenciari les dones tenen una millor disposició que els homes.

Per tal d'avaluar l'efecte conjunt amb la formació reglada de la qual informen els funcionaris hem reduït les opcions de resposta a dos úniques categories: titulació secundària, que inclou els cicles formatius (CFGM i CFGS) i el Batxillerat, i formació universitària, que engloba tant les diplomatures com les llicenciatures.

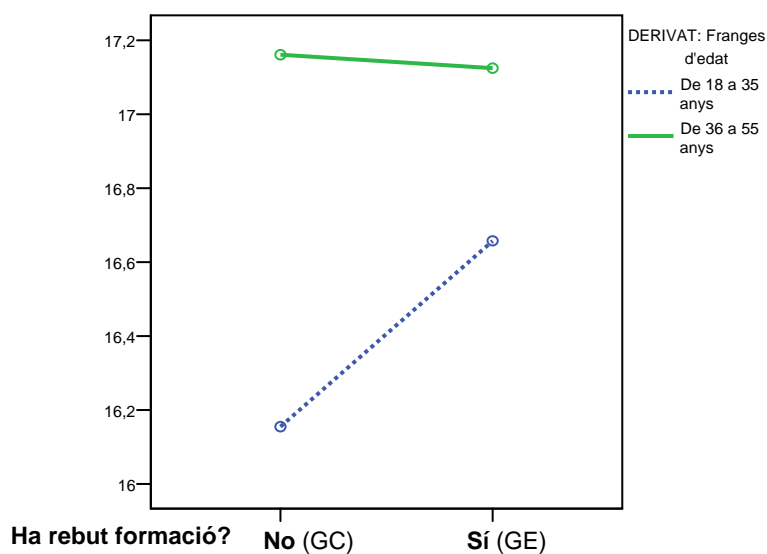
Pel que fa al nivell formatiu dels funcionaris, tal i com es pot apreciar en el gràfic següent, s'aprecia un efecte positiu de la formació tant en els titulats universitaris com en aquells que informen una titulació d'educació secundària. Cal precisar no obstant que en aquest cas les diferències són realment mínimes.

**Gràfic 22.c. Mitjanes marginals estimades en l'Escaia I**



Pel que fa a l'edat s'ha procedit també a limitar els grups a només dos, de 18 a 35 anys i de 36 a 55 anys. Els resultats per a aquesta escaia ens mostren que tant si s'ha rebut com si no s'ha rebut formació el grup dels més joves obté pitjors resultats que el grup dels més grans, no obstant aquesta distància es redueix si actua la formació a la que són més permeables els compresos entre els 18 i els 35 anys.

## Gràfic 22d. Mitjanes marginals estimades en l'EscaI I



## 5.2. Actituds vers els interns

### EscaI II. Actituds vers els interns

$\alpha = .79$	
VariabIes:	Codificació de les variables:
1. Els interns són diferents de la majoria de la gent (*)	(1) Totalment en desacord (2) En desacord (3) Indiferent (4) D'acord (5) Totalment d'acord
2. Només un petit grup d'interns són veritablement perillosos	Ídem a l'anterior
3. Els delinqüents mai canvien (*)	Ídem a l'anterior
4. La majoria dels interns són víctimes de les circumstàncies i mereixen rebre ajut	Ídem a l'anterior
5. Els delinqüents tenen els mateixos sentiments que la resta de persones	Ídem a l'anterior
6. La major part dels interns són persones estúpides (*)	Ídem a l'anterior
7. Els interns necessiten de l'afecte i el recolzament tant com qualsevol altra persona	Ídem a l'anterior
8. No es pot esperar molt d'un intern (*)	Ídem a l'anterior
9. Els interns no són ni millors ni pitjors que qualsevol altra persona	Ídem a l'anterior
10. Hom ha d'estar permanentment en guàrdia amb els interns (*)	Ídem a l'anterior

11. En general, tots els interns pensen i actuen de la mateixa manera (*)	Ídem a l'anterior
12. Si li dones a un intern el teu respecte ell et donarà a tu el seu	Ídem a l'anterior
13. Els interns només pensen en ells mateixos (*)	Ídem a l'anterior
14. Molts interns són massa mandrosos per a iniciar una vida honesta	Ídem a l'anterior
15. No m'importaria ser veí d'un ex-intern	Ídem a l'anterior
16. Els interns han d'estar sota una disciplina estricta (*)	Ídem a l'anterior
17. En general els interns són bàsicament gent dolenta (*)	Ídem a l'anterior
18. Molts interns poden rehabilitar-se	Ídem a l'anterior
19. Molts interns són persones bastant agradables	Ídem a l'anterior
20. Els interns només entenen la força bruta (*)	Ídem a l'anterior
21. La majoria dels interns són malalts mentals (*)	Ídem a l'anterior
22. La majoria dels interns són immigrants irregulars (*)	Ídem a l'anterior
23. Les males condicions d'internament fan dels interns persones més difícils de tractar	Ídem a l'anterior

(\*) Aquestes variables es codifiquen en sentit invers

L'original d'aquesta escala va ser desenvolupada per Melvin et al. (1985). Les puntuacions altes indiquen que la visió que es té dels interns és la de persones normals capaces de dur a terme canvis positius, en sentit contrari els puntuacions baixes reflecteixen una visió dels interns com persones desviades.

Nosaltres hem recollit 21 dels ítems d'aquesta escala, incorporant els relatius a la malaltia mental (21) i l'origen immigrant irregular dels interns (22). La raó per la qual alguns ítems de l'escala original van ser exclosos, va ser la seva redundància excessiva amb ítems d'altres escales contingudes en aquesta recerca. La consistència interna de l'escala original en altres recerques es situa entre .84 i .92.

La psicologia ha descrit aquesta desconfiança com un tret adaptatiu (Pinker, 2001) que l'esser humà va desenvolupar, i encara conserva, per tal d'optimitzar la supervivència dels individus i, per tant, de l'espècie.

Els estudis sociològics, per la seva part, ens diuen que la majoria de les persones desconfien dels altres, dels estranys. Com a exemple d'això veiem el baròmetre d'abril de 2007 del *Centro de Investigaciones Sociológicas* (CIS, 2007), on es contenia la següent pregunta:

Diria vosté que es pot confiar en la gent o que totes les precaucions són poques a l'hora de tractar amb la gent?

El 55,4% dels enquestats van contestar que normalment o gairebé sempre totes les precaucions són poques a l'hora de tractar amb la gent.

Amb aquests antecedents resulta raonable esperar que els funcionaris penitenciaris, que han de desenvolupar una tasca difícil en un entorn moltes vegades hostil (Crawley, 2004; Farkas, 1999) i en contacte amb persones sovint conflictives hagin de mostrar-se, com a mínim, desconfiats en les seves relacions amb els interns als quals custodien i amb els quals comparteixen aquests espais emocionals i de tensió (Crawley, 2004 i Duran, 2007) amb un nivell de comunicació i interrelació extraordinàriament intens, només equiparable als nivells assolits en la relació que els funcionaris mantenen entre ells. En un entorn com aquest les actituds són determinants donat que condicionen la qualitat de la comunicació i les relacions humanes i, tal i com posa de manifest Lambert (2004), pobres nivells de comunicació (en termes de supervisió per part dels comandaments) han estat identificades com a font d'insatisfacció professional entre els funcionaris penitenciaris<sup>42</sup>.

Les actituds vers els interns són peça clau d'un sistema penitenciari que, com succeeix amb el sistema penitenciari depenent de la Generalitat de Catalunya, basa la seva estructura de tractament, reinserció i seguretat en la relació directa i gairebé de convivència entre interns i funcionaris<sup>43</sup>. Tal i com han afirmat Lavoie et al. (2006; p. 163) "Ja que els oficials penitenciaris són els proveïdors de tractament de primera línia" és important entendre i saber com aquests veuen als interns.

Així doncs ens plantejem fins a quin punt l'actitud que el funcionari penitenciari té cap als interns evoluciona des del moment del seu reclutament fins a passats sis mesos des de l'inici de l'exercici laboral, així com l'efecte que la formació

---

<sup>42</sup> També a Cuaresma i Nicolás (2006a) es va identificar un efecte semblant.

<sup>43</sup> En aquest sentit l'informe especial del Síndic de Greuges sobre el sistema penitenciari (2007; p. 41) afirmava que "La manera eficaç d'intervenir és la relació personal, no la distància amb el reclus. És per això que recomanava una atenció directa i personalitzada".

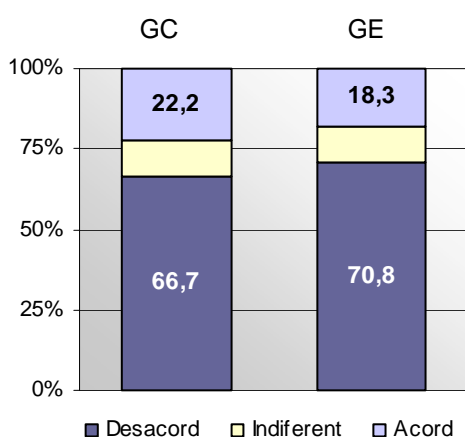
hagi pogut tenir per variar aquestes actituds en aquells funcionaris que la van rebre.

### Variable 2.1.

Els interns són diferents de la majoria de la gent (*)					
%	Q1		Q2	Q3	
	GC n=112	GE n=321	(post-formació) GE n=311	(als 6 mesos) GC n=36	GE n=120
Desacord	67,9	72,9	68,5	66,7	70,8
Indiferent	16,1	12,1	12,9	11,1	10,8
Acord	16,1	15,0	18,6	22,2	18,3

(\*) Aquesta variable es codifica en sentit invers

### Gràfic 23. Q3 de la variable 2.1



Un dels continguts que inicialment més sorprenen de tots aquells que s'inclouen als temaris de formació amb que es trobaven els alumnes del curs

selectiu és que la delinqüència és, seguint els postulats d'Emile Durkheim<sup>44</sup>, un fenomen social normal protagonitzat per persones que, en la major part dels casos, no es diferencien essencialment de la resta de membres de la societat.

<sup>44</sup> Emile Durkheim (1858-1917), sociòleg francès a qui es considera un dels pares de la sociologia, afirmà:

*La delinqüència forma part de l'estructura normal d'una societat: el delicte no es troba en la majoria de les societats sinó en totes, tot i que canvia en les seves manifestacions: allò normal és senzillament que existeixi una delinqüència i que cada societat assumeixi, sense sobrepassar-se, un cert límit que és possible fitjar. Més encara: constitueix un factor de salut pública, una part integrant de tota societat sana; el delicte és normal perquè una societat sense ell seria completament impossible.*

Aquesta afirmació sovint sobta als alumnes, més encara en provenir d'uns formadors uniformats i membres d'un cos funcional penitenciari copartícep de la seguretat pública al qual ells aspiren a accedir.

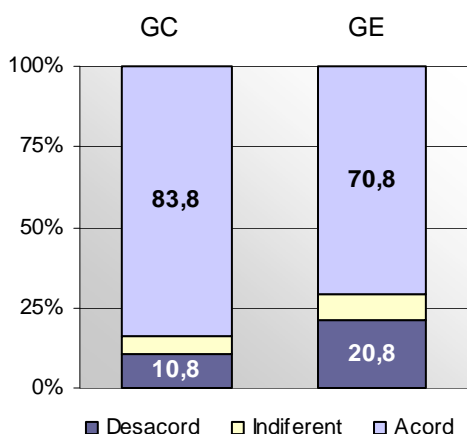
La normalitat dels interns és inicialment posada en qüestió per un reduït nombre dels aspirants, gairebé la mateixa proporció en el GC i en el GE. Als 6 mesos d'exercici professional aquest percentatge ha augmentat de forma significativa en el GC, més de 6 punts percentuals, mentre que el GE ha variat un 50% menys que el que ho ha fet en el grup sense formació. El resultat obtingut immediatament després d'haver finalitzat el curs selectiu s'ha mantingut 6 mesos després.

No s'aprecien diferències en les respostes donades per homes i dones, tampoc en aquelles que van aportar els aspirants amb experiència prèvia en el sistema penitenciari i els que no la tenien, ni tampoc entre les diferents franges d'edat, però sí s'aprecia una gran diferència en funció del nivell formatiu previ. Així els enquestats que tenen una formació màxima de *Cicle formatiu de grau superior* (CFGS), ofereixen uns resultats molt superiors a la resta en l'acord amb l'enunciat de la pregunta. Aquesta dada és sorprenent ja que els titulats en CFGS superen amb escreix la mitjana d'acord (17%) situant-se en un 24,5%, i arribant fins al 33,3% en el cas del darrer qüestionari (Q3) del GC. Sorprenentment els aspirants que informen d'una titulació de *Cicle formatiu de grau mig* (CFGM) són els que mostren menys acord amb la pregunta (8,9%), seguits dels diplomats (13,5%).

### Variable 2.2.

Només un petit grup d'interns són veritablement perillosos					
%	Q1		Q2	Q3	
	GC	GE	(post-formació)	(als 6 mesos)	
	n=111	n=319	GE n=313	GC n=37	GE n=120
Desacord	10,8	14,4	14,1	10,8	20,8
Indiferent	15,3	7,2	5,4	5,4	8,3
Acord	73,9	78,4	80,5	83,8	70,8

**Gràfic 24. Q3 de la variable 2.2**



Mesurar el grau de perillositat dels interns no és una tasca fàcil. La regulació legal penitenciària fa referència a aquest concepte de perillositat diverses vegades en referir-se als interns, per exemple l'article 10 de la LOGP i 74 del RP quan ens diuen que es classificarà en primer grau als interns qualificats de *perillositat* extrema, els articles 38, 91, 96, 102, 104, 117 i 217 inclouen també la paraula “perillositat”, en la major part dels casos acompanyat de l'adjectiu “extrema”. Els termes perill i perillós apareixen així mateix més d'una desena de vegades al RP conformant una idea general d'entorn hostil i eminentment perillós per als treballadors que allà han de desenvolupar la seva tasca professional<sup>45</sup>.

<sup>45</sup> Val a dir que tot i que existeixen mètodes per a obtenir estimacions cada vegada més precises de la probabilitat de que un individu realitzi actes concrets de violència que han demostrat la seva validesa científica i una especial adequació a la presó encara el nostre sistema penitenciari fa un ús insuficient de les mateixes. Els protocols professionals estructurats constitueixen una excel·lent eina de treball per al pronòstic criminològic de perillositat. A la *Guía para la valoración del riesgo de comportamientos violentos*, adaptada per Ed Hilterman i Antonio Andrés Pueyo, publicada per la Universitat de Barcelona l'any 2005, aquests autors ens informen que “possibles aplicacions del HCR-20 en el context espanyol podrien ser la valoració dels permisos temporals, la llibertat condicional o grau d'internament i la selecció de candidats a realitzar sortides de la presó i accés al tercer grau penitenciari i altres mesures alternatives”. També el *Manual HCR-20: Avaluant el risc per a la violència* editat pel Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada ha permès una aproximació a aquesta eina des d'una perspectiva específicament penitenciària. L'HCR-20 és una guia per a la valoració del risc de conducta violenta, altres protocols d'aquest tipus poden ser el S.A.R.A., manual per a la valoració del risc de violència contra la parella i el SVR-20, manual de valoració del risc de violència sexual i fins i tot el PCL-R, per a la valoració de la psicopatia.



No hi ha dubte que efectivament és així, les presons són entorns hostils als quals hi ha internades persones perilloses, en ocasions molt perilloses, que han estat condemnades precisament per haver manifestat aquesta perillositat amb fets punibles recollits per les lleis penals. En un altre sentit, i tot i que tornarem amb més profunditat sobre aquest tema, la prevalença dels trastorns de la personalitat que impliquen l'exercici de la violència física o psíquica és a les presons espanyoles notablement alt. Els incidents violents que s'han produït a les presons catalanes els darrers anys també testimonien un cert grau d'inseguretat física tant per als propis interns com per al personal penitenciari que hi treballa (Cuaresma i Nicolás, 2006a). El perill latent, la percepció de risc de ser agredit, segrestat o amenaçat, el contacte constant amb una població *diffícil*, amb subjectes moltes vegades agressius i emocionalment molt exigents en les seves relacions interpersonals, fan augmentar notablement la tensió i l'ansietat del funcionariat de presons, de vegades generant respostes negatives (Bensimon, 2004; Crawley, 2004 i Durán, 2007).

Però l'enunciat de la pregunta afirma que “només un petit grup d'interns” presenten un elevat grau de perillositat i el nombre d'interns classificats en primer grau, o als quals s'aplica allò que contempla l'article 10 de la LOGP, és un escàs 2% del total d'interns de les presons catalanes<sup>46</sup>. Els incidents violents han experimentat un augment respecte d'anys anteriors, al menys des de l'any 2004 quan les dades van ser fins i tot superiors a les actuals, i al llarg de l'any 2007 s'han registrat 46 agressions a funcionaris, amb un augment del 43% respecte a l'any 2006, de les que 6 es van considerar com a greus; durant el mateix període es van comptabilitzar 555 agressions entre interns (29% més que el 2006), 30 greus, i 98 autolesions d'interns (19% més respecte al 2006), essent 10 d'elles greus (Departament de Justícia, 2008).

---

<sup>46</sup> Segons el Departament de Justícia (2008, p. 8) “El règim tancat (primer grau o art. 10 LOGP) és el règim de vida més restrictiu de tots el que preveu la legislació penitenciària i s'aplica, de forma temporal i fins que desapareixen les causes que el motiven, als interns que mostren una manifesta inadaptació al règim de vida ordinari i a la normal convivència dels centres penitenciaris. El nombre d'interns en règim tancat, en conjunt amb altres variables com ara el nombre d'incidents o el d'expedients disciplinaris, és una bona mesura del clima social a les presons”.

Prop del 80% dels integrants del GE es mostren d'acord amb l'enunciat de la variable davant del 74% del GC. En canvi els resultats del grau de desacord, valorats com a negatius, són 4 punts percentuals en el GE en aquest mateix qüestionari. En finalitzar la formació el percentatge d'acord havia augmentat lleugerament però sis mesos després aquest percentatge ha descendit 10 punts mentre que el desacord s'ha incrementat en 6. El GC, als sis mesos d'exercici laboral ha millorat substancialment, fins al 83,8%, i manté el grau de desacord.

La formació en aquest cas sembla haver operat generant un excessiu grau d'expectació i inquietud respecte a la perillositat dels interns. Els membres més joves del GE mostren un menor acord amb la pregunta, mentre que els més grans (entre 46 i 55 anys) plantegen un 90% d'acord. En aquest mateix grup les dones se senten, potser paradoxalment tractant-se d'un entorn en que el 93% dels interns són homes, més d'acord amb l'enunciat que els homes, 61,1 davant 78,8%.

Tot i que podria semblar poc important la consideració que els participants puguin tenir de la perillositat dels interns, cal tenir present que els funcionaris penitenciaris que perceben el seu treball com a una experiència perillosa informen nivells d'estrès més alts que els altres (Farkas, 1999) i per tant aquesta pregunta té un valor que va molt més enllà del que reflecteixen les fredes dades parcials<sup>47</sup>.

### Variable 2.3.

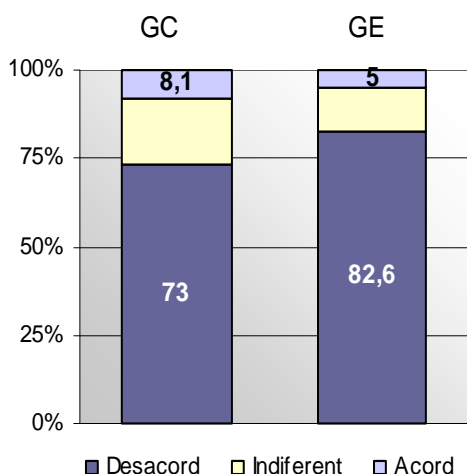
Els delinqüents mai canvien (*)					
%	Q1		Q2	Q3	
	GC	GE	(post-formació)	(als 6 mesos)	GC
	n=112	n=322	GE n=313	GC	GE n=121

<sup>47</sup> El nivell d'estrès experimentat pels funcionaris varia no només en funció del contacte que aquests puguin tenir amb interns més perillosos (Morgan et al., 2002), sinó també per exemple dels torns de treball desenvolupats (Lambert, 2004, tot i que Morgan et al., 2002 afirmen el contrari) o de la condició de comandament (Owen, 2006). Aquest darrer autor ha constatat com l'estrès experimentat pels comandaments intermedis és notablement més baix que el detectat entre els funcionaris sense responsabilitats de comandament. A més a més els comandaments experimenten més alts nivells de satisfacció laboral (Cuaresma i Nicolás, 2006a).

Desacord	90,2	92,9	88,8	73,0	82,6
Indiferent	8,0	4,0	6,7	18,9	12,4
Acord	1,8	3,1	4,5	8,1	5,0

(\*) Aquesta variable es codifica en sentit invers

### Gràfic 25. Q3 de la variable 2.3



Novament els dos grups parteixen d'unes respostes summament equivalents i encertades<sup>48</sup>. Més del 90% dels aspirants negen l'enunciat de la pregunta, només un reduït percentatge ho avala. En finalitzar la formació aquest percentatge d'acord s'ha reduït mínimament en el GE i encara una mica més en haver exercit durant els primers sis mesos, el percentatge de desacord inicial ha minvat en 10 punts però aquesta pèrdua es veu molt relativitzada en observar els resultats obtinguts pel darrer qüestionari al GC. En més de 17 punts percentuals ha minvat el grau de desacord mentre que ha augmentat més de 6 punts el grau d'acord del GC, clarament podem afirmar que el contacte directe amb el medi penitenciari ha posat en crisi les creences inicials d'aquests aspirants.

<sup>48</sup> En negar majoritàriament el seu acord amb l'enunciat de la qüestió els aspirants es situen del costat de les postures criminològiques més recents i majoritàries. Mantenir que els individus que han comés algun delictes no modifiquen la seva conducta, adaptant-la a les noves circumstàncies de la seva vida, adquirint i interioritzant nous coneixements i habilitats, millorant la seva capacitat de convivència en societat en suma, és negar una evidència científica constatada ampla i sobradament en especial en les dues últimes dècades. Malauradament és freqüent trobar encara autors que fruit, les menys de les vegades, de la desinformació i, les més, del que Redondo (2008) anomena "la combinació d'aspectes conceptuals i ideològics", rebutgen la capacitat de canvi del delinqüent, especialment si aquesta és fruit del tractament i la rehabilitació, més encara si aquestes provenen de l'àmbit institucional.

Els últims resultats (Q3) del GE poden indicar que l'efecte de la formació ha estat en aquest cas protector, aportant dades i informació clau per comprendre uns fenòmens (el de la reincidència, la modificació de la conducta, la reinserció social, etc.) que és difícilment observable de manera directa ja que, per exemple, els efectes beneficiosos del tractament penitenciari no són fàcilment constatable en la feina diària dels treballadors penitenciaris, degut bàsicament a que la seva efectivitat es produeix a mig i llarg termini i a que l'efecte és gradual al llarg del temps i no sobtat ni molt ostensible (Redondo, 2008). El gran nombre d'interns amb els quals interaccionen, els llargs períodes de temps que són necessaris per a observar els resultats, l'efecte amplificador que tenen els més sonats fracassos<sup>49</sup>, etc., fan molt difícil poder tenir la visió global de l'efectivitat del sistema.

Com ja hem comentat més a dalt el tractament penitenciari ha demostrat ser efectiu, tal i com es veurà més endavant en analitzar els resultats corresponents a l'Escala III, *Recolzament a la rehabilitació*.

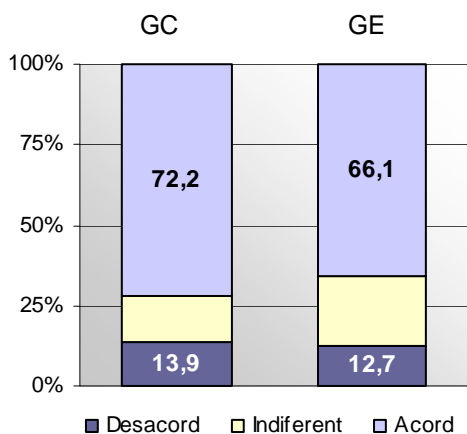
L'acord dels més joves dels aspirants (6,8%) dobla la mitjana de la resta sense que s'hagi pogut constatar cap altre diferència en funció de la resta de variables analitzades.

#### **Variable 2.4.**

La majoria dels interns són víctimes de les circumstàncies i mereixen rebre ajut					
%	Q1		Q2	Q3	
	GC n=113	GE n=321	(post-formació) GE n=312	(als 6 mesos) GC n=36	GE n=118
Desacord	10,6	11,5	13,8	13,9	12,7
Indiferent	15,9	10,3	10,9	13,9	21,2
Acord	73,5	78,2	75,3	72,2	66,1

<sup>49</sup> Per exemple els últims casos d'interns condemnats per delictes contra la llibertat sexual i que han estat excarcerats a Catalunya els darrers anys amb l'advertiment previ per part dels tècnics penitenciaris que el procés de rehabilitació no havia estat exitós, o fins i tot els casos més greus, quan l'intern ha reincidit i ho ha fet de forma especialment greu, és aquest últim el malaurat cas de l'intern Pedro Jiménez García, que l'octubre de 2004 va protagonitzar el doble assassinat de dues joves, agents en pràctiques del Cos Nacional de Policia, en el transcurs d'un permís penitenciari (vg. "El sospechoso del doble crimen de Bellvitge es un recluso de permiso condenado por dos violaciones", La Vanguardia, 06 d'octubre de 2004).

**Gràfic 26. Q3 de la variable 2.4**



Si bé hem mantingut aquest enunciat com a vàlid, cal precisar la veracitat del mateix per tal de no incórrer en simplificacions excessives que podrien comprometre la seva validesa.

Els enunciats d'aquestes variables no presuposen el posicionament dels seus autors ni tampoc pretenen passar per veritats inamovibles, en molts casos es tracta més aviat de situar, mitjançant la via d'una certa radicalitat en els postulats inicials, la posició dels aspirants que, amb les seves respostes, han de situar-se en un lloc o un altre en el gradient actitudinal. Les respostes per tant no són correctes ni incorrectes, només reflecteixen una postura possible que, com a punt de partida, permet ubicar als aspirants actitudinalment en funció del grau d'acord o desacord amb les mateixes.

La investigació criminològica actual confirma en part l'enunciat d'aquesta variable, però només en part. Segons Redondo (2008; p. 49) "el comportament delictiu depèn de tres grans grups de factors que contribueixen al risc delictiu present: les característiques personals dels subjectes, la seva motivació delictiva actual i les oportunitats per al delictiu a les que es veuen exposats". Com podem constatar les circumstàncies individuals, siguin personals o de context, a les que estiguin exposats els

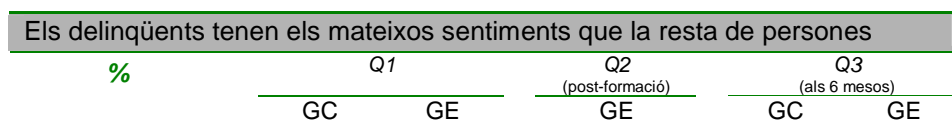
delinqüents no són més que una part entre els diferents factors integrants del risc delictiu.

També les teories més exitoses en l'àmbit de la Criminologia al llarg dels últims cinquanta anys ens permeten relativitzar l'afirmació continguda en la present variable, es tracta de les teories relatives a l'aprenentatge de la delinqüència. Aquestes teories afirmen que tot comportament és après, tant el prosocial com l'antisocial o delictiu. Tenen la seva aplicació en l'afirmació que el comportament delictiu pot modificar-se mitjançant els mecanismes d'aprenentatge i que poden ensenyar-se nous comportaments socials als subjectes delinqüents<sup>50</sup>.

Els alumnes del curs selectiu van tenir l'oportunitat d'entrar en contacte amb les teories criminològiques a les que s'ha fet esment, per tant resulta raonable que puguin posar en qüestió la validesa de l'origen social de la conducta delictiva. Els resultats obtinguts en el darrer qüestionari (Q3) per part del GE poden ser interpretats sota aquesta llum: així els funcionaris haurien pogut constatar una vegada iniciada la seva carrera professional, que els coneixements criminològics sobre l'etiologia de la conducta delictiva es veien confirmats en els subjectes amb els quals interaccionaven diàriament.

Els joves (18 a 25 anys) ofereixen dades molt pitjors que la resta ja que un 21,6% es mostra en desacord, deixant la resposta *D'acord* per a un 64,8% d'ells. La menor titulació també es reflecteix en aquest cas en un percentatge més alt de desacord i així els titulats en formació professional de grau mig (CFGM) opten en un 20% per aquesta resposta davant del 7,3% dels diplomats i l'11,3% dels llicenciats.

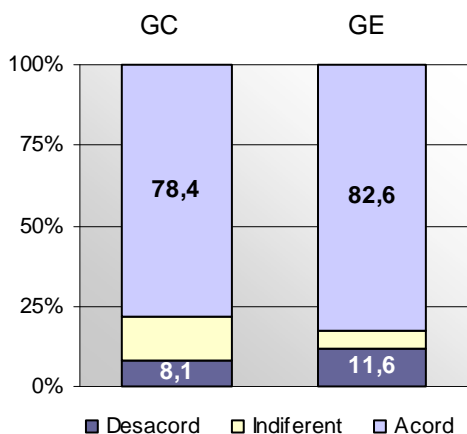
**Variable 2.5.**



<sup>50</sup> En els temaris d'estudi que tenien a la seva disposició els alumnes del curs de formació inicial i selectiva es desenvolupa amb detall la que potser ha de ser considerada la més representativa de totes elles, la teoria de l'aprenentatge social de Ronald L. Akers (cfr. Akers, R.L. (1997). *Criminological theories*. Los Angeles (EE.UU.): Roxbury Publishing Company).

	n=113	n=322	n=312	n=37	n=121
Desacord	7,1	4,0	7,4	8,1	11,6
Indiferent	6,2	5,6	5,8	13,5	5,8
Acord	86,7	90,4	86,9	78,4	82,6

**Gràfic 27. Q3 de la variable 2.5**



El grau d'acord inicial és superior en el GE. En finalitzar el període formatiu les dades es mantenen molt properes a les inicials, tot i que s'evidencia una evolució negativa que es veu confirmada als sis mesos d'exercici laboral en descendir pràcticament 8 punts percentuals l'acord, respecte al primer qüestionari, i augmentar en més de 7 el grau de desacord. L'evolució del GC també es pot considerar negativa ja que descendeix en el seu acord i augmenta lleugerament el desacord, però tot i situar-se en nivells d'acord inferiors als del GE l'evolució dels dos grups és similar en descendir ambdós 8 punts percentuals entre les qüestionaris Q1 i Q3.

Pel que fa a la variable edat es trenca en aquest cas el que, com es veurà, és gairebé una constant. Davant d'aquesta pregunta són els aspirants de més edat, entre 46 i 55 anys, qui es mostren més en desacord amb la pregunta i no els més joves.

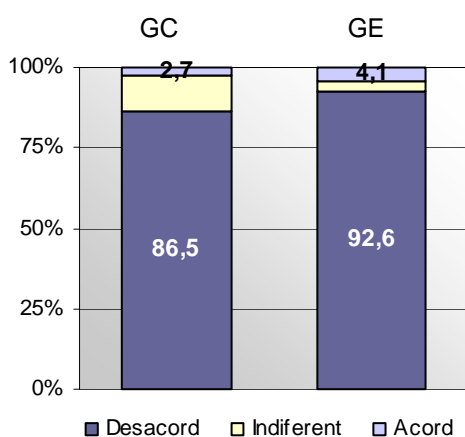
A l'igual que els més joves també els titulats en formació professional, en les seves dos modalitats (CFGM i CFGS), apunten percentatges de desacord superiors a la resta. Els dos grups aporten un 11% dels seus integrants a aquesta categoria disconforme amb l'afirmació que els sentiments dels delinqüents i la resta de les persones són els mateixos.

## Variable 2.6.

La major part dels interns són persones estúpides (*)					
%	Q1		Q2	Q3	
	GC	GE	(post-formació)	(als 6 mesos)	
	n=113	n=322	GE n=313	GC n=37	GE n=121
Desacord	91,2	97,5	91,4	86,5	92,6
Indiferent	6,2	1,6	6,1	10,8	3,3
Acord	2,7	0,9	2,6	2,7	4,1

(\*) Aquesta variable es codifica en sentit invers

**Gràfic 28. Q3 de la variable 2.6**



Novament ens movem amb aquesta variable en percentatges de discrepància entre GC i GE certament reduïts. El GC presenta inicialment pitjors resultats que el GE, tot i que amb diferències poc significatives entre ells; però en finalitzar la formació i més tard als sis mesos de treball el GE manté uns resultats realment millors que aquells que presenta el GC que, tot i haver mantingut el grau d'acord, ha minvat en prop de 5 punts el desacord. Però més important potser que les magnituds percentuals és en aquest cas el canvi en la radicalitat de les respostes, així la totalitat de les respostes d'acord que presenta en el darrer qüestionari el GC es manifesten *Totalment d'acord*, mentre que els membres del GE que estan d'acord amb la pregunta es pronuncien únicament com *D'acord*, és a dir, les respostes del GC són més marginals que les del GE.

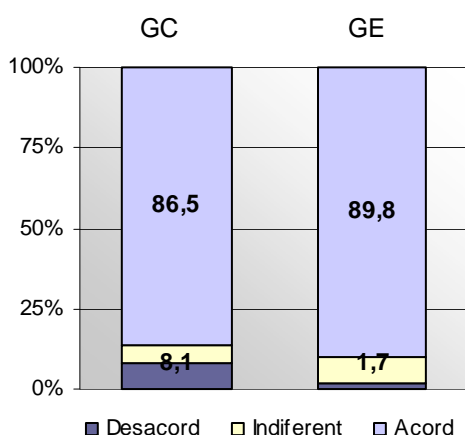


Com serà ja habitual a partir d'aquest moment, els aspirants amb menor edat es diferencien de la resta, i en aquest cas ho fan afirmant en major mesura el seu acord amb l'enunciat de la pregunta que els més grans.

### Variable 2.7.

Els interns necessiten de l'afecte i el recolzament tant com qualsevol altra persona					
%	Q1		Q2	Q3	
	GC	GE	(post-formació)	(als 6 mesos)	
	n=113	n=320	GE n=311	GC n=37	GE n=118
Desacord	0,9	1,6	3,9	8,1	1,7
Indiferent	8,0	2,8	3,5	5,4	8,5
Acord	91,2	95,6	92,6	86,5	89,8

**Gràfic 29. Q3 de la variable 2.7**



Aquesta variable pot veure's com directament relacionada amb la precedent, referida als sentiments dels interns. No obstant si en aquella ocasió es valorava com a negativa l'evolució de tots dos grups ara comprovem que el GC obté pitjors resultats en el darrer qüestionari (Q3) ja que situa el desacord per sobre del 8%. El punt de partida és bastant similar, sobretot pel que fa al desacord, però com dèiem en l'últim qüestionari les dades de desacord del GC el situen en una posició molt pitjor que la que ocupa el GE, que ha mantingut el mateix percentatge que tenia a l'inici en quant al desacord i bastant proper en relació a l'acord.

Com es confirmarà més endavant l'edat ens pot permetre identificar les actituds dels aspirants amb un raonable nivell d'encert i en aquesta variable, sense

oferir uns resultats molt espectaculars, podem constatar com el grau de desacord amb l'enunciat es redueix a mida que avança l'edat dels aspirants. Si la primera franja (18 a 25 anys) aporta un 3,4%, la segona (26 a 35 anys) ho redueix fins al 2,7% per passar al 2,3% en aquells que tenen entre 36 i 45 anys per finalment desaparèixer totalment el desacord en els aspirants més grans.

El gènere no aporta diferències significatives entre els aspirants, amb una sola excepció, el GE en el qüestionari Q2, és a dir, tot just haver acabat la formació. En aquest únic cas les dones i els homes aporten resultats de desacord clarament diferents, 7,1% i 1,1% respectivament.

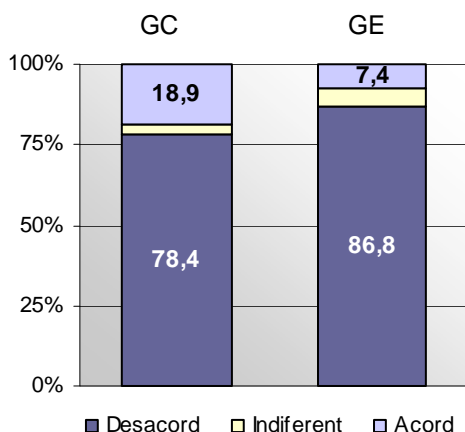
La màxima formació assolida no aporta dades suficientment significatives respecte d'aquesta variable, al menys de forma global ja que en el cas particular dels alumnes del GE, immediatament finalitzat el curs selectiu, s'aprecia una dada que crida l'atenció. Més del 10% dels titulats en CFGS mostren el seu desacord en que els interns necessitin de l'afecte i el recolzament com qualsevol altre.

### Variable 2.8.

No es pot esperar molt d'un intern (*)					
%	Q1		Q2	Q3	
	GC n=113	GE n=320	(post-formació) GE n=312	(als 6 mesos) GC n=37	GE n=121
Desacord	84,1	83,8	82,4	78,4	86,8
Indiferent	6,2	8,4	9,3	2,7	5,8
Acord	9,7	7,8	8,3	18,9	7,4

(\*) Aquesta variable es codifica en sentit invers

**Gràfic 30. Q3 de la variable 2.8**



En un medi com el penitenciari la confiança en la capacitat de canvi, les expectatives positives respecte al potencial dels interns i la confiança en la seva capacitat personal són un eix vertebrador del sistema i ho hauria de ser també dels seus operadors.

Aquesta variable pretén establir quina és la confiança que els futurs funcionaris de presons, responsables de la custòdia dels interns, tenen en ells en un sentit general.

El resultat és que, partint de situacions gairebé idèntiques els integrants del GE incrementen el volum de respostes de desacord, mentre els membres del GC descendeixen abruptament el seu grau de desacord i augmenten, fins gairebé doblar-lo, l'acord. Els aspirants d'aquest grup que es manifesten indiferents a l'enunciat també han minvat, extremant les postures i aportant més efectius a les files d'aquells que es mostren d'acord amb l'enunciat de la variable.

Aquest sobtat canvi en l'acord del GC és un dels més importants dels observats en aquest estudi i per tant considerem que ha de ser tingut en compte especialment ja que permet observar com la formació, pot actuar com a element de protecció davant dels canvis actitudinals que l'exercici laboral al medi penitenciari pot induir en els treballadors<sup>51</sup>.

No hi ha diferències significatives en funció de cap dels paràmetres que utilitzem.

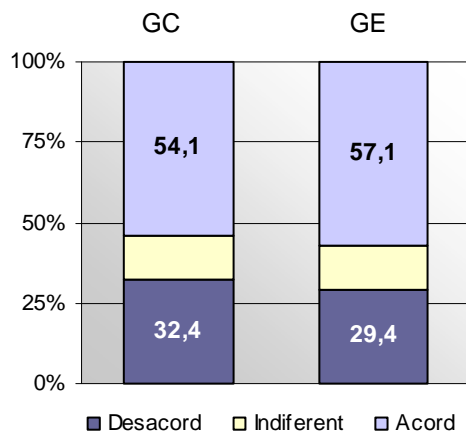
---

<sup>51</sup> En relació a aquest hipotètic efecte de l'entorn laboral en les actituds dels treballadors sabem que aquestes actituds es relacionen de forma molt intensa amb la satisfacció laboral. Lambert (2004) ha analitzat les característiques de l'entorn de treball en la satisfacció laboral dels funcionaris penitenciaris. Arribant a la conclusió que l'estrès laboral, els mètodes i estils de supervisió als quals puguin estar sotmesos, la varietat de tasques i el grau d'autonomia en la seva execució, són factors determinants de la conducta professional efectivament exercida. El compromís amb les finalitats i objectius de l'organització va resultar tenir el major efecte en la satisfacció laboral, una satisfacció que es veia menys influenciada per les característiques personals dels funcionaris (edat, sexe, etc.) que per altres variables de caràcter organitzatiu. Podem doncs afirmar, a partir d'aquests resultats, que els factors de l'entorn laboral tenen un intens efecte en la satisfacció laboral i per tant que més enllà de l'efecte que la formació pugui exercir en les actituds professionals d'aquests funcionaris la realitat organitzativa i l'entorn laboral que trobin en l'exercici professional efectiu determinarà en bona mesura les seves actituds.

### Variable 2.9.

Els interns no són ni millors ni pitjors que qualsevol altra persona					
%	Q1		Q2	Q3	
	GC n=113	GE n=321	(post-formació) GE n=309	(als 6 mesos) GC n=37	(als 6 mesos) GE n=119
Desacord	12,4	23,1	22,3	32,4	29,4
Indiferent	16,8	9,7	12,0	13,5	13,4
Acord	70,8	67,3	65,7	54,1	57,1

Gràfic 31. Q3 de la variable 2.9



Tot i que del seu enunciat es pot despendre un cert contingut de valoració moral, aquesta variable manté una relació molt directa amb la que encapçala aquest Bloc III, *Els interns són diferents de la majoria de la gent* (\*), que expressa aproximadament la mateixa idea en sentit negatiu. També els resultats es presenten com a molt similars i encara més l'evolució que s'observa tant en el GC com en el GE excepte en el darrer qüestionari, on el descens és més pronunciat per a tots dos grups en aquesta última variable.

Com es pot apreciar el grau d'acord ha descendit de forma considerable, augmentant paral·lelament el de desacord. No obstant aquesta diferència entre les posicions inicials i finals, tot i ser important, és menys pronunciada en el cas del GE, aproximadament 10 punts de pèrdua en l'acord davant dels 16 en que s'ha modificat la valoració del GC. Així mateix el desacord s'ha incrementat en uns somers 6,3 punts percentuals davant del 20% d'increment que situen el desacord final del GC en un més que considerable 32,4%.

Novament podem afirmar que la formació ha esmorteït el canvi actitudinal del GE, de forma molt destacada un cop més.

L'edat dels aspirants no resulta rellevant als efectes d'aquesta pregunta pel que respecta al grau d'acord, no així en el grau de desacord on els aspirants que informen d'edats entre els 18 i els 25 anys es distancien de la mitjana (22,7%) per situar-se en un 16,1%. De fet el desacord amb aquesta pregunta va augmentant a mesura que augmenta l'edat dels aspirants.

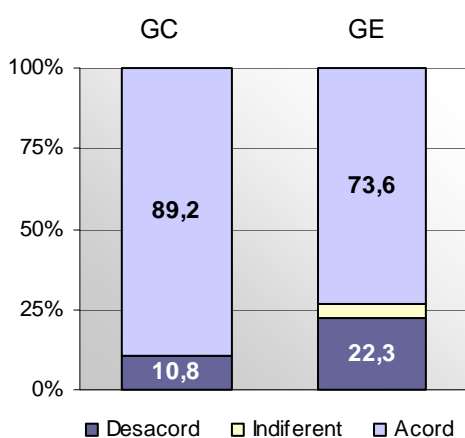
En quan a la titulació val a dir que aquells que contenen amb una diplomatura universitària evidencien un menor percentatge de desacord (15,7%) que la resta, en especial que els titulats en CFGS (28,9%) o els que aporten un títol de Batxillerat (25,4%).

### Variable 2.10.

Hom ha d'estar permanentment en guàrdia amb els interns (*)					
%	Q1		Q2	Q3	
	GC n=112	GE n=321	(post-formació) GE n=312	(als 6 mesos) GC n=37	(als 6 mesos) GE n=121
Desacord	5,4	10,6	12,5	10,8	22,3
Indiferent	6,3	5,9	3,8		4,1
Acord	88,4	83,5	83,7	89,2	73,6

(\*) Aquesta variable es codifica en sentit invers

**Gràfic 32. Q3 de la variable 2.10**



Com ja apuntaven més a dalt, el grau de seguretat amb que un funcionari penitenciari s'enfronta a la seva feina, la percepció d'inseguretat i la sensació de perill són coneguts precursors del burnout (Durán, 2007; Lavoie et al., 2006).

Aquesta variable evidencia un efecte protector de la formació davant d'aquestes situacions d'inseguretat ja que, si bé hi ha una diferència prèvia entre el GC i el GE en el primer qüestionari, al qüestionari Q3, efectuat amb posterioritat a l'experiència professional, situa als integrants del GE en una situació de major seguretat en sí mateixos (22,3% de *Desacord* i 73,6% d'*Acord*), a considerable distància dels resultats del GC, grup del que es pot dir que experimenta més ansietat i inseguretat en la seva relació amb els interns amb una diferència de +11,5 punts de *Desacord* i -15,6 punts percentuals d'*Acord* respecte al GE.

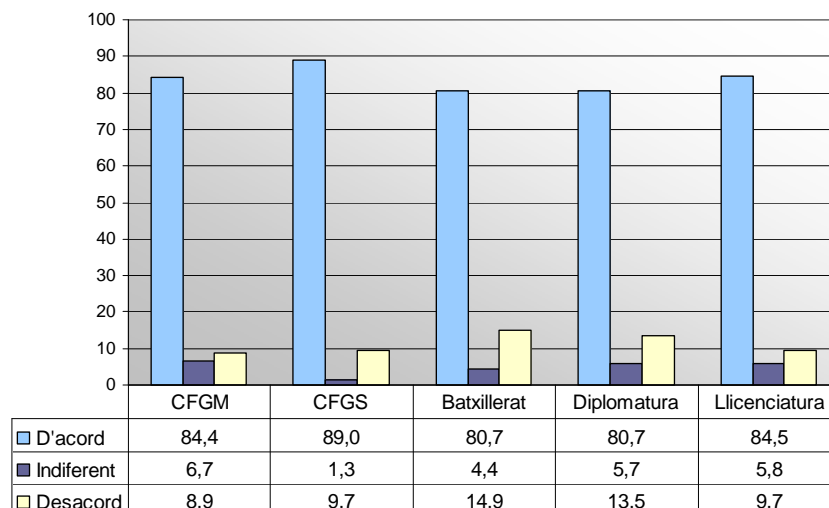
No hi ha diferències entre els resultats que van aportar els aspirants del GE que tenien experiència prèvia com a funcionaris de presons i aquells que no la tenien, excepte en el primer qüestionari (Q1) en el que els aspirants amb experiència es presentaven més segurs de sí mateixos aportant unes dades de desacord (17%) certament més importants que els seus companys sense experiència (8%). Aquesta diferència es dilueix en finalitzar la formació quedant pràcticament igualats en les seves valoracions els que tenen experiència i els que no.

Respecte a l'edat dels aspirants novament podem dir que es constitueix en una variable clarament significativa ja que els més joves, aquells que tenen una edat compresa entre els 18 i els 25 anys, estan molt més d'acord amb la pregunta (87,5%) que la resta, amb una mitjana de 80%, i hi ha menys joves en desacord (4,5%) que, per exemple, subjectes entre els 36 i els 45 anys (16,2%). Sembla ser que es possible afirmar que la major edat aporta seguretat a l'individu.

El gènere en canvi no aporta diferència a les respostes i tots dos sexes es pronuncien de forma molt similar.

La variable formació reglada novament ens torna a situar als titulats en CFGS en primer lloc en quant a l'acord, que recordem ha de ser valorat negativament en aquesta ocasió, amb prop de 9 punts percentuals per sobre dels batxillers i els diplomats i més de 4 respecte a la resta.

**Gràfic 33: Valoració de la Variable 2.10. en relació amb la titulació dels aspirants.**

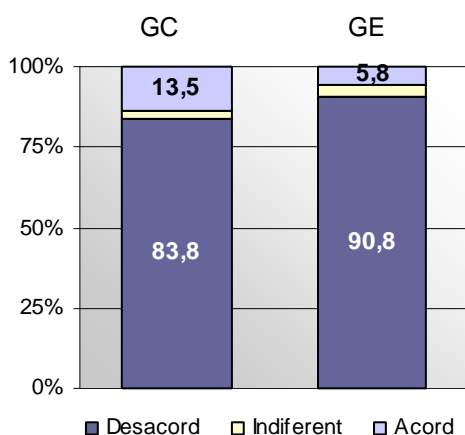


**Variable 2.11.**

En general, tots els interns pensen i actuen de la mateixa manera (*)					
%	Q1		Q2	Q3	
	GC n=113	GE n=321	(post-formació) GE n=312	(als 6 mesos) GC n=37	GE n=120
Desacord	89,4	94,4	88,1	83,8	90,8
Indiferent	7,1	2,5	4,2	2,7	3,3
Acord	3,5	3,1	7,7	13,5	5,8

(\*) Aquesta variable es codifica en sentit invers

**Gràfic 34. Q3 de la variable 2.11**



Ja hem vist que algunes variables prèvies apuntaven cap a una simplificació excessiva en la valoració dels interns, aquesta és una altra mostra del que poden representar aquestes idees esbiaixades.

En aquest cas el grau de consens inicial en allò que té d'errònia l'afirmació és summament elevat, una mica més en el GE. Els aspirants del GE que disposen d'experiència laboral al medi penitenciari aporten millors resultats, 97% de desacord i 3% d'acord.

En finalitzar la formació els percentatges del GE han empitjorant però ho han fet per millorar més tard, ja que als 6 mesos aquest grup es torna a situar en uns nivells més que acceptables de desacord i ha reduït lleugerament l'acord amb una afirmació tan simplista com la que enuncia aquesta variable.

El GC ha experimentat una evolució certament negativa ja que augmenta en 6 mesos el seu acord en 10 punts i redueix el desacord en prop de 6.

Novament podem considerar la formació com una variable protectora o correctora que situa els aspirants que han cursat el curs selectiu en millor posició que aquells que no han rebut cap tipus de formació.

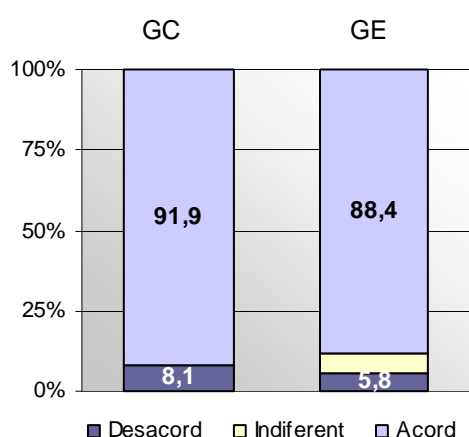
En relació a l'edat dels aspirants tornem a trobar el mateix patró que ja hem vist reiteradament. Pitjors resultats dels més joves (6,8% d'acord) i respostes més adequades dels de major edat (3,5%). No s'aprecien diferències entre sexes i escasses discrepàncies en funció del nivell de formació reglada.

**Variable 2.12.**

Si li dones a un intern el teu respecte ell et donarà a tu el seu					
%	Q1		Q2	Q3	
	GC n=113	GE n=322	(post-formació) GE n=313	(als 6 mesos) GC n=37	GE n=121
Desacord	2,7	5,9	6,1	8,1	5,8
Indiferent	12,4	7,8	8,0		5,8
Acord	85,0	86,3	85,9	91,9	88,4



**Gràfic 35.Q3 de la variable 2.12**



En aquest cas el punt de partida en el primer qüestionari (Q1) és semblant pel que fa a l'acord, no tant així en el desacord. La formació no sembla haver modificat en excés els pronunciaments dels aspirants del GE, ni immediatament després de finalitzar-la, i ni tampoc una vegada transcorregut el període de primer exercici laboral fins al qüestionari Q3.

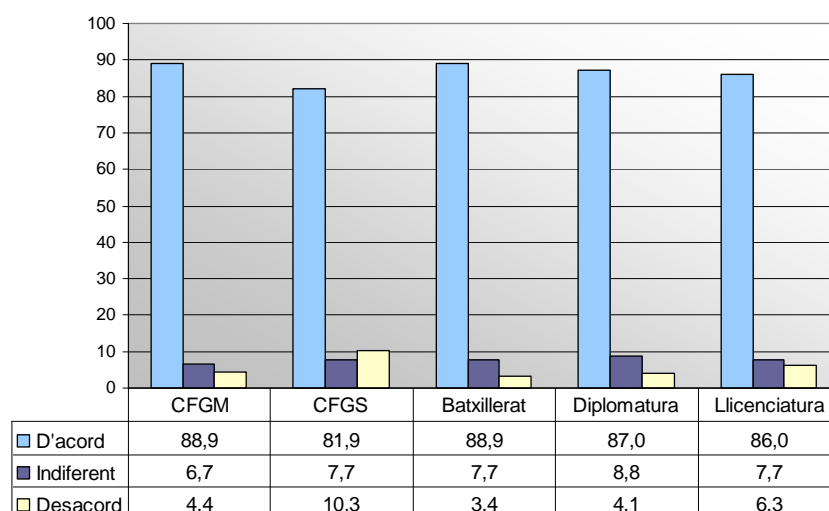
El GC en canvi sembla haver extremat les seves postures, si bé el percentatge d'acord ha augmentat fins a superar el 90%, també és cert que el desacord s'ha multiplicat per 3, passant del 2,7 fins al 8,1%. Aquest augment no només és rellevant des d'un punt de vista purament numèric, el percentatge de subjectes clarament disconformes, aquells que van contestar marcant l'opció *Totalment en desacord* en el darrer qüestionari del GC és el 5,4%, mentre que en el GE aquesta opció no la va escollir cap dels participants.

Com dèiem les posicions s'han extremat i no es pot valorar la posició final del GC com positiva tot i l'alt percentatge d'acord.

No hi ha diferència entre els aspirants amb experiència i els que no la tenien. S'observa una modificació en el patró de respostes per franges d'edats, són en aquest cas els aspirants de major edat (46 a 55) els que aporten un grau de respostes disconformes més alt. El gènere no s'evidencia com a significatiu però, una vegada més, el grau de formació reglada sí sembla tenir una determinant actuació com a variable. Efectivament, els aspirants que informen

com a nivell més alt de formació el CFGS (10,3%) gairebé tripliquen el grau de desacord que ostenten aquells altres que han cursat fins a Batxillerat (3,4%) i superen el doble del desacord de diplomats (4,1%) o CFGM (4,4%).

**Gràfic 36: Valoració de la Variable 2.12. en relació amb la formació dels aspirants.**

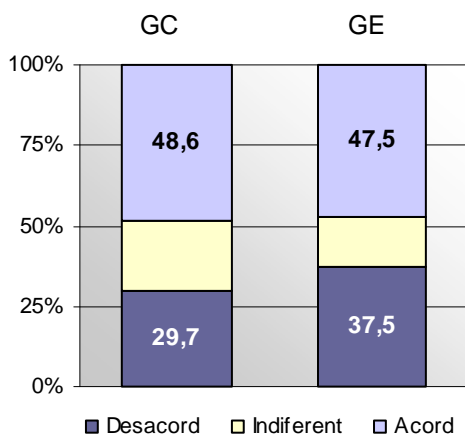


**Variable 2.13.**

Els interns només pensen en ells mateixos (*)					
%	Q1		Q2	Q3	
	GC	GE	(post-formació)	(als 6 mesos)	
	n=110	n=320	GE n=313	GC n=37	GE n=120
Desacord	44,5	40,3	35,1	29,7	37,5
Indiferent	29,1	25,0	16,9	21,6	15,0
Acord	26,4	34,7	47,9	48,6	47,5

(\*) Aquesta variable es codifica en sentit invers

**Gràfic 37. Q3 de la variable 2.13**



Les respostes a aquesta pregunta, i de bona part de les que fins al final d'aquesta Escala II veurem, mostren una distribució molt menys extrema. El desacord i l'acord coexisteixen en proporcions més semblants a les que, per exemple en la qüestió anterior, hem vist.

El primer qüestionari (Q1) situa els aspirants majoritàriament en posició de desacord amb l'enunciat, però entre un terç i una quarta part d'ells es mostren indecisos. Al GE el major percentatge d'acord s'explica, en part, per les respostes d'aquells aspirants que disposen d'experiència laboral prèvia a presons ja que prop del 40% d'aquests afirmen estar d'acord amb l'enunciat.

El qüestionari Q2 evidencia clarament dos coses: en un sentit positiu, que els aspirants que es mostraven indiferents han clarificat la seva posició en rebre formació però, en un altre sentit no tant favorable, s'han decantat majoritàriament per les posicions d'alineament amb la qüestió plantejada.

Els resultats obtinguts per al GE en acabar la formació es mantenen, sense grans variacions, una vegada transcorreguts els primers 6 mesos de treball. Aquestes dades, sense poder ser valorades com a especialment positives, són millors que les obtingudes pel GC que ha augmentat el seu acord en més de 12 punts i que deixa el desacord gairebé 8 punts per sota del que manifesta el GE. Els indecisos són encara un percentatge prou elevat i sembla indicar que bona part dels treballadors del GC no tenen suficients elements de judici per clarificar la seva postura.

Pel que fa a la distribució de les respostes en funció de les variables bàsiques d'edat, sexe i nivell formatiu es torna a observar el mateix patró ja descrit reiteradament pel que fa a l'edat dels aspirants, una postura marcadament diferent entre els més joves i més vells en la qual els joves aposten clarament per l'acord; respecte a les diferències en funció del sexe, les dones superen lleugerament la mitjana d'acord i es queden per sota d'aquesta en el desacord, justament el contrari que els homes; finalment, en quant al nivell formatiu també s'aprecia idèntica situació a la que ja s'ha produït en variables anteriors novament, els titulats en Cicles Formatius de Grau Superior (CFGS) aporten

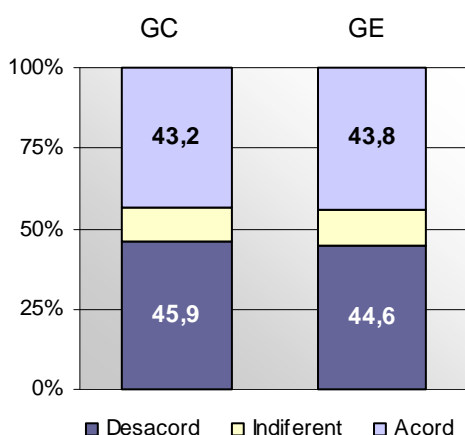
pitjors resultats que la resta, situant-se en percentatges d'acord (23,5%) i desacord (52,9%) certament diferents als de la resta.

**Variable 2.14.**

Molts interns són massa mandrosos per a iniciar una vida honesta (*)					
%	Q1		Q2	Q3	
	GC n=110	GE n=319	(post-formació) GE n=311	(als 6 mesos) GC n=37	(als 6 mesos) GE n=121
Desacord	51,8	55,5	45,3	45,9	44,6
Indiferent	22,7	21,3	18,6	10,8	11,6
Acord	25,5	23,2	36,0	43,2	43,8

(\*) Aquesta variable es codifica en sentit invers

**Gràfic 38. Q3 de la variable 2.14**



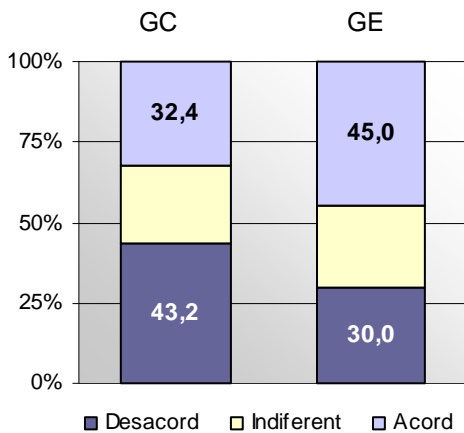
En aquesta variable, feta la salvetat d'una lleugera discrepància entre GC i GE en el primer qüestionari, no s'observa cap tipus de diferència i, per tant, cap incidència de la formació. L'únic fet ressenyable és potser que, com passa amb moltes altres qüestions, el contacte directe amb els interns ha fet empitjorar l'opinió que d'ells tenen els aspirants, o el que és el mateix, que el medi penitenciari es rebel·la com un entorn de treball dur i hostil en el qual les relacions humanes amb els interns es fan especialment difícils (Durán, 2007; Cuaresma i Nicolás, 2006; Crawley, 2004; Gil-Monte, 2006; De Diego et al.,1997)

No hi ha diferència atribuïble al sexe dels participants. Edat i formació reglada segueixen el mateix patró descrit en la variable anterior.

### Variable 2.15.

No m'importaria ser veí d'un ex-intern					
%	Q1		Q2	Q3	
	GC n=112	GE n=320	(post-formació) GE n=313	(als 6 mesos) GC n=37	(als 6 mesos) GE n=120
Desacord	8,9	24,1	33,9	43,2	30,0
Indiferent	23,2	19,1	18,2	24,3	25,0
Acord	67,9	56,9	47,9	32,4	45,0

Gràfic 39. Q3 de la variable 2.15



En aquesta variable es traspassen els murs de la presó per portar l'aspirant a l'exterior, fins al seu propi habitatge i, hipotèticament, en companyia d'un intern com a veí. Es requereix per tant un grau d'abstracció important per totes aquelles persones que no han tingut contacte previ amb el medi penitenciari, no només se l'interroga indirectament sobre la seva opinió respecte als interns sinó que s'ubica aquesta valoració en el plànol de les relacions personals i de convivència de l'aspirant.

Davant d'aquesta qüestió el GC incorpora un molt reduït grup de membres que mostren el seu desacord, arribant l'acord gairebé fins al 70%. El GE per la seva part, integra una quarta part d'individus en desacord. Aquest major percentatge no s'explica només per la presència en el GE d'aspirants amb experiència en el treball en presons amb un 26,5% de desacord, ja que aquells que no la tenien van mostrar el seu desacord en un 18,3%. El motiu d'aquest major percentatge de desacord del GE tampoc pot ser el contacte indirecte amb la presó, ja que els subjectes que informen haver obtingut la informació per a l'accés al cos tècnic d'especialistes dels seus familiars i d'amics que ja formaven part del

sistema, és a dir, aquells que han rebut una informació indirecta però en principi fidedigna sobre què és el sistema penitenciari i quines són les funcions que un funcionari penitenciari desenvolupa, donen resultats inferiors en el desacord amb l'enunciat respecte als que aporten aquells que van obtenir la informació per mitjà d'acadèmies d'oposicions. Els que podríem considerar menys i pitjor informats, els que van obtenir la informació per a l'accés a aquest cos funcional a través dels mitjans de premsa, ràdio i televisió, són els que obtenen millors resultats, 83,3% i cap resposta negativa, si bé s'ha de tenir en compte que aquest és un grup molt reduït, un 6,3% del GE segons hem vist a la Taula 11.

La formació rebuda, a partir de les dades del segon qüestionari (Q2), situa la posició del GE en el lloc que ocuparà en finalitzar l'estudi, amb 6 mesos d'experiència laboral. Aquesta posició és substancialment millor que la que ocupa el GC, qui ha augmentat en 34,3 punts percentuals el seu grau de desacord en 6 mesos minvant en similar proporció l'acord, i que es situa a 13 punts de distància del GE en ambdues respostes.

En aquest cas la formació ha operat com a element positiu, protector, davant de la deriva negativa produïda per el que ja hem denominat prèviament impacte negatiu del treball a presó<sup>52</sup>.

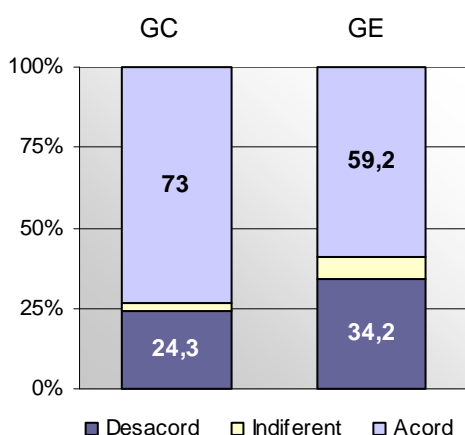
### **Variable 2.16.**

Els interns han d'estar sota una disciplina estricta (*)					
%	Q1		Q2	Q3	
	GC n=112	GE n=321	(post-formació) GE n=312	(als 6 mesos) GC n=37	GE n=120
Desacord	22,3	20,9	32,7	24,3	34,2
Indiferent	7,1	6,9	4,8	2,7	6,7
Acord	70,5	72,3	62,5	73,0	59,2

(\*) Aquesta variable es codifica en sentit invers

<sup>52</sup> Respecte a aquest negatiu impacte Morgan et al. (2002) ens informen que el contacte amb els interns, especialment si aquests són conflictius, incideix negativament en el nivell d'estrès dels funcionaris.

**Gràfic 40. Q3 de la variable 2.16**



La creença que els interns han de ser severament controlats, o sotmesos a una disciplina estricta, tal i com explicita l'enunciat, es relaciona amb l'actitud punitiva de la ciutadania que recentment ha tornat a ocupar l'interès de la comunitat criminològica (Farkas, 1999).

En efecte, l'estudi de les actituds punitives dels ciutadans ha esdevingut un dels temes estrella de la criminologia actual (Varona, 2008; Escobar i Varona, 2007; Mascini i Houtman, 2006). En particular l'opinió de la població sobre la disciplina dispensada als interns penitenciaris ha estat objecte d'estudi per part de l'investigador Juan Toharia qui, segons ens informen Escobar i Varona (2007), conclou que els ciutadans demanen més "ma dura" contra els delinqüents i consideren tots els règims carceraris establerts, així com suaus les condemnes. No obstant de l'estudi pilot portat a terme pels autors al·ludits es conclou que la ciutadania no és eminentment punitiva, tot i que el 70,7% considera que les penes imposades pels jutges són toves (p. 61). Sense ser aquesta última estrictament una mesura relativa a la disciplina del règim carcerari, sí ens pot apropar a la visió que la ciutadania té del sistema penitenciari i penal.

En aquest context social els aspirants són preguntats pel rigor desitjable per als interns penitenciaris. Val a dir que novament el punt de partida dels dos grups és molt similar, un recolzament majoritari a l'enunciat que es planteja, amb un lleuger major acord del GE. Cal assenyalar en aquest punt que les conclusions

a que van arribar Mascini i Houtman (2006) en la seva recerca il·lustren de forma singular aquestes dades. Segons es desprèn d'aquesta recerca no és en absolut incompatible mantenir una postura favorable a la rehabilitació i fer-la conciliable amb una actitud de suport a la repressió, a l'exigència de rigor en l'aplicació de les lleis penals i en l'execució de les sentències. D'aquesta manera podem entendre que s'obtinguin aquests resultats mentre el suport a la rehabilitació també obté molt bones puntuacions entre el mateix col·lectiu.

La formació actua de manera contundent en aquest cas: redueix 10 punts l'acord i fa augmentar en gairebé 12 el desacord respecte a la necessitat de rigor per als interns. No obstant no actua de manera homogènia ja que aquest efecte s'aprecia més entre els alumnes que no tenen experiència prèvia en el medi penitenciari ja que aquells que sí disposen d'ella pràcticament no varien la seva posició situant-se en percentatges molt similars als obtinguts en el qüestionari Q1.

Passats 6 mesos, i mentre que el GC ha empitjorat notablement la seva opinió respecte a la disciplina, el GE ha reduït l'acord i ha incrementat el desacord amb aquest tipus de mesures. L'efecte de la formació es manté, i fins i tot millora, 6 mesos després, raó per la qual podem constatar en aquesta qüestió una millora en la pròpia capacitat dels tècnics especialistes del GE que, en poder disposar d'un millor coneixement del medi i un més ampli repertori de capacitats i habilitats per al desenvolupament de la seva feina, es situen en millor posició respecte de la valoració de la necessitat de disciplina estricta per als interns.

En relació a l'edat no hi ha sorpreses, els més joves (entre 18 i 25 anys) informen de pitjors resultats (84,1% d'acord i 10,2% de desacord) en virtut dels quals s'incrementa la millora amb l'edat dels aspirants, tot i que en aquest cas la franja d'edat compresa entre els 46 i els 55 anys obté uns resultats pitjors que aquells que els precedeixen. És possible que hi hagi en aquesta variable un cert element d'inseguretat personal per part dels aspirants de major edat que condicioni la seva resposta ja que la major disciplina amb els interns es pot associar a major seguretat del personal en sotmetre a major control a aquells.



El gènere resulta rellevant en les respostes a aquesta qüestió ja que hi ha una diferència de 4 punts tant en l'acord com en el desacord, en favor dels homes. Les dones en aquest cas advoquen per una major disciplina dels interns. L'element seguretat personal pot, novament, ser el fet determinant d'aquesta discrepància que únicament desapareix en el qüestionari Q2, és a dir, immediatament després d'haver finalitzat la formació, moment al qual és raonable pensar que tots els aspirants podien sentir-se més segurs de sí mateixos.

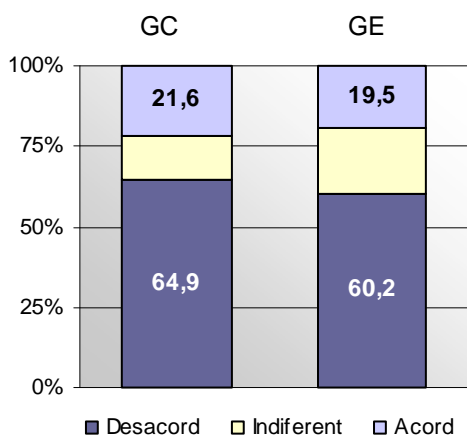
La màxima formació reglada assolida no ofereix sorpreses, segueix el model fins ara descrit en aquesta escala. Els titulats en CFGS obtenen els pitjors resultats, però en aquesta ocasió acompanyats per aquells que informen diplomatures universitàries que obtenen els mateixos percentatges de resposta, excepte en el qüestionari Q2 on els diplomats milloren substancialment i encapçalen els resultats que valorem com a positius.

**Variable 2.17.**

En general els interns són bàsicament gent dolenta (*)					
%	Q1		Q2	Q3	
	GC n=113	GE n=320	(post-formació) GE n=313	(als 6 mesos) GC n=37      GE n=118	
Desacord	71,7	68,4	66,1	64,9	60,2
Indiferent	14,2	14,1	13,1	13,5	20,3
Acord	14,2	17,5	20,8	21,6	19,5

(\*) Aquesta variable es codifica en sentit invers

**Gràfic 41. Q3 de la variable 2.17**

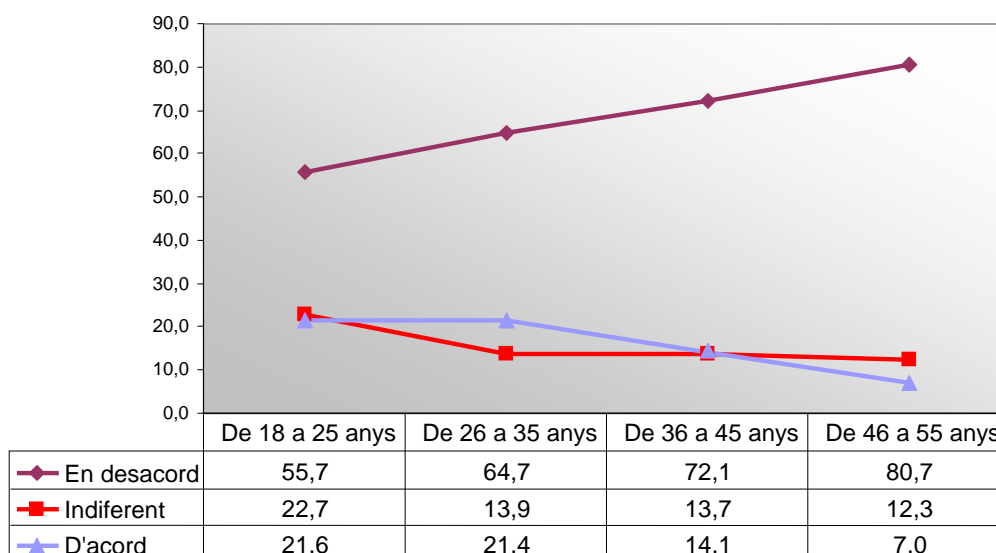


En aquesta altra qüestió es fa una atribució de caràcter gairebé moral cap als interns penitenciaris. Els resultats inicials (Q1) són pràcticament equivalents en GC i GE. A partir d'aquest punt no hi ha grans diferències, una vegada finalitzada la formació el GE ha empitjorat la seva valoració dels interns en augmentar el nivell d'acord i reduir el de desacord, un empitjorament que ha anat de la mà dels aspirants sense experiència laboral en el medi ja que aquells que sí la tenien presenten els mateixos resultats que en Q1.

Als 6 mesos de treball en contacte directe amb els interns, als quals s'atribueix aquesta suposada malignitat, els aspirants del GC han empitjorat en 7 punts la seva valoració, un canvi significatiu que creiem ha de ser tingut en compte, mentre que el GE ha mantingut l'acord reduint en 6 punts el seu desacord.

Una vegada més l'edat actua seguint el model fins ara assentat, els més joves aporten pitjors resultats mentre que els resultats dels més grans ens parlen d'un 7% d'acord i un 80% de desacord.

**Gràfic 42. Valoració de la Variable 2.17. en relació amb l'edat, en %.**

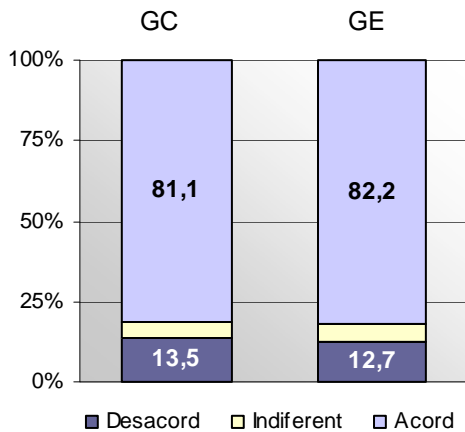


Si bé el gènere no aporta diferències significatives, la formació reglada torna una altra vegada a seguir el mateix guió: pitjors resultats per al grup de titulats en CFGS; els millors resultats són per a CFGM i diplomats, en aquest ordre.

**Variable 2.18.**

Molts interns poden rehabilitar-se					
%	Q1		Q2	Q3	
	GC n=113	GE n=320	(post-formació) GE n=312	(als 6 mesos) GC n=37	(als 6 mesos) GE n=118
Desacord	3,5	4,4	7,7	13,5	12,7
Indiferent	4,4	5,3	6,4	5,4	5,1
Acord	92,0	90,3	85,9	81,1	82,2

**Gràfic 43. Q3 de la variable 2.18**



No hi ha dades destacables a comentar en aquesta variable, excepte el fet que tots dos grups evolucionen de manera paral·lela i que, tot i els bons resultats de confiança en la rehabilitació, l'evolució és francament negativa a mesura que avança el temps i el coneixement proper del medi penitenciari.

Els aspirants del GE amb experiència laboral prèvia a presons obtenen resultats inferiors a la resta en el qüestionari Q1, les seves dades són molt similars en aquest primer contacte a les que el grup sencer obtindrà en el qüestionari Q2, moment al qual ells informaran de resultats 10 punts pitjors que els seus companys. La formació en aquest punt s'evidencia com a clarament millorable.

L'edat actua de manera idèntica a la pregunta relativa a la disciplina dels interns, els pitjors resultats són per als més joves i els més vells dels dos grups.

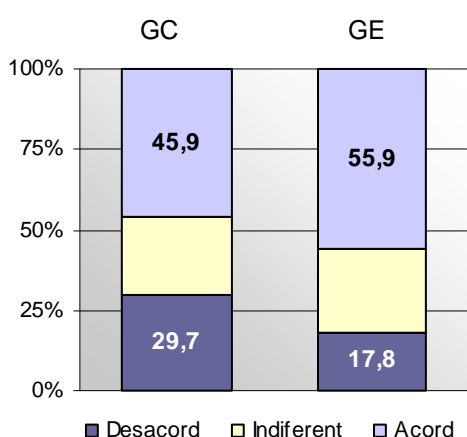
No hi ha diferències significatives en raó al sexe dels aspirants. Els resultats en raó a la formació reglada són pitjors per als diplomats i millors per als llicenciats, tot i que amb escasses diferències.

Tot i que tornarem novament sobre el tema de l'efectivitat de la rehabilitació i el tractament penitenciari, cal tenir present ja ara que "Els tractaments, quan s'apliquen, aconseguen millores personals notables, que es tradueixen en reduccions significatives (d'entorn a 1/3) de les taxes de reincidència delictiva, En l'actualitat, i des de fa tres dècades, existeixen centenars d'avaluacions que han provat l'eficàcia relativa dels tractaments dels delinqüents, i la dita informació és de general coneixement d'aquells que se n'ocupen, de manera no perjudiciosa, de qüestions de psicologia criminal i criminologia" (Redondo, 2008: p. 47).

**Variable 2.19.**

Molts interns són persones bastant agradables					
%	Q1		Q2	Q3	
	GC	GE	(post-formació)	(als 6 mesos)	
	n=111	n=317	GE n=311	GC n=37	GE n=118
Desacord	13,5	15,5	13,8	29,7	17,8
Indiferent	49,5	33,4	32,5	24,3	26,3
Acord	36,9	51,1	53,7	45,9	55,9

**Gràfic 44. Q3 de la variable 2.19**



Com succeeix en bona part de les variables, per a la majoria dels aspirants aquesta afirmació ha de ser contestada sense disposar d'un coneixement directe de la realitat a la qual fa referència. Les respostes del qüestionari Q1 són gairebé un pronòstic que denota, en el seu desacord, un prejudici.

Una bona mostra de que efectivament hi ha més pronòstic que coneixement és l'alt percentatge de respostes de la categoria *Indiferent* que podem trobar en el primer qüestionari (Q1). Els aspirants del GE que disposen d'experiència prèvia a presons es mostren més d'acord (56,4%) amb aquesta afirmació que aquells altres que no disposen d'ella (48,9%). Aquest grup d'experimentats fa reduir les respostes indecises en el GE molt per sota del percentatge que trobem en el GC.

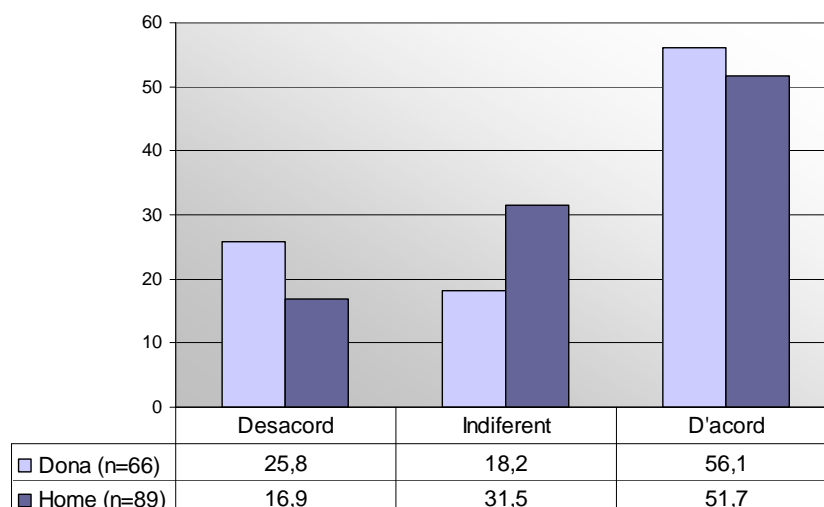
Les respostes obtingudes en el segon qüestionari (Q2), en finalitzar la formació selectiva, no han variat significativament respecte dels anteriors. Tampoc varien notablement en el tercer torn però, com resultava previsible, els *indiferents* s'han reduït apreciablement en els dos grups. El que sí ha variat ha estat el grau d'acord del GC, augmentant en 9 punts entre Q1 i Q3, tot i que encara es situa molt per sota dels resultats d'acord presentats pel GE.

Una dada més important que el grau d'acord és el de desacord. Com es pot apreciar el GC ha passat en 6 mesos de mostrar un 13,5% a informar d'un 29,7%, aquest substancial increment no té el seu reflex en el GE, que manté similars percentatges de resposta i fins i tot els havia reduït en finalitzar la formació. No hi ha cap més interpretació que considerar a la formació responsable mitjançant el que ja hem anomenat prèviament efecte protector de la formació.

Pel que fa a l'edat s'aprecia el mateix patró de casos anteriors, amb un pitjor comportament de les dades dels aspirants situats en la franja compresa entre els 18 i els 25 anys.

En el darrer qüestionari (Q3) les dones es mostren relativament més d'acord que els homes, 56,1% davant de 51,7%. Destaca la diferència en el desacord.

**Gràfic 45. Actituds respecte a la variable 2.19. en relació amb el gènere, en %.**



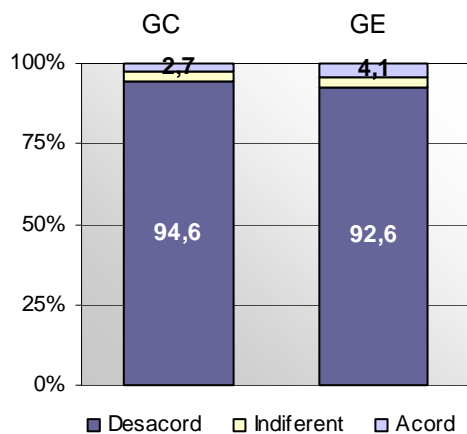
El nivell d'estudis en aquest cas no aporta diferències ressenyables.

**Variable 2.20.**

Els interns només entenen la força bruta (*)					
%	Q1		Q2	Q3	
	GC n=113	GE n=322	(post-formació) GE n=311	(als 6 mesos) GC n=37	GE n=121
Desacord	98,2	97,8	94,5	94,6	92,6
Indiferent	0,9	1,2	2,9	2,7	3,3
Acord	0,9	0,9	2,6	2,7	4,1

(\*) Aquesta variable es codifica en sentit invers

**Gràfic 46. Q3 de la variable 2.20**



El grau de desacord amb aquesta afirmació no pot ser considerada d'una altra manera que com a excepcional. Gairebé el cent per cent dels aspirants, tant del GC com del GE, mostren el seu desacord en el primer qüestionari. No hi ha cap diferència entre els aspirants amb experiència i aquells que no la tenen.

No obstant aquest immillorable resultat els resultats posteriors, tot i ser igualment molt satisfactoris, descriuen una evolució preocupant. Així si en finalitzar la formació selectiva el GE ha minvat el seu desacord en 3 punts, als 6 mesos d'exercici professional els dos grups es situen per sota del 95% de desacord i el GE ha reduït una vegada més la seva posició.

L'anàlisi per franges d'edat ens mostra el mateix resultat que en les variables anteriors, pitjors resultats per als més joves i progressiva millora en augmentar l'edat dels aspirants. En aquest cas les diferències, donat l'ampli consens, són mínimes.

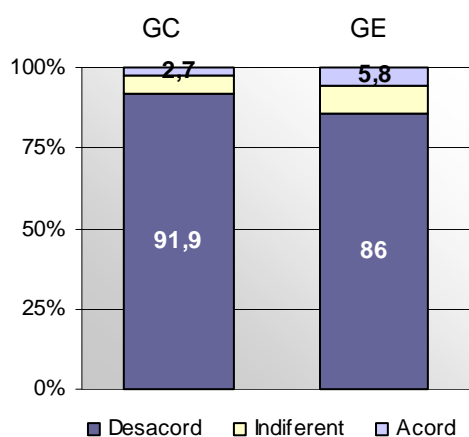
No hi ha diferències significatives en funció del sexe dels aspirants i en el cas de la formació reglada tornem a trobar els pitjors resultats en el grup dels titulats en CFGS, mentre que els millors els ostenten aquells que han informat titulacions de CFGM i Batxillerat.

### **Variable 2.21.**

La majoria dels interns són malalts mentals (*)					
%	Q1		Q2	Q3	
	GC n=113	GE n=320	(post-formació) GE n=312	(als 6 mesos) GC n=37	GE n=121
Desacord	93,8	96,3	84,6	91,9	86,0
Indiferent	3,5	2,5	4,8	5,4	8,3
Acord	2,7	1,3	10,6	2,7	5,8

(\*) Aquesta variable es codifica en sentit invers

**Gràfic 47. Q3 de la variable 2.21**



Partint d'una situació inicial molt similar en virtut de la qual poden ser considerats equivalents els resultats dels dos grups, de l'intens desacord amb l'enunciat de la qüestió plantejada passem, en el qüestionari Q2, a un pronunciat augment de l'acord en el GE. Aquest augment pot explicar-se pels continguts de la formació del curs selectiu que abordaven àmpliament el tema de la salut mental en l'àmbit penitenciari i les estratègies d'afrontament que han d'utilitzar els funcionaris de seguretat en funció dels casos (vg. Taula 2 per a constatar els continguts de la part teòrica del curs selectiu).

Si bé és cert que l'enunciat de la qüestió plantejada és erroni, ja que no és possible afirmar que la majoria dels interns estiguin afectats per malalties mentals, motiu pel qual la seva valoració s'ha de fer en sentit invers, sí podem afirmar que un apreciable nombre d'interns penitenciaris pateixen algun tipus de trastorn mental essent la prevalença d'alguns d'ells considerablement més alta que en la població en general.

Hi ha un ampli consens científic en afirmar que tant els trastorns severos com aquells recollits a l'Eix II en la classificació del DSM-IV, i sota el codi F60-69 al CIE-10 de l'OMS, és a dir els trastorns de la personalitat, augmenten la seva simptomatologia quan una persona està empresonada. La prevalença del trastorn de la personalitat augmenta 10 vegades en població encarcerada, així mateix un considerable cos de la investigació estima que entre el 5 i el 40% dels interns pateixen algun tipus de malaltia mental i al menys entre un 6 i un

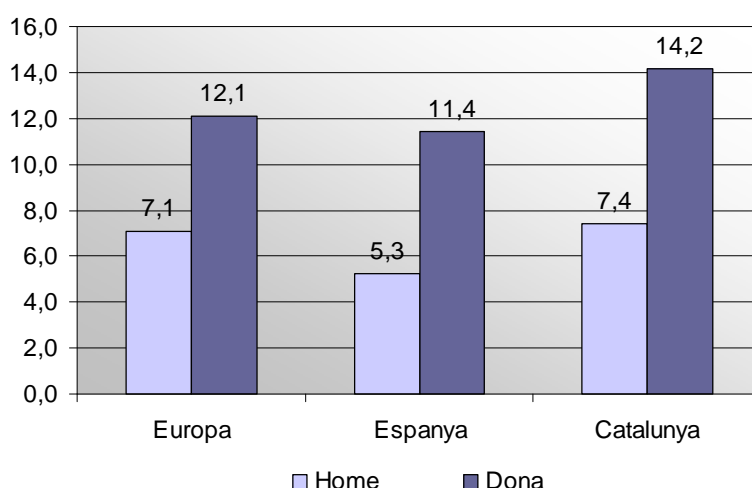


15% presenten una malaltia mental greu (Lavoie et al., 2006). Així mateix aquests autors constaten un increment de la simptomatologia en pacients empresonats, fet que per sí sol, tot i no fer més alta la incidència, sí fa més evident la presència de la malaltia en l'entorn tancat de la presó.

En un estudi realitzat recentment a la presó de Brians (Redondo et al., 2005) la prevalença de la psicopatia va ser establerta en un 20% de la població reclosa, tot i que en població en general es situa al voltant d'un 3% en homes i un 1% en dones. Entre el 20 i el 25% segons Cuquerella (2002).

Si comparem aquestes dades amb les relatives a la població en general, a partir del recull realitzat per Capdevila i Ferrer (2007) contingut al gràfic 15, podem constatar que la prevalença de les malalties i trastorns mentals entre la població reclusa és notablement superior a la que es pot trobar en població en general. Tal i com dèiem, sense ser del tot certa l'afirmació que integra la variable ara comentada sí és no obstant cert que els índex de prevalença a presó són notablement alts.

**Gràfic 48. Prevalença dels trastorns mentals en població general per sexes en els últims 12 mesos**



Així doncs és un fet que a les presons de tot el món trobem una alta prevalença de morbiditat psiquiàtrica, per exemple un 11% en el cas de Canadà (Bensimon, 2005b). Aquesta realitat comporta un ampli ventall de conseqüències

indesitjables com són, amb no poca freqüència, la desatenció mèdica especialitzada per manca de recursos o la no detecció de trastorns i patologies, els elevats riscos de suïcidi per aquesta causa, l'aplicació del règim sancionador a interns afectats per malalties mentals que no han estat diagnosticats i, una de les més alarmants d'aquestes conseqüències, l'alta conflictivitat associada a interns amb trastorns de la personalitat que recorren a la violència com a recurs de relació interpersonal i sistema de resolució dels conflictes interpersonals (Birmingham, 2003).

Entre els diferents trastorns psicològics que poden cursar amb conductes violentes i que es troben molt presents als entorns penitenciaris potser el més important és el Trastorn antisocial de la personalitat (vid. DSM-IV [301.7]). Tot i haver estat objecte de no poca controvèrsia aquest trastorn s'ha anat obrint pas en entorns científics i la pràctica clínica, en gran mesura gràcies a que aquesta última ha anat consolidant progressivament la seva presència al constatar de manera reiterada els trets que el configuren en un percentatge gens desdenyable de la població i, en concret, en la població reclusa, trobant-se taxes de prevalença al voltant del 70% (Cuquerella, 2002).

Per una altra part, i tot i que aquesta qüestió no forma part pròpiament de la present recerca, podria pensar-se que les actituds dels funcionaris cap als interns afectats de malalties mentals serien pitjors que aquelles altres que poden tenir cap a la resta d'interns, doncs si atenem a les dades aportades per la recerca de Lavoie et al. (2006) no és així, ja que en bona mesura se'ls considera no responsables de la seva situació mentre que a la resta de presos sí se'ls atribueix la responsabilitat. Els autors apunten que possiblement això és degut "a que els oficials de presons senten que els delinqüents malalts mentals són bàsicament bona gent, amb principis morals, que han estat encarcerats degut a actes no intencionats, els perceben de forma més favorable en comparació amb els interns que han estat encarcerats degut a actes que són percebuts com a accions intencionades" (p. 163).

El GC no evoluciona significativament i els resultats del darrer qüestionari, Q3, són molt similars als obtinguts en el primer. Per la seva part els resultats del GE

varien amb l'exercici professional ja que es redueix el percentatge d'acord, tot i que no augmenta en igual proporció el desacord.

Es pot concloure que les dades estadístiques contingudes en els temaris de formació del curs selectiu han creat una expectació errònia en els aspirants del GE donada la credibilitat que s'acostuma a atorgar a la informació escrita, més si aquesta s'acompanya de dades provinents d'estaments públics, i l'esbiaix provocat pel seu absolut desconeixement del medi penitenciari.

El comportament de les respostes en funció de l'edat dels aspirants trenca en aquest cas la monotonia de les anteriors preguntes. Els aspirants de major edat són els que es mostren més d'acord (8,8%) amb l'enunciat, deixant el percentatge més baix (2,3%) per als més joves. L'exclusió de responsabilitat que podria comportar la consideració de malalts mentals per als interns pot explicar aquests *anòmal* comportament de les respostes en funció de l'edat dels aspirants.

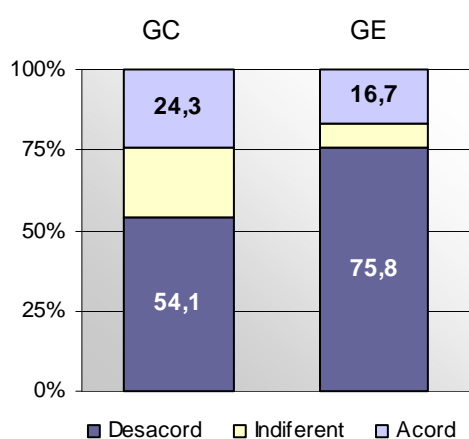
El nivell d'estudis presenta diferències significatives, resulta interessant comprovar com el percentatge de desacord minva amb la major formació dels aspirants, passant del 100% en els titulats en CFGM al 87% dels llicenciats.

### **Variable 2.22.**

La majoria dels interns són immigrants irregulars (*)					
%	Q1		Q2	Q3	
	GC n=112	GE n=322	(post-formació) GE n=312	(als 6 mesos) GC n=37      GE n=120	
Desacord	62,5	73,9	78,2	54,1	75,8
Indiferent	25,9	10,9	4,2	21,6	7,5
Acord	11,6	15,2	17,6	24,3	16,7

(\*) Aquesta variable es codifica en sentit invers

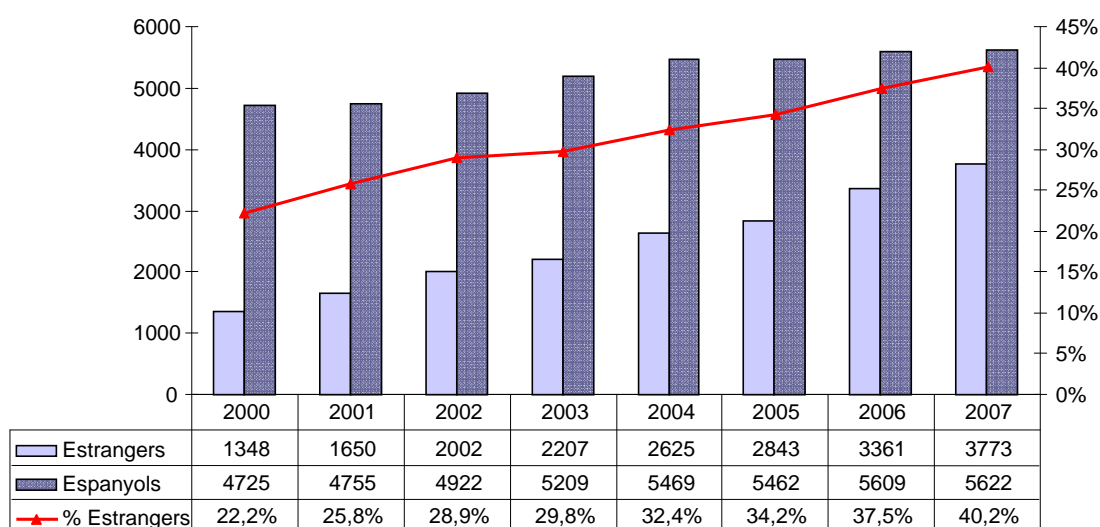
**Gràfic 49. Q3 de la variable 2.22**



En els darrers anys les dades d'estrangers internats a les presons són objecte d'atenció permanent degut al seu continu i sostingut increment. Les estadístiques de la SSPRJJ i del Ministeri de l'Interior així ho reflecteixen en mostrar-nos que, en el cas d'aquesta última administració, els interns estrangers representaven el desembre de 2006 el 32,2% i en finalitzar el 2007 havien passat a ser ja el 34,2%. Aquesta evolució que es pot apreciar millor en una sèrie temporal ampla com la que presentem al gràfic següent referit al cas català.

En aquests moments el nombre d'estrangers puja de forma constant any rere any, representant ja més del 54% del total de persones que ingressen a presó (Departament de Justícia, 2008).

**Gràfic 50. Evolució de la població penitenciària estrangera a Catalunya.**



Els mitjans de comunicació, i en ocasions alguns representants polítics, fan un ús interessat d'aquesta evolució, sense tenir en compte les raons que poden motivar l'innegable increment. Per aquesta raó, seguint a García (2006), cal tenir en compte una sèrie de possibles causes de la intensa sobre-representació dels estrangers a les presons dels nostre país:

- Factors criminològics:
  - Les variables demogràfiques de la població immigrada són diferents a les de la població autòctona. En efecte aquest grup està integrat, en un alt percentatge per homes joves, és a dir, hi ha en aquest col·lectiu poques dones, nens i ancians, precisament aquells que menys delinqueixen.
  - Aquest grup resulta molt més afectat per factors de risc delictogen: marginalitat, pobresa, manca de vincles socials i familiars, majors índex d'atur, residència en àrees urbanes desorganitzades i amb elevats índex d'inadaptació social.
  - S'ha produït un increment de l'activitat i mobilitat d'organitzacions de crim organitzat que actuen al nostre país, així com un augment de l'atractiu del nostre *mercat econòmic* per a l'activitat delictiva.
- Factors processals i penals:

Tots ells condicionats per la manca d'arrelament i de vincles socials i familiars, així com un major risc de sostreure's a l'acció de la Justícia.

- Major aplicació de la presó provisional.
- Major dificultat per a obtenir certs beneficis com la llibertat condicional o la classificació en tercer grau.
- Menor aplicació de les penes i mesures alternatives a la presó.
- Una considerable prevalença en la comissió de delictes contra la salut pública, amb penes associades més llargues que les reservades als delictes majoritàriament comesos pels delinqüents autòctons, els delictes contra la propietat.

Tot i la freqüent pressió mediàtica, a la que fèiem esment, sembla deduir-se de les respostes al qüestionari Q1 que majoritàriament els aspirants mostren el seu desacord amb la qüestió plantejada. El GE aporta millors resultats de desacord, i encara més aquells aspirants que disposen d'experiència prèvia, tot i informar uns pitjors resultats d'acord. L'alt índex d'indecisos en el GC podria explicar-se per un menor coneixement del sistema penitenciari, ja que no en va aquests aspirants, a diferència dels altres, no han superat encara les proves selectives de l'oposició.

El curs de formació serveix al GE per clarificar encara més la seva opinió, els *indiferents* es redueixen notablement i tot i augmentar el percentatge d'aquells que mostren el seu acord encara ho fa més el d'aquells que estan en desacord.

En el darrer qüestionari la diferència entre GC i GE s'accentua notablement i no obstant haver tingut el mateix contacte amb el medi penitenciari els dos grups tenen visions molt diferents de la realitat. Així el GC ha augmentat en més del doble el seu acord i ha reduït en gairebé 10 punts percentuals el desacord, encara manté una cinquena part dels seus integrants en situació d'indefinició respecte a les respostes. En canvi tres quartes parts del GE es mostren en desacord, es manté estable el nivell d'acord i molt similar el d'indecisos.

Convé insistir en que tots dos grups han tingut oportunitat de contrastar, per mitjà de la seva pròpia experiència laboral, les seves impressions respecte del percentatge d'immigrants irregulars que hi pugui haver a presó.

En relació a l'edat dels aspirants es torna a reproduir el patró més freqüent, els més joves (de 18 a 25 anys) presenten inferior percentatge de desacord i un acord de gairebé 24%, davant del 10% dels més majors.

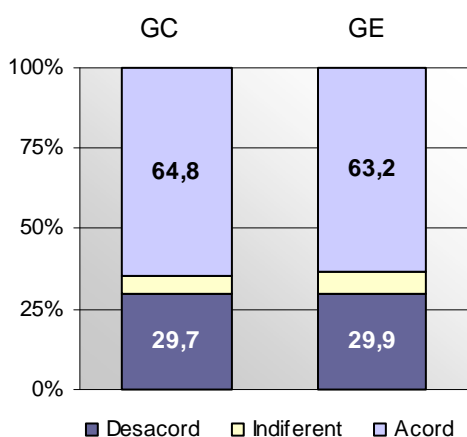
En aquesta ocasió el gènere sí ha resultat ser significatiu i si bé les dones afirmen estar d'acord en un 21,6% els homes estan 9 punts més avall, presentant un desacord de 69,1% i 76,4% respectivament.

El grup de titulats en CFGS obté novament els pitjors resultats en la valoració per titulacions, 28,6 d'acord i 60,4% de desacord.

### Variable 2.23.

Les males condicions d'internament fan dels interns persones més difícils de tractar					
%	Q1		Q2	Q3	
	GC n=112	GE n=320	(post-formació) GE n=313	GC n=37	GE n=117
Desacord	28,6	18,2	22,7	29,7	29,9
Indiferent	17,0	9,1	4,5	5,4	6,8
Acord	54,4	72,8	72,8	64,8	63,2

Gràfic 51. Q3 de la variable 2.23



El primer que cal remarcar d'aquests resultats és que ja des del primer qüestionari hi ha una considerable diferència entre GC i GE. Com ja s'ha apuntat més a dalt hi ha una diferència entre aquests dos grups, homogenis en la resta d'aspectes, i és el grau de preparació tècnica assolit en el moment d'emplenar els qüestionaris ja que els membres del GC no han superat encara les proves de l'oposició que sí han aprovat els aspirants del GE. Això explicaria l'alt percentatge d'indecisos en el GC.

El percentatge d'acord és bastant elevat, tot i que no excepcional<sup>53</sup>, més de la meitat dels membres del GC i gairebé tres quartes parts del GE. En el desacord, consegüentment, destaca el GC, amb 10 punts percentuals de diferència respecte al GE.

En finalitzar la formació (Q2) el GE no ha variat apreciablement la seva posició i una vegada transcorreguts els 6 mesos fins a la realització del darrer qüestionari (Q3) el canvi que s'aprecia és notable. Tots dos grups s'han situat en idèntica posició, l'acord s'ha establert entorn al 63-64% mentre que el desacord frega el 30%. La formació en aquest cas no sembla haver produït cap efecte destacable.

La variable edat torna a adoptar el patró habitual, menor valoració de l'acord per part dels més joves i increment successiu d'aquest en augmentar l'edat dels aspirants.

La variable gènere ofereix una diferència significativa en l'acord, de 5 punts percentuals de diferència, entre les dones (65,9%) i els homes (71,1%).

Pel que respecta al nivell d'estudis en aquest cas hi ha una variació respecte al model habitual de resposta. En efecte, en aquesta qüestió s'han significat especialment els Llicenciats que en establir un nivell d'acord del 78,4% i un percentatge de desacord del 15,7, superen clarament a la resta, i en especial

---

<sup>53</sup> Bensimon (2005a) ens informa d'uns resultats molt millors en el cas dels oficials de presons canadencs en aquesta mateixa qüestió i en el mateix moment, en iniciar el curs de formació inicial selectiu: 80,3% d'acord, 13,3% d'indecisos i 6,4% de desacord.



als titulats en CFGS que tornen una altra vegada a despenjar-se amb dades d'acord del 61,9% i desacord del 30,3%.

### **5.2.1. Resum de l'apartat**

Els efectes de la formació s'observen en algunes de les variables, a més a més s'observa realment més l'efecte als sis mesos i no immediatament després d'acabar la formació. Podria pensar-se que als aspirants se'ls oferís la possibilitat de ser resistents i això es pogués constatar després de passat un temps d'efectiu exercici professional.

La taula següent ens mostra els resultats obtinguts pels dos grups en totes les variables d'aquesta escala una vegada transcorreguts els 6 primers mesos de treball. Les comparem amb els resultats que Lavoie et al. (2006) van obtenir molt recentment amb un grup de 74 oficials de presons empleats en un centre de màxima seguretat de Canadà amb característiques demogràfiques similars a les de la nostra mostra<sup>54</sup>.

Tal i com es pot observar, de les 21 variables de l'escala en les que la comparació és possible només en 3 la mostra canadenca obté millors resultats. El GC va obtenir unes valoracions més favorables en 6 variables mentre que el GE va obtenir uns millors resultats en les 12 restants. Les variables relatives a malaltia mental i immigració no es van incloure en l'estudi de Lavoie et al. (2006).

Podem doncs, independentment de l'efecte atribuïble a la formació, mostrar una raonable satisfacció pels resultats obtinguts pels funcionaris de vigilància del sistema penitenciari català en comparació amb els dels oficials de presons canadencs.

---

<sup>54</sup> Les dades de les que ens informa aquest estudi no són molt abundants en aquest aspecte però sí podem comprovar com al menys en allò essencial les diferències són mínimes: Edat mitjana = 37,5 anys; Homes = 73%; Estudis universitaris = 14%.

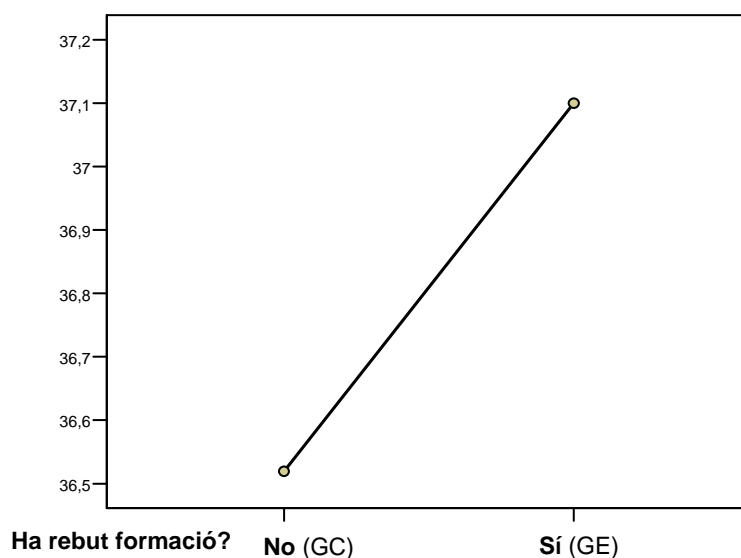
Però també podem constatar un efecte positiu de la formació ja que és el grup que la va rebre, el GE, qui obté els millors resultats, deixant en segon lloc al GC. Podem doncs afirmar que tot i no rebre formació específica els funcionaris del sistema penitenciari català mostren millors actituds que els canadencs en relació amb els interns però aquestes actituds milloren de forma notable si han rebut la formació inicial establerta per a l'accés al lloc de treball.

**Taula 18. Comparació de l'Escola II amb una mostra de funcionaris canadencs.**

	Lavoie et al. (2006)			Cuaresma i Nicolás (2008)					
				GC			GE		
	Acord (%)	Indiferent (%)	Desacord (%)	Acord (%)	Indiferent (%)	Desacord (%)	Acord (%)	Indiferent (%)	Desacord (%)
1 Els interns són diferents de la majoria de la gent (*)	70,3	1,4	28,4	22,2	11,1	66,7	18,3	10,8	70,8
2 Només un petit grup d'interns són veritablement perillosos	40,5	6,8	52,7	83,8	5,4	10,8	70,8	8,3	20,8
3 Els delinqüents mai canvien (*)	28,4	18,9	52,7	8,1	18,9	73,0	5,0	12,4	82,6
4 La majoria dels interns són víctimes de les circumstàncies i mereixen rebre ajut	13,5	23,0	63,5	72,2	13,9	13,9	66,1	21,2	12,7
5 Els delinqüents tenen els mateixos sentiments que la resta de persones	86,4	6,8	6,8	78,4	13,5	8,1	82,6	5,8	11,6
6 La major part dels interns són persones estúpides (*)	14,9	16,2	68,9	2,7	10,8	86,5	4,1	3,3	92,6
7 Els interns necessiten de l'afecte i el recolzament tant com qualsevol altra persona	62,1	17,6	20,3	86,5	5,4	8,1	89,8	8,5	1,7
8 No es pot esperar molt d'un intern (*)	52,7	16,2	31,1	18,9	2,7	78,4	7,4	5,8	86,8
9 Els interns no són ni millors ni pitjors que qualsevol altra persona	24,3	18,9	56,8	54,1	13,5	32,4	57,1	13,4	29,4
10 Hom ha d'estar permanentment en guàrdia amb els interns (*)	89,0	2,7	8,2	89,2	0,0	10,8	73,6	4,1	22,3
11 En general, tots els interns pensen i actuen de la mateixa manera (*)	55,4	10,8	33,8	13,5	2,7	83,8	5,8	3,3	90,8
12 Si li dones a un intern el teu respecte ell et donarà a tu el seu	68,9	10,8	20,3	91,9	0,0	8,1	88,4	5,8	5,8
13 Els interns només pensen en ells mateixos (*)	55,4	27,0	17,6	48,6	21,6	29,7	47,5	15,0	37,5
14 Molts interns són massa mandrosos per a iniciar una vida honesta (*)	36,5	25,7	37,8	43,2	10,8	45,9	43,8	11,6	44,6
15 No m'importaria ser veí d'un ex-intern	4,1	14,8	81,1	32,4	24,3	43,2	45,0	25,0	30,0
16 Els interns han d'estar sota una disciplina estricta (*)	47,3	23,0	29,7	73,0	2,7	24,3	59,2	6,7	34,2
17 En general els interns són bàsicament gent dolenta (*)	28,4	32,4	39,2	21,3	13,5	64,9	19,5	20,3	60,2
18 Molts interns poden rehabilitar-se	12,2	39,2	48,6	81,1	5,4	13,5	82,2	5,1	12,7
19 Molts interns són persones bastant agradables	58,1	25,7	16,2	45,9	24,3	29,7	55,9	26,3	17,8
20 Els interns només entenen la força bruta (*)	14,9	18,9	66,2	2,7	2,7	94,6	4,1	3,3	92,6
21 La majoria dels interns són malalts mentals (*)	-	-	-	2,7	5,4	91,9	5,8	8,3	86,0
22 La majoria dels interns són immigrants irregulars (*)	-	-	-	24,3	21,6	54,1	16,7	7,5	75,8
23 Les males condicions d'internament fan dels interns persones més difícils de tractar	73,0	5,4	21,6	64,9	5,4	29,7	63,2	6,8	29,9

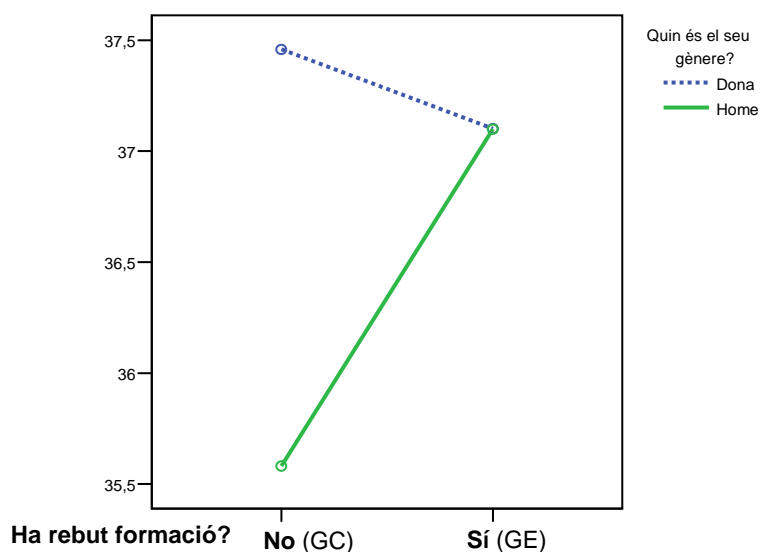
Mitjançant l'observació de la gràfica següent podem constatar aquest efecte positiu de la formació rebuda.

**Gràfic 52a. Mitjanes marginals estimades de l'Escola II**



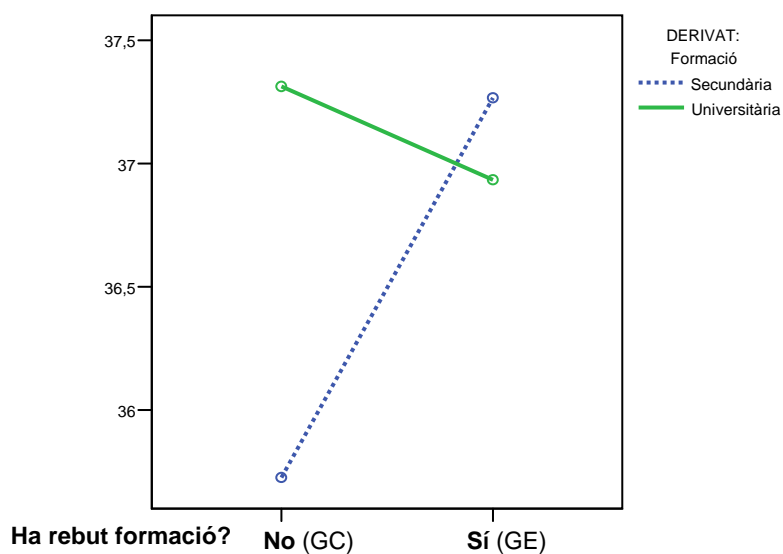
En relació al gènere dels funcionaris observem com les actituds vers els interns experimenten una molt notable millora en el cas dels homes si reben formació, mentre que es mantenen en el mateix nivell en el cas de les dones. L'extraordinari bon resultat en el cas dels homes bé a indicar també un altre aspecte ressenyable, la discrepància existent en aquesta escala en relació al gènere dels funcionaris. En efecte, sense la formació adequada s'observa una infravaloració dels homes en les seves actituds cap als interns. L'efecte corrector de la formació sembla en aquest cas transcendental per a igualar actituds amb independència del gènere.

**Gràfic 52b. Mitjanes marginals estimades de l'Escaleta II**



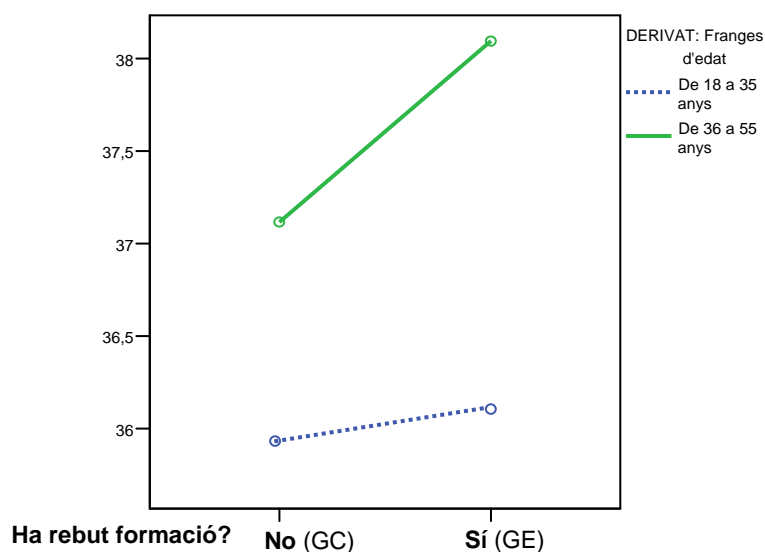
En relació a la formació reglada observem com, d'igual forma que succeeix en el cas del gènere, la formació serveix per a igualar les aptituds cap als interns amb independència del tipus de titulació reglada de que es disposi amb anterioritat, fet que ens porta a pensar que l'acció de la formació ha estat decisiva i intensa en relació a les actituds vers els interns. Cal ressenyar la diferència existent entre graduats en secundària i titulats universitaris si no es rep la formació adequada.

**Gràfic 52c. Mitjanes marginals estimades de l'Escola II**



Pel que respecta a l'edat dels funcionaris observem que hi ha una acció beneficosa en el cas dels funcionaris de major edat, precisament aquells que ja obtenen millors puntuacions sense rebre formació. En canvi els més joves gairebé no es veuen afectats pel curs de formació inicial selectiva si comparem les dades d'aquells que el van superar amb les corresponents a aquells altres que es troben en la mateixa franja d'edat i que no van rebre cap tipus de formació.

## Gràfic 52d. Mitjanes marginals estimades de l'Escala II



### 5.3. Recolzament a la rehabilitació

#### Escala III. Recolzament a la rehabilitació

		$\alpha = .63$
Variables:	Codificació de les variables:	
1. Els programes de rehabilitació han estat dissenyats per a fer més lleuger el càstig als delinqüents (*)	(1) Totalment en desacord (2) En desacord (3) Indiferent (4) D'acord (5) Totalment d'acord	
2. Donaria el meu recolzament a una ampliació dels programes de rehabilitació que actualment s'estan duent a terme a les presons	Ídem a l'anterior	
3. La rehabilitació dels delinqüents adults no funciona (*)	Ídem a l'anterior	
4. La mesura més útil per a lluitar contra la delinqüència és castigar als delinqüents, no pas rehabilitar-los (*)	Ídem a l'anterior	
5. Haurien de deixar de veure els delinqüents com a víctimes de la societat que mereixen ser rehabilitats i prestar més atenció a les víctimes dels seus delictes (*)	Ídem a l'anterior	
6. Una de les raons per les quals els programes de rehabilitació tot sovint fallen és per la manca de recursos econòmics i humans suficients	Ídem a l'anterior	
7. La solució de la delinqüència són lleis més dures (*)	Ídem a l'anterior	
8. Davant de la delinqüència no hi ha cap més alternativa que la presó per protegir la societat (*)	Ídem a l'anterior	
9. Si un intern es comporta bé a la presó hauria de tenir l'oportunitat de poder sortir en llibertat condicional	Ídem a l'anterior	

(\*) Aquestes variables es codifiquen en sentit invers

Aquesta escala de nou ítems va ser creada el 1989 per Lutze, Link i Wolf (Bensimon, 2004) per tal de mesurar l'orientació individual cap a la rehabilitació dels delinqüents. La seva consistència interna en diverses investigacions dutes a terme tant amb funcionaris de presons com amb altres empleats del sistema judicial es situa entre .72 i .86.

Tot i que diversos autors, normalment situats en els extrems ideològics més oposats, critiquen l'aplicació de mesures de tractament i rehabilitació dels delinqüents encarcerats<sup>55</sup>, la nostra postura, seguint aquí la dels més reputats criminòlegs i psicòlegs dedicats a l'estudi de la conducta delictiva (Redondo, 2008; Andrews i Bonta, 2006; Lösel, 2002), és que la rehabilitació, i els programes de tractament en particular, tenen un més que notable efecte positiu. Així per exemple, en el cas particular dels delinqüents sexuals Lösel ens informa d'una mida de l'efecte global de  $r = .12$  (Lösel, 2002; p. 394), uns resultats que coincideixen aproximadament amb els obtinguts per Redondo i el seu equip en un recent estudi realitzat a la presó barcelonina de Brians 1 (Redondo et al., 2005) on van concloure que l'efectivitat del tractament específic allà aplicat reduïa en un 14,1% la taxa de reincidència. Podem concloure aquesta molt breu introducció a l'apartat agafant prestades unes paraules de l'obra de Garrido, Stangeland i Redondo (2001: p. 827): "...en matèria de delinqüència qualsevol iniciativa pot pagar la pena; el treball i l'acció positiva resulten més recomanables que la inacció, la passivitat i la desesperança".

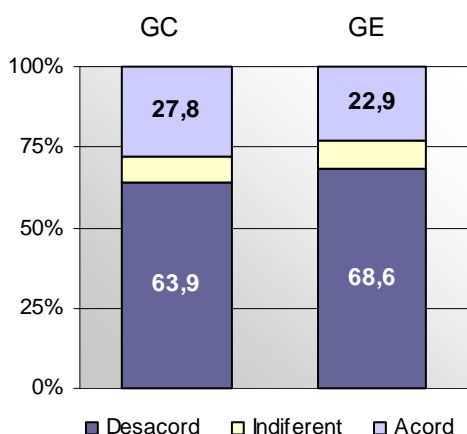
### Variable 3.1.

Els programes de rehabilitació han estat dissenyats per a fer més lleuger el càstig als delinqüents (*)					
%	Q1		Q2	Q3	
	GC	GE	(post-formació)	(als 6 mesos)	
	n=112	n=319	GE n=312	GC n=36	GE n=118
Desacord	64,3	66,5	73,1	63,9	68,6
Indiferent	8,0	5,3	3,8	8,3	8,5
Acord	27,7	28,2	23,1	27,8	22,9

### Gràfic 53. Q3 de la variable 3.1

<sup>55</sup> Vg. Redondo (2008; pp. 46 i ss.) per a una descripció detallada dels debats i polèmiques suscitats entorn al tractament dels delinqüents.





Les dades inicials són equivalents en els dos grups, parteixen d'identica situació. La variació produïda en el GE en el qüestionari post-formació (Q2) indica una millora atribuïble a la formació, en augmentar gairebé 7 punts el desacord amb l'afirmació plantejada i disminuir més de 5 punts l'acord.

Passats 6 mesos el grau d'acord es manté en els dos grups, superant en 5 punts el GC al GE, evidència d'una millor evolució i posicionament del GE.

No s'ha apreciat diferència en el pronunciament dels aspirants en funció de la seva experiència prèvia al sistema, obtenint els mateixos resultats tant qui disposava d'ella com qui no la tenia.

S'observa una notable diferència en funció del sexe dels aspirants, únicament en el darrer qüestionari. És a dir, una vegada que homes i dones entren en contacte directe amb el medi les seves valoracions, fins llavors idèntiques, es distancien notablement.

**Taula 19. Variable 3.1. en relació al sexe.**

%	Q3 (als 6 mesos)			
	GC		GE	
	Dones	Homes	Dones	Homes
Desacord	63,6	64,0	74,1	64,1
Indiferent	18,2	4,0	9,3	7,8
Acord	18,2	32,0	16,7	28,1

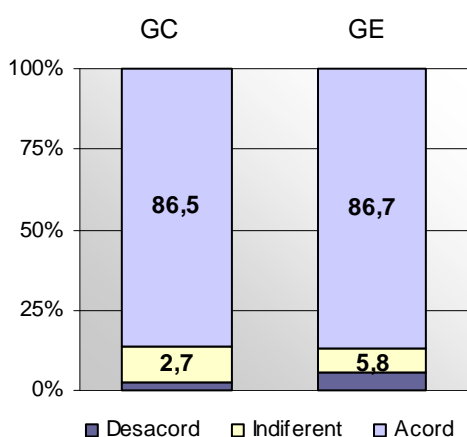
Aquesta diferència és prou significativa per a ser tinguda en compte pel que pot representar en tant que efecte diferencial atribuïble al sexe.

No s'aprecia diferències atribuïbles a la formació reglada dels aspirants.

### Variable 3.2.

Donaria el meu recolzament a una ampliació dels programes de rehabilitació que actualment s'estan duent a terme a les presons					
%	Q1		Q2	Q3	
	GC	GE	(post-formació)	(als 6 mesos)	
	n=113	n=321	GE n=312	GC n=37	GE n=120
Desacord	1,8	0,9	1,9	2,7	5,8
Indiferent	1,8	5,0	4,8	10,8	7,5
Acord	96,5	94,1	93,3	86,5	86,7

Gràfic 54. Q3 de la variable 3.2



El recolzament explícit als programes de rehabilitació, i a la seva ampliació específicament, és àmpliament majoritari en els dos grups.

No obstant, gairebé total recolzament s'aprecia un sensible descens amb la incorporació dels aspirants als seus llocs de treball. En efecte, després de passar mig any treballant i en contacte directe amb el medi carcerari els dos grups han minvat el seu acord amb l'enunciat, una reducció que arriba fins als 10 punts en el cas del GC i que és lleugerament inferior en el GE, si bé és cert que partia una posició inicial no tant extrema com la del GC.

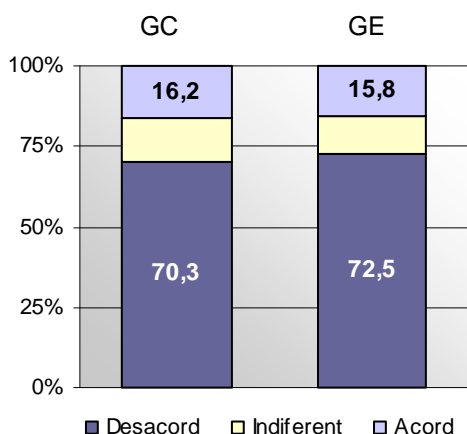
Tal i com afirma Farkas (1999; p. 498), i amb ella els diversos estudis dels que ens informa en el seu treball, la major experiència no sembla estar relacionada amb un menor recolzament a la rehabilitació, i les nostres dades així ho confirmen en observar com el descens del recolzament a l'ampliació dels programes de rehabilitació que s'observa en el GE no és possible atribuir-lo als aspirants que disposen d'experiència en el medi, ja que aquest grup manté la seva posició i fins i tot la incrementa en Q2, sinó que aquest descens és atribuïble als aspirants sense experiència laboral prèvia. Així mateix el que podríem denominar experiència vicària, la que es podria deduir dels aspirants que han tingut contacte indirecte previ amb el sistema penitenciari mitjançant amics o familiars, és també favorable a la rehabilitació, en mantenir aquests aspirants similars percentatges d'acord que aquells altres que han disposat d'aquesta informació.

Només un lleuger major percentatge d'acord s'aprecia en el cas dels titulats universitaris una vegada finalitzada la formació. Edat i gènere dels aspirants no aporten diferències ressenyables.

### Variable 3.3.

La rehabilitació dels delinqüents adults no funciona					
%	Q1		Q2	Q3	
	GC n=113	GE n=320	(post-formació) GE n=312	(als 6 mesos)	
				GC n=37	GE n=120
Desacord	81,4	84,1	80,4	70,3	72,5
Indiferent	11,5	7,8	10,3	13,5	11,7
Acord	7,1	8,1	9,3	16,2	15,8

Gràfic 55. Q 3 de la variable 3.3



La majoria dels aspirants dels dos grups mostren una opinió favorable respecte de l'efectivitat i l'èxit de la rehabilitació dels delinqüents adults. Aquesta opinió es manté en el GE en finalitzar la formació, lamentablement als 6 mesos d'exercici laboral les opinions dels dos grups han evolucionat insatisfactòriament, 9 punts en el GC i 7,7 en el GE.

No obstant mantenir una notable i pronunciada actitud favorable a l'ampliació dels programes de rehabilitació, o potser precisament en relació amb això, els aspirants mostren finalment (Q3) una progressió negativa que fa descendir el desacord amb la negativa afirmació plantejada per sota del 75% en els dos grups.

En aquest cas la formació no ha actuat de forma adequada per mantenir la posició inicial del GE, es pot considerar que ha estat irrellevant ja que en tot moment GC i GE van de la mà en els seus resultats.

L'escepticisme respecte a l'efectivitat de la rehabilitació dels delinqüents adults afecta en major mesura als aspirants amb experiència prèvia al sistema penitenciari. En efecte, aquests aspirants doblen el resultat d'acord dels seus companys sense experiència en les respostes del GE (12,5 i 6,5 respectivament), tot i que aquesta distància es redueix en 3 punts una vegada finalitzada la formació inicial selectiva.

L'edat dels aspirants reflecteix una clara variabilitat en aquesta qüestió. Si bé aquells subjectes compresos entre els 25 i els 45 anys es situen per sota del 9% d'acord, els aspirants que es troben a ambdós extrems d'aquesta forquilla superen amb escreix aquest percentatge, arribant fins al 15,9% en el cas dels més joves.

Les aspirants de sexe femení mostren una major disconformitat amb aquesta afirmació que els homes, el nivell d'acord és menor en les dones que en els homes. La valoració de les dones sembla ser més favorable a l'efectivitat de la rehabilitació que la dels homes.

El nivell de formació no resulta especialment significatiu en termes generals, no obstant en el GE, passats els 6 primers mesos de treball, sí s'aprecia una tendència favorable lleugerament més pronunciada en els titulats universitaris.

**Taula 20. Valoració de l'efectivitat de la rehabilitació en GE (als 6 mesos) per nivell de formació**

		Quin és el nivell més alt de formació que ha assolit?				
		CFGM n=10	Batxillerat n=40	CFGS n=22	Diplomatura n=14	Llicenciatura n=34
La rehabilitació dels delinqüents adults no funciona	En desacord	100,0	60,0	63,6	85,7	79,4
	Indiferent		20,0	18,2		5,9
	D'acord		20,0	18,2	14,3	14,7

La major i millor comprensió de les tècniques i els mecanismes de funcionament del sistema de rehabilitació penitenciari pot estar en el fons d'aquesta lleugera diferència.

#### Variable 3.4.

La mesura més útil per a lluitar contra la delinqüència és castigar als delinqüents, no pas rehabilitar-los (*)					
%	Q1		Q2 (post-formació)	Q3 (als 6 mesos)	
	GC n=113	GE n=320	GE n=313	GC n=37	GE n=121
Desacord	95,6	95,0	93,0	89,2	91,7
Indiferent	3,5	2,5	3,2	5,4	2,5
Acord	0,9	2,5	3,8	5,4	5,8

(\*) Aquesta variable es codifica en sentit invers

A l'Escala IV veurem l'orientació vers els càstig dels aspirants. Ara, sense deixar de centrar-nos en el recolzament a la rehabilitació, contraposem aquestes dos opcions, sempre presents en la doctrina penal i constitucional.

L'acord inicial és superior en el GE, el motiu el trobem en els aspirants amb experiència prèvia al sistema penitenciari. Si d'aquells sense experiència només mostren el seu acord un 1,3%, els aspirants amb experiència laboral a presons situen el seu nivell d'acord en un 5,3%, un percentatge extraordinàriament semblant al que trobarem en tots dos grups als sis mesos de treball. Sembla doncs que la posició inicial dels aspirants es veu condicionada per l'experiència laboral i el contacte real amb el medi.

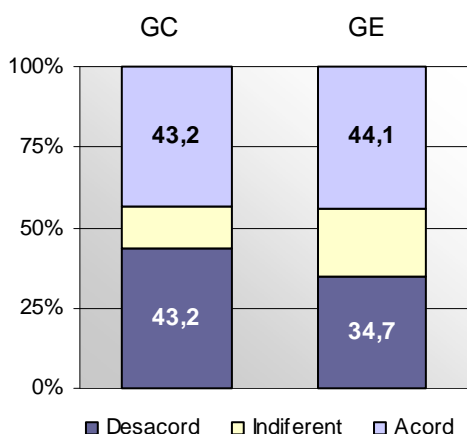
No hi ha variacions dignes de ser ressenyades més enllà d'aquesta evolució paral·lela dels dos grups i en la que la formació no sembla haver influït ni positiva ni negativament.

### Variable 3.5.

Haurien de deixar de veure els delinqüents com a víctimes de la societat que mereixen ser rehabilitats i prestar més atenció a les víctimes dels seus delictes (*)					
%	Q1		Q2	Q3	
	GC	GE	(post-formació)	(als 6 mesos)	
	n=112	n=318	GE n=311	GC n=37	GE n=118
Desacord	45,5	51,9	42,4	43,2	34,7
Indiferent	21,4	20,1	20,3	13,5	21,2
Acord	33,0	28,0	37,3	43,2	44,1

(\*) Aquesta variable es codifica en sentit invers

### Gràfic 56. Q3 de la variable 3.5



Des de fa ja alguns lustres la Criminologia ha vist créixer en el seu sí una nova disciplina, la Victimologia. Després d'un llarg període "d'oblit", passada la II Guerra Mundial, ressorgeix l'interès per la víctima. Les noves tendències del penalisme acadèmic, encapçalades per l'autor alemany Hans Von Henting, amb la seva afamada obra *The criminal and his victims* (1967), porten a un primer pla, per primera vegada a l'època moderna, la rellevància de la víctima en el negoci jurídic i en l'acte delictiu. A aquesta "nova" realitat l'havia batejat poc abans l'israelià Beniamin Mendelshon com a Victimologia, això és, la ciència de les víctimes i de la victimitat. Així doncs és a partir de la segona meitat del Segle XX quan la víctima recobra el seu protagonisme i podem per tant parlar de Victimologia en el sentit de la seva actual accepció. Lluny

queden, aparentment, els temps en que la víctima era la gran oblidada del procés penal, de la investigació policial i, per últim, de l'execució de la sentència, si és que aquesta finalment es donava.

Però la tasca professional dels tècnics d'especialistes de serveis penitenciaris està dirigida als interns i per tant, sense desmerèixer l'opinió que respecte de l'atenció a les víctimes puguin tenir, la valoració respecte d'aquests no hauria de veure's condicionada pel tracte rebut per aquelles.

Inicialment les dades així ho afirmen, gairebé la meitat dels aspirants de tots dos grups mostren el seu desacord amb aquesta afirmació, tot i que els que es mostren d'acord són aproximadament un terç i que els indecisos representen el 20%.

En finalitzar el curs selectiu de formació inicial els aspirants del GE han augmentat el seu acord en gairebé 10 punts i en idèntica proporció ha minvat el desacord.

Una distància de 10 punts percentuals separa també els aspirants amb experiència laboral al medi penitenciar i aquells que no disposen d'aquesta experiència. En el moment d'iniciar el curs els aspirants amb experiència del GE puntuaven el seu acord 10 punts per sobre dels aspirants sense ella, situant-se en els mateixos resultats que el grup sencer ofereix en el darrer qüestionari. Una distància aquesta que també s'aprecia entre els aspirants que havien accedit al procés selectiu amb informació prèvia provinent d'amics i familiars que treballassin en el sistema penitenciar respecte d'aquells altres que haguessin rebut la informació a través d'acadèmies d'oposicions, mitjans de comunicació o qualsevol altre mitjà aliè al sistema penitenciar.

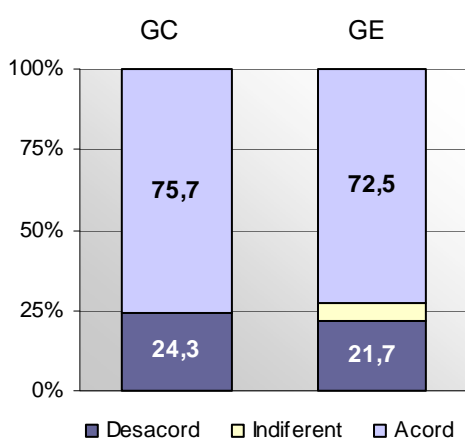
Es pot deduir doncs que l'experiència laboral condiona la valoració dels aspirants respecte al tracte dispensat als interns en relació amb el que reben les víctimes dels seus delictes.

L'edat dels aspirants no ha influït determinantment en quant al seu nivell d'acord. Cal destacar que el grup d'indecisos és considerablement menor entre els aspirants de major edat i això, tot i que no altera la proporció pel que respecta a l'acord d'aquests aspirants, sí fa augmentar per sobre de la mitjana general el percentatge de subjectes que es mostren en desacord amb la pregunta plantejada, superant en 20 punts el percentatge de subjectes que es mostren igualment en desacord entre els més joves.

### Variable 3.6.

Una de les raons per les quals els programes de rehabilitació tot sovint fallen és per la manca de recursos econòmics i humans suficients					
%	Q1		Q2	Q3	
	GC	GE	(post-formació)	(als 6 mesos)	
	n=112	n=320	GE n=311	GC n=37	GE n=120
Desacord	8,0	12,5	12,9	24,3	21,7
Indiferent	14,3	7,2	7,7		5,8
Acord	77,7	80,3	79,4	75,7	72,5

**Gràfic 57. Q3 de la variable 3.6**



En un primer moment, en el qüestionari Q1, els aspirants mostren el seu més que indubtable recolzament a l'afirmació plantejada. Podem observar similars proporcions d'acord i desacord en els dos grups, no obstant el grau d'indecisió en el GC és el doble que el GE. El major nivell d'indecisió no pot explicar-se per la presència d'aspirants amb experiència laboral en el GE, tots els aspirants d'aquest grup, amb o sense experiència, aporten similars resultats. Així doncs la menor indefinició de les respostes en el GE podria explicar-se per la major preparació prèvia d'aquests aspirants, que havien superat les diferents proves del procés selectiu previ al curs de formació.

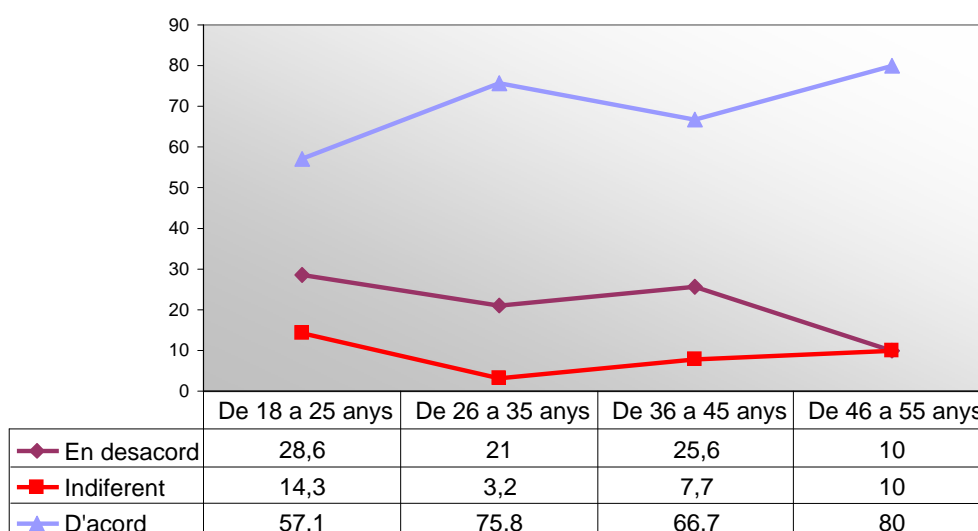


La formació impartida en el curs no sembla alterar gens la posició del GE, els resultats són pràcticament idèntics.

No obstant l'exercici professional sí sembla haver actuat de forma significativa ja que tant el grau d'acord com, en molta més mesura, el grau de desacord de tots dos grups, es veuen alterats passats els primers sis mesos de treball.

L'edat es rebel·la com una variable aparentment determinant ja que, com es pot apreciar en el Gràfic 17, els aspirants de major i menor edat mantenen severes discrepàncies.

**Gràfic 58. Raons de fracàs dels programes de rehabilitació en relació a l'edat dels aspirants del GE en finalitzar la formació**



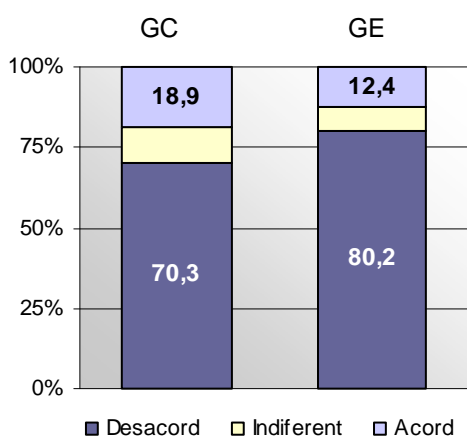
El gènere no aporta diferències rellevants, al contrari que el nivell formatiu, on novament podem trobar pitjors resultats en el grup d'aspirants amb formació CFGS, quedant els millors per a diplomats i llicenciats universitaris.

**Variable 3.7.**

La solució de la delinqüència són lleis més dures (*)					
%	Q1		Q2	Q3	
	GC n=113	GE n=322	(post-formació) GE n=312	(als 6 mesos) GC n=37	GE n=121
Desacord	59,3	77,6	82,4	70,3	80,2
Indiferent	15,9	7,1	9,0	10,8	7,4
Acord	24,8	15,2	8,7	18,9	12,4

(\*) Aquesta variable es codifica en sentit invers

**Gràfic 59. Q3 de la variable 3.7**



Tot i el considerable augment del que darrerament s'ha vingut a denominar populisme punitiu<sup>56</sup> i el continu i infortunat recurs a l'increment de la sanció com a únic mitjà per a resoldre els problemes de seguretat ciutadana, reals o únicament percebuts, els aspirants a funcionaris de presons no semblen mostrar-se d'acord amb aquesta postura.

Inicialment el GE mostra un nivell d'acord raonablement baix i un desacord proper al 80%. No es pot dir el mateix del GC, que novament dobla el percentatge d'indecisos i que incorpora un grau d'acord proper a la quarta part del grup.

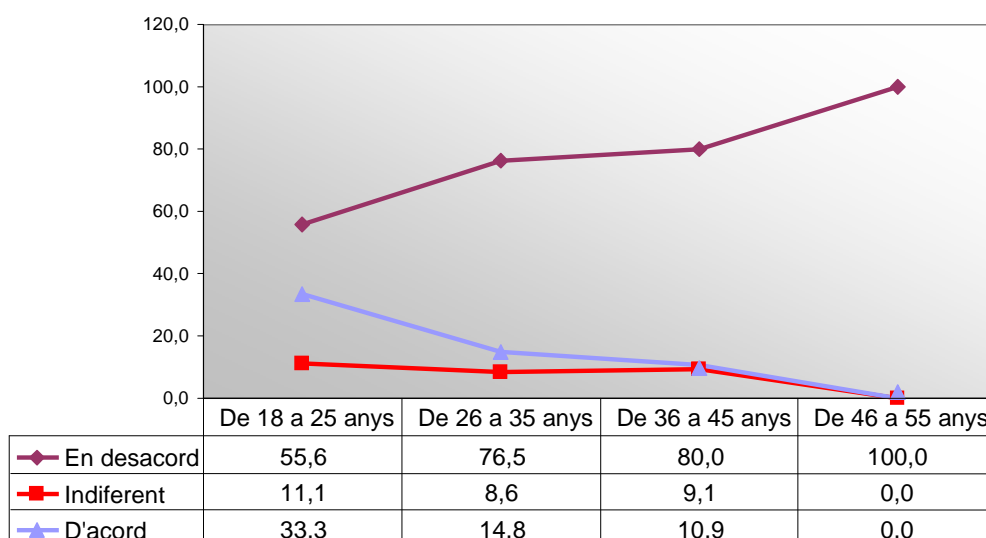
La formació en aquest cas actua de manera molt positiva, reduint en més de 6 punts el percentatge d'acord del GE i augmentant gairebé en igual proporció el desacord.

No obstant una vegada més el contacte professional amb el medi penitenciari actua com a element significatiu i fa augmentar l'acord i redueix el desacord del GE, tot i que lleugerament. El GC mostra un desacord considerablement inferior i, consegüentment, evidencia major acord que el grup que sí ha rebut formació.

<sup>56</sup> Larrauri, E. "Populismo punitivo", conferència de clausura del *II Congrés espanyol de Criminologia* celebrat a Barcelona els dies 21, 22 i 23 d'abril de 2005 i dictada a l'Aula Magna de la Universitat de Barcelona.

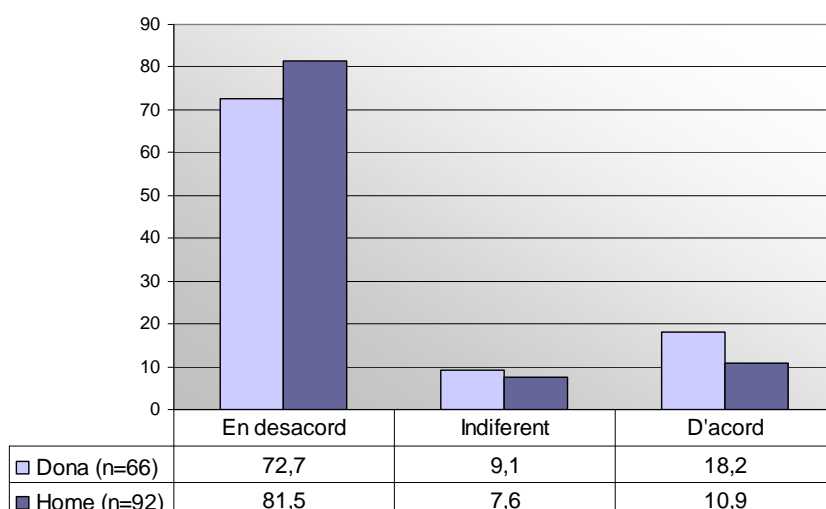
Respecte a la variable edat val a dir que, si en la pregunta anterior trobàvem decisiva la seva intervenció, en aquesta qüestió la seva acció sembla més contundent.

**Gràfic 60. Enduriment de les lleis en relació a l'edat dels aspirants en GC i GE al qüestionari Q3**



Però també el gènere aporta diferències que han de ser tingudes en compte. Observant el gràfic següent podem constatar que l'opció per l'enduriment de les lleis és més pronunciat en el cas de les dones.

**Gràfic 61. Enduriment de les lleis com a mesura per a reduir la delinqüència en relació al gènere dels aspirants en Q3 (GC i GE)**



Si valorem exclusivament el cas del GC la diferència es fa molt més pronunciada ja que l'acord de les dones d'aquest grup és el 33,3%, davant del 12% per als homes.

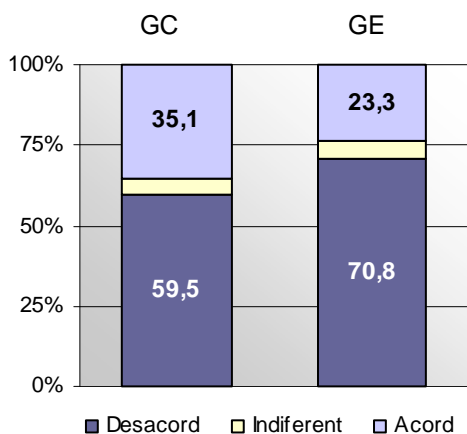
Una vegada més, en analitzar la qüestió en relació al grau de formació dels aspirants, ens trobem unes dades clarament significades negativament per part dels titulats en CFGS, que superen en 10 punts la mitjana d'acord total i queden 9 punts per sota del desacord.

### Variable 3.8

Davant de la delinqüència no hi ha cap més alternativa que la presó per protegir la societat (*)					
%	Q1		Q2	Q3	
	GC	GE	(post-formació)	(als 6 mesos)	
	n=111	n=319	GE n=312	GC n=37	GE n=120
Desacord	47,7	65,2	63,1	59,5	70,8
Indiferent	10,8	8,5	10,6	5,4	5,8
Acord	41,4	26,3	26,3	35,1	23,3

(\*) Aquesta variable es codifica en sentit invers

### Gràfic 62.Q3 de la variable 3.8



El recurs a la pena privativa de llibertat s'ha anat incrementant progressivament en els darrers anys al nostre país. Les contínues reformes del Codi penal de 1995 han endurit considerablement el sistema de penes i han ampliat notablement el grup de conductes possibles subjectes a la seva aplicació.

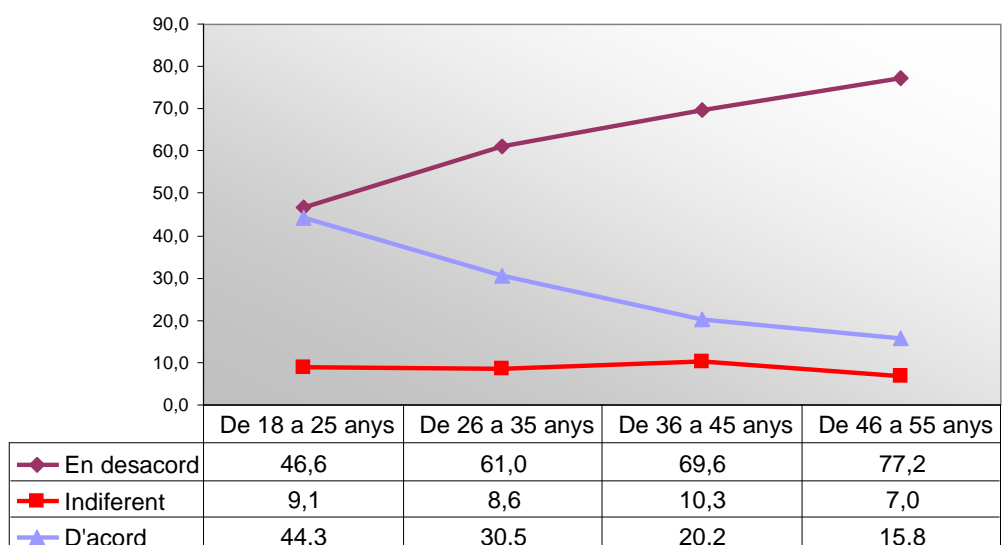
Els aspirants van ser preguntats sobre aquesta qüestió, que en darrera instància afecta directament la seva futura ocupació laboral. El GC va proporcionar uns resultats inicials notablement pitjors que el GE.

L'evolució del GE és molt positiva, si en finalitzar el curs selectiu la seva postura no havia variat, tot i que sí s'havia refermat, als sis mesos d'exercici laboral fins i tot augmenta el grau de desacord, fet que s'ha de valorar positivament. El GC en canvi, tot i augmentar notablement el desacord, manté un nivell d'acord 12 punts superior al del GE.

La gran discrepància inicial entre tots dos grups es pot explicar en part per la presència en el GE de subjectes amb experiència laboral a presons. Aquest grup minoritari tot i que significatiu, només representa el 29,2%, mostra un menor acord (23,7) que els seus companys sense experiència (32,1). No obstant el que resulta realment rellevant sembla ser el fet d'haver superat les proves d'oposició i haver accedit al curs.

Però la major diferència s'aprecia en les respostes en funció dels diferents trams d'edat dels aspirants. El Gràfic 20 ens mostra com la major edat dels aspirants condiona les seves respostes.

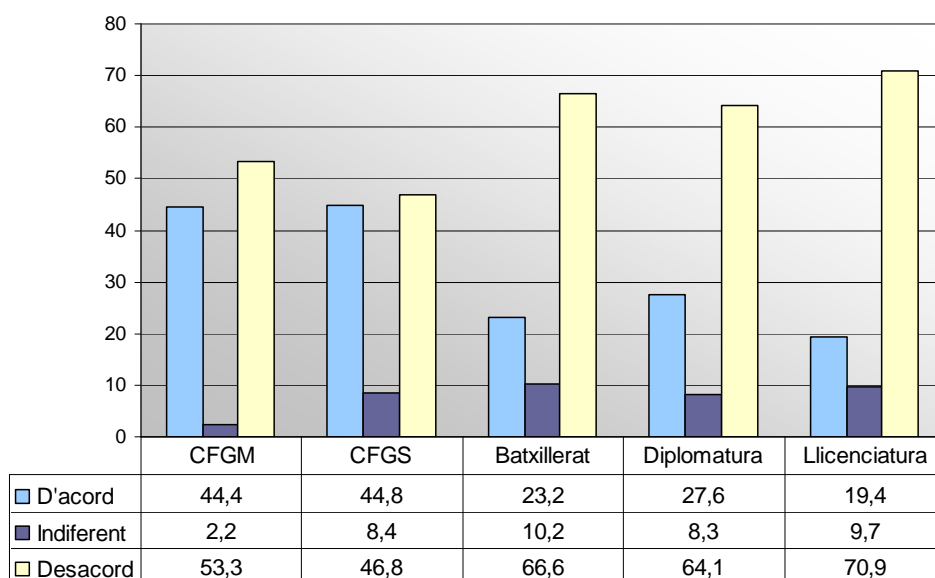
**Gràfic 63. Valoració sobre la presó com a solució a la delinqüència en relació a l'edat dels subjectes.**



El gènere en canvi no motiva diferències en les respostes, tot i que en el cas de les respostes del GC als sis mesos de treball sí s'aprecia un acord notablement superior de les aspirants de sexe femení.

L'anàlisi de les respostes en funció del nivell formatiu reglat ens permet apreciar que els aspirants, la formació màxima dels quals és un títol de Cicle formatiu, sigui mitjà o superior (CFGM/CFGS), es mostren considerablement més favorables a estar d'acord amb aquesta pregunta, més del 44% en els dos casos. Resultats que contrasten amb els obtinguts per batxillers (23%), diplomats (28%) i llicenciats (19%).

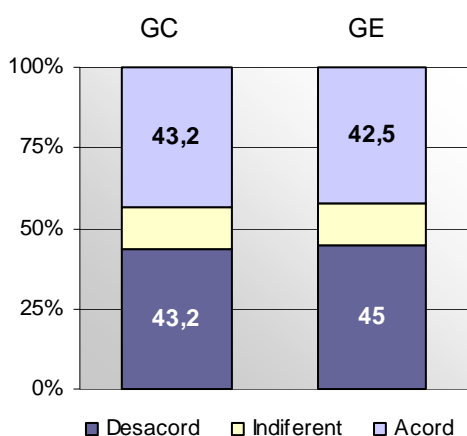
**Gràfic 64. Valoració sobre la presó com a solució a la delinqüència en relació als estudis reglats dels subjectes.**



**Variable 3.9.**

Si un intern es comporta bé a la presó hauria de tenir l'oportunitat de poder sortir en llibertat condicional					
%	Q1		Q2 (post-formació)	Q3 (als 6 mesos)	
	GC n=112	GE n=320	GE n=313	GC n=37	GE n=120
Desacord	31,3	30,9	31,6	43,2	45,0
Indiferent	21,4	12,5	10,9	13,5	12,5
Acord	47,3	56,6	57,5	43,2	42,5

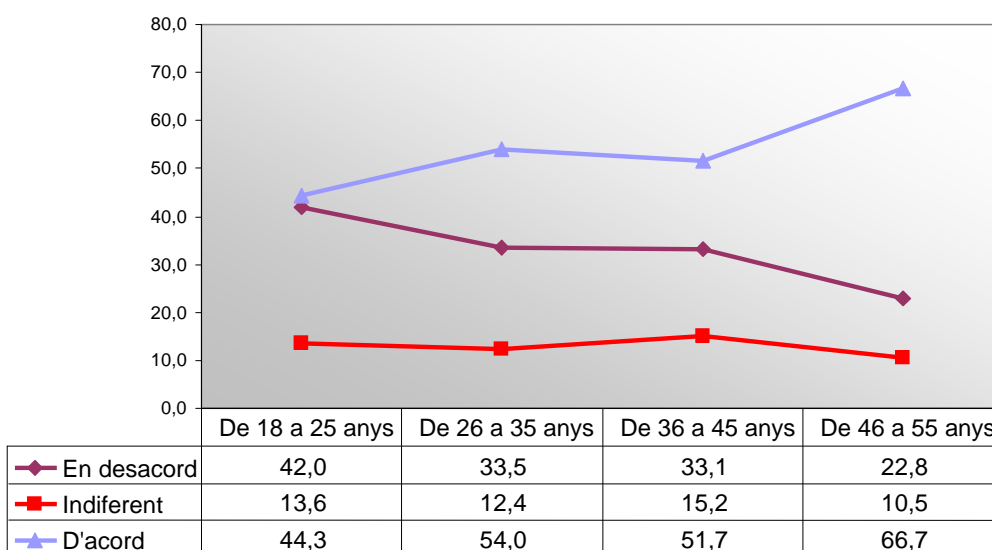
**Gràfic 65. Q3 de la variable 3.9**



L'experiència prèvia en el sistema sembla condicionar en part la postura dels aspirants ja que en les respostes al primer qüestionari aquells amb experiència prèvia van indicar el seu acord en un 42%, mentre que els que no havien tingut relació professional prèvia amb el medi penitenciari aportaven un 58% d'acord.

L'edat una vegada més evidencia la seva capacitat com a variable predictiva, tal i com es pot apreciar en el gràfic següent. A més edat, major acord.

**Gràfic 66. Valoració respecte de la concessió de la llibertat condicional a interns amb bona conducta en relació a l'edat dels subjectes.**



En quant al gènere cal destacar la diferència que s'aprecia entre dones i homes respecte de l'acord amb aquesta qüestió. Així les dones mostren el seu acord en un 47% dels casos mentre que els homes ho fan en un 57%.

El llicenciats són el col·lectiu, en la diferenciació per nivell d'estudis, que més acord mostra (63%) essent els titulats en CFGS els que menys (49%).

### 5.3.1. Resum de l'apartat

El recolzament a la rehabilitació és un element clau de la feina del funcionari penitenciari, la seva capacitat per a afavorir o, en sentit contrari, entorpir les tasques de rehabilitació és determinant per al seu èxit. Resulta molt més important aquesta capacitat, d'acompanyament podríem dir, que no pas l'actuació directa de forma estructurada en les feines de rehabilitació pròpiament dites.

Cal dir, com a introducció a aquest resum, que el recolzament a la rehabilitació mostrat pels dos grups és certament alt, molt més si comparem les seves actituds amb les que evidencien altres col·lectius equivalents com per exemple, sense anar més lluny, els aspirants al cos de *surveillants* de l'administració penitenciària francesa, els qui davant de la pregunta *Quin és el rol de la presó?* van contestar: en un 53% dels casos *Protegir la societat*, en un 34% *Castigar*, un 10% *Dissuadir* i només un 3% *Reinsertar* (Ecole Nationale d'Administration Pénitentiaire, 2006). Més important és encara aquesta comparació si tenim en compte que les dades es van obtenir immediatament després de finalitzar el període de formació inicial.

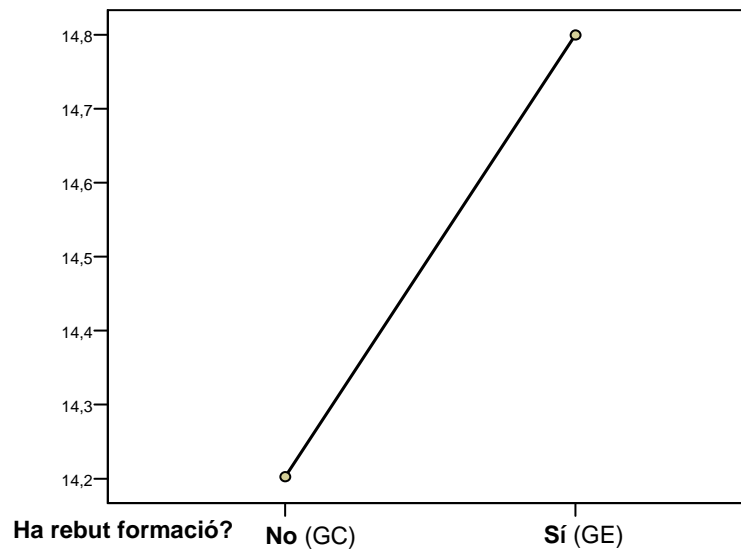
Els resultats obtinguts a partir de l'anàlisi de l'escala ha estat el que a continuació es detalla.

Segons es pot observar en el gràfic següent les mitjanes obtingudes pel grup que va rebre formació (GE) són més altes que no pas les que va obtenir el grup



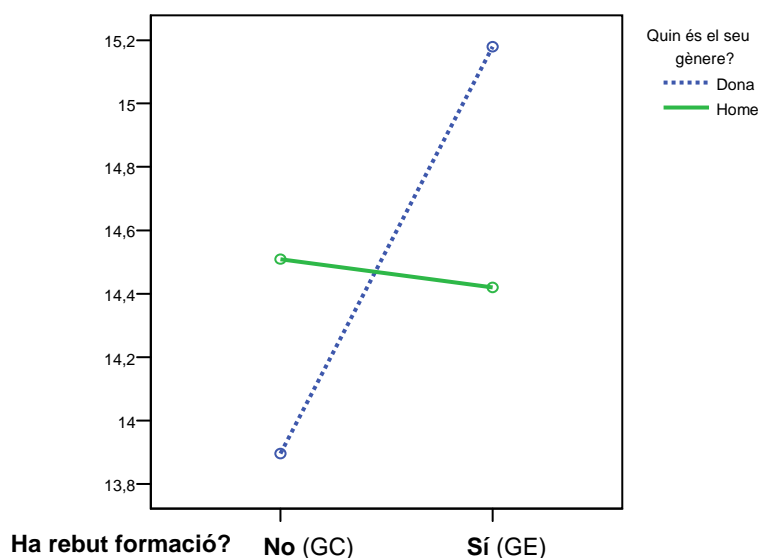
sense formació (GC). La formació doncs va tenir un efecte positiu en les actituds dels alumnes del curs selectiu de formació inicial.

**Gràfic 67a. Mitjanes marginals de l'Escaia III**



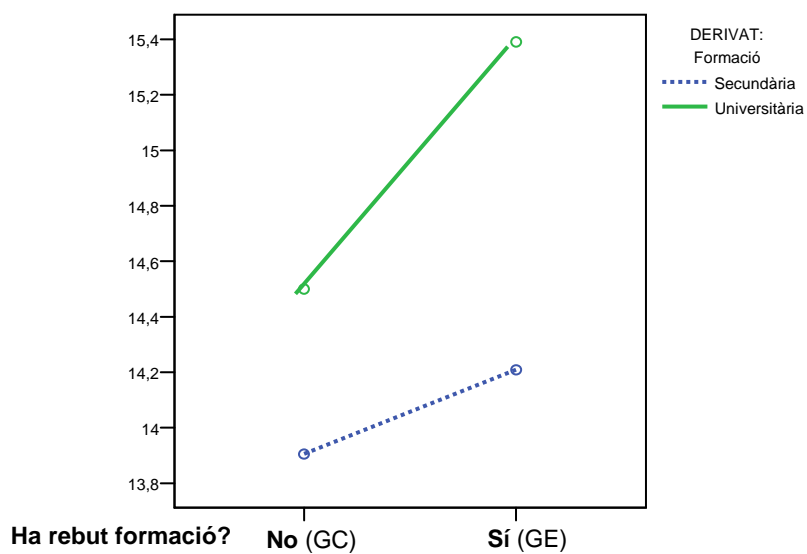
La variable gènere ofereix un clar resultat diferenciat per a cada grup, homes i dones actuen de forma molt diferent. Si els homes mantenen inalterades les seves postures, les dones es mostren més mal-leables per la formació superant apreciablement els resultats obtinguts pels homes. L'efecte de la formació en l'àmbit de recolzament a la rehabilitació és en aquest cas molt apreciable, actuant de manera decisiva per a invertir el resultat entre gèneres.

**Gràfic 67b. Mitjanes marginals de l'Escaia III**



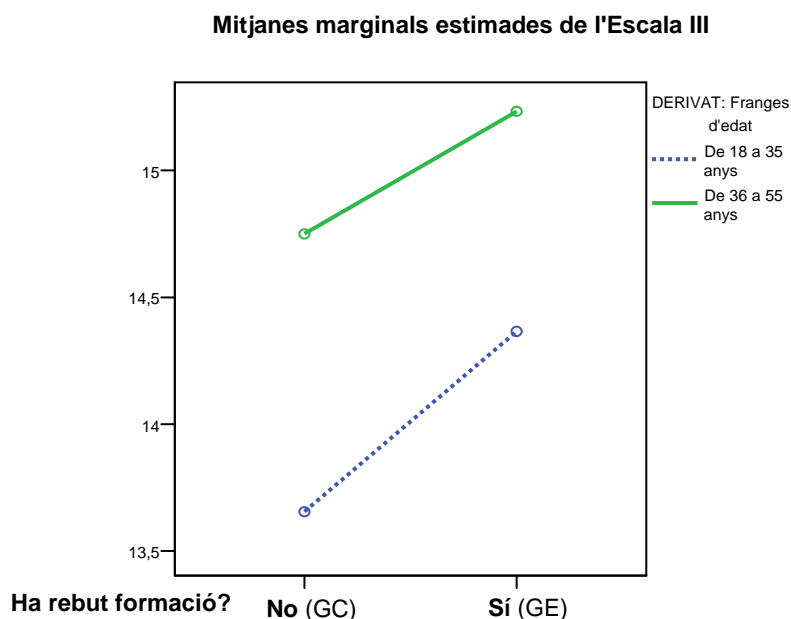
La variable formació s'ha comportat en aquest cas de forma molt satisfactòria, tant els titulats universitaris com els titulats en secundària milloren la puntuació de recolzament a la rehabilitació en rebre la formació del curs selectiu de formació inicial. Aquesta millora fa augmentar no obstant la distància que es detecta entre tots dos grups en aquest àmbit en particular en detriment del grup de titulats en formació secundària.

**Gràfic 67c. Mitjanes marginals de l'Escaia III**



Pel que fa a l'edat podem apreciar com es descriuen uns resultats gairebé calcats als que oferia l'Escaia II. Una vegada més l'evolució experimentada pels funcionaris en funció de la seva edat és positiva en els dos grups d'edat. Com en l'altre cas la millor puntuació és per al grup de major edat, tant si rep com si no rep formació.

### Gràfic 67d. Mitjanes marginals de l'Escala III



Per finalitzar aquest resum dels resultats obtinguts en l'Escala III, a la qual hem analitzat els resultats relatius al recolzament a la rehabilitació per part dels funcionaris de vigilància i seguretat del sistema penitenciari, ens permetem prendre prestades les següents paraules: “L’ideal de la rehabilitació confereix a les presons les ànsies necessàries per a la reforma quotidiana del seu funcionament. Per a encetar accions positives. Per a imaginar i inventar situacions millorables, i posar-les en pràctica. Per a obrir les portes de les presons més que per a tancar-les” (Garrido, Stangeland i Redondo, 2001). En aquest àmbit concret de la política criminal tenim el convenciment, seguint aquí a nombrosos i reconeguts autors, que actuar d’una altra manera ens pot portar a abandonar a la seva sort a bona part dels encarcerats presents i futurs, una sort que no serà una altra que un continu devenir pels circuits de la indústria penal amb la periòdica retroalimentació de la reincidència penal<sup>57</sup>.

<sup>57</sup> Vegeu, Garland, D. (2005). *La cultura del control: Crimen y orden en la sociedad contemporánea*. Barcelona: Gedisa editora.

## 5.4. Dissuasió

### Escales IV. Dissuasió

$\alpha = .47$	
Variables:	Codificació de les variables:
1. Castigar els delinqüents és la única manera d'evitar la reincidència en el futur (*)	(1) Totalment en desacord (2) En desacord (3) Indiferent (4) D'acord (5) Totalment d'acord
2. Enviar els delinqüents a la presó no els impedeix cometre nous delictes	Ídem a l'anterior
3. Ficar els delinqüents a la presó no té massa sentit ja que fa augmentar la delinqüència perquè les presons són escoles del delicte (*)	Ídem a l'anterior
4. Castigar als delinqüents pot reduir la delinqüència en fer que els castigats esdevinguin un exemple per a la resta i demostrin que el delicte no surt rentable	Ídem a l'anterior

(\*) Aquestes variables es codifiquen en sentit invers

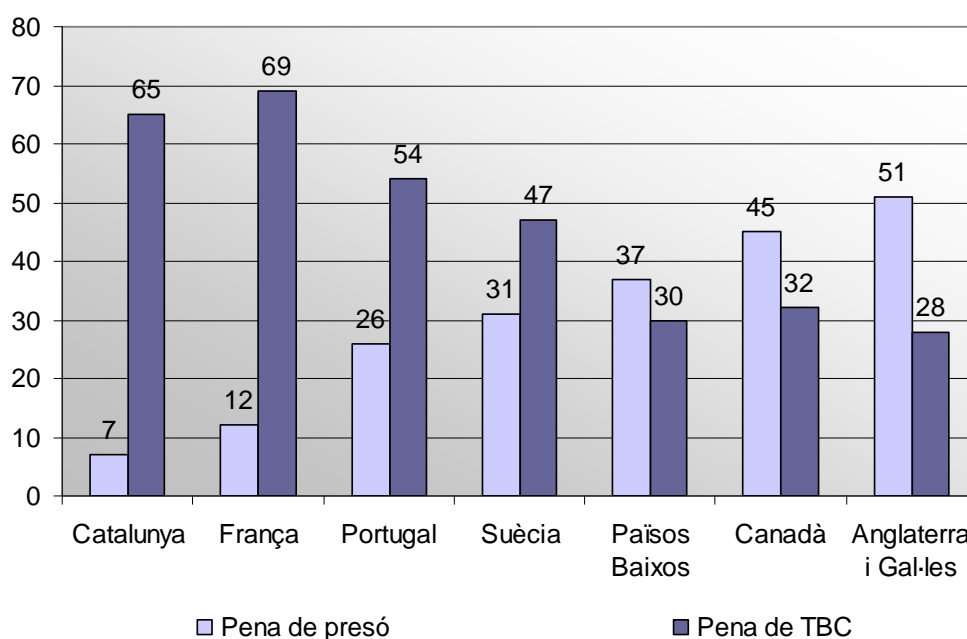
L'escala de dissuasió ha estat adaptada de la sub-escala elaborada per Cullen et al. (1988). El propòsit d'aquesta escala és mesurar les actituds dels funcionaris penitenciaris respecte de la presó com a mitjà per a dissuadir els delinqüents de cometre nous delictes. La consistència interna de l'escala original de la qual els autors van extreure els ítems que conformen aquesta escala tenien un coeficient Alfa de Cronbach de .80, el nostre resultat ha estat molt més modest, i de fet resta credibilitat a les dades obtingudes, ja que només hem assolit un coeficient .47.

L'estudi comparatiu dels sistemes penitenciaris europeus fet públic pel Síndic de Greuges el novembre de 2007, ens aporta una informació molt clarificadora respecte a les actituds de la societat catalana entre altres qüestions, centrant-se en l'hipotètic i concret cas d'un jove reincident que roba un televisor<sup>58</sup>. Davant d'aquesta situació el 7% dels catalans opinen que la pena més adequada hauria de ser la de presó, mentre que el 65% preferirien l'aplicació una pena de treball en benefici de la comunitat (TBC).

<sup>58</sup> En aquesta pregunta, que forma part de la *International Crime Victimization Survey*, se li planteja a l'entrevistat l'exemple d'un home jove a qui s'ha trobat culpable, per segona vegada, de robar en una vivenda habitada, havent robat aquest un televisor. La pregunta qüestiona quin tipus de pena considera l'entrevistat com a més apropiada per a aquest cas: multa, presó, treballs en benefici de la comunitat, condemna en suspens o alguna altra pena que, en el seu cas, s'ha d'especificar.

Els catalans es situarien doncs en la franja menys punitiva de les diferents poblacions recollides en l'estudi<sup>59</sup>, i que reproduïm a continuació en el gràfic 23, juntament amb francesos i portuguesos. L'estudi del Síndic relaciona aquesta inferior tendència punitiva amb menors taxes de victimització i viceversa.

**Gràfic 68. Percentatge de persones que opten per pena de presó o per pena de treball en benefici de la comunitat (TBC) en el supòsit d'un cas de robatori d'un televisor. Any 2000.**



Per una altra part l'Enquesta de Seguretat Pública de Catalunya (ESPC) corresponent a l'any 2000 plantejava quina havia de ser la reacció davant de diverses situacions mesurant de 0 a 10 un continu entre compressió i mà dura. La mitjana relativa als delinqüents en general va proporcionar un resultat de 7,76, un valor intermedi en el conjunt de les diferents situacions plantejades als enquestats.

<sup>59</sup> Les dades de la resta de països es corresponen a la mateixa pregunta formulada a la *International Crime Victim Survey* i inclou les següents opcions de resposta (1) Multa; (2) Presó; (3) Treballs en Benefici de la Comunitat; (4) Suspensió de la pena; (5) Altra pena (especificar); (6) NS/NC. Considerem amb Escobar i Varona (2007) que una incorrecta formulació de la pregunta a l'estudi català impedeix una comparació adequada entre els resultats d'aquest estudi amb la resta de països, no obstant sí considerem il·lustrativa la tendència que els resultats mostren i per tant hem valorat com a oportuna la inclusió d'aquestes dades.

Aquesta eina de valoració criminològica que és l'ESPC ens aporta una altra referència, en aquest cas en la seva edició de 2001. A la pregunta sobre quina ha de ser l'actitud que s'ha d'adoptar amb persones que cometen petits delictes de manera contínua els enquestats van contestar en un 86,6% dels casos que la millor opció era obligar-los a fer treballs comunitaris o reparar els danys que han causat, mentre que un 13,4% optava per tancar-los encara que els delictes fossin petits.

Un recent estudi de victimització realitzat a l'àmbit de la Unió Europea (*The Burden of Crime in the EU, 2005*)<sup>60</sup> situa a Espanya en una molt bona situació respecte a les actituds punitives de la població. Molt per sota de la mitjana i en el grup de països que més es decanten en favor de les penes alternatives, França, Àustria, Portugal, Finlàndia, Luxemburg i Espanya, en aquest mateix ordre. En concret els espanyols van pronunciar-se per aplicar una pena de presó, davant de la ja coneguda hipòtesi del jove delinqüent reincident que delinqueix novament robant un televisor de l'interior d'un domicili habitat, en només un 17% dels casos i optant per una pena de servei comunitari en un 47%.

Podríem afirmar docs que la població catalana presenta aptituds escassament punitives i que opta per penes menys lesives per als delinqüents, contradient obertament el mite del ciutadà punitiu (Escobar i Varona, 2007) que malauradament sembla extraordinàriament estès (Cullen et al., 1988)

Una vegada hem fet aquesta breu contextualització passem a constatar quines són les actituds mostrades pels aspirants a funcionari penitenciari a Catalunya.

---

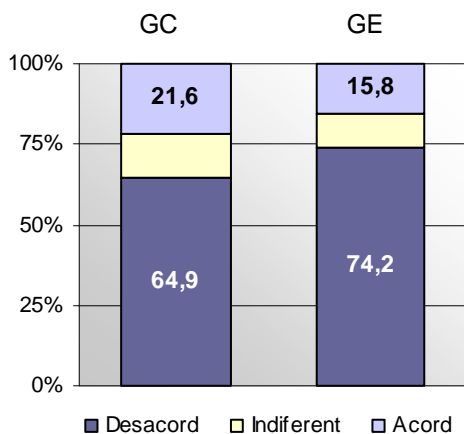
<sup>60</sup> Aquest estudi ha estat cofinançiat per la Unió Europea i inclou als 15 països membres més Polònia, Hongria i Estònia.

### Variable 4.1.

Castigar els delinqüents és la única manera d'evitar la reincidència en el futur (*)					
%	Q1		Q2	Q3	
	GC	GE	(post-formació)	(als 6 mesos)	
	n=112	n=319	GE n=313	GC n=37	GE n=120
Desacord	59,8	71,8	75,7	64,9	74,2
Indiferent	11,6	8,8	8,0	13,5	10,0
Acord	28,6	19,4	16,3	21,6	15,8

(\*) Aquesta variable es codifica en sentit invers

**Gràfic 69. Q3 de la variable 4.1**



Diversos estudis de reincidència constaten que la sanció penal, o millor dit el compliment de la condemna de presó, per sí mateixa, no és un element suficientment efectiu per a evitar la reincidència delictiva en termes dissuasius (Luque, Ferrer i Capdevila, 2004; Redondo, Funes i Luque, 1993).

Una vegada més la diferència inicial entre GE i GC és molt important. Podem constatar que les respostes relatives a l'Acord presenten una diferència de més de 9 punts percentuals, i de 12 en el cas del Desacord, tot això en detriment del GC. Si segreguem del GE aquells aspirants que ja disposen d'experiència prèvia trobem que aquests mostren el seu acord en un 15%, davant del 21% d'aquells altres integrants del grup que no en disposen d'aquesta experiència.

L'evolució del GE és francament positiva, en el següent qüestionari (Q2) el grau d'acord ha descendit, augmentant encara en major proporció el desacord, finalment aquesta tendència es consolida en el darrer qüestionari, mantenint gairebé els mateixos resultats que en el qüestionari emplenat tot just acabar la



formació del curs selectiu. En aquest darrer qüestionari (Q3) es mantenen les grans diferències amb el GC, que obté 6 punts més d'acord i 9 punts menys en el desacord.

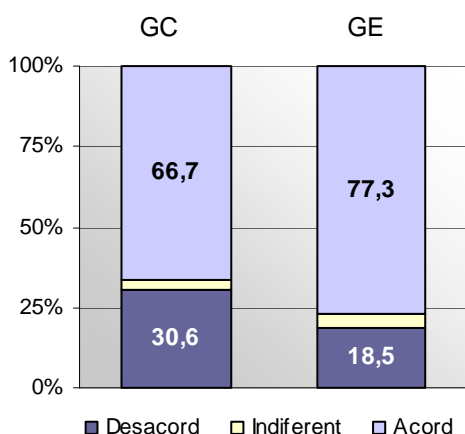
No s'aprecien diferències significatives en quan al sexe dels aspirants ni tampoc en funció del nivell d'estudis.

Pel que respecta a l'edat observem un patró d'evolució idèntic al que ja hem constatat en preguntes precedents, amb pitjors resultats per als més joves i una progressiva millora a mesura que avança l'edat dels aspirants.

#### Variable 4.2.

Enviar els delinqüents a la presó no els impedeix cometre nous delictes					
%	Q1		Q2	Q3	
	GC n=112	GE n=319	(post-formació) GE n=312	(als 6 mesos) GC n=36	(als 6 mesos) GE n=119
Desacord	25,9	26,6	18,9	30,6	18,5
Indiferent	9,8	6,6	5,4	2,8	4,2
Acord	64,3	66,8	75,6	66,7	77,3

**Gràfic 71. Q3 de la variable 4.2**



Malauradament la comissió d'actes delictius no requereix en moltes ocasions la presència efectiva de l'autor, segons la consideració que a aquest terme li atorga el Codi penal en les diverses modalitats que d'autoria contempla l'article 28. Així l'autoria mediata, la inducció, la cooperació o la complicitat, fins i tot la conspiració, la proposició o la provocació són figures penals perfectament exercibles per subjectes sotmesos a privació de llibertat, des de l'interior d'un

centre penitenciari, en una àmplia varietat de tipus delictuals que es poden produir en l'exterior dels mateixos. Molt especialment aquestes circumstàncies semblen aplicables a les organitzacions delictives que actuen amb distribució de funcions entre els seus membres i estructures jerarquitzades que separen clarament els àmbits decisoris, de planificació i d'execució. Per una altra part a l'interior dels establiments penitenciaris alguns interns cometen també actes delictius (agressions, extorsions, robatoris, etc.) que tenen com a víctimes a altres interns o que atenen contra ens més innascibles, com succeeix en els casos de delictes contra la salut pública<sup>61</sup> per exemple, amb la comissió de delictes de tràfic i venda d'estupefaents (arts. 368 i ss. CP).

Aquestes breus consideracions ens serveixen per a posar en qüestió el sentit de l'afirmació d'aquesta pregunta. Si bé és cert que la mateixa pot ser interpretada en el sentit d'atribuir a la presó la incapacitat d'actuar com a eina jurídica i social de dissuasió i resocialització, el que seria la postura i tradicional *leiv motiv* de la Criminologia crítica, motiu pel qual hauríem de considerar aquesta pregunta en sentit positiu, també és cert que sense secundar els postulats crítics tampoc no es pot afirmar que, tal i com acabem de veure, la presó impedeixi la comissió de nous actes delictius des d'un punt de vista estrictament preventiu, motiu pel qual les respostes han de ser considerades en el sentit afirmatiu en el qual està plantejada la qüestió. És a dir, la conseqüència és la mateixa, però la sensibilitat i la interpretació per a valorar-la és summament diferent. Donat que una de les missions més importants dels funcionaris penitenciaris és la prevenció d'actes il·lícits i la participació en les accions encaminades a reduir les conseqüències dels mateixos, així com aplicar les oportunes sancions als responsables, nosaltres hem optat per valorar com a correcta la segona interpretació.

---

<sup>61</sup> Segons afirma Corcoy et al. (2004) hem d'entendre que el bé jurídic salut pública protegeix les condicions positives i negatives mínimes que garanteixen i fomenten la salut dels integrants d'una comunitat, així com la confiança dels consumidors i usuaris en la innocuïtat dels productes que es troben al mercat, i finalment, avança la protecció de la salut individual. Per a aquests autors és difícil efectuar una conceptualització d'aquest bé que permeti obtenir criteris de lesivitat material (p. 958).

Feta aquesta consideració prèvia podem constatar en analitzar els resultats que les diferències inicials (Q1) entre GC i GE són mínimes. Només s'aprecia una variació substancial una vegada que el GE ha superat el període formatiu, moment al qual l'acord d'aquest grup ha augmentat en 9 punts percentuals.

Al cap de 6 mesos d'exercici laboral els dos grups es troben pràcticament en les mateixes posicions, els integrants del GC han clarificat la seva posició reduint els indecisos i el GE accentua el seu acord augmentant la distància amb el GC fins als 11 punts.

L'experiència prèvia al sistema penitenciari dels aspirants no aporta diferències destacables a les seves respostes, tampoc el nivell formatiu dels aspirants, tot i que una vegada més els pitjors resultats són per als titulats en CFGS i els millors per als llicenciats universitaris.

El sexe dels aspirants en canvi sí ens ofereix resultats diferenciats, només en el darrer qüestionari, i si bé els homes del GE es mostren d'acord en un 72% les dones d'aquest grup els superen en 11 punts. Més gran és la distància entre les seves postures en el GC, arribant a 20 punts de diferència en favor de les dones.

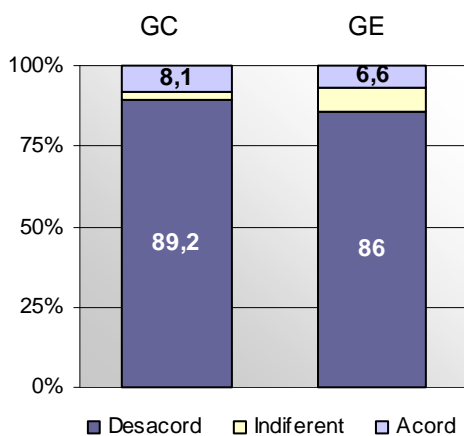
Finalment, pel que fa a l'edat, cal ressenyar que en aquest cas es trenca el que venia sent una tònica en les preguntes anteriors, en aquest cas la línia ascendent relacionada amb la major edat no es respecta i els aspirants amb millors resultats són els que s'inclouen en el grup comprès entre els 36 i els 45 anys, no obstant els més joves (de 18 a 25 anys) continuen obtenint el pitjor resultat.

### Variable 4.3.

Ficar els delinqüents a la presó no té massa sentit ja que fa augmentar la delinqüència perquè les presons són escoles del delictes (*)					
%	Q1		Q2	Q3	
	GC	GE	(post-formació)	(als 6 mesos)	
	n=113	n=322	GE n=313	GC n=37	GE n=121
Desacord	85,0	89,8	85,3	89,2	86,0
Indiferent	11,5	5,0	5,8	2,7	7,4
Acord	3,5	5,3	8,9	8,1	6,6

(\*) Aquesta variable es codifica en sentit invers

**Gràfic 71. Q3 de la variable 4.3**



Aquesta variable encarna la postura, tan estesa fa uns anys i ja en franc retrocés, segons la qual la presó ostenta un caràcter precursor de les conductes delictives en els individus empresonats. La presó que els reté i allotja és doncs concebuda segons aquestes postures ideològiques com a entorn desocialitzador i amb capacitat ontogenètica per a la conducta delictiva. En comentar els resultats a la variable 2.3. ja ens hem ocupat en part d'aquestes postures de crítica radical<sup>62</sup>.

Davant d'aquesta visió simplificadora nosaltres considerem que en l'origen de tot comportament delictiu es troben múltiples factors que, en major o menor mesura, influeixen determinant tant la seva gènesi com el desenvolupament i intensitat de la mateixa; en certs individus el medi carcerari constitueix un factor

<sup>62</sup> Remetem a aquells lectors que poguessin estar interessats en aquesta postura de crítica radical al sistema penal, i específicament al penitenciari, a la següent publicació: Rivera, I. (2005). *Recorridos y posibles formas de la penalidad*. Barcelona: Ed. Anthropos, i en general a la resta de publicacions del seu autor.

de notable energia entre els dits factors i inclús pot arribar en certs subjectes, i en determinats entorns penitenciaris, a constituir-se com una de les variables més influents. La criminologia situacional i la psicologia ambiental ens informen, amb una rotunditat fonamentada en la investigació científica, que "...l'ambient físic òbviament afecta al comportament, però no de forma mecànica com podria plantejar-se des d'una perspectiva ingènua. Existeixen nombrosos components psicològics i socials que fan que l'entorn sigui experimentat de diferents maneres pels individus i els grups" (Aragonés i Américo, 202; p. 34).

Aquesta idea de la presó com a "escola del delictes" es relaciona de manera íntima amb el concepte *prisonització*, i en discutir la seva aplicabilitat al nostre sistema penitenciari Garrido, Stangeland i Redondo (2001) afirmen: "La qüestió rellevant aquí passa per matitzar la possibilitat que no totes les presons siguin, intrínsecament i per igual, perjudicials per als seus habitants; més aviat, es podria argüir que certs estils i sistemes d'organització carcerària rígids i estimulament precaris produïrien en els presos greus perjudicis, que s'han descrit com a *prisonització*".

Considerem necessari l'esperit crític respecte de l'estament penitenciari i respecte al seu funcionament, i també imprescindible, com així ho consideren nombrosos autors (p.e. Redondo, 2008; Díez Ripollés, 2006; Larrauri, 2005; Bensimon, 2004; Farkas, 1999), una profunda reflexió sobre la insostenible política penal que manté els alts nivells d'empresonament que el nostre país sosté en els darrers anys i que dificulta, quan no impedeix, la implementació adequada de mètodes de tractament dirigits a modificar les conductes delictives i, en última instància, reduir les taxes de delinqüència, per una altra part unes taxes més que moderades.

Pel que respecta als resultats obtinguts als diferents qüestionaris en aquesta variable podem observar que les dades de la primera onada (Q1) van ser molt satisfactòries i similars en els dos grups. No obstant, en finalitzar el període formatiu les dades d'acord del GE havien augmentant, si bé és cert que lleument, indicant un aparent efecte negatiu de la formació que sembla haver orientat els aspirants en un sentit contrari al desitjable.

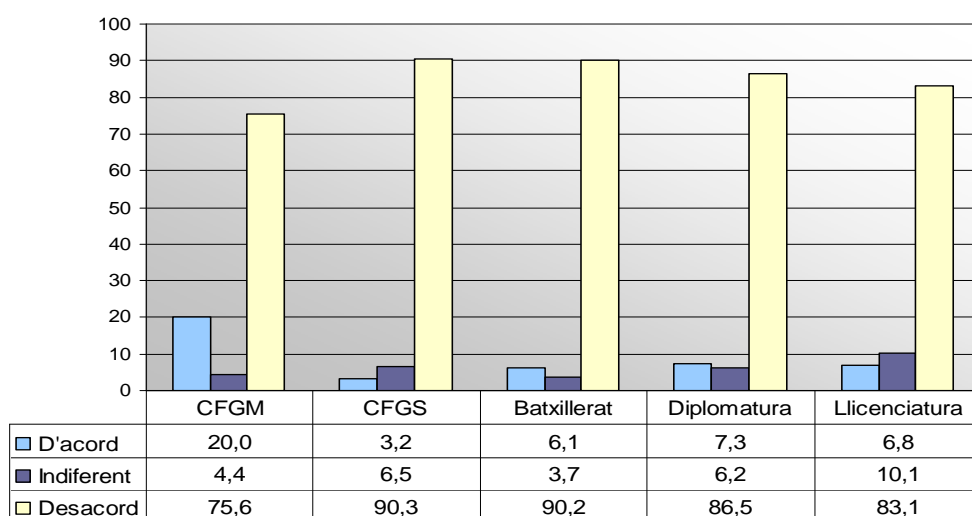
Tot i aquesta aparent inadequada evolució, el qüestionari realitzat als sis mesos d'haver-se iniciat la tasca professional real, i per tant el contacte real amb el medi carcerari, situa novament al GE en una situació similar a la de partida, i amb millors resultats, pel que a l'acord que del GC respecta.

L'evolució experimentada pels integrants del GE en iniciar la seva tasca professional al sistema penitenciari sembla consistent amb el fet que els aspirants que informaven en el primer qüestionari (Q1) d'experiència laboral prèvia com a funcionaris penitenciaris obtinguessin també menor acord (2,1%) i més percentatge de desacord (92,6%) que aquells altres que no acreditaven aquesta experiència.

No s'aprecien diferències ressenyables en les respostes dels aspirants en funció del seu sexe i de la seva edat.

On sí s'aprecia una diferència substancial és en l'anàlisi de les respostes en funció del nivell formatiu reglat assolit pels aspirants. En el gràfic següent podem apreciar les diferències i en especial el gran nivell d'acord que expressen els aspirants amb formació en Cicles Formatius de Grau Mig (CFGM).

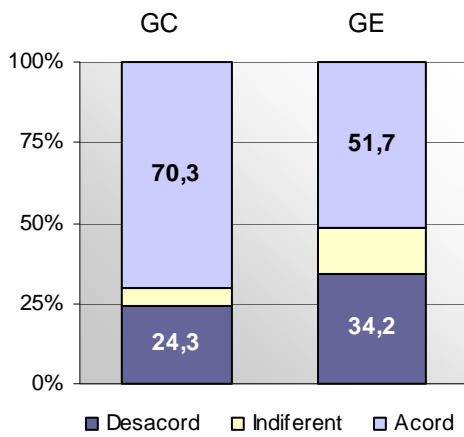
**Gràfic 72. Consideració de la presó com a "escola del crim" en funció del nivell formatiu**



#### Variable 4.4.

Castigar als delinqüents pot reduir la delinqüència en fer que els castigats esdevinguin un exemple per a la resta i demostrin que el delicte no surt rentable					
%	Q1		Q2	Q3	
	GC	GE	(post-formació)	(als 6 mesos)	
	n=112	n=321	GE n=311	GC n=37	GE n=120
Desacord	25,9	34,9	40,5	24,3	34,2
Indiferent	12,5	12,5	12,2	5,4	14,2
Acord	61,6	52,6	47,3	70,3	51,7

**Gràfic 73. Q3 de la variable 4.4**



Per últim la variable 4.4. ens situa de forma plena en l'àmbit de les teories relatives de la pena, en concret de les teories preventiu-generals desenvolupades fonamentalment al llarg del segle XIX i que van rebre el molt notable suport d'autors com Feuerbach o Bentham. Molt breument podem dir que la teoria de la prevenció general sosté que amb la comminació i la posterior aplicació de la pena al delinqüent s'aconseguirà intimidar a la resta de ciutadans per a que aquests no delinqueixin. Es fonamenta doncs en un sentit exemplaritzant del càstig present, no només en nombrosos àmbits de la vida social, sinó també en el pensament filosòfic i ideològic clàssic i contemporani.

Per a la més recent doctrina penal aquesta teoria ha estat àmpliament superada, essent substituïda per la més adequada i respectuosa amb els principis constitucionals de la prevenció general positiva. Per a nombrosos autors aquesta reformulació positiva de la teoria de la prevenció general té la virtut de limitar de forma racional la tendència a l'aplicació d'un indesitjable Dret

penal prevencionista, estabilitzant la convivència social en refermar la confiança en la norma penal. Una altra argumentació en favor d'aquestes teories de la pena s'assenta en la seva capacitat limitadora i restrictiva de la prevenció general en un Estat social i democràtic de dret, respectant els principis limitadors de la intervenció penal com són legalitat, humanitat, proporcionalitat, resocialització, culpabilitat, etc.

Les teories de la prevenció general han partit de la màxima utilitarista del màxim benestar possible per a una majoria no desviada, resumit en l'aforisme: procurar el benestar d'aquells que respecten les normes castigant a la minoria que les infringeix. Però aquesta orientació político-criminal arrossega una gran càrrega ideològica i les connotacions repressives i limitadores de drets, que per a les minories de tota índole d'aquest plantejament se'n podrien extreure, han contribuït a debilitar-la enormement. Darrerament la tendència doctrinal s'orienta més per una nova perspectiva de la prevenció general que podrien resumir en un altre aforisme: procurar el mínim malestar necessari de la minoria desviada (Morales i Quintero, 2007).

L'opinió de la nostra mostra sembla decantar-se inicialment per l'acord amb aquesta teoria de la pena, és a dir, la major part dels aspirants del GE i, especialment, del GC mostren el seu acord amb la qüestió plantejada. No obstant la diferència entre els dos grups és notable, 9 punts percentuals, i tot i que podem trobar part de l'explicació en el conjunt d'aspirants del GE que ja disposen d'experiència prèvia, en mostrar aquests uns nivells d'acord encara menors (45,7%), la seva incidència no explica totalment la variació. El fet més determinant és amb tota seguretat el tret distintiu bàsic entre els dos grups, el GC no va superar l'oposició mentre que el GE sí ho va fer i el grau de coneixement que sobre el sistema penitenciari, i el sistema penal en el seu conjunt, tenien els integrants dels dos grups era notablement diferent.

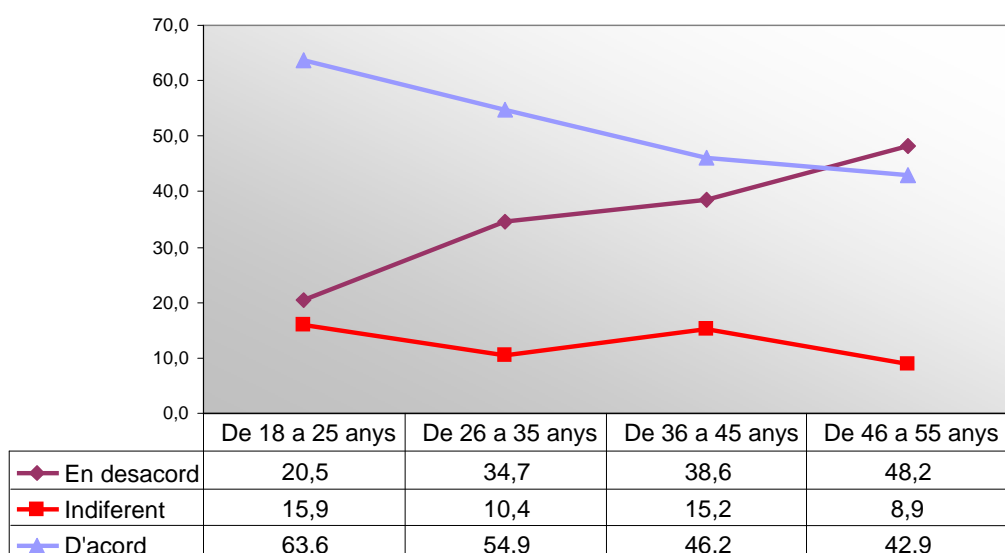
En superar el curs selectiu de formació inicial es redueix el grau d'acord dels integrants del GE en 5 punts, l'efecte del curs sembla contrari al manteniment d'una postura favorable a les teories de prevenció general positiva.



Finalment les postures de GC i GE es distancien, fins a gairebé 19 punts de diferència, passats 6 mesos d'exercici laboral. Si bé el GE es situa en uns resultats pràcticament idèntics als assolits en el primer qüestionari, la postura del GC es fa més marcada en el seu recolzament a la prevenció general.

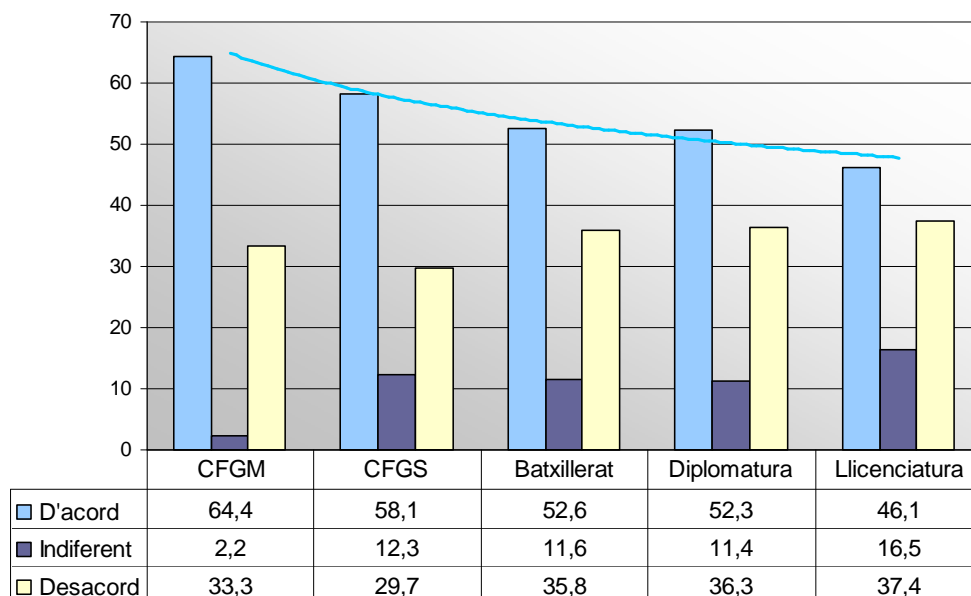
No s'aprecien diferències atribuïbles al sexe dels aspirants, sí en canvi en relació amb la seva edat. En la gràfica inferior podem observar com la major edat aporta una visió més escèptica i fa disminuir progressivament el grau d'acord amb la pregunta plantejada, augmentant en conseqüència el desacord en similar proporció.

**Gràfic 74. Recolzament a la prevenció general positiva en funció de l'edat dels aspirants**



Una evolució semblant es produeix en funció del nivell d'estudis dels aspirants, on el desacord augmenta en augmentar també el nivell formatiu mentre que l'acord evoluciona en sentit contrari.

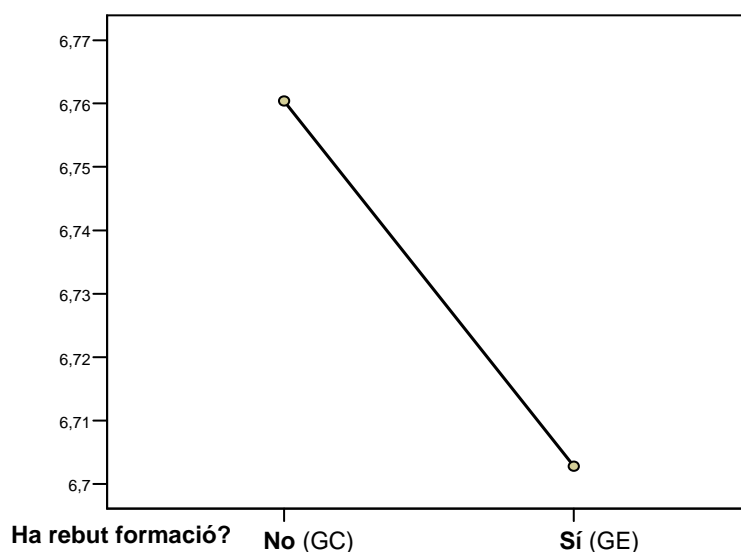
**Gràfic 75. Recolzament a la prevenció general positiva en funció del nivell d'estudis dels aspirants**



#### 5.4.1. Resum de l'apartat

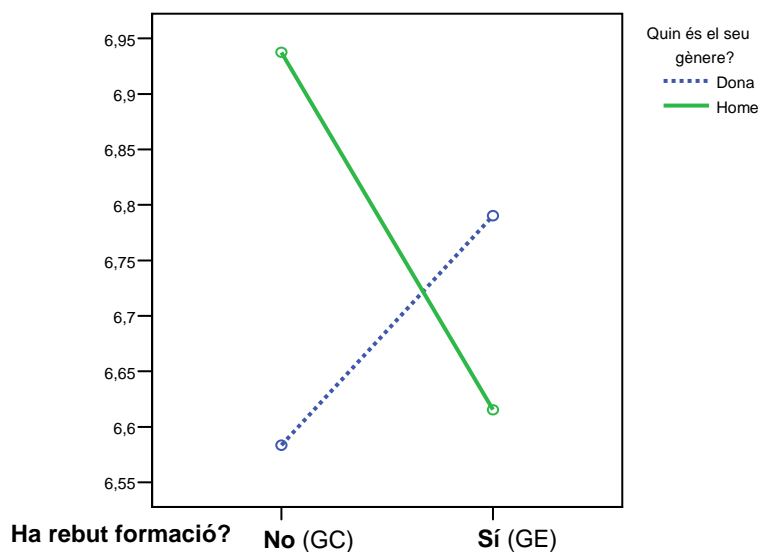
Els resultats obtinguts ens permeten afirmar que la formació ha actuat en aquest cas en sentit negatiu, tot i que la diferència és gairebé inapreciable els funcionaris sense formació han puntuat unes dècimes més que aquells altres que sí van rebre formació específica.

**Gràfic 76a. Mitjanes marginals estimades de l'Escaleta IV**



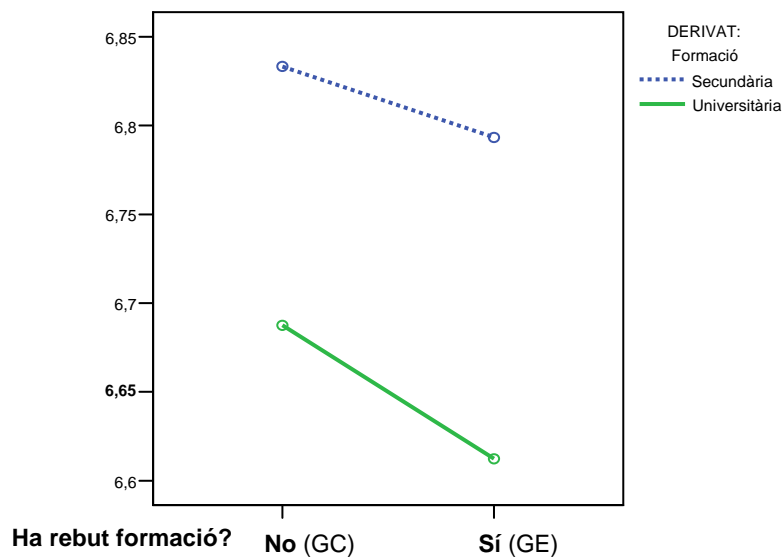
El gènere ha tingut també el seu marge d'influència en l'escala: si per als homes la formació ha actuat de forma contrària a l'esperada, en el cas de les dones ha actuat en sentit positiu. No obstant les diferències en la variació de les mitjanes són tan escasses que no és possible sostenir una acció conclouent.

**Gràfic 76b. Mitjanes marginals estimades de l'Escaleta IV**



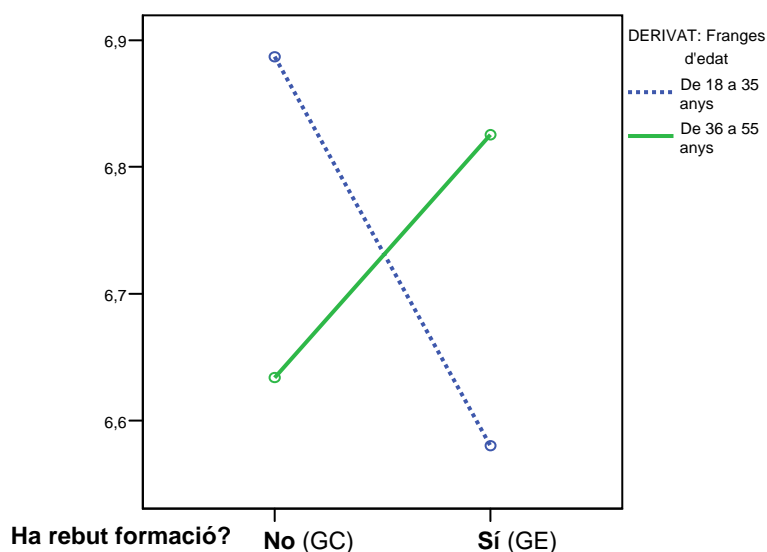
Seguint el sentit general de l'escala, els dos grups de titulació perden lleugerament en la seva valoració en rebre formació.

**Gràfic 76c. Mitjanes marginals estimades de l'Escaia IV**



També l'edat ens permet constatar un relatiu efecte negatiu de la formació. Si el grup de funcionaris integrats en el clúster de 36 a 55 anys evidencia una bona evolució, en el cas dels més joves es produeix l'efecte contrari.

**Gràfic 76d. Mitjanes marginals estimades de l'Escaia IV**



Tot i l'efecte negatiu de la formació els resultats d'aquesta mateixa escaia en l'estudi de Cullen et al. (1988) ens permet constatar el que ja havíem vist en l'Escaia II mitjançant la comparativa amb l'estudi de Lavoie. Les actituds dels funcionaris del sistema penitenciari català semblen, tot i no haver rebut formació específica, millors que les obtingudes en altres sistemes penitenciaris. Tal i com es pot observar en la taula següent els millors resultats de la comparativa són per als funcionaris del GE, que van rebre la formació necessària, però fins i tot els funcionaris que no van rebre formació van superar als oficials penitenciaris de l'estudi de Cullen. Aquests bons resultats molt probablement no tenen tant a veure amb el sistema penitenciari com amb el fet que la societat catalana, i l'espanyola en el seu conjunt, és una societat poc punitiva, tal i com les dades ja comentades ens han permès constatar.

**Taula 21. Comparació de l'Escaia IV - Dissuasió, amb l'estudi de Cullen et al. (1988)**

	Cullen et al., (1988)			Cuaresma i Nicolás (2008)					
				GC			GE		
	Acord (%)	Indiferent (%)	Desacord (%)	Acord (%)	Indiferent (%)	Desacord (%)	Acord (%)	Indiferent (%)	Desacord (%)
1 Castigar els delinqüents és la única manera d'evitar la reincidència en el futur (*)	69,0	11,6	19,4	21,6	13,5	64,9	15,8	10,0	74,2
2 Enviar els delinqüents a la presó no els impedeix cometre nous delictes	58,3	7,7	34,0	66,7	2,8	30,6	77,3	4,2	18,5
3 Ficar els delinqüents a la presó no té massa sentit ja que fa augmentar la delinqüència perquè les presons són escoles del delicte (*)	10,4	15,3	74,0	8,1	2,7	89,2	6,6	7,4	86,0
4 Castigar als delinqüents pot reduir la delinqüència en fer que els castigats esdevinguin un exemple per a la resta i demostrin que el delicte no surt rentable	80,6	6,5	12,9	70,3	5,4	24,3	51,7	14,2	34,2

## 5.5. Orientació professional al servei a les persones

### **Escales V. Orientació professional al servei a les persones**

$\alpha = .57$	
Variables:	Codificació de les variables:
1. Prefereixo un treball que em doni l'oportunitat d'ajudar els altres a resoldre els seus problemes	(1) Totalment en desacord (2) En desacord (3) Indiferent (4) D'acord (5) Totalment d'acord
2. Obtinc una gran satisfacció ajudant a la gent que és menys afortunada que jo	Ídem a l'anterior
3. Per a mi, un treball que impliqui parlar amb la gent sobre els seus problemes és més significatiu que un treball que impliqui només el contacte ocasional amb altres persones	Ídem a l'anterior
4. Un treball que em permeti ajudar els altres em fa sentir satisfet	Ídem a l'anterior
5. No he de treballar necessàriament amb persones per sentir que estic fent una contribució a la Societat	Ídem a l'anterior
6. Si hagués de decidir una nova orientació professional optaria per una professió orientada al servei a les persones	Ídem a l'anterior
7. En general, obtinc més satisfaccions treballant amb persones que en els altres aspectes relacionats amb la meva feina	Ídem a l'anterior

La present escala, desenvolupada per Robinson, Porporino i Simourd (1992) mesura el nivell en el qual els funcionaris de presons tenen una orientació cap al servei a les persones. La consistència interna varia, en funció dels estudis, del .70 al .46.

Les professions relacionades amb els serveis a les persones, amb l'àmbit assistencial, acostumen a ser identificades com a especialment sensibles per a l'aparició de l'anomenada síndrome d'estar cremat en el treball o *burnout*. Aquesta síndrome psicològica s'acostuma a descriure per la presència d'una sèrie d'indicadors com l'esgotament emocional, la despersonalització i la baixa realització personal. L'esgotament emocional es produeix en exhaurir-se els propis recursos emocionals; per la seva part la despersonalització implica actituds i conductes negatives, insensibles i cruels, o excessivament distants cap als usuaris dels serveis, aquestes actituds també poden evidenciar-se per un cert cinisme cap al treball que es realitza i la pèrdua de significat de l'activitat laboral; la baixa realització personal fa referència a la disminució o

desaparició de sentiments de competència i percepció d'èxit i eficàcia en el desenvolupament professional (Durán, 2007; Lavoie et al., 2006).

La prevalència i intensitat del burnout en els funcionaris penitenciaris és més important que en altres professions amb funcions similars com per exemple els policies o els agents de llibertat vigilada (Lavoie et al., 2006).

Les expectatives i aspiracions idealistes inicials han estat descrites com a fonts de frustració futura i, a conseqüència d'això, com a causes principals de la síndrome. El col·lectiu de treballadors de presons és especialment sensible a aquest efecte i la investigació internacional sobre l'estrès dels funcionaris penitenciaris fins i tot ha trobat que els alts nivells d'estrès es relacionen en aquest col·lectiu a greus conseqüències negatives com per exemple morts prematures, malalties com hipertensió, problemes coronaris, úlceres d'estómac, malalties mentals com la depressió i problemes socials (Paoline et al., 2006; Lavoie et al., 2006). Les conseqüències van dirigides també als interns ja que, com acabem de veure, els funcionaris afectats experimenten més alts nivells de cinisme, problemes interpersonals, despersonalització i menors nivells d'implicació laboral. A més a més l'estrès laboral no és només una força associada a algunes tasques i treballs en particular ja que també pot inserir-se en l'essència de l'organització (Lambert, 2004), afectant a tots els seus membres.

Tenint en compte el caràcter general i escassament vinculades a l'àmbit específicament penitenciar de les variables que integren aquesta escala i les que resten fins a completar la recerca, a partir d'aquest punt alterarem el mètode d'anàlisi. No es comentarà cada una de les variables individualment, només en aquells casos en que s'aprecii una variació o un efecte especialment ressenyable ens detindrem en ell. Es mantindran les taules corresponents a cada una de les variables però l'anàlisi de les dades es farà de forma general i, tal i com s'ha fet amb les escales anteriors, en referència als resultats obtinguts per GC i GE en el darrer qüestionari (Q3), seguint la mateixa sistemàtica que hem utilitzat en els resums de les escales precedents.



### Variable 5.1

Prefereixo un treball que em doni l'oportunitat d'ajudar els altres a resoldre els seus problemes					
%	Q1		Q2	Q3	
			(post-formació)	(als 6 mesos)	
	GC	GE	GE	GC	GE
	n=113	n=321	n=311	n=37	n=121
Desacord	5,3	4,0	4,2	8,1	6,6
Indiferent	12,4	11,2	10,6	24,3	11,6
Acord	82,3	84,7	85,2	67,6	81,8

### Variable 5.2.

Obtinc una gran satisfacció ajudant a la gent que és menys afortunada que jo					
%	Q1		Q2	Q3	
			(post-formació)	(als 6 mesos)	
	GC	GE	GE	GC	GE
	n=112	n=320	n=312	n=37	n=118
Desacord	3,6	2,8	3,2	2,7	0,8
Indiferent	5,4	5,9	7,7	16,2	10,2
Acord	91,1	91,3	89,1	81,1	89,0

El descens del GC en aquesta variable és bastant pronunciat. Sembla haver patit molt més el contacte amb el medi penitenciari que no pas el GE, al qual la formació sembla, fins a cert punt, haver protegit de la desmotivació.

L'acusat augment del nombre d'indecisos en els dos grups pot respondre al conflicte que provoca la voluntat de situar les seves respostes allà on suposen que han de situar-se, és a dir, contestar allò que creuen que s'espera que contestin.

### Variable 5.3.

Per a mi, un treball que impliqui parlar amb la gent sobre els seus problemes és més significatiu que un treball que impliqui només el contacte amb altres persones					
%	Q1		Q2	Q3	
			(post-formació)	(als 6 mesos)	
	GC	GE	GE	GC	GE
	n=112	n=320	n=312	n=37	n=118
Desacord	6.3	6.6	6.7	8.1	7.6
Indiferent	10.7	11.6	11.2	13.5	15.1
Acord	83.0	81.9	82.1	78.4	77.3

#### Variable 5.4.

Un treball que em permeti ajudar els altres em fa sentir satisfet					
%	Q1		Q2	Q3	
	GC	GE	(post-formació)	(als 6 mesos)	
	n=113	n=322	GE n=313	GC n=36	GE n=120
Desacord	2,7	0,3	1,3	2,8	0,0
Indiferent	0,0	0,0	0,6	0,0	0,0
Acord	97,3	99,7	98,1	97,2	100,0

Es pot constatar una voluntat de servei i entrega al treball de contingut social i prestacional extraordinàriament alta, fins i tot radical en el cas del GE passats els 6 primers mesos de treball a la presó.

#### Variable 5.5.

No he de treballar necessàriament amb persones per sentir que estic fent una contribució a la Societat					
%	Q1		Q2	Q3	
	GC	GE	(post-formació)	(als 6 mesos)	
	n=113	n=321	GE n=311	GC n=37	GE n=121
Desacord	11,5	16,5	17,0	18,9	15,7
Indiferent	14,2	10,0	11,6	10,8	5,0
Acord	74,3	73,5	71,4	70,3	79,3

#### Variable 5.6.

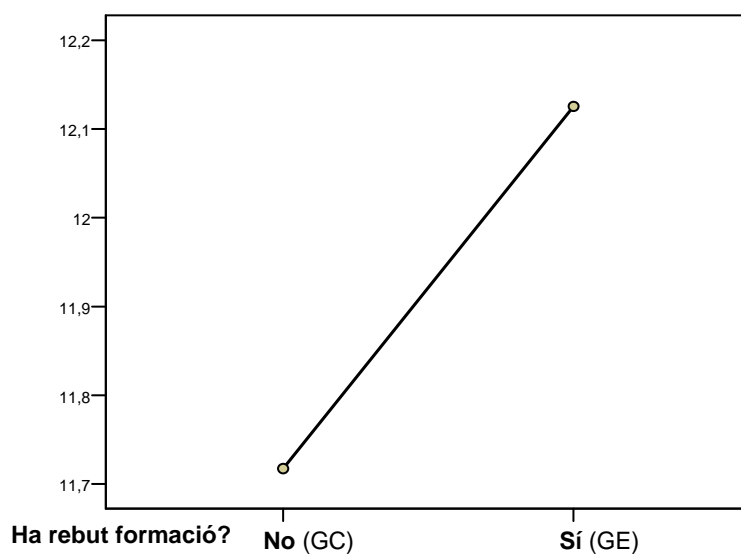
Si hagués de decidir una nova orientació professional optaria per una professió orientada al servei a les persones					
%	Q1		Q2	Q3	
	GC	GE	(post-formació)	(als 6 mesos)	
	n=112	n=322	GE n=313	GC n=37	GE n=120
Desacord	4,5	2,8	3,8	0,0	0,8
Indiferent	19,6	14,3	14,1	16,2	19,2
Acord	75,9	82,9	82,1	83,8	80,0

#### Variable 5.7.

En general, obtinc més satisfaccions treballant amb persones que en els altres aspectes relacionats amb la meva feina					
%	Q1		Q2	Q3	
	GC	GE	(post-formació)	(als 6 mesos)	
	n=111	n=321	GE n=313	GC n=37	GE n=121
Desacord	11,7	5,3	7,0	8,1	9,9
Indiferent	18,0	14,6	12,1	21,6	17,4
Acord	70,3	80,1	80,8	70,3	72,7

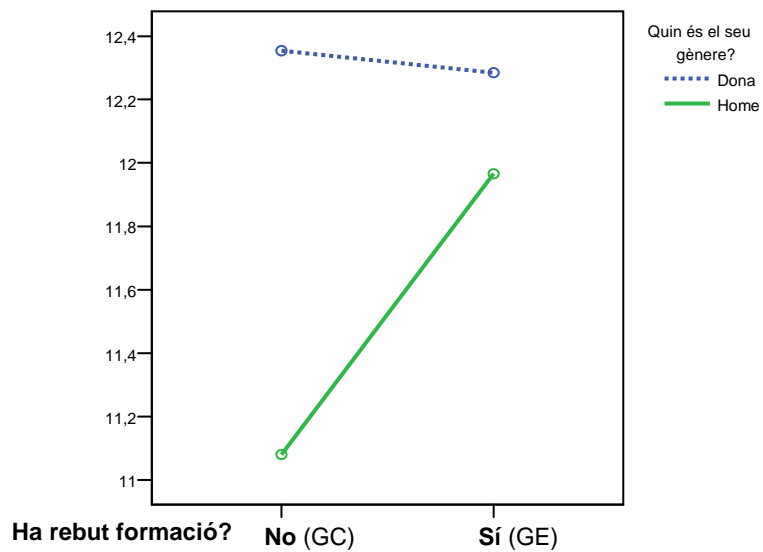
Els resultats valorats a partir de les mitjanes ens permeten constatar millors resultats per al grup amb formació (GE) tot i que amb escassa diferència respecte dels resultats obtinguts pel grup no format (GC).

**Gràfic 77a. Mitjanes marginals estimades de l'Escaleta V**



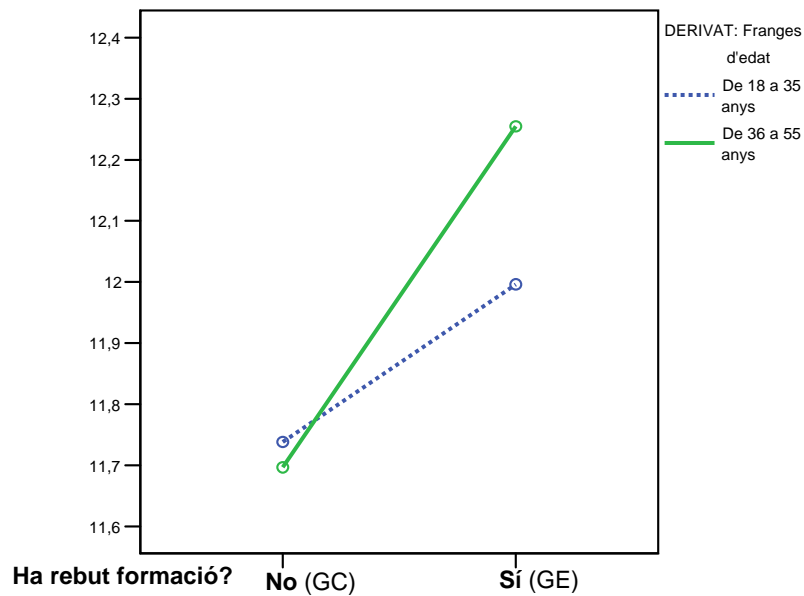
El servei a les persones obté millors resultats en el cas de les dones, on no s'aprecia gairebé cap variació atribuïble a la formació. Els homes en canvi sí han sofert un canvi positiu ja que sense rebre la formació oportuna les seves dades són clarament pitjors que rebent-la. Tot i haver rebut la formació del curs selectiu inicial es manté una molt lleugera diferència entre dones i homes en l'orientació professional al servei de les persones.

**Gràfic 77b. Mitjanes marginals estimades de l'Escaleta V**



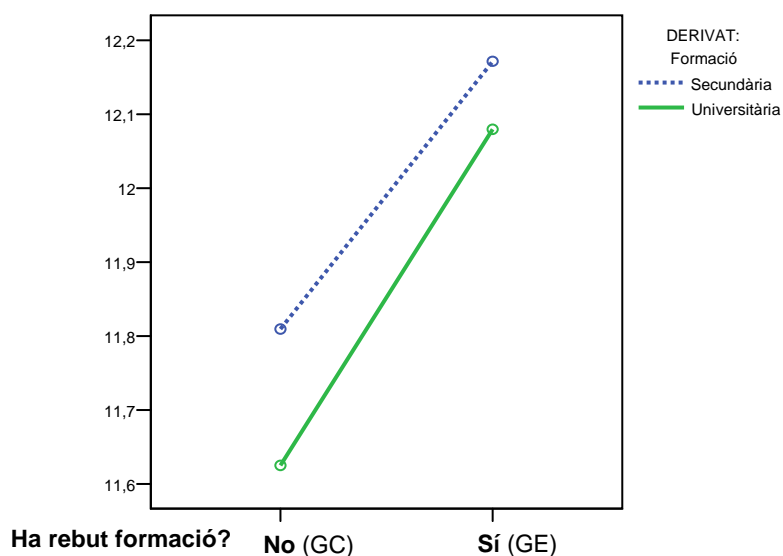
L'anàlisi en funció de l'edat dels aspirants ens permet observar que l'efecte, tot i haver-se produït en els dos grups que hem diferenciat per a facilitar l'anàlisi de la variable, és més pronunciat en el cas dels funcionaris de major edat. A aquest grup la formació li ha permès millorar la seva orientació professional al servei a les persones en major mesura que als seus companys més joves.

**Gràfic 77c. Mitjanes marginals estimades de l'Escala V**



La formació reglada assolida ens proporciona un retrat molt semblant als que ja hem vist en les escales anteriors. Tant els titulats en estudis secundaris com els universitaris milloren les seves puntuacions, i en conseqüència podem inferir que l'orientació professional al servei a les persones millora notablement en rebre la formació establerta per l'administració penitenciària.

## Gràfic 77d. Mitjanes marginals estimades de l'Escaia V



## 5.6. Desitjabilitat social

### Escaia VI. Desitjabilitat social

$\alpha = .57$	
Variables:	Codificació de les variables:
1. Està vostè disposat a admetre-ho quan comet una equivocació?	(1) Totalment en desacord (2) En desacord (3) Indiferent (4) D'acord (5) Totalment d'acord
2. Intenta vostè sempre practicar el que predica?	Ídem a l'anterior
3. Mai m'enfado quan em demanen que retorni un favor que m'han fet	Ídem a l'anterior
4. Mai em sento irritat quan la gent expressa idees diferents a les meves	Ídem a l'anterior
5. Mai he dit deliberadament res que pugui ferir els sentiments d'un altre	Ídem a l'anterior
6. De vegades m'agrada xafardejar una mica (*)	Ídem a l'anterior
7. En alguna ocasió m'he aprofitat d'algú altre (*)	Ídem a l'anterior
8. En ocasions intento revenjar-me en comptes de perdonar i oblidar el que m'han fet (*)	Ídem a l'anterior
9. En ocasions intento fer les coses a la meua manera (*)	Ídem a l'anterior
10. De vegades sento que soc un pocatraça	Ídem a l'anterior

(\*) Aquestes variables es codifiquen en sentit invers

L'autovaloració en termes de potencialitat, capacitat, auto-opinió i personalitat està present en aquesta escala, pensada per a proporcionar una indicació general de quina és la opinió que els participants tenen d'ells mateixos. Obtenen puntuacions altes les valoracions més favorables. Utilitzem en aquest cas el model proposat per Bensimon (2004).

La tendència general de les respostes és positiva, summament positiva si ens atenem a la comparativa amb els resultats que va obtenir l'estudi de Bensimon (2005b) amb el col·lectiu d'agents penitenciaris canadencs. La mitjana canadenca va ser, als 6 mesos d'exercici laboral, de 5,5 punts en una escala de 0 a 10 punts (p. 85), mentre que en el nostre estudi, en una escala compresa entre 0 i 20, la mostra d'aspirants catalans va obtenir una puntuació mitjana de 15,03<sup>63</sup>.

Aquesta alta incidència de respostes positives és molt comú en qualsevol tipus d'auto-informe, on el subjecte tendeix a valorar-se de manera més favorable. No obstant s'ha de tenir present que aquestes actituds i comportaments han estat mesurats al llarg del temps i no en un moment específic, fet que els confereix un major grau de credibilitat.

Com es pot apreciar en la taula següent els resultats detallats són: 15,30 al qüestionari Q1, previ a la formació i la incorporació laboral, i 14,90 al qüestionari Q3, als 6 mesos de l'inici de l'activitat professional.

---

<sup>63</sup> Tot i que l'escala de *Desitjabilitat social* emprada per Bensimon en els seus treballs (2004, 2005a i 2005b) va ser la mateixa que nosaltres hem emprat, la puntuació que aquest autor li va atorgar a la dita escala va ser la compresa entre 0 i 10 punts. Nosaltres hem considerat més adequat respectar la puntuació que s'aplica a la resta d'aquesta investigació (0=*Indiferent*; 1=*Desacord*; 2=*Acord*). Aplicant la correcció pertinent el resultat de Bensimon seria en el nostre estudi d'11 punts.

**Taula 22: Mitjanes de l'Escaia VI per a cada qüestionari i grup i percentatge de subjectes que superen la mitjana del grup ( $\% > \bar{X}$ )**

	Mitjana	Grup	n	$\% > \bar{X}$
Q1 (previ)	15,3017	GC	110	40,9
		GE	311	50,2
Q2 (post formació)	14,7264	GE	307	37,1
Q3 (als 6 mesos)	14,9020	GC	37	37,8
		GE	116	44,0

El percentatge de subjectes que en el qüestionari Q3, realitzat als 6 mesos d'exercici laboral, va superar la mitjana de la sèrie va ser superior en el GE i, tot i que el descens respecte al percentatge d'aspirants que superaven aquesta mitjana en el primer qüestionari és considerable, podem considerar que el GE s'ha mostrat més resistent a l'efecte produït pel contacte directe amb el medi laboral.

**Variable 6.1.**

Està vostè disposat a admetre-ho quan comet una equivocació?					
<b>%</b>	Q1		Q2	Q3	
	GC	GE	(post-formació)	(als 6 mesos)	
	n=113	n=322	GE n=313	GC n=37	GE n=121
Desacord	0,9	1,2	1,3	2,7	
Indiferent		0,3	1,0	2,7	
Acord	99,1	98,4	97,8	94,6	100,0

**Variable 6.2.**

Intenta vostè sempre practicar el que predica					
<b>%</b>	Q1		Q2	Q3	
	GC	GE	(post-formació)	(als 6 mesos)	
	n=113	n=320	GE n=312	GC n=37	GE n=118
Desacord	2,7	2,8	2,9	2,7	0,8
Indiferent	6,2	2,5	1,3	2,7	2,5
Acord	91,2	94,7	95,8	94,6	96,6

**Variable 6.3.**

Mai m'enfado quan em demanen que retorni un favor que m'han fet					
<b>%</b>	Q1		Q2	Q3	
	GC	GE	(post-formació)	(als 6 mesos)	
	n=113	n=321	GE n=311	GC n=37	GE n=120
Desacord	20,4	13,1	22,5	16,2	15,8
Indiferent	10,6	10,9	7,7	8,1	12,5
Acord	69,0	76,0	69,8	75,7	71,7



#### Variable 6.4.

Mai em sento irritat quan la gent expressa idees diferents a les meves					
%	Q1		Q2	Q3	
			(post-formació)	(als 6 mesos)	
	GC	GE	GE	GC	GE
	n=111	n=318	n=312	n=37	n=121
Desacord	14,4	17,9	25,0	24,3	28,9
Indiferent	16,2	8,5	9,9	16,2	13,2
Acord	69,4	73,6	65,1	59,5	57,9

#### Variable 6.5.

Mai he dit deliberadament res que pugui ferir els sentiments d'un altre					
%	Q1		Q2	Q3	
			(post-formació)	(als 6 mesos)	
	GC	GE	GE	GC	GE
	n=113	n=320	n=311	n=37	n=118
Desacord	45,1	47,2	53,7	48,6	47,5
Indiferent	8,0	8,1	9,3	10,8	9,3
Acord	46,9	44,7	37,0	40,5	43,2

El canvi observat en el GE en el segon qüestionari, aquells que van haver de contestar en el moment de finalitzar el curs selectiu de formació, resulta sorprenent.

El descens experimentat respecte al primer qüestionari crida l'atenció però més ho fa l'augment que es produeix davant de la mateixa pregunta en el darrer qüestionari. L'explicació la podem trobar en els continguts del curs de formació, en el disseny del mateix es va tenir en compte la participació activa dels alumnes mitjançant la realització d'exercicis de *rol-playing* i pràctiques de col·laboració en grup, intentant fomentar la implicació dels alumnes i la cohesió entre ells. Aquest *esprit de corps* semblar no haver-se aconseguit ja que la convivència íntima i contínua amb els companys d'aula sembla tenir un efecte negatiu. Aquest efecte desapareix una vegada superat el curs selectiu i en incorporar-se al lloc de treball.

#### Variable 6.6.

De vegades m'agrada xafardejar una mica (*)					
%	Q1		Q2	Q3	
			(post-formació)	(als 6 mesos)	
	GC	GE	GE	GC	GE
	n=113	n=322	n=313	n=37	n=121
Desacord	39,8	38,5	24,0	27,0	24,0
Indiferent	14,2	12,4	10,9	24,3	11,6
Acord	46,0	49,1	65,2	48,6	64,5

(\*) Aquesta variable es codifica en sentit invers

En coherència amb l'efecte observat en el cas anterior el període formatiu sembla haver tingut la conseqüència d'incrementar la tendència cap al xafardeig, és a dir, la confiança, el murmuri, el tafaneig. La integració en un entorn tancat, amb la pressió pròpia d'un procés selectiu, sembla haver tingut aquest efecte negatiu.

### Variable 6.7.

En alguna ocasió m'he aprofitat d'algú altre (*)					
%	Q1		Q2	Q3	
	GC	GE	(post-formació)	(als 6 mesos)	
	n=113	n=321	GE n=313	GC n=37	GE n=121
Desacord	49,6	51,7	43,8	62,2	49,6
Indiferent	16,8	6,9	8,3	5,4	9,1
Acord	33,6	41,4	47,9	32,4	41,3

(\*) Aquesta variable es codifica en sentit invers

### Variable 6.8.

En ocasions intento revenjar-me en comptes de perdonar i oblidar el que m'han fet (*)					
%	Q1		Q2	Q3	
	GC	GE	(post-formació)	(als 6 mesos)	
	n=113	n=320	GE n=312	GC n=37	GE n=118
Desacord	90,3	90,3	80,8	86,5	85,6
Indiferent	5,3	4,1	9,6	5,4	2,5
Acord	4,4	5,6	9,6	8,1	11,9

(\*) Aquesta variable es codifica en sentit invers

El grau d'acord amb aquesta variable en el darrer qüestionari (Q3), tenint en compte les valoracions assolides en el primer (Q1), són sorprenents. Pot plantejar-se que l'exercici laboral en l'entorn penitenciari té un efecte negatiu en la sociabilitat, augmentant el ressentiment i la voluntat de represàlies, al temps que es redueix el perdó i l'oblit. El clima laboral, tenint en compte aquests efectes, s'ha de ressentir necessàriament.

### Variable 6.9.

En ocasions intento fer les coses a la meua manera (*)					
%	Q1		Q2	Q3	
	GC	GE	(post-formació)	(als 6 mesos)	
	n=111	n=320	GE n=312	GC n=37	GE n=119
Desacord	29,7	35,9	30,4	27,0	33,6
Indiferent	22,5	7,8	12,2	13,5	9,2
Acord	47,7	56,3	57,4	59,5	57,1

(\*) Aquesta variable es codifica en sentit invers

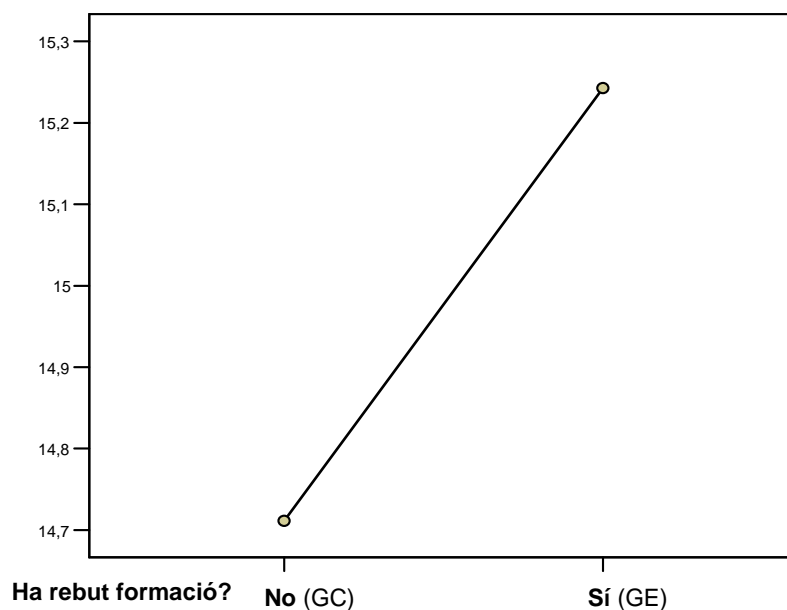
### Variable 6.10.

De vegades sento que soc un pocatraça					
%	Q1		Q2	Q3	
	GC	GE	(post-formació)	(als 6 mesos)	
	n=113	n=319	GE n=313	GC n=37	GE n=121
Desacord	91,2	91,8	89,8	89,2	95,9
Indiferent	5,3	1,6	5,4	5,4	1,7
Acord	3,5	6,6	4,8	5,4	2,5

Si de les respostes negatives a aquesta variable podem inferir l'auto-confiança en sí mateixos dels participants, podem concloure que aquesta augmenta en el GE mentre que descendeix en el GC, un efecte molt coherent amb el fet de rebre o no la formació necessària per a l'exercici laboral.

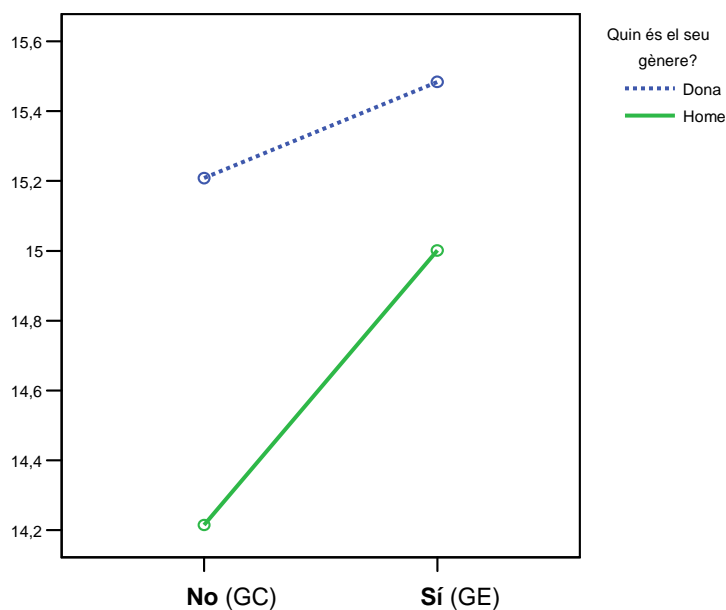
Pel que fa a aquesta escala en general són millors els resultats obtinguts pels funcionaris que van rebre formació. En efecte, tot i que la diferència de mitjanes és escassa s'aprecia l'efecte de la formació en la més pronunciada desitjabilitat social del GE.

**Gràfic 78a. Mitjanes marginals estimades de l'Escaleta VI**



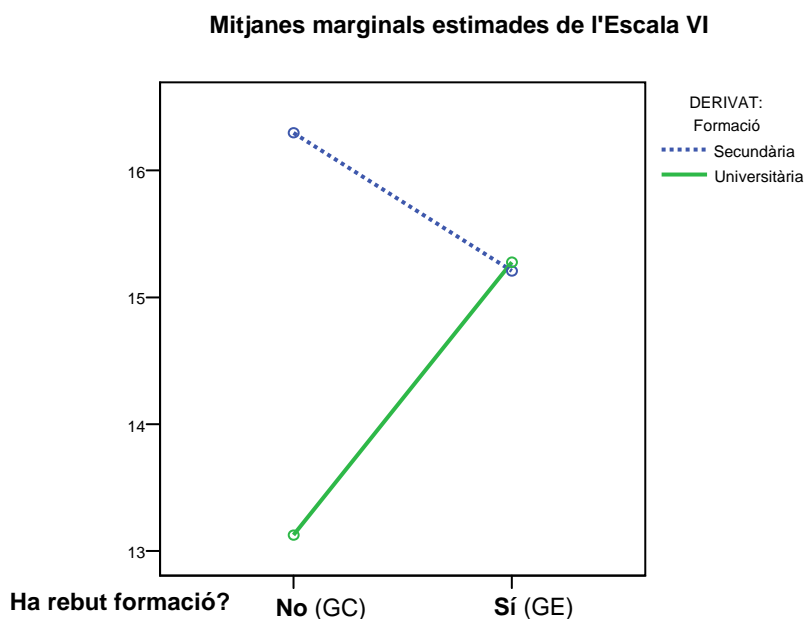
Les dones no experimenten pràcticament cap millora en aquest apartat, no obstant tant amb formació com prescindint d'ella els seus valors són superiors als obtinguts pels homes, que no obstant obtenen un benefici lleugerament més pronunciat que aquelles en passar pel curs selectiu de formació, és a dir, són una mica més susceptibles al canvi.

**Gràfic 78b. Mitjanes marginals estimades de l'Escaia VI**



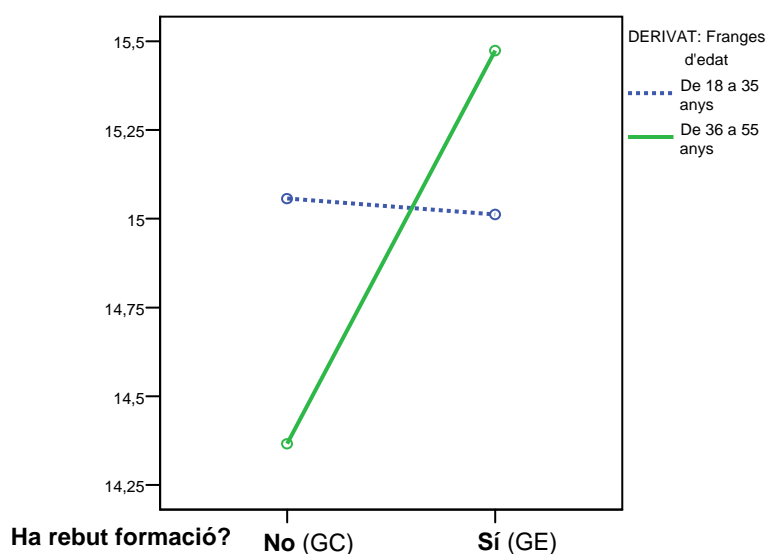
En no rebre formació específica per a l'exercici professional, la diferència atribuïble en les mitjanes d'aquesta escaia a la formació reglada de que disposen els funcionaris és considerable. Els titulats en educació secundària mostren una notable major desitjabilitat social que els titulats universitaris, aquesta diferència s'anul·la si els subjectes reben formació.

### Gràfic 78c. Mitjanes marginals estimades de l'Escaia VI



Pel que fa a l'edat es pot apreciar que si bé els més joves (de 18 a 35 anys) són refractaris a la formació com a mitjà per a millorar la desitjabilitat social, els més vells (de 36 a 55 anys) sí milloren, superant fins i tot a l'altre grup.

### Gràfic 78d. Mitjanes marginals estimades de l'Escaia VI



## 5.7. Motivació laboral intrínseca

### *Escala VII. Motivació laboral intrínseca*

$\alpha = .54$	
Variables:	Codificació de les variables:
1. Sento satisfacció personal quan faig la feina ben feta	(1) Totalment en desacord (2) En desacord (3) Indiferent (4) D'acord (5) Totalment d'acord
2. L'opinió sobre mi mateix baixa molt quan faig una feina malament feta	Ídem a l'anterior
3. M'enorgulleixo de fer la feina tan bé com és possible	Ídem a l'anterior
4. Em sento trist quan la meva feina no està a l'alçada que acostuma	Ídem a l'anterior
5. M'agrada arribar al final del dia amb la sensació de la feina ben feta	Ídem a l'anterior
6. M'agrada pensar en formes més efectives de fer la meva feina	Ídem a l'anterior

Allò sotmès a anàlisi en aquesta escala és la motivació intrínseca per a l'exercici de la feina. Els seus resultats ens permetran conèixer què satisfà a un funcionari penitenciari en l'exercici professional.

Tots els sistemes de motivació laboral funcionen amb l'assumpció implícita que els treballadors han de ser animats i rebre supervisió i recolzament en funció de les seves necessitats, però que al mateix temps s'han de motivar per a realitzar les seves tasques, motiu pel qual la selecció i el reclutament continuen sent una fase crítica en la gestió de personal (Bensimon, 2004; p. 19).

La motivació laboral va ser copsada utilitzant com a base l'escala Warr-Cook-Wall (Bensimon, 2004 i 2005a). Es tracta d'un instrument estàndard per a mesurar la motivació laboral dels aspirants i dels nous treballadors i que ha estat àmpliament utilitzada en l'àmbit de les professions sanitàries. Les puntuacions més altes de l'escala indiquen una més alta motivació laboral.

En investigacions prèvies s'ha obtingut una bona consistència interna ( $\alpha = .82$ ), tot i que els nostres resultats han estat lleugerament més modestos en aquest apartat ( $\alpha = .54$ ).

**Variable 7.1.**

Sento satisfacció personal quan faig la feina ben feta					
%	Q1		Q2	Q3	
	GC	GE	(post-formació)	(als 6 mesos)	
	n=112	n=320	GE n=312	GC n=37	GE n=120
Desacord			1,3		
Indiferent	0,9		1,0		0,8
Acord	99,1	100,0	97,8	100,0	99,2

No s'aprecia cap descens en la satisfacció personal davant de la feina ben feta una vegada transcorreguts els primers 6 mesos de treball al medi penitenciari.

**Variable 7.2.**

L'opinió sobre mi mateix baixa molt quan faig una feina malament feta					
%	Q1		Q2	Q3	
	GC	GE	(post-formació)	(als 6 mesos)	
	n=113	n=321	GE n=311	GC n=37	GE n=120
Desacord	55,8	53,6	62,4	56,8	54,2
Indiferent	5,3	2,8	4,2	2,7	5,8
Acord	38,9	43,6	33,4	40,5	40,0

**Variable 7.3.**

M'enorgulleixo de fer la feina tant bé com és possible					
%	Q1		Q2	Q3	
	GC	GE	(post-formació)	(als 6 mesos)	
	n=111	n=320	GE n=313	GC n=37	GE n=121
Desacord	1,8	0,6	1,3	2,7	
Indiferent	3,6	0,3	1,0		2,5
Acord	94,6	99,1	97,8	97,3	97,5

**Variable 7.4.**

Em sento trist quan la meua feina no està a l'alçada que acostuma					
%	Q1		Q2	Q3	
	GC	GE	(post-formació)	(als 6 mesos)	
	n=111	n=319	GE n=313	GC n=37	GE n=121
Desacord	22,5	26,6	26,8	27,0	27,3
Indiferent	10,8	8,5	10,2	10,8	13,2
Acord	66,7	64,9	62,9	62,2	59,5



**Variable 7.5.**

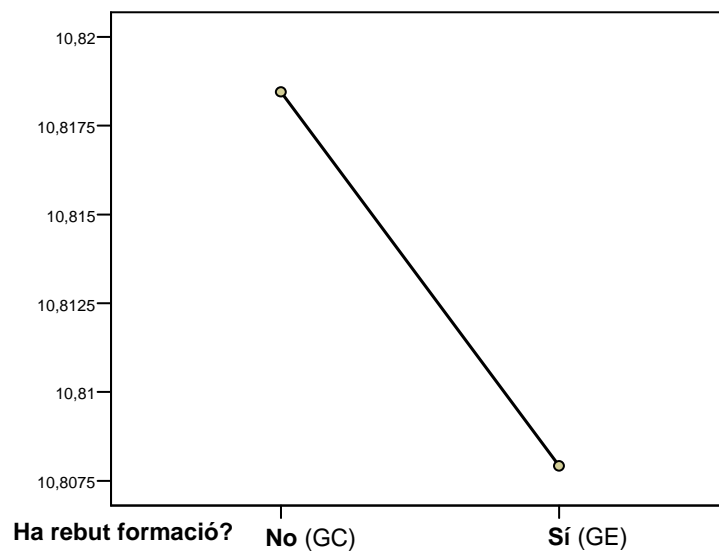
M'agrada arribar al final del dia amb la sensació de la feina ben feta					
%	Q1		Q2	Q3	
	GC n=113	GE n=320	(post-formació) GE n=311	(als 6 mesos)	
				GC n=37	GE n=118
Desacord	2,7	0,6	0,6		
Indiferent	1,8	0,3	0,6		
Acord	95,6	99,1	98,7	100,0	100,0

**Variable 7.6.**

M'agrada pensar en formes més efectives de fer la meua feina					
%	Q1		Q2	Q3	
	GC n=112	GE n=320	(post-formació) GE n=312	(als 6 mesos)	
				GC n=37	GE n=120
Desacord	1,8	2,2	2,2		3,3
Indiferent	4,5	2,5	2,2	8,1	2,5
Acord	93,8	95,3	95,5	91,9	94,2

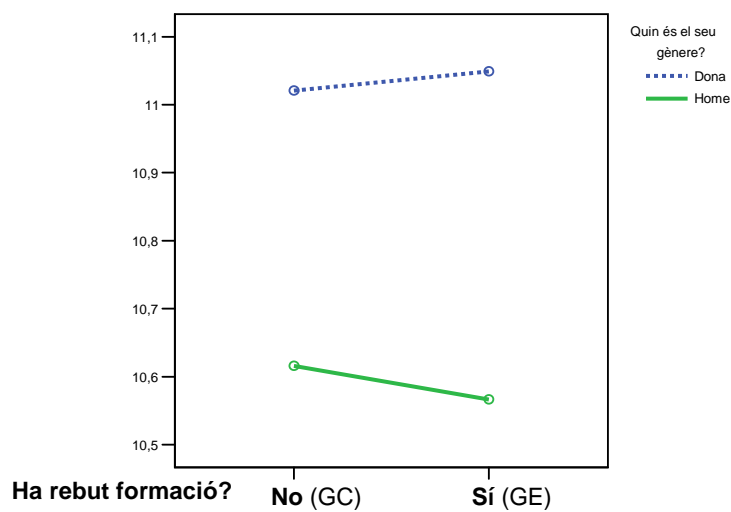
En aquesta escala, a la qual es mesura la motivació laboral intrínseca, l'efecte de la formació ha estat nul. Tal i com es pot apreciar en el gràfic següent no hi ha cap tipus d'incidència d'aquesta i s'observa una diferència en les mitjanes marginals per a cada grup equivalent a 0.

**Gràfic 79a. Mitjanes marginals estimades de l'Escala VII**



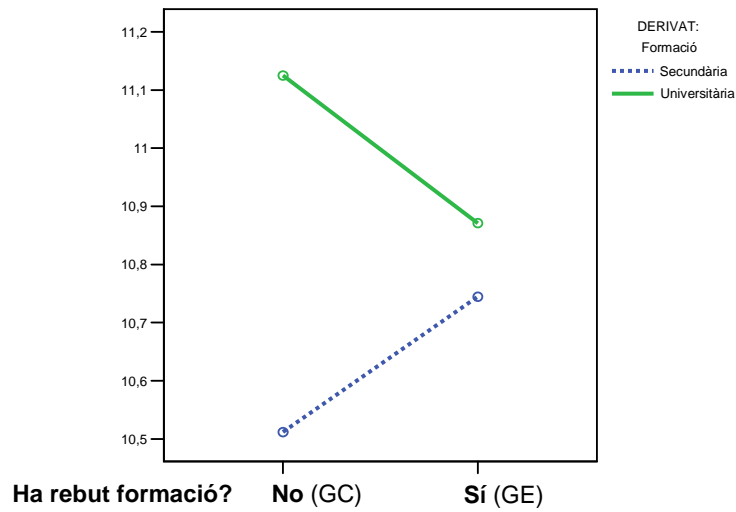
No hi ha en conseqüència cap tipus d'incidència en funció del gènere en relació amb la formació rebuda. Només podem ressenyar una lleugera diferència en benefici de les dones, aquesta diferència és idèntica tant en el cas d'haver rebut formació com en el cas de no haver-la rebut i la persistència de la diferència intersexes en aquest cas ens permet, paradoxalment, confirmar la validesa de les dades recollides.

**Gràfic 79b. Mitjanes marginals estimades de l'Escaleta VII**



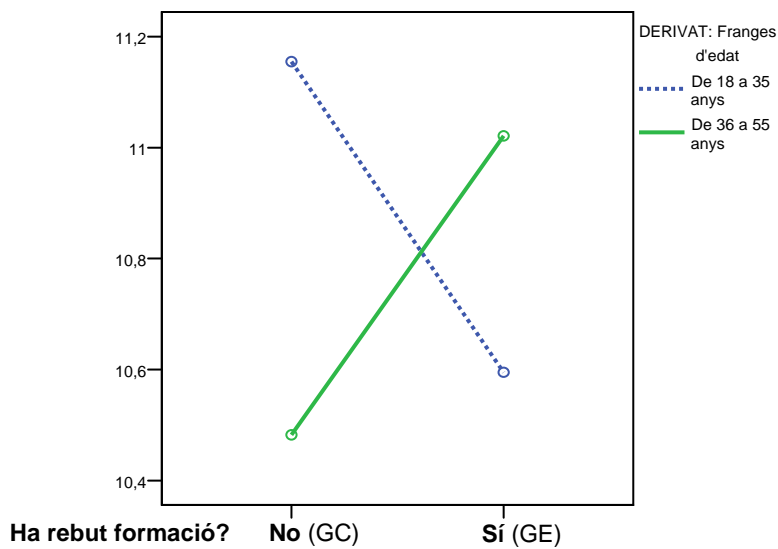
Una lleugeríssima incidència s'observa en relació a la formació rebuda, tan lleugera que gairebé és menyspreable. Val a dir que la formació inicial ha actuat en aquest cas com a element unificador dels dos grans grups de formació reglada.

**Gràfic 80c. Mitjanes marginals estimades de l'Escaleta VII**



Novament el grup de major edat millora amb la formació, en aquest cas en igual mesura en que empitjora el grup dels més joves. La motivació laboral intrínseca es veu més afectada per la formació en funció de l'edat del receptor d'aquesta.

**Gràfic 80d. Mitjanes marginals estimades de l'Escaleta VII**



## 5.8. Auto eficàcia en la feina penitenciària

### Escales VIII. Auto eficàcia en la feina penitenciària

$\alpha = .58$	
Variables:	Codificació de les variables:
1. M'adapto fàcilment al canvis a la feina	(1) Totalment en desacord (2) En desacord (3) Indiferent (4) D'acord (5) Totalment d'acord
2. Quan començo a treballar acostumo a tenir poca confiança en mi mateix (*)	Ídem a l'anterior
3. Necessito més temps que la majoria per acabar la meva feina (*)	Ídem a l'anterior
4. Puc confiar en les meves habilitats professionals per finalitzar la feina	Ídem a l'anterior
5. Em resulta difícil treballar de manera organitzada (*)	Ídem a l'anterior
6. Treballa encara més dur quan la feina es fa difícil	Ídem a l'anterior
7. Rarament aconsegueixo les fites laborals que m'havia fixat (*)	Ídem a l'anterior
8. Sé que puc afrontar la major part dels problemes que sorgeixen a la feina	Ídem a l'anterior
9. Evito el treball que em sembla massa difícil (*)	Ídem a l'anterior
10. Poques vegades tinc un problema en encetar la feina que tinc encarregada	Ídem a l'anterior
11. Em resulta difícil treballar amb efectivitat (*)	Ídem a l'anterior
12. En acceptar aquesta feina em sento confiat en les meves capacitats de satisfer els requisits del treball	Ídem a l'anterior
13. En acceptar aquesta feina espero veure que la meva implicació amb els interns produeixi canvis positius a les seves vides	Ídem a l'anterior

(\*) Aquestes variables es codifiquen en sentit invers

Mesurar l'eficàcia professional en un entorn com el penitenciari no és una tasca gens fàcil. Com a qualsevol professió prestacional destinada a les persones, les fites laborals són difícilment quantificables, però en una presó les demandes i exigències derivades de les moltes carències personals, socials, relacionals, formatives i de qualsevol altra índole que presenta bona part de la població reclusa fa que “cap altre membre del personal rebí tantes peticions, queixes i greuges per part dels interns com els oficials penitenciaris” (Bensimon, 2004; p. 20), aquells als que Crawley (2004) anomena funcionaris de “primera línia”.

L'autor canadenc continua: “Aquesta és una professió amb un caràcter intensament relacional, amb una oscil·lació permanent entre els dos extrems: seguretat i respecte per la

dignitat humana mitjançant la rehabilitació. Allò que li sembla obvi a un psicòleg, a un criminòleg<sup>64</sup>, un monitor o un professor en l'ambient penitenciari no ha de ser necessàriament així per a un oficial penitenciari donada la naturalesa dual del seu paper en una organització molt tancada” (Bensimon, 2004; p. 20). L'argumentació precedent ens porta a pensar que l'eficàcia del treball del funcionari, avaluada per ell mateix, haurà de ser considerada en funció dels objectius que l'organització li demani, però malauradament el repàs de la bibliografia internacional ens porta a pensar que tampoc és gens fàcil identificar aquests objectius, el que hauria de ser considerat la missió del funcionari penitenciari.

Tal i com va assenyalar recentment Ramió (2006) el model organitzatiu i de gestió de l'actual sistema penitenciari no respon a les necessitats reals de l'organització i, segons la seva anàlisi, resulta imprescindible una reforma del sistema amb mesures que s'orientin cap a la modernització de la gestió penitenciària aspirant a incrementar i millorar el rendiment institucional i prenent com a una de les pedres angulars del nou model les polítiques de recursos humans.

### Variable 8.1.

M'adapto fàcilment al canvis a la feina					
%	Q1		Q2	Q3	
	GC	GE	(post-formació)	(als 6 mesos)	
	n=113	n=321	GE n=312	GC n=37	GE n=120
Desacord	1,8	1,6	3,2		4,2
Indiferent	3,5	2,2	2,9	2,7	3,3
Acord	94,7	96,3	93,9	97,3	92,5

<sup>64</sup> La figura professional del criminòleg en el sistema penitenciari canadenc, a la que fa referència l'autor, no ha de ser confosa amb l'inadequadament anomenat criminòleg que exerceix en el sistema penitenciari català en l'actualitat i que, en realitat, es correspon a la categoria laboral de jurista, és a dir, Llicenciat en Dret. Des de la promulgació del Reglament d'organització i funcionament dels serveis d'execució penal a Catalunya, Decret 329/2006, de 5 de setembre, DOGC de 31.10.2006 (arts. 37 i 60), s'ha diferenciat formalment la figura de jurista i la de criminòleg, no obstant aquesta última no ha rebut encara dotació de personal ni s'han desenvolupat les seves funcions, de tal forma que podem afirmar que, a diferència del que succeeix al Canadà, el criminòleg no ha existit encara de forma real a l'administració penitenciària catalana i, per descomptat, mai ha pogut exercir com a tal en les tasques que li haurien de ser atribuïdes com a pròpies.

### Variable 8.2.

Quan començo a treballar acostumo a tenir poca confiança en mi mateix (*)					
%	Q1		Q2	Q3	
	GC	GE	(post-formació)	(als 6 mesos)	
	n=112	n=320	GE n=313	GC n=37	GE n=118
Desacord	92,0	94,1	88,8	89,2	97,5
Indiferent	3,6	2,2	3,2	2,7	0,8
Acord	4,5	3,8	8,0	8,1	1,7

(\*) Aquesta variable es codifica en sentit invers

### Variable 8.3.

Necessito més temps que la majoria per acabar la meva feina (*)					
%	Q1		Q2	Q3	
	GC	GE	(post-formació)	(als 6 mesos)	
	n=113	n=321	GE n=313	GC n=37	GE n=120
Desacord	89,4	91,0	88,2	83,8	90,8
Indiferent	9,7	7,8	8,9	16,2	6,7
Acord	0,9	1,2	2,9	2,9	2,5

(\*) Aquesta variable es codifica en sentit invers

El desacord mostrat pel GE en el darrer qüestionari és 7 punts més alt que el del GC. Aquesta diferència, no present al primer qüestionari, ens porta a pensar que hi ha una major carència d'autoeficàcia en el GC. La formació específica rebuda pel GE explicaria aquesta diferència.

### Variable 8.4.

Puc confiar en les meves habilitats professionals per finalitzar la feina					
%	Q1		Q2	Q3	
	GC	GE	(post-formació)	(als 6 mesos)	
	n=113	n=322	GE n=312	GC n=37	GE n=120
Desacord	2,7	1,9	1,0		0,8
Indiferent		0,9	1,0		0,8
Acord	97,3	97,2	98,1	100,0	98,3

Si bé és cert que en els tres qüestionaris els dos grups integrants de la mostra van aportar respostes amb un altíssim grau d'acord, criden l'atenció en particular els resultats del GC en el darrer qüestionari. En efecte, en franca contradicció amb les dades de la variable anterior el GC es mostra totalment

confiat en les seves habilitats professionals una vegada ja han començat a exercir les seves funcions.

Aquesta extraordinària auto-confiança no sembla gens coherent amb una perspectiva professionalitzadora de la tasca penitenciària.

### Variable 8.5.

Em resulta difícil treballar de manera organitzada (*)					
%	Q1		Q2	Q3	
	GC	GE	(post-formació)	(als 6 mesos)	
	n=113	n=320	GE n=312	GC n=37	GE n=121
Desacord	99,1	97,8	96,2	97,3	100,0
Indiferent	0,9	0,6	1,9	2,7	
Acord		1,6	1,9		

(\*) Aquesta variable es codifica en sentit invers

### Variable 8.6.

Treballa encara més dur quan la feina es fa difícil					
%	Q1		Q2	Q3	
	GC	GE	(post-formació)	(als 6 mesos)	
	n=113	n=322	GE n=313	GC n=37	GE n=121
Desacord	5,3	3,7	3,8		1,7
Indiferent	5,3	6,2	5,1	2,7	3,3
Acord	89,4	90,1	91,1	97,3	95,0

### Variable 8.7.

Rarament aconsegueixo les fites laborals que m'havia fixat (*)					
%	Q1		Q2	Q3	
	GC	GE	(post-formació)	(als 6 mesos)	
	n=110	n=320	GE n=312	GC n=37	GE n=121
Desacord	94,5	95,6	88,8	86,5	96,7
Indiferent	1,8	1,9	1,6	2,7	1,7
Acord	3,6	2,5	9,6	10,8	1,7

(\*) Aquesta variable es codifica en sentit invers

En el cas d'aquesta variable, que pretén copsar les expectatives laborals genèriques, els resultats semblen especialment rellevants. Tot i que els dos grups parteixen d'una posició gairebé idèntica, a la qual mostren una notable confiança en les seves expectatives professionals genèricament considerades,

el GE experimenta una pronunciada davallada en finalitzar la formació inicial augmentant fins a gairebé el 10% l'acord amb l'enunciat de la variable.

Aquest augment hauria de ser interpretat molt negativament, atribuint un efecte contraproductiu al curs selectiu que hauria provocat l'augment de la manca de confiança en els aspirants, no obstant el darrer qüestionari clarifica aquesta situació de forma sorprenent. Els termes resulten invertits en entrar en contacte amb la feina real, podem concloure que allò que reflectia el segon qüestionari no era pas inseguretat davant de les expectatives professionals, ans al contrari, el que reflectia era la incertesa provocada per la imminència d'un exercici professional que havia estat anticipant-se al llarg de tot el curs. Els resultats del darrer qüestionari permeten constatar que el GE ha afermat la seva postura de seguretat mentre que el GC ha evidenciat la seva manca de preparació en situar-se per sobre del 10% en la resposta d'Acord.

### **Variable 8.8.**

Sé que puc afrontar la major part dels problemes que sorgeixen a la feina					
%	Q1		Q2	Q3	
	GC	GE	(post-formació)	(als 6 mesos)	
	n=113	n=321	GE n=313	GC n=37	GE n=121
Desacord	0,9	1,9	1,9		0,8
Indiferent	2,7	0,9	1,0		
Acord	96,5	97,2	97,1	100,0	99,2

La molt alta confiança en la pròpia capacitat resulta alarmant. No sembla molt raonable, en ambdós grups, un nivell d'acord tan elevat, especialment si ens situem en el context penitenciari on, tot i la freqüent sensació de rutina que pot pesar sobre els funcionaris, l'ocurrència de fets imprevistos és molt alta i el ventall de possibles incidents extraordinàriament ample (Crawley, 2004; Durán, 2007).

La posició del GC respecte a aquesta variable, i també en la 9.4., és contradictòria amb els resultats de la variable anterior, on davant la referència a les fites laborals es situava a 9 punts de distància del GE en el darrer qüestionari.



### Variable 8.9.

Evito el treball que em sembla massa difícil (*)					
%	Q1		Q2	Q3	
			(post-formació)	(als 6 mesos)	
	GC	GE	GE	GC	GE
	n=113	n=321	n=313	n=37	n=120
Desacord	88,5	90,0	91,7	97,3	95,8
Indiferent	8,0	5,6	3,8	2,7	2,5
Acord	3,5	4,4	4,5		1,7

(\*) Aquesta variable es codifica en sentit invers

### Variable 8.10.

Poques vegades tinc un problema en encetar la feina que tinc encarregada					
%	Q1		Q2	Q3	
			(post-formació)	(als 6 mesos)	
	GC	GE	GE	GC	GE
	n=112	n=320	n=313	n=37	n=118
Desacord	17,9	7,8	9,9	13,5	6,8
Indiferent	4,5	2,8	2,2	2,7	2,5
Acord	77,7	89,4	87,9	83,8	90,7

### Variable 8.11.

Em resulta difícil treballar amb efectivitat (*)					
%	Q1		Q2	Q3	
			(post-formació)	(als 6 mesos)	
	GC	GE	GE	GC	GE
	n=113	n=320	n=312	n=37	n=118
Desacord	95,6	98,1	94,6	97,3	97,5
Indiferent	1,8	0,3	1,9		1,7
Acord	2,7	1,6	3,5	2,7	0,8

(\*) Aquesta variable es codifica en sentit invers

### Variable 8.12.

En acceptar/exercir aquesta feina em sento confiat en les meves capacitats de satisfer els requisits del treball					
%	Q1		Q2	Q3	
			(post-formació)	(als 6 mesos)	
	GC	GE	GE	GC	GE
	n=113	n=320	n=312	n=37	n=118
Desacord	2,7	1,3	1,3		
Indiferent		0,3	1,0		0,8
Acord	97,3	98,4	97,8	100,0	99,2

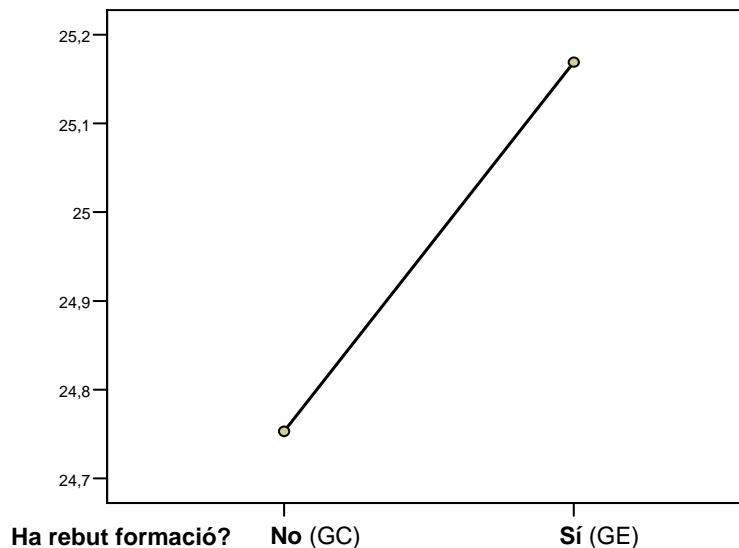
El redactat d'aquesta variable i la següent va ser modificat en els qüestionaris Q2 i Q3 per tal d'adaptar-ho a la situació específica a la qual es trobaven els aspirants en cada moment.

### Variable 8.13.

En acceptar/exercir aquesta feina espero/puc veure que la meua implicació amb els interns produeixi/produeix canvis positius a les seves vides					
%	Q1		Q2	Q3	
			(post-formació)	(als 6 mesos)	
	GC n=113	GE n=322	GE n=312	GC n=37	GE n=121
Desacord	4,4	4,0	5,1	2,7	5,0
Indiferent	15,0	7,5	7,4	8,1	14,9
Acord	80,5	88,5	87,5	89,2	80,2

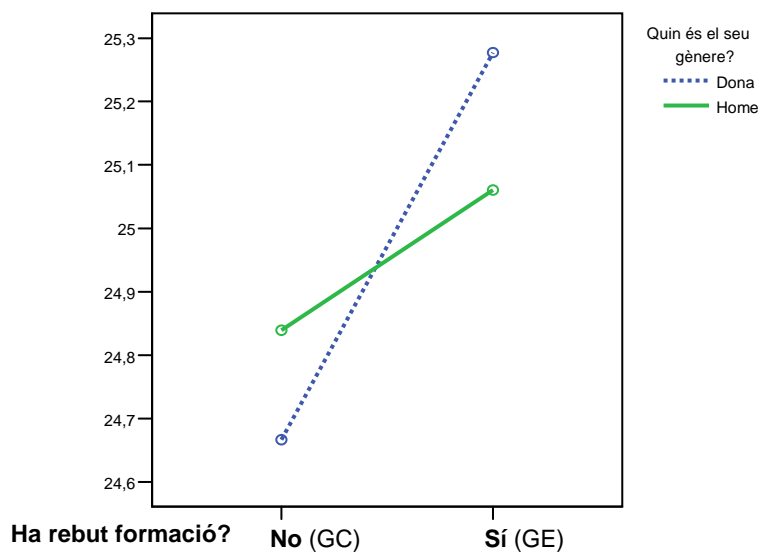
La diferència entre les mitjanes de l'escala, tot i que escassa, ens indica que els funcionaris que van rebre formació obtenen millors puntuacions en allò relatiu a l'auto eficàcia a la feina penitenciària.

### Gràfic 80a. Mitjanes marginals estimades de l'Escala VIII



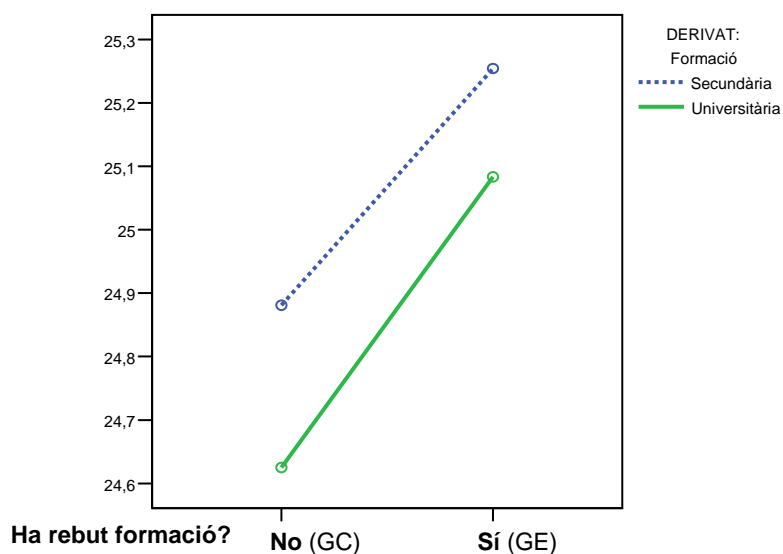
Tan dones com homes van obtenir una millora en rebre la formació respecte d'aquells que no l'havien rebut, no obstant la millora és més ostensible en el cas de les dones.

**Gràfic 80b. Mitjanes marginals estimades de l'Escaia VIII**



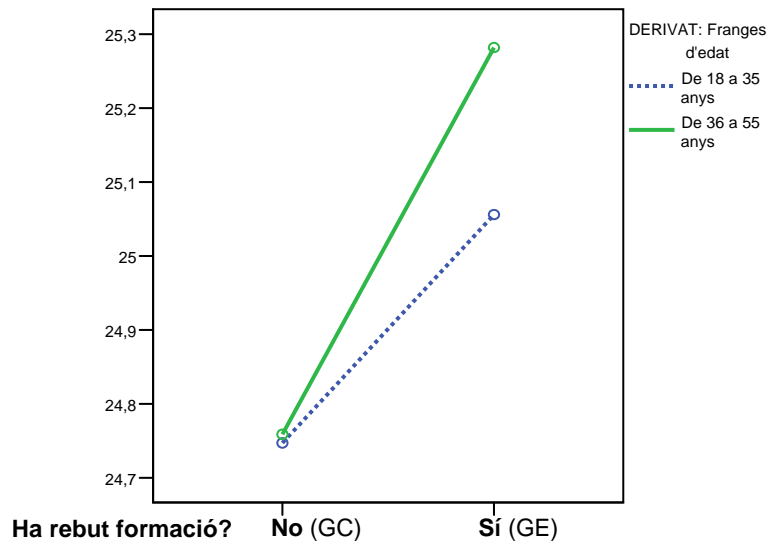
L'evolució, atenent als estudis dels funcionaris, no indica diferències atribuïbles al nivell formatiu reglat però sí al fet d'haver rebut o no la formació específica per a l'exercici professional específic a l'àmbit penitenciari.

**Gràfic 80c. Mitjanes marginals estimades de l'Escaia VIII**



Similar situació es dona en el cas de la variable edat. S'aprecia una millor variació en el cas del grup més veterà tot i que la variable formació resulta evident en tots dos grups d'edat.

**Gràfic 80d. Mitjanes marginals estimades de l'Escaleta VIII**



## 6. Conclusions i propostes

En aquest últim apartat combinarem dos mètodes d'anàlisi diferents per a constatar l'efecte de la formació rebuda en les actituds professionals dels funcionaris penitenciaris. En primer lloc durem a terme una anàlisi factorial que ens permetrà tenir una idea més acurada i al mateix temps més general de les variacions que s'han produït entre GC i GE passats els sis primers mesos d'exercici professional<sup>65</sup>, per a continuació, fent ús de les dades de cada una de les vuit escales fins ara analitzades, resumir els resultats obtinguts.

Finalment realitzarem, a la llum d'aquests resultats, una sèrie de propostes i recomanacions que considerem seran útils per a la millora del reclutament i la formació d'aquests professionals.

### 6.1. Conclusions: l'efecte de la formació inicial en les actituds professionals

Al llarg d'aquesta extensa recerca s'ha pogut constatar l'efecte de la formació en les actituds professionals dels funcionaris, especialment mitjançant les respostes que aquests van donar al darrer qüestionari. No obstant els alts valors assolits a les mitjanes de les diferents escales ( $\bar{X}$ ) dificulta enormement poder apreciar les diferències entre els dos grups analitzats, recordem per exemple els resultats corresponents a l'Escala II – *Actituds vers els interns*, a la qual tant el GE com el GC van superar àmpliament les puntuacions assolides en l'estudi de Lavoie et al. (2006).

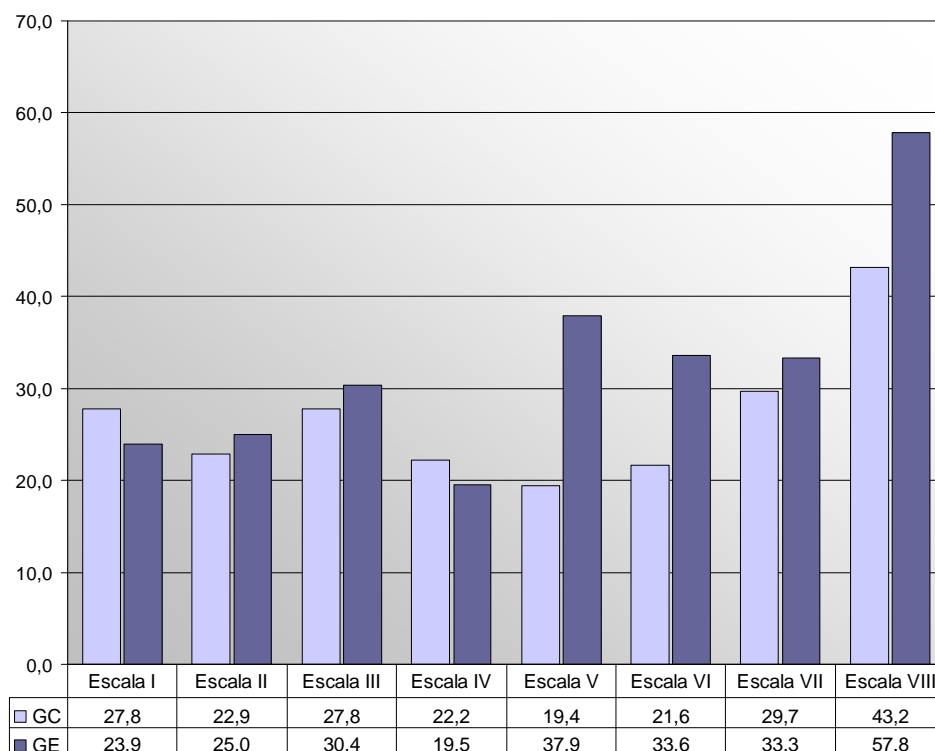
Per tal de poder apreciar més fàcilment les diferències entre GC i GE en el darrer qüestionari (Q3) hem recollit en el Gràfic 27 la comparativa realitzada amb el 25% dels millors resultats de cada grup. D'aquesta manera podem

---

<sup>65</sup> Aquesta anàlisi ens va permetre establir la presència de dos factors: F1 – *Actituds positives i recolzament al sistema* i F2 – *Auto eficàcia professional i voluntat de servei*. Una explicació detallada de quina ha estat la metodologia estadística emprada per a portar a terme l'anàlisi factorial es pot trobar a l'annex d'aquesta recerca.

apreciar en una sola gràfica la variació entre grups centrant-nos només en els subjectes més destacats.

**Gràfic 81. Individus de cada grup amb millors puntuacions per a cada una de les escales analitzades, en %.**

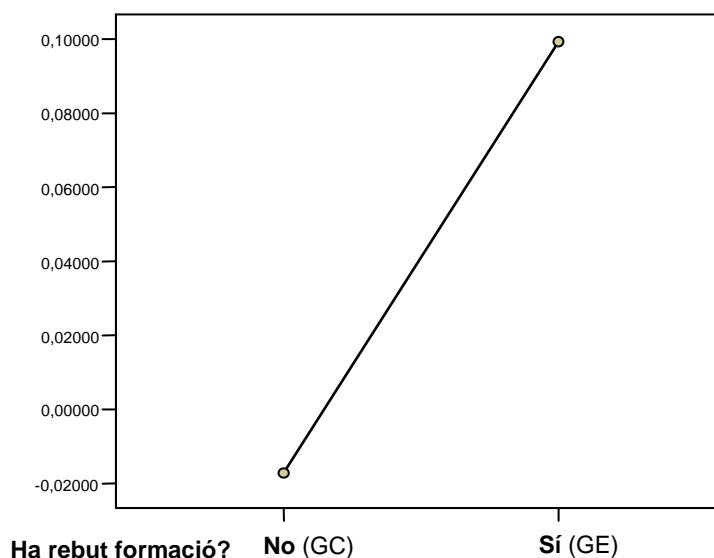


A la vista d'aquests resultats podem concloure que els integrants del GE, en comparació amb el GC i una vegada han passat els 6 primers mesos d'exercici professional, es perceben a sí mateixos amb una molt notable eficàcia en l'exercici de la feina penitenciària (Escala VIII); així mateix els integrants del GE destaquen per una major orientació professional al servei a les persones (Escala V) i més alta desitjabilitat social (Escala VI), també manifesten una major motivació laboral intrínseca (Escala VII), a més a més d'evidenciar millors actituds vers els interns (Escala II) i major recolzament a la rehabilitació (Escala III). Per la seva part els membres del GC han obtingut millors resultats en l'Escala IV, la relativa a l'orientació vers la dissuasió, i en les actituds vers la feina del funcionari penitenciari (Escala I).

Els resultats són clarament favorables al GE i evidencien un efecte positiu de la formació rebuda<sup>66</sup> i en conclusió aquesta formació té efectes positius i estadísticament rellevants en les seves actituds professionals.

A partir de les dades resultants de l'anàlisi factorial també queda palès que la formació ha estat positiva i ha ocasionat un canvi actitudinal favorable en els funcionaris penitenciaris. El gràfic que presentem a continuació<sup>67</sup> així ho reflecteix de forma clara en el Factor 1 que hem identificat com a *Actituds positives i recolzament al sistema*.

**Gràfic 82a. Mitjanes marginals estimades de Factor 1- Actituds positives i recolzament al sistema**

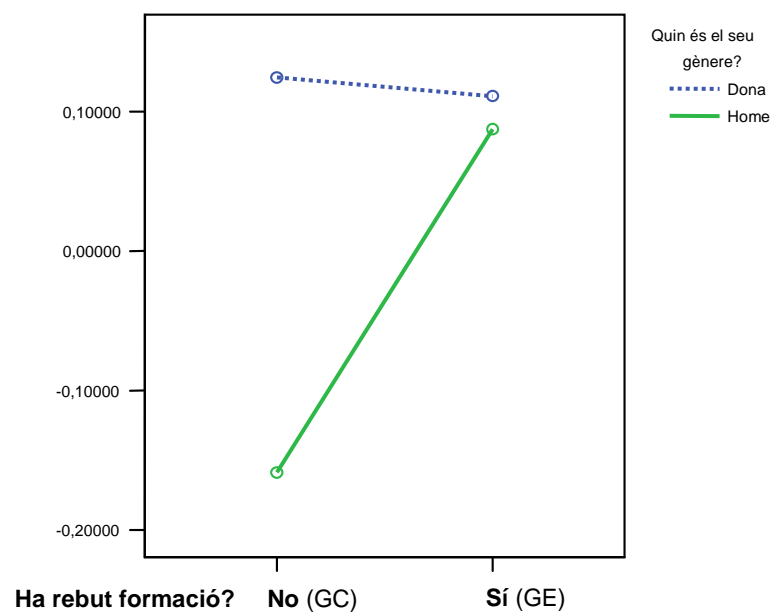


<sup>66</sup> No obstant cal assenyalar que l'efecte observat no reflexa en la seva veritable magnitud l'efecte real. La raó d'aquesta limitació s'ha de buscar en el disseny de la recerca, ja que en no haver pogut mantenir la traçabilitat dels qüestionaris identificant als individus de la mostra, no ens ha estat possible determinar quin pes de l'error ( $\epsilon$ ) correspon a la variança individual. En altres paraules, l'exquisit respecte per l'anonimat dels aspirants de ben segur que ens ha permès mantenir uns bons nivells de resposta en tots els qüestionaris (vg. Taula 1), tanmateix la impossibilitat de poder apreciar l'evolució individual de cada un dels futurs funcionaris ens ha obligat a valorar la variança atribuïda a la formació només en els seus límits inferiors. Així doncs tot i que en puritat estadística no podem afirmar un efecte de la formació superior al que al llarg d'aquesta recerca s'ha evidenciat, sí podem afirmar que aquest efecte és en realitat superior al que nosaltres hem pogut constatar.

<sup>67</sup> Els valors a partir dels quals es conformen els gràfics d'aquest apartat són valors  $Z$ , resultants de l'estandardització o tipificació de les variables originals contingudes en cada una de les escales que integren els dos factors. Aquests valors tenen mitjana 0 i variança 1.

El que podríem anomenar una sort de *dimorfisme sexual actitudinal* inicial, que ja ha quedat acreditat al llarg de tota la recerca, s'aprecia també en la següent gràfica. La formació rebuda permet reduir la distància entre els grups de gènere, acostant les actituds dels homes a les que presenten les dones.

**Gràfic 82b. Mitjanes marginals estimades de Factor 1- Actituds positives i recolzament al sistema**



La lectura negativa és que la formació no sembla haver actuat de forma efectiva en el sexe femení, ja que els resultats per a aquest grup són idèntics tant en el grup que va rebre la formació (GE) com en el que no la va rebre (GC).

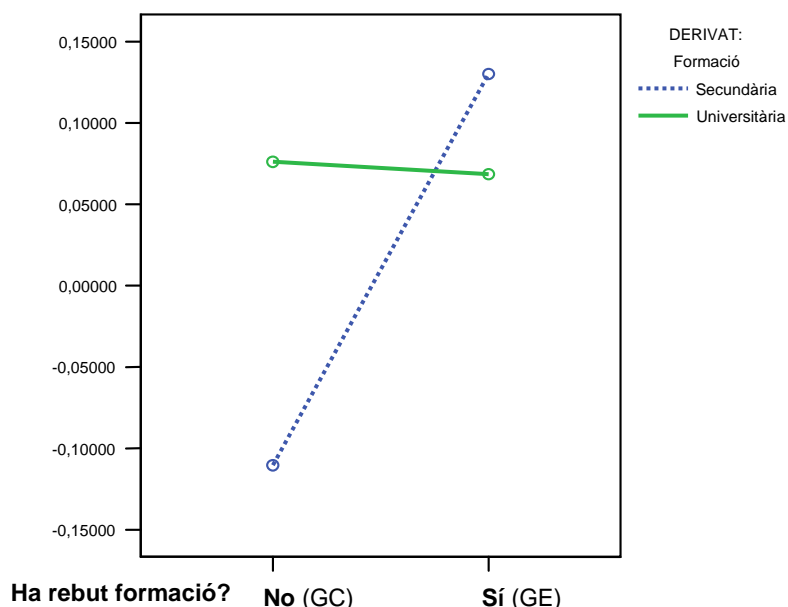
La variació atribuïble al nivell de formació reglada prèviament assolida per part dels funcionaris ens indica una evolució positiva en el cas d'aquells amb estudis secundaris. No obstant els que acreditaven formació universitària mantenen el mateix nivell d'*Actituds positives i recolzament al sistema* tan si reben la formació específica com si no la reben. El guany experimentat per part dels funcionaris amb formació en estudis secundaris els situa en nivells



lleugerament superiors als obtinguts pels universitaris que, en el cas del GC, sense formació específica, superen amb escreix als seus companys.

La conclusió final dels resultats obtinguts a partir de l'anàlisi factorial és que el curs selectiu de formació té un efecte determinant en els aspirants amb titulació en formació secundària, no obstant la seva incidència en els aspirants amb formació universitària és nul·la.

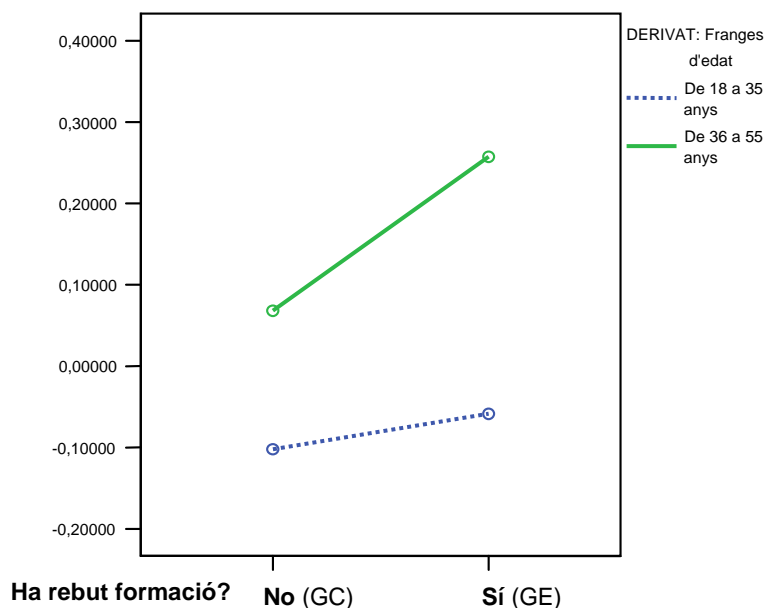
**Gràfic 82c. Mitjanes marginals estimades de Factor 1- Actituds positives i recolzament al sistema**



Com ja s'ha apuntat en els diferents resultats parcials al llarg de tota la recerca la variable edat ens aporta diferències molt ressenyables. Ja varem veure en el seu moment que a les franges d'edat més extremes (18 a 25 anys i 46 a 55 anys) les diferències eren notables. En els grups agregats que ara analitzem observem el mateix comportament, tot i que òbviament amb diferències menys marcades que en aquells casos. Així doncs podem observar que tan si es rep formació específica com si no es rep els funcionaris de major edat presenten millors resultats al Factor 1 (*Actituds positives i recolzament al sistema*) que els més joves, evidenciant en conseqüència actituds més positives i major

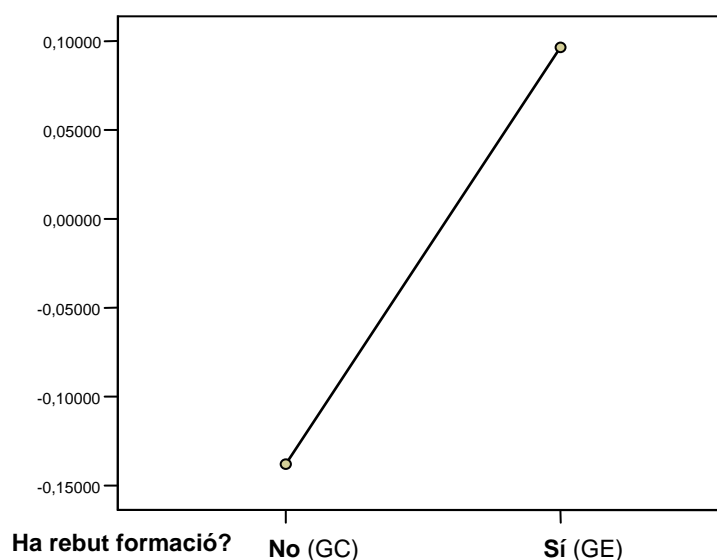
recolzament al sistema. La formació actua en sentit positiu en els dos clústers d'edat però amb major intensitat en els més grans, sent l'efecte sobre el grup d'edat comprès entre els 18 i els 35 anys gairebé residual.

**Gràfic 82d. Mitjanes marginals estimades de Factor 1- Actituds positives i recolzament al sistema**



Per la seva part els resultats per al Factor 2 – *Auto eficàcia professional i voluntat de servei* són, d'igual forma que ha succeït amb el Factor 1, molt positius pel que fa a la valoració de l'efecte de la formació, i així queda palès en el gràfic següent on es pot apreciar com els funcionaris del GE, que van rebre la formació selectiva inicial, presenten millors resultats que els seus companys del GC. Les escales VI - *Desitjabilitat social* i VIII - *Auto eficàcia en la feina penitenciària* són les que informen aquest factor i en elles hem de trobar les raons que expliquin aquests resultats.

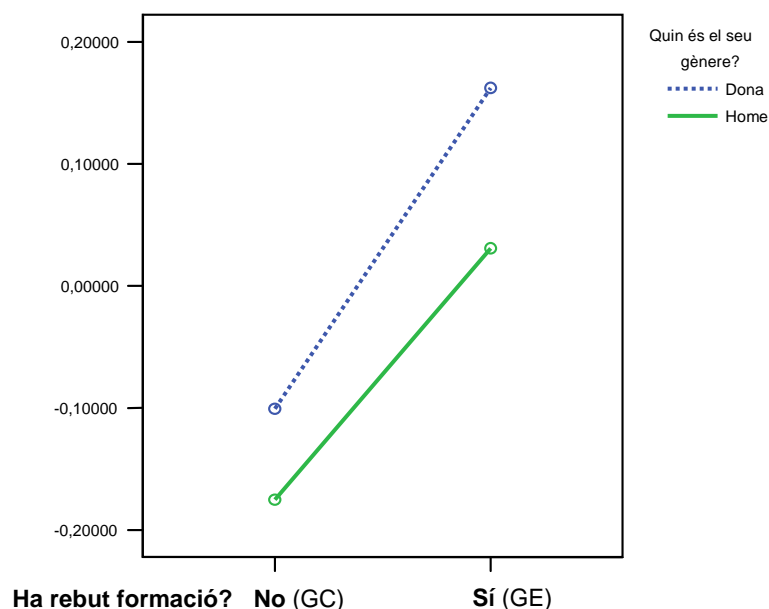
**Gràfic 83a. Mitjanes marginals estimades de Factor 2- Auto eficàcia i voluntat de servei**



Així pel que fa a la *Desitjabilitat social* ja varem acreditar en el seu moment el resultat positiu respecte de la formació rebuda, en aquest cas els funcionaris que havien superat el curs selectiu van obtenir dades satisfactòries que avalaven l'efecte de la tasca formativa sobre les actituds professionals. Recordem també ara que els resultats de l'Escaia VIII (*Auto eficàcia en la feina penitenciària*) eren igualment positius en relació a la formació, i els funcionaris que havien superat el curs selectiu es mostraven més segurs i eficaços en el desenvolupament de la seva feina que els integrants del GC.

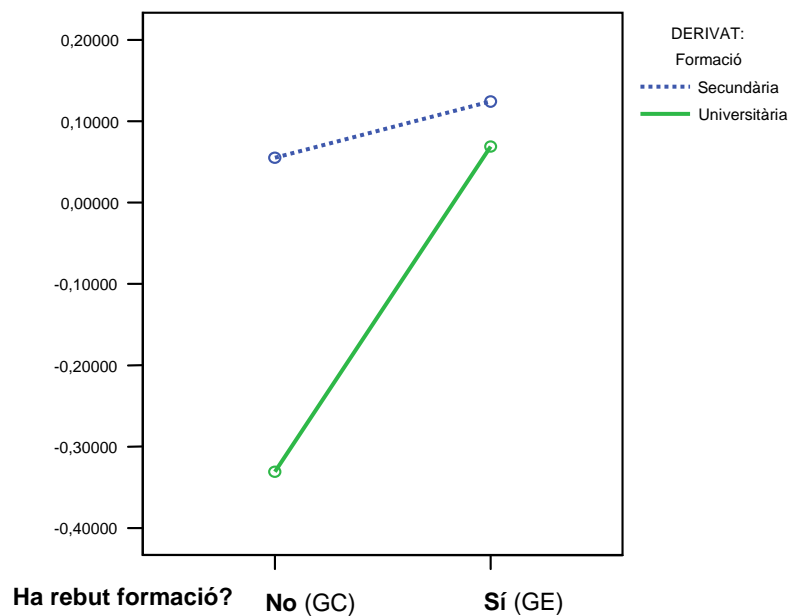
No hi ha diferències ressenyables entre sexes en aquest cas, tots dos gèneres obtenen millors resultats en aquest factor evidenciant inferior percepció de l'eficàcia professional i menor voluntat de servei els funcionaris que no van rebre formació específica abans de l'accés, amb una lleugera avantatge per a les dones, tant amb formació (GE) com sense ella (GC).

**Gràfic 83b. Mitjanes marginals estimades de Factor 2- Auto eficàcia i voluntat de servei**



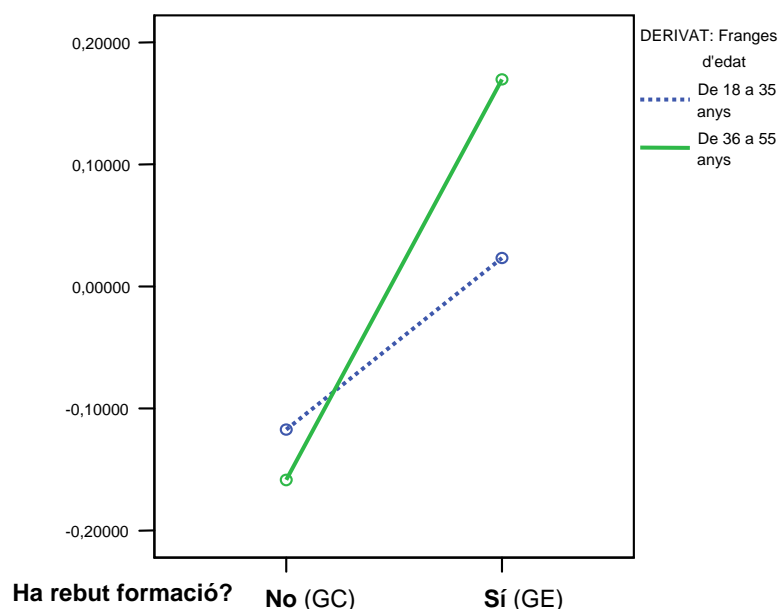
Pel que fa a la formació reglada prèvia en el Factor 2 (*Auto eficàcia professional i voluntat de servei*) els resultats difereixen dels observats en el Factor 1 (*Actituds positives i recolzament al sistema*). Si en aquell cas la formació inicial es revelava com a irrellevant per als universitaris, i el contrari en el cas dels funcionaris amb estudis secundaris, ara el comportament és totalment l'invers. Si bé en el GC els titulats en estudis secundaris obtenen millors puntuacions que els universitaris, aquesta diferència queda anul·lada en el GE ja que la formació rebuda en el curs selectiva inicial millora l'auto eficàcia professional i la voluntat de servei dels titulats universitaris ubicant-los al mateix nivell que els altres. Podem concloure que els titulats universitaris es perceben a ells mateixos amb menys eficàcia professional i mostren menys voluntat de servei si no reben la formació inicial adequada, per contra els titulats en formació secundària mostren millor predisposició inicial i aquesta s'incrementa lleugerament amb la formació.

**Gràfic 83c. Mitjanes marginals estimades de Factor 2- Auto eficàcia i voluntat de servei**



Els grups d'edat es comporten de forma similar al sexe i, una vegada més, amb avantatge per als funcionaris de major edat. La formació específica del curs selectiu inicial actua positivament en tots els grups d'edat però amb més força per al grup dels funcionaris més vells.

**Gràfic 84d. Mitjanes marginals estimades de Factor 2- Auto eficàcia i voluntat de servei**



### 6.1.1. La incidència del gènere

Pel que fa a les diferències atribuïdes al gènere dels funcionaris cal dir prèviament que l'augment de la presència de les dones en el mercat laboral, que s'ha experimentat al llarg del darrer quart del Segle XX, i la normalització de la seva aportació als diferents sectors professionals, tenen un fidel reflex en les presons catalanes. Aquesta recerca ha servit per a confirmar-ho ja que, com el lector atent recordarà, el procés de feminització del col·lectiu resulta prou evident (Gràfics 1 i 2).

En relació amb les *Actituds vers la feina del funcionari penitenciari* (Escala I) s'ha pogut constatar que les dones tenen una millor disposició que els homes, tots dos sexes han millorat la seva puntuació en aquesta escala en rebre la formació inicial.

Les *Actituds vers els interns* (Escala II), una de les variables més importants del nostre estudi i que més ha de preocupar als gestors penitenciaris i als responsables de la formació, experimenten una molt notable millora s'ha observat que hi ha una discrepància de partida entre els sexes. Si no reben formació els homes manifesten pitjors actituds que les dones, no obstant aquesta diferència s'anul·la en superar el curs de formació. L'efecte corrector de la formació és molt important en aquest cas igualant les actituds amb independència del gènere.

La realitat és una altra pel que fa a les actituds de *Recolzament a la rehabilitació* (Escala III). En aquesta escala els homes mantenen la seva postura rebint o no formació, en canvi les dones que superen el curs de formació varien ostensiblement la seva postura, superant apreciablement els resultats obtinguts pels homes i superant de forma molt considerable els resultats de les dones del grup que no va rebre formació.

La *Dissuasió* (Escala IV) ha obtingut resultats contradictoris entre gèneres, si bé els homes obtenen millors resultats sense rebre formació que rebent-la, les dones reaccionen de forma contrària, aquelles que van rebre formació van obtenir els millors resultats i milloren les seves actituds.

En l'*Orientació professional al servei a les persones* (Escala V) les dades obtingudes del GC evidencien que les dones mostren uns notables millors resultats que els homes, sempre i quant no rebin formació, ja que en superar el curs formatiu les actituds dels dos grups de gènere s'anivellen situant-se els homes a escassa distància de les dones. Un fet molt destacable si tenim en compte l'amplia distància que els separa en el GC.

En *Desitjabilitat social* (Escala VI) les dones no experimenten pràcticament cap millora, no obstant tant amb formació com prescindint d'ella els seus valors són superiors als obtinguts pels homes, que no obstant obtenen un benefici lleugerament més pronunciat que aquelles en passar pel curs selectiu de formació, és a dir, són una mica més susceptibles al canvi.

En la *Motivació laboral intrínseca* (Escala VII) no s'ha apreciat efecte del gènere en relació amb la formació rebuda, no obstant sí és ressenyable que les dones mostren una més accentuada motivació que els homes.

Finalment l'*Auto eficàcia en la feina penitenciària* (Escala VIII) ens torna a situar a les dones per davant dels homes en variació favorable obtinguda a través de la formació. Tots dos grups milloren la seva percepció d'eficàcia professional, i en conseqüència la seva seguretat en el moment d'enfrontar-se a la feina que els espera, però les dones ho fan lleugerament més que els homes.

En resum podem dir que la influència del gènere es deixa notar de manera important, si bé és cert que no de forma transcendental la major part de les vegades. D'aquesta manera hem pogut observar com a l'Escala I (*Actituds vers la feina del funcionari penitenciari*), a l'Escala III (*Recolzament a la rehabilitació*) i a l'Escala VII (*Motivació laboral intrínseca*) les dones obtenien millors resultats que els homes i reaccionaven positivament a la formació específica rebuda, també a l'Escala IV (*Dissuasió*). En canvi a les escales II (*Actituds vers els interns*) i V (*Orientació professional al servei a les persones*) els homes són més susceptibles a la formació rebuda i igualen a les dones, les quals no pateixen cap variació de les actituds mostrades sense rebre formació i per tant es mostren refractàries a la formació rebuda. No hi ha diferències atribuïbles al sexe en relació a l'auto eficàcia i a la voluntat de servei, dos aspectes que milloren notablement en els dos gèneres en rebre la formació inicial selectiva, tot i que sí és cert que millora més en el cas de les dones.

Per una altra part, i segons l'anàlisi factorial, són els homes els que, partint de nivells més baixos si no reben formació, evolucionen més i millor a causa de la formació rebuda en relació a les *Actituds positives i el recolzament al sistema* mentre que el comportament és idèntic en els dos gèneres si parlem d'*Auto eficàcia professional i voluntat de servei*.

Tot i que la major part de les investigacions realitzades fins ara no han trobat cap relació entre el gènere i les actituds cap als interns o cap al servei a les



persones<sup>68</sup> nosaltres hem pogut constatar en aquesta recerca que hi ha una inicial diferència entre homes i dones, en favor d'aquestes últimes, en relació a les actituds positives cap als interns, cap a la feina com a funcionari penitenciari i també cap al recolzament al sistema penitenciari, en especial respecte a la rehabilitació. Però la formació específica, la rebuda al llarg del curs selectiu, aconseguix llimar aquesta diferència en fer que els homes reaccionin positivament, mentre que les dones són refractàries a ella i no modifiquen la seva postura.

### **6.1.2. L'efecte de la formació reglada**

Pel que fa a la màxima formació reglada assolida pels nous funcionaris cal dir que, tal i com ha vingut sent una constant des de fa ja molts anys (Gràfic 4), el nivell formatiu dels funcionaris penitenciaris és certament molt alt a Catalunya. No obstant, com acabem de veure en els resultats de l'anàlisi factorial, aquest alt nivell de formació, amb un elevadíssim nombre de funcionaris que disposen de titulacions universitàries (Taula 8), no és necessàriament una garantia de

---

<sup>68</sup> En la recerca de Farkas (1999) el gènere va ser identificat com una variable rellevant i que es relacionava significativament amb l'orientació a la rehabilitació. Les funcionàries mostraven una més gran preferència per exercir rols de recolzament i assessorament i eren punitives en les seves actituds cap al delictes. Morgan et al. (2002) van trobar en les funcionàries una menor tendència al tracte impersonal amb els interns, com a conseqüència de l'efecte de la síndrome de burnout, aquests autors suggereixen que hi ha una major capacitat femenina per a ajustar-se als estressors professionals de la presó. Ireland i Quinn (2007) no van trobar relació entre el gènere i les actituds vers els interns tot i que sí apunten la necessitat de fomentar l'empatia en els aspirants de gènere masculí durant el període de formació.

Ireland i Quinn (2007) advoquen per fomentar les actituds positives durant el període de formació com a mitjà per a reduir les atribucions negatives i els prejudicis dels funcionaris cap als interns, especialment en el cas dels funcionaris de gènere masculí.

millor servei professional<sup>69</sup>. No obstant en actituds com les valorades a l'Escala III (*Recolzament a la rehabilitació*) disposar d'una titulació universitària actua positivament millorant les actituds dels funcionaris. Així mateix hem pogut constatar que les *Actituds vers els interns* (Escala II) queden igualades després de passar pel curs de formació inicial i que la *Desitjabilitat social* (Escala VI) dels futurs funcionaris és major si aquests disposen de titulació en educació secundària, però aquesta millora s'esvaeix quan reben formació ja que els titulats universitari augmenten la seva puntuació en aquesta escala. Un efecte semblant hem observat en la *Motivació laboral intrínseca* (Escala VII) ja que la inicial distància apreciada en favor dels titulats en educació secundària s'anul·la en rebre formació i augmentar els titulats universitaris la seva motivació, és a dir, la formació fa créixer en ells l'interès per la professió.

Per una altra part les titulacions de formació secundària diferents del batxillerat, *Cicle formatiu de grau mitjà* i *Cicle formatiu de grau superior* (CFGM i CFGS), ofereixen els resultats més negatius en nombroses escales i, tot i que a l'anàlisi factorial no es va mantenir aquesta diferenciació per raons pràctiques i estadístiques, les tendències són clares en afirmar que aquests titulats, sobretot els titulats en CFGS, ofereixen un perfil actitudinal que no pot ser favorablement considerat en aquestes conclusions.

### **6.1.3. La rellevància de l'edat**

L'edat dels funcionaris de l'àrea de vigilància i seguretat ja va ser assenyalada en el seu moment (Cuaresma i Nicolás, 200a; p. 28) com un element de

---

<sup>69</sup> De ben segur que l'atmització de les titulacions representades en la mostra (Taula 9) ha tingut el seu efecte en aquesta menor valoració actitudinal que sovint s'ha observat en favor dels titulats en secundària. Per altra part la relació entre el nivell educatiu i el recolzament a la rehabilitació no queda gens clara en la revisió de les investigacions internacionals (Farkas, 1999), tot i que els nostres resultats coincideixen en part amb els que la investigació internacional ha obtingut en el suport a la rehabilitació, així Lavoie et al. (2006: p. 152) ens informen de més alts nivells de suport a la rehabilitació entre els funcionaris amb superiors cotes de formació reglada, les dones (Stohr et al., 1996) i els funcionaris més vells (tot i que en aquest cas l'anàlisi no diferencia entre els més experimentats i els de major edat (vg. Moon i Maxwell, 2004).

preocupació al sistema penitenciari català per l'excessiva concentració del funcionariat en una reduïda forquilla o clúster. Apuntaven en aquell moment que un procés de reclutament sostingut en el temps, i en nombre suficient per a subvenir a les necessitats d'ampliació del sistema i a la taxa de reposició que en breu hauria de ser necessari encetar, podria ajudar a reduir l'impacte negatiu que aquest fenomen pot tenir per a la correcta gestió dels recursos humans a les presons catalanes. No obstant l'edat mitjana del grup de nous funcionaris que ara hem analitzat continua sent relativament alta (33 anys) i a més a més els resultats de les diverses anàlisis aquí realitzades han vingut a evidenciar de forma consistent millors actituds per part dels nous funcionaris de major edat i, per tant, una millor acomodació d'aquests als objectius i finalitats de l'administració penitenciària.

A partir de les dades extretes en la nostra recerca podem afirmar que els funcionaris de major edat manifesten millors actituds cap a la seva feina i finalitzen el període formatiu amb més seguretat i més percepció d'autoeficàcia. Quan es produeixen discrepàncies actitudinals atribuïbles a l'edat la formació redueix la distància entre els grups ja que fa millorar les actituds manifestades pels més joves, no obstant en aquest grup les actituds vers els interns i les relatives a la dissuasió no milloren amb la formació.

Els nostres resultats venen a confirmar el que afirma la investigació prèvia sobre aquesta matèria (Farkas, 1999): els funcionaris de més edat tenen major tendència a recolzar la rehabilitació i tenen millor opinió i actituds vers els interns, mentre que els funcionaris més joves tendeixen cap a actituds més relacionades amb la vigilància i la coerció. En consonància amb els nostres resultats Farkas (1999) va confirmar que els funcionaris que accedeixen a aquesta feina a més grans edats tenen tendència a recolzar en major mesura la rehabilitació que aquells que van accedir a edats més joves. De forma paral·lela Morgan et al. (2002) van constatar una més pronunciada realització laboral per part dels funcionaris de més edat amb més formació.

#### 6.1.4. L'efecte de la formació en l'inici de l'exercici professional

Per finalitzar aquestes conclusions recordarem que la formació proporciona sentit de pertinença al grup, identificació amb els seus objectius, lleialtat i orgull professional, aquests sentiments, resumits en la literatura internacional amb el terme *organizational commitment*, han estat identificats com a peça clau per a evitar l'estrès i la insatisfacció laboral en els funcionaris penitenciaris (Lambert, 2004; Farkas, 1999). La satisfacció respecte a la qualitat i aplicabilitat de la formació rebuda pot servir-nos com a element de valoració de la identificació amb l'organització i els seus objectius, si així és el curs de formació inicial selectiva tindrà un altre avantatge afegit als fins ara comentats, permetent als aspirants socialitzar-se en un entorn laboral al qual no és gens fàcil d'accedir i en el qual els funcionaris principiants acostumen a experimentar problemes d'integració i identificació (Crawley, 2004). L'avantatge final, associat a aquest millor procés d'integració, és que els "treballadors satisfets amb el seu treball tenen més probabilitats de veure l'organització d'una forma positiva i tenen més probabilitats de vincular-se amb l'organització" (Lambert, 2004: p. 214).

El recull de les característiques que els funcionaris afirmen com a més importants per al seu exercici professional (cf. Taula 13) ens indica que els continguts docents del curs selectiu actuen de forma determinant en la seva darrera valoració. D'aquesta manera treball en equip, sentit de la responsabilitat i integritat personal són tres característiques que tots els funcionaris, hagin rebut o no formació específica, valoren molt, però amb una clara desavantatge dels funcionaris sense formació que en la major part dels supòsits obtenen pitjors resultats que els dels funcionaris formats. Així per exemple els funcionaris que no van rebre formació específica (GC) perden sentit de la responsabilitat; aquest grup perd també, més que no pas el GE, la seva disposició per a ajudar als altres. Però el que més crida l'atenció en aquesta comparativa és que aquests últims evolucionen cap a postures molt més disciplinàries que els integrants del GE, fet que ja hem identificat com a mostra de les seves carències en habilitats i destreses específiques per a l'exercici de la tasca professional penitenciària. Així mateix, i potser més important, el GC perd tota estima per l'empatia com a característica destacable,

mentre que els funcionaris que havien superat el curs selectiu inicial incrementen la valoració d'aquesta característica immediatament després de passar pel curs i mantenen un nivell similar passats els 6 primers mesos de treball. Aquesta evolució ens porta a afirmar que la formació atorga algun tipus de protecció envers els aspectes més negatius del clima laboral penitenciari que puguin fer canviar les inicials actituds favorables dels aspirants. Per una altra part la formació ha estat identificada també com a element protector davant del risc de patir la síndrome de burnout (Lavoie et al., 2006; p. 164), i molt possiblement tots dos aspectes es relacionin de forma directa. Malauradament aquest no era un objectiu de la nostra investigació i no ens ha estat possible constatar-ho aquí.

En un altre sentit convé recordar que la comparativa amb altres col·lectius ha resultat ser sempre favorable per als funcionaris catalans, així es pot constatar en les taules que hem utilitzat per comparar les dades del nostre estudi amb les obtingudes en estudis similars realitzats amb altres grups equivalents de treballadors penitenciaris (cf. taules 18 i 21).

Per a alguns autors les característiques organitzatives i el clima laboral tenen una importància més gran que no pas les característiques personals dels funcionaris sobre els aspectes actitudinals del seu exercici laboral<sup>70</sup>. No obstant la formació, tot i ser només un element més dintre de l'organització, ajuda a configurar una estructura de treball, atorga seguretat al treballador, contribueix a generar un sentiment de cohesió i pertinença al grup i millora la seva vinculació amb els objectius de l'organització.

---

<sup>70</sup> De la relació entre les variables organitzatives i les individuals en les actituds i en la conducta dels funcionaris penitenciaris s'ha ocupat Farkas (1999), qui resumeix aquesta polèmica dient-nos: "Els investigadors han examinat les variables individuals i/o organitzacionals com a possibles fonts de les actituds dels oficials penitenciaris cap als interns (...). Dos explicacions principals de les actituds dels treballadors subjauen en la major part dels estudis. El model d'importació-experiències diferencials (...) afirma que els individus porten a la feina orientacions i característiques diferents, incloent-hi edat, gènere, raça i nivell educatiu. Aquests factors influeixen i conformen les experiències i interaccions dels treballadors. Altres investigadors creuen que els factors organitzacionals són més importants per a l'aproximació individual al treball" (pp. 496-497). Aquesta recerca va trobar millors resultats a partir de les variables organitzacionals. La nostra recerca, en ocupar-se del període de formació inicial, només s'ocupa de les característiques individuals en relació amb la variable formació, que evidentment pot ser considerada des d'una perspectiva organitzacional.

Així doncs la formació atorga “resistència” als aspirants i limita l’efecte negatiu de l’ambient carcerari en les valoracions actitudinals dels funcionaris. Gràcies a això s’explica que els resultats globals del GE hagin estat millors que els del GC, tot i partir aquest en ocasions de posicionaments inicials més favorables, fins i tot idealistes en alguns casos.

Resulta bastant evident que la formació proporciona seguretat en l’exercici laboral. Millors nivells de seguretat redunden, com hem vist amb profusió al llarg de la recerca, en menors nivells d’estrès i de burnout, i en millor adaptació i rendiment per la via de la satisfacció laboral i el compromís amb la institució.

## **6.2. Recomanacions i propostes**

Del present estudi es poden extreure nombroses propostes de diversos tipus, amb la voluntat que aquest servei públic de prestació social i de seguretat pugui assolir la fita de comptar amb el capital humà més capacitat i preparat possible per afrontar amb èxit els difícils reptes als quals s’ha d’enfrontar en la seva pràctica professional diària, nosaltres ens centrarem en la perspectiva aplicada i més pràctica, la relativa a l’organització i gestió del sistema de reclutament i formació dels futurs funcionaris de presons. Així doncs les nostres propostes són les següents:

1. Tot i que l’efectivitat del curs de formació inicial ha quedat fora de qualsevol dubte, en fer augmentar clarament les puntuacions relatives a les diverses escales actitudinals analitzades, els continguts docents haurien de tenir present les dades relatives als factors gènere, formació reglada i edat, ja que com s’ha pogut constatar l’efecte de la formació difereix, de vegades de forma notable, segons les característiques dels alumnes.
2. També en relació amb l’estructura i continguts del curs selectiu de formació inicial, a partir de les bones valoracions que sobre la seva estructura, continguts i els docents van fer els alumnes (GE), ens ha de

portar a pensar que en termes generals el seu disseny i execució són més que satisfactoris, més encara si tenim en compte que la bona valoració es veure fins i tot incrementada després d'haver pogut posar a prova els coneixements i habilitats adquirits durant 6 mesos de treball (p. 40). No obstant els pobres resultats assolits en les escales I (*Actituds vers la feina del funcionari penitenciari*) i IV (*Dissuasió*) ens obliguen a recomanar aprofundir en aquests aspectes puntuals per a millorar l'impacte positiu en les actituds dels aspirants. Contrasta aquesta altíssima valoració del curs amb la baixa valoració que sobre l'administració penitenciària varem observar entre els funcionaris penitenciaris en la nostra anterior recerca (Cuaresma i Nicolás, 2006a; p. 41 i ss.), tot i que en la població de nou ingrés que ara hem estudiat la satisfacció de l'experiència laboral és certament la nota predominant (cf. Taula 17).

3. La durada del curs resulta totalment insuficient, si ens atenem a la comparativa amb altres cossos funcionaris d'igual o similar categoria i que tenen atribuïdes funcions de servei i seguretat igualment complexes. Així per exemple el cos de bombers reserva per a la formació dels aspirants a l'accés a l'escala bàsica un curs selectiu de formació teòrica-pràctica de 580 hores de durada seguit d'un període de prova de 320 hores de durada de servei efectiu i igualment selectiu<sup>71</sup>. En el cas del cos de Mossos d'Esquadra la formació és certament extensa, es tracta d'un curs integrat per 1200 hores de formació teòrica-pràctica i 1680 hores de pràctiques en els centres de treball<sup>72</sup>. D'una altra part els cursos de formació inicial impartits arreu d'Europa als funcionaris penitenciaris són considerablement més extensos tant en durada com en matèries tractades (Cuaresma i Nicolás, 2006).

---

<sup>71</sup> Resolució IRP/1233/2008, de 17 d'abril, de convocatòria de procés selectiu per a l'accés a la categoria de bomber/a de l'escala bàsica del cos de bombers de la Generalitat (núm. de registre de la convocatòria 72/08), (DOGC núm. 5119 de 25 d'abril).

<sup>72</sup> Resolució IRP/3274/2007, de 31 d'octubre, de convocatòria de proves selectives per a l'ingrés a la categoria de mosso/a del cos de mossos d'esquadra de la Generalitat (núm. de registre de la convocatòria 46/08), (DOGC núm. 5001 de 5 de novembre).

Sense fer cap més consideració, només atenent a la complexitat de les funcions atribuïdes a aquest col·lectiu (Farkas, 1999; Crawley, 2004) i prenent com a referència el disseny de competències que se li ha atribuït<sup>73</sup> queda sobradament justificada una major durada del curs selectiu. Però també l'ampli ventall de matèries que s'imparteixen al curs, recollides a la Taula 1, i l'atapeït horari resultant justificaria per sí sola l'ampliació del mencionat curs per tal de donar veritable cabuda als continguts previstos ja que la durada actual els restringeix enormement.

Precisament en relació a les matèries docents trobem una altra raó per a l'ampliació i reforma del curs selectiu. El fet que en una de les escales ha resultat obtenir millor valoració els funcionaris que no havien rebut cap formació específica que aquells que sí l'havien rebut, es tracta de l'escala VII (*Motivació laboral intrínseca*). No ens ha estat possible trobar continguts específics en el programa del curs selectiu de formació inicial que s'adaptin a aquesta escala i per tant considerem necessari recomanar una revisió dels continguts de l'esmentat curs per tal que la motivació dels nous funcionaris sigui sostinguda.

4. Per una altra part l'escàs caràcter selectiu del curs, recordem que el 95,4% dels aspirants el van superar satisfactòriament, ens porta a suggerir que els criteris de superació siguin endurits allà on això es valori com a possible per tal d'obtenir uns resultats d'excel·lència entre els aspirants que el superin. No podem oblidar que tot i haver assolit el GE mitjanes summament altes en totes les escales de valoració (vg. Taula 21), els rangs de resposta situen a alguns aspirants en nivells actitudinals certament baixos. Així per exemple en el cas de l'Escala II (*Actituds vers els interns*), la mitjana de resposta per al GE als 6 mesos d'exercici laboral es situa en 36,56 amb un màxim de 45 (la puntuació màxima assolible era 46) i un mínim de 10. Certament les puntuacions mínimes han estat assolides per un grup molt residual ja que el 75% dels subjectes es situen per sobre dels 34 punts i només un 5% es situen per

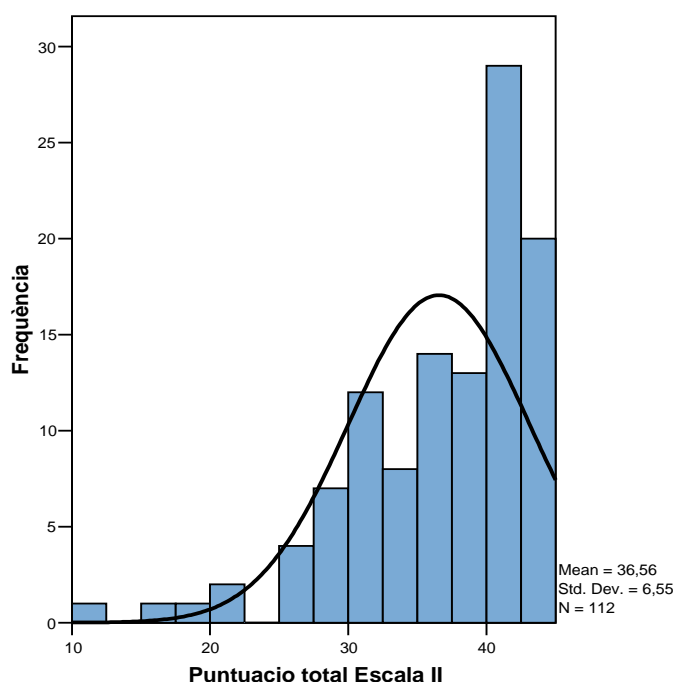
---

<sup>73</sup> Vg. el decàleg de competències professionals relacionat a les pàgines 58 i 59 d'aquesta recerca.



sota de la puntuació que representa la meitat de l'escala (23 punts), però convé tenir-ho present per tal d'evitar triomfalismes en la valoració del curs. La gràfica següent ens mostra l'histograma resultant de l'Escala II per al GE en el darrer qüestionari, en ell podem observar el clar predomini dels subjectes amb altes puntuacions.

**Gràfic.84. Histograma resultant de l'escala II**



5. Així mateix el curs selectiu de formació inicial permet als alumnes, poc a poc, adquirir per diferents canals una cultura, unes actituds, uns comportaments i uns valors específics, convertint-se paulatinament en membres d'un grup professional precís. Això implica que, tal i com hem vist al llarg de la recerca, les seves actituds i les seves maneres de veure els diferents aspectes relacionats amb l'exercici professional penitenciari, fins a aquell moment més o menys heterogènies, es van unificant progressivament. En favor d'aquest procés de socialització juguen, amb tota seguretat, altres factors, per exemple l'alt grau de coneixement previ del sistema penitenciari, constatable en les respostes sobre la font d'informació per a l'accés a aquesta feina (Taula 10), amb gairebé el 50% d'informants entre amics i familiars membres del sistema

penitenciari. Aquesta característica del curs selectiu hauria de ser promoguda i incrementada.

6. Recordem, en relació a l'alta endogàmia en el procés de reclutament que es desprèn de les dades precedents, que els percentatges d'informació sobre la convocatòria d'oposició atribuïts a la publicitat en premsa, ràdio i TV són certament baixos (7,6%) i que per tal de poder disposar del nombre suficient d'aspirants que garanteixi un adequat procés selectiu, i un major nivell d'excel·lència, seria necessari continuar apostant tant per la publicitat dels processos de reclutament com, encara més important, per la dignificació de la imatge d'un col·lectiu que es percep majoritàriament considerat de forma molt negativa (Variable 1.1., p. 59).

En futures investigacions considerem útil un estudi més precís de la incidència de l'estrès professional i la síndrome de burnout entre els funcionaris, així com també del clima laboral que aquests experimenten en relació amb la satisfacció laboral<sup>74</sup>, analitzant la forma en que aquestes variables puguin afectar a les actituds professionals del personal de seguretat penitenciària en relació amb la formació inicialment rebuda.

---

<sup>74</sup> Aquest important tema de la satisfacció laboral no ha estat desenvolupat en aquesta recerca tot i que sí va ser objecte d'atenció en un treball anterior: "Pel que fa a l'àmbit de la satisfacció, el grau d'implicació i motivació dels funcionaris podem dir que es tracta d'un col·lectiu manifestament insatisfet amb els recursos i eines amb que compten per a dur a terme la seva feina. Aquesta insatisfacció arriba al 80% en termes generals. Això és consistent amb les dades que tenim sobre el grau de frustració a altres col·lectius de funcionaris penitenciaris, sembla tractar-se aquest d'un tret característic de la professió" (Cuaresma i Nicolás, 2006a; p. 53).

## 7. Annex

### Anàlisi factorial emprada en aquest estudi

En procedir a l'estudi de correlacions entre les diferents escales es va observar que existien correlacions suficientment altes com per a procedir a realitzar una anàlisi factorial entre elles.

Aquest tipus d'anàlisi ens permet contrastar els resultats assolits per cada una de les vuit escales i tenir una visió de conjunt de les variacions que es produeixen entre GC i GE, una vegada han passat els 6 primers mesos de treball a la presó.

### Gràfic 85: Correlacions bivariades entre les diferents escales

	Escala I	Escala II	Escala III	Escala IV	Escala V	Escala VI	Escala VII	Escala VIII
I. Actituds vers la feina del funcionari penitenciari	1							
II. Actituds vers els interns	,615**	1						
III. Recolzament a la rehabilitació	,347**	,709**	1					
IV. Dissuasió	,408**	,451**	,331**	1				
V. Orientació professional al servei a les persones	,361**	,531**	,316**	,306**	1			
VI. Desitjabilitat social	,256**	,308**	,187*	,177*	,285**	1		
VII. Motivació laboral intrínseca	,071	,273**	,062	,034	,262**	,142	1	
VIII. Auto eficàcia en la feina penitenciària	,241**	,239**	,169*	,191*	,315**	,430**	,302**	1

\*\* La correlació és significativa al nivell 0,01 (bilateral)

\* La correlació és significat al nivell 0,05 (bilateral)

En realitzar el procediment estadístic es van obtenir dues matrius de patró mitjançant anàlisi de components principals amb rotació obliqua Oblimin a partir de 7 de les variables originals. La mesura d'adequació mostral de Kaiser-Meyer-Olkin va ser de .753 i el test d'esfericitat de Bartlett va informar d'un Chi-quadrat aproximat de 283.847 (21 gl;  $p < .001$ ). La solució de dos factors va explicar el 61% del total de la variança (FI: 44,2%; FII: 16,9%).

### Taula 23: KMO i proba de Bartlett

Mesura d'adequació mostral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)		,753
Proba d'esfericitat de Bartlett	Chi-cuadrado aproximat	283,847
	gl	21
	Sig.	,000

Com a resultat d'aquesta anàlisi es van obtenir dos factors corresponents a sendes dimensions presents en l'estructura de les escales: F1 – *Actituds positives i recolzament al sistema* i F2 – *Auto eficàcia professional i voluntat de servei*. De l'anàlisi va ser exclosa l'escala VII - *Motivació laboral intrínseca*, ja que els seus coeficients de correlació en l'anàlisi factorial van ser insuficients i escassament significatius.

A continuació, d'igual manera que s'havia fet amb cada una de les escales, es va procedir a aplicar el procediment de Model Lineal General Multivariant, per tal de constatar l'efecte, en cada un dels dos factors resultants, de les variables independents: *gènere*, *edat*, *màxima formació reglada* i, molt especialment, la variable relativa a la *formació rebuda en el curs selectiu inicial* que va ser analitzada en interacció amb la resta. Els resultats d'aquest procediment estadístic són els que s'han presentat prèviament.

## 8. Índex de gràfics, quadres i taules

### 8.1. Gràfics

Gràfic 1. GC, distribució per sexes.....	26
Gràfic 2. GE, distribució per sexes.....	26
Gràfic 3. Distribució percentual per grups d'edat.....	28
Gràfic 4. Evolució de la formació universitària dels funcionaris en %.....	34
Gràfic 5. Valoració del curs en %.....	43
Gràfic 6. Destinació i estabilitat laboral, en %.....	50
Gràfic 7. Q3 de la variable 1.1.....	60
Gràfic 8. Valoració de la mala imatge social del funcionariat penitenciari en relació a l'edat dels aspirants, en %.....	62
Gràfic 9. Q3 de la variable 1.2.....	63
Gràfic 10. Q3 de la variable 1.3.....	65
Gràfic 11. Variable 1.3. en relació amb l'edat dels aspirants, en %.....	66
Gràfic 12. Q3 de la variable 1.4.....	67
Gràfic 13. Motivació per al treball penitenciari en relació al gènere dels aspirants, en %.....	68
Gràfic 14. Q3 de la variable 1.5.....	69
Gràfic 15. Variable 1.5. en relació amb el nivell d'estudis dels aspirants, en %.....	70
Gràfic 16. Q3 de la variable 1.6.....	71
Gràfic 17. Q3 de la variable 1.7.....	72
Gràfic 18. Q3 de la variable 1.8.....	73
Gràfic 19. Q3 de la variable 1.9.....	74
Gràfic 20. Q3 de la variable 1.10.....	75
Gràfic 21. Q3 de la variable 1.11.....	77
Gràfic 22a. Mitjanes marginals estimades en l'Escala I .....	79
Gràfic 22b. Mitjanes marginals estimades en l'Escala I .....	80
Gràfic 22c. Mitjanes marginals estimades en l'Escala I .....	81
Gràfic 22d. Mitjanes marginals estimades en l'Escala I .....	82

Gràfic 23. Q3 de la variable 2.1.....	85
Gràfic 24. Q3 de la variable 2.2.....	87
Gràfic 25. Q3 de la variable 2.3.....	90
Gràfic 26. Q3 de la variable 2.4.....	92
Gràfic 27. Q3 de la variable 2.5.....	94
Gràfic 28. Q3 de la variable 2.6.....	95
Gràfic 29. Q3 de la variable 2.7.....	96
Gràfic 30. Q3 de la variable 2.8.....	97
Gràfic 31. Q3 de la variable 2.9.....	99
Gràfic 32. Q3 de la variable 2.10.....	100
Gràfic 33. Valoració de la Variable 2.10. en relació amb la titulació dels aspirants.....	102
Gràfic 34. Q3 de la variable 2.11.....	102
Gràfic 35. Q3 de la variable 2.12.....	104
Gràfic 36. Valoració de la Variable 2.12. en relació amb la formació dels aspirants.....	105
Gràfic 37. Q3 de la variable 2.13.....	105
Gràfic 38. Q3 de la variable 2.14.....	107
Gràfic 39. Q3 de la variable 2.15.....	108
Gràfic 40. Q3 de la variable 2.16.....	110
Gràfic 41. Q3 de la variable 2.17.....	112
Gràfic 42. Valoració de la Variable 2.17. en relació amb l'edat, en %.....	113
Gràfic 43. Q3 de la variable 2.18.....	114
Gràfic 44. Q3 de la variable 2.19.....	115
Gràfic 45. Actituds respecte a la variable 2.19. en relació amb el gènere, en %.....	117
Gràfic 46. Q3 de la variable 2.20.....	117
Gràfic 47. Q3 de la variable 2.21.....	119
Gràfic 48. Prevalença dels trastorns mentals en població general per sexes en els últims 12 mesos.....	120
Gràfic 49. Q3 de la variable 2.22.....	123
Gràfic 50. Evolució de la població penitenciària estrangera a Catalunya.....	124
Gràfic 51. Q3 de la variable 2.23.....	126
Gràfic 52a. Mitjanes marginals estimades de l'Escala II.....	131

Gràfic 52b. Mitjanes marginals estimades de l'Escala II.....	132
Gràfic 52c. Mitjanes marginals estimades de l'Escala II.....	133
Gràfic 52d. Mitjanes marginals estimades de l'Escala II.....	134
Gràfic 53. Q3 de la variable 3.1.....	136
Gràfic 54. Q3 de la variable 3.2.....	137
Gràfic 55. Q3 de la variable 3.3.....	138
Gràfic 56. Q3 de la variable 3.5.....	141
Gràfic 57. Q3 de la variable 3.6.....	143
Gràfic 58. Raons de fracàs dels programes de rehabilitació en relació a l'edat dels aspirants del GE en finalitzar la formació.....	144
Gràfic 59. Q3 de la variable 3.7.....	145
Gràfic 60. Enduriment de les lleis en relació a l'edat dels aspirants en GC i GE al qüestionari Q3.....	146
Gràfic 61. Enduriment de les lleis com a mesura per a reduir la delinqüència en relació al gènere dels aspirants..... en Q3 (GC i GE)	146
Gràfic 62. Q3 de la variable 3.8.....	147
Gràfic 63. Valoració sobre la presó com a solució a la delinqüència en relació a l'edat dels subjectes.....	148
Gràfic 64. Valoració sobre la presó com a solució a la delinqüència en relació als estudis reglats dels subjectes.....	149
Gràfic 65. Q3 de la variable 3.9.....	150
Gràfic 66. Valoració respecte de la concessió de la llibertat condicional a interns amb bona conducta en relació a l'edat dels subjectes.....	150
Gràfic 67a. Mitjanes marginals de l'Escala III.....	152
Gràfic 67b. Mitjanes marginals de l'Escala III.....	153
Gràfic 67c. Mitjanes marginals de l'Escala III.....	154
Gràfic 67d. Mitjanes marginals de l'Escala III.....	155
Gràfic 68. Percentatge de persones que opten per pena de presó o per pena de treball en benefici de la comunitat (TBC) en el supòsit d'un cas de robatori d'un televisor. Any 2000.....	157
Gràfic 69. Q3 de la variable 4.1.....	159
Gràfic 70. Q3 de la variable 4.2.....	160
Gràfic 71. Q3 de la variable 4.3.....	163

Gràfic 72. Consideració de la presó com a “escola del crim” en funció del nivell formatiu.....	165
Gràfic 73. Q3 de la variable 4.4.....	166
Gràfic 74. Recolzament a la prevenció general positiva en funció de l'edat dels aspirants.....	168
Gràfic 75. Recolzament a la prevenció general positiva en funció del nivell d'estudis dels aspirants.....	169
Gràfic 76a. Mitjanes marginals estimades de l'Escala IV.....	170
Gràfic 76b. Mitjanes marginals estimades de l'Escala IV.....	170
Gràfic 76c. Mitjanes marginals estimades de l'Escala IV.....	171
Gràfic 76d. Mitjanes marginals estimades de l'Escala IV.....	172
Gràfic 77a. Mitjanes marginals estimades de l'Escala V.....	178
Gràfic 77b Mitjanes marginals estimades de l'Escala V.....	179
Gràfic 77c. Mitjanes marginals estimades de l'Escala V.....	180
Gràfic 77d. Mitjanes marginals estimades de l'Escala V.....	181
Gràfic 78a. Mitjanes marginals estimades de l'Escala VI.....	187
Gràfic 78b. Mitjanes marginals estimades de l'Escala VI.....	188
Gràfic 78c. Mitjanes marginals estimades de l'Escala VI.....	189
Gràfic 78d. Mitjanes marginals estimades de l'Escala VI.....	189
Gràfic 79a. Mitjanes marginals estimades de l'Escala VII.....	192
Gràfic 79b. Mitjanes marginals estimades de l'Escala VII.....	193
Gràfic 79c. Mitjanes marginals estimades de l'Escala VII.....	194
Gràfic 79d. Mitjanes marginals estimades de l'Escala VII.....	194
Gràfic 80a. Mitjanes marginals estimades de l'Escala VIII.....	201
Gràfic 80b. Mitjanes marginals estimades de l'Escala VIII.....	202
Gràfic 80c. Mitjanes marginals estimades de l'Escala VIII.....	202
Gràfic 80d. Mitjanes marginals estimades de l'Escala VIII.....	203
Gràfic 81 Individus de cada grup amb millors puntuacions per a cada una de les escales analitzades, en %.....	205
Gràfic 82a. Mitjanes marginals estimades de Factor I-Activitats positives i recolzament al sistema.....	206
Gràfic 82b. Mitjanes marginals estimades de Factor I-Activitats positives i recolzament al sistema.....	207



Gràfic 82c. Mitjanes marginals estimades de Factor I-Activitats positives i recolzament al sistema.....	208
Gràfic 82d. Mitjanes marginals estimades de Factor I-Activitats positives i recolzament al sistema.....	209
Gràfic 83a. Mitjanes marginals estimades de Factor II-Autoeficàcia i voluntat de serveis.....	210
Gràfic 83b. Mitjanes marginals estimades de Factor II-Autoeficàcia i voluntat de serveis.....	211
Gràfic 83c. Mitjanes marginals estimades de Factor II-Autoeficàcia i voluntat de serveis.....	212
Gràfic 83d. Mitjanes marginals estimades de Factor II-Autoeficàcia i voluntat de serveis.....	213
Gràfic 84. Histograma resultant de l'Escala II.....	224
Gràfic 85. Correlacions bivariades entre les diferents escales.....	226

## 8.2. Quadres

Quadre 1. Fitxa tècnica .....	14
Quadre 2. Dades bàsiques i perfil socio-demogràfic dels aspirants .....	19

## 8.3. Taules

Taula 1. Taxa de resposta al qüestionari Q3 .....	17
Taula 2. Continguts de la part teòrica del curs selectiu i càrrega horària .....	25
Taula 3. Evolució percentual de grups d'edat.....	28
Taula 4. Estadístics descriptius de l'edat dels aspirants.....	29
Taula 5. Lloc de naixement en %.....	30
Taula 6. Lloc de residència en %.....	32
Taula 7. Idioma habitual en relacions personals.....	32
Taula 8. Màxima formació reglada assolida en %.....	33
Taula 9. Titulacions universitàries en %.....	35

Taula 10. Situació laboral abans de l'accés en %.....	38
Taula 11. Informació sobre la convocatòria d'oposicions.....	39
Taula 12. Resum dels trets bàsics de cada grup.....	40
Taula 13. Característiques autoinformades per a l'exercici professional com a funcionari penitenciari, en %.....	44
Taula 14. Motivacions per a accedir al cos funcional.....	45
Taula 15. Oportunitats per a una promoció ràpida.....	48
Taula 16. Treball interessant i representa un desafiament personal.....	49
Taula 17. Valoració de l'experiència laboral als 6 mesos.....	51
Taula 18. Comparació de l'Escala II amb una mostra de funcionaris canadencs.....	130
Taula 19. Variable 3.1. en relació al sexe .....	136
Taula 20. Valoració de l'efectivitat de la rehabilitació en GE (als 6 mesos) per nivell de formació.....	140
Taula 21. Comparació de l'Escala IV - Dissuasió, amb l'estudi de Cullen et al. (1988).....	173
Taula 22. Mitjanes de l'Escala VI per a cada qüestionari i grup i percentatge de subjectes que superen la mitjana del grup ( $\% > \bar{X}$ ).....	183
Taula 23. KMO i proba de Bartlett.....	226

## 9. Bibliografia

- Andrews, D. i Bonta, J. (2006). *The Psychology of Criminal Conduct* (4a ed.). Cincinnati (EE.UU.): Anderson Publishing Co.
- Aragónés, J.I. i Américo, M. (2002). Psicología ambiental. Aspectos conceptuales y metodológicos. En J.I. Aragónés i Américo, M. (Coord.). *Psicología ambiental* (pp.23-42). Madrid: Ediciones Pirámide.
- Bensimon, P. (2004). *Correctional Officer Recruits and the Prison Environment: A Research Framework*. Ottawa (Canadà): Correctional Service of Canada.
- Bensimon, P. (2005a). *Correctional Officer Recruits During the College Training Period: An Examination*. Ottawa (Canadà): Correctional Service of Canada.
- Bensimon, P. (2005b). *Correctional Officers and Their First Year: An Empirical Investigation*. Ottawa (Canadà): Correctional Service of Canada.
- CIS, barómetro 2007 (abril) [en línia] <<http://www.cis.es>> [consulta: 29 octubre 2007]
- Crawley, E. *Doing Prison Work: The public and private lives of prison officers*. Londres: Willan Publishing, 2004.
- Cuaresma, D. i Nicolás, L. (2006a). *La formació del funcionari penitenciari: Estudi de les necessitats formatives dels funcionaris de vigilància i seguretat del sistema penitenciari català*. Barcelona: Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada.
- Cuaresma, D. i Nicolás, L. (2006b). "Formación criminológica del funcionario de prisiones: un estudio comparado a nivel europeo". Comunicació presentada al III Congreso español de Criminología. Madrid: UNED, 5 al 7 d'abril.
- Cullen, F.T., Cullen, J.B. i Wozniak, J.F. (1988). Is Rehabilitation Dead? The Myth of The Punitive Public. *Journal of Criminal Justice*, Vol. 16, pp. 303-317.
- Cuquerella, A. et al. (2002). *Validació i quantificació del trastorn psicopàtic de la personalitat dins l'àmbit de la medicina forense a Catalunya*. Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada, Barcelona.

- De Diego, N. et al. (1997). "El stress asistencial (Burnout) en los funcionarios de prisiones" en *Boletín criminológico*, núm. 26. [en línia] <<http://www.uma.es/estudios/propias/criminologia/boletin.html>> [consulta: 18 de novembre de 2007].
- Departament d'Interior. *Enquesta de seguretat pública de Catalunya. Edició 2002*. [en línia] <<http://www.gencat.net/interior/>> [consulta: 10 de novembre de 2007].
- Departament de Justícia (2008). *Informació estadística bàsica 2000-2007: Gener 2008*. Barcelona: Secretaria de Serveis Penitenciaris, Rehabilitació i Justícia Juvenil.
- Díez-Ripollés, J.L. (2006). Algunos rasgos de la delincuencia en España a comienzos del Siglo XXI. [en línia] <<http://www.criminologia.net/reic.html>> [consulta: 18 de juliol de 2007].
- Durán, A. (2007). "Estrés laboral y burnout en funcionarios de prisiones" en Cerezo, A.I. i Benítez, M.J. (Coord.). *La prisión en España: una perspectiva criminológica*. Granada: Comares.
- Ecole Nationale d'Administration Pénitentiaire (2006). Travailler en prison: Les représentations de 2000 élèves surveillants. [en línia] <<http://www.enap.justice.fr/pdf/1165920759representationSVT.pdf>> [consulta: 05 de febrer de 2008].
- Escobar, G. i Varona, D. (2007). *Actituds dels catalans envers les sancions penals (un estudi pilot)*. Barcelona: CEJFE.
- Farkas, M.A. (1999). Correctional officer attitudes toward inmates and working with inmates in a 'get tough' era. *Journal of Criminal Justice*. Vol. 27(6): 495–506.
- Farrington, D. i Coid, J. (2003). *Early Prevention of Adult Antisocial Behaviour*, (3a ed.). Cambridge (Regne Unit): Cambridge University Press.
- García, J. (2006). "Extranjeros en prisión: aspectos normativos y de intervención penitenciaria". Ponència presentada al *Congrès penitenciari internacional: La funció social de la política penitenciària*. Barcelona, 30 i 31 de març i 1 d'abril.
- Garrido, V., Stangeland, P. i Redondo, S. (2001). *Principios de Criminología*. Valencia: Tirant lo blanch.

- Gil, A. (1993). Aplicació d'un programa de control d'estrès a funcionaris del servei interior de presons. Barcelona: Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada.
- Gil-Monte, P.R. (2006) El síndrome de quemarse en el trabajo (SQT) (burnout): desarrollo y estregáis de intervención. Ponència presentada al *Congrés Penitenciari Internacional*, Barcelona 30 de març-1 d'abril. [en línia] <[http://www.gencat.net/justicia/doc/doc\\_35502945\\_1.pdf](http://www.gencat.net/justicia/doc/doc_35502945_1.pdf)> [consulta: 15 octubre 2007]
- IDESCAT. *Anuari estadística de Catalunya*. [en línia] < <http://www.idescat.net/>> [consulta: 09 octubre 2007]
- Ireland, J. i Quinn, K. (2007). Officer Attitudes Towards Adult Male Prisoners Who Self-Harm: Development of an Attitudinal Measure and Investigation of Sex Differences. *Aggressive Behavior*, Vol. 33: 63-72.
- Kauffman, K. (1988). *Prison officers and their World*. Cambridge: Harvard University Press.
- Lambert, E. (2004). The impact of job characteristics on correctional staffa members. *The Prison Journal*, Vol. 84 (2): 208-227.
- Larrauri, E. (2005). "Populismo punitivo", conferència de clausura del *II Congrés espanyol de Criminologia*. Barcelona, 21 al 23 d'abril.
- Lavoie, J., Connolly, D. i Roesch, R. (2006). Correctional Officers' Perceptions of Inmates with Mental Illness: The Role of Training and Burnout Syndrome. *International Journal of Forensic Mental Health*, Vol. 5(2): 151-166.
- Lösel, F. (2002). "¿Sirve el tratamiento para reducir la reincidencia de los delincuentes sexuales?" en Redondo, S. (Coord.) *Delincuencia sexual y sociedad*. Barcelona: Ariel.
- Liebling, A. (2000). Prison officers, policing and the use of discretion. *Theoretical Criminology*, Vol. 4(3): 333-357.
- Luque, M.E., Redondo i S, Funes, J. (1992). *Avaluació de la formació inicial en una mostra de funcionaris penitenciaris*. Barcelona: Centre d'Estudis Jurídics. (Documents de treball).
- Luque, E., Ferrer, M. i Capdevila, M. (2004). *La reincidència penitenciària a Catalunya*. Barcelona: Centre d'Estudis Jurídics.

- Mascini, P. i Houtman, D. (2006). Rehabilitation and Repression: Reassessing their Ideological Embeddedness. *British Journal of Criminology*, Vol. 46: 822-836.
- Melvin, K. B., Gramling, L. K., and Gardner, W. M. (1985). A Scale to Measure Attitudes toward Prisoners. *Criminal Justice and Behavior*.1985; 12: 241-253
- Ministeri d'Educació i Ciència (2007). *Panorama de la educación. Indicadores OSDE 2007. Informe español*. [en línia] <<http://www.mec.es/multimedia/00004656.pdf>> [consulta: 10 setembre 2007]
- Moon, B. i Maxwell, S. R. (2004). Assessing the Correctional Orientation of Corrections Officers in South Korea. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, Vol. 48 (6): 729-743
- Morales, F. i Quintero, G. (2007). *Parte General del Derecho Penal*. Pamplona: Aranzadi.
- Morgan, R., Van Haveren, R. i Pearson, C. (2002). Correctional Officer Burnout: Further Analyses. *Criminal Justice and Behavior*, Vol. 29 (2): 144-160.
- Motiuk, L. I Serin, R. (Eds.) (2000). Compendium 2000 on Effective Correctional Programming. [en línia] <<http://www.csc-scc.gc.ca/>> [consulta: 25 setembre 2007]
- Nicolás, L. i Cuaresma, D. (2006). "El papel del criminólogo en el sistema penitenciario: una propuesta de desarrollo profesional". III Congreso español de Criminología. Madrid: UNED, 5 al 7 d'abril.
- Owen, S. (2006). Occupational Stress Among Correctional Supervisors. *The Prison Journal*, Vol. 86 (2): 164-181.
- Paoline, E. et al. (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*, Vol. 86 (2): 182-205.
- Pinker, S. (2001). *Cómo funciona la mente*. Barcelona: Destino.
- Redondo, S. (2008). *Manual para el tratamiento psicológico de los delincuentes*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Redondo, S., Funes, J. i Luque, E. (1993). *Justícia penal i reincidència*. Barcelona: Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada.

- Ramío, C. (2006). "Repensar la presó: Alternatives organitzatives a una institució tradicionalment jeràrquica". Ponència presentada al *Congrès penitenciari internacional: La funció social de la política penitenciària*. Barcelona, 30 i 31 de març i 1 d'abril.
- Redondo, S., Navarro, J.C., Martínez, M., Luque, E. i Andrés, A. (2005). Evaluación del tratamiento psicológico de los agresores sexuales en la prisión de Brians. *Boletín criminológico*, núm. 79.
- Robinson, D., F. Porporino and L. Simourd. (1992). *Staff Commitment in the Correctional Service of Canada*. Ottawa (Canadà): Correctional Service of Canada.
- Sarasa, S. *Actitudes y expectativas de los aspirantes a funcionario penitenciario. Informe de la primera fase del trabajo de investigación: La situación profesional y las expectativas de los funcionarios penitenciarios*. Barcelona: Centre d'Estudis Jurídics, 1990. (Documents de treball).
- Secretaria d'Administració i Funció Pública. *Personal al servei de l'Administració de la Generalitat. Distribució per col·lectiu i vinculació*. [en línia] <<http://www.gencat.net/governacio-ap/administracio/estadis.htm>> [consulta: 12 juliol 2007]
- Síndic de Greuges (2007) *Estudi comparatiu dels sistemes penitenciaris europeus i català. Novembre 2007*. [en línia] <[http://www.sindic.cat/ficheros/informes/54\\_Informesistemespenitenciaris.pdf](http://www.sindic.cat/ficheros/informes/54_Informesistemespenitenciaris.pdf)> [consulta: 05 desembre 2007]
- Stohr, M., Lovrich, N. i Wood, M. (1996). Service versus security concerns in contemporary jails: Testing general differences in training topic assessments. *Journal of Criminal Justice*, Vol. 24 (5): 437-448.
- Toharia, J. (1990). "Quinto Barómetro de Opinión del Consejo General del Poder Judicial", en *Poder Judicial*, núm. 19, pàgs. 89-126.
- Varona, D. (2008). Ciudadanos y actitudes punitivas: Un estudio piloto de población universitaria española. *Revista española de investigación criminológica*, núm. 6 [en línia] <<http://www.criminologia.net/reic.html>> [consulta: 10 d'abril 2008]
- Vagg, J. (1994). *Prison Systems*. Col. Clarendon Studies in Criminology. Oxford: Clarendon Press.

Williamson, H. E. (1990). *The Corrections Profession*. Newbury Park: Sage Publications.