

Pertenecer a una minoría racial siendo personal de vigilancia penitenciaria

Ariadna Blanco

Universidad Pompeu Fabra
ariadna.blanco@upf.edu



Recepción: 03-11-2018
Aceptación: 08-03-2019
Publicación: 29-04-2019

Resumen

Este texto pertenece a una mesa redonda que ofrece un debate con James B. Jacobs, autor del clásico de la sociología de las prisiones *Stateville: The penitentiary in mass society*, sobre la vigencia de su obra cuarenta años después. Este comentario tiene como objetivo conocer si pertenecer a una minoría étnica siendo personal de vigilancia penitenciaria afecta al desempeño laboral y a las actitudes punitivas de este hacia los reclusos y si puede estar relacionado con el estrés laboral. Primero se hace una introducción exponiendo algún tipo de discriminación sufrida por este colectivo en la prisión de Stateville y cómo fue su incorporación a la institución. Seguidamente se determina que este grupo muestra actitudes más favorables hacia la rehabilitación de los presos. Y finalmente se indica que los resultados respecto a la relación entre el grupo étnico y el estrés laboral no son concluyentes, entendiendo que los factores institucionales son más importantes que los individuales.

Palabras clave: prisión; personal de vigilancia; minoría racial/étnica; rol profesional; actitudes punitivas; estrés laboral

Abstract. *Belonging to a racial minority, being a correctional officer*

This text forms part of a round table discussion with James B. Jacobs, author of the classic study on the sociology of prisons *Stateville: The Penitentiary in Mass Society*, and examines the validity of his work 40 years later. The aim of this commentary is to explore if belonging to an ethnic minority affects the job performance and punitive attitudes of these correctional staff toward inmates and if it is related to job stress. The discrimination experienced by minority correctional staff in *Stateville* and their incorporation into this penal institution are discussed. Then it is determined that this group shows more favorable attitudes towards the rehabilitation of the prisoners. The results regarding the relationship between ethnicity and job stress are inconclusive, with institutional factors found to be more important than individual ones.

Keywords: prison; correctional staff; racial/ethnic minority; professional role; punitive attitudes; job stress

Sumario

- | | |
|---|----------------------------|
| 1. Introducción | 3. El estrés laboral |
| 2. El rol profesional y las actitudes punitivas | 4. Conclusiones |
| | Referencias bibliográficas |

1. Introducción

El libro *Stateville: The penitentiary in mass society*, escrito por James B. Jacobs en 1977, es un clásico que destaca por entender la prisión como una organización y, como tal, dentro del estudio de las prisiones no hay que olvidarse de los que allí trabajan, como es el caso, por ejemplo, del personal de vigilancia. Respecto a este colectivo en concreto, en la obra se aborda el tema de la discriminación de la minoría racial en ciertos aspectos y del proceso de integración de esta en la institución penitenciaria.

El objetivo de este artículo es conocer si el hecho de formar parte de una minoría, en este caso minoría étnica siendo personal de vigilancia, afecta al desempeño laboral y a las actitudes punitivas de este hacia los reclusos, y si puede haber consecuencias, como, por ejemplo, tener mayor estrés laboral.

Como se ha mencionado anteriormente, el autor del libro dedica un capítulo a los funcionarios de prisión (*guard force*) y un apartado en concreto a exponer la integración racial en esta profesión a lo largo de los años —ofreciendo algunos datos— y cierto tipo de discriminaciones sufridas por este colectivo en la prisión de Stateville, situada en Illinois (Estados Unidos).

Hasta principios de los años sesenta, solo trece personas afroamericanas habían sido designadas para tener una plaza en Stateville; más tarde, en 1975, el personal de vigilancia negro representaba el 44 % aproximadamente de la plantilla (Jacobs, 1977). Una de las posibles razones que pueden explicar la falta de contratación de personas pertenecientes a este colectivo es que, «por lo general, las prisiones están ubicadas en zonas rurales donde viven muy pocos negros, e incluso cuando hay ofertas de puestos de trabajo para los afroamericanos es difícil contratarlos para trabajar en las prisiones» (Jacobs, 2018, traducción propia). Su mayor representación en este ámbito se debió a los movimientos de finales de los sesenta y principios de los setenta, que buscaban integrar a las minorías en las instituciones penitenciarias. Así, hubo un cambio en el patrón de contratación gracias a movimientos en favor de los derechos humanos, a la presión de los propios presos mediante revueltas en prisión y a alegaciones sobre el abuso del personal (Jacobs, 1977; Van Voorhis, Cullen, Link y Wolfe, 1991).

Respecto a la jerarquía dentro del mundo de los funcionarios penitenciarios, destaca que en Stateville pocas personas afroamericanas llegaron a ocupar altos cargos, como el de lugarteniente o capitán (*captain*), por lo que este colectivo estaba infrarrepresentado dentro de la élite. Asimismo, a la hora de trabajar, los superiores se sentían menos cómodos con los guardias de la minoría étnica

que con los blancos, donde, en palabras de Jacobs (2018, traducción propia), «desde la posición de todos los miembros blancos de la dirección, siempre hubo sospechas hacia los funcionarios negros» e incluso consideraban que la entrada masiva de este grupo en la institución era la causante del deterioro entre los funcionarios al relacionarlos con el aumento de la tasa de tráfico de contrabando¹ (Jacobs, 1977).

Dos de las cuestiones que dejan entrever la discriminación racial hacia el vigilante de prisión es que, en primer lugar, más de la mitad de los guardias afroamericanos —el 61 %— fueron despedidos de sus puestos de trabajo; pero este porcentaje solo corresponde al 18 % de los funcionarios blancos, y, aunque los afroamericanos entienden esta situación como un problema racial, no les supone una mayor experiencia de discriminación en comparación con los guardias negros, que sí se quedaron trabajando (Jacobs, 1977). En la misma línea, Jacobs y Grear (1977) y Jurik y Winn (1987) determinan que los funcionarios del colectivo minoritario tienen más probabilidades de dejar el trabajo que sus compañeros blancos y que su salida está relacionada con problemas con la administración, por lo que tienen una peor opinión de sus superiores.

En segundo lugar, y siendo un aspecto más notable, el 69 % de los funcionarios pertenecientes a la minoría indicaron que sus problemas raciales provenían de sus superiores, mientras que el 91 % de los blancos informaron que estos problemas raciales eran ocasionados por los reclusos (Jacobs, 1977).

De esta manera, se puede entender que la incorporación de este colectivo racial a la institución penitenciaria es diferente a la de los blancos, tanto a la hora de la contratación, en el proceso de incorporación y adaptación a la organización, como en la forma en que deja de tener un vínculo con esta.

2. El rol profesional y las actitudes punitivas

Desde que las minorías empezaron a tener más peso dentro de la organización penitenciaria, una de las cuestiones más señaladas es que este colectivo —entiéndase minoría tanto racial como de género— tenderá a mostrar actitudes más positivas hacia la rehabilitación de los presos, ya que comparte experiencias de vida similares a las de los reclusos pertenecientes a minorías, quienes, a su vez, los perciben como profesionales más legítimos (Jackson y Ammen, 1996).

Algunas investigaciones apuntan justamente lo contrario a esta idea, esto es, no encuentran relación significativa entre el grupo racial del carcelero y las actitudes punitivas hacia los reclusos (Jacobs y Kraft, 1978; Crouch y Alpert, 1980). En la misma línea se expresa Jacobs (2018) al referir que los guardias negros tenían que ser más duros que sus compañeros blancos si querían conse-

1. Esta idea se fundamenta en que los funcionarios de minorías raciales provenían de Chicago, al igual que la mayoría de los presos negros; por tanto, compartían vecindario y quizá este tipo de actividad ilegal, e incluso podían ser miembros de las mismas bandas callejeras (Jacobs, 1977).

guir y mantener su legitimidad. El hecho de que tanto los presos como los funcionarios de las minorías raciales proviniesen del mismo lugar (Chicago) hacía que los reclusos tuvieran la expectativa de que los funcionarios afroamericanos los tratarían mejor que los blancos. Es cierto, también, que algunos reclusos se aprovecharon de esta situación para hacer peticiones a los funcionarios y, en caso de no ser cumplidas, se podían tomar represalias contra las familias de estos guardias. Los funcionarios blancos no se encontraron con este tipo de problemas, lo que afectó al desempeño laboral del grupo minoritario.

Sin embargo, estudios más recientes revelan que los funcionarios de minorías étnicas sí tienen actitudes más favorables hacia la rehabilitación (Jurik, 1985; Van Voorhis et al. 1991; Jackson y Ammen, 1996). En el trabajo de Jackson y Ammen (1996), los resultados muestran que los oficiales afroamericanos tienen puntos de vista más positivos sobre sus relaciones con los presos que cualquiera de los oficiales caucásicos o hispanos; por tanto, hay que apuntar que «las actitudes positivas parecen estar asociadas con el grupo racial de los funcionarios más que cualquier otro factor sociodemográfico» (Jackson y Ammen, 1996: 164). De esta manera, se puede hablar de que la entrada de las minorías podría haber contribuido a la humanización de la institución penitenciaria.

Para el personal de vigilancia penitenciaria, el problema de rol a menudo surge porque entran en conflicto las expectativas de mantener el orden y la seguridad y, al mismo tiempo, facilitar la rehabilitación de los presos (Cressey, 1959; Schaufeli y Peeters, 2000). Sin embargo, las minorías pueden estar en constante tensión con su rol como profesional; por ejemplo, de la experiencia de Stateville se expone que «los funcionarios negros siempre sentían que se cuestionaba su identidad y su rol profesional» (Jacobs, 2018, traducción propia).

Según el estudio de Van Voorhis et al. (1991), es más probable que el personal de vigilancia perteneciente al colectivo minoritario, en comparación con los blancos, indique una mayor insatisfacción laboral y perciba que su trabajo es peligroso, aunque dicho grupo también indica que tiene la percepción de que recibe más apoyo de sus compañeros (*peer support*). En cuanto al apoyo de los superiores, si este desaparece, el funcionario afroamericano percibe negativamente su desempeño laboral (más peligroso, estresante e insatisfactorio); por tanto, el apoyo en el trabajo puede entenderse como un factor importante en la experiencia laboral para reducir la tensión de rol, especialmente en el caso de las minorías.

3. El estrés laboral

Con la entrada de las minorías en prisión, se pensaba que se produciría un conflicto dentro de esta profesión y, como consecuencia, que el grupo étnico o el género podrían tener un papel importante para explicar el estrés laboral de los funcionarios. Los estudios en relación con esta idea no son concluyentes y existe una disparidad en los resultados.

Con lo mencionado en el apartado anterior y relacionándolo con el estrés laboral dentro de la prisión, este puede originarse por problemas de rol,

es decir, por no tener definidas claramente las expectativas de la institución (ambigüedad). Otra de las consecuencias también puede ser la falta de apoyo o relación con el resto de funcionarios o superiores, ya que en ambos casos hay una mayor probabilidad de tener estrés (Steiner y Wooldredge, 2015).

El estudio de Lambert, Hogan y Paoline III (2016) señala los factores del estrés laboral diferenciando según el grupo racial de los funcionarios. Estos autores determinan que, para la minoría racial, la jerarquía laboral, la tensión de rol, la peligrosidad en el trabajo, el hecho de no poder tomar decisiones y la carencia de apoyo por parte de la institución están relacionados con el estrés laboral. En el caso de los funcionarios blancos se muestran los mismos, excepto la tensión de rol. Se puede pensar que los funcionarios afroamericanos reciben las instrucciones para desempeñar su función laboral de manera ambigua, lo que tiene como resultado una mayor tensión de rol. Sin embargo, a partir de la prueba t de Student se concluye que no existen diferencias en la tensión de rol entre el personal negro y el blanco.

Diferentes estudios determinan que no existe una relación significativa entre el grupo étnico y el estrés laboral (Cullen, Link, Wolfe y Frank, 1985; Whitehead y Lindquist, 1986; Van Voorhis et al., 1991; Lambert, Hogan, y Barton, 2002). Otras investigaciones concluyen que el grupo mayoritario es el que tiene mayor estrés, es decir, los funcionarios blancos (Blau, Light y Chamlin, 1986; Steiner y Wooldredge, 2015), y otras, en cambio, apuntan que son los miembros de la minoría racial los que lo tienen en mayor medida (Toch y Klofas, 1982; Armstrong y Griffin, 2004).

4. Conclusiones

Pertener a la minoría racial dentro de la prisión en los inicios de su entrada a este sector laboral seguramente no fue tarea fácil por el amplio abanico de discriminaciones que se podía sufrir (contratación, adaptación a la organización o desvinculación de esta). Por esto, se puede entender que, en un primer momento, para ganar legitimidad, los funcionarios adoptaron más la orientación punitiva de la prisión.

Aunque los resultados de las investigaciones no concluyen que exista una relación entre el grupo racial y el estrés, se puede afirmar que un factor que lo provoca entre la minoría étnica es la tensión de rol. De modo que una de las prácticas efectivas para reducir esta tensión puede ser recibir apoyo del resto de compañeros o superiores para contribuir a mejorar su desempeño laboral.

Por último, es importante puntualizar que la mayoría de los factores que explican el estrés laboral dentro de la institución penitenciaria están relacionados con la propia institución (funcionamiento, ambiente) y no con las características sociodemográficas de los propios funcionarios. En este sentido, el estudio de Lambert et al. (2016) también incluye en el análisis variables sociodemográficas como la edad, el género y el nivel educativo, que no son significativas en relación con el estrés de los funcionarios, formen parte de la minoría o de la mayoría racial. Asimismo, Steiner y Wooldredge (2015)

determinan que los factores individuales explican el 37 % del estrés laboral, mientras que los institucionales consiguen explicar el 51 %, por lo que hay que visualizar y entender la prisión como una organización donde todo y todos son importantes.

Referencias bibliográficas

- ARMSTRONG, Gaylene S. y GRIFFIN, Marie L. (2004). «Does the job matter? Comparing correlates of stress among treatment and correctional staff in prisons». *Journal of Criminal Justice*, 32 (6), 577-92.
<<https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2004.08.007>>.
- BLAU, Judith R.; LIGHT, Stephen C. y CHAMLIN, Mitchell (1986). «Individual and contextual effects on stress and job satisfaction». *Work and Occupations*, 13 (1), 131-56.
<<https://doi.org/10.1177/0730888486013001009>>.
- CRESSEY, Donald R. (1959). «Contradictory directives in complex organizations: The case of the prison». *Administrative Science Quarterly*, 4 (1), 1-19.
<<https://doi.org/10.2307/2390646>>.
- CROUCH, Ben M. y ALPERT, Geoffrey P. (1980). «Prison guards' attitudes toward components of the criminal justice system». *Criminology* 18 (2), 227-36.
<<https://doi.org/10.1111/j.1745-9125.1980.tb01361.x>>.
- CULLEN, Francis T.; LINK, Bruce G.; WOLFE, Nancy T. y FRANK, James (1985). «The social dimensions of correctional stress». *Justice Quarterly*, 2 (4), 505-33.
<<https://doi.org/10.1080/07418828500088711>>.
- JACKSON, Jerome E. y AMMEN, Sue (1996). «Race and correctional officers' punitive attitudes toward treatment programs for inmates». *Journal of Criminal Justice*, 24 (2), 153-66.
<[https://doi.org/10.1016/0047-2352\(95\)00062-3](https://doi.org/10.1016/0047-2352(95)00062-3)>.
- JACOBS, James B. (1977). *Stateville. The penitentiary in mass society*. Chicago: University of Chicago Press.
- (2018). «Author meets critics: Stateville Revisited». *III Conferencia Internacional del Máster en Criminología y Ejecución Penal. Barcelona, 11 de mayo*.
- JACOBS, James B. y GREAR, Mary P. (1977). «Drop outs and rejects: An analysis of the prison guard's revolving door». *Criminal Justice Review*, 2 (2), 57-70.
<<https://doi.org/10.1177/073401687700200206>>.
- JACOBS, James B. y KRAFT, Lawrence J. (1978). «Integrating the keepers: A comparison of Black and White prison guards in Illinois». *Social Problems*, 25 (3), 304-18.
<<https://doi.org/10.2307/800067>>.
- JURIK, Nancy C. (1985). «Individual and organizational determinants of correctional officer attitudes towards inmates». *Criminology*, 23 (3), 523-39.
<<https://doi.org/10.1111/j.1745-9125.1985.tb00352.x>>.
- JURIK, Nancy C. y WINN, Russell (1987). «Describing correctional-security dropouts and rejects: An individual or organization profile?». *Criminal Justice and Behavior*, 14 (1), 5-25.
<<https://doi.org/10.1177/0093854887014001002>>.
- LAMBERT, Eric G.; HOGAN, Nancy L. y BARTON, Shannon M. (2002). «Satisfied correctional staff: A review of the literature on the correlates of correctional staff job satisfaction». *Criminal Justice and Behavior*, 29 (2), 115-43.
<<https://doi.org/10.1177/0093854802029002001>>.

- LAMBERT, Eric G.; HOGAN, Nancy L. y PAOLINE III, Eugene A. (2016). «Differences in the predictors of job stress and job satisfaction for black and white jail staff». *Corrections: Policy, practice and research*, 1 (1), 1-19.
<<https://doi.org/10.1080/23774657.2016.1105654>>.
- SCHAUFELI, Wilmar B. y PEETERS, Maria C. W. (2000). «Job Stress and Burnout Among Correctional Officers: A Literature Review». *International Journal of Stress Management*, 7 (1), 19-48.
<<https://doi.org/10.1023/A:1009514731657>>.
- STEINER, Benjamin y WOOLDREDGE, John (2015). «Individual and environmental sources of work stress among prison officers». *Criminal Justice and Behavior*, 42 (8), 800-18.
<<https://doi.org/10.1177/0093854814564463>>.
- TOCH, Hans y KLOFAS, John (1982). «Alienation and desire for job enrichment among correctional officers». *Federal Probation*, 46, 35-44.
- VAN VOORHIS, Patricia; CULLEN, Francis T.; LINK, Bruce G. y WOLFE, Nancy T. (1991). «The impact of race and gender on correctional officers' orientation to the integrated environment». *Journal of Research in Crime and Delinquency*, 28 (4), 472-500.
<<https://doi.org/10.1177/0022427891028004007>>.
- WHITEHEAD, John T. y LINDQUIST, Charles A. (1986). «Correctional officer job burnout: A path model». *Journal of Research in Crime and Delinquency*, 23 (1), 23-42.
<<https://doi.org/10.1177/0022427886023001003>>.

