

Burnout y Salud como predictores del Clima Emocional Penitenciario. Estudio en una muestra de funcionarios de prisión.

*Burnout and Health as Predictors of the Emotional Penitentiary Climate.
Study in a sample of prison workers.*

Carolina Bringas Molleda¹, Beatriz Pérez Sánchez² & Francisco Javier Rodríguez Díaz³

El trabajo de los profesionales penitenciarios es, sin lugar a dudas, un factor relevante. Ello está condicionado por diversas variables, como el nivel de burnout o ‘queme profesional’ y la salud de los propios trabajadores, que presumimos influirán en la percepción suya del clima emocional de la cárcel. El objetivo que se plantea en el estudio es establecer el valor del clima emocional en función de los niveles de burnout y salud en una muestra de trabajadores de prisión, teniendo como variable mediadora el nivel laboral dentro de la institución. La muestra la conforman 222 profesionales, de ambos sexos, provenientes de diferentes cárceles de España; la amplitud de rango en la edad va entre 18 y 60 años y los niveles laborales son: funcionarios de interior-vigilancia (N= 163; 73,4%), el personal del equipo de tratamiento técnico y personal laboral (N= 42; 18,9%), y personal de oficinas o administrativo (N= 17; 7,7%). Los resultados refieren que el nivel de cansancio emocional influye en la percepción, tanto positiva como negativa, del ambiente penitenciario, tanto en los funcionarios de interior como en el personal técnico y laboral. Asimismo, la realización personal influye en la percepción de clima positivo en el colectivo de funcionarios de interior y vigilancia, mientras que la salud influye, en este grupo, en su percepción de clima negativo. Se discuten los resultados y sus implicaciones.

Palabras clave: prisión, clima emocional, burnout, salud, ambiente penitenciario

The work of prison professionals is, without doubt, an important factor. This is influenced by several variables such as the level of burnout and health of workers themselves, which we presume will influence their perception of the emotional climate of prison. The objective of the study is to establish the value of the emotional climate in terms of the levels of burnout and health in a sample of prison workers, using labor level within the institution as a mediator. Participants are 222 professionals, of both sexes, from different prisons in Spain; ranging from 18 to 60 years of age, and with labor levels of interior surveillance officers (N = 163, 73.4 %), technical treatment and personal teams (N = 42, 18.9%) and office and administrative staff (N = 17,

Recepción del artículo 24 de marzo de 2014. Aprobación del artículo 13 de abril de 2014.

¹ Profesora asociada. Área de Psicología Social, Departamento de Psicología, Facultad de Educación y Trabajo Social, Campus Miguel Delibes, Universidad de Valladolid. Correo electrónico: carolbringas@hotmail.com

² Becaria de FICYT. Área de Personalidad, Evaluación y Tratamiento, Departamento de Psicología, Facultad de Psicología, Universidad de Oviedo. Correo electrónico: perezbeatriz@uniovi.es

³ Catedrático acreditado de la Universidad de Oviedo. Área de Personalidad, Evaluación y Tratamientos Psicológicos, Departamento de Psicología. Correo electrónico: gallego@uniovi.es

El estudio es parte de un Proyecto de Investigación subvencionado por el Ministerio de Economía y Competitividad (MINECO-13-FEM2012-30659) y por el Principado de Asturias (SV-PA-13-ECOEMP-25).

7.7%). *The results indicate that the level of emotional exhaustion influences perception, both positive and negative, of the prison environment, in both interior surveillance officers and technical and personal staff. In addition, personal fulfillment influences the perception of positive climate in the group interior surveillance officers, while health influences their perception of negative climate. The results and their implications are discussed.*

Keywords: prison, emotional climate, burnout, health, prison environment

Introducción

Las cárceles, como centros de castigo y de privación de libertad, están caracterizadas por un ambiente hostil de marcada rigidez, que facilita la formación de conductas violentas y resistentes, no ya solo entre los propios penados, sino también en su relación con el profesional encargado de su tutela (Gonçalves y Vieira, 2007, Rodríguez Díaz, Álvarez, García, Longoria y Noriega, 2013); ello, al mismo tiempo va a estar determinado por el espacio físico o el posible hacinamiento de la propia institución (Fernández y Carpio, 2010, Fernández y Rodríguez, 2002). No obstante, estamos de acuerdo en que la función de las prisiones no es únicamente la de “escarmiento” y castigo, sino que debe cumplir un papel importante en la reinserción social mediante programas de intervención, que implicarían de esta forma una disminución de la reincidencia y la posibilidad de vislumbrar un nuevo modelo penitenciario.

La experiencia mostrada a lo largo de los años, sin embargo indica que este rol de las prisiones de facilitar la reinserción ha fracasado. Ello viene a confirmarse a través de la reincidencia en actividades delictivas al conseguir de nuevo la libertad. Los motivos de este fracaso, a su vez se explican por las propias características personales de los condenados –baja motivación, problemas emocionales, desconfianza en la institución, carácter agresivo, conductas y actitudes que en muchas ocasiones tienden a formarse dentro de la prisión, dando lugar a lo que se conoce como cultura carcelaria–, así como por la misma ausencia de programas eficaces, en tanto que predomina fundamentalmente una función de control y no se orienta hacia un nuevo modelo penitenciario educativo y terapéutico (Rodríguez Díaz, Álvarez, García, Longoria y Noriega, 2014a).

Se vislumbra un cambio en la organización de la prisión, un nuevo modelo, mediante la implementación de programas educativos y de intervención adaptados a las circunstancias de cada interno, con el fin de conseguir modificar las expectativas de estos reclusos con un espacio de reflexión y tratamiento que influirá en un mayor control sobre sus vidas (Rodríguez Díaz,

Álvarez, García, Longoria y Noriega, 2014b); ello repercutiría tanto en beneficio del delincuente como en el desarrollo de la tarea por parte del profesional (Fernández y Rodríguez, 2007, Rincón, 2004, Yagüe, 2007).

Ello lleva a plantear la necesidad de no descuidar el trabajo con el personal responsable encargado de su funcionamiento –funcionario de interior y vigilancia–, a quienes hay que facilitar una formación orientada al conocimiento de actitudes, creencias y comportamientos de los propios reclusos, así como analizar las propias actitudes que tienen para desarrollar su labor profesional; es necesaria una motivación firme de participación en el cambio de estas personas privadas de libertad, a partir de lo cual cobra importancia el concepto de clima emocional, donde no se puede olvidar también la interacción que los profesionales tienen con las demás personas en su ámbito de trabajo –profesionales o el exterior– (Ruiz, 2007, Ruiz, Bringas, Rodríguez y García, 2014). Se ha venido constatando una visión más negativa del clima emocional en el centro penitenciario por parte de los reclusos, que del personal penitenciario; se hipotetiza que ello es producto de una escasa confianza en la institución, que lleva a un r estado de tristeza y soledad (Del Caño y Domínguez, 2000, Ruiz y Páez, 2002, Rozo, 2006) que posibilitará la subcultura carcelaria (Valverde, 1991). Esta realidad, sin embargo, esta menos presente entre los profesionales del ámbito penitenciario, en tanto se reconoce que éstos no “sufren” las vivencias por las que pasan las personas privadas de libertad –prueba de ello es la escasez de estudios que se centran en medir el clima dentro de la prisión en el personal penitenciario–.

No debemos olvidar que el clima emocional es producto de la interacción entre las personas de una organización y de las emociones de éstas, dando lugar a un estado de ánimo colectivo. La relación entre los mismos profesionales es también un factor a tener en cuenta para medir esta dimensión, determinada además de por la propia opinión, por la percepción que tienen de las emociones de sus compañeros (De Rivera y Páez, 2007, Garay, Gómez y Ruiz, 2008, Ruiz, 2006, Ruiz, Bringas, Rodríguez y García, 2014, Zubieta, Delfino y Fernández, 2008). La característica fundamental es la emisión de un juicio sobre lo que los demás piensan y sienten de una determinada organización, en base a sus experiencias y observaciones, aunque también va a verse afectado por el comportamiento general. De ahí, cuando existen experiencias laborales y efectos o consecuencias compartidas entre los trabajadores de la organización, el clima emocional también puede ser similar entre los mismos a aquel que tiene lugar entre las personas privadas de libertad (Techio, Zubieta, Páez, de Rivera, Rimé y Kanyangara, 2011, Peiró y Rodríguez, 2008).

Cuando hablamos del clima emocional en los profesionales de la prisión se presume que a mayor satisfacción laboral, menor burnout, y consecuentemente un clima emocional más positivo (Borritz et al., 2006, Ruiz, Bringas, Rodríguez y García, 2014, Ruiz y García, 2008, Ruiz y Páez, 2001), siendo de esperar que el tiempo o la experiencia en el puesto de trabajo va a contribuir también a la percepción del clima emocional laboral. En ello, igualmente, no se pueden olvidar las relaciones que las personas mantienen con los demás fuera de su trabajo, bien sea la familia o en sus relaciones sociales, pues se ha demostrado que en función de la calidad de esas relaciones así serán sus estrategias de afrontamiento ante una situación difícil, lo que modulará su percepción del clima dentro de la organización (Ruiz y García, 2008).

El burnout, como estado en el que va a incidir el clima emocional laboral, debemos hacer referencia a tres conceptos que lo conforman y que refieren siempre la relación que establecen con las demás personas dentro de su ámbito de trabajo (Ruiz, Bringas, Rodríguez y García, 2014): cansancio emocional –sensación de agotamiento por el trabajo a desempeñar–, concepto que se relaciona significativamente con problemas de salud; despersonalización –rechazo hacia las personas que se encuentran bajo su supervisión– y la carencia de realización personal –actitud negativa a lo que le rodea, relacionado con su trabajo y consigo mismo–. El primero de ellos es el que ofrece una mayor relación características individuales que se desarrollan y conforman dentro de la organización; es decir, aparte de la salud, la satisfacción laboral, absentismo o tendencia al abandono (López-Araújo y Osca, 2010, Oliver, Cheyne, Tomás y Cox, 2002). De igual manera, algunos de los efectos del burnout en la actividad laboral que se han descrito sobre la salud de las personas son: síntomas emocionales –depresión–, cognitivos –pérdida de valores y autoestima–, conductuales –evitación de responsabilidades y absentismo laboral–, sociales –conflictos interpersonales, aislamiento– y psicósomáticos –manifestaciones físicas, como cefaleas– (Carlín y Garcés de los Fayos, 2010).

El ámbito penitenciario de los funcionarios de prisión ofrece una amplitud de relaciones a sus trabajadores, tanto con compañeros como con internos privados de libertad, donde el burnout o queme profesional y la salud de éstos va a generar un clima emocional en su ámbito laboral, que se hipotetiza va a estar mediado por la categoría profesional. El estudio se plantea para conocer y establecer el clima emocional –positivo y negativo– en función de factores de burnout y salud en trabajadores de establecimientos penitenciarios, tomando como variable mediadora en sus efectos a categoría laboral que se viene desarrollando en éstos.

Método

Participantes

La muestra de estudio, conformada de forma totalmente voluntaria, es de un total de 222 trabajadores provenientes de diferentes cárceles españolas, variando su edad entre 18 y 60 años y siendo mayoritariamente varones el 73,9% (N= 164). El nivel profesional de los participantes se ha agrupada para su análisis en tres niveles: funcionarios de interior-vigilancia (N= 163; 73,4%), personal del equipo de tratamiento técnico y personal laboral (N= 42; 18,9%) y, por último, personal de oficinas o administrativo (N= 17; 7,7%).

Instrumentos utilizados

A los participantes se les ha facilitado un cuadernillo que contenía varias pruebas, algunas de las cuales no se utilizan para este estudio.

La primera parte viene conformada por una ficha *ad hoc* para esta investigación, a través de la cual se recogen datos sociodemográficos, como edad y sexo, estado civil, nivel de estudios, ingresos económicos y nivel laboral dentro de la institución. Posteriormente se pasa a aplicar las pruebas básicas de este estudio, donde se recurre para dar respuesta al objetivo de estudio al cuestionario de Clima Emocional Penitenciario (CEP; Ruiz, 2007), el cual identifica el ambiente social dentro del centro de trabajo, explorado a través de 10 conceptos que recogen emociones tanto positivas como negativas referidas a éste; la particularidad de esta prueba es que los participantes tienen que responder según la opinión que ellos tienen de lo que perciben de sus compañeros de cada una de las características que se proponen –lo cual facilita su anonimato–, debiendo identificarlo según su grado de acuerdo en una escala: *Nada, Un poco, Mucho y Totalmente*. Las propiedades psicométricas de la prueba, en nuestra muestra, ofrece una buena consistencia interna para las subescalas, siendo los valores en el coeficiente alfa de Cronbach de 0,714 para Clima Emocional Positivo y de 0,815 para el Clima Emocional Negativo, a la vez, la consistencia interna para el total del cuestionario es de 0,848.

El cuestionario de salud general utilizado fue el GHQ-28 (Goldberg y Hillier, 1979), conformado por 28 ítems referidos tanto a la salud física como psicológica; la contestación se realiza en función del estado de bienestar percibido por la persona durante el último mes, teniendo para ello cuatro alternativas de respuesta orientadas a un mayor o menor grado de salud

o enfermedad y categorizados en cuatro factores que refieren: Síntomas somáticos, Ansiedad/insomnio, Disfunción social y Depresión grave. Las propiedades psicométricas de la prueba refiere buena consistencia interna (0,932), siendo igualmente para todas las subescalas que la conforman (Salud de 0,786; Enfermedad de 0,920; Síntomas Somáticos de 0,898; Ansiedad/Insomnio de 0,916; Disfunción Social de 0,764 y Depresión Grave de 0,948).

Finalmente, el instrumento utilizado para establecer el nivel de estrés laboral fue el Inventario de Burnout (MBI) de Maslach y Jackson (1981), adaptada por Seisdedos (1997) para las poblaciones de nuestra realidad, que a través de 22 afirmaciones mide las actitudes y sentimientos acerca de la actividad laboral. Las respuestas se recogen en una escala Likert, con siete opciones de respuesta que van de «*Nunca*» a «*Todos los días*». Los ítems se agrupan en tres factores que identifican las tres subescalas del instrumento: Cansancio Emocional (CE), subescala constituida por 9 ítems que evalúa sensaciones de fatiga y agotamiento emocional a consecuencia de la actividad laboral (p.e. “*me siento emocionalmente agotado por mi trabajo*”); Despersonalización (DP), formada por 5 ítems que miden respuestas impersonales y actitudes negativas hacia los beneficiarios del trabajo propio (p.e. “*creo que trato a algunos presos como si fuesen objetos impersonales*”) y Realización Personal (RP), formada por 8 ítems que mide la autopercepción de satisfacción y competencia en el desempeño laboral (p.e. “*fácilmente comprendo cómo se sienten los presos*”). Lógicamente, y a la inversa que las subescalas previamente descritas, puntuaciones bajas en la escala de Realización Personal son indicativas de la presencia de “*quemé profesional*”. En cuanto a las propiedades psicométricas de la prueba, en nuestra muestra, se estimó la consistencia interna de las tres subescalas, cuyos valores en el coeficiente alfa de Cronbach fueron de 0,891 para CE; 0,722 para DP y 0,841 para RP; a la vez, muestra una buena consistencia interna para el total del inventario de 0,898.

Análisis de datos

Los datos, analizados mediante el paquete estadístico SPSS versión 19, fueron agrupados en relación a la categoría profesional en el ámbito penitenciario –funcionarios de interior-vigilancia, equipo de tratamiento técnico y laboral y, por último, personal de oficinas y administrativo–, a la vez que los del cuestionario de salud, que hemos descrito anteriormente por los cuatro factores de los que consta, éstos se han clasificado en dos –Salud y Enfermedad– de acuerdo a los indicado

por la propia prueba –agrupa los ítems de salud (positivos) y enfermedad (negativos) según una puntuación asignada como 0 0 1 1–.

El estudio de los datos se inicia, en primer lugar, mediante un análisis descriptivo de frecuencias sobre el nivel de cada una de las variables utilizadas en nuestro estudio; posteriormente, con el objetivo de comprobar el valor predictivo de las variables burnout o “queme profesional” y el estado de salud de nuestros profesionales en el clima emocional del ambiente penitenciario, se ha realizado un análisis de regresión logística-binaria mediante el procedimiento condicional hacia adelante y distribuyendo en dos bloques las variables predictoras: el primero comprende los factores de burnout (cansancio emocional, despersonalización y realización personal), mientras que el segundo bloque agrupará las variables de salud (salud y enfermedad). Los resultados obtenidos buscan constatar el rol de cada nivel de cada uno de los factores de burnout y salud tienen referido al clima emocional –positivo y negativo–.

Resultados

En primer lugar, la Tabla 1 presenta los datos descriptivos de nuestra muestra referentes al clima emocional, burnout, salud y enfermedad de acuerdo con el nivel laboral que se desempeñan los profesionales penitenciarios de nuestra muestra.

Tabla 1

Nivel de clima emocional, burnout y salud según categoría profesional.

Factor	Nivel	Nivel laboral						
		Funcionario interior-vigilancia		Tratamiento técnico y laboral		Oficinas y administración		
		N	%	N	%	N	%	
Clima emocional	Positivo	Bajo	69	42,3	10	23,8	7	41,2
		Medio-Alto	94	57,7	32	76,2	10	58,8
	Negativo	Bajo	65	39,9	31	73,8	10	58,8
		Medio-Alto	98	60,1	11	26,2	7	41,2
Burnout	Cansancio emocional	Bajo	57	35	24	57,1	5	29,4
		Medio-Alto	106	65	18	42,9	12	70,6
	Despersonalización	Bajo	48	29,4	26	61,9	4	23,5
		Medio-Alto	115	70,6	16	38,1	13	76,5
	Realización personal	Bajo	79	48,5	4	9,5	5	29,4
		Medio-Alto	84	51,5	38	90,5	12	70,6
Salud	Salud	Buena	132	81	35	83,3	13	76,5
		Poca o menos	31	19	7	16,7	4	23,5
	Enfermedad	Bajo	90	55,2	26	61,9	9	52,9
		Considerable	73	44,8	16	38,1	8	47,1

Podemos observar que refieren un clima emocional positivo del ambiente penitenciario el personal de tratamiento técnico y laboral (76,2%), mientras que la mayor proporción que agrupa un clima emocional negativo son los funcionarios de vigilancia (60,1%); de igual manera, se constata que el cansancio emocional es mayor en el agrupamiento laboral del personal de administración, al igual que ocurre con la despersonalización (70,6% y 76,5% respectivamente); por el contrario, el sentimiento de realización personal es mayor entre el personal técnico y laboral (90,5%), a la vez que gozan o refieren buena salud (83,3%) seguidos por los funcionarios de los de vigilancia e interior.

La Tabla 2 refiere que la predicción de las variables de burnout y salud se posiciona en todos los niveles laborales al grupo medio-alto de clima emocional, tanto positivo como negativo; asimismo, las comparaciones refieren aquellos que presentan un bajo nivel de los factores de burnout y salud, reflejándose la frecuencia de cada una de las categorías profesionales (ver Tabla 3).

Tabla 2

Codificación de la variable dependiente.

Nivel laboral	Valor original	Valor interno
Funcionarios de interior-vigilancia	Clima positivo bajo	0
	Clima positivo medio-alto	1
	Clima negativo bajo	0
	Clima negativo medio-alto	1
Personal tratamiento técnico y laboral	Clima positivo bajo	0
	Clima positivo medio-alto	1
	Clima negativo bajo	0
	Clima negativo medio-alto	1
Personal de oficinas y administración	Clima positivo bajo	0
	Clima positivo medio-alto	1
	Clima negativo bajo	0
	Clima negativo medio-alto	1

Se confirma que en relación al clima emocional positivo y para la categoría de funcionarios de interior-vigilancia son las variables relacionadas con el burnout y, en concreto, el cansancio emocional y la realización personal resultan ser las que inciden en el desarrollo de un alto clima emocional positivo. De esta manera, un bajo nivel de cansancio emocional influye positivamente en una mayor probabilidad de desarrollar una actitud positiva hacia el medio penitenciario, mientras que, por otra parte, la baja realización personal incide de manera negativa; esto es,

cuanto menor es dicha realización, menos posibilidades de que el clima emocional positivo sea satisfactorio.

Tabla 3

Codificación de variables categóricas referidas a los factores de burnout y salud en cada una de las categorías laborales.

		Frecuencia			Codificación de parámetros
		Nivel laboral			(1)
		Interior-vigilancia	Tratamiento técnico	Oficinas y administración	
Cansancio emocional	Bajo	57	24	5	1,000
	Medio-Alto	106	18	12	,000
Despersonalización	Bajo	48	26	4	1,000
	Medio-Alto	115	16	13	,000
Realización personal	Bajo	79	4	5	1,000
	Medio-Alto	84	38	12	,000
Salud	Buena	132	35	13	1,000
	Poca ó menos	31	7	4	,000
Enfermedad	Bajo	90	26	9	1,000
	Considerable	73	16	8	,000

Cuando se refieren al personal del equipo de tratamiento técnico y laboral vuelve a ser la variable cansancio emocional la que más predice un sentimiento más positivo del ambiente emocional en la prisión; respecto al personal de oficinas no existen variables que expliquen de manera significativa la predicción del clima emocional positivo, lo que puede justificarse desde el hecho de contar con una baja proporción de la muestra para esta categoría laboral (ver Tabla 4).

Tabla 4

Variables en la ecuación referidas a los factores de burnout y salud en cada una de las categorías laborales para el clima emocional positivo.

		B	E.T	Wald	gl	Sig.	Exp (B)	I.C. 95,0% para EXP (B)	
								Inferior	Superior
Funcionarios de interior-vigilancia	Cansancio emocional (1)	,734	,355	4,280	1	,039	2,083	1,039	4,173
	Realización personal (1)	-,690	,329	4,406	1	,036	,502	,264	,955
	Constante	,410	,266	2,379	1	,123	1,507		
Personal de tratamiento técnico y laboral	Cansancio emocional (1)	2,175	,878	6,139	1	,013	8,800	1,575	49,162
	Constante	,223	,474	,221	1	,638	1,250		

Centrándonos en la predicción del clima emocional negativo (Tabla 5), y comenzando nuevamente por los funcionarios de interior y vigilancia, es de destacar dentro del primer bloque

la aparición del cansancio emocional como variable que predice negativamente el clima negativo; esto es, un bajo clima emocional disminuye la probabilidad de que se desarrolle una actitud altamente negativa hacia el clima en prisión. Sin embargo, en el segundo bloque se introduce una nueva variable predictora, siendo ésta un buen estado de salud, y relacionado con la baja probabilidad de un alto clima negativo; se observa que la introducción de esta variable en el segundo bloque anula la probabilidad predictiva de la variable cansancio emocional del primer bloque.

Tabla 5

Variables en la ecuación referidas a los factores de burnout y salud en cada una de las categorías laborales para el clima emocional negativo.

	B	E.T	Wald	gl	Sig.	Exp (B)	I.C. 95,0% para EXP (B)		
							Inferior	Superior	
<i>Bloque 1</i>									
Funcionarios de interior-vigilancia	Cansancio emocional (1)	-,926	,338	7,524	1	,006	,396	,204	,768
	Constante	,750	,208	13,001	1	,000	2,118		
	<i>Bloque 2</i>								
Funcionarios de interior-vigilancia	Cansancio emocional (1)	-,664	,353	3,534	1	,060	,515	,258	1,029
	Salud (1)	- 1,207	,538	5,034	1	,025	,299	,104	,858
	Constante	1,675	,489	11,718	1	,001	5,338		
Personal de tratamiento técnico y laboral	Cansancio emocional (1)	- 1,723	,778	4,898	1	,027	,179	,039	,821
	Constante	-,223	,474	,221	1	,638	,800		

El equipo técnico de tratamiento y laboral ofrece que el bajo cansancio emocional predice de manera inversa una más alta emoción negativa en el ambiente de trabajo de la prisión; es decir, cuando existe un alto cansancio emocional es cuando el clima negativo crece. De igual forma, así como ocurre con el caso del clima emocional positivo, tampoco el personal procedente del agrupamiento administrativo conforma un colectivo que nos ofrezca diferencias en las variables predictoras de un clima negativo.

Discusión y conclusiones

El objetivo de este estudio implica conocer la importancia de ciertas características que afectan a los trabajadores dentro del ámbito laboral de los Establecimientos Penitenciarios, así como su estado de salud sobre un sentimiento o actitud emotiva, tanto positiva como negativa,

hacia el ambiente laboral suyo. Este propósito es relevante por el ámbito que ocupa, pues las relaciones que se establecen dentro del mismo afectan a profesionales y reclusos, que se ven obligados a convivir y compartir largos periodos de tiempo durante los períodos de condena de éstos últimos. Sin embargo, estas características laborales no son las mismas para todos ni afectan por igual, dependiendo fundamentalmente del rol que a cada uno le toca ejercer (Cardenal y Alonso, 2005, Valverde, 1991). Así, nuestros primeros resultados señalan que la categoría laboral correspondiente al personal del equipo técnico de tratamiento y laboral, que se presume tienen un contacto directo con los reclusos, son quienes tienen una mayor realización personal, o lo que es lo mismo: ofrecen mayor competencia y éxito en la relación con las demás personas. Ello es coherente con el hecho de que conceptos contrarios como el cansancio emocional, que implica agotamiento anímico y la despersonalización, que refieren comportamientos fríos e insensibles hacia las personas a las que prestan servicios, son más propios tanto de los funcionarios de vigilancia, cuya labor implica una relación menos cercana con los internos, como es el caso del personal de administración. Hay que puntualizar que estos últimos son los que tienen una menor relación directa con los reclusos, lo que puede llevar a pensar que sus puntuaciones en cansancio emocional y despersonalización podrían deberse a la rutina que caracteriza su trabajo. Si relacionamos este estado de estrés laboral con su salud física y psicológica, se constata que el personal de administración son quienes en mayor proporción, comparados con el personal técnico y laboral, poseen un grado menor de bienestar. Esta realidad descrita está en la línea de los resultados obtenidos por aquellos estudios que aseveran la relación entre burnout y salud, bien sea en una u otra dirección (Oliver, Cheyne, Tomás y Cox, 2002, López-Araújo y Osca, 2010, Carlín y Garcés de los Fayos, 2010).

El valor predictivo de las variables de burnout sobre el clima emocional, en cada uno de los niveles profesionales considerados, ofrece resultados coherentes con las afirmaciones y la literatura sobre la relación con esta variable. De esta manera, a la hora de predecir el clima emocional positivo dentro de la prisión, en el caso del equipo de y tratamiento y laboral, se destaca que aquellos que muestran un bajo nivel de agotamiento psíquico son quienes mayores probabilidades tienen de ofrecer una actitud positiva del clima emocional penitenciario, al igual que ocurre con los funcionarios de interior y vigilancia, mientras que por el contrario en estos una baja realización personal disminuye esa probabilidad (Ruiz y García, 2008, Borritz et al, 2006);

en ello, a su vez, es de resaltar el no haber encontrado ninguna relación con el estado de salud, lo mismo que sucede con los trabajadores con actividad de oficinas y administrativos.

El clima emocional negativo, al igual que ocurre con el clima positivo, en el personal de tratamiento y laboral es también el cansancio emocional la variable que más predice una actitud negativa hacia el ambiente penitenciario; sin embargo, en los funcionarios de interior y vigilancia el cansancio emocional pierde su valor al ser asociado con salud, convirtiéndose éste último en el factor con poder de predicción sobre el clima negativo. Desde esta realidad, aquellos trabajadores de establecimientos penitenciarios que gozan de buena salud son quienes menos probabilidades presentan de ofrecer una realidad dominada por un clima emocional negativo. Este estudio, aunque demuestra la relación existente entre el estrés laboral y el clima emocional, ofrece una serie de limitaciones. Por una parte, teniendo en cuenta el ámbito laboral que ocupa, es importante conocer el vínculo existente entre los diferentes profesionales, ya que la sensación de ‘queme’ profesional que caracteriza al burnout podría ser debido a una relación deficiente entre los mismos profesionales, lo que repercutiría en su labor profesional y modularía la actitud del clima emocional, sin que medie en ello necesariamente su relación con los reclusos. Por otra parte, es necesario profundizar más en el estado de salud de los trabajadores penitenciarios, haciendo referencia a síntomas somáticos, síntomas ansiosos, depresivos y disfuncionales, así como la relación de estas con su actividad laboral. De igual manera, estos resultados no pueden desligarse de la satisfacción de los mismos profesionales en la realización de su trabajo, en tanto las tareas a realizar, su relación con la organización (Gil-Monte y Peiró, 1999, Rodríguez Díaz, Álvarez, García, Longoria, y Noriega, 2014a, Ruiz, Bringas, Rodríguez y García, 2014, Ruiz y Páez, 2001), que favorecería un mejor conocimiento de la relación entre las diferentes variables resaltadas que afectan a los trabajadores de los centros penitenciarios y facilitaría sentar las bases para un mejor desempeño laboral y posibilitaría el ordenamiento hacia un nuevo modelo penitenciario orientado a la intervención terapéutica y educativa.

Referencias

Gonçalves, R., & Vieira, S. (2007). Actitudes hacia los reclusos en guardias de prisiones:

Validación de una escala e implicaciones para la formación del personal penitenciario. En

R. Arce, F. Fariña, E. Alfaro, C. Civera & F. Tortosa (Eds.), *Psicología Jurídica.*

Evaluación e Intervención (pp. 263-269). Valencia: Diputació de València.

- Borritz, M., Rugulies, R., Bjorner, J. B., Villadsen, E., Mikkelsen, O. A., & Kristensen, T. S. (2006). Burnout among employees in human service work: design and baseline findings of the PUMA study. *Scandinavian Journal of Public Health*, 34 (1), 49-58. doi: 10.1080/14034940510032275
- Cardenal, V., & Alonso, J. (2005). Un estudio sobre la incidencia del burnout entre los trabajadores del Centro Penitenciario de Huelva. *Apuntes de Psicología*, 23 (2), 151-160. Recuperado de <http://www.apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/view/87/89>
- Carlín, M., & Garcés de los Fayos, E. (2010). El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. *Anales de Psicología*, 26 (1), 169-180. Recuperado de <http://revistas.um.es/analesps/article/view/92171>
- De Rivera, J., & Páez, D. (2007). Emotional Climate, Human Security, and Cultures of Peace. *Journal of Social Issues*, 63 (2), 233-253. doi: 10.1111/j.1540-4560.2007.00506.x
- Del Caño, M., & Domínguez, J. M. (2000). Percepción del clima social en centros penitenciarios. *Revista de Psicología Penitenciaria*, 248, 45-68.
- Fernández, M. y Carpio, A.I. (2010). Programas de intervención: Herramientas indispensables en el ámbito penitenciario. En F. Expósito, M. C. Herrera, G. Buena-Casal, M. Novo & F. Fariña (Eds.), *Psicología Jurídica. Ámbitos de Aplicación* (pp. 239-250). Santiago de Compostela: Xunta de Galicia.
- Fernández, L., & Rodríguez, F. J. (2002). Prevención de la violencia: hechos y mitos. *Psicothema*, 14 (Supl.), 147-154. Recuperado de <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=3485>
- Fernández, L., & Rodríguez, F. J. (2007). ¿Individuos patológicos o sociedad enferma? Ambigüedades en la prevención de la violencia. En F. J. Rodríguez & C. Becedóniz, (Coords.), *El menor infractor. Posicionamientos y realidades* (pp. 203-235). Oviedo: Principado de Asturias.
- Garay, O., Gómez, Z., & Ruiz, J. I. (2008). Clima emocional y evaluación de políticas penitenciarias de resocialización. En F. Rodríguez, C. Bringas, F. Fariña, R. Arce & A. Bernardo (Eds.), *Psicología Jurídica. Entorno judicial y Delincuencia* (pp. 353-357). Colección Psicología y Ley nº 5. Oviedo: Universidad de Oviedo.

- Gil-Monte, P. & Peiró, J. M. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología*, 15 (2), 261-267. Recuperado de <http://revistas.um.es/analesps/article/view/30161>
- Goldberg, D. P., & Hillier, V. F. (1979). A scaled version of the General Health Questionnaire. *Psychological Medicine*, 9 (1), 139-145. doi: 10.1017/S0033291700021644
- López-Araújo, B., & Osca, A. (2010). Influencia de algunas variables organizacionales sobre la salud y la accidentabilidad laboral. *Anales de Psicología*, 26 (1), 89-94. Recuperado de <http://revistas.um.es/analesps/article/view/92001>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Oliver, A., Cheyne, A., Tomás, J. M., & Cox, S. (2002). The effects of organizational and individual factors on occupational accidents. *Journal of Occupational and Organizational psychology*, 75 (4), 473-488. doi: 10.1348/096317902321119691
- Peiró, J. M., & Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del Psicólogo*, 29 (1), 68-82. Recuperado de <http://www.papelesdelpsicologo.es/vernumero.asp?id=1540>
- Rincón, M. (febrero 2004). *La terapia ocupacional en el ámbito penitenciario*. Comunicación presentada en 5º Congreso Virtual de Psiquiatría. Interpsiquis 2004. Psiquiatria.com. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10401/3068>
- Rodríguez Díaz, F. J., Álvarez, E., García, F., Longoria, B., & Noriega, M. I. (2013). Educar en las Cárcels: Unidad Terapéutica y Educativa de Villabona (Asturias, España). *Revista Criminalidad*, 55 (2), 9-28.
- Rodríguez Díaz, F. J., Álvarez, E., García, F., Longoria, B., & Noriega, M. I. (2014a). El Sistema Penitenciario: Un análisis desde el ayer para el mañana. En E. García-López (Ed.), *Psicopatología Forense. Comportamiento Humano y Tribunales de Justicia* (pp. 733-790). México: Manual Moderno.
- Rodríguez Díaz, F. J., Álvarez, E., García, F., Longoria, B., & Noriega, M. I. (2014b). Modelo Alternativo de Intervención Educativa en el contexto penitenciario. Propuesta de un planteamiento desde la UTE de Villabona (Asturias). *Aula Abierta* (en revisión).

- Rozo, J. (2006). *Estrés y clima emocional en una muestra de internos en la Cárcel Distrital de hombres y Anexo de mujeres de Bogotá* (Trabajo de Grado). Universidad Nacional de Colombia, Bogotá.
- Ruiz, J. I., & Páez, D. (2001). Satisfacción laboral, burnout y clima emocional en empleados de prisiones. *Acta Colombiana de Psicología*, 6, 41-65.
- Ruiz, J. I. (2006). Clima emocional y sobreocupación en prisión: una evaluación mediante informantes clave. *Suma Psicológica*, 13 (2), 159-172. doi: 10.14349/sumapsi2006.52
- Ruiz, J. I. (2007). Síntomas psicológicos, clima emocional, cultura y factores psicosociales en el medio penitenciario. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 39 (3), 547-561. doi: 10.14349/rlp.v39i3.337
- Ruiz, J. I., Bringas, C., Rodríguez, F. J., & García, E. (2014). Validación transcultural de una escala de Clima Emocional para ámbitos organizacionales penitenciarios (CEP). *Revista Latinoamericana de Psicología* (en revisión).
- Ruiz, J. I., & García, A. F. (2008). Variables laborales, factores psicosociales y clima familiar en empleados de prisiones. En F. Rodríguez, C. Bringas, F. Fariña, R. Arce & A. Bernardo (Eds.), *Psicología Jurídica. Entorno judicial y Delincuencia* (pp. 353-357). Colección Psicología y Ley nº 5. Oviedo: Universidad de Oviedo.
- Ruiz, J. I., & Páez, D. (2002). Clima emocional en las organizaciones: Dos estudios en centros penales. *Suma Psicológica*, 9 (2), 157-192. doi: 10.14349/sumapsi2002.180
- Seisdedos, N. (1997). *Manual MBI, Inventario Burnout de Maslach*. Madrid: TEA.
- Techio, E., Zubieta, E., Páez, D., De Rivera, J., Rimé, B., & Kanyangara, P. (2011). Clima emocional y violencia colectiva: El estado de la cuestión e instrumentos de medición. En D. Páez, C. Martín, J. L. González-Castro, N. Basabe & J. de Rivera (Eds.). *Superando la violencia colectiva y construyendo cultura de paz* (pp. 99-148). Madrid: Fundamentos.
- Valverde, J. (1991). *La cárcel y sus consecuencias: La intervención sobre la conducta desadaptada*. Madrid: Popular.

Yagüe, C. (2007). Mujeres en prisión. Intervención basada en sus características, necesidades y demandas. *Revista Española de Investigación Criminológica*, 4, (5), 1-24. Recuperado de <http://www.criminologia.net/pdf/reic/ano5-2007/a52007art4.pdf>

Zubieta, E., Delfino, G., y Fernández, O. (2008). Clima social emocional, confianza en las instituciones y percepción de problemas sociales. Un estudio con Estudiantes Universitarios Urbanos Argentinos. *Psyke*, 17 (1), 5-16. doi: 10.4067/S0718-22282008000100002.