



2015, 21(2-3), 195-205

## EFFECTO DEL CLIMA EMOCIONAL EN EL DESARROLLO DEL ESTRÉS LABORAL DEL FUNCIONARIO PENITENCIARIO: UN ESTUDIO PREDICTIVO

Francisco Javier Rodríguez-Díaz<sup>1</sup>, Aida Rubín-Prieto<sup>1</sup>, Carolina Bringas-Molleda<sup>2</sup>, Esteban Álvarez-Fresno<sup>3</sup> y Juan Herrero-Olaizola<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Universidad de Oviedo.

<sup>2</sup> Universidad de Extremadura

<sup>3</sup> Centro Penitenciario de Villabona

**Resumen:** El objetivo del estudio es establecer la relación e incidencia del síndrome de burnout y el clima emocional en profesionales penitenciarios, al mismo tiempo que determinar la influencia que el clima emocional y los factores de burnout ejercen sobre cada una de las variables de burnout en las dos formas de entender la prisión. La muestra la conforman 222 profesionales de diferentes establecimientos penitenciarios españoles, que desarrollan su actividad bajo dos modelos penitenciarios: Unidad Terapéutica y Educativa (UTE) y modelo tradicional (No UTE). Los resultados evidencian diferencias significativas entre ambos modelos, tanto a nivel de clima emocional – mayor prevalencia del clima emocional positivo en UTE- como en las características de la realidad de cada uno de los factores de burnout en los modelos evaluados, y el rol que desempeña en la aparición de estos últimos. Ello implica la importancia de su rol en la facilitación de la reinserción social de los penados.

**Palabras clave:** cárcel, clima emocional, burnout, profesionales penitenciarios, Unidad Terapéutica y Educativa.

**Abstract:** The objective of the study is to establish the relationship and incidence of burnout syndrome and emotional climate in prison professionals, while determining the influence that the emotional climate and burnout factors have on each of the burnout variables according to two ways of understanding the prison. The sample is composed of 222 professionals from different Spanish prisons that are carrying out their activities under two different prison models: Therapeutic and Educational Unit (UTE) and traditional module (No UTE). Results show significant differences between the two models which regard to both the emotional climate - a higher prevalence of positive emotional climate in UTE- and the characteristics of each of the burnout factors assessed in the model, as well as the role played in the emergence of the latter. This highlights the importance of their role in facilitating the social reintegration of prisoners.

**Key words:** Prison, emotional climate, burnout, prison professionals, Therapeutic and Educational Unit.

Title: *Effect of emotional climate in development of the prison professional work stress: a predictive study*

Las organizaciones en los últimos años han tenido transformaciones importantes debido a sus procesos de industrialización, la evolución de la tecnología y la globalización, derivando ello en mayor competen-

cia y desarrollo de dinámicas que implican reestructuraciones en los procesos laborales que pueden producir eventos adversos en los empleados (León-Rubio, León-Pérez & Cantero, 2013; Rey, Extremera & Pena, 2012; Ruiz, Bringas, Rodríguez & García-Cueto, 2014). Ello ha facilitado el síndrome de burnout, término de procedencia inglesa utilizado por artistas y deportistas para describir situaciones en las que, contra sus expectativas y pese al esfuerzo realizado, no lograban obtener los resultados esperados. Maslach (1982) lo definirá como una respuesta inadecuada a un estrés emo-

\*Dirigir la correspondencia a:

Francisco Javier Rodríguez Díaz  
Facultad de Psicología.

Despacho 202  
Plaza Feijóo, s/n. 33003.  
OVIEDO (ESPAÑA)

Teléfono: 985 10 32 81

[gallego@uniovi.es](mailto:gallego@uniovi.es)

[franciscojavierrodriguezdz@gmail.com](mailto:franciscojavierrodriguezdz@gmail.com)

© Copyright 2015: de los Editores de *Ansiedad y Estrés*

cional crónico, cuyos rasgos para valorarlo son: agotamiento físico y psicológico, actitud fría y despersonalizada en la relación con los demás y el sentimiento de inadecuación ante las tareas a realizar.

El bienestar psicológico puede verse afectado por distintas variables, como la calidad y eficacia del desempeño laboral de las personas que trabajan en las organizaciones, en general, y en las instituciones penitenciarias, en particular (Bringas, Fernández, Álvarez-Fresno, Martínez & Rodríguez-Díaz, 2015). El análisis de esta situación se concreta en el desarrollo del tratamiento penitenciario, que implica contacto diario con personas en situaciones problemáticas; ello favorecerá que el personal penitenciario sea vulnerable de padecer el síndrome de burnout, o lo que es lo mismo, estrés laboral asistencial (Álvarez, García, Longoria & Noriega, 2014; Bravo & Jiménez, 2011; Ruiz & García, 2008). Este contexto constata la importancia de variables como las autolesiones de los internos, la presencia de droga en los establecimientos penitenciarios, peleas y robos entre internos y el peligro de enfermedades contagiosas, problemas familiares y sociales de los propios reclusos, que van a influir en la interacción profesionales-internos dentro de los módulos penitenciarios (García, Moral, Frías, Valdivia & Díaz, 2012; Zulaika, Etxeandia, Bengoa, Caminos & Arroyo-Cobo, 2012). Ello implica una carga emocional en los profesionales, cuya solución, en la mayoría de los casos, no está en su mano, admitiendo el temor que tienen de sufrir consecuencias a nivel personal y familiar, situaciones que, a su vez, les lleva a ver la reinserción social de los internos como una fantasía.

Cardenal y Alonso (2005), investigando el agotamiento emocional y la despersonalización, refieren la importancia de ser varón, ser funcionario de vigilancia, el contacto con los internos, no tener funciones claras en el trabajo e interferencias en la

vida personal, a la vez que percibir la remuneración como baja; los autores concluyen que el logro personal está relacionado con el prestigio en el trabajo y el predominio de la función de tratamiento, frente al detrimento de las funciones de vigilancia. Por su parte, Topa y Morales (2007) destacan la importancia del contrato psicológico, mientras García, Herrero y León (2007) y García y Herrero (2008) resaltan la importancia de distintas variables sociodemográficas en los resultados obtenidos por los funcionarios de vigilancia penitenciaria.

No cabe duda, pues, que el burnout es un síndrome con riesgo de desarrollo en los profesionales del tratamiento penitenciario, pudiendo ello afectar al interés, motivación y esfuerzo; ello, a su vez, se reflejará en una u otra forma en la población penitenciaria. A nivel organizacional, conlleva un descenso en la calidad de los productos y servicios, a la vez que reduce la satisfacción tanto en los usuarios como en los profesionales (Rodríguez-Díaz, Álvarez, García, Longoria, & Noriega, 2013). La satisfacción laboral mostrada por los profesionales va a repercutir sin duda, habiéndose constatado que cuanto mayor es la satisfacción laboral disminuye tanto la probabilidad de formación del síndrome de burnout como mejores son los resultados de las personas a las que prestan sus servicios, en función del ámbito laboral del que se trate (Muñiz et al. 2014). Ello, en la población penitenciaria, va a verse reflejado en el clima emocional en que se desarrolla la interacción entre las personas. Es así que los resultados de la investigación sobre temas como el burnout *–síndrome de quemarse en el trabajo–* o el Compromiso con el trabajo *–jobengagement–* pueden ser analizados en esta institución, de forma que se llegue a cambiar la imagen de estos centros, como un lugar tan particular donde no es posible aplicar las aportaciones del conocimiento humano.

Los estudios que han comparado los niveles de burnout en los funcionarios de prisiones concluyen que existen diferencias significativas entre ellos por la función laboral, es decir, el grupo de alto burnout mostró un perfil de mayor agotamiento emocional y despersonalización, pero con baja realización personal; ello parece favorecer una mayor expectativa de indefensión, con menos expectativa de éxito, autoeficacia y de ingenio, así como un mayor uso de las estrategias destinadas a reducir las emociones negativas y menor uso de estrategias orientadas a la gestión de la fuente del problema (Harizanova & Tarnovska, 2013; Hernández-Martín, Fernández-Calvo, Ramos & Contador, 2006; Mendes, Claro & Robazzi, 2014). El síndrome de quemarse laboralmente aparece como una reacción a determinados estresores laborales mediados por factores psicosociales, dentro de los cuales el "clima emocional" puede ser considerado sentimiento de logro profesional; podría ser considerado una forma de afrontamiento de los desafíos y dificultades laborales, de manera que cuando el clima emocional en el trabajo fuera negativo, sería más probable desarrollar los síntomas del burnout (Bringas, Pérez & Rodríguez, 2014). El clima emocional refiere, pues, las emociones prevalentes en un grupo.

La realidad social de los establecimientos carcelarios, emociones y formas de interacción social se entrecruzan y se dan simultáneamente, siendo diferenciadas entre positivas -se asocia más con el apoyo social, con afrontamiento activo y con eventos positivos como la participación de los internos en actividades del centro- y negativas -asociadas a afrontamiento evitativo, mayor cultura de violencia carcelaria, eventos traumáticos y sintomatología ansioso-depresiva en internos y más burnout en funcionarios de prisiones, aunque en estos últimos pueden darse también problemas de salud mental- (García, Godoy, Llor

& Ruiz, 2014; Rodríguez- Hernández & Cruz-Calderón, 2014; Ruiz, 2007a, 2007b; Ruiz & García, 2008; Techio, Zubieta, Páez, De Rivera, Rimé & Kanyangara, 2011). Ello, no obstante, hace necesario estudiar en qué medida el síndrome de burnout se desarrolla dentro de un clima emocional laboral concreto, atendiendo al clima propiciado en el centro donde se realiza la actividad laboral.

Nuestro análisis se va a centrar en los establecimientos penitenciarios, diferenciando dentro de ellos aquellos que son módulos terapéuticos y educativos (UTE) - modelo penitenciario alternativo a la prisión tradicional, libre de drogas, cuyo objetivo es el cambio terapéutico orientado a la resocialización y la disminución de la reincidencia, a través del fomento del cambio de actitudes, la asunción de responsabilidad por el daño causado y la toma de conciencia-frente a los módulos ordinarios o tradicionales (No UTE) -no ofrecen un clima emocional a los internos de tratamiento que les ayude a desarrollar nuevas conductas que favorezcan su adaptación en la sociedad-. De esta manera, nuestro objetivo por una parte es establecer la relación y la incidencia del síndrome de burnout y el clima emocional en profesionales de los dos modelos penitenciarios diferenciados. En segundo lugar, determinar la influencia que el clima emocional y las variables de burnout ejercen sobre las diferentes realidades diferenciadas de queme profesional.

## **Método**

### *Participantes*

Participaron en el estudio 222 trabajadores penitenciarios de diferentes puntos de España, cuyas edades abarcan desde 18 hasta 60 años. De ellos, 164 son varones (73.9%) y 58 mujeres (26.1%). A los módulos terapéuticos y educativos (UTE) pertenecen 101 profesionales (45.5%) y los 121 restantes (54.5%) a módulos tradicio-

nales. Al mismo tiempo, por categoría laboral se pueden clasificar en: Funcionarios de Interior-Vigilancia (n = 163; 73.4%), Personal del Equipo de Tratamiento Técnico así como Personal Laboral (n = 42; 18.9%) y el Personal de Oficinas o de Administración (n = 17; 7.7%).

#### *Instrumentos*

En primer lugar, han completado el cuestionario de Clima Emocional (Ruiz, 2007a, 2007b), conformado por una serie de 10 ítems que describen emociones, tanto positivas (p.e., solidaridad entre las personas) como negativas (p.e. tristeza), referentes al entorno penitenciario. La particularidad del cuestionario es que las respuestas de los participantes indican la percepción que ellos tienen de las emociones o sentimientos que tienen sus propios compañeros, ofreciendo respuestas en formato Likert - desde 0 (*nada*) a 3 (*totalmente*)-. Este instrumento se divide en dos factores (clima emocional positivo y clima emocional negativo), que han mostrado buena consistencia interna, así como para la prueba total -alpha de Cronbach en nuestro estudio es para clima emocional positivo de .714, mientras el clima emocional negativo de .815 y la fiabilidad total de .848.

A continuación, el Inventario de Burnout de Maslach y Jackson (MBI; 1981), adaptado por Seisdedos (1997), evalúa el estrés laboral a través de las respuestas a 22 ítems relacionados con la actividad profesional. Las respuestas abarcan desde 0 (*nunca*) a 6 (*todos los días*), categorizándose en tres factores: Cansancio emocional – sensaciones de fatiga y agotamiento emocional producto de la actividad laboral- (p.e., me siento emocionalmente agotado por mi trabajo); despersonalización – respuestas impersonales y actitudes negativas hacia las personas beneficiarias, a las cuales dedican su trabajo- (p.e., creo que trato a algunos presos como si fuesen objetos impersonales); y realización personal –

satisfacción y competencia en el desempeño laboral- (p.e., me siento estimulado después de trabajar en contacto con presos). Los dos primeros factores -cansancio emocional y despersonalización-son indicadores de un alto nivel de burnout, mientras que el tercero -realización personal-ofrece la actitud positiva que correlacionaría negativamente con los otros dos. La consistencia interna para nuestro estudio fue satisfactoria -cansancio emocional .875; despersonalización .656 y realización personal .853, siendo la consistencia interna total de .882.

Previamente al pase de las escalas se les ha facilitado una ficha *ad hoc*, que recoge datos personales referidos a edad, sexo, estado civil, nivel de estudios, nivel de ingresos mensuales, percepción de clase social, o categoría laboral entre otros.

#### *Procedimiento*

Las pruebas fueron pasadas de manera colectiva a todos los participantes obtenidos mediante muestreo incidental, que aceptaron colaborar en el estudio. Inicialmente se explicó el objetivo de la investigación a una persona responsable en cada centro penitenciario, que coordinaba el pase y la recogida de los instrumentos. Asegurando la confidencialidad y el anonimato de las respuestas, se concretó la forma de responder, así como las posibles dudas que pudieran surgir, para que el coordinador de cada centro penitenciario tuviera los recursos necesarios para resolver las dudas. Una vez realizada la prueba, para lo cual se contaba con el plazo una semana, ésta era remitida al equipo de investigación.

#### *Análisis de datos*

Realizado los correspondientes análisis de fiabilidad de las pruebas utilizadas, posteriormente se han calculado los estadísticos descriptivos de cada uno de los factores del clima emocional y del burnout, con el objeto de efectuar un contraste de medias para muestras independientes, utilizando la

*t* de Student, y establecer las diferencias significativas según los modelos penitenciarios (UTE y No UTE), así como el tamaño de efecto de éstas. Posteriormente, para establecer la influencia en el desarrollo de burnout del clima emocional, tanto positivo como negativo, se ha realizado un análisis de regresión lineal, tanto por UTE como por No UTE, siendo cada uno de los factores de burnout (Cansancio emocional, Despersonalización y Realización Personal) las variables criterio. Sin embargo, teniendo en cuenta que estos tres factores de burnout actúan interdependientemente, también se han utilizado cada uno de ellos como variables predictoras junto con los factores de clima emocional, esto es, cuando tratamos de establecer el papel que cada uno de estos factores de burnout tiene sobre los restantes. Para ello, se han utilizado dos bloques y mediante el método *introducir*.

## Resultados

Las Tablas 1 y 2 ofrecen la comparación de los factores de clima emocional y

del burnout en función de las características de los módulos penitenciarios, así como las diferencias significativas en cada uno de ellos. Los resultados refieren, en primer lugar, la existencia de diferencias significativas en clima emocional positivo, siendo el tamaño del efecto pequeño a favor de la UTE; en cambio, el clima emocional negativo no ofrece diferencias significativas referidas por el lugar donde ejercen su labor los profesionales penitenciarios, aunque es mayor en los módulos tradicionales. Ello viene a confirmarse en el Balance del Clima -diferencia entre el clima positivo y negativo-, donde se observan diferencias a favor del módulo terapéutico, con un tamaño de efecto mediano.

El cansancio emocional, como factor que evalúa burnout, permite constatar que es significativamente mayor en No UTE, aunque con un tamaño de efecto pequeño (ver Tabla 2). Sin embargo, la despersonalización, siendo significativamente mayor también en los módulos tradicionales, aumenta ese tamaño de efecto hasta situarse en la categoría de mediano. El último de

Tabla 1. Estadísticos descriptivos del Clima Emocional y Burnout, por UTE y No UTE

Factores	UTE		No UTE		Total	
	<i>X</i>	<i>DT</i>	<i>X</i>	<i>DT</i>	<i>X</i>	<i>DT</i>
Clima positivo	.962	.510	.795	.446	.871	.482
Clima negativo	1.116	.595	1.267	.625	1.199	.615
BALANCE CLIMA	-.154	.992	-.472	.964	-.327	.988
Cansancio emocional	19.782	10.777	23.487	13.829	21.801	12.642
Despersonalización	6.613	6.018	10.090	7.001	8.509	6.783
Realización personal	36.049	8.098	25.826	10.382	30.477	10.688
BURNOUT	38.346	19.602	55.752	24.718	47.833	24.105

Tabla 2. Prueba de muestras independientes para los factores de Clima Emocional y burnout según los módulos penitenciarios

	<i>F</i>	Sig.	<i>t</i>	<i>gl</i>	<i>p</i>	T.E
Clima positivo	2.181	.141	2.606	220	.010	.34
Clima negativo	.205	.651	-1.829	220	.069	.24
BALANCE CLIMA	.370	.544	2.416	220	.017	.63
Cansancio emocional	12.045	.001	-2.242	219.014	.026	.29
Despersonalización	7.008	.009	-3.979	219.800	.000	.51
Realización personal	8.056	.005	8.237	219.042	.000	.95
BURNOUT	8.674	.004	-5.849	219.454	.000	.72

los factores, la realización personal es significativamente superior en la UTE, con un tamaño de efecto alto. La escala global de burnout es notablemente mayor en los módulos No UTE, con un tamaño del efecto mediano.

El análisis de regresión realizado para notar la influencia que el clima emocional tiene en cada uno de los factores de burnout -Tabla 3- nos permite resaltar: El cansancio emocional refiere que dentro del módulo UTE el clima emocional por sí solo no predice este agotamiento emocional o de fatiga; sin embargo, al interactuar (segundo bloque) con los factores de despersonalización y realización personal es el clima positivo y la despersonalización quienes predicen el cansancio emocional. En concreto, vemos que el clima positivo correlaciona negativamente, esto es, cuanto menor es el clima positivo mayor será el cansancio emocional; por el contrario, la despersonalización actúa positivamente: A mayor despersonalización mayor cansancio

emocional.

Dentro de los módulos tradicionales de establecimientos penitenciarios (No UTE) se subraya, en primer lugar, la influencia del clima negativo; esta influencia se mantiene con la importancia de los factores del segundo bloque. De este modo, vemos que el clima negativo predispone a un mayor cansancio emocional y que, al igual que en la UTE, lo mismo ocurre con la despersonalización.

A continuación, mediante el mismo procedimiento se toma la despersonalización como variable criterio. De este modo, la Tabla 4 apunta a que en la UTE influye dentro del primer bloque el clima negativo; sin embargo, en la interacción con los factores de burnout, dentro del segundo bloque, se produce un cambio importante: El clima negativo pierde capacidad predictora y pasa a ser el clima positivo el que gana protagonismo, junto con el cansancio emocional y la realización personal. Es decir, un clima positivo aumenta la probabilidad

Tabla 3. Análisis de regresión lineal para la predicción del Cansancio Emocional según el módulo penitenciario

Módulo	Cansancio emocional	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	<i>t</i>	Sig.	
		<i>B</i>	Error típ.	Beta			
<i>Bloque 1</i>							
UTE	Clima positivo	-2.833	2.534	-.134	-1.118	.266	
	Clima negativo	4.267	2.172	.236	1.964	.052	
	<i>Bloque 2</i>						
	Clima positivo	-5.341	2.124	-.253	-2.514	.014	
	Clima negativo	1.127	1.868	.062	.603	.548	
	Despersonalización	.936	.155	.522	6.025	.000	
	Realización personal	-.109	.116	-.082	-.944	.347	
	<i>Bloque 1</i>						
No UTE	Clima positivo	-4.046	3.021	-.130	-1.339	.183	
	Clima negativo	9.995	2.153	.452	4.642	.000	
	<i>Bloque 2</i>						
	Clima positivo	-2.838	2.539	-.092	-1.118	.266	
	Clima negativo	5.932	1.875	.268	3.163	.002	
	Despersonalización	.941	.141	.476	6.671	.000	
	Realización personal	-.145	.092	-.109	-1.587	.115	

Tabla 4. Análisis de regresión lineal para la predicción de la Despersonalización según el módulo penitenciario

Módulo	Despersonalización	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	<i>t</i>	Sig.
		<i>B</i>	Error típ.	Beta		
	<i>Bloque 1</i>					
	Clima positivo	2.439	1.462	.207	1.668	.099
	Clima negativo	2.874	1.253	.284	2.293	.024
	<i>Bloque 2</i>					
UTE	Clima positivo	2.928	1.191	.248	2.458	.016
	Clima negativo	.939	1.043	.093	.900	.370
	Cansancio emocional	.293	.049	.525	6.025	.000
	Realización personal	-.166	.063	-.223	-2.632	.010
	<i>Bloque 1</i>					
	Clima positivo	-.680	1.683	-.043	-.404	.687
	Clima negativo	3.945	1.199	.353	3.289	.001
	<i>Bloque 2</i>					
No UTE	Clima positivo	.749	1.427	.048	.525	.601
	Clima negativo	.853	1.091	.076	.782	.436
	Cansancio emocional	.295	.044	.582	6.671	.000
	Realización personal	-.061	.052	-.090	-1.177	.242

Tabla 5. Análisis de regresión lineal para la predicción de la Realización Personal según el módulo penitenciario

Módulo	Realización personal	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	<i>t</i>	Sig.
		<i>B</i>	Error típ.	Beta		
	<i>Bloque 1</i>					
	Clima positivo	-2.062	1.958	-.130	-1.053	.295
	Clima negativo	-4.122	1.679	-.303	-2.455	.016
	<i>Bloque 2</i>					
UTE	Clima positivo	-1.310	1.917	-.083	-.683	.496
	Clima negativo	-2.596	1.618	-.191	-1.604	.112
	Cansancio emocional	-.084	.089	-.112	-.944	.347
	Despersonalización	-.406	.154	-.302	-2.632	.010
	<i>Bloque 1</i>					
	Clima positivo	3.906	2.589	.168	1.509	.134
	Clima negativo	-2.418	1.845	-.146	-1.310	.193
	<i>Bloque 2</i>					
No UTE	Clima positivo	3.183	2.541	.137	1.253	.213
	Clima negativo	-.190	1.958	-.011	-.097	.923
	Cansancio emocional	-.146	.092	-.195	-1.587	.115
	Despersonalización	-.195	.165	-.131	-1.177	.242

de una mayor despersonalización, siempre que conlleve cansancio emocional, implicando una baja realización personal que potenciará la despersonalización. El clima negativo, refiriéndonos al módulo No UTE, vuelve a tener influencia en un primer mo-

mento, repitiéndose el mismo proceso que en la UTE; en el segundo bloque deja de tener importancia, no habiendo ningún factor del clima emocional que influya en una mayor despersonalización aunque, sin embargo, el cansancio emocional se convierte

en la única variable predictora (a mayor cansancio emocional, mayor despersonalización).

Por último, la Tabla 5 ofrece la predicción de la realización personal desde el modelo alternativo de la UTE; el primer bloque, del clima negativo, sin interacción con las variables de burnout predice negativamente la realización personal; sin embargo, en el segundo bloque deja de tener el poder de predicción, siendo exclusivamente la despersonalización la que influye significativamente y de manera negativa -a menor despersonalización, mayor realización personal-. En el caso del modelo tradicional penitenciario no existe ninguna variable predictora de las utilizadas que influya en la realización personal.

## **Discusión**

El trabajador penitenciario, como hemos indicado, por su labor profesional es sensible a padecer altos niveles de burnout. Ello lleva a plantear como objetivo en nuestro estudio relacionar los niveles de burnout (cansancio emocional, despersonalización y realización personal) con el clima emocional percibido por los trabajadores de los establecimientos penitenciarios, en dos contextos diferenciales: UTE y No UTE.

Los resultados indican que el clima emocional positivo tiene una mayor presencia en la UTE, lo que coincide con los resultados de Ruíz, Bringas, Rodríguez y García-Cueto (2014), lo que posibilita una transformación en la relación entre presos y profesionales. Ello se sostendría en tanto el objetivo real sea la reeducación y el cambio, aumentando ello la realización profesional del personal en los establecimientos penitenciarios. Por lo tanto, las conductas de los internos crearán un ambiente más positivo que repercutirá en las personas que trabajan con ellos, como ya explicaron Bringas, Pérez y Rodríguez-Díaz (2014).

Frente a ello, los resultados referidos al clima emocional negativo no ofrecen diferencias en la actividad profesional de los dos modelos penitenciarios. Estese asocia y se constata, en la línea de Ruiz (2007a, b), para ofrecer un afrontamiento evitativo, mayor cultura de violencia carcelaria, más eventos traumáticos y más sintomatología ansioso-depresiva en internos. Es decir, ambos grupos de profesionales penitenciarios perciben de manera similar el ambiente carcelario negativo que se encuentra en el medio laboral, es decir, los centros penitenciarios no tienen un ambiente tranquilo ni seguro, por lo que podemos deducir, en consonancia con otros estudios (Rodríguez-Hernández & Cruz-Calderón, 2014; Tetchio, Zubieta, Páez, De Rivera, Rimé & Kanyangara, 2011), que este entorno por positivo que sea puede resultar favorable a asociarse con climas negativos.

Los resultados obtenidos con respecto a los factores de burnout, por un lado, indican que el cansancio emocional es superior en los módulos No UTE, al igual que la despersonalización; ambas variables refieren un alto nivel de burnout, por lo que se confirma que los funcionarios de prisiones que no desarrollan una actividad laboral de implicación tratamental en el cambio de los internos están sometidos a mayores sensaciones de fatiga y agotamiento laboral, junto con respuestas frías e impersonales hacia los internos; es decir, los módulos penitenciarios tradicionales ofrecen un entorno menos óptimo para posibilitar la labor de tratamiento, frente al modelo penitenciario terapéutico y educativo, donde se propiciaría el fomento de cambios en los hábitos, conductas, actitudes y valores de los internos. Ello llevaría a explicar que la relación entre el trabajador penitenciario y el interno sea más personal, tratando de motivar hacia al cambio, y creando un ambiente eficiente, frente a aquel que posibilita el desarrollo de un clima subcarcelario, que incitará a la violencia y el ambiente hostil -

instauraría un sistema de relaciones de fuerza, haciendo que los funcionarios respondan ante ellos con una actitud con énfasis en la seguridad.

Por otra parte, la realización personal es superior en el modelo penitenciario alternativo de la UTE, confirmándose que los profesionales que trabajan en ellos tienen una mayor competencia en su desempeño laboral, lo que se hipotetiza relacionado con el trato que tienen con los internos y el trabajo de intervención más individualizado.

El valor predictivo de las variables de clima emocional sobre los factores burnout, en función del modelo penitenciario implicado, ofrece resultados coherentes. A la hora de predecir el Cansancio Emocional observamos que en el caso del modelo terapéutico influye el clima positivo de manera negativa y la despersonalización; es decir, cuanto menores sean los eventos positivos dentro de la prisión, y más impersonales las respuestas hacia los reclusos, se dará un mayor cansancio emocional en la UTE; sin embargo, en el caso de los módulos tradicionales es el clima negativo el que predice la aparición de cansancio emocional en los trabajadores de la prisión. Ello es un resultado esperado, ya que en el desarrollo de la actividad laboral de estos profesionales las conductas de evitación, violencia y todo lo que conlleva una subcultura carcelaria produce un desgaste mayor en las personas encargadas de su buen funcionamiento, que en los módulos dirigidos y motivados al cambio. Además, en esta línea, esta variable en la No UTE viene a ser predicha por la despersonalización que interviene en el agotamiento emocional y la sensación de fatiga producida en los operarios por su actividad laboral (Bringas, Pérez & Rodríguez, 2014; Rodríguez-Díaz, Álvarez, García, Longoria, & Noriega, 2013).

En el caso de observarse un queme profesional derivado de la despersonalización

en el contexto penitenciario terapéutico y educativo son el clima emocional positivo, el mayor cansancio emocional y la baja realización personal los factores que predicen las respuestas frías hacia los demás. Las dos variables burnout que predicen la despersonalización muestran resultados obvios, ya que a mayor agotamiento laboral menor competencia y satisfacción laboral; es decir, los funcionarios aplican respuestas más negativas e imprecisas debido a la sensación desfavorable de su entorno. Pero estos resultados son discordantes en cuanto a la relación que se establece entre el clima positivo y la despersonalización. Sin embargo, no influye de la misma manera en la despersonalización cuando nos referimos al modelo No UTE, ya que solamente el agotamiento laboral es la que lo predice.

La aparición de realización personal en la actividad profesional dentro de los módulos terapéuticos se relaciona con la despersonalización, la que influye de manera negativa. Ello se asume como producto de las relaciones interpersonales con los internos, lo que normaliza y da lugar a una mayor satisfacción en la actividad profesional. Sin embargo, los resultados no indican ninguna variable predictora de la realización personal en los módulos tradicionales, siendo esta significativamente menor que aquella desarrollada en el modelo penitenciario alternativo de la UTE.

En esta línea, el estudio plantea, como límite y como reto futuro, el ahondar en encontrar las posibles causas del cansancio emocional como desesperanza, analizando ello en función de las diferentes categorías profesionales y sus implicaciones en la intervención, observando su deriva en diferentes niveles de burnout y tipos de relaciones sociales con penados. Para ello, es de resaltar la importancia de aumentar el tamaño muestral de nuestro estudio, al igual que procurar un equilibrio entre las diferentes categorías laborales dentro del ámbito penitenciario, que nos permita

comprobar las diferencias entre los mismos en la aparición del síndrome de burnout, así como en función de su percepción del clima emocional. Ello es importante en la medida que condiciona la tarea que les encomienda a estos funcionarios la sociedad: Reinserción social del delincuente. Lo constatado es que el desarrollo de la actividad profesional diverge entre los modelos.

#### Conclusiones

Los resultados indican que respecto a los factores de burnout y clima emocional en los funcionarios de prisiones las diferencias entre ambos modelos penitenciarios –UTE y No UTE- son significativas, en la línea de los ya obtenidos por Bringas, Pérez y Rodríguez (2014), y Ruíz, Bringas, Rodríguez y García-Cueto (2014). A su vez, el conocimiento y la capacidad de entenderlos antecedentes de las actitudes de los empleados de establecimientos peniten-

ciarios nos parecen fundamentales para denotar una mejora general en aquel modelo que trabaja la implementación de programas de intervención terapéutica y educativa. La comunidad científica no debe ignorar que el personal penitenciario se merece y requiere la atención de los investigadores para conseguir intervenciones eficaces en la reinserción de los penados.

#### Agradecimientos

Este estudio forma parte del parte del proyecto de investigación MINECO-13-FEM2012-30659 y SV-PA-13-ECOEMP-25, así como de la financiación concedida por la Universidad de Oviedo: UNOV-10-MA-3 y UNOV-11-MA-08.

<p>Artículo recibido: 17-03-2015 aceptado: 22-11-2015</p>
---

## Referencias

- Bravo-Yáñez, C., & Jiménez-Figueroa, A. (2011). Bienestar psicológico, apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral en funcionarios penitenciarios de Chile. *Revista Española de Sanidad Penitenciaria*, 13, 91-99.
- Bringas, C., Pérez, B., & Rodríguez-Díaz, F. J. (2014). Burnout y salud como predictores del clima emocional penitenciario. Estudio en una muestra de funcionarios de prisión. *Revista de Psicología - Universidad Viña del Mar*, 3, 8-23.
- Bringas, C., Fernández, A., Álvarez-Fresno, E., Martínez, A., & Rodríguez-Díaz, F. J. (2015). Influencia del síndrome de burnout en la salud de los trabajadores penitenciarios. *Revista Española de Sanidad Penitenciaria*, 17, 37-46.
- Cardenal, V., & Alonso, J. (2005). Un estudio sobre la incidencia del burnout entre los trabajadores del Centro Penitenciario de Huelva. *Apuntes de Psicología*, 23, 151-160.
- García, J. M., Herrero, S., & León, J. L. (2007). Validez factorial del MBI en una muestra de trabajadores del Hospital Psiquiátrico Penitenciario de Sevilla. *Apuntes de Psicología*, 25, 157-174.
- García, J. M., & Herrero, S. (2008). Variables sociodemográficas y síndrome de burnout en una muestra multiocupacional del Hospital Psiquiátrico Penitenciario de Sevilla. *Apuntes de Psicología*, 26, 459-477.
- García, C., Moral, J., Frías, M., Valdivia, J., & Díaz, H. (2012). Family and socio demographic risk factors for psychopathy among prison inmates. *The European Journal of Psychology Applied to Legal Context*, 4, 119-134.
- García, J., Godoy, C., Llor, B., & Ruiz, J. A. (2014). Differential profile in partner aggressors: Prison vs. mandatory community intervention programs. *The European Journal of Psychology Applied to Legal Context*, 6, 69-77.
- Harizanova, S. N., & Tarnovska, T. H. (2013). Professional burnout syndrome among correctional facility officers. *Folia Med (Plovdiv)*, 55, 73-79.
- Hernández-Martín, L., Fernández-Calvo, B., Ramos, F., & Contador, I. (2006). Síndrome de Burnout en funcionarios de vigilancia en un centro penitenciario. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 6, 599-611.

- León-Rubio, J. M., León Pérez, J. M., & Cantero, F. (2013). Prevalencia y factores predictivos del burnout en docentes de la enseñanza pública. El papel del género. *Ansiedad y Estrés*, 19, 11-25.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). *Maslach Burnout Inventory* 3(1986, 20 ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Mendes, A. M., Claro, M., & Robazzi, M. L. (2014). Burnout in nurses working in Portuguese central prisons and type of employment contract. *Medicina del Lavoro*, 105, 214-222.
- Muñiz, J., Peña, E., de la Roca, Y., Fonseca, E., Cabal, A., & García-Cueto, E. (2014). Organizational climate in Spanish Public Health Services: Administration and Services Staff. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 14, 102-110.
- Rey, L., Extremera, N., & Peña, M. (2012). Burnout y engagement en el profesorado ¿Son el sexo y el nivel de impartición importantes? *Ansiedad y Estrés*, 18, 119-129.
- Rodríguez-Hernández, G., & Cruz Calderón, K. P. (2014). Percepción del clima emocional, problemas sociales y confianza institucional en tiempos de violencia. *Revistas UR Avances en Psicología Latinoamericana*, 32, 159-166.
- Rodríguez-Díaz, F. J., Álvarez, E., García, F., Longoria, B., & Noriega, M. I. (2013). Educar en las cárceles: Unidad Terapéutica y Educativa de Villabona (Asturias, España). *Revista Criminalidad*, 55, 9-28.
- Rodríguez-Díaz, F. J., Álvarez, E., García, F., Longoria, B., & Noriega, M. I. (2014). 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.
- Ruiz, J. I. (2007a). Emotional climate in organizations: Applications in Latin American prisons. *Journal of Social Issues* 63, 289-306.
- Ruiz, J. I. (2007b). Síntomas psicológicos, clima emocional, cultura y factores psicosociales en el medio penitenciario. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 39, 547-561.
- Ruiz, J. I., & García, A. F. (2008). Variables laborales, factores psicosociales y clima familiar en empleados de prisiones. En F. J. Rodríguez-Díaz, C. Bringas, F. Fariña, R. Arce y A. Bernardo (Eds.), *Psicología Jurídica. Entorno Judicial y Delincuencia* (pp. 317-329). Colección Psicología y Ley nº 5. Oviedo: Universidad de Oviedo.
- Ruiz, J.I., Bringas, C., Rodríguez-Díaz, F. J., & García-Cueto, E. (2014). Validación transcultural de una escala de Clima Emocional para ámbitos organizacionales penitenciarios (CEP). *Revista Latinoamericana de Psicología*, 46, 92-10.
- 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: estado de la cuestión e instrumentos de medición. En D. Páez, C. Martín-Beristain, J. L. Gonzalez y J. de Rivera (Eds.), *Superando la violencia colectiva y construyendo una cultura de paz* (pp. 99-148). Madrid: Fundamentos.
- Topa, G., & Morales, F. (2007). Identificación organizacional y ruptura de contrato psicológico: sus influencias sobre la satisfacción de los empleados. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 7, 365-379.
- Zulaika, D., Etxeandia, P., Bengoa, A., Caminos, J., & Arroyo-Cobo, J. M. (2012). Un nuevo modelo asistencial penitenciario: La experiencia del País Vasco. *Revista Española de Sanidad Penitenciaria*, 14, 91-98.