

## TRABAJO FIN DE GRADO



**Universidad de Zaragoza**

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Grado en Psicología

Teruel, 2013

### **El síndrome de burnout en funcionarios del Centro Penitenciario de Zuera**

**(Zaragoza)**

Alumno

Alejandro Hernández Viejo

Director

Dr. Ángel Castro Vázquez



Facultad de  
Ciencias Sociales  
y Humanas - Teruel  
**Universidad** Zaragoza



**Universidad**  
Zaragoza  
1542

**El síndrome de burnout en funcionarios del Centro Penitenciario de Zuera  
(Zaragoza)**

Alejandro Hernández Viejo y Ángel Castro

*Universidad de Zaragoza*

**Resumen**

Esta investigación tiene como objetivo principal analizar, mediante el *Maslach Burnout Inventory (MBI)*, el síndrome de *burnout* en 191 funcionarios de vigilancia del centro penitenciario de Zuera (Zaragoza). Además, se desea examinar la relación entre el *burnout* y una serie de variables sociodemográficas (edad, sexo, estado civil, tener o no tener hijos, módulo donde se trabaja y años de experiencia). A través de los análisis realizados, se obtuvo que el 27,2% de los participantes se encontraba en situación de alto *burnout*, mientras que el 72,8% restante, presentaba bajo *burnout*. Se encontró además que existe relación entre el *burnout* y el sexo, el módulo donde se trabaja y los años de experiencia de los funcionarios. En la discusión se analizan los resultados obtenidos y se subraya la necesidad de implementar programas de prevención e intervención para los funcionarios de prisiones.

**Palabras clave:** Síndrome de *burnout*; funcionarios de prisiones; cansancio emocional; despersonalización; realización personal.

**Burnout syndrome in correctional officers in the penitentiary institution of Zuera  
(Zaragoza)**

**Abstract**

The main objective of this research is to analyze the burnout syndrome in 191 correctional officers from Zuera penitentiary center (Zaragoza). Also, we want to examine the relationship between burnout and several sociodemographic variables (age, sex, marital status, having or not having children, module which works and years of experience). The results showed that 27.2% of the participants were in high burnout situation, while the remaining 72.8%, had low burnout. It was also found that there was a relation between burnout and sex, the module where they work and the years of experience of staff. In the discussion we analyze this results and emphasize the need to implement prevention and intervention programs for prison officers.

**Keywords:** Burnout syndrome; correctional officers; emotional exhaustion; despersonalization; personal accomplishment.

La actual Ley de Prevención de Riesgos Laborales española recoge el derecho a la salud de los trabajadores y reconoce que las condiciones organizativas del trabajo pueden constituir una fuente de riesgo para el trabajador (Topa y Morales, 2005). En los últimos años, se ha ido otorgando una importancia creciente a la prevención y tratamiento de los riesgos laborales, en consonancia con la cada vez mayor trascendencia de los datos de accidentes laborales, que ha hecho que la salud de los trabajadores haya pasado a ser un tema vital a tratar por parte de organizaciones y empresas (Instituto Nacional de Estadística, 2011).

Dentro de los riesgos laborales, cada vez poseen más relevancia los factores psicosociales, que se originan por diferentes aspectos de las condiciones y organizaciones del trabajo y que tienen incidencia en la salud de las personas, a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, que afectan, además de a la salud de los trabajadores, a su desempeño laboral (Gil-Monte, 2012; Moreno y Báez, 2010). Las condiciones laborales pueden tener un efecto positivo, como es el desarrollo de competencias personales, altos niveles de satisfacción laboral y de productividad, o mejora de la motivación, pero normalmente se presta más atención a las consecuencias negativas, como son las respuestas de tensión, inadaptación o estrés, que provocan un daño en la salud personal y laboral del trabajador (Moreno y Báez, 2010).

En este marco de consecuencias negativas se encuentra el síndrome de *burnout*, o "estar quemado", que se puede definir como un estado de agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal que puede aparecer en personas que trabajan de cara a la gente (Maslach y Jackson, 1986). Según estos autores, el agotamiento emocional hace referencia al cansancio emocional que producen las tareas propias del trabajo, la despersonalización se refiere al tratamiento distanciado que se aplica a las personas que se tiene que atender y la baja realización personal recoge la baja autoestima profesional que acompaña al ejercicio de la propia profesión (Maslach y Jackson, 1986). Por tanto, en este síndrome, el desgaste profesional viene dado por un proceso de estrés crónico laboral y organizacional, que desemboca en un estado de agotamiento emocional y de fatiga hacia las tareas laborales (Moreno y Báez, 2010).

El desgaste emocional surgió, por tanto, de un desgaste progresivo de los recursos del trabajador, que suele venir determinado por el tipo de tarea que se ejerce, además de por la falta de condiciones organizacionales, la falta de apoyo y la progresiva desmotivación (Gil-Monte, 2012). Por ello, el desgaste que se produce no es consecuencia de la vulnerabilidad del trabajador, sino de las demandas interpersonales y

emocionales propias de la tarea que tiene que llevar a cabo sin tener los recursos suficientes para ello (Moreno y Báez, 2010).

El síndrome de *burnout* afecta sobremanera a profesionales que trabajan con otras personas. Se puede afirmar, siguiendo a Machuca (2010), que tiene más incidencia en personas que trabajan en servicios humanos, como la educación, la salud, o el resto de administraciones públicas, debido a que en estos ámbitos existen unas condiciones de trabajo con fuertes demandas sociales, que pueden llegar a conllevar consecuencias muy negativas que afecten a la salud física y/o mental del trabajador (e.g. alteraciones psicosomáticas, ansiedad, depresión, alcoholismo). Pese a registrarse una mayor incidencia en estos colectivos, también aparece en otros, desde directivos hasta amas de casa (Machuca, 2010).

La aparición del *burnout* puede verse facilitada por una serie de variables, que algunos estudios, como los de Gil-Monte y Peiró (1997) o el de Ramos (1999), dividen en sociodemográficas (e.g. edad, sexo), de personalidad (e.g. neuroticismo, locus de control, falta de autoestima, estrategias de afrontamiento), organizacionales y falta de apoyo social. Además, la persona afectada sigue una evolución en distintas fases, tres según Cherniss (1980), que irían desde la comprensión del desequilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos del trabajador (Fase 1), hasta los cambios en las actitudes y las conductas hacia los clientes o pacientes (Fase 3), pasando por una respuesta emocional intermedia, de preocupación, tensión, ansiedad o fatiga (Fase 2).

Uno de los colectivos más afectados y estudiados en relación al síndrome de *burnout* es el de los funcionarios de vigilancia de los centros penitenciarios, como ponen de manifiesto Hernández Martín, Fernández Calvo, Ramos y Contador (2006), debido a algunas características de su contexto laboral. En primer lugar, se puede hablar de una serie de características organizacionales, propias del puesto de trabajo que desempeñan, como son la coordinación entre funciones de vigilancia y seguridad con las de tratamiento y rehabilitación de los internos, la percepción de que las administraciones públicas se preocupan más por su imagen pública y por los internos que por ellos mismos, que son sus empleados, o el aumento en privilegios y derechos de los internos, que les hace estar en una continua exposición a sanciones (Gil-Monte, 2012). Además, en muchas ocasiones perciben que se les impide atender a los internos según las normas y valores de su rol profesional, por tener que estar sujetos a actividades burocráticas, con lo que se acaban frustrando por no poder llevar a cabo un trabajo de calidad (Hernández Martín et al., 2006).

Otros aspectos organizacionales que influyen en la vulnerabilidad de este colectivo pueden ser, según Gil-Monte (2012), la baja participación en la toma de decisiones, la falta de retroinformación, la ausencia de comunicación, la baja autonomía y los horarios de trabajo. Además, los funcionarios de prisiones se ven implicados en continuos procesos de intercambio social, con los internos y con otros compañeros, que se caracterizan por la incertidumbre sobre los límites, la implicación y el contagio emocional, con lo que pueden derivar en conflictos interpersonales y con la organización, que influyen en la aparición del síndrome de *burnout*. A ello se debe añadir la visión negativa que una parte de la sociedad posee hacia estos profesionales, pues se les asocia con la privación de la libertad e incluso, en ocasiones, con falta de legalidad, maltratos y torturas, lo que da lugar a prejuicios, miedos y hostilidad hacia ellos (Gil-Monte, 2005).

Por último, existe una serie de características asociadas al colectivo con el que se trabaja en los centros penitenciarios que pueden influir en el malestar de los funcionarios. Según Valverde (2009), en primer lugar influye la existencia de un régimen vigilado que rige la vida del interno, provocando una restricción continua, que se acrecienta con la arquitectura típica de las prisiones, que provoca una sensación de hacinamiento y falta de movilidad. Además, las cárceles suelen identificarse con espacios inhóspitos, reducidos y peligrosos, que provocan en el interno estados de ansiedad y pensamientos negativos, así como una falta de control sobre su propia vida, que influye en sus actuaciones y en su relación con los funcionarios. Por último, se señalan otros factores, como la jerarquización de las relaciones, o la pérdida de las vinculaciones sociales, que influyen en la inadaptación de los reclusos al medio penitenciario y, con ello, a la dificultad para que los funcionarios desempeñen su labor.

Por todo esto, se puede concluir que este colectivo presenta una elevada predisposición a padecer el síndrome de *burnout*. Así lo ponen de manifiesto algunas investigaciones llevadas a cabo en distintos centros penitenciarios españoles (Cardenal y Alonso, 2005; de Diego Cuevas, Durán, Ríus Díaz y Enríquez Llagas, 1997; Hernández Martín et al., 2006) y ese es el objetivo principal de esta investigación, evaluar el síndrome de *burnout* en una muestra representativa de los funcionarios del centro penitenciario de Zuera, analizando las diferencias en función de una serie de variables sociodemográficas, como el sexo, la edad, el estado civil, la familia, los años de experiencia, el lugar en el que desempeñan su trabajo y si tienen hijos o no.

## Método

### *Participantes*

La muestra estuvo compuesta por 191 funcionarios del centro penitenciario de Zuera (Zaragoza), de los que 146 (76,4%) eran funcionarios de vigilancia y 45 (23,6%) pertenecían al personal de oficinas. El número de funcionarios de vigilancia que participaron supone el 44,4% de la plantilla total, formada por 329 trabajadores, mientras que el total de personal de oficina que participó supone el 60% de estos trabajadores ( $n = 60$ ). Entre los participantes, el 77,5% ( $n = 148$ ) eran varones y el 22,5% restante, mujeres ( $n = 43$ ). La media de edad de todo el grupo fue de 42,4 años ( $DT = 6,91$ ). En cuanto a su estado civil, el 58,6% estaba casado, el 36,6% soltero y el 4,7% restante, separado/divorciado. El 62,8% de los participantes manifestó tener hijo/s, frente al 37,2% que no lo/s tenía/n. También se les consultó sobre su lugar de trabajo en el centro penitenciario; el 69,9% trabajaba en módulos rotativos, es decir, no trabajan siempre con el mismo perfil de internos (en los resultados, este grupo aparece identificado como "módulos rotativos"); el 17% desempeñaba su labor en las oficinas del centro, sin tener contacto con los internos, mientras que el 8,9% trabajaba en módulos no rotativos con un perfil de interno inadaptado (en los resultados aparecen como "módulos inadaptados") y el 3,7% en módulos no rotativos (terapéuticos) con un perfil de interno adaptado. Por último, los años de experiencia como funcionarios de prisiones estaban en un rango entre tres y 35 años, con una media de 13 años ( $DT = 7,48$ ).

### *Instrumentos*

Cuestionario sociodemográfico: se preguntaba sobre cuestiones sociodemográficas de interés para el estudio, como el sexo, la edad, el estado civil, si tenían hijos, el lugar de trabajo dentro del centro y los años de experiencia como funcionarios de prisiones.

*Maslach Burnout Inventory* (MBI; Maslach y Jackson, 1986). Consta de 22 ítems, que son contestados según una escala tipo Likert con siete opciones de respuesta, que van de *Nunca* hasta *Todos los días*. Se consulta sobre la frecuencia con la que los participantes experimentan los sentimientos o actitudes de los enunciados que se presentan, evaluando tres dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y realización personal. Se obtuvieron valores adecuados de fiabilidad y consistencia interna, muy similares a los obtenidos en la versión original, siendo de 0,91 en la

subescala de consistencia emocional, 0,73 en la de despersonalización y 0,83 en la de realización personal, además de 0,71 en la escala global. Para el análisis de los datos se utilizaron los criterios normativos elaborados por Gil-Monte y Peiró (2000), para determinar los niveles de *burnout* (alto, bajo) de la muestra. De esta forma, el patrón de puntuaciones iguales o superiores a 25 en cansancio emocional, a 9 en despersonalización, junto con puntuaciones iguales o inferiores a 35 en realización personal, son indicativas de *burnout*. El resto de combinaciones entre las puntuaciones son indicativas de que el sujeto no padece este síndrome.

### *Procedimiento*

La administración de los cuestionarios se hizo de forma individualizada, explicando que el objetivo del estudio era averiguar las actitudes de los participantes hacia su trabajo, que la participación era voluntaria y que se mantendría la confidencialidad de todas las respuestas. Se entregaron 210 cuestionarios, de los que se llenaron 191, ya que algunos trabajadores se negaron a realizarlo.

### *Análisis estadísticos*

Se utilizó el paquete estadístico IBM SPSS versión 19.0 para analizar los datos recogidos. Se aplicó la prueba *t* de Student, análisis de correlaciones y pruebas no paramétricas para comparar las medias y diferencias en las subescalas del MBI en función de las características sociodemográficas (sexo, edad, estado civil, hijos, lugar de trabajo, años de experiencia).

## **Resultados**

En primer lugar, se distribuyó a los participantes en dos grupos, de alto y bajo *burnout*, en función de los parámetros establecidos por Gil-Monte y Peiró (2000) expuestos en el apartado anterior. Así el 27,2% ( $n = 52$ ) de los funcionarios que cumplimentaron el cuestionario cumplían los requisitos establecidos para conformar el grupo de alto *burnout*. El 72,8% restante ( $n = 139$ ) se encontraba en situación de bajo *burnout*. En la Tabla 1, que se presenta a continuación, se puede observar la distribución de los miembros de ambos grupos en función de las variables sociodemográficas analizadas. Se puede constatar cómo la media de edad es similar en ambos grupos, mientras que la distribución en función del sexo varía, con mayor proporción de varones en el grupo de alto *burnout* que en el de bajo. También se observan diferencias en

cuanto al estado civil, al módulo en que trabajan, a si tienen hijos y a los años de experiencia.

Tabla 1.

*Distribución de los grupos de alto y bajo burnout en variables sociodemográficas.*

Variables	Alto burnout	Bajo burnout
N	52	139
Media edad (DT)	42,04 (5,56)	42,67 (7,33)
Sexo		
Varones (%)	90,4	73,4
Mujeres (%)	9,6	26,6
Estado civil		
Soltero/a (%)	30,8	38,8
Casado/a (%)	61,5	57,6
Separado/a (%)	7,7	3,6
Viudo/a (%)	0	0
Módulo en que trabajan		
Oficinas (%)	11,5	20,1
Módulos terapéuticos (%)	5,8	2,9
Módulos rotativos (%)	61,5	71,9
Módulos inadaptados (%)	21,5	5,0
Hijos		
Sí (%)	73,1	26,9
No (%)	26,9	40,3
Media años experiencia (DT)	14,31 (7,21)	12,57 (7,55)

Posteriormente, se analizaron las diferencias entre los participantes con alto y bajo *burnout* en las tres subescalas del cuestionario utilizado, a través de una comparación de medias con la prueba t de Student. Como se puede observar en la Tabla 2, se encontraron diferencias estadísticamente significativas en las tres variables evaluadas; los sujetos con alto *burnout* presentaban más cansancio emocional, más despersonalización y menor realización personal que los sujetos con bajo *burnout*.

Tabla 2. *Diferencias en las variables analizadas en función del alto o bajo burnout.*

Variables	Burnout	n	M	DT	t	p
Cansancio emocional	Alto	52	37,96	9,04	-17,53	<0,001
	Bajo	139	13,22	8,45		
Despersonalización	Alto	52	18,94	5,13	-11,57	<0,001
	Bajo	139	8,94	5,32		
Realización personal	Alto	52	19,76	9,80	6,79	<0,001
	Bajo	139	29,38	8,18		

A continuación, se volvió a contar con el grupo total de participantes y se analizaron las diferencias existentes en el *burnout* en función de las variables

sociodemográficas analizadas: edad, sexo, estado civil, módulo en que trabajan, si tienen hijos y años de experiencia. Las diferencias en función del sexo y de si tienen hijos o no, se analizaron a través de la prueba t de Student, tras la que se encontraron diferencias estadísticamente significativas en las tres variables en función del sexo, como se puede observar en la Tabla 3. Los varones mostraban más cansancio emocional, más despersonalización y menos realización personal que las mujeres. No se encontraron diferencias estadísticamente significativas en función de si los participantes tenían hijos o no, en ninguna de las tres subescalas evaluadas.

*Tabla 3. Diferencias en las variables analizadas en función del sexo y de si tienen hijos.*

<i>Variables</i>	<i>Sexo</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DT</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Cansancio emocional	Varones	148	21,57	14,42	3,15	0,002
	Mujeres	43	14,14	10,26		
Despersonalización	Varones	148	12,26	7,03	2,42	0,02
	Mujeres	43	9,38	5,91		
Realización personal	Varones	148	25,96	9,74	-2,33	0,02
	Mujeres	43	29,79	8,57		
<i>Variables</i>	<i>Hijos</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DT</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Cansancio emocional	Sí hijos	121	18,45	9,98	-8,17	0,35
	No hijos	70	17,09	8,99		
Despersonalización	Sí hijos	121	11,93	6,85	-3,12	0,65
	No hijos	70	11,01	6,11		
Realización personal	Sí hijos	121	26,87	9,08	1,28	0,39
	No hijos	70	28,74	9,56		

La relación del *burnout* con la edad y con los años de experiencia se analizó a través de un análisis de correlación de Pearson. Como se observa en la Tabla 4, que se encuentra a continuación, se hallaron relaciones estadísticamente significativas únicamente entre el cansancio emocional y los años de experiencia, siendo esta relación directa, es decir, más años de experiencia se relacionan con más cansancio emocional.

*Tabla 4.*

*Coeficientes de correlación de Pearson entre las subescalas del burnout, la edad y los años de experiencia.*

	CE	DP	RP	Edad	Experiencia
CE	1				
DP	0,66	1			
RP	-0,49	-0,55	1		
Edad	-0,05	-0,14	0,09	1	
Experiencia	0,19*	0,04	-0,06	0,67	1

\**p* = 0,008.

Por último, para analizar la relación entre el *burnout* y el módulo en que trabajan los funcionarios del Centro Penitenciario de Zuera y con su estado civil y debido a que dentro de estas variables había grupos muy poco numerosos, se decidió llevar a cabo un análisis no paramétrico, a través de la prueba de Kruskal-Wallis. Como se puede observar en la Tabla 5, se encontraron diferencias en las tres subescalas del *burnout* en relación al módulo de trabajo y no se encontraron diferencias significativas en relación al estado civil de los participantes. En cuanto al lugar de trabajo, los funcionarios que desempeñan su labor en los módulos no rotativos en los que viven internos inadaptados, presentaban más cansancio emocional, más despersonalización y menos realización personal que el resto. Después, se encontraban los funcionarios de los módulos terapéuticos y, a continuación, los trabajadores rotativos y el personal de oficinas.

Tabla 5. *Resultados del análisis no paramétrico para analizar la relación entre el burnout, el módulo y el estado civil de los participantes.*

<i>Variables</i>	<i>Módulo</i>	<i>n</i>	<i>Rango promedio</i>	<i>Chi<sup>2</sup></i>	<i>gl</i>	<i>p</i>
Cansancio emocional	Oficinas	34	89,97	10,84	3	0,01
	Módulos terapéuticos	7	104,64			
	Módulos rotativos	133	91,81			
	Módulos inadaptados	17	137,29			
Despersonalización	Oficinas	34	76,79	18,70	3	<0,001
	Módulos terapéuticos	7	100,29			
	Módulos rotativos	133	93,52			
	Módulos inadaptados	17	146,29			
Realización personal	Oficinas	34	98,18	10,99	3	0,01
	Módulos terapéuticos	7	88,64			
	Módulos rotativos	133	101,15			
	Módulos inadaptados	17	54,35			
<i>Variables</i>	<i>Estado civil</i>	<i>n</i>	<i>Rango promedio</i>	<i>Chi<sup>2</sup></i>	<i>gl</i>	<i>p</i>
Cansancio emocional	Soltero/a	70	89,54	4,52	2	0,10
	Casado/a	112	97,26			
	Separado/a	9	130,50			
Despersonalización	Soltero/a	70	89,08	4,29	2	0,12
	Casado/a	112	96,79			
	Separado/a	9	128,72			
Realización personal	Soltero/a	70	96,77	0,03	2	0,98
	Casado/a	112	95,41			
	Separado/a	9	97,33			

## Discusión

El objetivo principal de esta investigación era evaluar el síndrome de *burnout* en una muestra de funcionarios de prisiones del Centro Penitenciario de Zuera (Zaragoza), además de analizar la influencia de una serie de variables sociodemográficas (edad, sexo, estado civil, lugar de trabajo, si tienen hijos y años de experiencia). Se puede

concluir, en primer lugar, que se ha cumplido el objetivo propuesto, ya que se ha obtenido información sobre cómo afecta este síndrome a una muestra representativa del personal funcionario de la cárcel evaluada, además de haber detectado una serie de variables que les predisponen a sufrir *burnout*.

Los resultados obtenidos se encuentran dentro de los parámetros medios encontrados en otros estudios, aunque existen variaciones dependiendo de la muestra y del centro penitenciario evaluado. Por ejemplo, en comparación con los resultados de Hernández y Ramos (2002), en su estudio con 61 vigilantes de prisiones, se obtuvieron valores superiores en las subescalas de cansancio emocional y despersonalización, siendo similares en realización personal. Lo mismo ocurre con los resultados obtenidos por Hernández-Martín et al. (2006), más bajos que los aquí hallados en las dos primeras subescalas y ligeramente más altos en la tercera. Eso en cuanto a las muestras exclusivamente de funcionarios de prisiones. Buendía y Riquelme (1995) destacaron los elevados niveles de cansancio emocional y despersonalización y los bajos en realización personal, al comparar las puntuaciones obtenidas en el MBI por un grupo de funcionarios con las de investigaciones previas realizadas sobre otros colectivos profesionales. Así, si se tienen en cuenta las puntuaciones obtenidas por profesores, enfermeros, policías y trabajadores de la hostelería, así como los criterios normativos de referencia (Gil-Monte y Peiró, 2000), se observa que los funcionarios de prisiones presentan una media superior en cansancio emocional y en despersonalización, e inferior en realización personal.

El elevado cansancio emocional de los funcionarios de prisiones puede deberse a que estos trabajadores desempeñan una labor que consiste, en muchos casos, en enfrentarse a los internos, en la que para conservar su autoridad experimentan una fuerte tensión emocional (Hernández-Martín et al., 2006). Por otro lado, también se encargan de realizar tareas muy sencillas, como abrir y cerrar puertas, hacer recuentos, o acompañamientos, lo que puede hacerles caer en la monotonía y el aburrimiento (Hernández-Martín et al., 2006). Al mismo tiempo, la intensa carga de tensión emocional que afrontan los funcionarios de vigilancia con los reclusos puede explicar las altas puntuaciones en despersonalización, en tanto que la rigidez, la frialdad o el distanciamiento en el trato, podrían resultar la mejor estrategia para atenderles y controlarles a la vez (Topa y Morales, 2005). Así, la realización personal de estos profesionales es muy escasa. Probablemente, la falta de reconocimiento por el trabajo bien hecho, o la falta de una estructura clara y precisa de sus funciones, que permita una

coherencia entre la ideología del tratamiento de los reclusos y las necesidades de su control, custodia y seguridad, sean motivos suficientes para que estos vigilantes se sientan desengañados e insatisfechos en su trabajo (Hernández-Martín et al., 2006).

Esta investigación es un estudio exploratorio, que necesita ser replicado y ampliado. Aún así, la presencia del síndrome de *burnout* en más de una cuarta parte de la muestra, tomando los criterios de Gil-Monte y Peiró (2000), resulta, cuanto menos, llamativa, además de preocupante. Denota que los funcionarios de vigilancia desempeñan una labor muy difícil y estresante. La actitud hacia el trabajo de estos profesionales puede empeorar, de tal manera que repercuta negativamente sobre la seguridad, custodia y atención a los internos y, sobre todo, contribuya a crear un clima social desfavorable para su tratamiento y recuperación, que es el objetivo de la ley penitenciaria y del tratamiento que se lleva a cabo en las prisiones, tal y como afirman Hernández-Martín et al. (2006). Además, se debe resaltar que los sujetos clasificados con alto *burnout*, se caracterizan por un elevado cansancio emocional, así como por sentimientos de despersonalización, mientras que el grupo clasificado como bajo *burnout* se define por unas elevadas puntuaciones en realización personal, cumpliéndose lo postulado por la teoría que subyace al instrumento utilizado (Maslach y Jackson, 1986). Cuando se analizaron las diferencias en las tres subescalas entre los dos grupos, se encontraron diferencias muy grandes entre ambos, en personas que, muchas de ellas, trabajan en los mismos módulos y con los mismos internos.

En cuanto a las variables sociodemográficas, se encontraron diferencias estadísticamente significativas en función del sexo, los años de experiencia y el lugar de trabajo dentro del centro penitenciario. No hubo diferencias en función de la edad, el estado civil y el hecho de tener hijos o no. En cuanto al sexo, se obtuvo que los varones mostraban más cansancio emocional, más despersonalización y menos realización personal que las mujeres, con lo que esta variable es un indicador claro de la vulnerabilidad ante el *burnout*; los varones poseen una predisposición a sufrir el síndrome. Los resultados son similares a los obtenidos en otros estudios, como el de Cardenal y Alonso (2005). Los años de experiencia correlacionan de forma directa con el cansancio emocional, de tal manera que aquellos que más tiempo llevan trabajando en el ámbito penitenciario, se encuentran más cansados en este sentido. Esto no coincide con otros estudios en los que no se encontró relación significativa entre la experiencia profesional y el *burnout* que, como ya se ha afirmado al principio de este apartado, depende de la muestra que se tome, del centro penitenciario y de sus características

(Hernández-Martín et al., 2006). Y en cuanto al lugar de trabajo dentro de la prisión, se ha encontrado que los funcionarios que desempeñan su labor en los módulos no rotativos en los que viven internos inadaptados presentaban más *burnout*, en sus tres subescalas, es decir, más cansancio emocional, más despersonalización y menos realización personal, que el resto. El siguiente grupo de trabajadores más vulnerable es el de los funcionarios de los módulos terapéuticos, seguidos de los trabajadores rotativos y del personal de oficinas. Se puede afirmar, entonces, que trabajar siempre con el mismo perfil de interno (módulos no rotativos) crea una predisposición hacia el síndrome de *burnout* y que, además, cuanto peor sea el perfil de los internos (inadaptados), mayor vulnerabilidad. Esto no se daba en otras investigaciones anteriores, en la que el puesto de trabajo no resultó tener una relación significativa con el *burnout* (Cardenal y Alonso 2005).

En futuras investigaciones, además de clarificar los criterios de inclusión de los trabajadores en los distintos grupos de riesgo en función de sus puntuaciones, se debe ampliar la muestra, para poder llevar a cabo otro tipo de análisis, que permita obtener una mejor visión del contexto evaluado, así como resultados más generalizables. Por lo demás, la principal implicación que se puede extraer de los hallazgos del estudio es que el síndrome de *burnout* es una realidad en el Centro Penitenciario de Zuera y que se le debe prestar atención, con lo que son necesarios programas de prevención e intervención dirigidos a los funcionarios que desempeñan su trabajo en él.

## Referencias

- Buendía, J. y Riquelme, A. (1995). Burnout, factores de estrés y locus de control en un grupo de vigilantes de instituciones penitenciarias. *Ansiedad y Estrés, 1*, 195-218.
- Cardenal, V. y Alonso, J. (2005). Un estudio sobre la incidencia del burnout entre los trabajadores del Centro Penitenciario de Huelva. *Apuntes de Psicología, 23*, 151-160.
- Cherniss, C. (1980). *Staff burnout: Job stress in the Human Services*. Beverly Hills: Sage.
- de Diego Cuevas, N., Auxiliadora Durán, M., Ríus Díaz, M.J. y Enríquez Llagas, F.J. (1997). El stress asistencial ("Burnout") en los funcionarios de prisiones. *Boletín Criminológico, 26*, 1-4.
- Gil-Monte P.R. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid: Pirámide.
- Gil-Monte, P.R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Perú de Medicina Exploratoria de Salud Pública, 29*, 237-241.
- Gil-Monte, P.R. y Peiró, J.M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis.
- Gil-Monte, P.R. y Peiró, J.M. (2000). Un estudio comparativo sobre criterios normativos y diferenciales para el diagnóstico del síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) según el MBI-HSS en España. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones, 16*, 135-149.
- Hernández, L. y Ramos, F. (2002). *Estudio sobre el síndrome de burnout en los funcionarios de vigilancia penitenciaria*. Recuperado el 23 de abril de 2013, de <http://www.psiquiatria.com/interpsiquis2002/5336>.
- Hernández Martín, L., Fernández Calvo, B., Ramos, F. y Contador, I. (2006). El síndrome de burnout en funcionarios de vigilancia de un centro penitenciario. *International Journal of Clinical and Health Psychology, 6*, 599-611.
- Instituto Nacional de Estadística (2011). *Plan de prevención de riesgos laborales*. Recuperado el 17 de abril de 2013, de [http://www.ccoomeh.org/ccooomeh/ccooomeh/general/salud\\_laboral/PLAN\\_PRL\\_INE\\_mayo2011.pdf](http://www.ccoomeh.org/ccooomeh/ccooomeh/general/salud_laboral/PLAN_PRL_INE_mayo2011.pdf).
- Machuca, R. (2010). *Síndrome Burnout*. Recuperado el 21 de abril de 2013, de <http://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/512/5/Capitulo3.pdf>.

- Maslach, C. y Jackson, S.E. (1986). *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Moreno, B. y Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Ramos, F. (1999). *El síndrome de burnout*. Madrid: UNED-Klinik.
- Topa, G. y Morales, F. (2005). El síndrome de *burnout* y sus efectos en la salud: el papel de la ruptura de contrato psicológico en una muestra de funcionarios de prisiones españolas. *Revista Mexicana de Psicología*, 22, 481-490.
- Valverde, J. (2009). *Los efectos de la cárcel sobre el preso: Consecuencias del internamiento penitenciario*. Madrid: Universidad Complutense.