

Un estudio sobre la incidencia del burnout entre los trabajadores del Centro Penitenciario de Huelva

***Vicente CARDENAL SOTOMAYOR
Justo ALONSO POMBAR
Centro Penitenciario de Huelva***

Resumen

En este estudio se pretende conocer la incidencia del síndrome de Burnout en el Centro Penitenciario de Huelva y la interacción entre las variables sociodemográficas, situacionales y las cognitivas. El síndrome del Burnout es medido con el MBI de Maslach y Jackson (1987). Se utiliza el paquete estadístico SPSS 11. Se analizan resultados bastante desfavorables entre los funcionarios con labores de vigilancia. Las mujeres son mas resistentes al Burnout. La claridad en las funciones obtiene una alta relación con el fenómeno estudiado.

Palabras clave: burnout, prisión, MBI, funcionario.

Abstract

In this study we have pretended to know the Burnout syndrome impact in the state prison of Huelva and the relationship with sociodemographics, cognitives and situations variables. The Burnout syndrome were evaluated with the MBI of Maslach y Jackson (1987). We have used the statics set SPSS 11. We have analysed results wich are unfavorables among prison officers in vigilance jobs. The women are stronger than men assuming de burnout. The easy transparency in each job has a hight relation with the results.

Key words: Burnout, Prison, MBI, Public official.

En el ámbito de los estudios dirigidos a conocer los fenómenos que se relacionan con el estrés y otras respuestas desadaptativas que aparecen con vinculación etiológica a un determinado desempeño laboral, es relativa-

mente reciente la aparición del fenómeno del *burnout*. Algunos autores utilizan la expresión “síndrome de desgaste profesional” (SPD) para referirse a este concepto (Mingote Adán, 1998). A lo largo del presente trabajo

Dirección de los autores: Centro Penitenciario de Huelva. Carretera de la Ribera, s/n. 21610 Huelva. *Correo electrónico:* vicangpalu1@mixmail.com

Recibido: abril 2005. *Aceptado:* septiembre 2005

utilizaremos indistintamente los términos *burnout*, *estrés asistencial*, o *síndrome de estar quemado*.

Este constructo fue inicialmente desarrollado por Herbert Freudenberger, psiquiatra relacionado con el trabajo con toxicómanos y jóvenes voluntarios. Comenzó a observar entre estos jóvenes una evolución que les hacía ir perdiendo progresivamente motivación, energía hasta llegar al agotamiento. Describió un comportamiento distanciado y cínico con los pacientes. Posteriormente Maslach y Jackson elaboraron un instrumento de medida, el Inventario de Maslach (MBI). La definición más conocida de *burnout* es la propuesta por Maslach y Jackson en 1986:

“Es un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas”.

El cansancio emocional es descrito como un sentimiento de agotamiento ante las exigencias de la tarea por la que no se siente atractivo alguno. La despersonalización que supone una conducta de rechazo hacia las personas atendidas, tratándolas como objetos, y la falta de realización personal consistente en una actitud negativa hacia uno mismo y en el trabajo, pérdida de interés por éste, irritabilidad, baja productividad y pobre autoestima.

En nuestro país se viene realizando estudios sobre el *burnout* en diferentes colectivos que desempeñan su labor profesional dirigida hacia la asistencia o atención a personas. De esta manera se encuentran estudios dirigidos hacia los colectivos de la sanidad, educación, voluntariado y policía, entre otros.

Uno de los colectivos que evidentemente reúne las características de desarrollar su

labor profesional en la atención hacia personas es el de los trabajadores penitenciarios. Además de esta particularidad, se dan una serie de características propias que la hacen adquirir una dimensión difícilmente comparable a otros desempeños laborales. Algunas de estas características específicas son:

- Masificación en los centros.
- Escasa disposición de los internos a colaborar con el funcionario (en muchos casos franca oposición).
- Hostilidad y existencia de riesgo a la integridad física.
- Escasa valoración social del trabajo realizado.
- El contagio de la “cultura de la prisión” (Caballero 1986).

Cabría diferenciar entre dos líneas fundamentales de trabajo relacionadas con el instrumento de medida del *burnout* más utilizado, el MBI. Una de ellas se dedica estudios básicos sobre el constructo tanto al nivel de los modelos teóricos subyacentes como a adaptar la prueba a la población sobre la que se va a estudiar, desde el punto de vista de la validez metodológica. En nuestro país, Gil-Monte y Peiró han realizado bastantes investigaciones en esta línea. (Gil Monte y Peiró 1999, 2002). Otra línea de trabajos pretende describir las relaciones empíricas entre las diferentes variables que desde un punto de vista teórico puedan jugar algún papel en la iniciación, mantenimiento y/o disminución del *burnout*. Sus objetivos quedarían así circunscritos al colectivo estudiado.

En nuestro entorno Sánchez y Alvarez Borja (2001) abordan el síndrome de *burnout* entre los funcionarios con servicio de vigilancia, sanitarios y de tratamiento en la prisión de Albolote (Granada). Obtienen un

estudio descriptivo donde observan en general altas puntuaciones en todas las escalas.

Varios estudios han analizado el papel de *variables sociodemográficas*. Hemos encontrado amplias referencias a las diferencias aportadas por el sexo, la edad, el estado civil, edad, antigüedad, sin que del conjunto de los estudios revisados puedan extraerse conclusiones unánimes en la literatura. (Gil-Monte y Peiró 1999).

Otro grupo de variables hace referencia a las exigencias intrínsecas al desempeño laboral (horario, funciones, volumen de trabajo...). Algunos autores hacen referencia a cierto sesgo situacionista en la concepción del *burnout* según el cual son las exigencias abrumadoras del trabajo las responsables de la aparición y mantenimiento del *burnout*. Desde este punto de vista las variables a estudiar se refieren al volumen de trabajo, horario, situación laboral, etc. Estas variables son las que se encuentran asociadas a la *demanda situacional*.

De un tiempo a esta parte viene cuestionándose el marco teórico en el que se encuadraría el fenómeno *burnout*. Este cuestionamiento provoca la reflexión en torno al papel de las percepciones del trabajador y como este elemento relacionado con la autoevaluación de la situación filtra la estimulación percibida por el sujeto (Lazarus y Folkman 1986). En todos los estudios que hemos revisado que pretendan profundizar en la comprensión del modelo teórico que fundamenta el *burnout*, (Gil Monte, 2000; Neveu, 2003) aparecen las variables cognitivas jugando un relevante papel en la aparición y mantenimiento del síndrome. De esta forma variables como la autoreferencialidad medida a través de diferentes constructos es analizada en el estudio de Montalbán, Durán y Bravo (2000). En una muestra de funcionarios de prisiones, Neveu (2003) profundiza en la elaboración de un modelo global desde la teo-

ría de conservación de los recursos (Hobfoll 1989) y donde las variables subjetivas son contempladas como relevantes elementos a la hora de la evaluación realizada por el sujeto. Estas serían las que podríamos denominar como *variables cognitivas*.

En el particular caso de los trabajadores penitenciarios nos encontramos con un elemento específico de este colectivo y sobre el que no hemos encontrado ningún estudio que lo aborde. Tradicionalmente en el entorno laboral de los centros penitenciarios ha existido una clásica confrontación o “enfrentamiento” entre los planteamientos tendentes a una orientación rehabilitadora y de reinserción social (“tratamentalista”) y otra mas retribucionista o directamente punitiva (“regimentalista”), en la que la pena de prisión se fundamenta en apartar de la sociedad a los delincuentes y el trabajo de la prisión consiste en gestionar y ejecutar el periodo de la condena y la consiguiente pérdida de libertad. Desde el punto de vista del Derecho Penitenciario es el debate entre la Prevención General y la Especial. Estos planteamientos se ven representados en mayor frecuencia (teniendo en cuenta la simplificación que supone) por los trabajadores de las áreas de tratamiento y los de vigilancia interior. En el estudio realizado en la prisión de Huelva (Cardenal y Alonso 2004) ya se pudo comprobar la diferencia estadísticamente significativa hallada en la orientación percibida como fundamental en el trabajo con los internos entre ambos grupos.

Nos planteamos incluir este elemento en el estudio del *burnout*, analizando si la pertenencia a un u otro grupo de trabajo (variable asociada a la demanda situacional) implica diferencias en el proceso de “quemarse” en el trabajo así como el papel jugado por la valoración (variable cognitiva) de la tarea que se asocia como primordial a cada uno de los grupos de trabajo antes citados.

Por otra parte nos planteamos analizar las relaciones que se observen entre los tres grupos de variables antes citados en relación con cada una de las dimensiones del *burnout* y con una única medida global que incluya altas puntuaciones en las tres escalas.

Algunos autores hacen referencia a la necesidad de establecer estudios por sectores laborales a fin de tener como referencia criterios normativos propios (Hernández Martín y Ramos Campos, 2002). Nuestra perspectiva es diferente ya que pretendemos conocer las características que supone el hecho diferencial de la pertenencia a un determinado ámbito laboral respecto de otros en lo que se refiere al desarrollo del *burnout*. La opción del desarrollo de criterios normativos propios únicamente permitiría ubicar a cada individuo con respecto a su grupo profesional sin conocer las particularidades comunes a todos los individuos que trabajan en un ámbito, respecto de otros ámbitos. No obstante en este estudio perseguimos obtener datos sobre la naturaleza de las variables que, en el entorno laboral del centro penitenciario de Huelva, juegan algún papel en el *burnout*.

Método

Sujetos

Se pidió la colaboración voluntaria y anónima de los 400 trabajadores del Centro Penitenciario de Huelva. Se recogieron 146 respuestas (27% de la población. La comparación de la distribución de la muestra y de la población por áreas de trabajo reveló una práctica identidad entre las mismas, lo que garantiza la representatividad de la muestra.

Instrumentos y procedimiento

Se distribuyó a toda la población objeto de estudio un sobre que contenía el cuestio-

nario constituido al efecto y el MBI (Maslach y Jackson 1987). Varios estudios analizan las garantías de validez del MBI en nuestro entorno (Gil-Monte y Peiró, 2002; Hernández Martín y Ramos Campos, 2002).

Se elaboró un cuestionario para recoger las variables sociodemográficas, las asociadas a la demanda situacional y las cognitivas que estimamos relevantes y cuyo análisis de interacciones significativas con las escalas del *burnout* puedan aportar una dimensión explicativa a los resultados obtenidos. Todas las variables estudiadas en el cuestionario construido al efecto y con el que pretendemos cruzar el MBI son cualitativas, con dos o mas categorías cerradas de respuesta (dos de ellas que fueron respondidas cuantitativamente -edad y antigüedad en el trabajo- pero posteriormente establecimos categorías cerradas que agrupasen a un número similar de personas en cada una). La tabla 1 detalla las variables objeto de estudio.

El análisis de las interacciones significativas entre las variables de la tabla 1 y los indicadores de *burnout* usamos tablas de contingencia en las cuales se calculó la significatividad estadística del estadístico Chi Cuadrado. Para estos análisis se utilizó el paquete estadístico SPSS 11.0.

Resultados

Vamos aquí a dar cuenta tanto de los resultados globales obtenidos en la medida del *burnout* en el grupo estudiado, como de las interacciones significativas que se han observado entre las variables estudiadas en el cuestionario y cada una de las dimensiones evaluadas en la escala de *burnout* (*Cansancio emocional, Despersonalización y Realización personal*)

En primer lugar hay que señalar que no parece existir un acuerdo unánime en cuanto

Tabla 1. Variables contempladas en el cuestionario.

<i>Variables sociodemográficas</i>	Sexo
	Edad
	Situación sociofamiliar (reside solo, en familia, comparte vivienda)
	Hijos
	Nivel de estudios
<i>Variables asociadas a la demanda situacional</i>	Puesto de trabajo
	Frecuencia de contacto con internos
	Horario de trabajo
	Antigüedad en el trabajo
	Situación laboral
<i>Variables cognitivas</i>	Claridad en las funciones
	Percepción del prestigio social de la profesión
	Orientación tratamentalista / regimentalista del trabajo en la prisión
	Percepción del éxito rehabilitador de la prisión
	Valoración de la implicación laboral en tareas de rehabilitación
	Opinión sobre la adecuación del salario
	Interferencia percibida entre vida laboral y privada

al criterio normativo para considerar la presencia o no del fenómeno *burnout*. Se encuentran muchos estudios que realizan comparaciones entre grupos con las puntuaciones directas obtenidas en el MBI. Maslach y Jackson establecen tres grupos en los percentiles obtenidos (alto, medio y bajo) del que se desprendería que el polo alto de las dimensiones *Cansancio Emocional* (CE) y *Despersonalización* (Dp) y bajo en la *Realización Personal* (RP) correspondería con un nivel de *burnout* alto. En nuestro caso vamos a manejar los puntos de corte de referencia para la consideración de los tres grupos (alto, medio y bajo) en función del estudio realizado por Seisdedos para la publicación de la prueba en TEA, si bien Gil-Monte y Peiró (2000) proponen un criterio normativo diferente.

Solo hemos encontrado un estudio (Hernández Martín y Ramos Campos, 2002) en el que se analizan datos generales de *burnout* en una muestra de los funcionarios de vigilancia,

en el Centro Penitenciario de Salamanca, con el criterio según el cual se entiende como población afectada de *burnout* a quienes que puntúan *simultáneamente* alto Cansancio Emocional y Despersonalización y baja Realización Personal. Con este criterio, al comparar los resultados obtenidos en Huelva con los de Salamanca resulta que el porcentaje de funcionarios de vigilancia con *burnout* en Salamanca (2002) es del 19'67%, mientras que en Huelva (2003) es del 36'9%.

Al analizar las variables que interactúan significativamente con cada una de las dimensiones del *burnout* los resultados encontrados son los que aparecen recogidos en la tabla 2.

El estudio de las tablas de contingencia aporta la interpretación cualitativa de las significaciones. Permite identificar el grupo de origen de las diferencias encontradas. En algunos casos nos vamos a encontrar con variables que afectan solamente a un polo

Tabla 2. Interacciones estadísticamente significativas entre las variables objeto de estudio.

	<i>Burnout</i>	<i>CE</i>	<i>Dp</i>	<i>RP</i>
<i>Variables sociodemográficas</i>				
Sexo	0.034	0.000	0.045	
Hijos				0.040
Nivel de estudios			0.055	
<i>Variables asociadas a la demanda situacional</i>				
Puesto de trabajo		0.010	0.007	0.003
Frecuencia de contacto con internos	0.004	0.001	0.055	0.034
Horario		0.019		0.050
Situación laboral		0.013		0.010
<i>Variables cognitivas</i>				
Claridad en funciones	0.000	0.000	0.001	0.001
Percepción del prestigio social		0.025		0.001
Percepción del éxito rehabilitador de la prisión				0.022
Valoración de implicación laboral en tareas de rehabilitación				0.000
Opinión sobre la adecuación del salario	0.032	0.000		
Interferencia percibida entre vida laboral y privada	0.000	0.000	0.001	

de la dimensión estudiada (por ejemplo, el grupo de funcionarios que no trata *nunca* con internos tiene una *baja* Dp sin que esto implique que ver a diario a internos provoque una *alta* Dp). En otras ocasiones, una misma variable es capaz de producir diferencias significativas en dos polos de la dimensión (por ejemplo, los hombres tienen un alto CE y las mujeres un bajo CE).

Para obtener una visión de conjunto de los resultados que permita una comprensión del fenómeno observado vamos a hacer una descripción de los polos alto y bajo de cada dimensión (CE, Dp, RP y *Burnout*) en función de las variables que son significativas en ese polo en concreto.

El *Cansancio Emocional* viene referido a la sensación de agotamiento físico y psicológico, a la percepción del desgaste de los recursos personales para el adecuado desempeño del puesto de trabajo. Hemos obtenido

que en la prisión de Huelva quienes *mayor* sensación de CE tienen son los hombres, que trabajan en VI (vigilancia interior), que tienen una frecuencia de contacto alta con los internos (varios días a la semana), que no tienen claras las funciones de trabajo, y que piensan que el prestigio social de la profesión y el salario son bajos y que perciben que su actividad profesional interfiere mucho en su vida privada. A su vez las características que se asocian a un *bajo* CE es el grupo de mujeres, que desempeña su puesto de trabajo en el área de tratamiento, o en oficinas, con baja frecuencia de contacto con internos, con funciones muy claras, con horario de 8 a 15 (propio de oficinas y área de tratamiento), que perciben un prestigio medio de la profesión, un salario adecuado y una baja interferencia entre la vida profesional y privada.

La escala *Despersonalización* hace referencia a la respuesta impersonal y fría, con

actitudes negativas hacia los internos y con ignorancia de sus necesidades o derechos. En este caso, las variables que afectan de una *alta Dp* son: el desempeño del trabajo de vigilancia (VI) la confusión en las funciones a desempeñar y tener una alta interferencia entre la vida privada y la profesional. Las que afectan para una *baja Dp* son: el ser mujer, el desempeño de trabajo en área mixta y/u oficinas, el no tratar nunca con internos, el tener las funciones muy claras, y tener una baja interferencia entre vida laboral y privada. La variable *Nivel de estudios* supone diferencias significativas en el sentido de que los estudios universitarios implican más frecuencia de la esperada en una *Dp* media.

La dimensión *Realización Personal* hace referencia a la tendencia a una evaluación negativa, sentimiento de insatisfacción laboral, baja percepción de competencia y éxito en el trabajo. Una *alta RP* se relaciona con: tener hijos, desempeñar trabajo de maestro, tener un contacto diario con internos, tener las funciones muy claras, y una alta percepción de implicación en tareas de rehabilitación. Los resultados que se obtienen por los que desempeñan su trabajo en el área de tratamiento reflejan una tendencia. Se observa menos frecuencia de la esperada en *baja RP* con relevancia estadística y alta frecuencia en *alta RP* sin relevancia estadística (si bien se acerca mucho y la prueba se convierte en “muy conservadora” en base a la existencia de muchas categorías). La tendencia observada relaciona claramente el desempeño en tratamiento con buenos resultados en *RP*. Por el contrario, una *baja RP* se relaciona con: desempeño de trabajo en Vigilancia (VI), tener las funciones de trabajo confusas, percibir un bajo prestigio social y bajo éxito de la prisión en tareas de rehabilitación, baja implicación en tareas de rehabilitación.

Por último, como dijimos más arriba, vamos a considerar el criterio por el que los afectados por *burnout* van a ser aquellos trabajadores que puntúan *simultáneamente* en alto CE y alta *Dp*, y baja *RP*. Así, con *alto burnout* se relacionan las variables siguientes: ser hombres, con mucho contacto con internos (varios días a la semana), con las funciones del trabajo confusas, con una percepción de escaso salario y alta interferencia entre la vida laboral y privada. En el extremo opuesto, un *bajo burnout* se relaciona con ser mujer, sin contacto con los internos, con una percepción de adecuación del salario y con baja sensación de interferencia entre la vida laboral y la privada.

Discusión

El primer punto sobre el que cabe reflexionar se refiere a la proporción observada de *alto burnout* en la prisión de Huelva, concretamente en los funcionarios de Vigilancia Interior respecto a la observada en Salamanca. Al carecer de datos sobre las características concretas de ambos centros en el momento del estudio, la valoración se limita a la constatación de la notable diferencia. Esta particularidad nos evidencia la necesidad de estudios intercentros que analicen las variables estructurales que puedan influir de una manera tan relevante. En segundo lugar analizamos el peso de cada grupo de variables (sociodemográficas, cognitivas y asociadas a la situación).

En las *sociodemográficas* la literatura no aporta una gran consistencia en los resultados (Gil-Monte y Peiró 1999) En nuestro caso hemos encontrado una variable que destaca por encima de todas: el sexo. Las mujeres parecen ser más resistentes al fenómeno del *burnout*. A diferencia de otros estudios que encuentran relación entre la edad y el Cansancio emo-

cional (Gil Monte y Peiró 1996), nosotros no hemos encontrado ninguna relación. Otro dato relevante es la interacción entre el tener hijos y encontrarse más realizado en el trabajo. En este caso podría interpretarse un fenómeno de generalización según el cual una hipotética mayor realización personal con la vida privada puede llegar a generalizarse a otros entornos, en este caso el laboral.

Respecto a las *asociadas a la demanda situacional*, se observa la gran influencia del puesto de trabajo desempeñado. El desempeño de labores de vigilancia tiene una directa relación con las dimensiones que constituyen el *burnout*. Esta relación se observa en las significaciones encontradas en dos de las variables estudiadas: Puesto de trabajo desempeñado y frecuencia de contacto con internos. En el caso del puesto de trabajo, una de las opciones de respuesta en el cuestionario identifica la pertenencia al grupo de trabajo de Vigilancia Interior. En el caso de frecuencia de contacto con internos, la opción “varias veces a la semana se identifica de forma directa con el desempeño de puesto de trabajo en vigilancia (la interacción entre ambas variables resulta altamente significativa ($p = 0.000$, en Cardenal y Alonso, 2004). De esta forma las dos variables en la respuesta referida proceden del grupo de funcionarios de vigilancia. En el caso de la variable puesto de trabajo, no se llega a observar significación estadística cuando se cruza con la variable alto *burnout* y sí en cada una de las dimensiones por separado. La frecuencia de contacto resulta determinante en la interacción con cada escala así como con la medida global del *burnout*. Cabría hipotetizar exigencias estadísticas para buscar el porqué no aparece significación entre puesto de trabajo vigilancia y alto *burnout*. Es posible que el elevado número de categorías de puesto de trabajo (ocho) así como el exigente requisito de ob-

tener alto *burnout* (que implica la obtención simultánea de un resultado determinado en las tres escalas) hace que la prueba se convierta en “conservadora” y sea por ello por el que no se alcanza la significación.

Por otra parte, hay que hacer notar la particularidad de la interacción significativa entre un contacto diario con internos y la obtención de una alta RP. Probablemente nos encontramos ante el fenómeno analizado más arriba según el cual la realización personal está en una alta relación con el desempeño de funciones relacionadas con la mejora de internos (maestros o similar) y que requiera un contacto diario. Esta particularidad fue también observada en otros estudios (Ruiz y Páez, 2001) respecto a médicos, psicólogos y educadores. Por lo tanto la alta frecuencia de contacto supone datos desfavorables en función del contenido de la tarea encontrando en este caso y a diferencia del estudio de De Diego, Durán, Rius y Enríquez (1997) una mayor presencia de elementos indicadores de estrés asistencial en funcionarios de vigilancia respecto de otras áreas.

En el mismo sentido que en la literatura revisada, no hemos encontrado ninguna influencia en la antigüedad en el trabajo. El fenómeno *burnout* se relaciona con el desempeño de la función, pero no se aprecia la relevancia del tiempo de desempeño del mismo en la medida de estrés asistencial.

En lo que respecta a las que hemos llamado *variables cognitivas* cabe hacer varias consideraciones. Algunos estudios revisan el papel de la percepción del rol profesional en el fenómeno del *burnout* (Gil-Monte y Peiró, 1999), (Montalbán y cols., 2000). Nosotros hemos pretendido acercarnos a esta variable operativizándola mediante una sola pregunta: la claridad en la delimitación de las funciones. Perseguimos conocer hasta qué punto el funcionario es conocedor de su

papel laboral y la repercusión de éste en el estrés laboral. La relevancia de esta variable es total. Aparece en interacción significativa con cada dimensión por separado así como con la medida global de *alto burnout*. Este hallazgo nos parece muy importante, ya que sostiene la hipótesis de que la clarificación de las funciones redundaría en una notable disminución del *burnout*.

Otro resultado que nos llama poderosamente la atención es la irrelevancia total de la opinión sobre la orientación “tratamentalista *versus* regimentalista” que tenga cada trabajador sobre el trabajo con internos, respecto del estrés asistencial. No es relevante en absoluto la opinión que se tenga sino el trabajo desempeñado. Sí se encuentra relación entre la valoración sobre la implicación de la tarea desempeñada con las labores “tratamentalistas” y la realización personal, es decir, se encuentran más realizados con su trabajo aquellos que tienen una visión del mismo como relacionada con tareas de rehabilitación y mejora. Por lo tanto, se siguen obteniendo datos en la misma línea según la cual es el trabajo desempeñado es más relevante que las variables cognitivas relacionadas con el mismo y el desempeño de tareas de “tratamentalistas” respecto del de vigilancia o “regimentalista” supone datos más favorables para el trabajador.

También en relación con la RP se obtiene un resultado que parece lógico. Los trabajadores con una percepción más “bondadosa” respecto del éxito de la prisión en las tareas de rehabilitación así como del prestigio social de la profesión se encuentra más realizados con su trabajo.

Por último comentaremos los resultados que se refieren a la valoración del salario y a la interferencia entre la actividad laboral y la privada. Ambas variables son relevantes en lo que respecta a la obtención de un alto *burnout*. Los trabajadores que perciben escaso

salario son los que tienen un mayor CE y alto *burnout*. En el caso de la interferencia entre vida laboral y privada, también aparece una relación con la Dp. Se constata la ausencia de relación de estos factores externos al contenido del trabajo con la realización personal. Una percepción de un mayor salario no provoca el estar más satisfechos con el trabajo sino que evita la aparición del síndrome de quemarse en el trabajo. Por otra parte cabría hipotetizar que aquellos trabajadores muy quemados en el trabajo, llegan a tener interferencias entre este y su vida privada, si bien la direccionalidad de la relación entre ambas variables sería necesario contrastarla con estudios posteriores.

Del conjunto de datos observados destacaríamos tres como los más relevantes:

1. Clara penalización del desempeño de tareas de vigilancia respecto del resto de tareas en lo que se refiere a las variables que miden el estrés asistencial.
2. Papel clave que juega la claridad percibida en el desempeño de las funciones.
3. Las diferencias observadas en cuanto a la variable sexo: los hombres resultan ser más vulnerables al *burnout* que las mujeres.

Destacaríamos especialmente virtualidad de la variable “Claridad en las funciones” de cara a su posible control por las consecuencias que parece conllevar en lo relativo al estrés asistencial, si bien otra cuestión sería profundizar en la posibilidad real de la modificación de esta variable, sus costes y su viabilidad.

Referencias

Caballero Romero, J. J. (1986). El mundo de los presos. En F. Jiménez Burillo y M.

- Clemente (Comps.), *Psicología social y sistema penal* (págs. 269-301). Madrid: Alianza Editorial.
- Cardenal, V. y Alonso, J. (2004). Una aproximación al perfil profesional del trabajador en el centro penitenciario de Huelva. *Manuscrito enviado para publicación*.
- De Diego Cuevas, N., Durán, M. A., Rius, M. J. y Enríquez, F. J. (1997). El estrés asistencial ("burnout") en los funcionarios de prisiones. *Boletín Criminológico*, 26, 1-4 (consultado el 03/06/2003 en www.gen.com/emn/crimi).
- Gil Monte, P. R. y Peiró, J. M. (1996). Influencia de las variables de carácter sociodemográfico sobre el síndrome de *burnout*: un estudio en una muestra de profesionales de enfermería. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 6 (2), 43-46.
- Gil Monte, P. R. y Peiró, J. M. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología*, 15 (2), 261-268.
- Gil-Monte, P. R. y Peiró J. M. (1999). Validez factorial del *Maslach Burnout Inventory* en una muestra Multiocupacional. *Psicothema*, 11 (3), 679-689.
- Gil Monte, P. R. (2000). Aproximaciones psicosociales y estudios diagnósticos sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout). *Revista de Psicología del Trabajo y de la Salud*, 2, 101-102.
- Gil Monte, P. R. (2002). Validez factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory-General Survey. *Salud Pública de México*, 44, 33-40.
- Hernández Martín, L. y Ramos Campos, F. (2002). Estudio sobre el síndrome de burnout en los Funcionarios de Vigilancia Penitenciaria. *III Congreso Virtual de Psiquiatría. Interpsiquis* (consultado en www.psiquiatría.com/congreso).
- Hobfoll, S.E. (1998). Conservation of resources. *American Psychologist*, 44, 513-520.
- Lazarus R.S. y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca.
- Maslach, C y Jackson, S. (1987). *MBI. Inventario Burnout de Maslach*. Madrid: TEA.
- Mingote, A. (1998). Síndrome de Burnout o síndrome de desgaste profesional. *Actualizaciones. Doyma*, 5(8), 493-509.
- Montalbán, M. Durán, M. A. y Bravo, M. (2000). Autorreferencialidad y síndrome de burnout. *Apuntes de Psicología*, 18 (1), 77-95.
- Neveu, J.-P. (2003). Un reto a los recursos: análisis de un modelo integrado de desgaste profesional. *8º Congreso de Psicología Social*. Málaga.
- Ruiz, J. I. (2001). Compromiso con el trabajo y burnout en organizaciones penitenciarias: Algunos datos empíricos. *Psicología Jurídica* (consultado el 23/04/2004 en www.psicologiajuridica.org).
- Ruiz, J. I. y Páez, D. (2001). Satisfacción laboral, burnout y clima emocional en empleados de prisiones: un estudio exploratorio. *Acta Colombiana de Psicología* (Monográfico sobre Psicología Jurídica).
- Sánchez, F. y Álvarez Borja, N. (2001). Estudio sobre el síndrome de Burnout en el C.P. de Albolote. *Boletín de la Asociación de Técnicos de Instituciones Penitenciarias*, 3, 10-15.