

Sumarios

Analizar el clima emocional del personal de las administraciones públicas es crucial para la optimización de su rendimiento, especialmente en aquellos contextos en los que éste suele ser negativo, como es el caso de las instituciones penitenciarias. Este estudio tuvo como objetivo establecer las diferencias en el clima emocional y las características del *burnout* en funcionarios de prisiones, en función de la categoría laboral y los años de antigüedad, así como conocer el papel del clima emocional en el desarrollo del *burnout*, en función de su puesto de trabajo y experiencia laboral. La muestra estuvo formada por 140 trabajadores de prisiones de Andalucía, con edades comprendidas entre los 18 y los 60 años, clasificados en tres tipologías laborales: “interior-vigilancia”, “tratamiento” y “administración”. Los resultados indican diferencias en el clima emocional y los componentes del *burnout*, así como que el clima emocional interviene en el desarrollo de este síndrome, según las variables analizadas.

Palabras Clave: Burnout, Desgaste profesional, Centros penitenciarios, Justicia Terapéutica.

Analyzing the emotional climate of public administration staff is crucial for the optimization of their performance, especially in those contexts where it is commonly negative, as is the case of penitentiary institutions. This study aimed at establishing the differences in the emotional climate and the characteristics of burnout in prison officers, according to job category and years of seniority, as well as to find out the role of the emotional climate in the development of burnout, depending on job position and work experience. The sample consisted of 140 male and female prison workers in Andalusia, age ranged between 18 and 60 years, classified into three job typologies: “interior-surveillance”, “treatment” and “administration”. The results indicate differences in the emotional climate and the components of burnout, as well as that the emotional climate plays a role in the development of this syndrome, according to the variables analyzed.

Keywords: Burnout, Professional burnout, Penitentiary, Therapeutic Jurisprudence.

Clima emocional y burnout en funcionarios de instituciones penitenciarias andaluzas

Raúl Quevedo-Blasco*

Susana Llavat*

José María Palomares-Rodríguez**

Francisco Javier Rodríguez-Díaz***

I. Introducción

La Justicia Terapéutica (TJ), como se encuentra bien establecido, se enfoca en el impacto que tiene la ley en el bienestar emocional y psicológico en las personas usuarias de la justicia; sin embargo, no ha venido prestando suficiente atención a las consecuencias que puede producir en los profesionales de la justicia. Así, en la mayoría de las ocasiones, cuando se habla sobre estudios de investigación en prisión, el principal problema versa siempre sobre las personas privadas de libertad (véase, por ejemplo, Rodríguez-Díaz et al., 2022). Tras estudiar estos hechos, no es menos importante indagar en el impacto del contexto de las instituciones penitenciarias sobre quienes lo integran laboralmente (Rodríguez-Díaz et al., 2013). El punto de partida es el planteamiento teórico que sostiene que el bienestar psicológico puede verse afectado por la calidad y eficacia del desempeño laboral de quienes trabajan en instituciones penitenciarias (Bringas-Molleda et al., 2015; Finney et al., 2013; Topa y Morales, 2005).

El síndrome de *burnout* fue identificado en la década de los 70 por Herbert Freudenberger (1974) y definido como un estado caracterizado por el agotamiento, la decepción y la pérdida de interés, como consecuencia del trabajo cotidiano realizado por profesionales dedicados al servicio y a la ayuda que no logran alcanzar las expectativas depositadas en su trabajo. El modelo elaborado por Cherniss (1993; citado por Mansilla Izquierdo, 2012) señala que las características del ambiente que facilitan que el trabajador desarrolle sentimientos de éxito se corresponden con las características de las organizaciones que ayudan a prevenir el síndrome de *burnout*: un alto nivel de desafío, autonomía, control, retroalimentación de los resultados y apoyo social del supervisor y de los compañeros. En este

modelo es posible establecer una relación causal desde la incapacidad del trabajador para desarrollar sentimientos de competencia o éxito personal y este síndrome (Mansilla Izquierdo, 2012). Por otro lado, este desgaste ocupacional es el resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo, resultado de la exposición a unas condiciones organizativas nocivas que conducen a una situación disfuncional en el entorno de trabajo (World Health Organization, 2019), influyendo tanto en la satisfacción laboral como en el compromiso organizativo (véase Butler et al., 2019). Por todo lo anterior, esta situación de “desgaste profesional” incluye fatiga crónica, ineficacia y negación de lo ocurrido, siendo los trabajadores más vulnerables aquellos que interactúan con otras personas (véase Wang et al., 2017).

Las personas que trabajan en las profesiones de ayuda están particularmente expuestas a las demandas emocionales en el trabajo (Aiello y Tesi, 2017). Desde esta línea, diversos estudios, ceñidos a recursos laborales, han investigado las relaciones entre las condiciones de trabajo (demandas y experiencias de agresión) y el conflicto basado en el tiempo, la tensión y el comportamiento basado en la vida laboral en los funcionarios penitenciarios, incidiendo en la importancia del tiempo laboral en la institución (Kinman et al., 2017). El estrés ocupacional percibido y prolongado en empleados de un hospital de salud mental también puede resultar en síntomas de agotamiento emocional, despersonalización y reducción del logro personal. Tras ser evaluada por el Inventario de *Burnout de Maslach* (MBI) se concluye, también, que la duración de la estancia en el trabajo afecta la vulnerabilidad del *burnout* en el personal de los hospitales mentales (Schadenhofer et al., 2018) y, en general, en profesionales sanitarios (Tirado et al., 2022), acentuado todo ello tras la reciente pandemia (véase Tolsa y Malas, 2021).

La realidad pone de manifiesto el riesgo de *burnout* en los trabajadores de instituciones penitenciarias, lo que puede afectar al interés, a la motivación, al esfuerzo (Oliveira et al., 2016; Rodríguez-Díaz et al., 2013) e, incluso, a la seguridad (Palmen et al., 2022). El síndrome de desgaste profesional es una reacción a determinados estresores laborales, mediados por factores psicosociales que influyen en el “clima emocional”. Este, a su vez, refiere una forma de afrontamiento ante la realidad laboral, de manera que, cuando estuviera situado en niveles bajos (negativo), sería más probable desarrollar los síntomas de *burnout* (Bringas-Molleda et al., 2014), en tanto que el clima emocional es producto de la interacción de las emociones entre las personas de una organización, dando lugar a un estado de ánimo colectivo, presumiendo que, a mayor satisfacción laboral, menor *burnout* y, como consecuencia, un clima emocional más positivo (Ruiz Pérez et al., 2014).

En este estudio nos planteamos evaluar la influencia del clima emocional percibido por profesionales de Instituciones Penitenciarias de la Comunidad Autónoma de Andalucía (España) sobre el nivel de insatisfacción que estos manifiestan, estableciendo en ello las relaciones entre la implicación en el trabajo y los años dedicados a la labor. Por ello, el objetivo es establecer la relación y la incidencia del síndrome de *burnout* y el clima emocional en profesionales y determinar la influencia que el clima emocional y las variables de *burnout* ejercen sobre las diferentes realidades diferenciadas del desgaste profesional (Rodríguez-Díaz et al., 2015). Para ello, se hace un análisis diferencial del clima emocional y este síndrome en trabajadores del contexto penitenciario, atendiendo al nivel laboral que desempeñan en la institución y los años de antigüedad.

II. Método

II.1. Participantes

La muestra estuvo compuesta 140 participantes, 94 (74%) hombres y 46 (26%) mujeres, con edades comprendidas entre los 18 y los 60 años, que realizan su actividad laboral en establecimientos penitenciarios (atendiendo al art. 7 de la Ley General Penitenciaria) en la Comunidad Autónoma de Andalucía. El nivel laboral dentro de la institución se registró según fueran Funcionario de Interior-Vigilancia ($n = 72$; 51.4%), Personal de equipo de tratamiento-técnico ($n = 7$; 5%), siendo en ambos casos la amplitud de rango de edad entre 31 y 60 años o Personal de oficinas ($n = 61$; 43.6%), con amplitud de rango de edad entre 18 y 60 años. La media de años laborales en la institución es de 18.75 (amplitud de rango entre 1 y 42). Para el cálculo del tamaño muestral necesario se ha asumido el uso de la prueba t para una muestra, con un alfa de 0.05. Se seleccionó un tamaño de efecto moderado ($d = 0.3$). Con estos datos se estima que la muestra necesaria es de 122 participantes. Para estos análisis se utilizó el programa *G*power 3* (versión 1.9.4) de Faul et al. (2007).

II.2. Instrumentos de evaluación

- *Cuestionario ad hoc*. Este recoge datos sociodemográficos como sexo, edad, lugar de nacimiento, lugar de residencia actual, estado civil, nivel máximo de estudios alcanzados, nivel laboral en la institución, años de antigüedad laboral y si se ha trabajado en módulos de respeto.

- *Cuestionario de Clima Emocional* (Ruiz, 2007). Compuesto por diez conceptos que recogen datos de emociones (tanto positivas como negativas) según la opinión que los participantes perciben de sus compañeros de cada una de las características que se proponen. Las respuestas en la escala van desde “nada” hasta “mucho o totalmente”. El instrumento tiene un alfa de Cronbach de .879, al mismo tiempo que sus respectivas subescalas de clima positivo y negativo son similares (.803 y .856).

- *Inventario de Burnout de Maslach y Jackson* (MBI, 1986; Seisdedos, 1997). Mide las actitudes y sentimientos acerca de la actividad laboral (a través de 22 ítems). Las respuestas se recogen mediante una escala Likert que ofrece siete opciones de respuesta, desde 0 (Nunca) a 6 (Todos los días). Los ítems se agrupan en tres factores: cansancio emocional (fatiga producida por el desempeño de la actividad laboral - nueve ítems), despersonalización (actitud negativa hacia la persona beneficiaria a la cual dedica su trabajo - cinco ítems) y realización personal (satisfacción y competencia en el desempeño laboral - ocho ítems). Presenta una fiabilidad total satisfactoria ($\alpha = .907$), al igual que

en sus subescalas (los índices se encuentran en un rango de amplitud entre .705 para Despersonalización y .931 para Cansancio emocional).

II.3. Diseño y procedimiento

Se trata de un estudio descriptivo transversal (Ato et al., 2013; León y Montero, 2020) en el que se explora la incidencia de un conjunto de variables sociolaborales, así como del clima emocional, en el desgaste ocupacional de una muestra incidental (multicentro).

Se accedió a los centros a través de una autorización desde la Secretaria General de Instituciones Penitenciarias (Ministerio del Interior, España). Cada centro que ha colaborado ha recibido una explicación del objetivo del estudio, insistiendo en que el sistema de recogida de datos se realiza bajo la premisa de ser voluntaria y anónima. A la vez, se les expuso a los potenciales participantes el objetivo de la investigación y se les solicitó su participación. Ésta fue voluntaria, y en formato de lápiz y papel.

Debido al escaso número de personal técnico, se optó por agruparlos en funcionarios y personal técnico, por una parte, y personal de administración y servicios, por otra. Para realizar el análisis diferencial del clima emocional y el *burnout* en función de los años de antigüedad y del cargo laboral, se procedió a realiza la prueba de Kolmogorov-Smirnov para conocer la distribución normal de la muestra.

A continuación, tras comprobar que la distribución de la muestra no es normal, se ha procedido a realizar la prueba no paramétrica , cuando la variable diferencial son los años de antigüedad, y la prueba U de Mann-Whitney si se trata de la categoría laboral.Por último, con el objetivo de comprobar el valor predictivo del clima emocional sobre el “desgaste profesional” (*burnout*) en función del cargo laboral y años de antigüedad, se utilizó un análisis de regresión lineal.

III. Resultados

Los resultados obtenidos, nos indican, en primer lugar, que no se ha encontrado una relación significativa entre el clima emocional y los niveles de *burnout* en función de los años de antigüedad (véase la Tabla 1).

Tabla 1. Clima emocional y nivel de *burnout* en función de los años de antigüedad.
Kruskal- Wallis

Factores	X	DT	Antigüedad (años)	n	Rango Promedio	Chi-Cuadrado	Sig. Asintót.
Clima positivo	0.93	0.60	Hasta 10	28	64.88	1.49	.47
			Desde 11 hasta 20	53	60.74		
			De 21 en adelante	48	69.78		
Clima negativo	1.12	0.70	Hasta 10	28	64.27	2.001	.36
			Desde 11 hasta 20	53	70.17		
			De 21 en adelante	48	59.72		
Cansancio Emocional	18.18	14.73	Hasta 10	29	61.91	1.50	.47
			Desde 11 hasta 20	53	70.90		
			De 21 en adelante	49	63.12		
Despersonalización	9.66	7.10	Hasta 10	27	52.93	2.89	.23
			Desde 11 hasta 20	52	66.37		
			De 21 en adelante	47	66.40		
Realización personal	25.88	11.18	Hasta 10	26	74.67	4.14	.12
			Desde 11 hasta 20	52	57.22		
			De 21 en adelante	46	61.59		
<i>Burnout</i>	50.79	27.07	Hasta 10	26	48.27	4.99	.08
			Desde 11 hasta 20	51	67.15		
			De 21 en adelante	45	62.74		

Sin embargo, el estudio de la relación entre el clima emocional y los niveles de *burnout* en función del cargo laboral ofrece unos resultados diferentes, como quedan reflejado en la Tabla 2, donde observamos diferencias estadísticamente significativas en todas las variables, salvo en realización personal. Así, el clima emocional positivo fue mayor entre los trabajadores del ámbito de administración y servicios, mientras que el clima negativo fue mayor en los funcionarios y el personal técnico. En la misma línea, el cansancio emocional y la despersonalización son propios del colectivo de los funcionarios y personal técnico, así como el “desgaste profesional” en su globalidad. El tamaño de efecto en todos los casos fue pequeño, salvo en el clima positivo, que fue mediano (ver la Tabla 2).

Tabla 2. Clima emocional y nivel de *burnout* en función del cargo laboral.

Factores	Cargo laboral	n	X	DT	Rango promedio	U-Mann Whitney	Sig. Asintót.	T.E
Clima positivo	F/PT	76	0.93	0.60	59.04	1561.000	.009	.50
	PAS	56			76.63			
Clima negativo	F/PT	76	1.12	0.70	74.66	1508.000	.004	.48
	PAS	56			55.43			
Cansancio Emocional	F/PT	76	18.18	14.73	73.43	1753.500	.043	.36
	PAS	58			59.73			
Despersonalización	F/PT	76	9.66	7.10	72.35	1379.500	.004	.49
	PAS	52			53.03			
Realización personal	F/PT	75	25.88	11.18	61.12	1734.000	.375	.17
	PAS	51			67.00			
<i>Burnout</i>	F/PT o	74	50.79	27.07	68.37	1415.500	.027	.39
	PAS	50			53.81			

Nota. F/PT = Funcionarios y personal técnico; PAS = Personal de Administración y Servicios.

Atendiendo al cargo laboral como variable mediadora, para comprobar las diferencias entre clima emocional y *burnout*, según los años de antigüedad laboral, hallamos que los resultados no son significativos (véase la Tabla 3).

Tabla 3. Relación entre el clima emocional y *burnout* en función de los años de antigüedad, cargo laboral mediado por el nivel laboral.

Kruskal-Wallis								
Factores	Cargo Laboral	X	DT.	Chi-Cuadr.	Sig. Asint.	Antigüedad (años)	n	Rango Promed.
Clima Positivo	F/PT	0.81	0.54	2.37	.30	Hasta 10	8	46.44
						Desde 11 hasta 20	34	34.65
						De 21 en adelante	34	40.49
	PAS	1.11	.65	5.73	.057	Hasta 10	20	21.20
						Desde 11 hasta 20	19	28.05
						De 21 en adelante	14	33.86
Clima Negativo	F/PT	1.26	.71	3.34	.18	Hasta 10	8	36.69
						Desde 11 hasta 20	34	43.54
						De 21 en adelante	34	33.88
	PAS	.92	.64	2.27	.32	Hasta 10	20	30.98
						Desde 11 hasta 20	19	25.37
						De 21 en adelante	14	23.54
Cansancio Emocional	F/PT	20.5	15.4	.34	.84	Hasta 10	8	34.19
						Desde 11 hasta 20	35	38.99
						De 21 en adelante	33	39.03
	PAS	15.1	13.1	3.88	.14	Hasta 10	21	29.40
						Desde 11 hasta 20	18	32.06
						De 21 en adelante	16	21.59
Despersonalización	F/PT	11.0	7.12	1.42	.49	Hasta 10	8	37.19
						Desde 11 hasta 20	35	35.59
						De 21 en adelante	33	41.91
	PAS	7.57	6.61	4.89	.08	Hasta 10	19	22.97
						Desde 11 hasta 20	17	31.76
						De 21 en adelante	14	21.32
Realización Personal	F/PT	25.0	10.8	4.67	.09	Hasta 10	8	53.63
						Desde 11 hasta 20	35	36.76
						De 21 en adelante	32	35.45
	PAS	27.0	11.7	2.65	.26	Hasta 10	18	26.33
						Desde 11 hasta 20	17	20.62
						De 21 en adelante	14	28.61
<i>Burnout</i>	F/PT	55.1	27.1	2.69	.26	Hasta 10	8	26.88
						Desde 11 hasta 20	35	37.03
						De 21 en adelante	31	40.77
	PAS	44.3	25.8	5.44	.06	Hasta 10	18	22.97
						Desde 11 hasta 20	16	30.81
						De 21 en adelante	14	19.25

Nota. F/PT = Funcionarios y personal técnico; PAS = Personal de Administración y Servicios.

Teniendo en cuenta los años de antigüedad como variable mediadora para establecer la relación del clima emocional y las variables de *burnout* en cada uno de los niveles laborales, los resultados obtenidos ponen de manifiesto un comportamiento diferencial de acuerdo con las agrupaciones utilizadas (véase la Tabla 4). Como se puede observar en dicha tabla, no se hallaron diferencias estadísticamente significativas entre los "jóvenes (hasta 10 años)" funcionarios/personal técnico y personal de administración y servicios. Más concretamente, sí se observó que las diferencias más significativas se situaron en los que llevan un tiempo moderado y que hemos catalogado como "maduros (desde 11 hasta 20 años)" y los de mayor antigüedad, catalogados como "mayores (desde 21 años en adelante)". En concreto, en los que llevan entre 11 y 20 años trabajando en la institución, las diferencias estaban en el clima positivo y clima negativo, siendo el personal de administración y servicios quienes se caracterizaban por la percepción de un clima más positivo. Los tamaños de efecto fueron en ambos casos grandes. Por su parte, los de mayor antigüedad (desde 21 años en adelante) se diferenciaban en el clima positivo, siendo nuevamente mayor entre el personal de administración y servicios, mientras que los funcionarios y el personal técnico fueron quienes presentaron mayor cansancio emocional, despersonalización y desgaste profesional (*burnout*).

Tabla 4. Clima emocional y nivel de *burnout* en función del cargo laboral mediado por los años de antigüedad en la institución.

Antigüedad (años)	Factor	Cargo	n	X	DT	Rango promedio	U-Mann Whitney	Sig. Asintót.	T.E
Jóvenes (hasta 10 años)	Clima positivo	F/PT	8	0.92	0.59	16.00	68.00	.539	.33
		PAS	20			13.90			
	Clima negativo	F/PT	8	1.07	0.63	15.94	68.50	.556	.22
		PAS	20			13.93			
	Cansancio emocional	F/PT	8	16.48	14.48	15.31	81.50	.903	.18
		PAS	21			14.88			
	Despersonalización	F/PT	8	8.14	7.78	17.94	44.50	.093	.70
		PAS	19			12.34			
	Realización personal	F/PT	8	29.84	13.70	15.63	55.00	.344	.39
		PAS	18			12.56			
	<i>Burnout</i>	F/PT	8	42.42	28.94	13.25	70.00	.912	.11
		PAS	18			13.61			
Maduros (desde 11 hasta 20 años)	Clima positivo	F/PT	34	0.87	0.56	22.81	180.50	.008	.83
		PAS	19			34.50			
	Clima negativo	F/PT	34	1.21	0.69	31.99	153.50	.002	.89
		PAS	19			18.08			
	Cansancio emocional	F/PT	35	18.83	13.20	28.17	274.00	.441	.27
		PAS	18			24.72			
	Despersonalización	F/PT	35	9.86	6.19	26.60	294.00	.945	.067
		PAS	17			26.29			
	Realización personal	F/PT	35	24.26	10.29	26.51	297.00	.992	.064
		PAS	17			26.47			
	<i>Burnout</i>	F/PT	35	53.1	23.00	26.19	273.50	.895	.063
		PAS	16			25.59			
Mayores (desde 21 años en adelante)	Clima positivo	F/PT	34	1.02	0.64	20.96	117.50	.006	.89
		PAS	14			33.11			
	Clima negativo	F/PT	34	1.02	0.71	26.57	167.50	.108	.42
		PAS	14			19.46			
	Cansancio emocional	F/PT	33	17.79	16.06	28.58	146.00	.012	.72
		PAS	16			17.63			
	Despersonalización	F/PT	33	10.21	7.37	27.47	116.50	.008	.82
		PAS	14			15.82			
	Realización personal	F/PT	32	25.67	10.29	21.52	160.50	.129	.65
		PAS	14			28.04			
	<i>Burnout</i>	F/PT	31	51.75	28.82	26.73	101.50	.005	.87
		PAS	14			14.75			

Nota. F/PT = Funcionarios y personal técnico; PAS = Personal de Administración y Servicios.

Con respecto a cómo influye el clima emocional (positivo y negativo) atendiendo a la antigüedad (Tabla 5), se puede observar que para los que llevan menos tiempo trabajado en la institución, el clima positivo correlaciona negativamente con el síndrome de *burnout*, es decir, cuanto menor sea la percepción de un clima positivo, más posibilidades hay de desarrollar desgaste profesional. Lo mismo sucede en los más veteranos, en los que, además, las diferencias se dan también en la percepción de un clima emocional negativo, correlacionando éste positivamente con las probabilidades de desarrollar *burnout*. Con respecto al cargo laboral (Tabla 6), en ambos grupos laborales ("funcionarios y personal técnico" y "personal de administración y servicios"), cuanto menor sea el clima positivo que perciben, más probabilidades hay de desarrollar "desgaste profesional".

Tabla 5. Influencia del clima emocional en el desarrollo del *burnout* según antigüedad en la institución.

Años de antigüedad	Factor	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados		
		B	Error tip.	Beta	t	Sig
Jóvenes (hasta 10 años)	Clima positivo	-26.494	10.23	-.572	-2.590	.017
	Clima negativo	-2.97	9.460	-.007	-0.031	.975
Maduros (desde 11 hasta 20 años)	Clima positivo	-13.438	6.757	-3.12	-1.989	.053
	Clima negativo	6.931	5.238	.208	1.323	.192
Mayores (de 21 años en adelante)	Clima positivo	-22.084	5.893	-.504	-3.748	.001
	Clima negativo	12.240	5.318	.310	2.302	.027

Tabla 6. Influencia del clima emocional en el desarrollo del *burnout*, según cargo laboral.

Cargo laboral	Factor	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados		
		B	Error tip.	Beta	t	Sig
Funcionarios y Personal Técnico	Clima positivo	-21.918	6.014	-.435	-3.645	.001
	Clima negativo	6.997	4.588	.182	1.525	.132
Personal de Administración y Servicios	Clima positivo	-15.828	5.651	-.415	-2.801	.008
	Clima negativo	10.981	5.448	.298	2.015	.050

IV. Discusión

Los estudios en instituciones penitenciarias son de muy diversa índole (e. g., Alcántara-Jiménez et al., 2023; Gómez-Leal et al., 2021; Pratt y Foster, 2020; Prieto-Macías et al., 2020; Romero-Lara et al., 2020; Sánchez-Bojórquez et al., 2022); lo mismo ocurre con el *burnout* / satisfacción laboral en diferentes contextos (e. g., González Álvarez, 2022; Mirón-Juárez et al., 2022; Molero et al., 2022; Pagán-Peñalver et al., 2021; Pérez-Fuentes et al., 2021). A través de este estudio se analizó la relación del clima emocional en el medio penitenciario (del sur de España), observando la importancia de variables psicosociales, como el contacto con las personas de los empleados de la institución o el propio tiempo de antigüedad en el desarrollo de las actividades.

El objetivo que se planteó inicialmente era mostrar si el clima emocional es diferente según el cargo laboral y los años de antigüedad de los funcionarios, es decir, si el empleo y la duración en años en la institución (penitenciaria) afectan de forma significativa al clima emocional de la persona. Tras analizar los resultados obtenidos, se puede decir, aunque con cautela, por la tipología del estudio, que efectivamente existen esas relaciones (Caravaca Sánchez et al., 2018; León y Montero, 2020).

En este estudio, a diferencia de los resultados encontrados por Bringas-Molleda et al. (2014), no se han hallado diferencias significativas en cuanto a la relación del contacto directo con las personas privadas de libertad y mayores competencias en la relación con los demás. El cansancio emocional es la variable que más predice una actitud negativa hacia el ambiente penitenciario; por tanto, es necesario profundizar más en el estado de salud de los empleados de instituciones penitenciarias (Rodríguez-Díaz et al., 2014; Ruiz Pérez et al., 2014). Los hallazgos apoyan una relación entre la salud ocupacional y la duración de la experiencia laboral, al igual que en estudios previos (e.g., Clemente et al., 2015). El grupo de personal laboral que llevaba más de diez años en la institución presenta mayores niveles de agotamiento emocional (Oliveira et al., 2016; Schadenhofer et al., 2018); los funcionarios y el personal técnico son los que muestran, también, mayores niveles de cansancio psicológico.

Al igual que en otros estudios, el fuerte esfuerzo extrínseco y la recompensa fueron los predictores más poderosos de *burnout* desencadenado en el trabajo. Un desequilibrio entre el esfuerzo y la recompensa en el trabajo y la amenaza percibida se asoció principalmente con agotamiento emocional (Hu et al., 2015). A diferencia de otros estudios, los resultados obtenidos no apoyan que el mayor nivel de estrés se produce en personal de vigilancia o que el nivel de formación de los funcionarios sea importante (De Diego Cuevas et al., 1997; p. 4). En este estudio se percibe un menor clima positivo en funcionarios y personal técnico, aunque quizás esta diferencia se deba a una mera cuestión generacional.

El trabajo no está exento de limitaciones. Se sugiere una selección muestral de diferentes provincias españolas con el objeto de conocer mayores diferencias entre variables comunitarias y poder generalizar los resultados a nivel nacional (además de actualizar estudios previos [e.g., Topa y Morales, 2005]). Tampoco se puede obviar que el clima emocional (como subtipo del clima organizacional) es una variable muy sensible a cualquier cambio que se produzca en el entorno laboral (Ashkanasy y Dorris, 2017); por ello, hay que ser cautos en la afirmación de hipótesis utilizando un diseño de tipo transversal. Un análisis longitudinal podría proporcionar una mayor información sobre las causas (y curso) del desgaste ocupacional en los centros penitenciarios.

V. Conclusiones

Es evidente que el desgaste profesional existe, aunque en diferentes niveles. Por ello y desde una perspectiva de TJ, la administración penitenciaria debería prestar mayor atención al personal laboral de las diferentes prisiones andaluzas y optimizar con ellos las condiciones laborales. No se puede desatender el hecho de que la TJ “empodera a los profesionales para diseñar estrategias correctivas y emocionalmente inteligentes que minimicen las consecuencias dañinas, o mejorar los objetivos y resultados legales restaurativos” (Kawalek (2020, p. 1); para ello se precisa contar con personal que labore en las mejores condiciones psicosociales, sin duda, sin sufrir *burnout*.

VI. Referencias

Aiello, A., y Tesi, A. (2017). Emotional job demands within helping professions: Psychometric properties of a version of the Emotional Job Demands scale. *TPM-Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 24(2), 167-183. <https://doi.org/10.4473/TPM24.2.2>

Alcántara-Jiménez, M., Torres-Parra, I., Guillén-Riquelme, A., y Quevedo-Blasco, R. (2023). Factores psicosociales en el suicidio de presos en prisiones europeas: una revisión sistemática y meta-análisis. *Anuario de Psicología Jurídica*, 33, 101-114. <https://doi.org/10.5093/apj2.022a13>

Ashkanasy, N. M., y Dorris, A. D. (2017). Emotions in the workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 67-90. <https://doi.org/10.1146/annurev-or-gpsych-032516-113231>

Ato, M., López, J. J., y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. <http://dx.doi.org/10.6018/anal.esps.29.3.178511>

Bringas-Molleda, C., Fernández-Muñiz, A., Álvarez-Fresno, E., Martínez-Cordero, A., y Rodríguez-Díaz, F. J. (2015). Influencia del síndrome de burnout en la salud de los trabajadores penitenciarios. *Revista Española de Sanidad Penitenciaria*, 17, 67-74. <https://dx.doi.org/10.4321/S1575-06202015000300002>

Bringas-Molleda, C., Pérez Sánchez, R., y 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*, 3(6), 8-23. <https://repositorio.ioslatinoamerica.uchile.cl/handle/2250/3302392?show=full>

Butler, H. D., Tasca, M., Zhang, Y., y Carpenter, C. (2019). A systematic and meta-analytic review of the literature on correctional officers: Identifying new avenues for research. *Journal of Criminal Justice*, 60, 84-92. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2018.12.002>

Caravaca Sánchez, F., Carrión Tudela, J., y Pastor Seller, E. (2018). Burnout syndrome and work satisfaction in professionals of social work in prisons of Spain. *Revista Española de Sanidad Penitenciaria*, 20(2), 40-46. <https://scielo.isciii.es/pdf/sanipe/v20n2/1575-0620-sanipe-20-02-40.pdf>

Clemente, M., Reig-Botella, A., y Coloma, R. (2015). The occupational health of correctional officers in Peru: The impact of length of work experience. *The Prison Journal*, 95(2), 244-263. <https://doi.org/10.1177/0032885515575275>

De Diego Cuevas, N., Durán, M. A., Rius Díaz, M. J., y Enríquez Llagas, F. J. (1997). El stress asistencial en los funcionarios de prisiones. *Boletín Criminológico*, 3(26), 1-4. <https://doi.org/10.24310/Boletin-criminologico.1997.v3i.9047>

Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A. G., y Buchner, A. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39(2), 175-191. <https://doi.org/10.3758/BF03193146>

Finney, C., Stergiopoulos, E., Hensel, J., Bonato, S., y Dewa, C. S. (2013). Organizational stressors associated with job stress and burnout in correctional officers: a systematic review. *BMC Public Health*, 13(1), 1-13. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-13-82>

Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>

Gómez-Leal, R., Megías-Robles, A., Sánchez-López, M. T., y Fernández-Berrocal, P. (2021). Psychopathic traits and ability emotional intelligence in incarcerated males. *European Journal of Psychology Applied to Legal Context*, 13(2), 79-86. <https://doi.org/10.5093/ejpalc2021a8>

González Álvarez, M. (2022). Análisis de la satisfacción laboral del profesorado no universitario de la Comunidad Autónoma de Galicia. *Revista de Investigación en Educación*, 20(1), 21-39. <https://doi.org/10.35869/rein.ed.v20i1.3965>

Hu, S., Wang, J.N., Liu, L., Wu, H., Yang, X., Wang, Y., y Wang, L. (2015). The association between work-related characteristic and job burnout among Chinese correctional officers: A cross-sectional survey. *Public Health*, 129(9), 1172-1178. <https://doi.org/10.1016/j.puhe.2015.05.006>

Kawalek, A. (2020). A tool for measuring therapeutic jurisprudence values during empirical research. *International Journal of Law and Psychiatry*, 71, 101581. <https://doi.org/10.1016/j.ijlp.2020.101581>

Kinman, G., Clements, A. J., y Hart, J. (2017). Working conditions, work-life conflict, and well-being in U.K. Prison officers: The role of affective rumination and detachment. *Criminal Justice and Behavior*, 44(2), 226-239. <https://doi.org/10.1177/009385481666492>

León, O. G., y Montero, I. (2020). *Métodos de investigación Psicología y Educación: las tradiciones cuantitativa y cualitativa*. McGraw-Hill Interamericana.

Mansilla Izquierdo, F. (2012). *Manual de Riesgos Psicosociales en el Trabajo: Teoría y Práctica*. EAE-Editorial Académica Española.

Maslach, C., y Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Mirón-Juárez, C. A., Caballero-García, M. J., Ochoa-Ávila, E., y Díaz-Grijalva, G. R. (2022). Is the relation between news media information about violence and anxiety mediated by risk perception? *Revista Iberoamericana de Psicología y Salud*, 13(2), 85-92. <https://doi.org/10.23923/j.rips.2022.02.058>

Molero, M. M., Martos, A., Barragán, A. B., Pérez-Fuentes, M. C., y Gázquez, J. J. (2022). Anxiety and depression from cybervictimization in adolescents: A metaanalysis and meta-regression study. *European Journal of Psychology Applied to Legal Context*, 14(1), 42-50. <https://doi.org/10.5093/ejpalc2022a5>

Oliveira, R. V., Schneider, V., Sampaio, F. S. D., Maroco, J., y Bonini, J. A. D. B. (2016). Occupational characteristics and burnout syndrome in Brazilian correctional staff. *WORK: A Journal of Prevention, Assessment y Rehabilitation*, 55(1), 215-223. <https://doi.org/10.3233/WOR-162367>

Pagán-Peñalver, A., Luna Ruiz-Cabello, A., Pina, D., Puente, E., Llor-Zaragoza, P., y Luna Maldonado, A. (2021). Variables related to reduced satisfaction among users of emergency units. *Anuario de Psicología*, 51(3), 138-146. <https://doi.org/10.1344/ANPSIC.2021.51/3.30918>

Palmen, H., Sentse, M., Van Ginneken, E. F. J. C., y Bosma, A. Q. (2022). The Role of Prison Climate and Work Climate in Understanding Subjective Safety Among Correctional Staff. *Criminal Justice and Behavior*, 49(11), 1580-1599. <https://doi.org/10.1177/00938548221087180>

Pérez-Fuentes, M. C., Gázquez, J. J., Molero, M. M., Oropesa, N. F., y Martos, A. (2021). Violence and job satisfaction of nurses: Importance of a support network in healthcare. *European Journal of Psychology Applied to Legal Context*, 13(1), 21-28. <https://doi.org/10.5093/ejpalc2021a3>

Pratt, D., y Foster, E. (2020). Feeling hopeful: can hope and social support protect prisoners from suicide ideation? *Journal of Forensic Psychiatry and Psychology*, 31(2), 311-330. <https://doi.org/10.1080/14789949.2020.1732445>

Prieto-Macías, P., Guillén-Riquelme, A., y Quevedo-Blasco, R. (2020). Generalización de la consistencia interna del Historical-Clinical-Risk Management-20 (HCR-20) en población penitenciaria: Un meta-análisis. *Revista Iberoamericana de Psicología y Salud*, 11(2), 117-131. <https://doi.org/10.23923/j.rips.2020.02.039>

Rodríguez-Díaz, F. J., Álvarez-Fresno, E., García-Zapico, F., Longoria-González, B., y Noriega-Carro, M. I. (2013). Educar en las Cárces: Unidad Terapéutica y Educativa de Villabona (Asturias, España). *Revista de Criminalidad*, 55(2), 9-28. <http://www.scielo.org.co/pdf/crim/v55n2/v55n2a02.pdf>

Rodríguez-Díaz, F. J., Álvarez-Fresno, E., García-Zapico, F., Longoria-González, B., y Noriega-Carro, M. I. (2014). El Sistema Penitenciario: Un análisis desde el ayer para el mañana. En Eric García-López (Ed.), *Psicopatología Forense. Comportamiento Humano y Tribunales de Justicia* (pp. 733-790). Ciudad de México, México:Manual Moderno.

Rodríguez-Díaz, F. J., Bringas, C., y Álvarez-Fresno, E. (2022). Intervención en el Medio Penitenciario: La Unidad Terapéutica y Educativa. *Revista Iberoamericana de Justicia Terapéutica*, 4. <https://ar.ijeditores.com/pop.php?option=articulo&Hash=a2e4d5ea19218a08f052ac55f14da2b8>

Rodríguez-Díaz, F. J., Rubín-Prieto, A., Bringas-Molleda, C., Álvarez-Fresno, E., y Herrero-Olaizola, J. (2015). Efecto del clima emocional en el desarrollo del estrés laboral del funcionario penitenciario: un estudio predictivo. *Ansiedad y Estrés*, 21(2-3), 195-205.

Romero-Lara, P. R., Guillén-Riquelme, A., y Quevedo-Blasco, R. (2020). Perfil psicosocial, factores de riesgo y reinserción en reclusas adultas: una revisión sistemática. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 52, 193-217. <https://doi.org/10.14349/rlp.2020.v52.20>

Ruiz, J. I. (2007). Escala de Clima Emocional para Organizaciones: Aplicaciones en prisión latinoamericana. *Journal of Social Issues*, 63(2), 289-306. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.2007.00509.x>

Ruiz Pérez, J. I., Bringas Molleda, C., Rodríguez Díaz, F. J., y García Cueto, E. (2014). Validación transcultural de una escala de clima emocional para ámbitos organizacionales penitenciarios. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 46(2), 92-101. [https://doi.org/10.1016/S0120-0534\(14\)70012-3](https://doi.org/10.1016/S0120-0534(14)70012-3)

Sánchez-Bojórquez, P., Caraveo-Anduaga, J. J., Rivera-Aragón, S., Rosas-Hernández, C. A., y García-López, E. (2022). Self-Report Psychopathy Scale Short Form 4ª edición: adaptación y modelamiento estructural en población penitenciaria mexicana. *Anuario de Psicología Jurídica*, 32, 1-9. <https://doi.org/10.5093/apj2021a15>

Schadenhofer, P., Kundi, M., Abrahamian, H., Stummer, H., y Kautzky-Willer, A. (2018). Influence of gender, working field and psychosocial factors on the vulnerability for burnout in mental hospital staff: Results of an austrian cross-sectional study. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 32(1), 335-345. <https://doi.org/10.1111/scs.12467>

Seisdedos, N. (1997). Manual MBL. *Inventario Burnout de Maslach*. TEA Ediciones.

Tirado, G., Rodríguez-Cifuentes, F., Llorente-Alonso, M., Rubio-Garay, F., Topa, G., y López-González, M. A. (2022). Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa y quejas subjetivas de salud: Un modelo de mediación moderada con profesionales sanitarios. *Revista Iberoamericana de Psicología y Salud*, 13(2), 93-103. <https://doi.org/10.23923/j.rips.2022.02.059>

Tolsa, M. D., y Malas, O. (2021). COVID-19: Impacto Psicológico, Factores de Riesgo e Intervenciones Psicológicas en el Personal Sanitario. Una Revisión Sistemática. *Revista Iberoamericana de Psicología y Salud*, 12(2), 58-75. <https://doi.org/10.23923/j.rips.2021.02.045>

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(2), 481-490.

Wang, M., Chen, P., Li, S., y Gao, D. (2017). Moderating effect of psychological detachment in relationship between job burnout and life satisfaction in prison police. *Chinese Mental Health Journal*, 31(4), 307-311. https://jglobal.jst.go.jp/en/detail?JGLOBAL_ID=201702217397648267

World Health Organization. (2019). 72ª reunión de la Asamblea Mundial de la Salud. https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA72/A72_29-en.pdf

* Centro de Investigación Mente, Cerebro y Comportamiento (CIMCYC), Universidad de Granada
<https://orcid.org/0000-0001-7350-5374>

** Unidad de Psicología Jurídica y Forense, Universidad de Granada <https://orcid.org/0000-0002-7357-0587>

*** Facultad de Psicología, Universidad de Oviedo

<https://orcid.org/0000-0002-5899-439X>

rquevedo@ugr.es

Recibido: 19-09-2022 - Aceptado: 22-011-2022