

# *Variables sociodemográficas y síndrome de burnout en una muestra multiocupacional del Hospital Psiquiátrico Penitenciario de Sevilla*

*José M<sup>a</sup> GARCÍA GARCÍA  
Salvador HERRERO REMUZGO  
Universidad de Sevilla, España*

## *Resumen*

Se estudia la relación entre las variables sociodemográficas y el síndrome de quemarse por el trabajo (*burnout*) en una muestra compuesta por 136 trabajadores del Hospital Psiquiátrico Penitenciario de Sevilla (el 93% de la población total) que fueron divididos en tres subgrupos en función de la categoría profesional (vigilantes, tratamiento y servicios) y el nivel de contacto con los internos. Los resultados muestran que los trabajadores que tenían un mayor nivel de contacto se mostraban significativamente menos satisfechos con su desempeño profesional y se encontraban más despersonalizados que el resto, de la misma manera que los trabajadores adscritos al área de vigilancia en relación a los participantes asignados al área de tratamiento y servicios. Se comprueba también que las mujeres y los que poseían un nivel de estudio universitario estaban menos despersonalizados. Así mismo, se muestra que los trabajadores que tenían un solo hijo estaban más despersonalizados y agotados emocionalmente que el resto de trabajadores.

*Palabras clave:* síndrome de *burnout*, funcionarios de prisiones, MBI, variables sociodemográficas.

## *Abstracts*

This study aims to assess the relationship between sociodemographic variable and the burnout syndrome in a multioccupational sample of the Hospital Psychiatric Prison of Sevilla. The sample consisted of 136 workers of the Hospital Psychiatric Prison (93% of the total staff) that were gathered in three groups (security, services and treatment) their level of contact with the inmates was also taken into account. Results show that

prison employees with high levels of contact with the inmates experience higher levels of depersonalization and were less satisfied with their personal accomplishment at work than the personnel with less contact. Significant differences were also found among the three groups (security, services and treatment). Depersonalization and low personal accomplishment were higher in the security officer's group. On the other hand, lower levels of depersonalization were found between women and personnel with university studies. This study also shows that to have an only child is positively related to depersonalization and emotional exhaustion.

*Key words:* Burnout Syndrome, Prison employees, MBI, Sociodemographic Variable.

Desde las primeras formulaciones teóricas del síndrome de quemarse por el trabajo (Freudenberger, 1974) hasta nuestros días, el contexto carcelario se ha convertido en motivo de investigación científica, ya que las características de los usuarios así como el peso que la institución penitenciaria ejercen sobre los profesionales hacen casi inevitable la aparición de este síndrome (Schaufeli y Peeters, 2000; Bensimon, 2004; Hernández, 2004; Hernández, Fernández, Ramos y Contador, 2006a, 2006b; ). Sin embargo, la realidad de las investigaciones en el ámbito internacional y español es muy distinta aunque las inquietudes y problemáticas de estudio son las mismas. Así, mientras la administración penitenciaria española trata de ocultar lo que sucede entre sus trabajadores y no facilita los estudios científicos, el resto de administraciones trata de buscar lo que no son sino las justas y obligadas salidas al atolladero de lo que es ser un trabajador penitenciario y que se pone de manifiesto en el trabajo de Crespo (2002) al determinar que muchos de los factores que influyen en el síndrome de quemarse por el trabajo entre los profesionales de los centros penitenciarios de España han sido profundamente investigados por la comunidad internacional y finalmente validados y replicados en diferentes trabajos de investigación.

Tradicionalmente, los factores que determinan la aparición del síndrome de

quemarse por el trabajo y que influyen en él de algún modo han sido estudiados en lo que refiere a variables que apuntan al sujeto como foco central así como aquellas que destacan la influencia de los diferentes aspectos organizacionales (Otero, Santiago, Castro, Pardiñas, Mirón y Ponte, 2006). En este sentido, son muchos los trabajos que relacionan el síndrome de quemarse por el trabajo con la estructura de la personalidad (Eastburg, Williamson, Gorsuch y Ridley, 1994; Deary, Blenkin, Agius, Endler, Zealley y Wood, 1996; Caprara, Barbaranelli y Borgogni, 1998; Zellars, Perrewé y Hochwater, 2000; Zellars y Perrewé, 2001; Cano, Padilla y Carrasco 2005; Langelaan, Bakker, Van Dooren y Schaufeli, 2006 ), el *locus* de control (Wilson y Chiwakata, 1989; Schmitz, Neumann y Opperman, 2000;), los factores situacionales (Gil-Monte y Peiró, 1997; Gil-Monte, 2006), la ambigüedad y conflicto de rol (Gil-Monte, Peiró y Valcárcel, 1998) o la calidad en la relación interpersonal profesional-usuario (Benavides-Pereira y Moreno-Jiménez, 2002; Hernández, 2004; Sandrín, 2004; Hernández *et al.* 2006a, 2006b). Sin embargo, el estudio de las variables sociodemográficas implicadas en el desarrollo del síndrome de quemarse por el trabajo no ha tenido el desarrollo suficiente en el ámbito científico aunque Gil-Monte y Peiró (1997) destacan que el estudio de estas variables se hace necesario para explicar la aparición del síndrome, pues

poseen una función facilitadora o inhibidora, así como de desencadenantes del impacto que los estresores tienen sobre el individuo. Por tanto, dependiendo tanto de la medida como de la presencia de los mismos, puede afirmarse que el grado de estrés laboral e inadaptación disminuirán o aumentarán y, en consecuencia, el síndrome de quemarse por el trabajo.

Desde este planteamiento, y a pesar de las escasas investigaciones en los establecimientos penitenciarios españoles, nos ha parecido conveniente adentrarnos en el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo en este colectivo de trabajadores recabando los estudios realizados en nuestro país, no sólo para respetar la idiosincrasia de lo que es nuestra realidad única e intransferible sino también para resaltar y recalcar que muchas de las apreciaciones e intuiciones de nuestros investigadores sobre la aparición y desarrollo del síndrome guardan una estrecha relación, si no identidad en muchas ocasiones, con la práctica totalidad de las investigaciones internacionales a las que hemos tenido acceso. El concienzudo análisis del investigador penitenciario no es óbice para destacar que, cronológicamente le corresponde el honor de ser la primera investigación que se efectúa desde el ámbito científico-académico al estudio efectuado por Buendía y Riquelme (1995) en un establecimiento penitenciario de la provincia de Murcia con 85 funcionarios que desempeñaban sus funciones como interior genéricos. Los autores elaboraron una escala de estrés con 20 ítems. Cada ítem constaba de cinco alternativas de respuesta que cubrían un rango que oscilaba entre uno, ningún estrés, y cinco, estrés máximo y las estimaciones de consistencia interna de la escala fueron adecuadas. Las autolesiones de los internos, la presencia de droga en el centro, las peleas y robos entre internos y

el peligro a las enfermedades contagiosas serían los factores de estrés a añadir a los mencionados con anterioridad y que han sido ampliamente estudiados en el área laboral que nos ocupa (Garland, 2004; Hernández, 2004). Utilizaron el MBI para evaluar el nivel de *burnout* y también hicieron uso de la escala para medir el locus de control de Rotter (1954) a la par que elaboraron un cuestionario para medir variables sociodemográficas. Es de destacar que la investigación no arrojó asociaciones significativas entre estas variables y las tres dimensiones del síndrome. Únicamente, en oposición a lo afirmado en la literatura (Brondolo *et al.*, 1998; Durán, Extremera y Rey, 2001) las puntuaciones en *agotamiento emocional* fueron inferiores en el grupo de mujeres, lo que coincidía con los resultados encontrados en otras investigaciones (Chacón, Vecina, Barrón y De Paúl, 1999; Caballero, Bermejo, Nieto y Caballero, 2001). En cuanto a las asociaciones entre las fuentes de estrés, destacan las existentes entre *agotamiento emocional* y la práctica totalidad de las variables evaluadas a excepción de los problemas relacionados con la organización y la falta de recursos. La dimensión de *despersonalización* únicamente obtiene correlaciones significativas con los problemas derivados en el manejo de los internos y las características del puesto de trabajo. La dimensión *logro personal* no correlacionaba significativamente con ninguno de los factores de estrés. La escala que medía las fuentes de estrés fue factorializada obteniéndose seis factores, de los cuales cinco de ellos mostraron una capacidad predictiva elevada sobre el factor que medía el *agotamiento emocional*, fue moderada en lo que respecta a la dimensión de *despersonalización* y poco relevante en relación a *logro personal*. La externalidad únicamente mostró una relación positiva con *agotamiento emocional*.

Uno de los artículos más citados en el ámbito penitenciario es el estudio efectuado por De Diego, Durán, Rius y Enríquez (1997) en la prisión provincial de Málaga. Ya en la introducción los autores mencionan la realidad de lo sucedido durante muchos años: la gran mayoría de los estudios realizados se han centrado en exclusiva sobre los internos. Entre otras repercusiones, ello ha generado que la tasa de respuestas a cualesquiera investigaciones sea muy inferior a la de otros medios. Así, tan sólo un 22% de la plantilla del centro colaboró. Por último, reseñar que los autores elaboraron *ad hoc* un cuestionario adaptando los ítems del MBI. Aunque los autores no proporcionan los datos estadísticos necesarios para el establecimiento de comparaciones, entre otros, aportan en el desarrollo del análisis cualitativo de las entrevistas efectuadas, conclusiones muy interesantes que contribuyen a clarificar aún más la realidad de los trabajadores penitenciarios. Éstos, en su mayoría expresan que el primer y fundamental motivo para acceder al trabajo fue la necesidad de una remuneración y en segundo lugar el carácter estable del puesto y únicamente un 6,8% manifestó estar interesado desde un principio en desarrollar su trabajo en el ámbito penitenciario. Las dos terceras partes de los funcionarios encuestados manifestaron temor a las consecuencias negativas de su trabajo tanto a nivel personal como familiar y la reinserción fue catalogada en líneas generales como una fantasía. De resaltar sería la clara tendencia a considerar la delincuencia como un comportamiento aprendido más que innato. En general, más de un 75% no sentía satisfacción alguna en el desempeño de su trabajo y mucho menos con el reconocimiento que la sociedad hace de su trabajo. Los fines de la organización, sus metas y valores nada tienen que ver con las del trabajador. Un imperativo que

comparte el total de la plantilla sería el de proveer a la dirección al más alto nivel de personal conocedor de primera mano del medio. De alguna manera, todo trabajador penitenciario sabe que ese conocimiento es necesario para no alejarse de la verdadera realidad penitenciaria (Brough y Williams, 2007). Por último, mencionar que, en contra de lo esperado, no se encontró relación significativa alguna entre pertenecer al área de tratamiento o a la de vigilancia, ni tampoco el ser poseedor de un mayor nivel de estudios o de formación, lo que se contradice con los resultados encontrados en otras investigaciones (Morgan, Van-Haveren y Pearson, 2002; Keinan y Malach-Pines, 2007).

Replicando lo sucedido en el estudio anterior, Guillén y Santamaría (1999) obtuvieron un índice de participación muy bajo en el estudio que llevaron a cabo en el centro penitenciario de hombres de Barcelona aunque centrados en los trabajadores pertenecientes al área de tratamiento. Los mismos autores hipotetizan que el nivel de padecimiento de *burnout* medio, en contra de lo esperado, bien pudiera ser producto de la baja participación. En relación a las variables sociodemográficas únicamente se hallaron relaciones significativas en relación al estado civil, siendo los sujetos casados los que puntuaban en un grado inferior en la escala de *despersonalización*.

Una investigación que contó con un número de participantes muy superior, 125 trabajadores de la plantilla, fue la desarrollada por Sánchez y Álvarez (2001) en el centro penitenciario de Albolote. Llama la atención la claridad con la que los autores explicitan como, por un lado, el objetivo principal del interno es recobrar la libertad y, por otro lado, como el objetivo principal de la institución es impedir ese objetivo. Entre los factores de estrés que han de padecer

los trabajadores, esta investigación añade a lo mencionado anteriormente referencias específicas a los déficits de socialización en lo social y personal de los internos. El hecho de que los internos estén sujetos a padecer síntomas depresivos y estados de ansiedad, así como otros problemas pseudopatológicos relacionados con “*el síndrome funcional de separación*” puede contribuir al deterioro de las relaciones entre ambos colectivos. Esas mismas relaciones lo son de poder al tiempo que de choque con lo que sería la subcultura carcelaria en la que impera la ley del más fuerte (Bensimon, 2004). La relación por tanto estaría caracterizada por ser impuesta y de autoridad. Es de resaltar asimismo que los autores entienden que los funcionarios de vigilancia poseen el poder y la potestad de “*hacer más agradable la estancia*” de los internos o la “*de poner trabas aplicando el reglamento y la normativa de forma estricta*”. Analizando con detenimiento lo expresado nos llama poderosamente la atención el conflicto generado, inclusive a nivel editorial, para entender o describir las funciones del funcionario de vigilancia. Nos ha parecido llamativo también cómo al describir las funciones de los sanitarios y profesionales del área de tratamiento nuevamente se explicita el equilibrio dinámico existente entre lo que se da al interno y el modo, “*autoritario*”, “*coercitivo*”, de imponerle el tratamiento o la salud. Naturalmente, incide en el conflicto y ambigüedad de roles de los diferentes colectivos que desempeñan sus trabajos en la institución (Schaufeli y Peeters, 2000; Borritz, Rugulies, Bjoner, Villadsen, Mikkelsen y Ksitensen, 2007).

La investigación realizada en la prisión de Topas (Salamanca) examina la relación entre el síndrome de quemarse por el trabajo y algunas variables sociodemográficas, la experiencia profesional, la categoría laboral,

las estrategias de afrontamiento al estrés empleadas, posibles alteraciones psicopatológicas y dos escalas de elaboración propia enmarcadas en el contexto penitenciario que miden el estrés en la tarea de vigilancia y la inadaptación laboral del funcionario de vigilancia (Hernández y Ramos, 2002; Hernández, 2004; Hernández *et al.*, 2006a, 2006b). Se trata de un trabajo en el que se replica satisfactoriamente por primera vez la estructura del MBI en una muestra de profesionales penitenciarios, resultados coincidentes con otras investigaciones (Naude y Rothman, 2003; García, Herrero y León, 2007). En lo relativo a las variables sociodemográficas hay que subrayar que únicamente se encontró que los sujetos de menor edad (con 40 años o menos) mostraron significativamente mayores actitudes de despersonalización que los sujetos de mayor edad. Así mismo, encontramos un mayor número de sujetos que no es poseedor de titulación académica alguna entre los que puntúa más alto en *burnout*, lo que entra en contradicción con los hallazgos encontrados en la investigación realizada por Buendía y Riquelme (1995) que concluyeron que la infrautilización de las capacidades del sujeto menoscababa su satisfacción laboral.

En 2005 se llevaron a cabo tres estudios sobre el síndrome de quemarse por el trabajo en diferentes centros penitenciarios. En el trabajo efectuado por Cardenal y Alonso (2005) en el centro penitenciario de Huelva a un total de 146 funcionarios de vigilancia y en el que se recogieron datos sociodemográficos y situacionales, se introduce como novedad el estudio del nivel de contacto con los internos y la conflictividad laboral. Los autores encuentran que aquellos trabajadores que puntúan más alto en *agotamiento emocional* son hombres en el área de vigilancia con frecuente contacto con internos, sin claridad en las funciones de trabajo, perciben bajo el

salario y el prestigio profesional y apreciando interferencias del trabajo y vida privada. Los que puntúan bajo en esta escala serían mujeres, área de tratamiento u oficinas, que tienen poco contacto con los internos, con funciones muy claras, horario fijo de mañana, con una percepción de prestigio medio en lo profesional, salario adecuado y baja interferencia entre la vida profesional y privada. En cuanto a *despersonalización* es muy semejante a la de *agotamiento emocional*, si bien destaca la variable nivel de estudios que supone diferencias significativas en el sentido de que los estudios universitarios implican un mayor porcentaje del esperado en la media de *despersonalización* (Morgan *et al.*, 2002). La tendencia observada en cuanto a *logro personal* relaciona claramente el desempeño profesional en el área de tratamiento con buenos resultados, por el contrario, un bajo *logro personal* está relacionado con el trabajo en vigilancia, bajo prestigio social percibido y la percepción de un bajo éxito de la prisión en tareas de rehabilitación que explica la baja implicación en tareas de intervención. A tenor de los resultados, los autores entienden que las mujeres son más resistentes al padecimiento del síndrome de quemarse por el trabajo como una de las conclusiones importantes del estudio al tiempo que destacan la relevancia de la interacción entre tener hijos y encontrarse más realizado en el trabajo. Ahora bien, respecto a las variables asociadas a la demanda situacional, se observa una enorme influencia del puesto desempeñado encontrándose que las labores de vigilancia tiene una directa relación con la dimensiones que conforman el síndrome de quemarse por el trabajo, resultados que contradicen los obtenidos por De Diego *et al.* (1997). Asimismo de especial relevancia encuentran los autores el papel que juega la claridad percibida en el desempeño de las

funciones para explicar la incidencia del síndrome de quemarse por el trabajo, lo que sí resulta coincidente con estudios anteriores (Schaufeli y Peeters, 2000).

En la investigación llevada a cabo por Topa y Morales (2005) en diferentes prisiones españolas, encontraron que la satisfacción laboral se encuentra clara y positivamente relacionada con la confianza en la organización a su vez que negativamente con las características de la tarea, de manera que la satisfacción laboral es pronosticada en primer término por aquellas peculiaridades de las tareas como el ser tediosas y aburridas. El síndrome de quemarse por el trabajo está positivamente relacionado con la justicia interactual. Ahora bien, éste es pronosticado primariamente por las mismas características de la tarea que predicen la satisfacción laboral. Las consecuencias físicas/psicológicas del trabajo están positivamente relacionadas con la ruptura de contrato psicológico. Por último, mencionaremos la investigación efectuada por la agrupación del cuerpo de ayudantes de instituciones penitenciarias (ACAIP) en el centro penitenciario de Villabona. La agrupación sindical interpreta que el 65,56% del porcentaje de funcionarios encuestados presentan niveles altos de padecimiento del síndrome en las tres subescalas simultáneamente, lo que sitúa a la plantilla en una situación de alarma y riesgo inminente para su salud. Aunque ha de tenerse en cuenta que, dada la falta de criterios normativos para la población objeto de estudio que nos ocupa, es posible que los datos estén supervalorados (Hernández, 2004; Hernández *et al.*, 2006a, 2006b; García *et al.*, 2007).

Teniendo en cuenta todo lo anterior, se realiza una investigación *ex post facto* prospectivo (Montero y León, 2005) con el objetivo de explorar la relación existente entre las variables sociodemográficas (gru-

po profesional, nivel de contacto con los internos, el género, la edad, el tiempo de profesión, el tipo de convivencia personal, el número de hijos, el nivel de estudios y el tiempo que la persona lleva trabajando en la institución) y las tres escalas del Burnout (agotamiento emocional, despersonalización y logro personal) medidas a través del MBI-HSS (Maslach y Jackson, 1986).

## Método

### *Participantes*

La muestra del presente estudio la componen 136 trabajadores del Hospital Psiquiátrico Penitenciario de Sevilla. El criterio de selección de los participantes se hizo en base a que, aunque fuera mínimo, tuvieran algún tipo de contacto con los internos y no formarían parte de los mandos directivos del Centro. El total de sujetos que reunía estos requisitos lo conformaban un total de 145 trabajadores, de los cuales contestaron a los cuestionarios 139 trabajadores aunque tres de ellos fueron rechazados por criterios metodológicos, por lo que el porcentaje de respuestas positivas al presente estudio se situó en torno al 93%. Dicha muestra se dividió en tres grupos en función de la categoría profesional desempeñada: el grupo 1 estaba formada por 63 trabajadores pertenecientes al área de vigilancia (interior genérico, encargado de departamento, jefe de centro y jefe de servicios), el grupo 2 formado por 27 trabajadores pertenecientes al área de tratamiento (psiquiatras, médicos, psicólogos, trabajadores sociales, maestros, monitores ocupacionales, terapeutas ocupacionales, educadores, diplomados universitarios en enfermería -DUE- y DUE-supervisor) y el grupo 3 con 46 trabajadores y pertenecientes al área de servicios (auxiliares clínicos, celadores, funcionarios

de área mixta, limpiadores, farmacéuticos y funcionarios del cuerpo especial). El perfil de la muestra total se caracterizaba por estar formada por 109 hombres y 27 mujeres que guardan la proporción de hombres y mujeres que trabajan en el Centro. La media de edad se sitúa en 41,67 años ( $DT=4,78$ ). El 83,1% de los trabajadores evaluados aseguran poseer pareja estable de los cuales el 37,5% tiene dos o más hijos frente al 30,1% que no tiene ninguno. El 14% tiene estudios de primaria, el 41,2% estudios de secundaria y el 41,1% tienen estudios superiores (diplomaturas y licenciaturas). El 28,7% de los trabajadores llevan más de 15 años en la institución y el 26,5% lleva más de 15 años desempeñando la misma función.

### *Instrumentos de evaluación*

Se utilizó un *Cuestionario de Variables Sociodemográficas* que incluye las variables sexo, edad, tipo de convivencia, paternidad y número de hijos. Así mismo se recogió información sobre aspectos laborales, y que hacen relación al tipo de contrato, tiempo en la profesión, tiempo que lleva trabajando en esta organización, tiempo que lleva en este puesto trabajo, titulación académica, puesto en el que trabaja actualmente y, por último, centro en el que trabaja actualmente. Los datos suministrados por este cuestionario nos ayudaron a investigar sobre los factores que podrían ser antecedentes o moduladores en la aparición del Síndrome de quemarse por el trabajo.

Así mismo se utilizó el *Maslach Burnout Inventory*, en su versión para profesionales de "servicios humanos" MBI-HSS (Maslach y Jackson, 1981, 1986) y adaptada al castellano por Gil-Montes y Peiró (1999, 2000) para medir la frecuencia de *burnout* entre el grupo de profesionales evaluados.

El cuestionario está compuesto por 22 ítems redactados sobre una escala tipo *likert* que comprende puntuaciones que van desde 0 (nunca) hasta 6 (todos los días) y en las que los participantes puntúan la frecuencia con que han experimentado las actitudes, emociones y sentimientos característicos de la persona en su lugar de trabajo y sobre su lugar de trabajo así como hacia los usuarios a los que ha de atender. Los 22 ítems se agrupan en tres dimensiones o escalas: *Agotamiento Emocional* (que indica la tensión que soporta el trabajador más allá de sus posibilidades y límites, lo que conlleva un aumento en los sentimientos de desgaste emocional; el trabajador siente que ya no puede dar más de sí mismo a nivel afectivo a los usuarios a los que ha de atender), *Despersonalización* (indica una inadecuada estrategia de afrontamiento del estrés pues el trabajador se distancia emocionalmente de aquellos a quienes está dirigido su trabajo; implica sentimientos, actitudes y conductas negativas hacia ellos y mediante la desindividuación, pretende poner distancia entre él mismo y aquéllos hacia los que por su trabajo ha de atender) y *Baja Realización Personal en el Trabajo* (mide la tendencia de los profesionales a autoevaluar-se negativamente en cuanto a la valoración que hacen de su propio trabajo así como la percepción que tienen sobre el mismo, que paulatinamente es más negativa).

### *Procedimiento*

La administración y recogida de los datos, ante la negativa a colaborar de la Dirección General de Instituciones Penitenciaria, se realizó de manera individualizada fuera del Centro Penitenciario, explicando que los objetivos de la evaluación era averiguar los sentimientos y actitudes hacia el desempeño del trabajo y su relación con

algunas variables sociodemográficas. Antes de la administración, todos los trabajadores firmaron un consentimiento que informaba de la participación en el estudio de manera voluntaria asegurándoles la confidencialidad del mismo.

### *Análisis estadístico*

Para determinar la relación existente entre las puntuaciones del MBI-HSS (Maslach y Jackson, 1981, 1986) y las variables sociodemográficas evaluadas, se utilizó la prueba *F* de Snedecor y posteriormente, en aquellas variables que aparecen significativas, se aplicó la *t* de Student de contraste de medias. Antes de aplicar estas pruebas paramétricas se comprobó si los datos cumplían el criterio de homogeneidad de la varianza, en los casos que no era así se procedió a utilizar las correspondientes pruebas no paramétricas. Para la consignación de los datos y su posterior análisis se utilizó el paquete estadístico SPSS para Windows en la versión 13.0.

## **Resultados**

### *Género y MBI*

Los resultados muestran la existencia de una relación estadísticamente significativa entre género y la escala *despersonalización*, ( $F = 7.528$ ;  $p = 0.007$ ), no así con el resto de las escalas que conforman el MBI. Tras efectuar la prueba *t*-test ( $t = 2.744$ ;  $p = 0.007$ ) se detectó que el grupo de hombres ( $n = 109$ ;  $M = 10.44$  y  $DT = 7.7$ ) obtenían puntuaciones superiores en *despersonalización* que el grupo de mujeres ( $n = 27$ ;  $M = 6.11$  y  $DT = 5.55$ ). Por tanto, podemos decir, que el sexo influye en el padecimiento del síndrome de quemarse por el trabajo, concretamente en los niveles de *despersonalización* obteniendo



los hombres puntuaciones significativamente superiores a las mujeres.

#### *Edad, Tipo de convivencia y MBI*

La variable edad del evaluado fue dicotomizada en dos categorías: hasta los 40 años ( $n = 61$ ) y mayores de 41 años ( $n = 75$ ). Dicha división coincidía con la edad que dividía en dos al total de la muestra al tiempo que concordaba con una edad que no únicamente es barrera psicológica sino que también se constituye en líneas generales como la edad que refleja tanto la mitad de la vida como la mitad de la vida laboral. Al realizar los análisis pudimos comprobar que la edad no refleja ninguna relación estadísticamente significativa con las escalas del MBI. Al analizar la variable tipo de convivencia no se observan tampoco relaciones significativas con las escalas del MBI.

#### *Número de hijos y MBI*

La variable número de hijos se dividió en tres categorías: ningún hijo ( $n = 41$ ), un hijo ( $n = 32$ ) y dos o más hijos ( $n = 63$ ). Como se observa en la tabla 1 se encontraron diferencias significativas entre la variable número de hijos y las escalas del MBI.

Al aplicar la prueba  $t$  de Student, no se aprecian diferencias significativas al comparar el grupo que no tiene hijos con el que tiene dos o más. Comparando los grupos 1 (Ninguno) y 2 (un hijo) sí se aprecian diferencias tanto en *agotamiento emocional* ( $t = -2.176$ ;  $p = 0.033$ ) como en *despersonalización* ( $t = -2.162$ ;  $p = 0.034$ ). También comparando los grupos 2 (Un hijo) y 3 (Dos o más hijos) se aprecian diferencias en *agotamiento emocional* ( $t = 2.686$ ;  $p = 0.009$ ) y en *despersonalización* ( $t = 2.167$ ;  $p = 0.033$ ). Los resultados muestran que el tener un solo hijo influye en padecer con más intensidad agotamiento emocional y despersonalización, tanto en comparación con aquellos que no tienen hijos como los que tienen dos o más hijos.

#### *Tiempo de profesión y MBI*

La variable tiempo de profesión, dadas las frecuencias de tiempo con las que nos encontramos, decidimos dicotomizarla en dos categorías: aquellos cuyo tiempo de profesión comprendía desde 0 a 15 años ( $n = 82$ ) y un segundo grupo con los que llevaban más de 16 años trabajando ( $n = 54$ ). Tras aplicar la  $F$  de Snedecor, comprobamos que esta variable no muestra relaciones estadísticamente significativas con las escalas del MBI.

Tabla 1. ANOVA, medias y desviaciones típicas entre la variable Número de hijos y las escalas del MBI.

	<i>Número de Hijos</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>n</i>	<i>Media</i>	<i>DT</i>
<b><i>Agotamiento Emocional</i></b>	<i>Ninguno</i>			41	21.65	10.62
	<i>Un hijo</i>	4.059	0.019	32	27.68	13.04
	<i>Dos o más hijos</i>			63	20.80	11.11
<b><i>Despersonalización</i></b>	<i>Ninguno</i>			41	8.53	7.15
	<i>Un hijo</i>	2.999	0.053	32	12.37	7.97
	<i>Dos o más hijos</i>			63	8.84	7.26

*Nivel de estudios y MBI*

Reformulamos la variable nivel de estudios en dos categorías: la primera correspondiente a los que no tienen estudios universitarios ( $n = 51$ ) y la segunda a los que sí ( $n = 85$ ). En este caso, encontramos diferencias significativas con Despersonalización ( $F = 7.658$ ;  $p = 0.006$ ). Tras aplicar la  $t$  de Student ( $t = -2.767$ ,  $p = 0.006$ ) comprobamos que aquellos sujetos que poseían una titulación universitaria ( $M = 7.33$  y  $DT = 7.37$ ) mostraban evidencias de estar menos despersonalizados que aquellos que no poseían una titulación universitaria ( $M = 10.92$  y  $DT = 7.31$ ).

*Grupo de trabajo y MBI*

Tras aplicar la  $F$  de Snedecor a las variables grupo de trabajo y las diferentes escalas del MBI encontramos, como puede apreciarse en la tabla 2, que el pertenecer a un grupo u otro de trabajo tiene influencia en puntuar de un modo significativamente diferente en las escalas de *despersonalización* y *logro personal*.

Al comparar los grupos 1 (Vigilancia) y 2 (Tratamiento) se aprecian diferencias

significativas en *despersonalización* ( $t = 3.879$ ;  $p = 0.000$ ) y *logro personal* ( $t = -5.381$ ;  $p = 0.000$ ). Relacionando los grupos 1 (Vigilancia) y 3 (Servicios), sólo se encuentran diferencias significativas en *despersonalización* ( $t = 3.383$ ;  $p = 0.001$ ), mientras que entre el grupo 2 (Tratamiento) y 3 (Servicio) existen diferencias significativas en *logro personal* ( $t = 3.680$ ;  $p = 0.000$ ). Estos resultados muestran que el pertenecer al grupo de los trabajadores de vigilancia trae consigo unos mayores niveles de *despersonalización* en relación al resto de trabajadores del Centro.

*Contacto con los internos y MBI*

En la tabla 3 se observa como el nivel de contacto con los internos determina diferencias estadísticamente significativas entre la *despersonalización* y el *logro personal*. Tras aplicar la  $t$  de Student, vemos que el mantener un contacto constante con los internos influye en que éstos obtengan unos niveles más elevados de *despersonalización* que podría traducirse en una mayor frialdad y distanciamiento en el trato al tiempo que se encuentren menos satisfechos con lo que realizan laboralmente.

Tabla 2. ANOVA, medias y desviaciones típicas entre la variable Grupo de trabajo y las escalas del MBI.

	Grupo Trabajo	F	p	n	Media	DT
<b>Despersonalización</b>	Vigilancia	10.670	0.000	63	12.49	7.84
	Tratamiento			27	5.88	6.23
	Servicios			46	7.76	6.23
<b>Logro Personal</b>	Vigilancia	13.081	0.000	63	25.98	8.46
	Tratamiento			27	35.85	6.60
	Servicios			46	28.39	9.20

Tabla 3. ANOVA y t de Student entre la variable Contacto con los internos y las Escalas del MBI.

	<i>Contacto</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Media</i>	<i>DT</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
<i>Despersonalización</i>	<i>Constante</i> <i>Relativo</i>	16.282	0.000	11.20 5.82	7.34 6.57	4.035	0.000
<i>Logro Personal</i>	<i>Constante</i> <i>Relativo</i>	10.050	0.002	27.17 32.41	8.75 9.03	- 3.170	0.002

## Discusión

Los resultados del presente estudio han puesto de manifiesto que las variables sociodemográficas influyen en los niveles de agotamiento emocional, despersonalización y logro personal de los trabajadores penitenciarios. En ese sentido, y analizando la variable *género*, hay que tener en cuenta el impacto que la socialización ha tenido en ambos grupos. Las mujeres parecen haber sido educadas para desempeñar roles de cuidado y emocionales incentivándoseles para cuidar a los demás, buscar apoyo social y expresar emociones (Nelson y Burke, 2002; Martínez-Benlloch, 2003). Los hombres, por el contrario, parecen haber sido educados para desarrollar capacidades y habilidades que impliquen acción y resolución: ser asertivos, asumir riesgos, mostrarse calmado ante el peligro y semejantes (Burke, 2002). Las normas que rigen socialmente el género son adquiridas e interiorizadas a través de los adultos (González y Melchón, 2003) como de los iguales (Martínez y Marco, 2004), así como también naturalmente desde los medios de comunicación (Gallego, 2003). Estos valores aprendidos generan estilos de vida, actitudes, expectativas e identidades sociales diferenciales que conforman lo esencial de los sistemas de regulación social (Ramos, Barberá y Sarrió, 2003). La variable *género* fue estudiada en relación con las escalas del MBI y únicamente se encontraron

diferencias significativas con la dimensión de *despersonalización*, lo que apuntaría a lo esperable socialmente. Las mujeres puntuaron significativamente más bajo que los hombres y estos son resultados coincidentes con la literatura (Morgan *et al.*, 2002; Gil-Monte, 2005). En el ámbito de prisiones y, más concretamente, en el establecimiento que nos ocupa, la población penitenciaria está compuesta por hombres. Normalmente, si se da algún conflicto, aunque las mujeres que en ese momento están en el departamento o en cualquier otro lugar están obligadas a intervenir, generalmente son los hombres los que lo hacen. Es evidente que éstos, en consecuencia, están sometidos a un mayor nivel de tensión ocasionado por los muchos, diversos y frecuentes incidentes que se dan. El encontrarse a salvo, el ver la realidad desde otra perspectiva, puede estar condicionando la visión que tienen del paciente. También es posible que los resultados estén sesgados en cuanto a que en las labores de vigilancia no hay ninguna mujer desempeñando el puesto. Este colectivo es muy numeroso y podría decirse que se constituye como la avanzadilla obligada ante cualquier evento del tipo que nos ocupa, tal vez más allá de cuanto pudiera afirmarse del hombre desempeñando su rol de proveedor competitivo, cuyas metas principales se desarrollan con el logro, el poder y el estatus (Brody, 2000). Una institución como la penitenciaria, tan poco dada a los cambios, podría estar ocultando también conductas

sexistas y protectoras en lo relacionado con la mujer al tiempo que fomentando esas conductas socialmente adquiridas de cuidado y protección para los desvalidos.

La variable *edad* del evaluado no mostró diferencias significativas con ninguna de las tres dimensiones del síndrome de quemarse por el trabajo como en investigaciones anteriores en el ámbito penitenciario (Garland, 2004; Cardenal y Alonso, 2005). Igualmente, la variable *tipo de convivencia* del evaluado tampoco mostró diferencias significativas con ninguna de las Escalas del MBI, lo que coincide con los resultados obtenidos por Ordenes (2004) y Río, Flores y González (2007).

La variable *número de hijos* aportó diferencias significativas en relación a la dimensión *agotamiento emocional* y *despersonalización*, indicando que los que tenían un solo hijo padecían niveles superiores de sufrimiento emocional al tiempo que se mostraban menos empáticos y más fríos con los usuarios tanto en comparación con los que no tenían ningún hijo como con los que tenían dos o más. En la literatura científica hemos hallado resultados muy dispares por lo que se hace difícil concluir sobre la existencia de tendencias claras, así, hemos encontrado trabajos que no han encontrado diferencias significativas en relación al número de hijos (Aranda, Pando, Guadalupe, Guadalupe y Torres, 2004; Marrero y Grau, 2005), en las que sí se encontraron, alcanzando medias en la misma línea de investigación de los que sí tenían hijos en *agotamiento emocional* (Pera y Serra-Prat, 2002) y estudios en los que se encontraron que aquellos que tenían hijos padecían un nivel menor de sufrimiento emocional (Tena, Soriano y Bernal, 2002). Se han encontrado también diferencias significativas en el padecimiento del síndrome de quemarse por el trabajo en función del número de hijos

y la edad de éstos (Barría, 2002). También se han encontrado niveles superiores de *agotamiento emocional* en los que sólo tenían uno o dos hijos en relación a aquellos que tenían más de dos (Caballero *et al.*, 2001). Estos autores argüían que la familia numerosa actuaba como protector del mencionado agotamiento. Desde una perspectiva de estudio más amplia, lo cierto es que la caída de la natalidad en Europa es un hecho y preocupante (Stark y Kohler, 2001), aproximándose la media en España a la unidad: 1.3 (Kohler, Billari y Ortega, 2001). Ahora bien, los datos disponibles ponen de manifiesto que la discrepancia entre el número deseado de hijos y el tenido realmente es más acusado en España que en otros países europeos (Van Peer, 2002) al tiempo que España parece ser también el país en el que resulta más difícil conciliar el trabajo con tener dos o más hijos (Jorgen y Andersen, 2004). Según estos mismos autores nos encontramos inmersos en un proceso de penalización por hijo que aumenta progresivamente. La evidencia empírica sugiere que las rentas perdidas y el impacto negativo en las carreras profesionales de los progenitores son mayores para el primer hijo y disminuyen a medida que asciende la descendencia, así como también los costes directos (Barnes, 2001). En relación a la no correspondencia entre el número deseado de hijos y el tenido realmente, que apunta por regla general a la unidad, hace emerger mecanismos que tratan de reducir la disonancia cognitiva producto de la expectativas frustradas (Elster, 1988; Bernardi y Requena, 2003). Este proceso finalmente conduce a un proceso de desconexión entre lo pensado y lo sentido que contribuye a aumentar el nivel de sufrimiento emocional y, en última instancia, y dado que no hay una verdadera conexión con los sentimientos propios, a hacer disminuir el nivel de empatía con sus semejantes, o lo que es

lo mismo, en un mayor nivel de despersonalización, en la línea de lo que podría ser una interpretación desde la psicología humanista y desde los tratamientos que éstos administran en el ámbito de la psicoterapia (Lowen, 2000; Naranjo, 2004).

La variable *tiempo de profesión*, dicotomizada como en investigaciones anteriores en el ámbito de prisiones (Hernández, 2004; Hernández *et al.*, 2006a), no mostró como en los mencionados estudios diferencias significativas en lo relativo a cualquiera de las dimensiones del MBI. Sin embargo, la variable *grupo profesional* ha demostrado ser una variable fundamental en nuestro estudio, no sólo porque desde un primer momento entendíamos que aparecían en la investigación tres modos de trabajo con funciones diferenciadas entre ellos sino también, como veremos, por las repercusiones que el estar en unos u otros podía traer para la persona en relación al trabajo desempeñado. Como venimos constatando a lo largo de la presente investigación, fuerzas muy superiores al individuo guían y pautan su vida laboral intramuros e, incluso también, más allá del horario laboral. Esas fuerzas, en forma de leyes no escritas, establecen criterios comparativos hacia los que en cierto sentido los trabajadores han de mostrar obediencia debida sino desean verse excluidos del grupo y ser acusados de colaboradores, entre otros, o quizá lo que es aún peor de cobardes (Bensimon, 2004). Hasta el momento, en el ámbito penitenciario español no se habían estudiado en una misma muestra todos los trabajadores que desempeñan su labor en el interior de un establecimiento penitenciario, aunque sí se dan aproximaciones a este fin (Sánchez y Álvarez, 2001; Cardenal y Alonso, 2005). Sí encontramos referencias en algunos artículos de reflexión a la constatación del enfrentamiento existente entre ellos (Crespo, 2002) y estudios que utiliza-

ron la adaptación de los ítems del MBI (De Diego *et al.*, 1997) y que no abarcó al total de la plantilla que trabaja en el interior de un establecimiento (De Diego *et al.*, 1997). Pero a nuestro entender esas reflexiones requerían de la evidencia empírica y de una aproximación en la investigación al método científico haciendo uso del instrumento más utilizado e idóneo para ello, a nuestro juicio el MBI, para constituirse como descripciones más adecuadas de cuanto sucede en ese lugar que la Dirección General de Instituciones Penitenciarias activamente oculta, favoreciendo, por el contrario, cualquier investigación que pudiera hacerse sobre los internos (De Diego *et al.*, 1997). Así, hemos constatado que los funcionarios adscritos al grupo de vigilancia están más despersonalizados que el resto de los grupos. Esto se explica porque nos encontramos ante los encargados de vigilar al interno y ante el grupo encargado de velar por lo disciplinario fundamentalmente. Si se dan entre internos agresiones, robos, violaciones, abusos, amenazas, insultos, son los funcionarios los que, en primera instancia, se enfrentan a ellos, son y representan la autoridad, por lo que el interno recela del funcionario de interior y el funcionario de interior recela a su vez del preso (Borritz *et al.*, 2007; Keinan y Malach-Pines, 2007). Hay un dicho, nunca dicho y no escrito, en relación a lo que es un buen funcionario de interior, "*si no se entera en un mes, no se entera nunca*". Esto viene a significar que la profesión no se puede aprender, que tienes que saber detectar los engaños y las trampas que se te tienden a cada instante o acabarás por ser utilizado y manipulado por todos y siendo el hazmerreír del establecimiento, es decir, "*o sabes cuál es tu sitio, o puedes acabar en cualquier sitio*". El ámbito penitenciario rebosa en paradojas; pero lo cierto es que no hemos encontrado ningún funcionario de interior que afirme

estar trabajando vocacionalmente. Si esta vocación no existe, desempeñar la mayor parte de las funciones mencionadas anteriormente conlleva un distanciamiento, no sabemos si necesario, en relación a la persona que uno tiene delante de sí. Todo tendría un sentido si se diera la vocación, si uno efectuara sus funciones en la creencia de que rescata al abusado, salva al débil o beneficia a quien lo merece; pero no es ese el caso (Pines, 1993; Pines y Keinan 2005). Hemos detectado la certeza en este estamento de que la Administración parece burlarse del trabajo que los funcionarios de interior llevan a cabo. Todo aboca, necesariamente, en la comprensión de por qué en este grupo se da el nivel de satisfacción laboral más bajo en relación al resto. Porque sin ninguna vocación, y por tanto ningún sentido, contener a los internos, trabajar enfrentados a ellos, sin el respeto y el cuidado de la Administración, sufrir denuncias por limitarse a cumplir su trabajo, tratando de responder a la presión constante de responder a un rol desempeñado desde tiempo atrás y que define de un modo preciso cómo tiene que comportarse, inmerso de algún modo en una dimensión diferente de la realidad, sentirse en multitud de ocasiones indefenso, parece difícil, en realidad muy difícil, imposible, disfrutar con lo que se hace (Hernández, 2004; Hernández *et al.*, 2006a, 2006b). Sin embargo, aunque este grupo es el que puntúa en mayor medida en *agotamiento emocional* no existen diferencias significativas con el resto de los grupos, lo que no hace sino abundar en la certeza de que el trabajo en el interior de una prisión es algo muy duro para cualquiera de los que ahí trabaja (Aven, 2006). En las tres dimensiones del síndrome de quemarse por el trabajo hemos encontrado que el grupo de servicios está más despersonalizado, más agotado emocionalmente y más descontento con su trabajo que el grupo

de tratamiento, sin que los resultados sean significativamente diferenciadores. Ello podría estar explicado, en el caso de los celadores y auxiliares, porque los internos detectan que se encuentran ante un grupo que no tiene el carácter cuasi policial del primero y, por otro, no tiene la capacidad de proporcionarles lo que necesitan, por lo que podría decirse que en muchas ocasiones son tratados sin respeto y con insultos, que generalmente no suelen ser tenidos en cuenta dado el carácter asistencial del centro. Las decisiones, de cualquier signo, tomadas por médicos y psiquiatras han de ser ejecutadas por ellos. Si un interno no se ducha, ellos son quienes han de obligarlo. Si un interno no toma la medicación, ellos tienen que comunicarlo y hacer lo posible para que la tome. Únicamente sirven de puente o engranaje para entrar en contacto con aquellos que sí tienen capacidad de decisión y cierta autonomía como los enfermeros, médicos, psiquiatras, trabajadores sociales, psicólogos, todos ellos pertenecientes al grupo de tratamiento que como vemos es el grupo de trabajo que menor puntuación adquiere en *despersonalización* y *agotamiento emocional* y más alta obtiene en *logro personal* (Keinan y Malach-Pines, 2007). Sin embargo, también ellos están inmersos en un problemática muy grave. Su labor choca no únicamente con la institución sino que también lo hace, con más virulencia si cabe, con muchos de los aspectos regimentales que gobiernan una prisión (Flanagan y Flanagan, 2002; Aven, 2006). En este sentido, ha de tenerse en cuenta para una correcta interpretación de la situación, que la gran mayoría de internos del psiquiátrico penitenciario han cometido delitos de sangre y la correcta prescripción de la medicación es la única salvaguarda para mantener el orden e inclusive la vida (Fernández, 2006).

En cuanto a la variable con o sin carrera universitaria, se constatan diferencias significativas importantes en lo relacionado con la dimensión *despersonalización*. La evidencia empírica existente, en una revisión de la literatura, destaca que la educación produce, entre otros, beneficios no monetarios que mejoran la salud no sólo propia sino también la de los hijos, altera patrones de consumo y ahorro generando un mayor nivel de eficacia y también un incremento de la participación social (Escardiol, 2002). Un sujeto más saludable es menos propenso a padecer las consecuencias negativas del estrés. Un sujeto con preocupaciones sociales estará más abierto a comprender a su semejante como un ser humano y no como objeto.

En importancia, la variable de agrupación *contacto con los internos*, ha sido estudiada con frecuencia en la literatura sobre el ámbito penitenciario (Garland, 2004; Hernández, 2004) En este caso se encontraron numerosas similitudes respecto a la variable *grupo de trabajo*, así, el mantener un contacto prolongado con los internos parece tener una influencia clara a la hora de que los individuos padezcan en mayor medida despersonalización y para que se sientan menos satisfechos con su trabajo, resultados idénticos a los encontrados en el estudio del grupo profesional. No puede obviarse al respecto que cerca de un 70% de los individuos que mantienen un contacto constante pertenecen al grupo de los funcionarios asignados al área de vigilancia, por lo que pudiéramos estar encontrándonos frente a un posible sesgo de la variable en cuestión (Garland, 2004).

En definitiva, los resultados obtenidos en este trabajo de investigación nos permiten extraer las siguientes conclusiones:

- Las mujeres parecen ser más resistentes a la despersonalización.
- Tener un solo hijo parece ser un factor de vulnerabilidad ante el agotamiento emocional y la despersonalización.
- Los funcionarios asignados al área de vigilancia parecen estar más expuestos a la despersonalización y el agotamiento emocional y suelen sentir menos realización personal.
- Una titulación universitaria parece ser un factor de protección ante el riesgo de padecer altos niveles de despersonalización.
- Los trabajadores que mantienen un contacto prolongado con los internos experimentan mayor riesgo de despersonalización y logran menos realización personal.

## Referencias

- Aranda, C., Pando, M., Guadalupe, M<sup>a</sup>, Guadalupe, J. y Torres, T. (2004). Síndrome de burnout y apoyo social en los médicos familiares de base del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). *Revista Psiquiatría de la Facultad de Medicina de Barcelona*, 31 (4), 142-150.
- Aven, B.A. (2006). *Correctional Psychologist Burnout, Job Satisfaction and Life Satisfaction*. Investigación de Doctorado en la Texas Tech University. Obtenido de <http://etd.lib.ttu.edu/theses/available/etd-11142006-141307>
- Barnes, A. (2001). Low fertility. A discussion Paper, *Ocasional Paper n° 2*. Departamento de Familia y Servicios a la Comunidad, Canberra, Australia.
- Barría, J. (2002). *Síndrome de burnout en asistentes sociales del servicio nacional de menores de la región metropolitana de Chile*. Recuperado de <http://www.psiquiatria.com/articulos/estres/11687>.

- Benavides-Pereira, A.M. y Moreno-Jiménez, B. (2002). O Burnout em um grupo de psicólogos brasileiros. En A.M. Benevides-Pereira (Comp.), *Burnout: Quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador* (págs. 157-185). Sao Paulo: Casa do Psicólogo.
- Bensimon, P. (2004). Correctional Officer Recruits and the prison environment: A research framework. *Correctional Service of Canada, R-146*.
- Bernardi, F. y Requena, M. (2003). La caída de la fecundidad y el déficit de natalidad en España. *Revista Española de Sociología, 3*, 29-49.
- Borritz, M., Rugulies, R., Bjorner, J.B., Villadsen, E., Mikkelsen, O. y Kristensen, T.S. (2007). Burnout among employees in human service work: Design and baseline findings of the PUMA study. *Scandinavian Journal of Public Health, 34 (1)*, 49-58.
- Brody, L.R. (2000). The socialization of gender differences in emotional expression: Display rules, infant temperament, and differentiation. En A.H. Fischer (Ed.), *Gender and Emotions* (págs. 24-47). Cambridge: Cambridge University Press.
- Brondolo, E., Masheb, R., Stores, J., Stokhammer, T., Tunick, W., Melhado, E., Karlin, W., Schwartz, J., Harburg, E. y Contrada, R.J. (1998). Anger-related traits and response to interpersonal conflict among New York City traffic agents. *Journal of Applied Social Psychology, 28 (22)*, 2089-2118.
- Brough, P. y Williams, J. (2007). Managing occupational stress in a high-risk industry. Measuring the job demands of correctional officer. *Criminal Justice and Behavior, 34 (4)*, 555-567.
- 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 (2)*, 195-204.
- Burke, R.J. (2002). Men, masculinity and health. En D.L. Nelson y R.J. Burke (Eds.), *Gender, work stress and health* (págs. 35-54). Washington, DC: American Psychological Association.
- Caballero, M.A., Bermejo, F., Nieto, R. y Caballero, F. (2001). Prevalencia y factores asociados al burnout en un área de salud. *Atención Primaria, 27 (5)*, 313-317.
- Cano, F.J., Padilla, E.M., y Carrasco, M.A. (2005). Personality and contextual variables in teacher burnout. *Personality and Individual Differences, 38*, 929-940.
- Caprara, G.V., Barbaranelli, C. y Borgogni, L. (1998). *BFQ. Cuestionario Big Five. Manual*. Madrid: TEA Ediciones.
- Cardenal, V. y Alonso, J. (2005). Un estudio sobre la incidencia del burnout en el centro penitenciario de Huelva. *Apuntes de Psicología, 23 (2)*, 151-160.
- Chacón, F., Vecina, M.L., Barrón, A. y De Paúl, M.P. (1999). Burnout en voluntarios que trabajan con pacientes de SIDA o cáncer. *Clínica y Salud, 10 (2)*, 137-150.
- Crespo, J.L. (2002). Etiología del síndrome Burn-Out en los trabajadores penitenciarios en España. *ATIP, 1*.
- Deary, I.J., Blenkin, H., Agius, R.M., Endler, N.S., Zealley, H. y Wood, R. (1996). Models of job-related stress and personal achievement among consultant doctors. *British Journal of Psychology, 87*, 3-29.
- De Diego, N., Durán, M.A., Ríus, M.J. y Enríquez, F.J. (1997). El estrés asistencial ("burnout") en los funcionarios de vigilancia penitenciaria. En *Boletín Criminológico, 26*. Málaga: Instituto Universitario Andaluza de Criminología.



- Durán, M.A., Extremera, N. y Rey, L. (2001). Burnout en profesionales de la enseñanza: un estudio en educación Primaria, Secundaria y Superior. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 17 (1), 45-62.
- Eastburg, M.C., Williamson, M., Gorsuch, R. y Ridley, C. (1994). Social support, personality and burnout in nurses. *Journal of Applied Social Psychology*, 24 (14), 1233-1250.
- Elster, J. (1998). *Uvas amargas. Sobre la subversión de la racionalidad*. Barcelona: Península.
- Escardiol, J. (2002). Beneficios no monetarios de la educación sobre el consumo: un estudio aplicado al caso español. *Economía y salud*, 48, 10.
- Fernández, J. (2006). El enfermo mental en prisión: el Hospital Psiquiátrico Penitenciario de Sevilla. Conferencia presentada en el *XI Congreso Nacional de Salud Laboral en Prisiones*. Madrid: Estudios/30.
- Flanagan, N.A. y Flanagan, T.J. (2002). An Analysis of the relationship between job satisfaction and job stress in correctional nurses. *Research in Nursing and Health*, 25, 282-294.
- Freudenberger, H.J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30 (1), 159-165.
- Gallego, J. (2003). Producción informativa y transmisión de estereotipos de género en la prensa diaria. *Comunicación y sociedad*, 16 (2), 49-66.
- García, J.M., Herrero, S. y León, J.L. (2007). Validez factorial del MBI en una muestra de trabajadores del Hospital Psiquiátrico Penitenciario de Sevilla. *Apuntes de Psicología*, 25 (2), 157-174.
- Garland, B. (2004). The impact of Administrative Support on Prison Treatment Staff Burnout: An exploratory Study. *The Prison Journal*, 84 (4), 452-471.
- Gil-Monte, P.R. (2005). *El Síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout)*. Madrid: Pirámide.
- Gil-Monte, P.R. (2006). El síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) (BURNOUT): Desarrollo y estrategias de intervención. Ponencia presentada en el *Congreso penitenciario internacional: la función social de la política penitenciaria*. Barcelona. Recuperado el 21 de octubre de 2007, del sitio Web del Departamento de Justicia de Catalunya: [http://www.gencat.cat/justicia/temes/reinsercio\\_i\\_serveis\\_penitenciaris/centres/congres\\_penitenciarri/index.html](http://www.gencat.cat/justicia/temes/reinsercio_i_serveis_penitenciaris/centres/congres_penitenciarri/index.html)
- 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. (1999). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory en una muestra multiocupacional. *Psicothema*, 11 (3), 679-689.
- 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.
- González, G. y Melchón, A. (2003). Indicadores parentales de la educación en identidad y roles de género: contraste generacional. *Revista de Ciencias de la Educación*, 193, 45-62.
- Guillén, J.C. y Santamaría, E. (1999). Evaluación del nivel de burnout en una muestra de trabajadores del área de Tratamiento de un Centro Penitenciario. *Revista Española de Sanidad Penitenciaria*, 1, 68-72.
- Hernández, L. (2004). *El síndrome de Burnout en los funcionarios de vigilancia de un*

- centro penitenciario. Tesis Doctoral. Facultad de Psicología. Universidad de Salamanca. Salamanca.
- Hernández, L. y Ramos, F. (2002). Estudio sobre el síndrome de Burnout en los Funcionarios de Vigilancia Penitenciaria. En <http://www.psiquiatria.com/interpsiquis2002/5336>
- Hernández, L., Fernández, B., Ramos, F. y Contador, I. (2006a). Burnout, expectativas de control y afrontamiento en un grupo de funcionarios de prisiones. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica, 11* (3), 125-146.
- Hernández, L., Fernández, B., Ramos, F. y Contador, I. (2006b). El síndrome de burnout en los funcionarios de Vigilancia Penitenciaria. *International Journal of Clinical and Health Psychology, 6*, 599-611.
- Jorgen, G. y Andersen, E. (2004). La política familiar y la nueva demografía. *Revista de Economía, 815*, 45-60.
- Keinan, G. y Malach-Pines, A. (2007). Stress and burnout among prison personnel. *Criminal Justice and Behavior, 34* (3), 380-398.
- Kohler, H.P., Bilardi, F. y Ortega, J.A. (2001). Towards a theory of lowest-low fertility. *MPIDR Working Paper 2001-032*. Rostok: Max Plank Institute for Demographic Research.
- Langelaan, A.B. Bakker, L.J., Van Dooren, P. y Schaufeli, W.B. (2006). Burnout and work engagement: do individual differences make a difference? *Personality and Individual Differences, 40*, 521-532.
- Lowen, A. (2000). *El narcisismo*. Barcelona: Paidós.
- Marrero, M., y Grau, J. (2005). Síndrome de burnout en médicos que trabajan en unidades de cuidados intensivos neonatales. *Psicología y Salud, 15* (1), 25-32.
- Martínez, V., y Marco, M.J. (2004). Las interacciones entre iguales: donde la infancia re-construye cultura. La influencia del género en la resolución del conflicto entre preescolares. *Encuentros en Psicología Social, 2* (1), 391-395.
- Martínez-Benlloch, I. (2003). Los efectos de las asimetrías de género en la salud de las mujeres. *Anuario de Psicología, 34* (2), 253-266.
- Maslach, C. y Jackson, S.E. (1981). The measurement of experience burnout. *Journal of Occupational Behavior, 2*, 99-113.
- Maslach, C. y Jackson, S.E. (1986). *Maslach Burnout Inventory* (2<sup>a</sup> Ed.). Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
- Montero, I y León, O.G. (2005). Sistema de clasificación del método en los informes de investigación en Psicología. *International Journal of Clinical and Health Psychology, 5*, 115-127.
- Morgan, R.D., Van-Haveren, R. y Pearson, C.A. (2002). Correctional officer burnout: Further analysis. *Criminal Justice and Behavior, 29*, 144-160.
- Naranjo, C. (2004). *Cambiar la educación para cambiar el mundo*. Vitoria: Ediciones La Llave.
- Naude, J. y Rothmann, S. (2003). The validation of the Maslach Burnout Inventory-Human Survey for emergency workers in gauteng. *South Africa Journal of Industrial Psychology, 30*
- Nelson D.L. y Burke, R.J. (2002). A framework for examining gender, work stress and health. En D.L. Nelson y R.J. Burke (Eds), *Gender, work stress and health* (págs. 2-14). Washington, DC: American Psychological Association.
- Ordenes, D.N. (2004). Prevalencia de Burnout en trabajadores del hospital Roberto del Río. *Revista Chilena de Pediatría, 75* (5), 449-454.

- Otero-López, J.M., Santiago, M.J., Castro, B., Pardiñas, C., Mirón, L. y Ponte, D. (2006). *El estrés laboral y burnout en profesores de Enseñanza Secundaria. Colección: Investigación Educativa, n° 19*. ICE de la Universidad de Santiago de Compostela.
- Pera, G. y Serra-Prat, M. (2002). Burnout Syndrome: Prevalence and associated factors among workers in a district hospital. *Gaceta Sanitaria, 16*, 6.
- Pines, A.M. (1993). Burnout: An existential perspective. En W. B. Schaufeli, C. Maslach y T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (págs. 33-51). Londres: Taylor and Francis.
- Pines, A. y Keinan, G. (2005). Stress and burnout: the significant difference. *Personality and Individual Differences, 39* (3), 625-635.
- Ramos, A.**, Barberá, E. y Sarrió, M. (2003). Mujeres directivas, espacios de poder y relaciones de género. *Anuario de Psicología. Monográfico Perspectivas de Género en Psicología, 34* (2), 267-278.
- Río, J., Flores, N. y Gonzáles, F. (2007). Síndrome de burnout y afrontamiento en trabajadores de acogimiento residencial de menores. *International Journal of Clinical and Health Psychology, 7* (1), 107-121.
- Rotter, J.B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs, 80*, 1-28.
- Sánchez, F. y Álvarez, N. (2001). Estudio sobre el Síndrome de Burnout en el C.P. de Albacete. *Boletín de ATIP, 3*, 10-15.
- Sandrin, L. (2004). *Ayudar sin quemarse*. Madrid: San Pablo.
- Schaufeli, W.B. y Peeters, M.C.W. (2000). Job stress and burnout among correctional officers. A literature review, *International Journal of Stress Management, 7* (1), 19-49.
- Schmitz, N., Neumann, W. y Opperman, R. (2000). Stress, burnout and locus of control in German nurses. *International Journal of Nursing Studies, 37*, 95-99.
- Stark, L. y Kohler, H.P. (2001). The public perception and discussion of falling birth rates: the recent debate over low fertility in the popular press. *MPIDR Working Paper 2000-009*. Rostok: Max Plank Institute for Demographic Research.
- Tena, P., Soriano, J. y Bernal, J. (2002). Professional burnout in general practitioners in Barcelona. *Medifam, 12*, 10.
- Topa, G. y Morales, J. (2005). Determinantes específicos de la satisfacción laboral, el burnout y sus consecuencias para la salud: un estudio exploratorio con funcionarios de prisiones. *International Journal of Psychology Therapy, 5* (1), 71-81.
- Van Peer, C. (2002). Desired and achieved fertility. En E. Klijzing y M. Corijn (Eds.), *Dynamics of fertility and partnership in Europe. Insights and lessons from comparative research*, volumen II (págs 117-142). Nueva York y Ginebra: Naciones Unidas.
- Wilson, D. y Chiwakata, L. (1989). Locus of control and burnout among nurses in Zimbabwe. *Psychological Report, 65* (1), 426.
- Zellars, K.L. y Perrewé, P.L. (2001). Affective personality and the content of emotional social support: Coping in organizations. *Journal of Applied Psychology, 86* (3), 459-467.
- Zellars, K.L., Perrewé, P.L. y Hochwater, W.A. (2000). Burnout in health care: The role of the five factors of personality. *Journal of Applied Social Psychology, 30* (8), 1570-1598.