

Síndrome de *burnout* y satisfacción laboral en profesionales del trabajo social en prisiones de España

Caravaca Sánchez F¹, Carrión Tudela J², Pastor Seller E²

¹Presidente de la Asociación de Trabajadores Sociales de Instituciones Penitenciarias. Coordinador Trabajo Social Centro Penitenciario Murcia I. Murcia (España)

²Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales. Universidad de Murcia. Murcia (España)

RESUMEN

Introducción: La literatura especializada ha puesto de manifiesto la elevada prevalencia del síndrome de *burnout* en el personal laboral de diferentes centros penitenciarios a nivel mundial, además de la influencia de diversos factores de riesgo asociados al nivel sociodemográfico y laboral ante la aparición de este problema de salud laboral. El presente estudio mide el nivel de *burnout* y de satisfacción laboral en el colectivo de trabajadores sociales en las prisiones de España.

Material y métodos: Se realizó un estudio de carácter transversal analítico sobre 59 profesionales del trabajo social a nivel nacional durante el año 2017. Mediante un cuestionario ad hoc, los participantes ofrecieron información a nivel sociodemográfico y laboral, cuestionario de *Maslach Burnout Inventory* y de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall.

Resultados: Los valores obtenidos fueron de 20,1 (desviación típica [DT]: 11,9) en la dimensión de cansancio emocional, 10,6 (DT: 5,0) en despersonalización y 27,7 (DT: 23,2), para realización personal y un nivel de satisfacción general de 55,3 (DT: 11,9). Se encontraron asociaciones estadísticamente significativas y valores predictivos entre las diferentes dimensiones de *burnout* y de satisfacción laboral a nivel sociodemográfico (edad) y laboral (tiempo en la profesión).

Conclusiones: En línea con la literatura científica, los trabajadores sociales en prisión presentan un elevado grado de *burnout*, especialmente de cansancio emocional, además de un moderado nivel de satisfacción laboral. La información ofrecida podría ser de utilidad a la hora de elaborar estrategias de prevención destinadas a mejorar la salud laboral de este colectivo.

Palabras clave: trabajadores; agotamiento profesional; satisfacción en el trabajo; condiciones de trabajo; factores de riesgo; servicio social; prisiones; España.

BURNOUT SYNDROME AND WORK SATISFACTION IN PROFESSIONALS OF SOCIAL WORK IN PRISONS OF SPAIN

ABSTRACT

Introduction: The specialized literature has revealed the high prevalence of burnout syndrome in the workforce of different prisons worldwide, as well as the influence of various risk factors associated with sociodemographic and occupational factors linked of the emergence of this occupational health problem. The current study measures the level of burnout and job satisfaction among the group of social workers Spanish prisons.

Methods: A cross-sectional analytical study was carried out on 59 social work professionals at the national level during 2017. Using ad hoc questionnaires, the participants offered information regarding sociodemographic, labour, Maslach Burnout Inventory and job satisfaction from Warr, Cook and Wall information.

Results: The values obtained were 20.1 (standard deviation [SD]: 11.9) in the emotional exhaustion dimension, 10.6 (SD: 5.0) in depersonalization and 27.7 (SD: 23.2), for personal accomplishment, and a general level of satisfaction of 55.3 (SD: 11.9). We found statistically significant associations and predictive values between the different dimensions of burnout and job satisfaction at sociodemographic (age) and work level (time in the profession) level.

Conclusions: In line with the scientific literature, social workers in prison have a high level of burnout, especially emotional exhaustion, in addition to a moderate level of job satisfaction. The information offered could be useful in the elaboration of prevention strategies aimed at improving the occupational health of this group.

Keywords: workers; burnout; job satisfaction; working conditions; risk factors; social work; prisons; Spain.

Texto recibido: 19/04/2017

Texto aceptado: 17/06/2017

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, la literatura científica ha puesto de manifiesto la prevalencia de diferentes problemas de salud que afectan de manera directa a la población penitenciaria internacional, como prevalencia de trastornos mentales¹, consumo de alcohol y drogas², o victimización³. Sin embargo, son menos frecuentes los estudios destinados a conocer las condiciones laborales de los trabajadores en el medio penitenciario.

El trabajo en prisión es física y psicológicamente exigente, siendo las prisiones lugares de trabajo que plantean riesgos para la salud y seguridad relativamente únicos para sus trabajadores respecto a otros contextos laborales⁴. Según Armstrong y Griffin⁵, “pocas otras instituciones están encargadas de la tarea central de supervisar y asegurar a una población poco dispuesta y potencialmente violenta”.

Como consecuencia de trabajar con individuos los cuales se encuentran en una ubicación en contra de su voluntad, puede implicar una gran presión para los trabajadores, materializada en la aparición de *burnout* o síndrome de “quemarse por el trabajo”⁶. Este síndrome se materializa por un elevado cansancio emocional (referido al estado de agotamiento de los recursos emocionales del individuo), despersonalización (reflejado en el grado de indiferencia y apatía frente al resto de la sociedad) o una baja percepción en la realización personal (bajo nivel de autoeficacia y existencia de sentimientos negativos constantes hacia uno mismo) del trabajador, implicando un bajo rendimiento laboral⁷, o incluso deterioro en su salud física⁸ y/o emocional⁹.

Durante la última década, multitud de investigaciones previas a escala internacional han encontrado una elevada prevalencia de *burnout* en personal laboral de instituciones penitenciarias en Estados Unidos¹⁰, Europa¹¹ o América del Sur¹², encontrando prevalencias significativamente superiores a las encontradas en otros sectores laborales¹³.

Entre los factores sociodemográficos y laborales ligados a la aparición e incremento del síndrome de

burnout entre los trabajadores en prisión, destacan ser mujer¹⁰, tener una mayor edad¹⁴, turno laboral realizado¹⁵, o bien una mayor duración desempeñada en el puesto de trabajo actual¹⁰. Sin embargo, el hacinamiento penitenciario ha sido tradicionalmente el principal factor de riesgo ligado a la aparición de este fenómeno entre sus trabajadores. Una prisión sobrepoblada implica de manera directa que sus trabajadores se encuentran obligados a desempeñar un mayor número de tareas debido al incremento de las necesidades y solicitudes de las personas privadas de libertad^{16,17}. Por ejemplo, en el Reino Unido¹⁸, desde el año 2000 su población penitenciaria se ha incrementado aproximadamente un 25%; sin embargo, su población laboral no ha llegado al 10%.

En España, estudios previos han mostrado una elevada prevalencia en las tres dimensiones de *burnout* en el personal laboral de las instituciones penitenciarias dependientes de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias. Mayoritariamente, la herramienta utilizada ha sido el cuestionario *Maslach Burnout Inventory*¹⁹ (MBI), mostrando una elevada fiabilidad en personal penitenciario en España²⁰.

En el estudio llevado a cabo por Bringas-Molleda *et al.*¹¹ sobre 222 trabajadores (con edades comprendidas entre los 18 y 60 años) de diferentes prisiones en España, se observó una significativa puntuación en las dimensiones de cansancio emocional (M = 21,8; desviación típica [DT]: 12,6) y despersonalización (M = 8,5; DT: 6,7), puntuaciones elevadas coincidentes con las encontradas por Hernández-Martín, *et al.* (2006)²¹ sobre 133 funcionarios de vigilancia penitenciaria en cansancio emocional (M = 24,6; DT: 11,8) y despersonalización (M = 12,6; DT: 6,8).

En función del puesto laboral desempeñado dentro de prisión¹¹, el personal interior de vigilancia muestra una mayor prevalencia de cansancio emocional (65,0% vs. 42,9%) y despersonalización (70,6% vs. 38,1%), y una menor realización personal (51,5% vs. 90,5%), respecto al personal de tratamiento técnico y laboral penitenciario. Entre los factores de riesgo para su aparición, en concordancia

con la literatura internacional, destacan el sexo del trabajador, la edad, el horario de trabajo, la situación laboral o la experiencia previa en el puesto de trabajo actual^{21,22}.

En función de la literatura previa analizada, los objetivos que se proponen en la investigación presente entre los trabajadores sociales penitenciarios son: a) conocer la prevalencia de las diferentes dimensiones del *burnout*; b) evaluar el grado de satisfacción laboral; c) determinar las variables sociodemográficas y laborales ligadas a la aparición del *burnout* y al grado de satisfacción laboral; y d) analizar la posible asociación entre las diferentes dimensiones del *burnout* y el nivel de satisfacción laboral.

MATERIAL Y MÉTODO

Se llevó a cabo un estudio de carácter descriptivo transversal sobre los profesionales del trabajo social en los centros penitenciarios de España durante los meses de enero y febrero del año 2017. De este modo, por medio de la colaboración de la Asociación de Trabajadores Sociales de Instituciones Penitenciarias (ATSIP), el investigador principal (IP) se puso en contacto vía e-mail con 81 coordinadores de trabajo social de diferentes centros penitenciarios ordinarios (75) y centros de inserción social (6) a nivel nacional. Previamente al trabajo de campo se contactó con el presidente de la ATSIPI solicitando información sobre el número de trabajadores sociales incluidos en dicha organización. Los criterios de inclusión para participar en el presente estudio fueron: a) formar parte de la ATSIPI, b) estar actualmente en situación activa como trabajador social en el ámbito penitenciario y c) aceptar el consentimiento informado adjunto a cada uno de los cuestionarios.

Finalmente, 59 trabajadores sociales (56 de centros penitenciarios y 3 de centros de inserción social), suponiendo el 73% del total del universo, cumplieron el cuestionario anónimo y voluntario sobre un total de 81 profesionales (universo) que recibieron el cuestionario. Entre los no participantes en la investigación, en ninguno de los casos se obtuvo información sobre el motivo o motivos de su rechazo. Para llevar a cabo la investigación, se solicitó autorización previa a la ATSIPI, encontrándose la información recogida en todo momento bajo lo dispuesto en la Ley 15/1999 de protección de datos.

Para recoger la información pertinente se elaboró un cuestionario ad hoc, adaptado de investigaciones previas, exclusivamente para la presente investigación formado por las diferentes secciones:

1. *Variables sociodemográficas y laborales*: adaptadas de una investigación previa⁶, incluyendo información sobre el género del participante (hombre y mujer), edad del participante (variable continua e indicada en años), tiempo trabajando en años (variable continua), tipo de vinculación laboral (indefinido y contratado) y turno laboral de trabajo (por la mañana exclusivamente y por la mañana y por la tarde).
2. *Variables sobre burnout*: la prevalencia de *burnout* fue determinada por medio del MBI de Maslach y Jackson¹⁹, el cual ha mostrado un alto nivel de fiabilidad y consistencia interna previamente en población laboral penitenciaria en España^{11,20}. Dividido en tres dimensiones: 1) cansancio emocional, que determina la posibilidad de estar exhausto emocionalmente por la alta demanda del trabajo (nivel bajo: 0 a 18 puntos; medio: de 19 a 26 puntos; alto: más de 26 puntos); 2) despersonalización, que mide el grado en que cada profesional reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento (nivel bajo: 0 a 5 puntos; medio: de 6 a 9 puntos; alto: más de 9 puntos); y 3) realización personal, que valora los sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo, midiéndose de manera inversa a las otras dos dimensiones (nivel alto: 0 a 33 puntos; medio: de 34 a 39 puntos; bajo: más de 39 puntos). El total del cuestionario se encuentra compuesto por un total de 22 ítems tipo Likert (desde 0 [nunca] hasta 6 [todos los días]). En el estudio presente se obtuvo un adecuado coeficiente en la prueba alfa de Cronbach (consistencia interna): 0,88, 0,69 y 0,78 para cansancio emocional, despersonalización y realización personal, respectivamente.
3. Satisfacción laboral: con el fin de determinar el grado de satisfacción laboral, se utilizó la adaptación al castellano²³ de la Escala de satisfacción en el trabajo de Warr *et al.*²⁴, compuesta por 15 ítems en una escala Likert (siendo 1 el valor más bajo [muy insatisfecho] y 7 el valor más alto [muy satisfecho]). La puntuación total de la escala de satisfacción general oscila entre 15 y 105, de manera que una mayor puntuación refleja una mayor satisfacción general. Además del grado de satisfacción general laboral, se encuentra dividida en factores intrínsecos (p. ej., “libertad para elegir tu propio método de trabajo”) y factores extrínsecos (p. ej., “condiciones físicas del puesto de trabajo”). Respecto a las propiedades psicométricas, el nivel de consistencia interna obtenido fue de 0,82, 0,78 y 0,72 para satisfacción general, factores intrínsecos y factores extrínsecos, respectivamente.

El análisis de los datos fue llevado a cabo por medio del paquete estadístico IBM *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) en su versión 20.0 en los siguientes pasos: en primer lugar se analizaron la prevalencia y los intervalos de confianza del 95% para las variables sociodemográficas y laborales para el total de la muestra (N = 59) y en función del género del participante (39 mujeres y 20 hombres), así como las asociaciones estadísticamente significativas por medio de tablas de contingencia de 2 x 2 y la prueba t de Student para los valores cuantitativos (edad y tiempo trabajando). En segundo lugar se obtuvieron las puntuaciones intermedias, las DT y los rangos para el cuestionario de *burnout* y satisfacción laboral, además de las asociaciones estadísticamente significativas en función del sexo por medio de la prueba de ji al cuadrado de Pearson. Posteriormente se determinó la influencia de las variables sociodemográficas y laborales para ambos cuestionarios. Por último, se calcularon las asociaciones estadísticamente significativas entre el cuestionario MBI y el cuestionario de satisfacción laboral. En todo momento se adoptó un nivel de significancia del 95% ($p \leq 0,05$). Para la realización del estudio se solicitó autorización previa a la ATSP, garantizando en todo momento el anonimato de los participantes en función con lo dispuesto en la Ley 15/1999 de protección de datos.

RESULTADOS

La muestra estuvo compuesta por 39 mujeres (suponiendo el 66%) y 20 hombres (34%), con edades comprendidas entre 27 y 65 años. En la Tabla 1 se detallan las variables sociodemográficas y labora-

les para el total de la muestra y en función del género del participante. La media de edad de los participantes era de 44,9 años (DT: 7,9), la gran mayoría (93,2%) se encontraban en situación laboral indefinida y más de la mitad de los participantes (59,3%) trabajaban exclusivamente en horario de mañana. En función del género, el porcentaje de hombres con turno laboral exclusivamente de mañanas era ligeramente superior al de mujeres (65,0% vs. 56,4%). No se encontraron asociaciones estadísticamente significativas en función del género para ninguna de las variables analizadas.

Las puntuaciones medias obtenidas en las dimensiones del MBI y del cuestionario de satisfacción laboral para el total de la muestra y en función del sexo del participante se muestran en la Tabla 2. En el cuestionario MBI, para la totalidad de los participantes, las puntuaciones medias obtenidas fueron 20,1 (DT: 11,9) para cansancio emocional, 10,6 (DT: 5,0) para despersonalización y 27,7 (DT: 23,2) para realización personal. Según el sexo de los participantes, las puntuaciones obtenidas en la variable de cansancio emocional (22,6 vs. 15,3; $p = 0,014$) fueron significativamente superiores en las mujeres respecto a los hombres.

En el cuestionario de satisfacción laboral (Tabla 2), las puntuaciones medias de satisfacción general obtenida fueron de 55,3 (DT: 13,8), siendo significativamente superior en las mujeres respecto a los hombres (59,3 vs. 53,3; $p = 0,043$). Asimismo, se encontró que el nivel de satisfacción laboral para la totalidad de los participantes en los factores intrínsecos y extrínsecos fue de 32,6 (DT: 7,3) y 22,7 (DT: 7,6), respectivamente, siendo ligeramente superior entre las mujeres respecto a los hombres tanto en los intrínsecos (34,4 [DT: 8,6] vs. 31,7 [DT: 6,5]) como en los extrínsecos (24,9 [DT: 7,6] vs. 21,6 [DT: 7,4]).

Tabla 1. Variables sociodemográficas y laborales en función del género y para el total de participantes.

Variable	Total (N = 59)		Mujeres (n = 39)		Hombres (n = 20)	
	\bar{x}	DT	\bar{x}	DT	\bar{x}	DT
Edad, años	44,9	7,9	44,2	8,4	46,2	6,7
Tiempo trabajando, años	17,9	9,1	18,2	9,2	17,7	9,5
	n	% (IC95%)	n	% (IC95%)	n	% (IC95%)
Tipo de vinculación						
Indefinido	55	93,2 (86,4-98,6)	36	92,3 (83,3-99,8)	19	95,0 (83,3-99,7)
Contratado	4	6,8 (0,4-11,6)	3	7,7 (2,4-12,7)	1	5,0 (3,4-13,7)
Turno laboral						
Mañana	35	59,3 (45,8-72,9)	22	56,4 (41,9-73,0)	13	65,0 (45,0-85,7)
Mañana y tarde	24	40,7 (27,1-54,2)	17	43,6 (27,0-58,1)	7	35,0 (14,3-55,0)

Nota. DT: desviación típica; IC95%: intervalo de confianza del 95%.

Tabla 2. Valores obtenidos en cada una de las subescalas del MBI y del cuestionario de satisfacción laboral.

Cuestionario	Total (N = 59)			Mujeres (n = 39)			Hombres (n = 20)		
	\bar{x}	DT	Rango	\bar{x}	DT	Rango	\bar{x}	DT	Rango
MBI									
Cansancio emocional	20,1	11,9	0-54	22,6*	12,3	0-54	15,3	9,3	3-31
Despersonalización	10,6	5,0	0-23	11,2	5,1	0-23	9,4	4,9	0-20
Realización personal	27,7	23,2	0-35	27,4	6,9	0-35	28,4	6,0	0-20
Laboral									
Satisfacción general	55,3	13,8	0-60	59,3*	15,9	0-51	53,3	12,4	0-54
Factores intrínsecos	32,6	7,3	0-29	34,4	8,6	0-28	31,7	6,5	0-29
Factores extrínsecos	22,7	7,6	0-35	24,9	7,6	0-24	21,6	7,4	0-29

Nota. DT: desviación típica; *p ≤ 0,05.

Tabla 3. Asociaciones estadísticamente significativas entre el cuestionario MBI y de satisfacción laboral con las variables sociodemográficas y laborales analizadas.

	Edad		Sexo		Tiempo trabajando		Turno laboral	
	r	p	r	p	r	p	r	p
MBI								
Cansancio emocional	0,214	0,107	0,294*	0,024	0,314*	0,016	0,080	0,547
Despersonalización	-0,126	0,088	0,168	0,202	-0,069	0,608	0,213	0,105
Realización personal	0,007	0,959	0,075*	0,042	0,411*	0,032	0,066	0,617
Laboral								
Satisfacción general	-0,090	0,501	-0,204	0,122	-0,002	0,988	0,150	0,258
Factores intrínsecos	-0,170	0,197	-0,168	0,200	-0,040	0,767	0,223	0,161
Factores extrínsecos	0,004	0,997	-0,206	0,118	0,035	0,795	0,117	0,379

Nota. *p ≤ 0,05; **p ≤ 0,01.

Tabla 4. Asociaciones estadísticamente significativas entre el cuestionario MBI y el de satisfacción laboral.

	Cansancio emocional		Despersonalización		Realización personal	
	r	p	r	p	r	p
Satisfacción general	0,336**	0,009	0,060	0,650	0,316*	0,015
Factores intrínsecos	0,292*	0,025	0,005	0,971	0,234	0,075
Factores extrínsecos	0,328*	0,011	-0,336	0,388	0,350***	0,007

Nota. *p ≤ 0,05; **p ≤ 0,01; ***p ≤ 0,001.

En la Tabla 3 se muestran las asociaciones entre el cuestionario MBI y el de satisfacción general con las variables sociodemográficas y laborales analizadas. Se observaron asociaciones estadísticamente significativas entre la dimensión de cansancio emocional y realización personal en función del sexo del trabajador ($r = 0,294$; $p = 0,024$; y $r = 0,075$; $p = 0,042$, respectivamente) y del tiempo trabajando ($r = 0,314$; $p = 0,016$; y $r = 0,411$; $p = 0,032$, respectivamente). La

variable despersonalización no se encontraba asociada con significación estadística con ninguna de las variables analizadas del cuestionario MBI. Ninguna de las variables sociodemográficas y laborales analizadas se asociaba estadísticamente con ninguna de las escalas del cuestionario de satisfacción laboral.

Los resultados del análisis de correlaciones bivariadas entre las dimensiones del cuestionario MBI y de satisfacción laboral se muestran en la Tabla 4. Se

encontraron asociaciones estadísticamente significativas entre la dimensión de cansancio emocional con la satisfacción general ($r = 0,336$; $p = 0,009$), factores intrínsecos ($r = 0,292$; $p = 0,025$) y extrínsecos ($r = 0,328$; $p = 0,011$). La dimensión realización personal se encontraba asociada estadísticamente con la satisfacción general ($r = 0,316$; $p = 0,015$) y con los factores extrínsecos ($r = 0,350$; $p = 0,007$).

DISCUSIÓN

En el presente estudio hemos podido observar cómo los trabajadores sociales de diferentes centros penitenciarios de España presentan una elevada prevalencia de *burnout*, tratándose tradicionalmente el personal laboral de este tipo de instituciones un colectivo afectado por esta problemática a nivel internacional¹⁰ y nacional¹¹. Además, hemos podido observar cómo determinadas variables sociodemográficas y laborales pueden actuar como factores de riesgo ante la aparición de este fenómeno, encontrándose el cansancio emocional y la despersonalización de manera positiva, y la realización personal de manera negativa al igual que en el cuestionario original¹⁹.

Respecto al cuestionario de *burnout*, las puntuaciones medias obtenidas para las dimensiones de cansancio emocional y despersonalización, a pesar de ser elevadas, son inferiores a aquellas encontradas en investigaciones previas sobre este colectivo en España, donde se han encontrado puntuaciones medias de 24,6 para cansancio emocional y 12,6 para despersonalización, respectivamente²¹. Sin embargo, la baja realización personal es más frecuente en el estudio actual que en los anteriores²¹.

Entre las variables sociodemográficas asociadas al *burnout*, en concordancia con estudios previos¹⁰ y de manera contraria a otros²¹, hemos encontrado puntuaciones medias superiores entre las mujeres respecto a los hombres. Sin embargo, la edad del participante no influía positiva o negativamente en la aparición del síntoma, como sí sucede en otros estudios¹⁴, donde una mayor edad supone un mayor grado de *burnout*.

Respecto a las variables laborales analizadas, el tiempo laboral desempeñando el cargo actual como trabajador social se encontraba asociado estadísticamente a las dimensiones de cansancio emocional y baja realización personal, incrementándose ambas dimensiones de *burnout* según aumentaba el tiempo trabajando, en línea con población laboral penitenciaria de otros países¹⁰. Por otro lado, y al contrario que otros estudios¹⁵, el turno laboral no se asociaba con ninguna de las dimensiones del MBI.

Investigaciones anteriores llevadas a cabo entre el personal laboral dependiente de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias^{11,21} ponen de manifiesto que determinadas situaciones constantes en el contexto penitenciario, como la de interponer su posición de superioridad frente a la población penitenciaria, pueden acarrear un estado emocional de tensión constante, pudiendo ser un factor vinculado de manera directa al elevado grado de *burnout* encontrado en esta población laboral.

Por otro lado, el nivel de satisfacción general es similar al encontrado en estudios previos internacionales en este mismo colectivo laboral^{25,26}. A pesar de que ninguna de las variables sociodemográficas y laborales se encontraba asociada con significación estadística con el nivel de satisfacción laboral, tal y como sucede en otros estudios en función de la edad o del sexo²⁶, hemos encontrado asociaciones con diferentes dimensiones del cuestionario MBI.

De este modo, hemos podido observar cómo la dimensión de cansancio emocional se asocia tanto con el nivel de satisfacción general como con los factores intrínsecos y extrínsecos, al igual que sucede con la realización personal con el nivel de satisfacción general y los factores extrínsecos. La dimensión de personalización no se asociaba con el cuestionario de satisfacción laboral²⁴.

Entre las limitaciones principales que deben ser valoradas a la hora de interpretar los resultados que se presentan destacan debido a la metodología del estudio (transversal analítico), y al contrario con los estudios longitudinales, no se puede valorar la evolución de los datos a lo largo del tiempo, o bien la eficacia en la empleabilidad de determinados programas destinados a reducir este problema. Además, debido a que se focaliza exclusivamente entre el colectivo de trabajadores sociales, no podemos comparar nuestros resultados con otras investigaciones previas focalizadas exclusivamente en este colectivo laboral en prisión, obteniendo del mismo modo un tamaño muestral significativamente inferior a investigaciones dirigidas a la totalidad de la población laboral en prisión²⁶.

Finalmente, la principal limitación existente reside en la ausencia de recogida de información concreta que puede actuar de manera relevante en la aparición de este fenómeno, como por ejemplo la influencia en el tamaño y la población del centro penitenciario¹⁷, ausencia de apoyo por el resto de compañeros y/o supervisores¹⁰, o bien conductas violentas por parte de la población penitenciaria²⁷.

A pesar de las limitaciones expuestas, consideramos que la principal fortaleza de la investigación

presente reside en focalizarse exclusivamente en el colectivo de trabajadores sociales que llevan a cabo su labor profesional en instituciones penitenciarias, no habiendo encontrado investigaciones focalizadas exclusivamente en este colectivo a nivel nacional o internacional. Además, hemos podido observar la influencia del *burnout* en el índice de satisfacción laboral.

En conclusión, los resultados de la presente investigación muestran que los profesionales del trabajo social en prisión presentan elevados índices de *burnout*, especialmente a lo que se refiere a la dimensión de cansancio emocional. También hemos podido observar, al igual que en el nivel de satisfacción laboral, la influencia de diferentes variables sociodemográficas y laborales en la salud laboral de los trabajadores sociales participantes.

CORRESPONDENCIA

Francisco Caravaca Sánchez
Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales. Facultad de Ciencias Sociales.
Universidad Pablo de Olavide. Sevilla
E-mail: fcarsan@upo.es

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Fazel S, Seewald K. Severe mental illness in 33 588 prisoners worldwide: systematic review and meta-regression analysis. *Br J Psychiatry*. 2012;200:364-73.
- Fazel S, Bains P, Doll H. Substance abuse and dependence in prisoners: a systematic review. *Addiction*. 2006;101:181-91.
- Caravaca-Sánchez F, Falcón-Romero M, Luna-Maldonado A. Agresiones físicas en prisión, la enfermedad mental como factor de riesgo asociado. *Rev Esp Sanid Penit*. 2014;16:84-90.
- Finney C, Stergiopoulos E, Hensel J, Bonato S, Dewa C. Organizational stressors associated with job stress and burnout in correctional officers: a systematic review. *BMC Public Health*. 2013;13:1-13.
- Armstrong G, Griffin M. Does the job matter? Comparing correlates of stress among treatment and correctional staff in prisons. *J Crim Justice*. 2004;32:577-92.
- Gil-Monte P, Moreno Jiménez B. El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Madrid: Pirámide; 2007.
- Gatchel R, Schultz I. *Handbook of occupational health and wellness*. New York: Springer; 2012.
- Swider B, Zimmerman R. Born to burnout: a meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *J Vocat Behav*. 2010;76:487-506.
- Toker S, Biron M. Job burnout and depression: unraveling their temporal relationship and considering the role of physical activity. *J Appl Psychol*. 2012;97:699-710.
- Schaufeli WB, Peeters M. Job stress and burnout among correctional officers: a literature review. *Int J Stress Manag*. 2000;7:19-48.
- Bringas-Molleda C, Fernández-Muñoz A, Álvarez-Fresno E, Martínez-Cordero A, Rodríguez-Díaz FJ. Influencia del síndrome de burnout en la salud de los trabajadores penitenciarios. *Rev Esp Sanid Penit*. 2015;17:67-73.
- Oliveira R, Schneider V, Bonafé F, Maroco J, Campos J. Occupational characteristics and burnout syndrome in Brazilian correctional staff. *Work*. 2016;55:215-23.
- Borritz M, Rugulies R, Bjorner J, Villadsen E, Mikkelsen O, Kristensen T. Burnout among employees in human service work: design and baseline findings of the PUMA study. *Scand J Public Health*. 2006;34:49-58.
- Roy S, Avdija A. The effect of prison security level on job satisfaction and job burnout among prison staff in the USA: an assessment. *IJCJS*. 2012;7:524-38.
- Atance Martínez J. Aspectos epidemiológicos del síndrome de burnout en personal sanitario. *Rev Esp Salud Pública*. 1997;71:293-303.
- Steiner B, Wooldredge J. Individual and environmental sources of work stress among prison officers. *Crim Justice Behav*. 2015;42:800-18.
- Steiner B, Wooldredge J. Individual and environmental influences on prison officer safety. *Justice Q*. 2016;34:324-49.
- Ministry of Justice Story of the Prison Population 1993-2012, England and Wales. Ministry of Justice Statistics Bulletin. 2013. Disponible en: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/218185/story-prison-population.pdf
- Maslach C, Jackson SE, Leiter M. *Maslach Burnout Inventory: MBI*. Consulting Psychologists Press; 1981.
- García JMG, Remuzgo SH, Fuentes JLL. Validez factorial del Maslach Burnout Inventory (MBI) en una muestra de trabajadores del Hospital Psiquiátrico Penitenciario de Sevilla. *Apunt Psicol*. 2007;25:157-74.

21. Hernández-Martín L, Fernández-Calvo B, Ramos F, Contador I. El síndrome de burnout en funcionarios de vigilancia de un centro penitenciario. *Int J Clin Health Psychol.* 2006;6:599-611.
22. Sotomayor VC, Pombar JA. Un estudio sobre la incidencia del burnout entre los trabajadores del Centro Penitenciario de Huelva. *Apunt Psicol.* 2005;23:151-60.
23. Peiró J, Munduate L. Work and organisational psychology in Spain. *Appl Psychol.* 1994;43:231-74.
24. Warr P, Cook J, Wall T. Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *J Occup Health Psychol.* 1979;52:129-48.
25. Bravo-Yáñez C, Jiménez-Figueroa A. Bienestar psicológico, apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral en funcionarios penitenciarios de Chile. *Rev Esp Sanid Penit.* 2011;13:91-9.
26. Lambert E, Hogan N, Barton S. Satisfied correctional staff. *Crim Justice Behav.* 2002;29:115-43.
27. Lambert EG, Altheimer I, Hogan NL. Exploring the relationship between social support and job burnout among correctional staff. *Crim Justice Behav.* 2010;37:1217-36.