

Problemas psicológicos y trabajo en prisión

JM Arroyo, JL López*, P Lacal**

Servicio Médico Centro Penitenciario de Zaragoza

* Equipo de Tratamiento Centro Penitenciario de Zaragoza

** Equipo de Tratamiento Centro Penitenciario de Daroca

RESUMEN

Objetivo: Se ha explorado la prevalencia de trastornos psicósomáticos entre un grupo de funcionarios penitenciarios, analizando su relación con el trabajo en prisión. La intención última ha sido obtener información para realizar intervenciones de educación para la salud en el área de la prevención del estrés laboral.

Métodos: Se han pasado de manera autoadministrada tres cuestionarios a una muestra de 35 funcionarios reclutados voluntariamente. El diagnóstico de disfunción psicósomática se ha obtenido con el GHQ 28, se ha analizado la percepción del ambiente laboral con el Test de Clima Social de Moos y con el 16 PF de Cattell se ha conseguido el perfil de personalidad de los trabajadores. Se ha estudiado mediante una regresión estadística qué variables, ambientales o individuales explicaban mejor esta sintomatología.

Resultados: Los resultados indican que un 31,4% de los funcionarios de nuestra muestra presentaban trastornos psicósomáticos, sobre todo relacionados con padecimientos de tipo físico.

Conclusiones: El porcentaje encontrado de trastornos psicósomáticos, no ha sido significativamente diferente del hallado en otros estudios con otro tipo de trabajadores, utilizando el mismo cuestionario (GHQ). El estrés laboral ha dependido más del perfil de personalidad de los funcionarios que de la percepción que tenían de su ambiente de trabajo.

Palabras clave: Estrés psicológico, burnout profesional, prisión.

PSYCHOLOGICAL PROBLEMS AND WORK IN PRISON

ABSTRACT

Objective: This study sets out to explore the relationship between psychosomatic symptoms in a sample of correctional officers and their work in prison.

Methods: We used three self-administrated questionnaires, the GHQ 28 to explore psychosomatic symptoms, the Social Climate Moos Questionnaire to show environmental perceptions of the work place amongst the sample of officers and the 16PF Cattell Personality Questionnaire to obtain a personality profile. We have carried out a statistical regression to establish with greater clarity which individual or environmental variables might explain the causative factors of this symptomatology.

Results: We found that 31,4% of officers had psychosomatic disorders, especially of a physical nature.

Conclusion: The percentage found was not significantly different from others found in different labour force samples that used the same questionnaires. It was more dependent on a worker's personality profile than on his perception of working conditions.

Key words: Psychological stress, Professional burnout, prison.

INTRODUCCIÓN

En un Centro Penitenciario se ha explorado el tipo de relación que había entre la aparición de problemas psicosomáticos diagnosticados entre los funcionarios y su trabajo en prisión. Se creó un equipo multidisciplinar formado por un médico y un psicólogo del establecimiento y un funcionario de vigilancia que además es licenciado en psicología. Este grupo estuvo asesorado por la Red de Apoyo a Proyectos de Promoción de la Salud (RAPPS) del Gobierno de Aragón.

Los objetivos planteados por este trabajo han sido: investigar la prevalencia de trastornos psicosomáticos entre los funcionarios del Centro, analizar el origen de esa prevalencia y plantear intervenciones de educación para la salud en función de los datos obtenidos.

Desde que en 1974 Freudenberger¹ relacionó la falta de satisfacción laboral con la presencia de trastornos psíquicos y/o físicos, se han sucedido un gran número de investigaciones que culminaron con los trabajos de Cristina Maslach en 1981 en los que definió un síndrome de agotamiento emocional producido por la involucración crónica en el trabajo en situaciones emocionalmente demandantes². Algunos modelos teóricos sitúan el origen de esta sintomatología en un problema del sujeto³, otros en una inadecuada interacción social⁴ y otros en el desajuste entre individuo y organización laboral⁵. No hay un acuerdo unánime sobre la etiopatogenia de este cuadro, ni está universalmente aceptado como entidad nosológica. La Asociación Americana de Psiquiatría tampoco reconoce el síndrome de burnout como un trastorno mental diferenciable mediante unos criterios diagnósticos específicos. A pesar de todo, empíricamente se puede objetivar patología conductual relacionada con las condiciones laborales, bien por una falta de adaptación a las circunstancias del trabajo, provocada por un determinado perfil de personalidad, bien por un clima laboral muy exigente para el equilibrio emocional de los trabajadores o probablemente por ambas causas en interacción.

Con objeto de contribuir a una consolidación de fundamentos científicos sólidos y de unificar criterios en materia psiquiátrica, defendemos el uso de taxonomías diagnósticas lo más rigurosa y universalmente aceptadas, por ello hemos preferido estudiar parámetros que se pudieran evaluar en nuestra muestra de manera válida y fiable, como el grado de somatización, el de ansiedad o el de insomnio, el de disfunción social o el de depresión. En cualquier caso, estos parámetros aparecen siempre muy estrechamente corre-

lacionados con lo que habitualmente se entiende en la literatura técnica como *burnout*⁶.

Hay diferentes investigaciones que han estudiado el ambiente laboral de las prisiones para averiguar si era causante de problemas psicológicos entre los trabajadores que están sometidos a repetidas situaciones de estrés, específicas de su trabajo⁷⁻⁹. En otros estudios se han identificado factores como la necesidad de evitar comportamientos violentos entre los internos, el mantenimiento del orden y la disciplina en las dependencias^{10, 11}, la mala organización del trabajo⁹ o el tipo y tamaño de los centros¹² entre otros, como responsables de una serie de problemas de relación interpersonal entre funcionarios y de éstos con los reclusos¹³.

La labor como funcionario de vigilancia requiere de un equilibrio emocional que permita respuestas adecuadas, razonadas y rápidas ante situaciones muchas veces impredecibles. Lo típico del trabajo de vigilancia es que se desarrolle entre largos periodos de rutina durante los que, sin embargo, hay que mantener un nivel adecuado de atención. Estos periodos de calma se alternan con acontecimientos repentinos de mayor o menor tensión en los que deben resolverse problemas puntuales imprevistos¹⁴, en ocasiones haciendo frente a actitudes violentas, verbales o incluso físicas de los reclusos, que pueden poner en riesgo la seguridad del funcionario¹⁵.

La responsabilidad de reeducación y a la vez de coerción de comportamientos ilegales o inadecuados para la convivencia entre los internos, supone para el funcionario una fuente de estrés debido al permanente cambio de rol, que oscila entre la cordialidad y la rigidez en el trato con el interno. Otra de las más repetidas fuentes de estrés entre los trabajadores penitenciarios es la falta de reconocimiento social de su labor¹⁶, hay una sensación entre este colectivo de servidores públicos, de que no se conoce ni se valora su trabajo, gracias al cual se puede cumplir la Ley Penitenciaria, tanto en su dimensión jurídica como de reinserción social.

En 1995 una comisión de expertos encargada por la DGIIPP elaboró un extenso y detallado informe sobre las condiciones de trabajo en Instituciones Penitenciarias¹⁷, en el que se preguntaba a los funcionarios, entre otras cosas, si padecían síntomas indicativos de trastornos psicológicos relacionados con su trabajo, un porcentaje elevado declaró padecer estrés, fatiga mental o angustia y ansiedad, desgraciadamente no se recogen datos para poder determinar a que constructo se referían esas apreciaciones subjetivas y cual era su medida respecto de la media poblacional. En relación con el clima laboral, destacó la opinión de

disgusto por la falta de promoción profesional, por el riesgo de accidentes laborales y de contagio de enfermedades, o por la incomodidad desde el punto de vista físico en el puesto de trabajo. Es destacable la opinión mayoritaria sobre la mala organización del trabajo, el excesivo control de los jefes y la escasa autonomía en las labores del funcionario.

MATERIAL Y MÉTODOS

Este trabajo se ha realizado sobre una muestra de 30 funcionarios y funcionarias de interior y de oficinas, reclutados voluntariamente. No se ha establecido ninguna categoría diferencial entre ellos al no haber un número suficiente de representantes de cada una como para establecer disparidades significativas.

Se han pasado de forma autoadministrada tres tipos de cuestionarios:

1. El cuestionario GHQ de Goldberg de 28 items. Un test ampliamente reconocido desde los años 70 (fiabilidad test-retest = 90% y validez respecto de diagnóstico clínico del 76%), adaptado para población española¹⁸ y capaz de identificar situaciones transitorias de disfunción psicológica, utilizando indicadores en cuatro áreas, grado de somatización, grado de ansiedad o insomnio, de disfunción social y de depresión. Es una de las principales herramientas en los Servicios de Medicina Psicosomática como guía específico de este tipo de patología y nos pareció el más adecuado para definir el tipo de trastorno que esperábamos analizar en relación con las condiciones laborales de nuestra muestra.
2. El cuestionario 16 PF de Cattell, basado en la teoría de los rasgos de la personalidad de este mismo autor¹⁹, es uno de los grandes clásicos para el estudio del perfil de personalidad en el adulto sano. Proporciona los valores de las 16 dimensiones bipolares o rasgos de personalidad, capaces de explicar la conducta y de un índice complementario que mide la distorsión o intento de presentar una falsa imagen al contestar el cuestionario. Da información sobre los componentes estables de la personalidad responsables del comportamiento y los compara con los de la media poblacional.
3. Cuestionario de Clima Social en el Trabajo, basado en la teoría de Moos²⁰ sobre la posibilidad de describir los ambientes sociales en los que interaccionan los sujetos mediante una serie de dimensiones. Entre las diferentes escalas disponibles para medir climas sociales se ha elegido la

específica del clima laboral que se compone de diez dimensiones reunidas en tres grupos: Dimensiones relacionales, de desarrollo personal y de Estabilidad/Cambio.

En este estudio se ha utilizado la adaptación para población española de este cuestionario, uno de los más aceptados para medir factores ambientales. Finalmente, se han recogido datos sobre la carrera profesional de los funcionarios, como el número de centros en los que se ha trabajado y el número de trienios de los trabajadores. Se ha utilizado el paquete estadístico GSTAT para poner en relación todas las variables estudiadas, las diez escalas del cuestionario de clima laboral y los veinte rasgos del perfil de personalidad recogidos por el 16 PF se han considerado variables independientes y como variable dependiente se ha tomado la puntuación total del Test de Goldberg (GHQ) que se ha considerado representativa del índice de psicopatología de la muestra.

Se compararon diferentes muestras de trabajadores con estrés, medido con el Test de Goldberg, mediante un contraste de hipótesis entre proporciones.

RESULTADOS

1. Resultados de los cuestionarios aplicados

Respecto a los trastornos psicopatológicos, medidos con el cuestionario GHQ-28, para considerar a un sujeto como caso, se utilizó un punto de corte 6/7. Esto permite, según la guía de utilización de este cuestionario, una sensibilidad (proporción de sujetos con problemas psicológicos que son detectados) del 76,9% y una especificidad (proporción de sujetos entre los detectados que ciertamente padecen trastornos psicológicos) del 90%. Nuestra muestra en comparación con otros dos estudios de sujetos pertenecientes a otras poblaciones en las que también se empleó el GHQ, una de profesionales sanitarios (n=239) que trabajaban en un gran hospital, con un porcentaje de problemas psicológicos del 26%⁶ y otra de personas que acudían a consulta de atención primaria (n= 187) con un porcentaje de estrés del 29%²¹, no produjo diferencias estadísticamente significativas respecto al nivel de estrés encontrado.

Los rasgos de personalidad medidos con el 16 PF de Cattell, dieron como resultado el perfil que aparece en la figura I, que se traduce en un perfil de personalidad donde es de destacar una inestabilidad emocional y una tendencia al neuroticismo, por encima de

la media poblacional. Una alta suspicacia, dogmatismo, desconfianza, intolerancia e incomprensión ante los errores ajenos. Hubo en nuestra muestra una elevada autosuficiencia, es decir gusto por las propias decisiones y alta disponibilidad de recursos para solucionar los problemas. Por último, dentro del perfil general de personalidad del grupo estudiado, apareció una ansiedad flotante prácticamente dentro de la media poblacional que puede considerarse como la principal prueba de ausencia de rasgos importantes de patología psíquica en la muestra de funcionarios estudiada.

La percepción que los funcionarios tuvieron de sus condiciones laborales, se puede explorar en función de las diez subescalas en que se divide el Cuestionario de Clima Social en el Trabajo (figura II). De todas ellas destaca la percepción en la muestra de una muy baja *Implicación* o grado en que los funcionarios se preocupan por su actividad y se entregan a ella. La *Cohesión* o índice de ayuda entre los trabajadores y el *Apoyo* o grado en el que los jefes ayudan y animan al funcionario para crear un buen clima social también puntuaron bajo. La percepción de que la *Organización*, es decir la planificación y eficiencia en la tarea y la *Presión* laboral o grado de urgencia en el trabajo, puntuaron en torno a la media poblacional, la Auto-

nomía o grado en el que se anima a los empleados a ser autosuficientes y a tomar iniciativas propias se percibió como baja. La *Claridad* de las reglas y tareas asignadas y la *Innovación*, variedad y cambio de los enfoques de trabajo se consideraron normales, pero se percibió un alto *Control* o grado en el que los jefes utilizan las reglas y las presiones para tener controlados a los empleados. La falta de *Comodidad* y un ambiente físico de trabajo desagradable fue mayoritariamente percibido por la muestra de manera significativa.

2. Relaciones entre las variables medidas en los cuestionarios

Hemos querido saber si existe relación entre el índice de psicomaticismo en nuestra muestra, el perfil de personalidad de los sujetos estudiados y la percepción del clima laboral en el que trabajan. Para ello, hemos tomado como variable dependiente o explicada (VD) el resultado del Cuestionario GHQ y como variables independientes o explicativas (VI) las correspondientes al perfil de personalidad medido con el 16 PF de Cattell y las diez escalas del Cuestionario de Percepción del Clima Social Laboral.

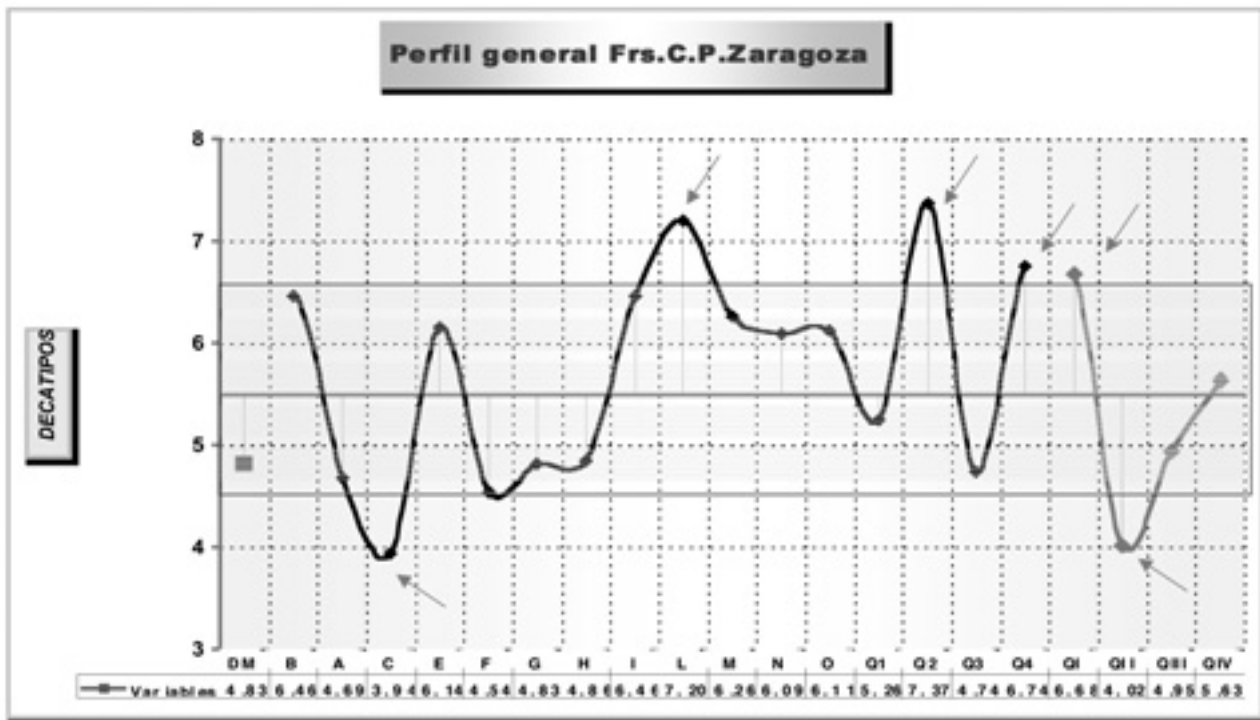


Fig. I. Perfil general Frs. C.P. Zaragoza.

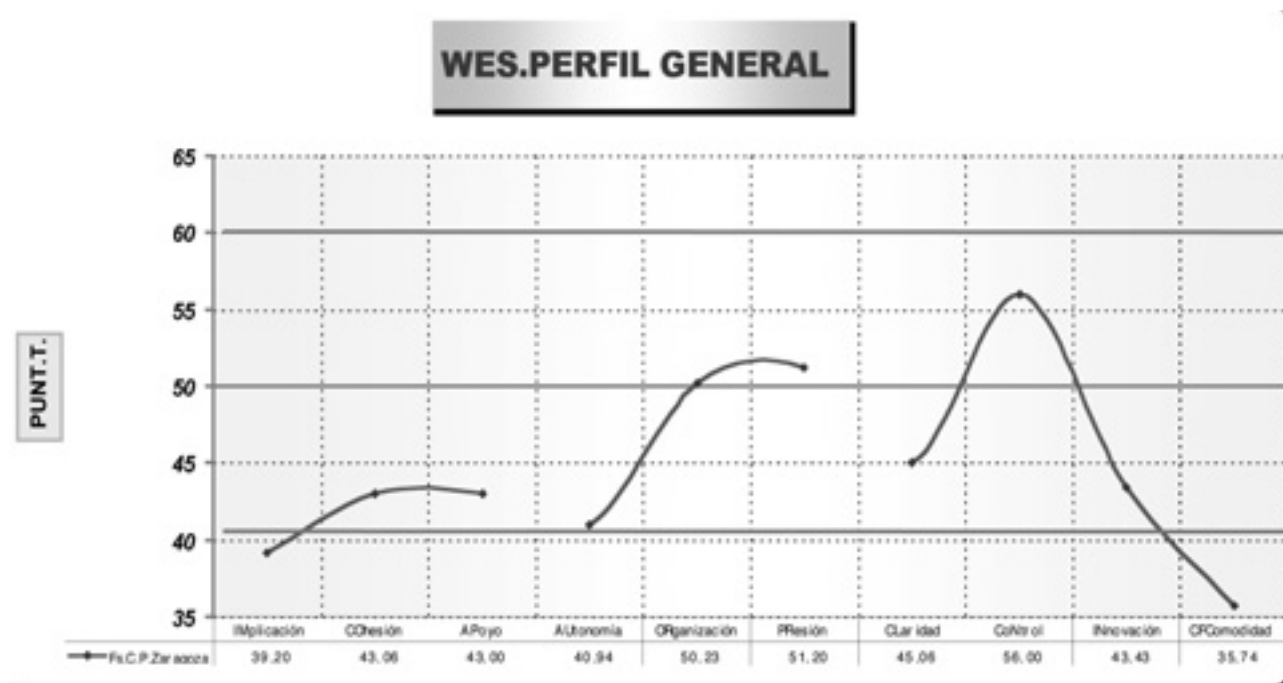


Fig. II. Wes. perfil general.

Se ha realizado una regresión lineal con las variables antes mencionadas observando que los rasgos del 16 PF y las escalas del Cuestionario de Clima Social son capaces de explicar el 92,5% de la varianza de la VD, porcentaje de problemas psicossomáticos observados en la muestra ($R^2 = 92,5$) figura III. Si se separan por una lado las VI correspondientes al perfil de personalidad, entendiendo que se trata de la contribución de los factores individuales a la VD, la varianza explicada es del 54,7% ($R^2 = 54,7$) y si se toman únicamente como VI las correspondientes al cuestionario de percepción del clima social laboral, interpretando que estamos ante la participación ambiental en el proceso estudiado, el porcentaje de varianza explicada de los problemas psicossomáticos es del 15,5% ($R^2 = 15,5$).

Igualmente para determinar el signo directo o inverso de estas relaciones, se observó la correlación de Pearson entre la VD y las VI. Las VI que por orden de importancia y signo de la correlación con la VD aparecen en la figura IV.

Con esta información y para cumplir el objetivo de fomentar actividades de educación para la salud sobre esta materia entre los funcionarios, se organizaron dos reuniones con los colectivos de trabajadores implicados en el estudio, a los que se les trasladó el resultado del trabajo.

DISCUSIÓN

No hay diferencias en el índice de problemas psicológicos medido con el GHQ entre la muestra de funcionarios de prisión que nosotros estudiamos y las otras dos muestras con las que lo comparamos, que pertenecían a poblaciones diferentes donde se usó también el GHQ. Este hecho está en contradicción con los hallazgos de otros trabajos que aunque admitiendo posibles errores metodológicos, han establecido mayores prevalencias de problemas mentales entre funcionarios de prisiones que entre otros trabajadores^{7, 15}. Es cierto, sin embargo, que entre los trabajadores de prisiones se describe un porcentaje no despreciable de problemas de adaptación al entorno¹³, como los que nosotros hemos observado, que conviene tratar y prevenir. Por otra parte, hay que tener siempre en cuenta que nuestra muestra podría considerarse tan sólo representativa del centro estudiado, en ningún caso de todo el colectivo de trabajadores penitenciarios.

La explicación que nosotros aportamos a la existencia de una tendencia al comportamiento neurotiforme entre los funcionarios, en ausencia de rasgos de patología mental neurótica, es la misma que da Coid para explicar el elevado número de comportamientos neurotiformes entre los reclusos, en ausencia de Trastorno Ansioso. Coid lo atribuye a un fenómeno de imitación, de

Variable Respuesta: TOTAL GHQ

Número de casos: 30

Variable(s) Explicativa(s):

(16PF) DM, B, A, C, E, F, G, H, I, L, M, N, O, Q1, Q2, Q3, Q4

(TEST DE MOOS) IMP, COHE, APY, AUT, ORG, PRE, CLA, CON, INNO, COMO

	Coef.	E. E.	tvalor	pvalor
CONSTANTE	66.8423	37.5839	1.7785	0.2173
DM	7.2877	5.8376	1.2484	0.3382
B	2.8845	4.1527	0.6946	0.5591
A	24.7081	8.6985	2.8405	0.1048
C	15.7076	7.3704	2.1312	0.1668
E	5.3581	5.1255	1.0454	0.4056
F	6.1463	3.0262	2.0310	0.1793
G	16.2167	7.7414	2.0948	0.1712
H	24.3316	9.9923	2.4350	0.1353
I	16.4399	5.4702	3.0053	0.0952
L	2.6142	9.1197	0.2867	0.8013
M	10.2708	7.8247	1.3126	0.3197
N	20.8880	8.5724	2.4367	0.1351
O	10.7070	6.9524	1.5400	0.2634
Q1	11.4201	7.4533	1.5322	0.2652
Q2	15.0313	6.2766	2.3948	0.1389
Q3	2.2121	3.1682	0.6982	0.5573
Q4	3.0907	4.2902	0.7204	0.5461
IMP	5.0882	8.8812	0.5729	0.6245
COHE	10.7870	4.8236	2.2363	0.1548
APY	12.0503	9.4983	1.2687	0.3322
AUT	6.5866	9.5422	0.6903	0.5614
ORG	10.4438	5.3457	1.9537	0.1900
PRE	8.6987	4.0293	2.1589	0.1635
CLA	7.1846	8.0840	0.8887	0.4679
CON	10.0968	7.6079	1.3271	0.3157
INNO	13.6951	12.1521	1.1270	0.3768
COMO	11.8177	9.0761	1.3021	0.3227

Figura III. Regresión Lineal Múltiple

Anova

variabilidad	suma de cuadrados	G.L.	cuadrado medio	fvalor	pvalor
modelo	4602.2150	27	170.4524	0.9165	0.6498
residual	371.9517	2	185.9758		
Total (corr.)	4974.1667	29			

r cuadrado (coeficiente de determinación) 92.5223 %

Figura IV. Principales correlaciones y su signo entre la VD (Picosomaticismo) y las VI.

reproducción de conductas a consecuencia del proceso adaptativo a la vida en prisión que este autor llama prisionización²². Respecto al resto de rasgos, el comportamiento desconfiado y receloso como rasgo de personalidad en un funcionario de vigilancia se puede entender como una consecuencia de la inmersión en el ambiente penitenciario, donde es importante mantener una actitud de precaución ante los acontecimientos; el rasgo *Suspiciacia* alta, provoca una cierta dificultad para la adaptación a los cambios, precisamente una de las causas antes apuntadas de los trastornos psicológicos entre los funcionarios de prisiones¹⁵. El rasgo Q₂ elevado da lugar a comportamientos autosuficientes, a tomar decisiones independientes manteniendo una baja cohesión grupal, además de favorecer el hábito de usar los recursos propios, generalmente abundantes, para solucionar los problemas imprevistos. En lo que se refiere al clima social laboral, los funcionarios penitenciarios encuestados consideran que trabajan en un contexto en el que existe una baja preocupación e implicación de cada trabajador en su labor. Perciben un ambiente con falta de cohesión grupal, coincidente por otra parte con el ya descrito comportamiento independiente de la muestra, se echa en falta una actitud de ayuda entre los compañeros. Esta percepción de deficientes relaciones interpersonales se describe ya en otros estudios como responsable de malestar psíquico en trabajadores penitenciarios¹⁵. También se tiene la sensación de que los jefes no ayudan ni animan al funcionario para crear un buen clima social, ni favorecen el que los empleados sean autosuficientes y tomen iniciativas propias. Esto último hay que analizarlo teniendo en cuenta que quienes opinan esto, son sujetos que tienden a la autosuficiencia como rasgo de personalidad, aunque también que la falta de autonomía en el trabajo se asocia a agotamiento emocional en otros estudios⁶. Sí se percibió muy mayoritariamente un alto grado de presiones de régimen interno para tener controlados a los empleados.

Encontrarse en una situación de malestar psíquico que conduzca a una enfermedad psicósomática, en la muestra de funcionarios que nosotros estudiamos se ha manifestado por la aparición fundamentalmente de síntomas somáticos como expresión de esa disfunción psíquica, se relacionó en lo que se refiere al ambiente laboral con una serie de circunstancias como el percibir presión de los superiores mediante reglas que busquen un control del funcionario, dentro de una situación de trabajo cómoda desde el punto de vista físico, pero con un clima laboral tendente a los cambios y las innovaciones y donde los trabajadores no se sienten implicados. Por último en nuestra muestra aquellos funcionarios que habían trabajado en un ma-

yor número de centros presentaban también mayor tendencia a sufrir este tipo de trastornos.

En cierta medida se han repetido en nuestra muestra las opiniones que en el informe sobre las condiciones de trabajo en Instituciones Penitenciarias¹⁶ tenían los funcionarios encuestados en 1995.

Como conclusiones de estudio se pueden enumerar entre otras las siguientes.

1. Hemos encontrado en nuestra muestra (N=35) un porcentaje del 31,4% de funcionarios que se encontraban en una situación de padecer trastornos de adaptación psicosocial muy relacionados con patología psicósomática y dentro de ésta sobre todo de padecimientos de tipo físico.
2. Este porcentaje no es significativamente diferente del encontrado en muestras procedentes de otras poblaciones utilizando la misma metodología.
3. Los trastornos psicológicos encontrados dependen fundamentalmente (89% de correlación, con probabilidad de error del 5%) de una serie de variables formadas, de una parte, por un componente debido al perfil de personalidad de los sujetos medido con el cuestionario de rasgos de personalidad 16 PF de Cattell (54,7% de correlación) y, de otra parte, por otro componente debido a la percepción del clima laboral medido con el Cuestionario de Clima Social Laboral de Moos (15,5% de correlación).
4. En el perfil de personalidad de los funcionarios de nuestra muestra destaca el rasgo *Fuerza del Yo* que puntúa bajo, como factor tendente al comportamiento neurotiforme que podría estar causado por un fenómeno de prisionización. Se trata de sujetos con rasgos significativamente altos en *Suspiciacia* y *Autosuficiencia*.
5. En la percepción de ambiente laboral de los funcionarios de la muestra es destacable la mala impresión respecto a las relaciones interpersonales, una falta de autonomía en las decisiones y malas condiciones de comodidad física del puesto de trabajo.
6. El perfil de personalidad que más ha correlacionado con la aparición de problemas psicológicos relacionados con el trabajo en prisión ha sido el que puntúa bajo en los rasgos de *Dominancia* y *Fuerza del Yo* y alto en *Rebeldía* tal y como aparece en la tabla I, donde se enumeran por orden de importancia los rasgos que tienen más peso en relación con esta sintomatología.
7. La percepción de ambiente laboral que más ha correlacionado con la aparición de problemas psicológicos relacionados con el trabajo en prisión, ha sido la de un excesivo *Control*, *Comodidad* en el trabajo, *Innovación* y baja *Implicación* (tabla II).

<i>Rasgo</i>	<i>Tendencia de la polaridad</i>	<i>Tendencia del Comportamiento</i>
1° - Rasgo E * DOMINANCIA	Puntuación baja	SUMISIÓN: diplomático, considerado, dependiente del grupo, conformista, fácilmente impresionable ante la autoridad, humilde.
2° - Rasgo C FUERZA DEL YO	Puntuación baja	INESTABILIDAD EMOCIONAL: inmaduro, preocupadizo, nervioso.
3° - Rasgo Q ₁ REBELDÍA	Puntuación alta	RADICALISMO: experimental, analítico, no tradicional.
4° - Rasgo H ATREVIMIENTO	Puntuación alta	ATREVIMIENTO: no tímido, activo, impulsivo, emprendedor.
5° - Rasgo I SENSIBILIDAD EMOCIONAL	Puntuación alta	SENSIBLE: sentimental, amable, busca afecto, imaginativo, intuitivo.
6° - Rasgo Q ₂ AUTOSUFICIENCIA	Puntuación baja	ADHESIÓN AL GRUPO: dependiente del grupo, no toma sus propias decisiones, sin recursos.
7° - Rasgo F IMPULSIVIDAD	Puntuación baja	REFLEXIVO: introspectivo, cauteloso, meditabundo.
8° - Rasgo M IMAGINACIÓN	Puntuación alta	IMAGINATIVO: no convencional, fantasioso, poco práctico.
9° - Rasgo Q ₄ ANSIEDAD FLOTANTE	Puntuación alta	MUCHA TENSIÓN: frustrado, nervioso, sobreexcitado, de mal humor.
10° - Rasgo L SUSPICACIA	Puntuación alta	DESCONFIADO: dogmático, intolerante, sospecha ingenierías, pide responsabilidades de los errores ajenos.
11° - Rasgo G FUERZA DEL SUPERYO	Puntuación baja	INDISCIPLINADO: irresponsable, indulgente consigo mismo, despreocupado por las normas, frívolo.
12° - Rasgo N ASTUCIA	Puntuación baja	SENCILLO: gregario, espontáneo, natural, poco calculador.
13° - Rasgo A AFECTIVIDAD	Puntuación alta	AFECTUOSO: cooperador, atento, emotivo.
14° - Rasgo B INTELIGENCIA	Puntuación baja	POCA CAPACIDAD MENTAL: difícil aprendizaje, poca adaptabilidad, inconstancia.

* En negrita los rasgos con significación estadística.

Tabla I. Perfil de personalidad más relacionado con los problemas psicológicos en el trabajo.

<i>Escala del Cuestionario</i>	<i>Tendencia de la polaridad</i>	<i>Tendencia de la forma en la que se percibe el Clima Laboral</i>
1ª CONTROL*	ALTO	Los superiores utilizan en alto grado las reglas para tener controlados a los empleados, ejerciendo un elevado nivel de presión para mantener su dominio y limitando la iniciativa del trabajador en su labor.
2ª COMODIDAD	ALTA	Circunstancias físicas del ambiente de trabajo percibidas como agradables.
3ª INNOVACIÓN	ALTA	Se valora el cambio, los nuevos enfoques y la variedad en la forma de trabajar.
4ª IMPLICACIÓN	BAJA	Los empleados no se preocupan por su actividad ni se entregan a ella, hay un nivel bajo de compromiso con su labor.
5ª NÚMERO DE CENTROS	ALTO	Esta variable no pertenece al cuestionario pero se incluyó entre los datos ambientales. Los funcionarios que han trabajado en más centros diferentes, están más predispuestos a los trastornos psicológicos relacionados con su trabajo.
6ª NÚMERO DE TRIENIOS	BAJO	Esta variable no pertenece al cuestionario pero se incluyó entre los datos ambientales. Los funcionarios con menos trienios están más predispuestos a los trastornos psicológicos relacionados con su trabajo.
7ª CLARIDAD	BAJA	El grado en el que se explican los planes y expectativas para la tarea diaria es bajo.
8ª AUTONOMÍA	BAJA	El grado en el que se anima a los empleados a ser autosuficientes y a tomar iniciativas propias es bajo.
9ª ORGANIZACIÓN	BAJA	El grado en el que se percibe una buena planificación, eficiencia y terminación de la tarea es bajo.
10ª PRESIÓN	ALTA	Es alto el grado en el que la urgencia o la presión en el trabajo domina el ambiente laboral.
11ª APOYO	BAJO	Es bajo el grado en el que los superiores animan al personal para crear un buen clima social.

Nota. La escala COHESIÓN no se ha relacionado significativamente con la predisposición a padecer trastornos psicológicos relativos al trabajo en prisión.

*En negrita los rasgos con significación estadística.

Tabla II. De la percepción del clima laboral más relacionada con los problemas psicológicos en el trabajo.

8. Es útil fomentar este tipo de estudios realizados con la colaboración de los órganos de salud laboral de los centros correspondientes y orientados hacia la prevención y tratamiento de enfermedades entre trabajadores penitenciarios. Con ello se ayuda a mejorar las condiciones laborales de los funcionarios y se permite la creación de vías de comunicación entre los diferentes grupos de trabajo que integran la prisión.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Freudenberger H J. The cost of high achievement. Anchor Press. New York. 1980.
2. Maslach C, Jackson S E. The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*. 1981; 2: 99-113.
3. Mingote J C. Síndrome de Burnout. *Monografías de Psiquiatría* 1997; IX: nº 5.
4. Buunk B P, Schaufeli W B. Burnout: a perspective from social comparison theory. En Schaufeli C, Maslach C y Marek T, *Professional burnout recent developments in theory and research*. London Taylor & Francis. 1993: 53-69.
5. Maslach C. Leiter M P. The truth about burnout. Jossey-Bass Publishers. San Francisco. 1998.
6. Olza I. Estudio de la satisfacción laboral y el síndrome de *burnout* en los profesionales sanitarios de un hospital general. Tesis Doctoral. Facultad de Medicina de Zaragoza. 1999.
7. Cheek FE, Miller MD. The experience of stress for correction officers: a double blind theory of correctional stress. *J Crim Justice Sci*. 1983; 2: 105-120.
8. Webster IW, Porritt DW, Brennan PJ. Reported health, lifestyle and occupational stress in prison officers. *Community Health Studies*. 1983; 7: 266-77
9. Guillén JC, Santamaría E. Evaluación del nivel de burnout en una muestra de trabajadores del área de tratamiento de un Centro Penitenciario. *Rev Esp Sanid Penit* 1999; 1: 68-72.
10. Chauvener A, Benguingui G, Orlic F. Les surveillants de prison: le prix de la sécurité. *R Fr Sociol*. 1993; 34: 345-66.
11. Rutter Dr, Fielding PJ. Sources of occupational stress: an examination of British prison officers. *Work Stress* 1988; 2: 291-99.
12. Kalimo R. Stress in work: conceptual analysis and a study on prison personnel. *Scand J Work Environ Health*. 1980; 6: 3.
13. Launay G, Fielding PJ. Stress among prison officers: some empirical evidence based on self report. *Howard J*. 1989; 28: 138-47.
14. Tartaglino A J, Safran D A. A topography of psychiatric disorders among correction officers. *JOEM*. 1997; 39: 569-573.
15. Chauvener A, Benguingui G, Orlic F. Les surveillants de prison: le prix de la sécurité. *R Fr Sociol*. 1993; 34: 345-66.
16. Goldberg P, David S, Landre M, Goldberg M, Dassa S, Fhurer R. Work conditions and mental health among prison staff in France. *Scand J Work Environ Health*. 1996; 22: 45-54.
17. Condiciones de Trabajo en los Centros Penitenciarios Españoles. Grupo de Expertos de Salud Laboral. Dirección General de Instituciones Penitenciarias. Ministerio del Interior. Madrid. 1995.
18. Goldberg D, Williams P. Cuestionario de Salud General GHQ. Guía para el usuario de las distintas versiones. Masson. Barcelona 1996.
19. Cattell RB. (1967). El análisis científico de la personalidad y la motivación. Fontanella. Barcelona 1972.
20. Moos RH. Conceptualizations of human environments. *American Psychologists*. 1973; 28: 652-665.
21. Álvarez M, Pallarés T, Benedet M J, Martin J. Cognitive profile of anxiety-depression disorders in a "newtown" population. En *Health System, The Challenge of Change*. Libro de Ponencias del Fifth International Conference of System Science in Health Care. Chytil et al., Omnipress Publications, Prague 1992.
22. Coid J. How many psychiatric patients in prison. *Br. J. Psychiatry*. 1984; 145; 78-86.

CORRESPONDENCIA

José Manuel Arroyo Cobo
jmarroyo@nacom.es
Centro Penitenciario de Zaragoza
Ctra. Nacional 330, km 539
50800 Zuera (Zaragoza)