

## Revista Latinoamericana de Psicología

www.elsevier.es/rlp



### ORIGINAL

## Validación transcultural de una escala de clima emocional para ámbitos organizacionales penitenciarios

José Ignacio Ruiz Pérez<sup>a,\*</sup>, Carolina Bringas Molleda<sup>b</sup>, Francisco Javier Rodríguez Díaz<sup>b</sup> y Eduardo García Cueto<sup>b</sup>

<sup>a</sup> Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia

<sup>b</sup> Universidad de Oviedo, Oviedo, Asturias, España

Recibido el 22 de enero de 2013; aceptado el 7 de abril de 2014

#### PALABRAS CLAVE

Clima emocional;  
*Burnout*;  
Ambiente  
penitenciario;  
Psicometría

#### Resumen

Asumiendo que la percepción del clima emocional resulta de la interacción social del individuo con los eventos del entorno, el estudio considera como necesidad contar con un instrumento para evaluar este clima en un ambiente estresante como el penitenciario. El objetivo es adaptar una escala de clima emocional y a su vez establecer los factores que lo conforman y la relación de estos con el grado de quema de los trabajadores penitenciarios en el desarrollo de su trabajo; asimismo, se busca conformar el grado de estabilidad en el ámbito transcultural. Los participantes son 728 trabajadores de instituciones penitenciarias de Colombia ( $N = 506$ ; 369 varones y 137 mujeres) y España ( $N = 222$ ; 164 varones y 58 mujeres), con edades entre 18 y 60 años y que pertenecen principalmente al colectivo de vigilancia. Se utilizaron los instrumentos: Clima emocional organizacional penitenciario (Ruiz, 2007a, 2007b) y el Inventario de *burnout* de Maslach y Jackson (1981). Los resultados refieren, a través del análisis factorial confirmatorio, una estructura bifactorial: clima positivo y negativo, ofreciendo una buena consistencia tanto para las subescalas y la escala global como en ambas realidades penitenciarias evaluadas, aunque con diferencias significativas en el ámbito transcultural. Las realidades de estrés muestran una convergencia diferencial con respecto a cada uno de los contextos evaluados, a la vez que identifican realidades contextuales diferenciales. Se discuten los resultados en cuanto a la implicación para una mejor comprensión de la estructura bifactorial del clima emocional y sus implicaciones para futuras investigaciones y en cuanto a intervención.

Copyright © 2013, Fundación Universitaria Konrad Lorenz. Publicado por Elsevier España, S.L.U. Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la Licencia Creative Commons CC BY-NC-ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/>).

\*Autor para correspondencia.

Correo electrónico: jose\_ignacioru@hotmail.com (J.I. Ruiz Pérez).

**KEYWORDS**

Emotional Climate;  
Burnout;  
Prison Environment;  
Psychometry

**Transcultural validation of an emotional climate scale for prison environments****Abstract**

Assuming that the perception of emotional climate results in the social interaction of the individual with environmental events, this study is based on the need for a tool to assess the climate in a stressful environment like prisons. The objective is to adapt an emotional climate scale, whilst establishing the factors that shape it and their relationship to the level of burn-out in prison workers in their work, and seeking to determine the degree of stability at a transcultural level. The participants were 728 prison workers in Colombia ( $N = 506$ , 369 men and 137 women) and in Spain ( $N = 222$ , 164 males and 58 females), with ages ranging from 18 to 60 years, and were mainly prison guards. The tools used were the CEP- Organizational Emotional Climate in Prisons (Ruiz, 2007a, 2007b) and the Burnout Inventory-MBI by Maslach and Jackson (1981). Using confirmatory factor analysis, the results show a two-factor structure: a positive and negative climate, offering good consistency, both for subscales and global scale, as evaluated in both prison climates, although with significant differences at the transcultural level. The stress variable exhibit differential convergence with respect to each of the contexts evaluated, and identify differential contextual variables. The results are discussed at the level of involvement for a better understanding of the bifactorial structure of emotional climate and its implications for future research and intervention level.

Copyright © 2013, Konrad Lorenz University Foundation. Published by Elsevier España, S.L.U. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons CC BY-NC ND Licence (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/>).

El clima emocional (CE) consiste en emociones relativamente estables, percibidas y compartidas por los individuos en su entorno social; emociones que resultan de la interacción social en torno a eventos traumáticos de naturaleza colectiva, es decir, que afectan directa o indirectamente a la mayoría de los miembros de una sociedad (De Rivera, 1992; Páez, Espinosa, & Bobowick, (en prensa); Páez, Ruiz, Gailly, Kornblit, Wiesenfeld, & Vidal, 1997; Peiró & Rodríguez, 2008; Techio, Zubieta, Páez, De Rivera, Rimé & Kanyangara, 2011).

Así, en el ámbito de las comunidades o países se ha encontrado que la percepción de más problemas sociales se asocia con unos menores niveles de CE positivo, y con un mayor nivel de CE negativo (Zubieta, Delfino, & Fernández, 2008); que el CE positivo era menor y el CE negativo era mayor en víctimas de terrorismo del País Vasco respecto a un grupo control (Páez et al., en prensa); que el CE era más negativo en España a la semana de los atentados en Madrid el 11 de marzo de 2004 y que mejoró al cabo de dos meses (Conejero, De Rivera, Páez, & Jiménez, 2004), o que el CE era más negativo en Colombia en aquellas regiones con tasas oficiales más altas de capturados por homicidio, hurtos de vehículos, fabricación/porte de armas o municiones o por tráfico, fabricación o porte de estupefacientes (Ruiz, 2012).

Existen relativamente pocos instrumentos para evaluar el CE (Techio et al., 2011 para una revisión sobre las perspectivas de medición del CE y los instrumentos correspondientes), entre los que destacan: la escala de De Rivera (1992) y la escala de clima emocional para el ámbito de las naciones o comunidades (Páez et al., 1997). Esta última se enmarca en el modelo de la doble afectividad, es decir, la afectividad positiva y negativa, para esbozar la estructura de la escala de clima emocional de diez ítems (Techio et al., 2011). De acuerdo con este modelo, las personas experimentan o perciben tanto emociones positivas como negativas. El

balance afectivo (o emocional, en cuanto al clima) es el resultado de la relación de equilibrio entre las emociones positivas y las negativas. Así, si se perciben niveles mayores de emociones positivas, el balance de CE finalmente será positivo (Garay, Gómez, & Ruiz, 2008).

Una versión de la anterior escala es la escala de clima emocional para ambientes penitenciarios (CEP) (Ruiz, 2007a, 2007b), que incluye la mayoría de los ítems de la original, más algunos propios de la institución penitenciaria: inseguridad (relacionada tanto con el riesgo de fuga como con la propia seguridad de los reclusos, en tanto quedan a expensas de la custodia del Estado) y soledad (relacionada con el aislamiento social, como ruptura, al menos momentánea, de las relaciones sociales con el exterior y con las limitadas relaciones sociales en el interior de los establecimientos). La seguridad, por su lado, parece ser una variable del clima relevante en otro tipo de organizaciones, y puede verse afectada por el uso de drogas en el contexto organizacional (Frone, 2009; Rodríguez, Bringas, Rodríguez, López-Cepero, Pérez, & Estrada, 2011) o relacionarse con el nivel de amabilidad entre los empleados (Tucker, Chmiel, Turner, Hershcovis, & Stride, 2008).

Tanto en el ámbito de países como de establecimientos penales se han hallado relaciones coherentes entre los niveles de CE y otros indicadores. Por ejemplo, un peor clima percibido se asocia con un mayor malestar psicológico, más riesgo de suicidio, más eventos traumáticos sufridos y mayor riesgo de suicidio en población reclusa (Ruiz, 2007a). Además, a mayor cultura carcelaria de violencia, peor CE, y, empleando indicadores objetivos, un mayor tamaño –capacidad teórica y población real– de la institución se asocia con un menor nivel de clima positivo (Ruiz, 2006; Tapias, Salas-Menotti, & Solórzano, 2007).

Asimismo, coincidiendo con resultados de los primeros estudios del clima en prisiones, se evidenció una mejor

percepción del clima entre funcionarios que entre internos (Ruiz, 2006; Ruiz, 2007b; Ruiz & Páez Rovira, 2002). Entre los funcionarios, a su vez, se encontraron relaciones coherentes entre mayor satisfacción con la tarea, con superiores y compañeros, con las oportunidades de ascenso y con el sueldo y un mejor CE percibido (Ruiz & Páez, 2001). Además, un mayor nivel de *burnout*, definido como un estado de estrés laboral, correlacionó con un balance de CE más negativo (Ruiz, 2007b); entonces, se puede afirmar la existencia de una relación entre el trabajo que se ha de desempeñar y las emociones (Moreno, Gálvez, Rodríguez, & Garrosa, 2010). Del mismo modo, se ha señalado que el síndrome de *burnout* es mayor entre los trabajadores penitenciarios que en otros colectivos laborales (Borritz, Rugulies, Bjorner, Villadsen, Mikkelsen, & Kristensen, 2006; Ruiz & García, 2008), al igual que este concepto se relaciona también con síntomas físicos y emocionales que repercuten seriamente en la actividad laboral, personal y familiar.

También se hallaron diferencias entre establecimientos en el clima percibido, de forma que en los establecimientos con condiciones más adecuadas de trabajo (menos violencia, menos población, etc.) se percibe un CE más positivo (Ruiz & Páez, 2001). Por otro lado, en el ámbito de internos, se encontró que la participación en grupos terapéuticos y programas en general se asocia con un mejor clima (Ruiz, 2007b) y, dado que hay una correlación directa entre el grado de CE entre internos y el de los empleados —aunque los últimos, como se mostró anteriormente, suelen percibir un clima más positivo que los primeros— (Ruiz, 2007a), parece razonable esperar que el tipo de programas de intervención con población reclusa en prisión tenga alguna incidencia relevante en el clima de trabajo. De hecho, también se encontró que una mayor orientación del trabajo a actividades de tratamiento *versus* tareas administrativas o simplemente de custodia, se asocia con menores niveles de *burnout* y con mayor satisfacción laboral general (Ruiz & Páez, 2001).

Por otro lado, y retomando el modelo de la doble afectividad, algunos resultados muestran la importancia de diferenciar entre las tres dimensiones del CE: negativa, positiva y balance. Así, un mayor contacto de internos con personal del establecimiento correlacionó con un mayor clima positivo y con un mejor balance de clima, lo mismo que una mayor participación en diferentes actividades en prisión, pero no hubo relaciones significativas con el clima negativo. Inversamente, una mayor frecuencia de contacto con otros internos se asoció con un mayor clima negativo, pero no con un menor clima positivo o balance de clima.

Por otro lado, en internos/as, las diferentes estrategias de afrontamiento y el número de eventos traumáticos vividos no se asocian con el clima positivo, pero sí con un peor clima negativo y un más bajo balance de clima (Ruiz, 2007b). Ahora, aunque ambas dimensiones de la CEP y para países han mostrado en general buenos índices de fiabilidad interna, y una estructura factorial de dos a tres factores, faltan resultados que vayan más allá del análisis factorial exploratorio para analizar la validez de constructo de estos instrumentos y constaten la transculturalidad en cuanto a estabilidad de la medida, que ya ha sido probada en establecimientos de Nicaragua, Honduras y Perú (Ruiz, 2007b) es decir, que no haya diferencias entre realidades

distintas pero contextos similares, como es el propio medio penitenciario.

En este sentido, el artículo, tiene como objetivo establecer los factores que conforman el CE en trabajadores penitenciarios de dos diferentes contextos —Colombia y España— y su relación con el grado de *burnout* de estos trabajadores dentro del contexto laboral.

## Método

### Participantes

La muestra la constituyeron un total de 728 trabajadores de diferentes centros penitenciarios. En concreto, 222 son españoles procedentes de diversas cárceles distribuidos por toda la geografía española (30.5%), en tanto que los 506 restantes pertenecen a cárceles colombianas (69.5%). Las edades estaban comprendidas entre 18 y 60 años, siendo la distribución por sexos la siguiente: en España, 164 varones (73.9%) y 58 mujeres (26.1%), y en Colombia, 369 varones (72.9%) y 137 mujeres (27.1%). La categoría laboral de estos profesionales se distribuye de la siguiente manera en el contexto español: funcionarios de interior-vigilancia ( $n = 163$ ; 73.4%), personal del equipo de tratamiento técnico y laboral ( $n = 42$ ; 18.9%) y personal de oficinas y administración ( $n = 17$ ; 7.7%). En la muestra colombiana son: funcionarios de interior-vigilancia ( $n = 329$ ; 65%), personal del equipo de tratamiento técnico y laboral ( $n = 105$ ; 20.8%), personal de oficinas y administración ( $n = 64$ ; 12.6%) y una cuarta categoría, no perteneciente a ninguno de los apartados anteriores, que hemos clasificado como “otros” ( $n = 8$ ; 1.6%) que engloba personal colaborador y/o en prácticas en este contexto.

Dentro de la muestra española, los participantes pertenecen a dos colectivos, siendo uno de ellos los que trabajan en módulos penitenciarios tradicionales (no unidad terapéutica y educativa [UTE]), con el 54.5% del total ( $n = 121$ ) y aquellos que pertenecen a la UTE, con un 45.5% ( $n = 101$ ). La UTE es una propuesta de modelo penitenciario alternativo, cuyo objetivo es el cambio terapéutico orientado a la resocialización; fundamentado en principios de cogestión y corresponsabilidad, internos-funcionarios asumen la responsabilidad por el propio futuro, donde los expertos en el transcurso vital personal son los propios individuos. Otro principio es la confrontación, sostenida en una estructura de relaciones sociales de horizontalidad, donde se insiste en que cada interno es responsable de su vida, de lo que le llevó a la cárcel y de su futuro, a lo cual debe hacer frente. La UTE es, pues, un modelo alternativo de prisión que implica enseñar y aprender a asumir la responsabilidad por el daño causado con el delito, y tomar conciencia de que el cambio de vida depende de uno (Rodríguez Díaz, Álvarez Fresno, García Zapico, Longoria González, & Noriega Carro, 2014).

En relación con los participantes colombianos, la mayoría, el 85.6% ( $n = 433$ ), procede de diferentes establecimientos dependientes del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario de Colombia, (INPEC), entidad que regula la administración de las penas privativas de libertad y la custodia de las personas condenadas o en prisión preventiva en Colombia. Es el equivalente a las instituciones peniten-

ciarias de España. Una pequeña proporción de la muestra, 14.4% ( $n = 73$ ) procede de una cárcel dependiente de la Administración de Bogotá (cárcel distrital). Este establecimiento, a diferencia de los del INPEC, no presenta hacinamiento y tiene una amplia cobertura de la atención y tratamiento de los internos mediante dotaciones de uniformes, alimentación y programas de intervención. Su construcción es una de las más recientes del país, hoy por hoy.

En cuanto al perfil sociodemográfico de la muestra, en el caso colombiano, los funcionarios de vigilancia o de tratamiento tienen sueldos que les ubican en la clase social media o media baja. En el caso de los funcionarios españoles, en su mayoría, el sueldo les sitúa en la clase media en todos los niveles laborales considerados.

### Instrumentos de evaluación y variables

Se conformó una batería de escalas y preguntas que se describen a continuación: por un lado, un cuestionario construido *ad hoc* por los investigadores para la recogida de datos sociodemográficos, referidos a la edad y el sexo, estado civil, nivel de estudios, ingresos económicos y nivel laboral de desempeño dentro de la institución penitenciaria.

En segundo lugar, se incluyó una escala que conforma el objetivo de este estudio, la escala de clima emocional para organizaciones, que evalúa el CEP (Ruiz, 2007b). Este cuestionario identifica el ambiente emocional dentro del centro de trabajo, a través de diez ítems que recogen emociones tanto positivas como negativas referidas a este. La particularidad de esta prueba es que los participantes tienen que responder según su percepción sobre lo que sienten sus compañeros en cada una de las características que se proponen, debiendo identificarlo según su grado de acuerdo con una escala: *nada, un poco, mucho y totalmente*. La fiabilidad interna de la escala original ha sido de .81 (Ruiz, 2007b).

En tercer lugar, se evaluó el nivel de estrés laboral con el Inventario de *burnout* de Maslach y Jackson (1981), adaptado por Seisdedos (1997) para las poblaciones de nuestra realidad. A través de 22 afirmaciones, el Inventario de *burnout* mide un tipo de estrés laboral, quemarse en el trabajo, que es propio de profesiones que se basan en proporcionar servicios de cuidado, formación, tratamiento o control de personas. Las respuestas se recogen en una escala Likert, con siete opciones de respuesta —va de *nunca* a *todos los días*—. Los ítems se agrupan en tres factores que identifican las tres subescalas del instrumento: cansancio emocional (Ce), subescala constituida por nueve ítems que evalúa sensaciones de fatiga y agotamiento emocional a consecuencia de la actividad laboral (e.g., *me siento emocionalmente agotado por mi trabajo*); despersonalización (DP), formada por cinco ítems que miden respuestas impersonales y actitudes negativas hacia los beneficiarios del trabajo propio (e.g., *creo que trato a algunos presos como si fuesen objetos impersonales*) y realización personal (RP), formada por ocho ítems que miden la autopercepción de satisfacción y competencia en el desempeño laboral (e.g., *fácilmente comprendo cómo se sienten los presos*).

Lógicamente, y a la inversa de las subescalas previamente descritas, puntuaciones bajas en la escala de RP son indicativas de la presencia de “quemado profesional”. En cuanto a las propiedades psicométricas de la prueba, en nuestras

muestras, la consistencia interna de las tres subescalas, medida con el coeficiente alfa de Cronbach, fueron de .875 para CE; .656 para DP y .853 para RP; en el total del inventario, el coeficiente obtenido fue satisfactorio: .882.

### Análisis de datos

Los datos han sido analizados con el paquete estadístico SPSS.18. En primer lugar, se ha realizado un análisis factorial confirmatorio, apoyado en un análisis exploratorio previo de componentes principales, que nos permitió desglosar los factores de la escala de CE. Este análisis se realizó tanto con la muestra española —sin distinción del colectivo— como con la colombiana, por separado. A continuación, se procedió a analizar la fiabilidad de la prueba a través del alfa de Cronbach, tanto de los diferentes factores resultantes como de la escala general; posteriormente, mediante el estadístico de contraste que propone Feldt (1969), se compararon los coeficientes alfa obtenidos en cada contexto nacional con el objetivo de conocer la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre los índices de fiabilidad obtenidos en diferentes contextos (Muñiz, 1994).

A continuación se realizó el análisis de correlaciones de CE y *burnout* en cada uno de los países, con el objetivo de establecer la validez convergente de la escala CEP. Finalmente, y después de confirmar la bondad de la fiabilidad del Inventario de *burnout* de Maslach y Jackson (1981), se llevó a cabo un análisis multivariado de la varianza que nos permitió conocer las diferencias del CE y de los factores de *burnout* en los contextos identificados, así como entre países.

### Resultados

En primer lugar, se exploró la validez factorial de la escala. En trabajos previos, mediante análisis factorial, se encontró una estructura bifactorial (Ruiz, 2007b). Con los datos de los funcionarios españoles se realizó un análisis de componentes principales con rotación promax, asumiendo dependencia entre los factores. Se obtuvo una solución de tres factores, aunque el *screen test* muestra que realmente son los dos primeros los que tienen valor descriptivo: el primero, que reúne las emociones negativas, con un autovalor de 4.26 y el 42.7% de la varianza explicada, y el segundo, con las emociones positivas menos solidaridad, con un autovalor de 1.06 y el 10.64% de la varianza. El tercer factor reúne solidaridad en oposición a soledad, y explica el 10.11% de la varianza (autovalor de 1.01). En la muestra colombiana, por su parte, se obtiene con idéntico procedimiento factorial, una solución de dos dimensiones que explican el 55% de la varianza, con un autovalor de 3.80 para el primer factor (% varianza de 38.04), que agrupa las emociones positivas, y de 1.69 para el segundo (16.9% de la varianza), referido a las emociones negativas. Así pues, se infiere una estructura de la escala básicamente bidimensional.

El análisis factorial confirmatorio para determinar la validez de constructo de la escala del CE nos permite constatar la existencia de dos factores, identificados por cinco ítems cada uno (fig. 1). Estos reflejan las emociones positivas y

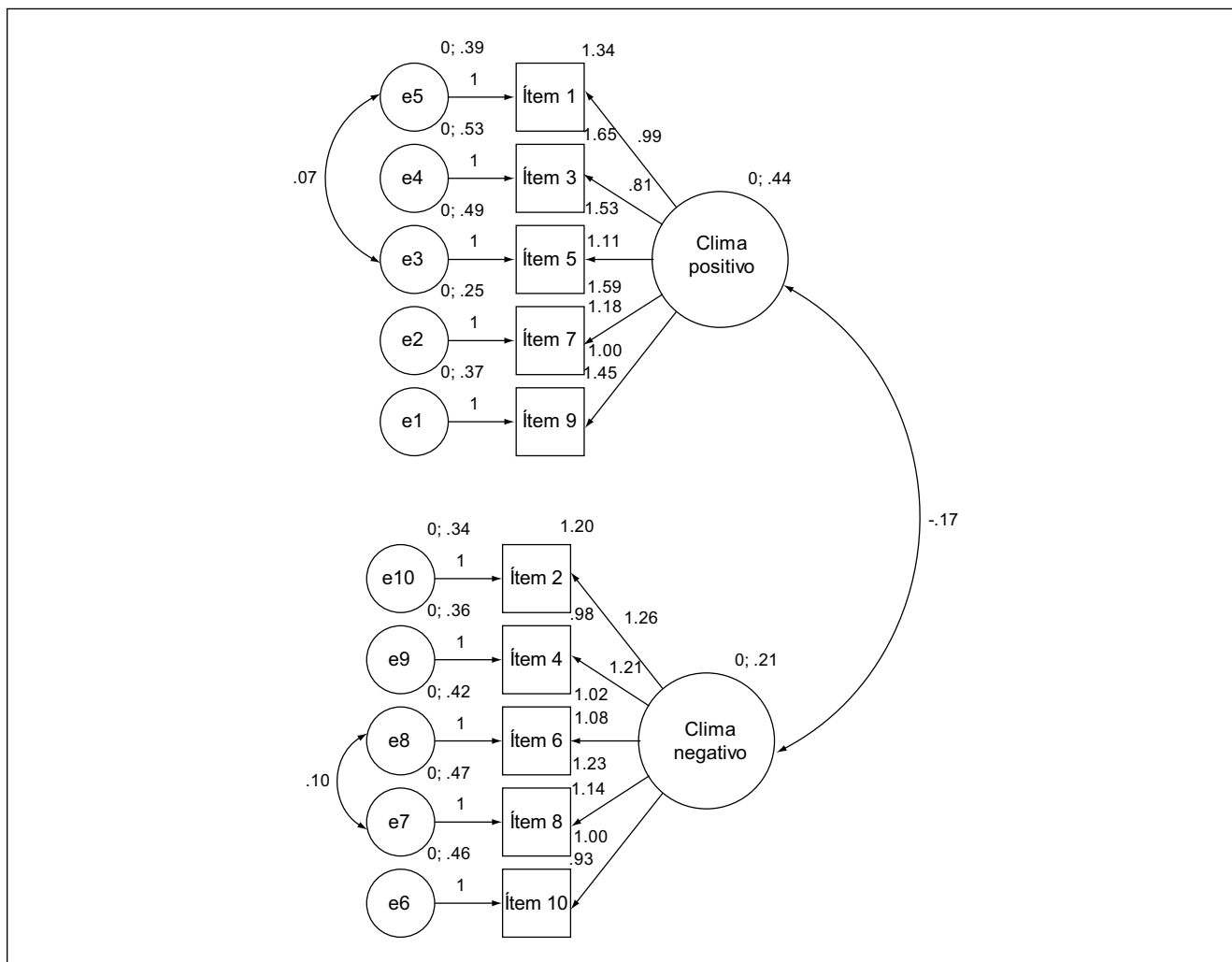


Figura 1. Modelo estructural bifactorial para el clima emocional, con los factores de clima positivo y negativo.

negativas de los trabajadores de la prisión, y que hemos denominado CE positivo y CE negativo, respectivamente. En la tabla 1 se muestran los índices de ajuste obtenidos en cada país: índice de ajuste comparativo, para el cual se determina el punto de corte en .900, siendo los valores en España y Colombia de .979 y .944, respectivamente, así como el total es de .958; y el error cuadrático medio de aproximación, cuyo valor debe ser inferior a .08, cumpliéndose también en este caso.

El análisis de fiabilidad de las subescalas de CEP, como en la escala global en ambos países, nos indica una buena consistencia interna. Así, los datos de los españoles nos muestran que el clima positivo tiene una fiabilidad de .800, el clima negativo, de .815 y la escala total —reconvirtiendo los ítems negativos—, de .848. En el caso de Colombia, el coeficiente alfa del CE positivo resulta algo mayor que en la muestra española (.851), mientras que el del clima negativo es algo más bajo que en la muestra española (.768). Por su parte, la consistencia interna global es de .811 (tabla 2).

Asimismo, y mediante el estadístico de contraste  $w$  que nos permite comparar los coeficientes alfa de las dos muestras, siendo a un  $NC = 95\%$  y de forma bilateral, la consistencia interna de todos los factores que componen el CE positivo ofrece diferencias estadísticamente significativas entre los dos países. Así, siendo el máximo valor el correspondiente a esperanza ( $w = 1.77$ ) y el mínimo el de solidaridad ( $w = 1.35$ ), los resultados muestran un valor de  $F_{0.95}(221.505) = 1.22$  en tanto que en relación con los factores del CE negativo solamente los ítems de miedo ( $w = 1.43$ ) y soledad ( $w = 1.44$ ) poseen coeficientes alfa estadísticamente significativos entre ambos países — $F_{0.95}(505.221) = 1.25$ —.

Tabla 1 Indicadores de ajuste para el modelo factorial de la escala de clima emocional

	España	Colombia	Total
CFI	.979	.944	.958
RMSEA	.044	.071	.068

CFI: índice de ajuste comparativo; RMSEA: error cuadrático medio de aproximación.

El CE positivo resulta de la suma de los ítems que miden los sentimientos y opiniones positivas dividiendo el resultado entre cinco. De igual modo se obtiene la puntuación correspondiente al clima negativo. La diferencia entre ambas puntuaciones es el balance, que oscila desde +3 a -3. Las medias y desviaciones típicas de cada factor, en ambos países, permiten constatar que la media del clima positivo (.87 vs. 1.789) y su dispersión (.48 vs. .65) son mayores en Colombia que en España, al igual que la media del clima negativo (1.19 vs. 1.01) y su dispersión (.61 vs. .58) son muy parecidas en ambos países. En esta línea, el balance del CE ofrece escasa diferencia en la dispersión de las puntuaciones entre ambos países (.98 vs. 1.02), pero diferencias manifiestas en la percepción de este en sus contextos (negativo para el contexto español, es decir, -0.32 y positivo para la realidad penitenciaria de Colombia, es decir, +0.77).

El análisis de correlaciones de CE y *burnout* para cada uno de los países, para comprobar la validez convergente de la escala CEP, se muestra en la tabla 3. Los datos, con relación a la muestra española, nos permiten constatar la presencia de correlaciones significativas en todos los casos, mientras en Colombia únicamente se conforma entre clima negativo y la dimensión de *burnout* de CE.

Las diferencias de cada uno de los factores que componen el CEP y el *burnout* para ambos países se estableció por el análisis multivariado de la varianza, cuyos resultados confirman la existencia de diferencias significativas de estos factores según el país de procedencia de los profesionales penitenciarios (tablas 4 a 6). La tabla 5 incluye la comparación de los indicadores del clima entre centros y países, con los puntajes brutos y con los estandarizados (valores brutos menos la media en cada indicador de clima de cada país).

## Discusión y conclusiones

Hoy se asume que las relaciones que se establecen en el ámbito penitenciario afectan a profesionales e internos, pues ambos colectivos están obligados a la convivencia y a compartir su tiempo durante los períodos de duración de condena de estos últimos. Ello, pues, justifica la importancia de medir la calidad del ambiente emocional que se desarrolla dentro del establecimiento penitenciario (Techio et al., 2011).

Nuestros resultados avalan, en primer lugar, la existencia de dos factores en torno a los cuales se estructura el CE percibido por los trabajadores penitenciarios en cada uno de los países que ha conformado nuestra población muestral: CE positivo y CE negativo. Al mismo tiempo, los índices de fiabilidad han sido aceptables en todos los casos, tanto en las distintas subescalas como en la escala general, reforzando los estudios pioneros que se han hecho al respecto (Páez et al., 1997; Ruiz, 2007a, 2007b). Si bien hemos visto que la consistencia interna de los factores del CE positivo ofrece diferencias estadísticamente significativas entre los dos países, en el caso del clima negativo, las características más diferenciadas transculturalmente son el miedo y la soledad. Ello puede explicarse por la diversidad de culturas que caracterizan estas dos realidades contextuales, que implican sentimientos y emociones diferentes, que indudablemente influirán en su relación personal y profesional con las personas a las que prestan servicios, en este caso, los reclusos que cumplen condena; estos últimos se caracterizan por una serie de factores personales y sociales como consumo o historia delictiva (Rodríguez et al., 2011), lo que viene a constatar las dificultades para generalizar resultados a contextos culturales y realidades diferenciales.

**Tabla 2** Índices de fiabilidad alfa de Cronbach para la escala de clima emocional penitenciario en contextos penitenciarios de España y Colombia

Clima emocional positivo (5 ítems)	España .800			Colombia .851		
	Correlación ítem-test corregida	Media	DT	Correlación ítem-test corregida	Media	DT
1. Esperanza, esperanzador	.615	.65	.65	.560	1.65	.85
3. Solidaridad entre las personas	.366	1.28	.76	.545	1.82	.93
5. Confianza en la institución	.422	.57	.65	.588	1.96	.85
7. Alegría	.553	.93	.73	.675	1.89	.87
9. Tranquilidad	.435	.94	.75	.611	1.68	.88
Clima emocional negativo (5 ítems)	España .815			Colombia .768		
	Correlación ítem-test corregida	Media	DT	Correlación ítem-test corregida	Media	DT
2. Enojo, enfado, agresividad	.625	1.43	.85	.512	1.10	.79
4. Tristeza	.647	1.19	.85	.523	.89	.80
6. Miedo, temor	.626	.95	.71	.612	1.05	.86
8. Inseguridad	.655	1.43	.87	.494	1.14	.85
10. Soledad	.483	.98	.76	.478	.91	.85
<b>Total (10 ítems)</b>		<b>.848</b>			<b>.811</b>	

DT: desviación típica.

A su vez, las correlaciones entre los diferentes factores del CE (positivo y negativo) y *burnout* (Ce, DP y RP) nos indican que dentro de la población española las correlaciones entre todos los factores son significativas y coinciden con los resultados de Ruiz (2007b). Sin embargo, en lo que se refiere a la muestra procedente del contexto penitenciario colombiano, las correlaciones fueron significativas en cuanto a los factores del CEP, mientras que en aquellas referidas a las variables de *burnout* solamente fue significativo el clima negativo con el Ce, y este último con la DP.

Por último, los análisis de todos los factores considerados en el estudio realizados para establecer las diferencias por países, arrojaron divergencias entre muestras. Primero, los resultados refieren que existen diferencias estadísticamente significativas por países en cuanto al clima positivo. Por un lado, con relación a los puntajes directos en los indicadores de clima, los trabajadores españoles que desarrollan su labor en la UTE, así como quienes lo hacen fuera de ella, poseen un menor clima positivo y un mayor clima negativo, con respecto a los profesionales de los dos tipos de cárceles colombianas.

Entre los funcionarios españoles, no hay diferencias en el clima positivo o negativo, mientras que entre los colombianos hay menos emociones negativas en los funcionarios del centro de mejores condiciones, la cárcel distrital. Ya refiriéndonos al balance del clima, los trabajadores penitenciarios españoles se diferencian entre ellos según su desempeño laboral en los módulos terapéuticos y educativos. De este modo, aquellos que trabajan en la UTE tienen una mayor inclinación del balance hacia el polo positivo que los que no pertenecen a ella, aunque dicho balance es significativamente más negativo en comparación con los de las muestras colombianas.

Estos últimos resultados comparativos se pueden observar también entre los profesionales penitenciarios que no ejercen su labor en la UTE. Por tanto, el balance del CE se inclina hacia el polo positivo en el caso de los funcionarios colombianos. En definitiva, se ha podido comprobar la percepción de un clima positivo algo mayor en las muestras colombianas y de un mayor nivel de clima negativo en la muestra española. Ello no deja de resultar sorprendente

**Tabla 3** Correlaciones entre clima emocional y *burnout* por país

	España				
	Clima positivo	Clima negativo	Cansancio emocional	Despersonalización	Realización personal
Clima positivo	1	-.613**	-.361**	-.163*	.227**
Clima negativo	-.613**	1	.458**	.309**	-.266**
Cansancio emocional	-.361**	.458**	1	.616**	-.358**
Despersonalización	-.163*	.309**	.616**	1	-.403**
Realización personal	.227**	-.266**	-.358**	-.403**	1

	Colombia				
	Clima positivo	Clima negativo	Cansancio emocional	Despersonalización	Realización personal
Clima positivo	1	-.378**	-.191	.102	.137
Clima negativo	-.378**	1	.283*	.047	-.191
Cansancio emocional	-.191	.283*	1	.343**	-.026
Despersonalización	.102	.047	.343**	1	.211
Realización personal	.137	-.191	-.026	.211	1

\*La correlación significativa a nivel 0.05 (bilateral); \*\* La correlación significativa a nivel 0.01 (bilateral).

**Tabla 4** Resultados del análisis multivariado de la varianza sobre el efecto diferencial de los factores del clima emocional según el país de procedencia

Efecto	Valor	F	gl de la hipótesis	gl del error	Sig.	$\eta^2$ parcial	
País	Lambda de Wilks	.531	21.464	10.000	576.000	.000	.271
Fuente	Variable dependiente	F	Signif	$\eta^2$ parcial			
País	Clima positivo	72.048	.000	.330			
	Clima negativo	11.877	.000	.075			
	Balance clima	44.204	.000	.232			
	Cansancio emocional	13.170	.000	.083			
	Despersonalización	8.555	.000	.055			
	Realización personal	42.207	.000	.224			



habida cuenta de la mayor subcultura carcelaria que caracteriza las cárceles de Colombia como en otros países sudamericanos, lo que hace necesario relacionar en estudios posteriores el CE con otras variables que afectan a los trabajadores, como satisfacción laboral, el nivel de salud, malestar psicológico, condiciones laborales, etcétera (Ruiz & Páez, 2001; Ruiz, 2007a, 2007b; Tucker et al., 2008).

Una posible explicación de este resultado sería que el establecimiento colombiano no pertenece al sistema nacional de centros penales, sino que está administrado directamente por la Alcaldía de Bogotá. Ello ha permitido mantener una tasa de internos/puestos disponibles sin hacinamiento —a diferencia de otros establecimientos penales en Bogotá y otras ciudades del país—. Además, la administración del centro colombiano provee a los internos de uniformes, alimentación, y otros servicios de salud, educativos, etcétera—, con mayor cobertura, dotación y calidad que la tendencia general en el país. Además, los funcionarios colombianos trabajaban para la época de recolección de los datos en unas instalaciones relativamente nuevas —cinco años desde la inauguración—, con mejores dotaciones y procesos de seguridad, de reducción de riesgo de fugas y de

posibles agresiones con relación a las anteriores instalaciones. En este sentido, se constató una mejoría en las puntuaciones de clima de trabajadores penitenciarios después de mejoras en las condiciones de las instalaciones (Houston, Gibbons, & Jones, 1988).

Ahora bien, esto no explica por qué en los funcionarios que trabajan en cárceles penitenciarias convencionales en Colombia el balance de clima también es más positivo, al ser estos centros con altas tasas de hacinamiento e insuficientes recursos humanos y programas de atención y tratamiento. Una explicación alterna es que los sujetos colombianos expresan menos las emociones negativas y más las positivas, como sociedad colectivista que es (Hofstede, 1991), frente a los miembros de una sociedad más individualista como la española. Por ello, se llevó a cabo una estandarización de los indicadores de clima positivo, negativo y balance de clima en cada muestra nacional, y se procedió a calcular un nuevo análisis multivariado de la varianza (tabla 5).

Según este resultado, el clima positivo es más bajo en los funcionarios de los módulos convencionales de España (no UTE) que en los funcionarios de centros del INPEC;

**Tabla 5** Análisis multivariado de la varianza del efecto del país y del tipo de institución sobre las variables de clima emocional. Las letras indican diferencias significativas de medidas entre los grupos

Puntajes directos	UTE	No UTE	INPEC	Distrital	F (3, > 650)
Clima positivo&	.97 (.51) a	.79 (.44) b	1.82 (.65) ab	1.70 (.66) ab	120.97***
Clima negativo	1.09 (.59) a	1.28 (.62) b	1.05 (.60) bc	.82 (.51) abc	9.18***
Balance de clima	-.12 (.99) a	-.49 (.95) ab	.77 (1.05) ab	.86 (.98) ab	60.90***
Puntajes estandarizados	UTE	No UTE	INPEC	Distrital	F (3, > 650)
Clima positivo&	.10 (.51)	-.08 (.44) a	.11 (.65) a	-.00 (.66)	3.62*
Clima negativo&	-.11 (.59) a	.09 (.62)	.21 (.60) ab	-.01 (.51) b	8.97***
Balance de clima	.20 (.99) A	-.17 (.95) A	-.10 (1.05)	-.01 (.98)	2.98*

INPEC: Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario de Colombia; UTE: unidad terapéutica y educativa.

& La prueba de Levene fue significativa para el clima positivo de puntajes directos:  $F(3.684) = 12.51^{***}$ , y para clima positivo de puntajes estandarizados:  $F(3.684) = 12.74^{***}$ .

**Tabla 6** Análisis multivariado de la varianza del efecto del país y del tipo de establecimientos sobre las dimensiones del *burnout*

Variable	UTE	No UTE	Cárcel Colombia	F(2.293)
Cansancio emocional&	21.01 (10.92) a	22.46 (13.93) b	14.62 (9.49) ab	10.44***
Despersonalización&	7.16 (6.21) a	9.63 (7.05) a	8.17 (5.33)	4.24*
Realización &personal	34.88 (9.32) a	26.80 (10.39) ab	37.38 (11.37) b	29.38***

UTE: unidad terapéutica y educativa.

& Test de Levene significativo para cansancio emocional:  $F(2.293) = 11.36^{***}$ , y para despersonalización:  $F(2.293) = 5.26^{**}$ .



en cambio, el clima negativo es más alto en los centros convencionales de Colombia (INPEC) que en los ambientes más terapéuticos o controlados (UTE y cárcel distrital). De ello resulta que, el balance de clima, como indicador de las emociones que finalmente prevalecen en un contexto, es mejor en las experiencias de la UTE que en los módulos convencionales no UTE, con posiciones intermedias de los centros colombianos. Sin embargo, es de destacar que de los cuatro contextos, solo la UTE presenta un balance de clima positivo, lo que podría reflejar el ambiente terapéutico que lo caracteriza.

Al referirnos al síndrome de *burnout*, destacamos, en primer lugar, que los trabajadores penitenciarios españoles, sin distinción entre ellos, afirman un mayor estado de CE que los procedentes de las cárceles de Colombia y estos últimos son quienes de manera significativa presentan un menor agotamiento emocional en comparación con los otros dos colectivos españoles. Esto está en consonancia con los resultados sobre el CE.

En cuanto a la DP, las diferencias están solamente en los españoles, al ser en efecto, los que trabajan en los módulos no terapéuticos quienes mayor DP presentan en comparación con los de la UTE. Resulta comprensible esta afirmación si tenemos en cuenta que la DP implica un comportamiento poco cálido y distante con las personas a las que presta sus servicios, esto es más propio entre los módulos tradicionales. Finalmente, con respecto a la RP, concepto que implica una mayor competencia y éxito en las funciones laborales, las diferencias se encuentran fundamentalmente en cuanto a los profesionales españoles que no trabajan en la UTE. En concreto, estos tienen una menor RP que sus compañeros de los módulos terapéuticos y también si los comparamos con los de los establecimientos de Colombia. Los procedentes de este último centro, por el contrario, no ofrecen diferencias con los españoles que trabajan en la UTE (Rodríguez et al., 2014).

Como conclusión, y con el fin de confirmar la existencia de dos factores que componen el CE, los resultados obtenidos indican que es necesario, al igual que lo realizado en este estudio con los factores de *burnout*, estudiar nuevas relaciones entre el clima organizacional emocional con otros factores que puedan afectar a la labor de los profesionales penitenciarios, pues la complejidad de sus tareas profesionales, características personales, así como su diversidad en función del cargo profesional hacen necesario conocer más sobre las características y posibles diferencias entre los diferentes colectivos que desarrollan su actividad en este contexto laboral. Ello tendría un resultado claramente orientado no solo a los profesionales como personas, sino también para lograr intervenciones eficaces sobre los internos, lo que redundaría en facilitar la reinserción social de este colectivo.

## Referencias

- Borritz, M., Rugulies, R., Bjorner, J. B., Villadsen, E., Mikkelsen, O.A., & Kristensen, T.S. (2006). Burnout among employees in human service work: design and baseline findings of the PUMA study. *Scandinavian Journal of Public Health*, 34, 49-58.
- Conejero, S., De Rivera, J., Páez, D., & Jiménez, A. (2004). Alteración afectiva personal, atmósfera emocional y clima emocional tras los atentados del 11 de marzo. *Ansiedad y Estrés*, 10(3), 299-312.
- De Rivera, J. (1992). Emotional climate: social structure and emotional dynamics. *International Review of Studies on Emotion*, 2, 197-218.
- Feldt, L.S. (1969). A test of the hypothesis that Cronbach's alpha or Kuder-Richardson coefficient twenty is the same for two tests. *Psychometrika*, 34(3), 363-373.
- Frone, M.R. (2009). Does a permissive workplace substance use climate affect employees who do not use alcohol and drugs at work? A U.S. national study. *Psychology and Addictive Behaviors*, 23(2), 386-390.
- Garay, O., Gómez, Z., & Ruiz, J.I. (2008). Clima emocional y evaluación de políticas penitenciarias de resocialización, En F.J. Rodríguez, C. Bringas, F. Fariña, R. Arce & A. Bernardo (eds.). *Psicología Jurídica. Entorno judicial y Delincuencia* (pp. 353-357). Colección Psicología y Ley n.º 5. Oviedo, España: Universidad de Oviedo.
- Hofstede, G. (1991). *Cultures and Organizations. Software of the mind*. Londres: McGraw-Hill.
- Houston, J.G., Gibbons, D.C., & Jones, J.F. (1988). Physical environment and jail social climate. *Crime and Delinquency*, 34(4), 449-466.
- Maslach, C., & Jackson, S.E. (1981). *Maslach Burnout Inventory* (1986, 20.ª ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Moreno, B., Gálvez, M., Rodríguez, R., & Garrosa, E. (2010). Emociones y salud en el trabajo: Análisis del constructo "trabajo emocional" y propuesta de evaluación. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 42(1), 63-73.
- Muñiz, J. (1994). *Teoría clásica de los test*. Madrid, España: Pirámide.
- Páez, D., Ruiz, J.I., Gailly, O., Kornblit, A., Wiesenfeld, E., & Vidal, C.M. (1997). Clima emocional: una investigación transcultural. *Revista de Psicología Social*, 1(12) 79-98.
- Páez, D., Espinosa, A., & Bobowik, M. (en prensa). Emotional Climate: How is it Shaped, Fostered, and Changed? En D. Hermans, B. Mezquita & B. Rime "Changing Emotions".
- Peiró, J.M., & Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 68-82.
- Rodríguez, F.J., Bringas, C., Rodríguez, L., López-Cepero, J., Pérez, B., & Estrada, C. (2011). Drug abuse and criminal family records in the criminal history of prisoners. *The European Journal of Psychology Applied to Legal Context*, 3(2), 89-105.
- Rodríguez Díaz, F.J., Álvarez Fresno, E., García Zapico, F., Longoria González, B., & Noriega Carro, M.I. (2014). El Sistema Penitenciario: Un análisis desde el ayer para el mañana. En E. García-López (ed.). *Psicopatología Forense. Comportamiento Humano y Tribunales de Justicia*. México: Manual Moderno.
- Ruiz, J.I., & Páez, D. (2001). Satisfacción laboral, burnout y clima emocional en empleados de prisiones: un estudio exploratorio. *Acta Colombiana de Psicología*, 6, 41-65.
- Ruiz, J.I., & Páez Rovira, D. (2002). Comparación de factores psicosociales y estrés post-traumático en internos y empleados de cinco centros penitenciarios: un estudio exploratorio. *Anuario de Psicología Jurídica*, 69-85.
- Ruiz, J.I. (2006). Clima emocional y sobre-ocupación en prisión: Una evaluación mediante informantes clave, *Suma Psicológica*, 13(2), 159-172.
- Ruiz, J.I. (2007a). Síntomas psicológicos, clima emocional, cultura y factores psicosociales en el medio penitenciario. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 39(3), 547-561.
- Ruiz, J.I. (2007b). Emotional climate in organizations: applications in Latin American Prison. *Journal of Social Issues*, 63(2), 289-306.
- Ruiz, J.I., & García, A. (2008). Variables laborales, factores psicosociales y clima familiar en empleados de prisiones. En F.J. Rodríguez, C. Bringas, F. Fariña, R. Arce & A. Bernardo (eds.). *Psico-*

- logía Jurídica. Entorno judicial y Delincuencia* (pp. 317-329), Colección Psicología y Ley n.º 5. Oviedo, España: Universidad de Oviedo.
- Ruiz, J.I. (2012). Eficacia colectiva y cultura ciudadana en Colombia: sus relaciones con indicadores de criminalidad. *IV Congreso del Colegio Colombiano de Psicólogos*, Bogotá, 26-28 abril, 2012.
- Seisdedos, N. (1997). *Manual MBI, Inventario Burnout de Maslach*. Madrid: TEA.
- Tapias, A., Salas-Menotti, I., & Solórzano, C. (2007). Descripción de las estadísticas de problemáticas psicosociales en guardianes penitenciarios de Colombia. *Suma Psicológica*, 14(1), 7-22.
- Techio, E., Zubieta, E., Páez, D., De Rivera, J., Rimé, B., & Kanyangara, P. (2011). Clima Emocional y violencia colectiva: estado de la cuestión e instrumentos de medición. En D. Páez, C. Martín-Beristain, J.L. Gonzalez & J. de Rivera (eds.). *Superando la violencia colectiva y construyendo una cultura de paz* (pp. 99-148). Madrid: Fundamentos.
- Tucker, S., Chmiel, N., Turner, N., Hershcovis, M.S., & Stride, C.B. (2008). Perceived organizational support for safety and employee safety voice: the mediating role of coworker support for safety. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(4), 319-330.
- Zubieta, E.M., Delfino, G.I., & Fernández, O.D. (2008). Clima social emocional, confianza en las instituciones y percepción de problemas sociales. Un estudio con estudiantes universitarios urbanos argentinos. *Psyche*, 17(1), 5-16.