

Estudio exploratorio sobre el Síndrome del Burn Out en psicólogos del Sistema Judicial Salvadoreño.

Luis Alfredo Turcios Morales.
Psicólogo forense.



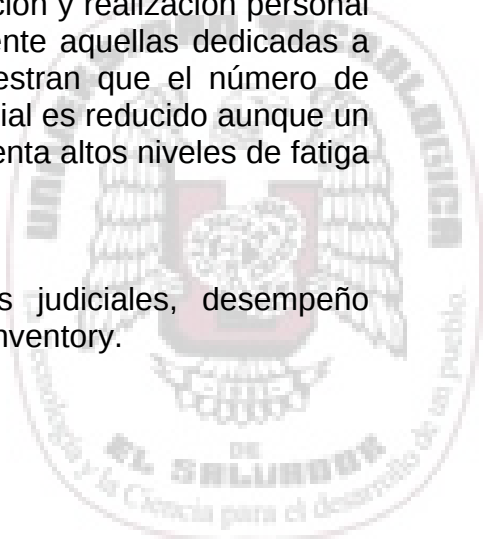
Resumen.

El presente estudio se realizó en el gremio de los psicólogos que laboran en el sistema judicial de nuestro país, con el fin de determinar la existencia de este síndrome en dichos especialistas, esto debido a la clase de trabajo que realizan en el medio judicial.

En el 2006, se realiza un estudio exploratorio sobre la incidencia del síndrome del burnout en el desempeño de los profesionales de la psicología que trabajan en el órgano judicial salvadoreño. Dicha investigación, se lleva a cabo con 60 psicólogos que laboraban en distintas instancias judiciales de todo el país; a todos ellos se les aplica el Maslach Burnout Inventory (MBI), escala que mide los aspectos de desgaste emocional, despersonalización y realización personal de las personas en su labor profesional, especialmente aquellas dedicadas a labores de carácter asistencial. Los resultados muestran que el número de casos con el síndrome del burnout en el sistema judicial es reducido aunque un gran porcentaje de los psicólogos de la muestra presenta altos niveles de fatiga emocional.

Palabras claves:

Estrés laboral, síndrome de Burnout, funcionarios judiciales, desempeño profesional, servicios psicológicos, Maslach Burnout inventory.



“Burnout o Síndrome del profesional quemado”

“... me siento emocionalmente agotado y hastiado del trabajo que estoy haciendo...”

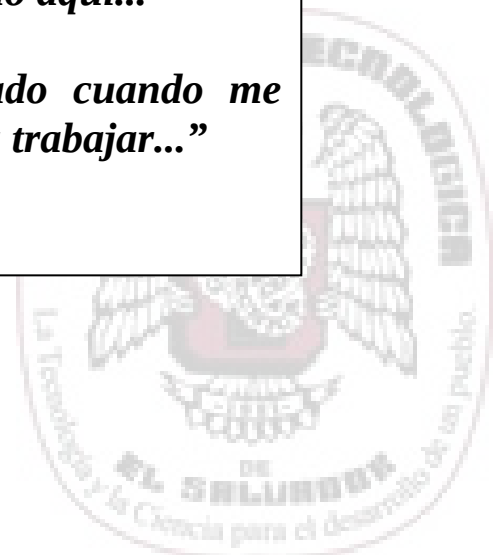
“... me siento desbordado y abrumado por las demandas emocionales de mis pacientes...”

“... con frecuencia me siento irritado y molesto en situaciones o circunstancias que antes no me ponían así...”

“... cada vez mas me siento menos conectado con la labor que realizo...”

“... siento que me he vuelto insensible con la gente que atiendo desde que estoy trabajando aquí...”

“... no se porque me siento fatigado cuando me levanto de la cama y tengo que irme a trabajar...”



Índice.

1. Introducción. 4

2. Objetivo general. 5

3. Objetivos específicos. 5

4. Marco conceptual. 5

5. Justificación. 9

6. Metodología. 10

7. Resultados. 11

8. Análisis general. 34

9. Hallazgos importantes. 45

10. Discusión de resultados. 46

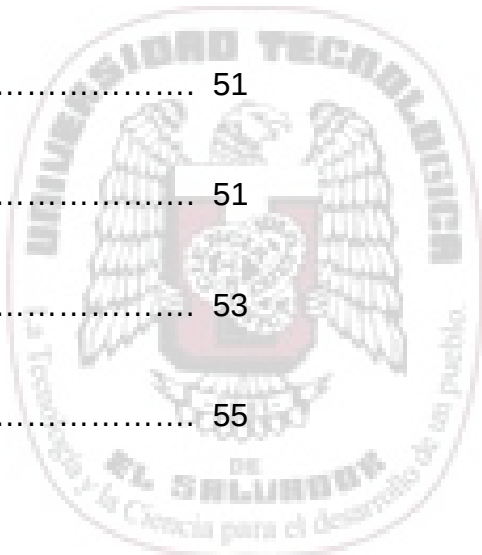
11. Conclusiones. 49

12. Consideraciones generales. 51

13. Algunas recomendaciones. 51

14. Bibliografía. 53

15. Anexos. 55



Introducción.

El síndrome del Burnout es un padecimiento que afecta el desempeño laboral de los profesionales en general y especialmente de aquellos que desarrollan una labor asistencial al atender personas involucradas en procesos legales; el nivel de productividad del funcionario judicial se ve mermado por el estrés y ello afecta la calidad del servicio prestado a los usuarios, lo cual va en detrimento de la población que hace uso de los servicios del sistema judicial. Es importante conocer esta problemática laboral para poder tomar las medidas preventivas institucionales correspondientes.

La investigación del fenómeno del Burnout se ha extendido a una amplia variedad de profesiones asistenciales y no asistenciales, sin embargo, el estudio del burnout en psicólogos es relativamente escaso a pesar de ser una profesión con alto riesgo de padecer dicha problemática.

El presente estudio es una investigación de cátedra que pretende explorar la situación de los psicólogos que trabajan en diferentes instancias del sistema judicial salvadoreño, esto en relación con el estrés laboral que es propio de su quehacer profesional en dicho medio. Dicho estudio busca indagarla existencia del llamado Síndrome del Burnout entre los profesionales de la salud mental del sector justicia, se pretende describir el estado actual de dicha problemática tomando para ello una muestra representativa de profesionales de la Psicología que trabajan en dicho sector.

Se pretende investigar la presencia de ese padecimiento en el medio judicial, indagar algunas de las principales manifestaciones del burnout, así como considerar algunas de sus posibles repercusiones o la incidencia actual que el mismo puede tener en el desempeño de los profesionales que atienden a los usuarios del sistema judicial.

El marco conceptual utilizado en este estudio esta basado en las aportaciones teóricas de Cristina Maslach una de las principales investigadoras de este tema. Básicamente, ella plantea que el estrés laboral crónico propio de las profesiones de carácter asistencial puede afectar negativamente la salud y desempeño de los profesionales que lo padecen, dicha situación se manifiesta en la experimentación de cansancio emocional, despersonalización y bajo nivel de realización o logro profesional.

Aunque es una problemática muy relevante por sus diversas implicaciones, en nuestro país, se han realizado muy pocos estudios sobre esta temática.



Objetivo general.

- Determinar la existencia del Síndrome Burnout entre los psicólogos que laboran en el sistema judicial salvadoreño.

Objetivos específicos.

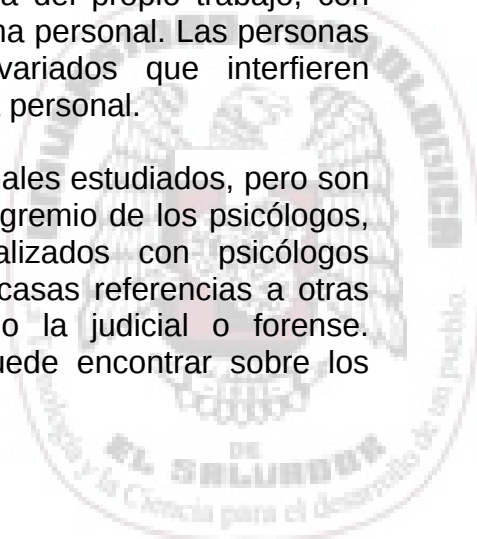
- Describir las principales áreas que son afectadas por el burnout en el desempeño laboral de los psicólogos judiciales.
- Describir los aspectos específicos más relevantes del burnout en los psicólogos judiciales según el modelo de Cristina Maslach.
- Sugerir algunas acciones específicas que permitan combatir el estrés laboral crónico que se presenta en el sistema judicial salvadoreño.

Marco conceptual.

Desde que Freudenberg (1974), escribió por primera vez acerca del Burnout, los trabajos que versan sobre este tema se han multiplicado, demostrándose así, la creciente importancia e interés de los científicos por este fenómeno.

El burnout es un síndrome que puede afectar a profesionales de campos muy diferentes. En general, suele presentarse con mayor frecuencia en aquellas ocupaciones en donde se tiene que atender e interactuar de manera asistencial a algún tipo de usuario o cliente que presenta necesidades o conflictos serios e importantes. El modelo operativo inicial fue presentado por Maslach y Jackson (1981), como un síndrome caracterizado por cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal que puede darse en profesionales de la salud mental que trabajan con otras personas en labores asistenciales. El agotamiento emocional, se refiere a la disminución y pérdida de recursos emocionales; la deshumanización, consiste en el desarrollo de actitudes negativas, de insensibilidad y de cinismo hacia los pacientes, y la falta de logros personales, alude a la valoración negativa del propio trabajo, con vivencias de insuficiencia profesional y baja autoestima personal. Las personas con este síndrome desarrollan síntomas muy variados que interfieren negativamente en su trabajo, en su salud y en su vida personal.

En estos años, han sido muchos los grupos profesionales estudiados, pero son pocos, aun, los estudios que se han realizado en el gremio de los psicólogos, Ver anexo 1. La mayoría de los trabajos realizados con psicólogos corresponden a las áreas clínica y docente, con escasas referencias a otras áreas profesionales de los psicólogos tales como la judicial o forense. Curiosamente, es muy poco o nada lo que se puede encontrar sobre los psicólogos de dicha especialidad.



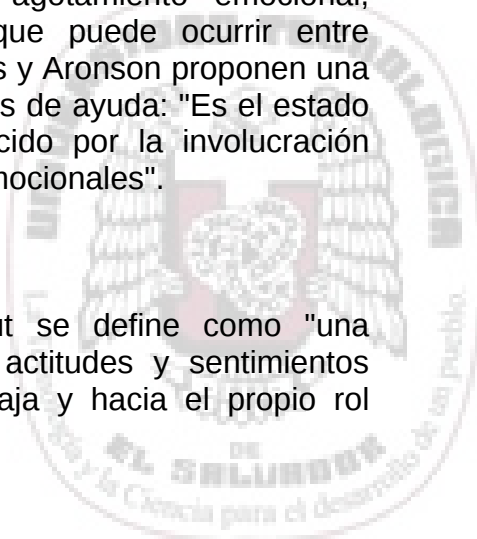
El ejercicio de la Psicología es una fuente de riesgos psicosociales. La Psicología es una ocupación donde el profesional mantiene una relación muy próxima con las personas a las que atiende. Esta relación laboral tan estrecha a menudo supone la implicación en problemáticas emocionales que muchas veces repercuten en su propia vida personal. Además, las demandas y conflictos de interés de la institución en que laboran y los usuarios de la misma que deben atender suelen sobrecargar y desgastar a los psicólogos.

En el ejercicio profesional de los psicólogos judiciales están presentes factores comunes con otras ocupaciones que predisponen al estrés y al burnout, tales como la alta demanda, la rutina, la remuneración insuficiente o la presión laboral constante entre otros. Turcios (2002), afirma que los psicólogos forenses se ven enfrentados a la tarea de atender una gran cantidad de casos sobre abuso sexual, violencia intrafamiliar, drogadicción, homicidios, agresiones, amenazas, privaciones de libertad, etc. Esto a solicitud de la Fiscalía General de la república y de los distintos tribunales del país, además de asistir y participar en las vistas públicas o audiencias, siendo estas actividades solo una parte de su quehacer profesional. En esta situación, es de esperarse que el trabajo que se realiza en esas circunstancias sea muy presionante, tanto que llega a generarse un alto nivel de estrés laboral en dichos profesionales.

El alto volumen de casos así como la naturaleza delicada de los mismos y la falta de políticas institucionales adecuadas, se traducen en una situación de estrés laboral que tarde o temprano incidirá negativamente en la salud y bienestar mental de los psicólogos forenses. Las circunstancias antes planteadas ocasionan en estos psicólogos una diversidad de síntomas o reacciones somáticas, las cuales tienen una incidencia perjudicial en el desempeño diario de dichos profesionales y que a mediano o largo plazo podrían afectar de la misma manera la calidad de la atención brindada a los usuarios de este servicio.

Es Herbert Freudenberger (USA) quien, en 1974, describe por primera vez este síndrome de carácter clínico como "una sensación de fracaso y una experiencia agotadora que resulta de una sobrecarga por exigencias de energía, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador". Cristina Maslach (1976) estudió lo que denominaba "pérdida de responsabilidad profesional". En 1986, Maslach y Jackson, lo definen como "un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas." En 1988 Pines y Aronson proponen una definición más amplia, no restringida a las profesiones de ayuda: "Es el estado de agotamiento mental, físico y emocional, producido por la involucración crónica en el trabajo en situaciones con demandas emocionales".

El denominado síndrome del quemado o burnout se define como "una respuesta al estrés laboral crónico integrada por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol



profesional, así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado. Esta respuesta ocurre con frecuencia en los profesionales de la salud y, en general, en profesionales de organizaciones de servicios que trabajan en contacto directo con los usuarios de la organización." Las principales causas del «síndrome del profesional quemado» en el ámbito psicológico tienen que ver con el exceso de tensión y de trabajo. Turcios (2002), plantea que el quehacer diario del psicólogo forense es muy duro ya sea por los numerosos casos que toca atender, por la naturaleza impactante de los mismos, las implicaciones que pueden tener dichos casos, las responsabilidades legales que se contraen en este tipo de cargos laborales, porque el ambiente de trabajo no es el mas adecuado, porque las instancias judiciales demandan resultados inmediatos, porque no existen programas preventivos de salud ocupacional y por muchas otras razones, la actividad psicológica forense presenta altos niveles de presión o demanda laboral.

En muchas ocasiones el trabajo termina por convertirse en una actividad alienante que no satisface las expectativas que se ponen en él. Se va formando entonces el trabajador quemado, al que se asocian una serie de síntomas que pueden influir tanto a nivel cognitivo, como somático y emocional: depresión, ansiedad, desánimo, falta de ilusiones, fatiga, nerviosismo y falta de concentración, irritabilidad, agresividad, labilidad emocional, apatía, inhibición del deseo sexual, carencia de expectativas de promoción, agotamiento físico y mental, pérdida de energía y sensación de frustración, astenia y agitación al mismo tiempo, tics nerviosos, alteraciones gastrointestinales, insomnio, cefaleas, dolores de espalda, temblor de manos, alto ritmo en las palpitaciones o taquicardia y pinchazos en el pecho, consumo o abuso de alcohol y otras drogas, y agotamiento. Incluso aumenta la presión arterial y pueden alterarse otros elementos físicos como el colesterol, la glucemia o el ácido úrico (en definitiva, despersonalización o deshumanización, agotamiento profesional y falta de realización personal) son algunos de los síntomas del trabajador quemado o afectado por el síndrome del desgaste profesional, que en psiquiatría se enmarca en los trastornos adaptativos crónicos.

Según indica Rosa Sender, el sujeto que se siente desgastado profesionalmente "tiende a neurotizarse, a rumiar constantemente su problema y se lo lleva a todas partes, por lo que nunca desconecta". Así, su vida gira alrededor del trabajo y de la profunda insatisfacción que le produce. Aparece entonces bajo rendimiento, desinterés, falta de iniciativa, pérdida de ilusiones por promocionarse y desmotivación. Cuando este cuadro adaptativo interfiere de lleno en la vida cotidiana no sólo laboral, sino también familiar y social, es preciso consultar a un especialista. El síndrome de Burnout o síndrome del quemado es la expresión patológica del individuo que se quema por el trabajo o que sufre un desgaste psicológico importante por el desempeño del mismo. Así pues, lo podemos considerar como un grado extremo de estrés laboral o, mejor, como un fallo en los mecanismos adaptativos a este estrés. La sensación de estrés es subjetiva y parece depender de la capacidad de afrontamiento que tenga cada persona pero, en todo caso, parece claro que el estrés es un factor predisponente del burnout, pero no la causa. Se podría hablar de burnout como la respuesta al estrés laboral crónico que se caracteriza por sufrir agotamiento emocional, que se producirá en unas

personas y en otras no, a pesar de soportar el mismo estrés laboral, en función de factores como la personalidad, la educación, el nivel cultural, la capacidad de responder a demandas emocionales, etc.

El burnout es una patología derivada del estrés y que nunca aparece de forma instantánea sino que responde a un proceso continuo. Es un estrés crónico experimentado en el contexto laboral. Cuando se trabaja sin ilusión, e incluso con desagrado, con frecuencia se debe a la aparición del síndrome de burnout o síndrome del quemado. Este mal afecta, sobre todo, a aquellos cuyo trabajo tiene una repercusión directa sobre la vida de otras personas y están en permanente contacto con los demás, desbordados por las demandas del público y controlados por la dirección. También puede desencadenarse en ambientes laborales en los que el trabajador se ve sometido a una situación de maltrato, aislamiento o menosprecio. Los estudios encuentran que las causas u orígenes del burnout están en el haber experimentado anteriormente elevados niveles de estrés debido a demandas laborales temporales inusuales, relaciones laborales inadecuadas, trabajar con excesos de demanda, sin recursos adecuados, en aislamiento, haber sentido temor a ser objeto de violencia (física o psicológica), desempeñar roles ambiguos, tener las oportunidades de promoción limitadas, carecer de apoyos, etc.

Alonso-Fernández prefiere hacer extensivo este cuadro a todas las profesiones, aunque unas tengan muchos más riesgo que otras. Así, según el tipo de estrés que genere la ocupación laboral, establece una clasificación de los trabajadores quemados: estrés de la competitividad (afecta principalmente a empresarios, directivos); de la creatividad (propio de escritores, artistas, investigadores); de la responsabilidad y entrega (médicos, enfermeras); de las relaciones (servicios en contacto directo con las personas: profesores, funcionarios, vendedores); de la prisa (periodistas); de la expectativa (servidores del orden); del miedo (trabajadores de alto riesgo, fuerzas del orden) y del aburrimiento (trabajos parcelarios, mecánicos, rutinarios y monótonos). "Existen además otros estresores o agentes determinantes del estrés: organización autoritaria y alienante, desplazamiento penoso del hogar al trabajo, inseguridad laboral, temor a perder el empleo, preocupación económica... Todo ello configura un entramado de fenómenos que dan lugar a un trastorno adaptativo crónico, que a menudo acaba en una depresión con unas características muy definidas. Es una depresión anérgica, en la que no se da un humor depresivo, pero sí una falta de ilusión y de motivación y un agotamiento físico y mental que no desaparece con el descanso". Los psicólogos hablan del síndrome de burnout desde los años 70. Éste hace referencia al desgaste profesional, estrés, producido por el desajuste que se da entre las expectativas de cada profesional y la realidad misma del trabajo. Cuando no se consiguen los resultados u objetivos propuestos, a pesar de que haberse intentado por todos los medios y de acuerdo con sus posibilidades, hace su aparición el sentimiento que puede desencadenar el "estar quemado".

Los profesionales afectados por el síndrome burnout, suelen tener unos rasgos de personalidad comunes: son personas muy optimistas y entregadas al trabajo, idealistas honradas, con iniciativa, independientes... Se da mayormente en mujeres que en hombres; aquellos que no tienen demasiado apoyo familiar,

no disponen de pareja o que han empezado en esos momentos su carrera profesional tienen mayores posibilidades de sufrirlo. Gehmeyr dice que la ironía del burnout es que le sucede a la misma persona que previamente era un profesional con mucho entusiasmo, ideas y despliegue de energía. Es el caso de quien abriga expectativas muy altas respecto a la consecución de ciertos objetivos. Transcurre el tiempo sin los resultados esperados y en vez de que el sujeto revise sus objetivos y revalore la realidad, se frustra al insistir en logros que escapan a las posibilidades reales. Este síndrome, se puede medir a través de un cuestionario elaborado por Maslach en 1986. En ocasiones, los afectados llegan a abandonar el puesto de trabajo en el mejor momento de su vida profesional. El estar quemado, aparte de afectar a quien lo sufre directamente, también influye colateralmente en las personas que están alrededor del profesional y que padecen su actitud, que suele ser apática y negativa, mostrándose ariscos y distantes. Los niveles excesivos de estrés pueden tener consecuencias desfavorables, tanto para la organización como para el individuo. Es por esto que su estudio se ha considerado en muchos medios, y especialmente desde el punto de vista de la Salud Laboral, importante para salvaguardar el bienestar físico y psíquico del trabajador.

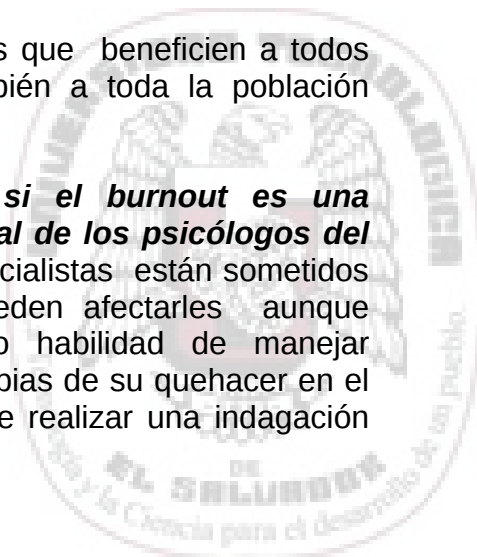
Justificación.

El síndrome del estrés es un padecimiento que afecta el desempeño laboral de los profesionales en general y especialmente de aquellos que desarrollan una labor asistencial al atender personas involucradas en procesos legales; el nivel de productividad del funcionario judicial se ve mermado por el estrés y ello afecta la calidad del servicio prestado a los usuarios, lo cual va en detrimento de la población que hace uso de los servicios del sistema judicial. Es importante conocer esta problemática laboral para poder tomar las medidas preventivas institucionales correspondientes.

La presente investigación tiene una gran importancia para el sistema Judicial salvadoreño pues su realización y sus implicaciones resultan ser congruentes con el actual proyecto de modernización del Órgano Judicial; este estudio puede contribuir a la implementación de actividades preventivas y el establecimiento de políticas institucionales de auto cuidado dirigido a los funcionarios judiciales de todo el país.

Este estudio puede derivar en aplicaciones prácticas que beneficien a todos los operadores del sector justicia así como también a toda la población salvadoreña usuaria de dichos servicios públicos.

En base a todo lo anterior, *cabe preguntarse si el burnout es una problemática que afecta el desempeño profesional de los psicólogos del órgano judicial* pues no cabe duda que dichos especialistas están sometidos a unos riesgos psicosociales importantes que pueden afectarles aunque también puede ser que tengan la capacidad o habilidad de manejar adecuadamente las situaciones de estrés laboral propias de su quehacer en el ámbito judicial. En cualquier caso, parece importante realizar una indagación



de la prevalencia del burnout en este grupo de profesionales de la salud mental.

Metodología.

Muestra.

El presente estudio se realizó con un grupo de 60 psicólogos de las 4 zonas geográficas del país, 15 de ellos destacados en la zona occidental, otros 15 laborando en la zona central, 15 profesionales de la zona paracentral y 15 más de la zona oriental, todos ellos pertenecientes a diferentes instancias judiciales. Dichos profesionales eran de ambos sexos, de diferentes edades, con diferencias de tiempo laboral, diferente grado académico, pertenecientes a juzgados de familia, tribunales de menores, centros de atención psicosocial, juzgados de ejecución de medidas al menor, instituto de medicina legal y fiscalía general de la república.

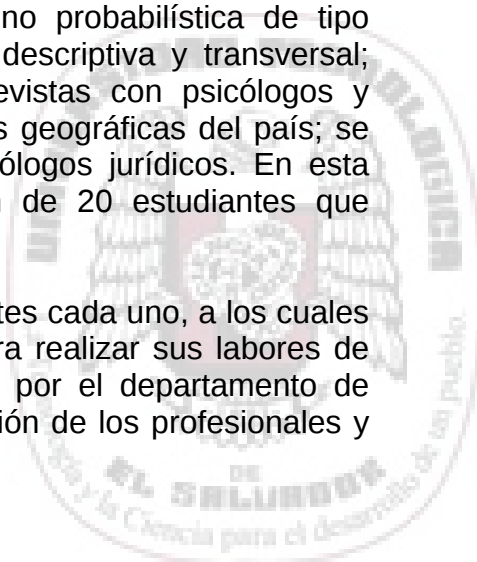
Instrumentos.

Se administró a cada uno de los 60 psicólogos de la muestra una copia de la escala de Maslach (Maslach Burnout Inventory, MBI) en formato autoaplicado que mide el desgaste profesional en tres aspectos que son cansancio emocional, despersonalización y realización personal; la escala de Maslach tiene una alta consistencia y fiabilidad internas cercanas al 0.9; es un cuestionario auto administrado de 22 ítems en forma de afirmaciones que indaga sobre los sentimientos y actitudes del profesional hacia su trabajo y sus pacientes. El cansancio emocional es evaluado en las preguntas 1,2,3,6,8,13, 14,16 y 20; la despersonalización es evaluada en las preguntas 5,10,11,15 y 22; la realización personal es evaluada en las preguntas 4,7,9,12,17,18,19 y 21. Puntuaciones altas en las 2 primeras subescalas y puntuación baja en la última definen la presencia del Síndrome del Burnout. Ver anexo 2.

Procedimiento.

Estudio de naturaleza exploratoria; con muestreo no probabilístico de tipo intencional; fue además, una investigación de tipo descriptiva y transversal; consistió en visitas a instituciones judiciales, entrevistas con psicólogos y aplicación de cuestionarios; se cubrieron las 4 zonas geográficas del país; se trabajó con una muestra representativa de 60 psicólogos jurídicos. En esta investigación se llevó a cabo con la colaboración de 20 estudiantes que cursaban la materia de psicología forense.

Inicialmente, se conformaron 4 grupos de 5 estudiantes cada uno, a los cuales se les asignó una zona geográfica determinada para realizar sus labores de investigación; se les proporcionó una nota avalada por el departamento de psicología de la universidad, solicitando la colaboración de los profesionales y



haciendo las demás aclaraciones pertinentes sobre dicha investigación; luego se les dio un ejemplar del cuestionario de Maslach (MBI), el cual seria su instrumento de trabajo, luego cada grupo hizo los contactos y coordinaciones necesarias para poder hacer las visitas correspondientes. Cada grupo se desplazo hacia la zona previamente asignada y en fecha y hora acordada, se hicieron presentes a las distintas instancias judiciales para entrevistarse con los psicólogos y realizar la aplicación del cuestionario. Cada grupo realizo este mismo procedimiento con 15 profesionales de la salud mental, totalizándose así una muestra de 60 psicólogos judiciales.

Resultados.

Los resultados de esta investigación pretenden mostrar cual es la situación de los funcionarios judiciales, específicamente los psicólogos que trabajan en el sistema judicial, respecto de la problemática del estrés laboral o síndrome del burnout; dicho estudio muestra la incidencia que el estrés tiene en la atención que dichos profesionales brindan a los usuarios de los servicios psicológicos de las distintas instancias judiciales del país; además, permite no solo tener un panorama general de este fenómeno si no también proponer acciones o medidas preventivas que permitan a los operadores de justicia el poder manejar o afrontar de manera mas eficaz el estrés propio del quehacer judicial. Dichos resultados pueden ser de mucho beneficio para el Órgano Judicial y para la Corte Suprema de Justicia.

A continuación, se presentan las respuestas dadas por cada uno de los psicólogos encuestados según las preguntas formuladas en el inventario sobre Burnout de Cristina Maslach. Se presentan los resultados concernientes a la información brindada correspondiente a cada uno de los 22 ítems de dicho inventario (MBI).

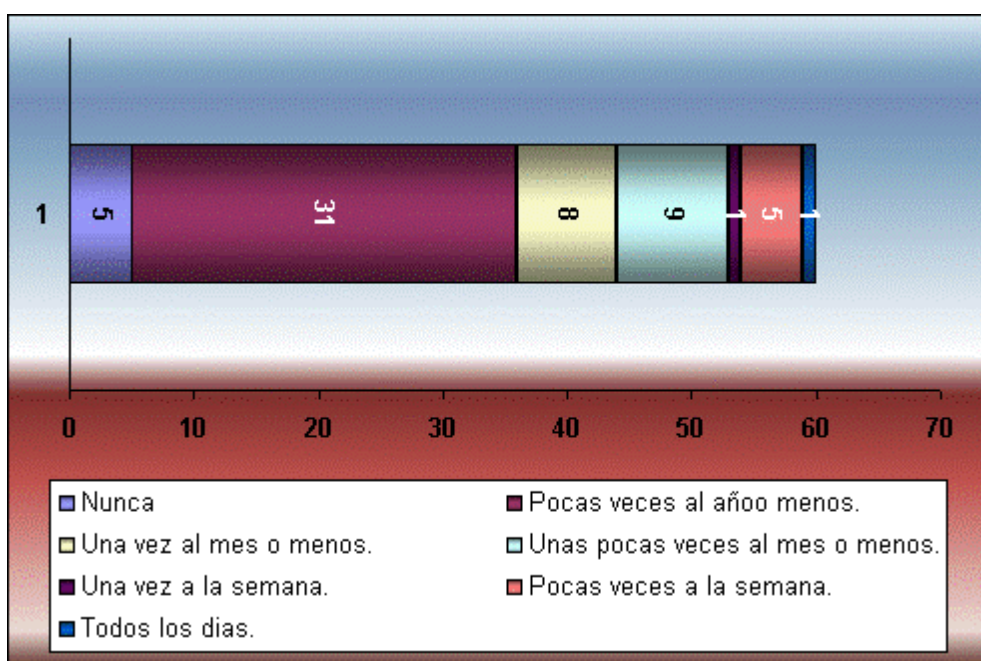
El resultado de cada uno de los ítems del inventario muestra el numero de respuestas dadas para cada opción que presenta cada ítem y el total de psicólogos que respondieron al mismo, luego se presenta un grafico que ilustra la distribución de las respuestas antes mencionadas en base a esos mismas frecuencias, finalmente se hace una lectura de cada ítem respecto de lo que esta indagando y se muestran los resultados generales de dicha situación.



Cuadro representativo de las respuestas de un total de 60 Psicólogos(as), acerca de si se sienten emocionalmente agotados por su trabajo.

Grafico de pregunta 1,

Nunca	5
Pocas veces al año o menos.	31
Una vez al mes o menos.	8
Unas pocas veces al mes o menos.	9
Una vez a la semana.	1
Pocas veces a la semana.	5
Todos los días.	1
Total	60



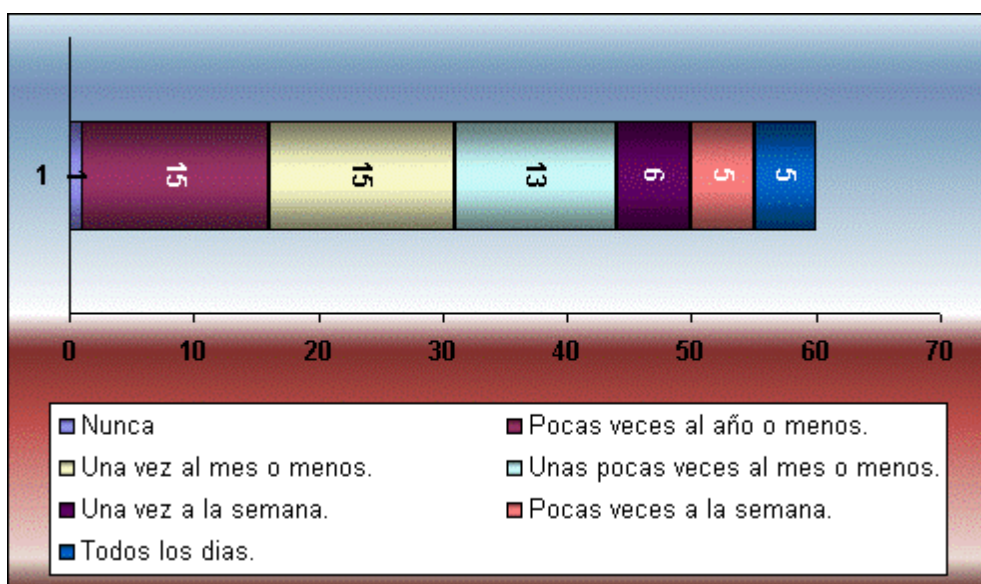
Según los resultados obtenidos, de los 60 psicólogos encuestados tan solo 5 de ellos manifestaron nunca sentirse emocionalmente agotados por su trabajo; de los 45 profesionales restantes 31 expresaron sentirse emocionalmente agotados durante unas pocas veces al año; 8 durante una vez al mes; 9 durante unas pocas veces al mes; 1 durante una vez a la semana; 5 durante unas pocas veces a la semana y 1 se siente agotado todos los días.



Cuadro representativo de las respuestas de un total de 60 Psicólogos(as), acerca de si se sienten cansados al final de la jornada de trabajo.

Grafico de pregunta 2,

Nunca	1
Pocas veces al año o menos.	15
Una vez al mes o menos.	15
Unas pocas veces al mes o menos.	13
Una vez a la semana.	6
Pocas veces a la semana.	5
Todos los días.	5
Total	60

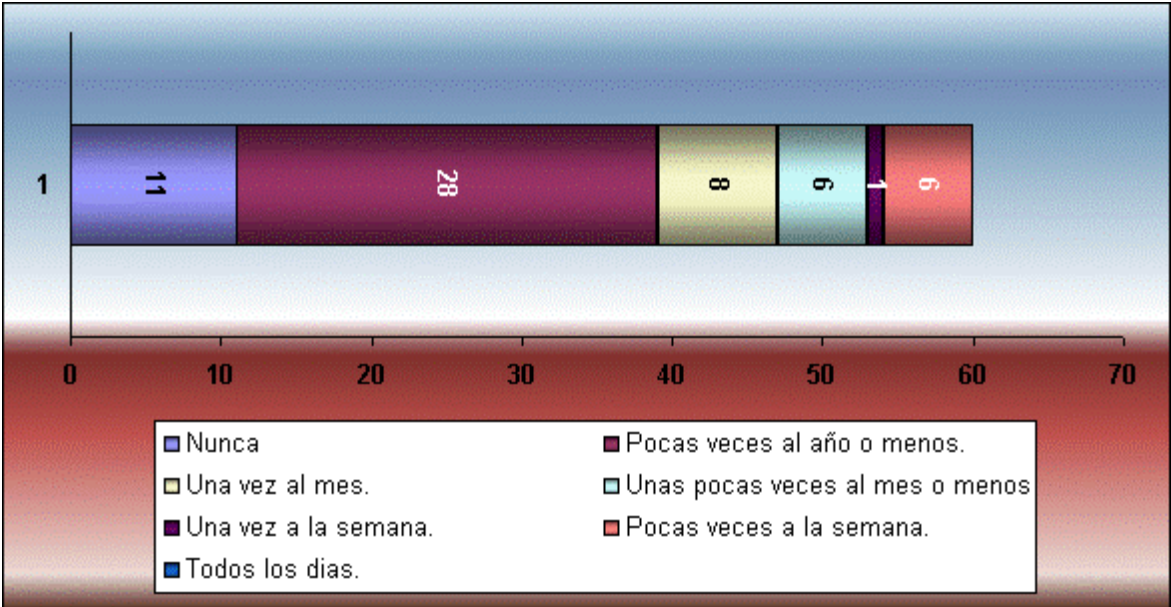


De los 60 psicólogos encuestados, tan solo 1 de ellos afirmo no sentirse cansado al final de la jornada de trabajo; 15 de sus colegas expresaron que si se sienten cansados al final del día; otros 15 manifestaron sentirse cansados por lo menos una vez al mes; 13 de ellos afirmaron sentirse cansados durante algunos días al mes; 6 manifestaron experimentar cansancio al menos una vez por semana; 5 se sienten igual pero unas pocas veces a la semana y otros 5 afirmaron sentirse así al final de todas sus jornadas laborales.



cuadro representativo de las respuestas de 60 psicólogos(as), acerca de si se sienten fatigados cuando se levantan por la mañana y tienen que ir a trabajar. Grafico de pregunta 3,

Nunca	11
Pocas veces al año o menos.	28
Una vez al mes.	8
Unas pocas veces al mes o menos	6
Una vez a la semana.	1
Pocas veces a la semana.	6
Todos los días.	0
Total	60



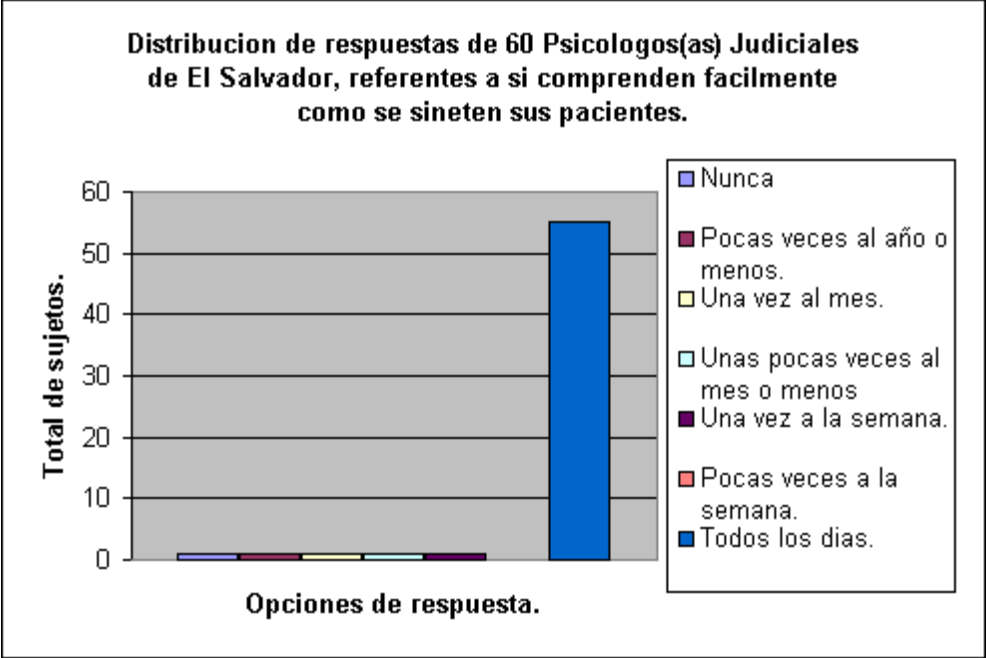
Los resultados muestran que del total de psicólogos evaluados, 11 manifestaron que nunca se han sentido fatigados al levantarse por la mañana para ir a trabajar; 26 profesionales si afirmaron sentirse así unas pocas veces al año; 8 de ellos por lo menos lo experimentaron una vez al mes; 6 unas pocas veces durante el mes; solo 1 afirmo sentirlo una vez a la semana; 6 manifestaron que unas pocas veces en la semana y ninguno expreso que fuese a diario.



Cuadro representativo de de un total de 60 Psicólogos(as) Judiciales de El Salvador, acerca de si comprenden fácilmente como se sienten sus pacientes.

Nunca	1
Pocas veces al año o menos.	1
Una vez al mes.	1
Unas pocas veces al mes o menos	1
Una vez a la semana.	1
Pocas veces a la semana.	0
Todos los días.	55

total



60

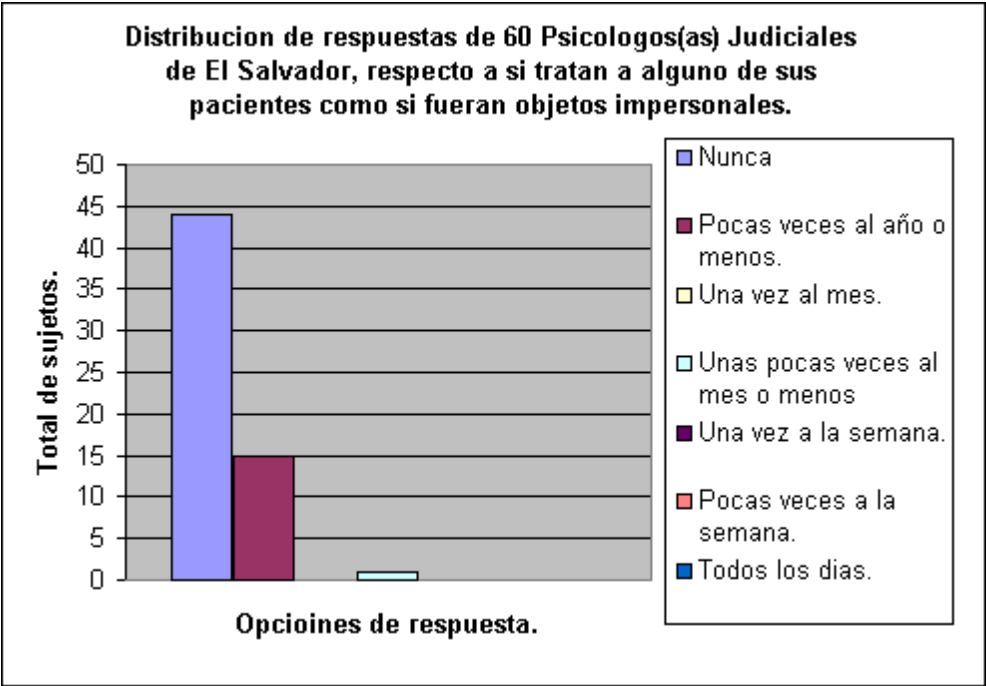
En este ítem, tan solo 1 psicólogo expreso que nunca puede establecer una relación empatica con sus pacientes; 1 manifestó experimentar esa dificultad unas pocas veces al año; 1 afirmo tener ese problema por lo menos una vez al mes; otro presenta la misma dificultad una vez a la semana y 55 profesionales manifestaron que si comprenden a sus pacientes.



Cuadro representativo de las respuestas de un total de 60 Psicólogos(as), acerca de si tratan a alguno de sus pacientes/clientes como si fueran objetos impersonales.

Grafico de pregunta 5,

Nunca	44
Pocas veces al año o menos.	15
Una vez al mes.	0
Unas pocas veces al mes o menos	1
Una vez a la semana.	0
Pocas veces a la semana.	0
Todos los días.	0
Total	60



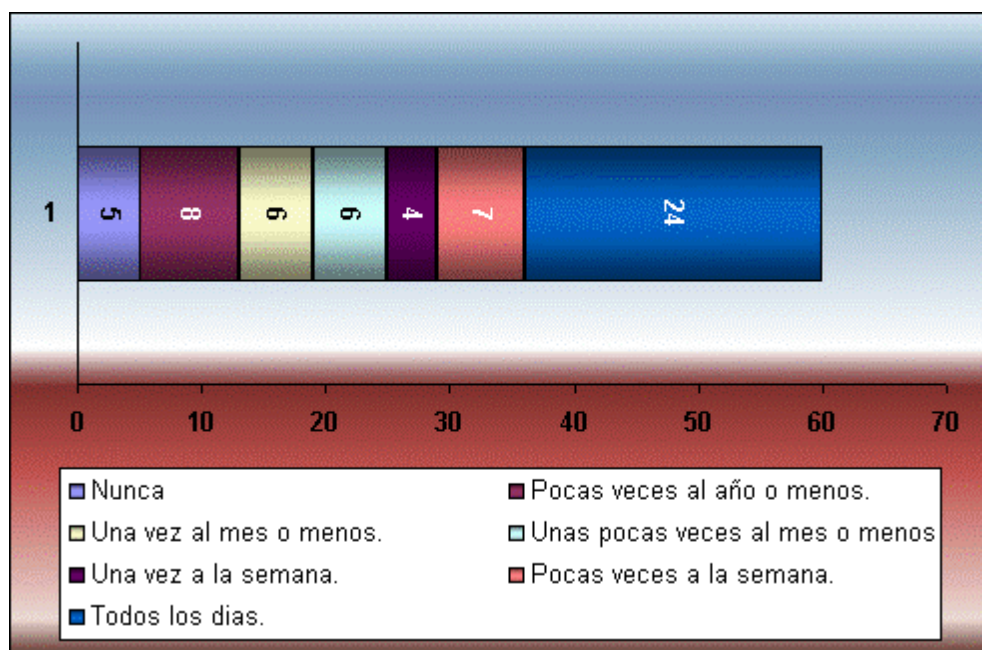
Respecto a si tratan a sus pacientes como objetos, 44 psicólogos respondieron que nunca hacen tal cosa; 15 afirmaron que si lo hacen unas pocas veces al año y solo 1 de ellos expreso que trata de esa manera a sus pacientes unas pocas veces al mes.



Cuadro representativo de respuestas de 60 Psicólogos(as) Judiciales, respecto a si trabajar todo el día con mucha gente les exige mucho esfuerzo.

Grafico de pregunta 6,

Nunca	5
Pocas veces al año o menos.	8
Una vez al mes o menos.	6
Unas pocas veces al mes o menos	6
Una vez a la semana.	4
Pocas veces a la semana.	7
Todos los días.	24
Total	60



Los resultados indican que de los psicólogos evaluados, 5 de ellos sienten que el trabajo diario con mucha gente nunca les exige mucho esfuerzo; 8 respondieron que dicha labor requiere mucho esfuerzo unas pocas veces al año; 6 consideran que sienten eso unas pocas veces al mes; otros 6 afirman que les sucede unas pocas veces a mes; 4 manifestaron que les pasa eso una vez a la semana; 7 dice que les pasa lo mismo unas pocas veces a la semana y 24 psicólogos respondieron que todos los días hacen un gran esfuerzo al trabajar con



mucha gente.

Cuadro representativo de las respuestas de un total de 60 Psicólogos(as), acerca de si tratan muy eficazmente los problemas de los pacientes/clientes.

Grafico de pregunta 7,

Nunca	0
Pocas veces al año o menos.	2
Una vez al mes.	0
Unas pocas veces al mes o menos.	0
Una vez a la semana.	0
Pocas veces a la semana.	7
Todos los días.	51
Total	60



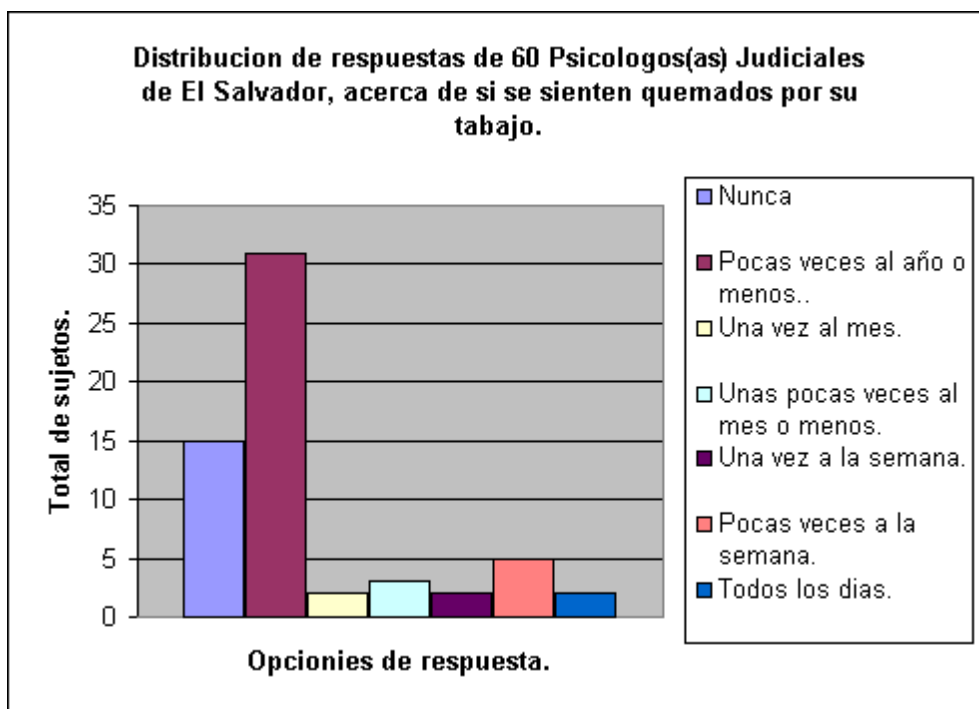
Respecto de este ítem, solo 2 psicólogos consideraron que unas pocas veces al año no tratan eficazmente los problemas de sus pacientes; otros 7 afirmaron no hacerlo unas pocas veces a la semana y 51 de ellos expresaron que si son eficaces en sus labores diarias con los pacientes.



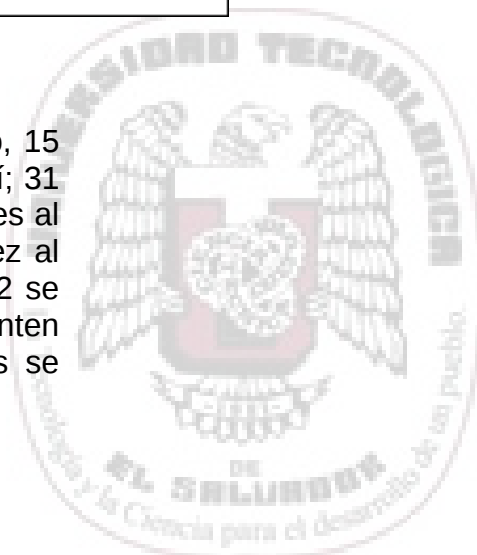
Cuadro representativo de las respuestas de un total de 60 Psicólogos(as), acerca de si se sienten quemados por su trabajo.

Grafico de pregunta 8,

Nunca	15
Pocas veces al año o menos..	31
Una vez al mes.	2
Unas pocas veces al mes o menos.	3
Una vez a la semana.	2
Pocas veces a la semana.	5
Todos los días.	2
Total	60



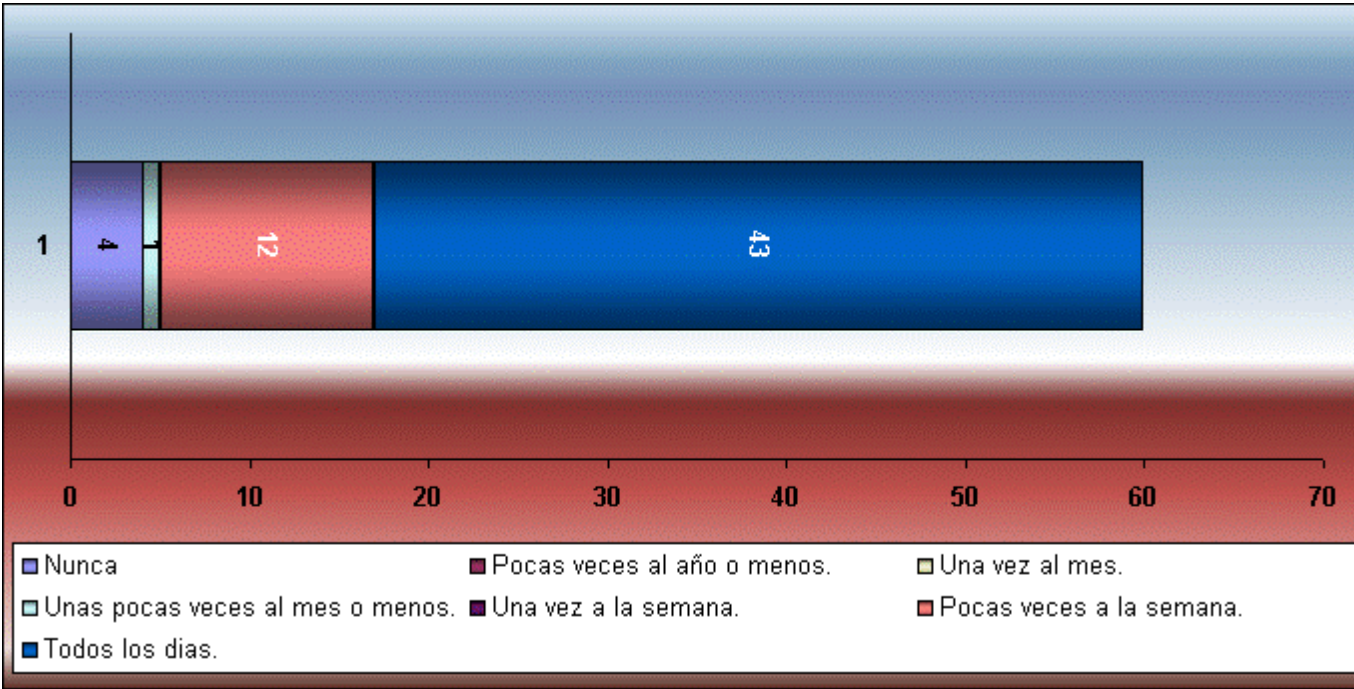
Respecto a si se sienten “quemados” por su trabajo, 15 psicólogos expresaron que nunca se han sentido así; 31 afirmaron sentirse en esa condición unas pocas veces al año; 2 manifestaron sentirse de esa manera una vez al mes; 3 se sienten igual unas pocas veces al mes; 2 se sienten quemados una vez a la semana; 5 se sienten igual unas pocas veces a la semana y 2 de ellos se sienten quemados a diario.



Cuadro representativo de las respuestas de un total de 60 Psicólogos(as), acerca de si creen que influyen positivamente con su trabajo en la vida de las personas

Grafico de pregunta 9,

Nunca	4
Pocas veces al año o menos.	0
Una vez al mes.	0
Unas pocas veces al mes o menos.	1
Una vez a la semana.	0
Pocas veces a la semana.	12
Todos los días.	43
Total	60



Sobre esta pregunta, 4 psicólogos creen que nunca influyen positivamente con su trabajo en la vida de sus pacientes; 1 de ellos cree unas pocas veces al mes no logra hacer tal cosa; 12 piensan que no logran dicha influencia unas pocas veces a la semana mientras que 43 psicólogos consideraron que si logran una influencia

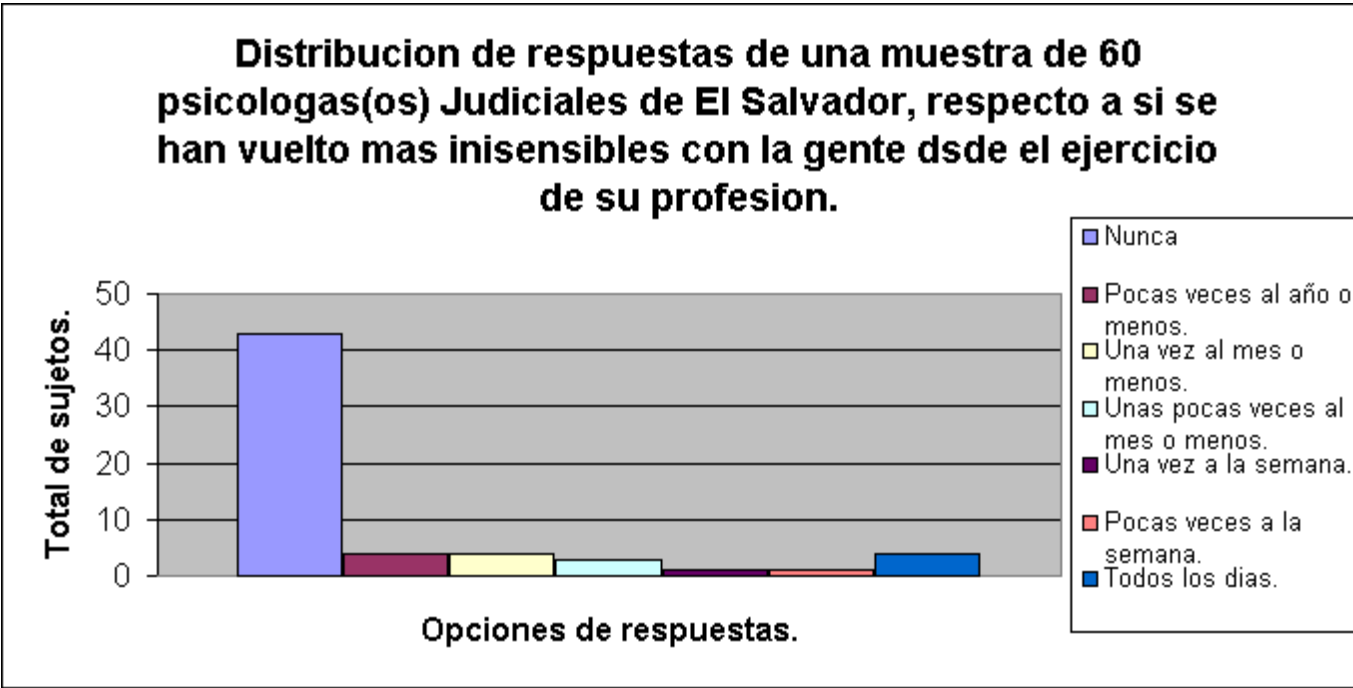


positiva en sus pacientes con su trabajo.

Cuadro representativo de las respuestas de un total de 60 Psicólogos(as), acerca de si se han vuelto más insensibles con la gente desde el ejercicio de la profesión.

Grafico de pregunta 10,

Nunca	43
Pocas veces al año o menos.	4
Una vez al mes o menos.	4
Unas pocas veces al mes o menos.	3
Una vez a la semana.	1
Pocas veces a la semana.	1
Todos los días.	4
Total	60



En relación a si los psicólogos se han vuelto mas insensibles con sus pacientes desde que ejercen su profesión, 43 afirmaron que no les ha sucedido tal cosa; 4 manifestaron que si les pasa eso unas pocas veces al año; otros 4 consideraron que si les sucede lo mismo una vez al mes; 3 contestaron que les pasa unas pocas veces al mes; 1 respondió que eso le sucede una vez a la semana; 1 mas considero que le sucede tal cosa unas pocas veces a la semana y 4 de sus colegas consideraron son insensibles con sus pacientes todos los

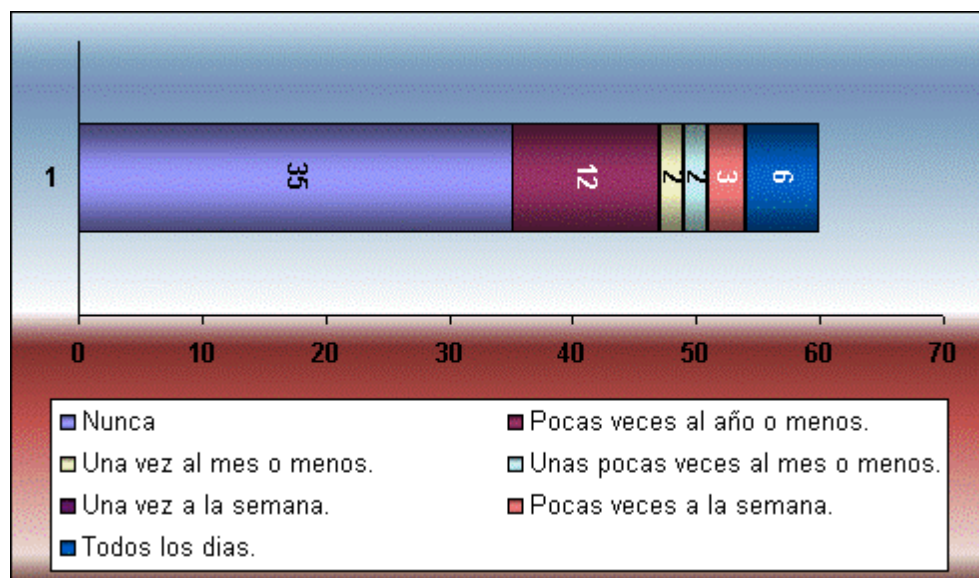


días.

Cuadro representativo de las respuestas de un total de 60 Psicólogos(as), acerca de si les preocupa el hecho que este trabajo les endurezca emocionalmente

Grafico de pregunta 11,

Nunca	35
Pocas veces al año o menos.	12
Una vez al mes o menos.	2
Unas pocas veces al mes o menos.	2
Una vez a la semana.	0
Pocas veces a la semana.	3
Todos los días.	6
Total	60



Respecto a si les preocupaba el hecho de que su trabajo les endureciese emocionalmente, los psicólogos respondieron de la siguiente manera, 35 de ellos consideraron que su labor no les endurece en lo emocional; 12 manifestaron que si sienten que su trabajo les ocasiona un endurecimiento emocional; 2 dijeron que eso lo experimentan una vez al mes; otros 2 consideraron que lo mismo les sucede unas pocas veces al mes; 3 expresaron que si experimentan dicha situación unas pocas veces a la semana y 6 psicólogos

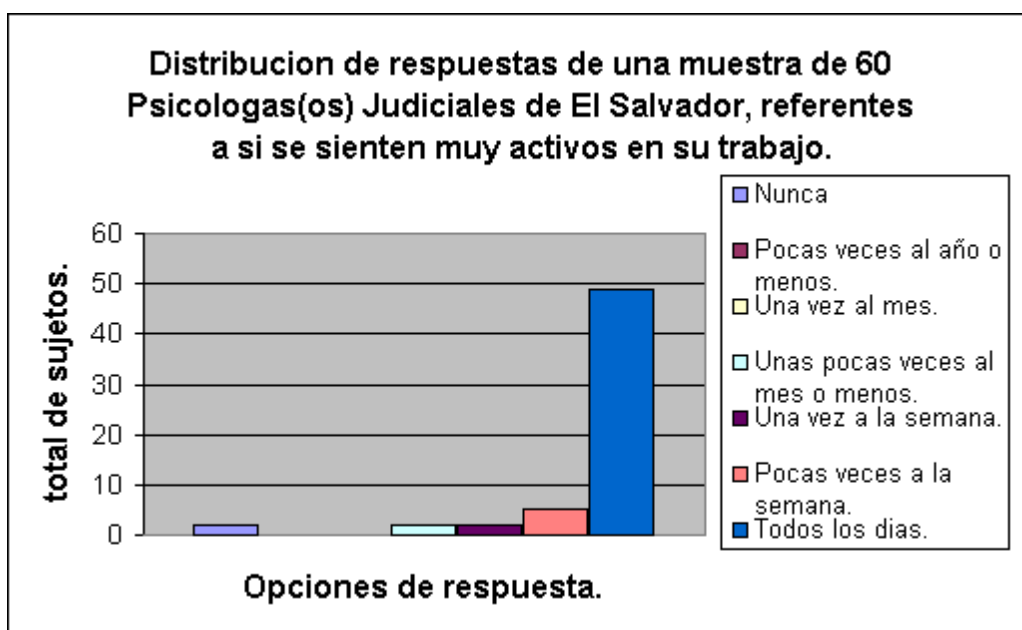


afirmaron sentirse así todos los días.

Cuadro representativo de las respuestas de un total de 60 Psicólogos(as), acerca de si se sienten muy activos.

Grafico de pregunta 12,

Nunca	2
Pocas veces al año o menos.	0
Una vez al mes.	0
Unas pocas veces al mes o menos.	2
Una vez a la semana.	2
Pocas veces a la semana.	5
Todos los días.	49
Total	60



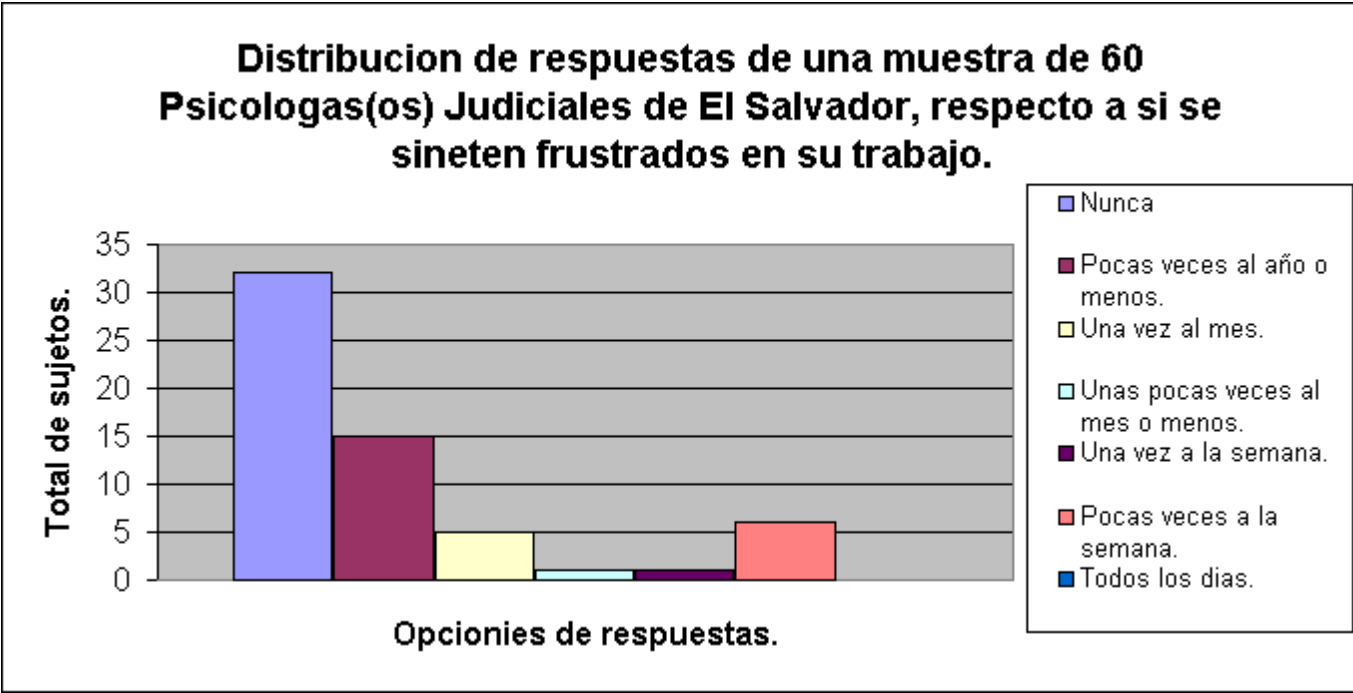
De los 60 psicólogos investigados, solo 2 afirmaron que nunca se sienten muy activos en su trabajo; otros 2 respondieron que solo se sienten así unas pocas veces al mes; 2 mas expresaron sentirse así una vez a la semana; 5 dijeron que se sienten así unas pocas veces a la semana y 49 de sus colegas afirmaron sentirse muy activos en su trabajo todos los días.



Cuadro representativo de las respuestas de un total de 60 Psicólogos(as), acerca de si se sienten frustrados en su trabajo.

Grafico de pregunta 13,

Nunca	32
Pocas veces al año o menos.	15
Una vez al mes.	5
Unas pocas veces al mes o menos.	1
Una vez a la semana.	1
Pocas veces a la semana.	6
Todos los días.	0
Total	60



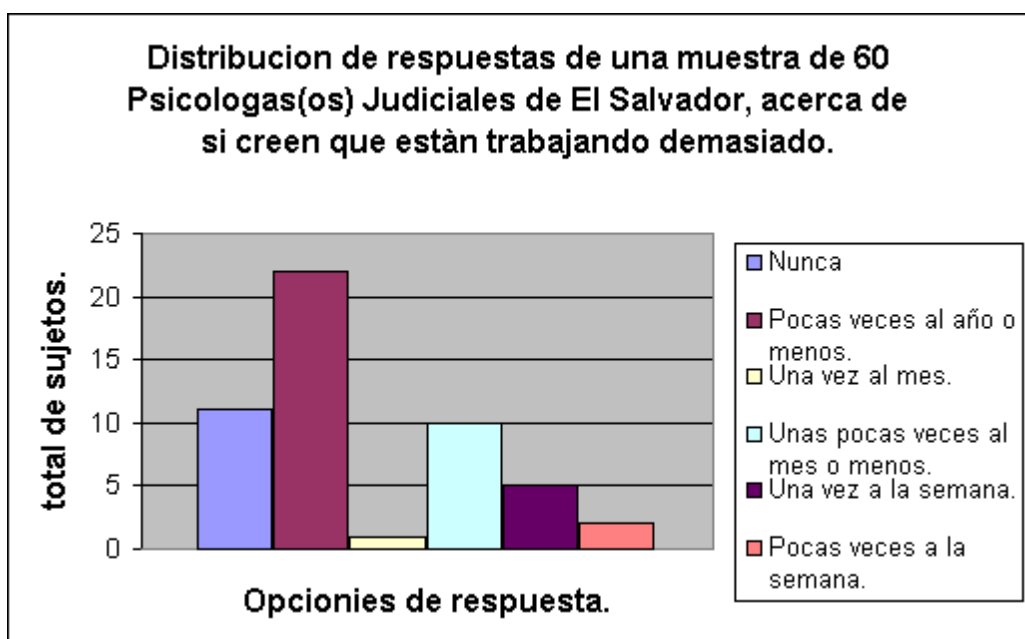
Sobre si se sienten frustrados en su trabajo, 32 psicólogos respondieron que nunca se sienten así; 15 expresaron que se sienten así unas pocas veces al año; 5 de ellos tiene esta sensación una vez al mes; 1 se siente frustrado unas pocas veces al mes; 1 mas se siente así una vez a la semana; otros 6 lo experimentan unas pocas veces a la semana y ninguno experimenta frustración a diario.



Cuadro representativo de las respuestas de un total de 60 Psicólogos(as), acerca de si creen que están trabajando demasiado.

Grafico de pregunta 14,

Nunca	11
Pocas veces al año o menos.	22
Una vez al mes.	1
Unas pocas veces al mes o menos.	10
Una vez a la semana.	5
Pocas veces a la semana.	2
Todos los días.	9
Total	60



Respecto a si estaban trabajando demasiado según su apreciación, de los 60 psicólogos encuestados, 11 respondieron que nunca sintieron que estuvieran trabajando demasiado; 22 consideraron que si se sentían así unas pocas veces al año; 1 manifestó que tenia esa sensación una vez al mes; 10 de sus compañeros dijeron que se sentían así unas pocas veces al mes; otros 5 afirmaron sentir que estaban trabajando demasiado una vez a la semana; 2 sentían lo mismo, unas pocas veces

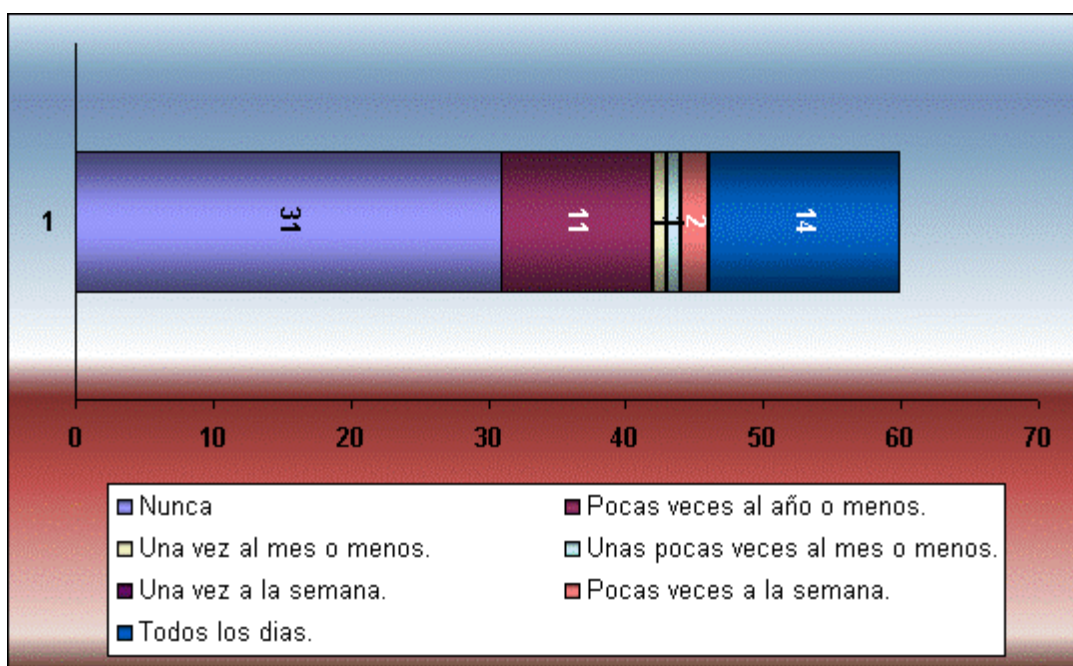


a la semana y 9 de ellos experimentaba dicha sensación todos los días.

Cuadro representativo de las respuestas de un total de 60 Psicólogos(as), acerca de si realmente no les preocupa lo que les ocurre a sus pacientes/clientes.

Grafico de pregunta 15,

Nunca	31
Pocas veces al año o menos.	11
Una vez al mes o menos.	1
Unas pocas veces al mes o menos.	1
Una vez a la semana.	0
Pocas veces a la semana.	2
Todos los días.	14
Total	60



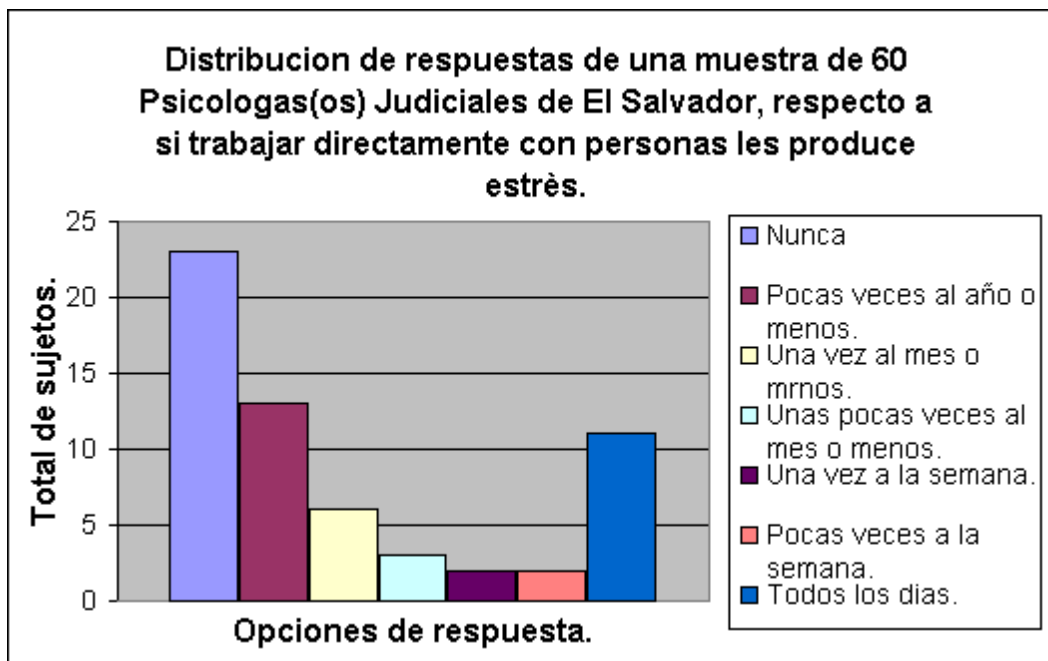
De los 60 psicólogos entrevistados, 31 de ellos consideraba que realmente si les preocupaba lo que les ocurría a sus pacientes; 11 de ellos manifestó que realmente si tenían esa preocupación pocas veces al año; 1 afirmó que pensaba sobre ello una vez a mes; 1 mas expreso sentir lo mismo unas pocas veces al mes; 2 consideraron que solo se preocupaban por sus pacientes

unas pocas veces a la semana y 14 de sus colegas manifestaron que realmente no les preocupaba lo que les sucediera a sus pacientes y que dicha despreocupación era a diario.

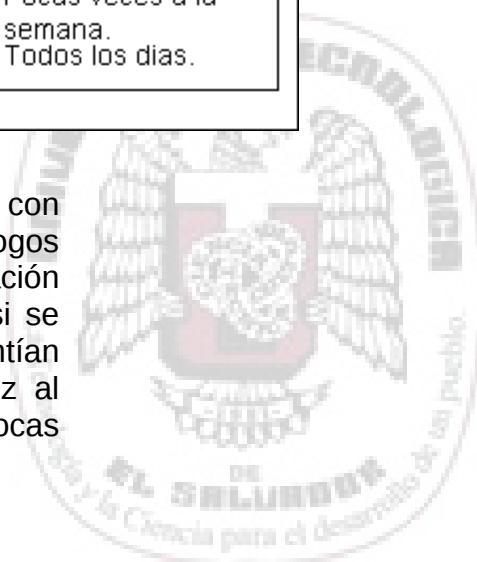
Cuadro representativo de las respuestas de un total de 60 Psicólogos(as), acerca de si trabajar directamente con personas les produce estrés

Grafico de pregunta 16,

Nunca	23
Pocas veces al año o menos.	13
Una vez al mes o menos.	6
Unas pocas veces al mes o menos.	3
Una vez a la semana.	2
Pocas veces a la semana.	2
Todos los días.	11
Total	60



Respecto a la pregunta de si trabajar directamente con personas les producía estrés, de los 60 psicólogos interrogados, 23 dijeron que nunca tenían la sensación de estar estresados de esa forma; 13 en cambio si se sentían estresados pocas veces al año; 6 se sentían estresados por trabajar con sus pacientes una vez al mes; otros 3 experimentaban lo mismo unas pocas

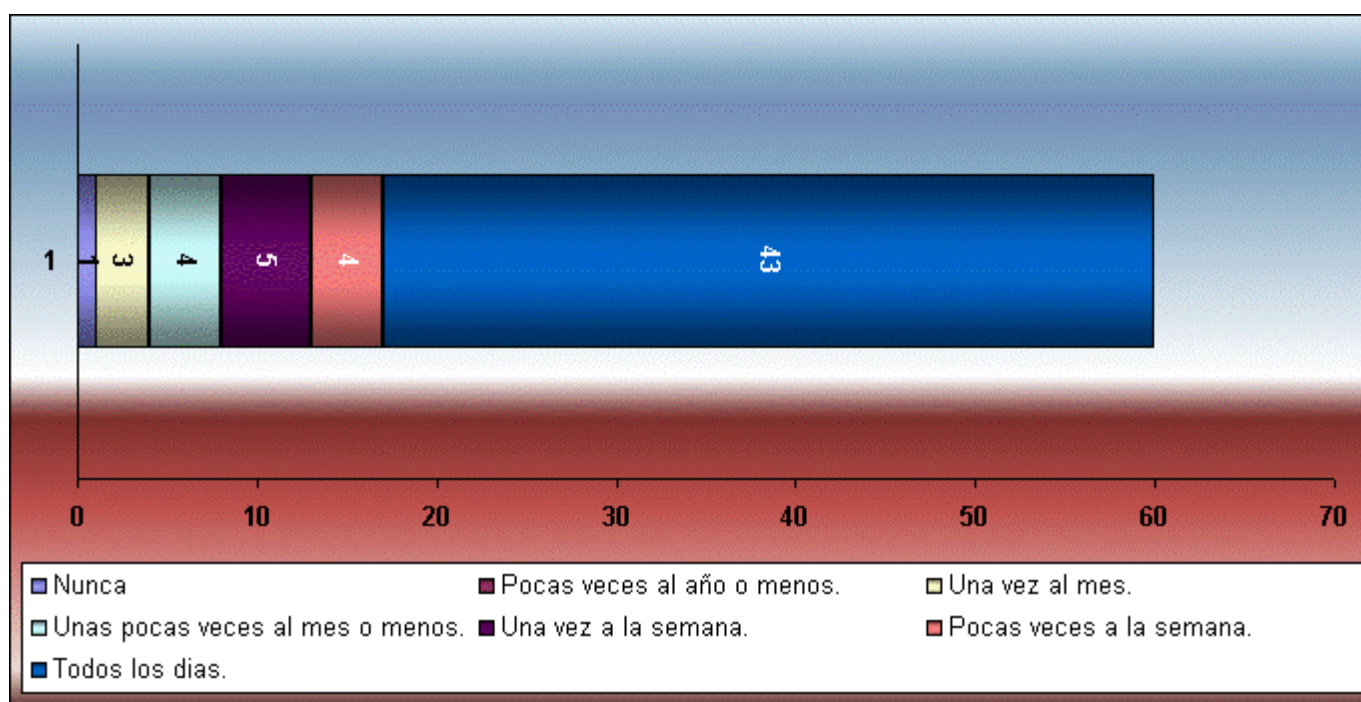


veces al mes; 2 mas lo sentían una vez a la semana y 11 de ellos experimentaban estrés en su labor todos los días.

Cuadro representativo de las respuestas de un total de 60 Psicólogos(as), acerca de si pueden crear fácilmente una atmósfera relajada con sus pacientes/clientes.

Grafico de pregunta 17,

Nunca	1
Pocas veces al año o menos.	0
Una vez al mes.	3
Unas pocas veces al mes o menos.	4
Una vez a la semana.	5
Pocas veces a la semana.	4
Todos los días.	43
Total	60



Respecto de si les era fácil crear un ambiente relajado con sus pacientes, de los 60 psicólogos evaluados, 1 de ellos contesto que nunca le era fácil lograr eso; 3 consideraron que les era fácil lograrlo una vez al mes; 4 de ellos si podían lograr una atmósfera de trabajo relajada unas pocas veces al mes; otros 5 contestaron

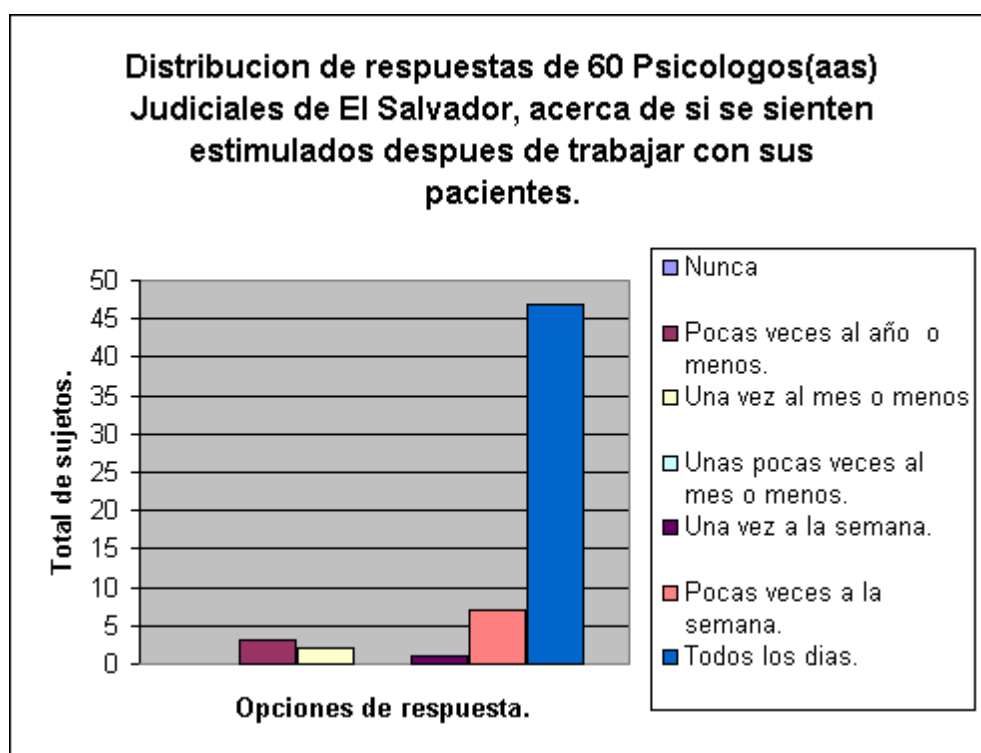


que si podían crear un ambiente de ese tipo una vez a la semana; 4 lo conseguían unas pocas veces en la semana y 43 compañeros contestaron que si lograban crear fácilmente una atmósfera relajada con sus pacientes.

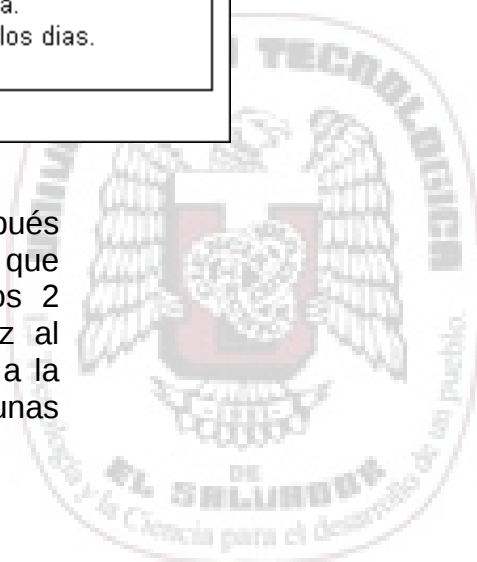
Cuadro representativo de las respuestas de un total de 60 Psicólogos(as), Judiciales, acerca de si se sienten estimulados después de trabajar con sus pacientes.

Grafico de pregunta 18

Nunca	0
Pocas veces al año o menos.	3
Una vez al mes o menos	2
Unas pocas veces al mes o menos.	0
Una vez a la semana.	1
Pocas veces a la semana.	7
Todos los días.	47
Total	60



Al interrogarlos sobre si se sentían estimulados después de trabajar con sus pacientes, 3 de ellos contestaron que si se sentían así unas pocas veces al año; otros 2 respondieron que se sentían estimulados una vez al mes; 1 afirmo sentirse igual por lo menos una vez a la semana; 7 se sentían estimulados de esa forma unas

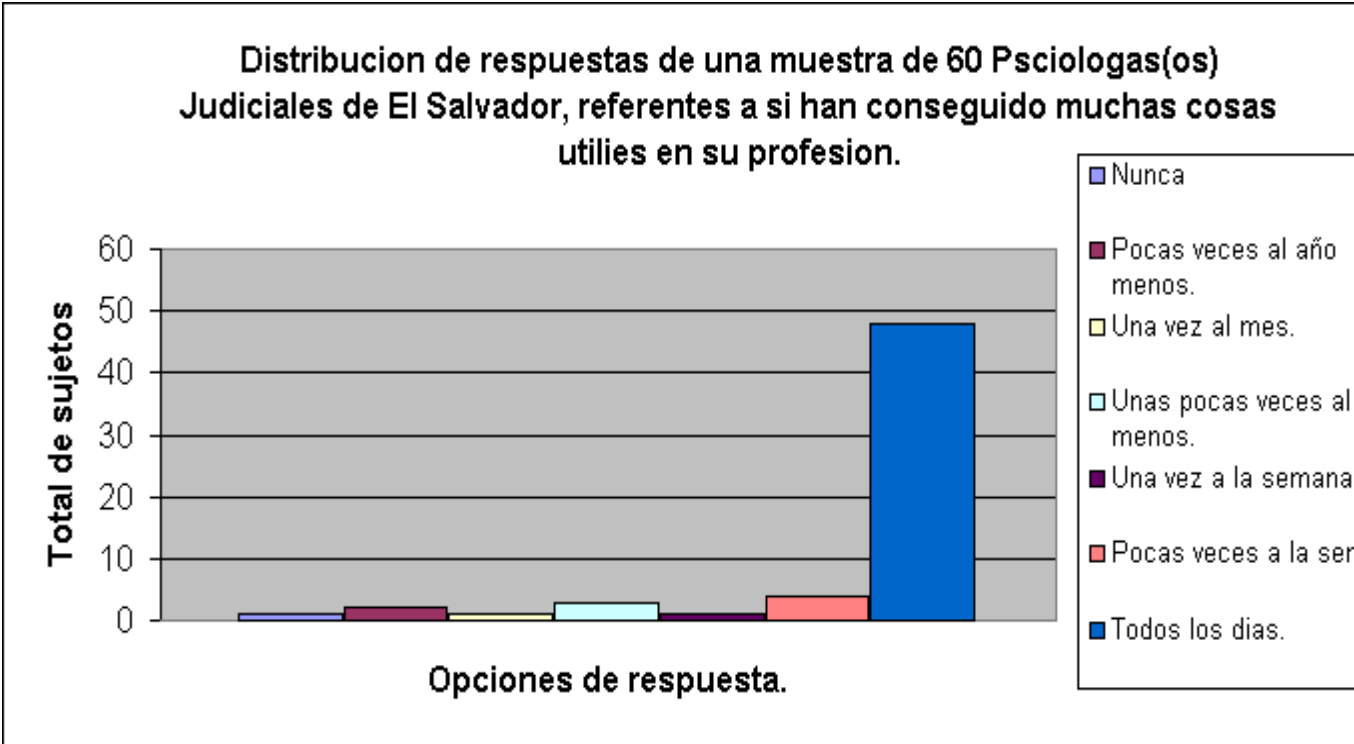


pocas veces a la semana y 47 de sus compañeros considero sentirse estimulados después de atender a sus pacientes.

Cuadro representativo de las respuestas de un total de 45 Psicólogos(as), acerca de si han conseguido muchas cosas útiles en su profesión.

Grafico de pregunta 19,

Nunca	1
Pocas veces al año o menos.	2
Una vez al mes.	1
Unas pocas veces al mes o menos.	3
Una vez a la semana.	1
Pocas veces a la semana.	4
Todos los días.	48
Total	60



Al preguntarles si pensaban haber conseguido muchas cosas útiles en su profesión, de los 60 psicólogos encuestados, 1 respondió que nunca había conseguido muchas cosas útiles como profesional; 2 manifestaron que consideraron que si habían logrado tal cosa unas

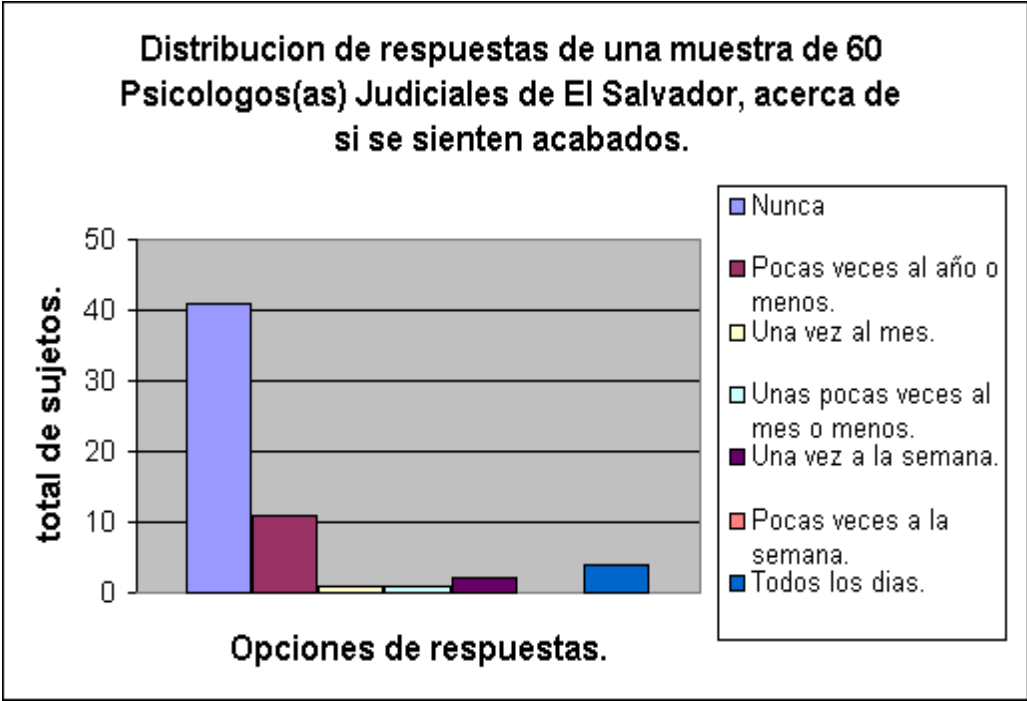


pocas veces al año; 1 sostuvo lo mismo una vez al mes; otros 3 afirmo que pensaban lo mismo unas pocas veces al mes; 1 hacia esta misma consideración una vez a la semana; 4 de ellos consideraban lo mismo pocas veces a la semana y 48 afirmaron que si habían logrado cosas útiles con labor profesional todos los días.

Cuadro representativo de las respuestas de un total de 60 Psicólogos(as), acerca de si se sienten acabados.

Nunca	41
Pocas veces al año o menos.	11
Una vez al mes.	01
Unas pocas veces al mes o menos.	01
Una vez a la semana.	02
Pocas veces a la semana.	0
Todos los días.	04
Total	60

Grafico de pregunta 20,



Al preguntarles si se sentían acabados, de los 60 psicólogos, 41 respondieron que nunca se habían sentido así; 11 se sentían así unas pocas veces al año; 1

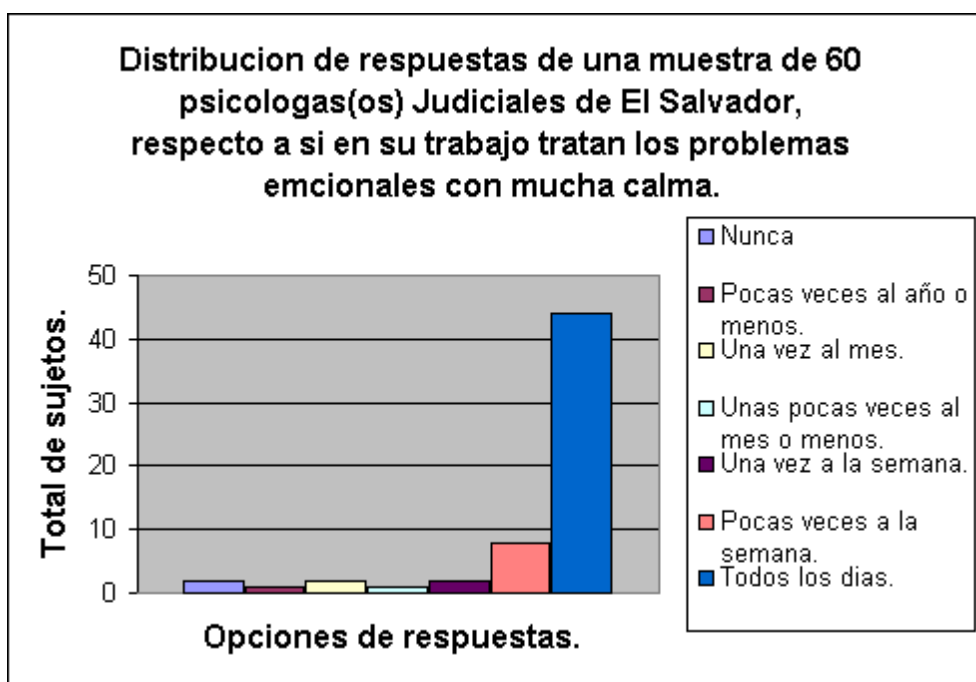
se sentía acabado una vez al mes; 1 mas se sentía igual unas pocas veces al mes; otros 2 sentían lo mismo una vez a la semana y 4 de sus colegas tenían a diario la sensación de estar acabados.

Cuadro representativo de las respuestas de un total de 60 Psicólogos(as), acerca de si en su trabajo tratan los problemas emocionales con mucha calma.

Nunca
Pocas veces al año o menos.
Una vez al mes.
Unas pocas veces al mes o menos.
Una vez a la semana.
Pocas veces a la semana.
Todos los días.
Total

Grafico de pregunta 21,

02
01
02
01
02
08
44
60



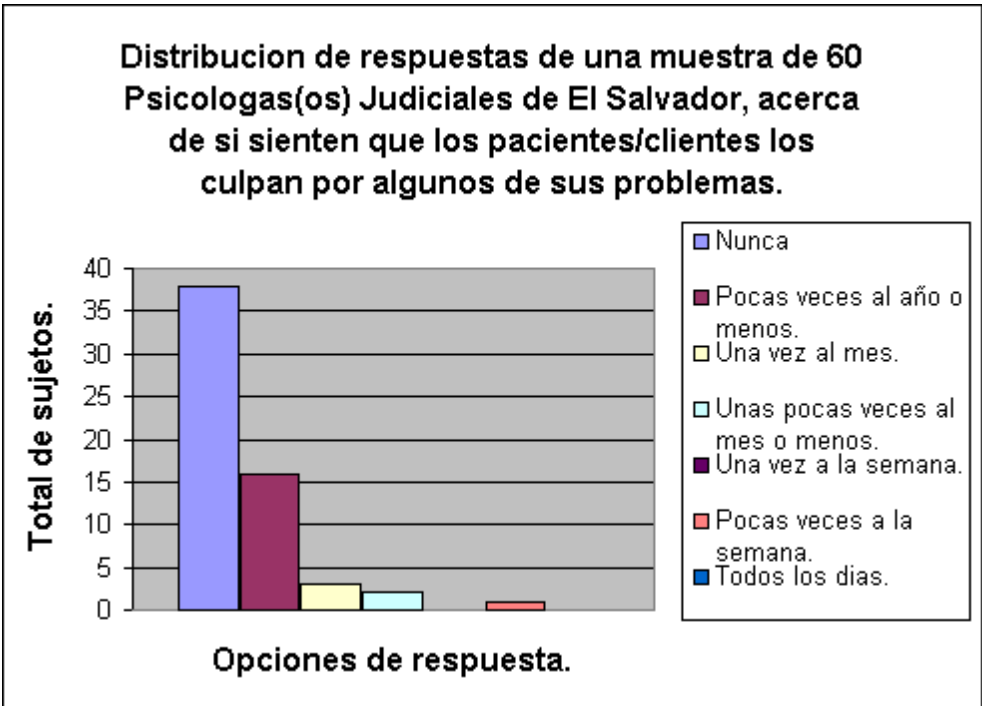
Al preguntarles a los 60 psicólogos si en su trabajo trataban los problemas emocionales con mucha calma, 2 de ellos respondieron que nunca lo hacían de esa manera; 1 contesto que lo hacia así pocas veces al año; 2 contestaron que

trataban con calma los problemas emocionales una vez al mes; 1 mas afirmo que hacia lo mismo unas pocas veces al mes; otros 2 manifestaron que hacían la misma cosa una vez a la semana; 8 expresaron que trataban con mucha calma los problemas emocionales pocas veces a la semana y 44 de sus compañeros consideraron que hacían tal cosa todos los días.

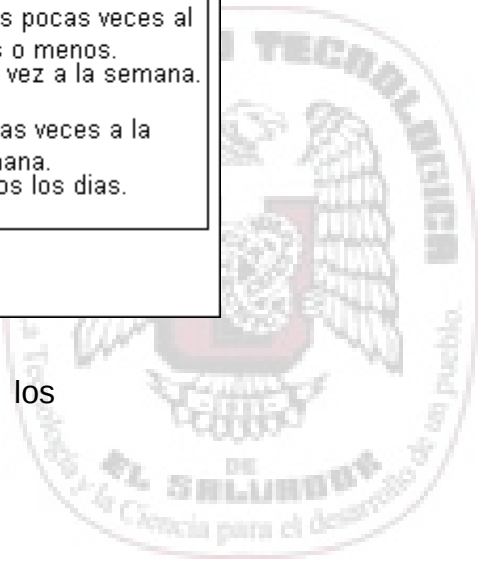
Cuadro representativo de las respuestas de un total de 60 Psicólogos(as), acerca de si sienten que los pacientes/clientes lo culpan por alguno de sus problemas.

Grafico de pregunta 22,

Nunca	38
Pocas veces al año o menos.	16
Una vez al mes.	03
Unas pocas veces al mes o menos.	02
Una vez a la semana.	0
Pocas veces a la semana.	01
Todos los días.	0
Total	60



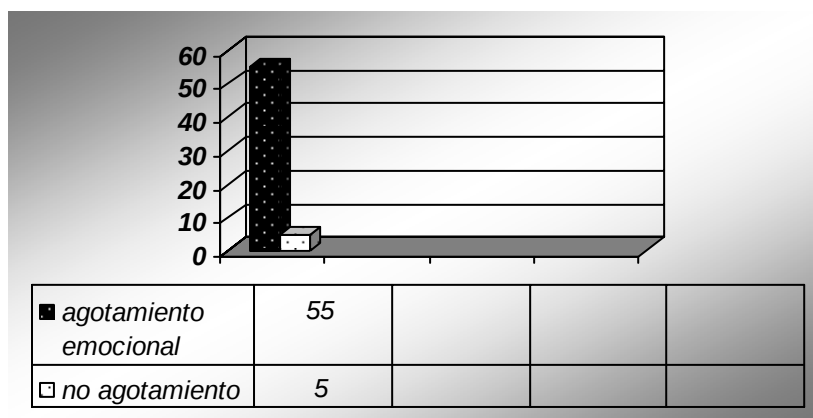
Al preguntarles si sentían que sus pacientes los



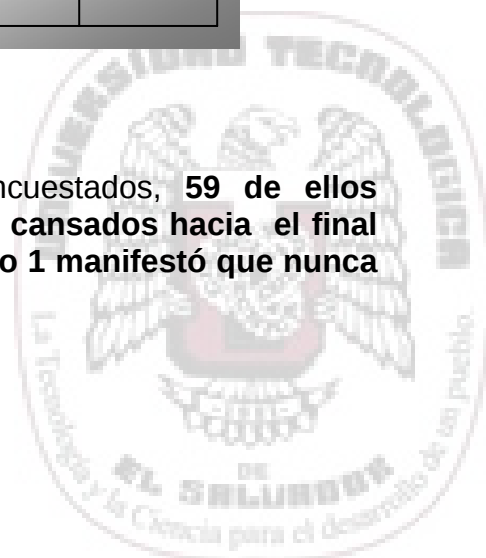
culpaban por algunos de sus problemas, de los 60 psicólogos entrevistados, 38 dijeron que nunca tenían tal sensación; 16 si sentían que los culpaban sus pacientes unas pocas veces al año; 3 de ellos tenían la misma sensación una vez al mes; otros 2 sentían lo mismo unas pocas veces al mes y 1 de ellos sentía que si lo culpaban sus pacientes por algunos de sus problemas pocas veces a la semana.

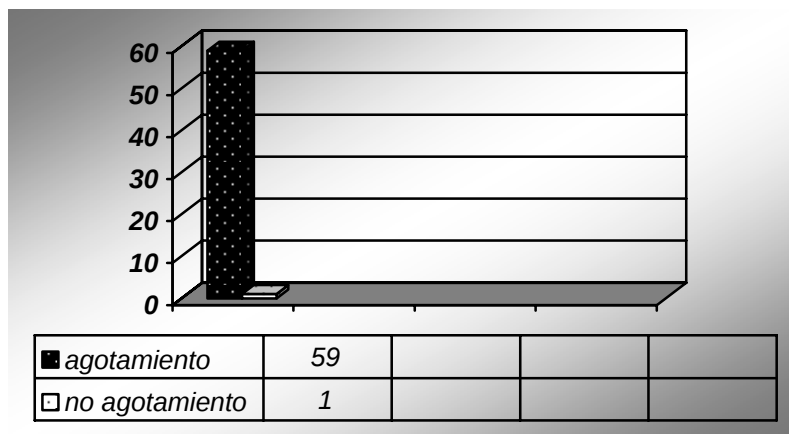
El análisis general de los resultados obtenidos nos proporciona la siguiente información respecto de la problemática investigada en la muestra de psicólogos del Órgano Judicial.

- Se observa que de los 60 psicólogos judiciales encuestados, **55 de ellos manifestaron experimentar un agotamiento emocional relacionado con sus labores de trabajo y solo 5 no experimentan tal agotamiento.**

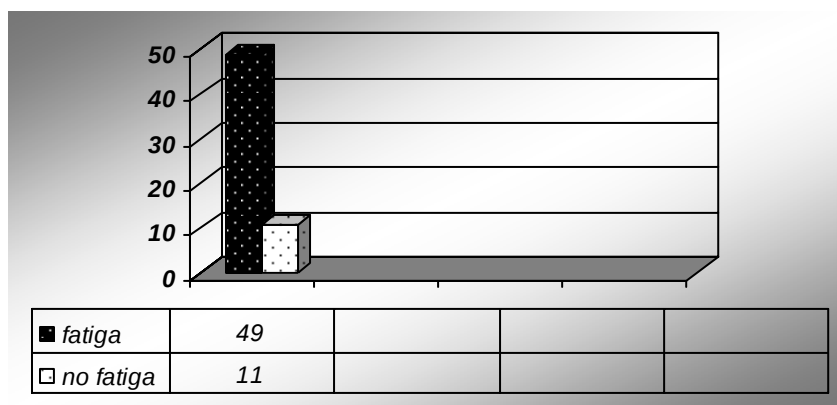


- Se observa que de los 60 psicólogos encuestados, **59 de ellos manifestaron que si se sienten agotados o cansados hacia el final del día después de su jornada laboral y solo 1 manifestó que nunca se ha sentido así.**

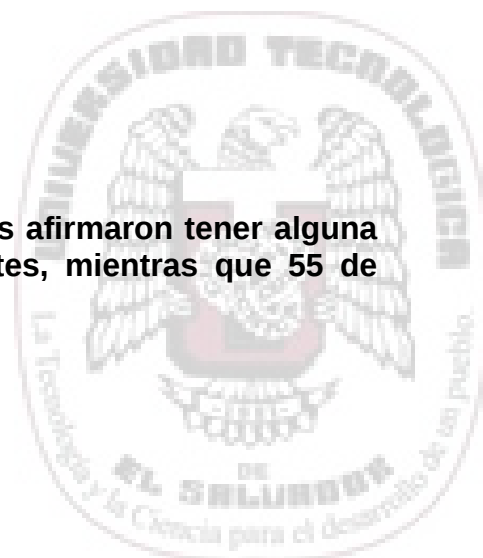


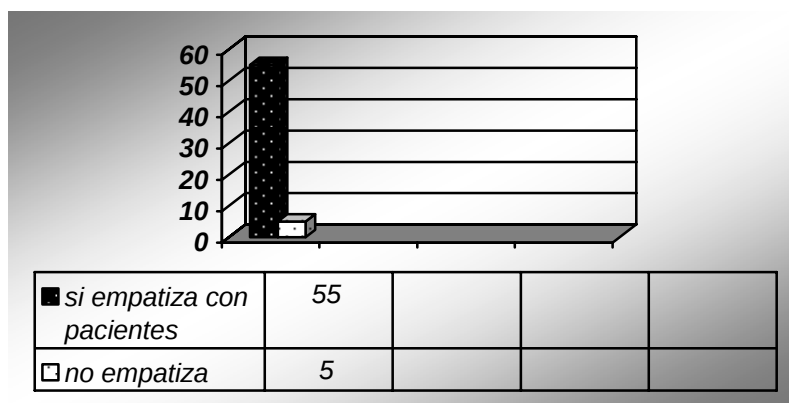


- De los 60 profesionales encuestados, **solo 11 no se sienten fatigados al levantarse para ir a trabajar mientras que 49 si se sienten agotados al hacer lo mismo.**

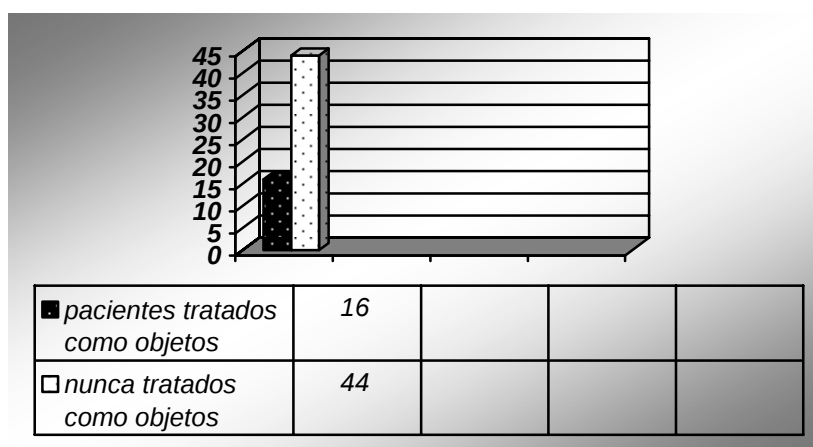


- De los 60 psicólogos entrevistados, **5 de ellos afirmaron tener alguna dificultad para empatizar con sus pacientes, mientras que 55 de ellos no consideran tener ese problema.**



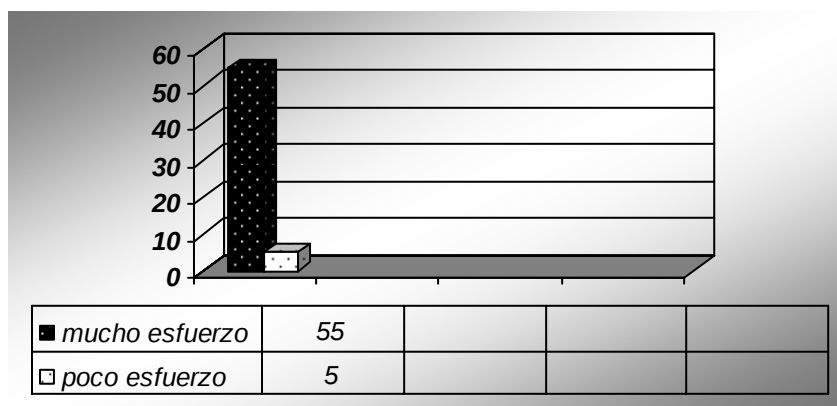


- De los 60 profesionales, **44 nunca trata a sus pacientes como objetos** mientras que **16 de ellos si lo hacen en algún momento de su vida laboral.**

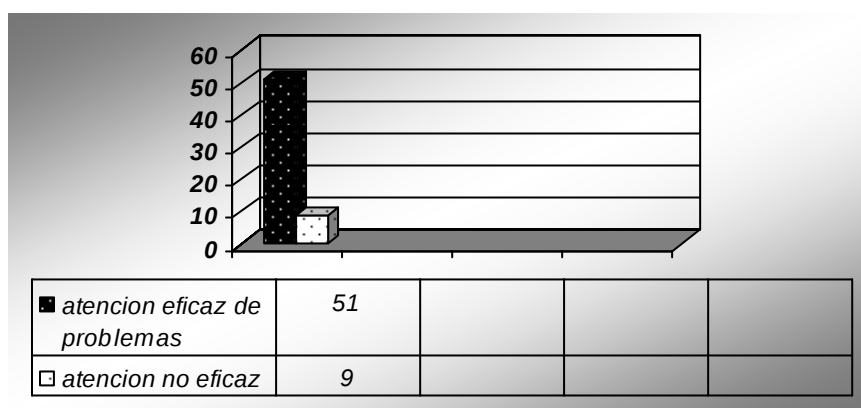


- De los 60 psicólogos encuestados, **55 afirmaron que el trabajo con sus pacientes les demanda mucho esfuerzo** y solo **5 dijeron lo contrario.**



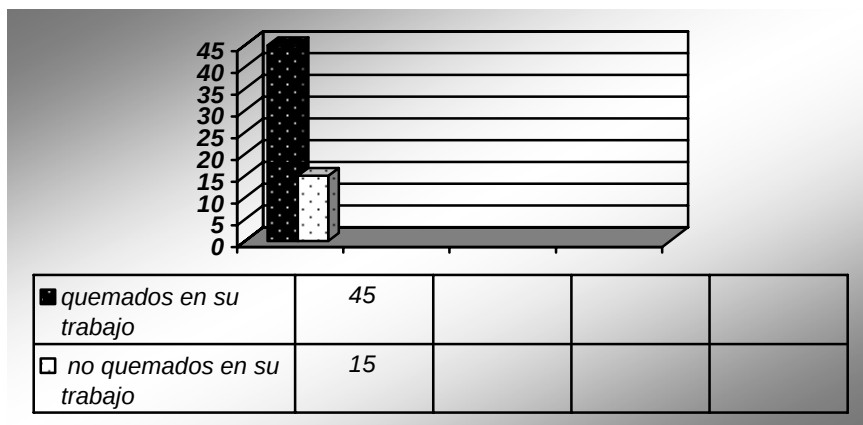


- De la totalidad de psicólogos encuestados, **51** consideraron que atienden con eficacia las problemáticas de sus pacientes y solo 9 manifestaron no hacerlo así.

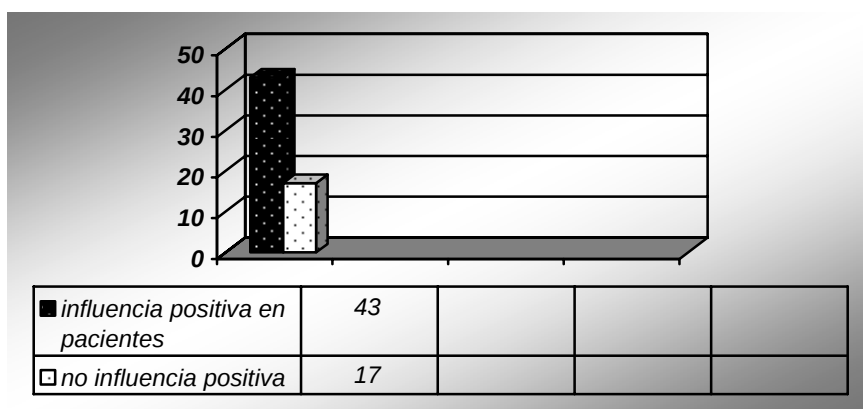


- De los 60 psicólogos entrevistados, **15** afirmaron no sentirse quemados y 45 consideraron estar quemados en su trabajo.

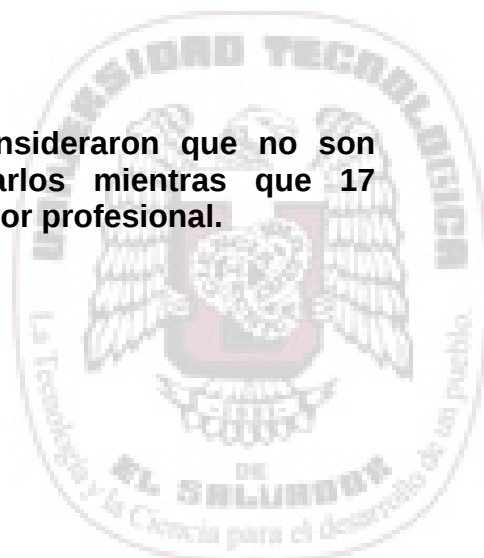


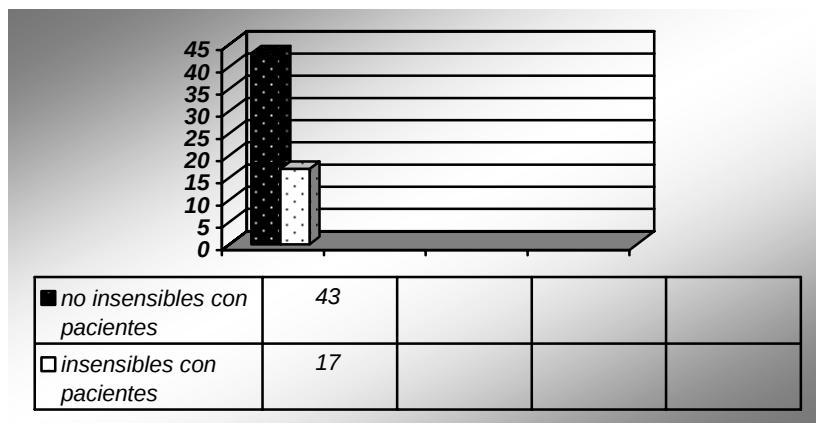


- ✚ De los 60 psicólogos encuestados, **43 de ellos creen que con su labor influyen positivamente en sus pacientes** mientras que 17 de sus colegas piensan que no logran hacer tal cosa.

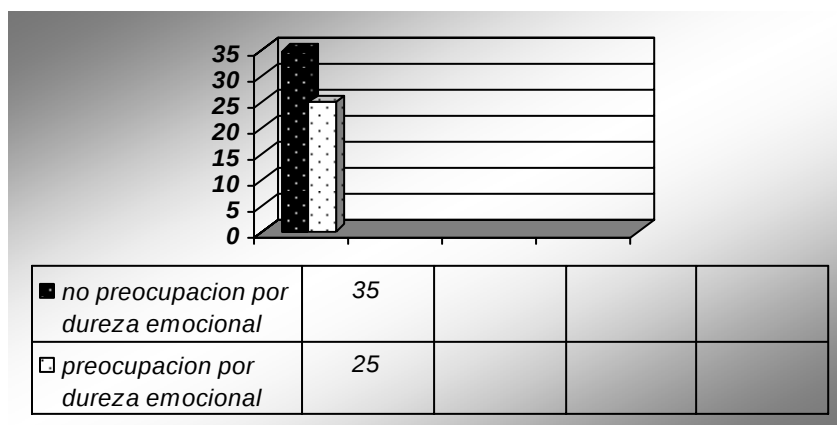


- ✚ De los 60 psicólogos encuestados, **43 consideraron que no son insensibles con sus pacientes al tratarlos** mientras que 17 manifestaron que si lo son al realizar su labor profesional.

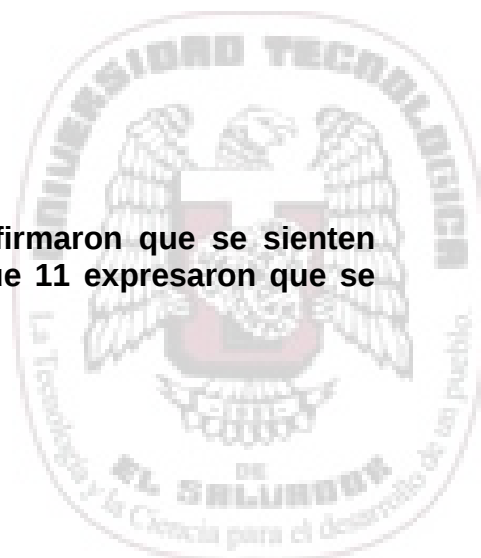


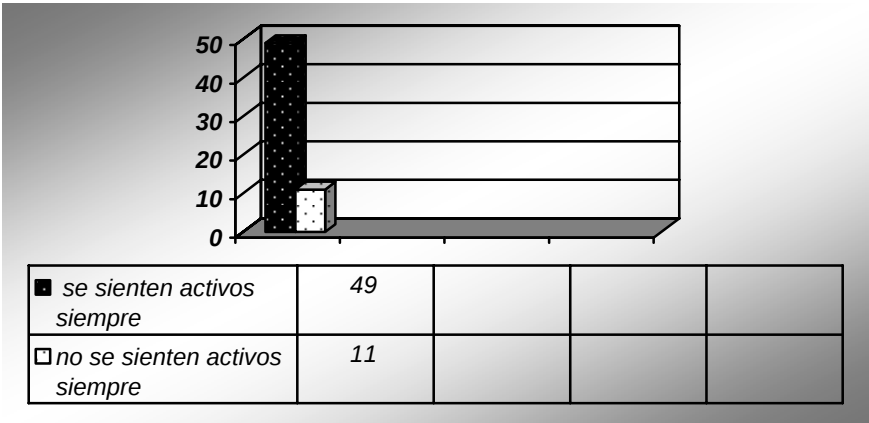


- De un total de 60 psicólogos, **35 de ellos afirmaron que no les preocupa que su trabajo les endurezca emocionalmente** y los 25 restantes expresaron que si tienen esa preocupación.

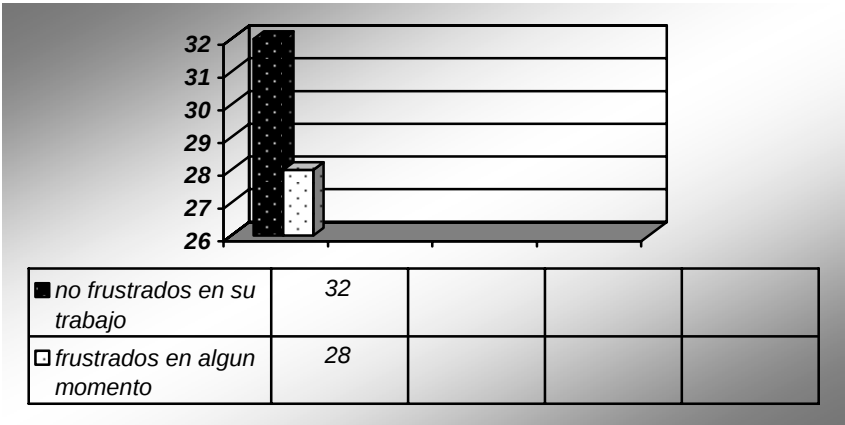


- De los 60 profesionales entrevistados, **49 afirmaron que se sienten activos en su trabajo siempre mientras que 11 expresaron que se sienten activos pero no permanentemente.**



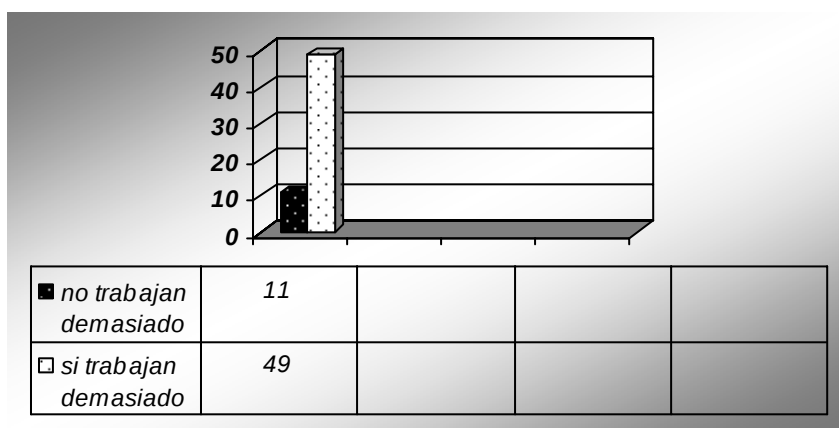


De los 60 psicólogos encuestados, **32 afirmaron nunca se han sentido frustrados en su trabajo** mientras que **28 opinaron sentirse frustrados en algún momento.**

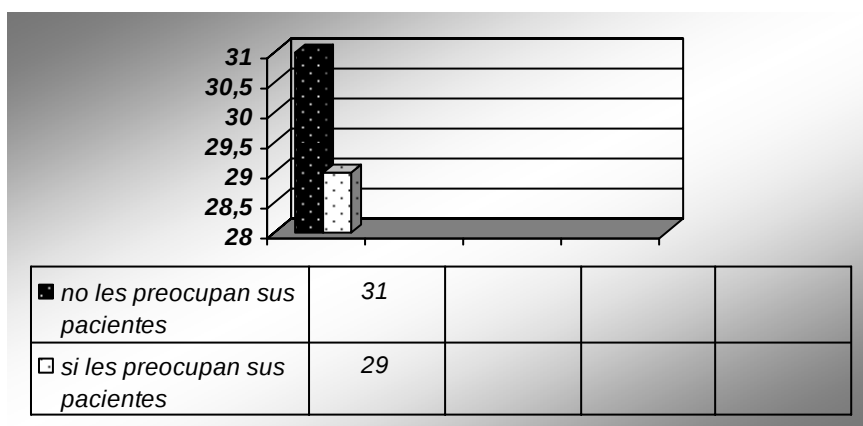


De los 60 psicólogos investigados, **11 consideraron que no estaban trabajando demasiado en tanto que 49 opinaron lo contrario.**



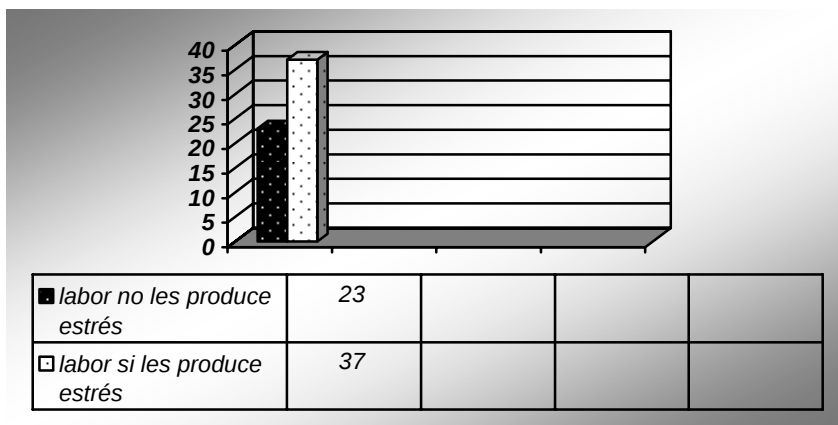


- De los 60 psicólogos evaluados, **31** manifestaron que no les preocupaba lo que le pudiese ocurrir a sus pacientes, sin embargo, **29** dijeron que si les preocupaba tal cosa.

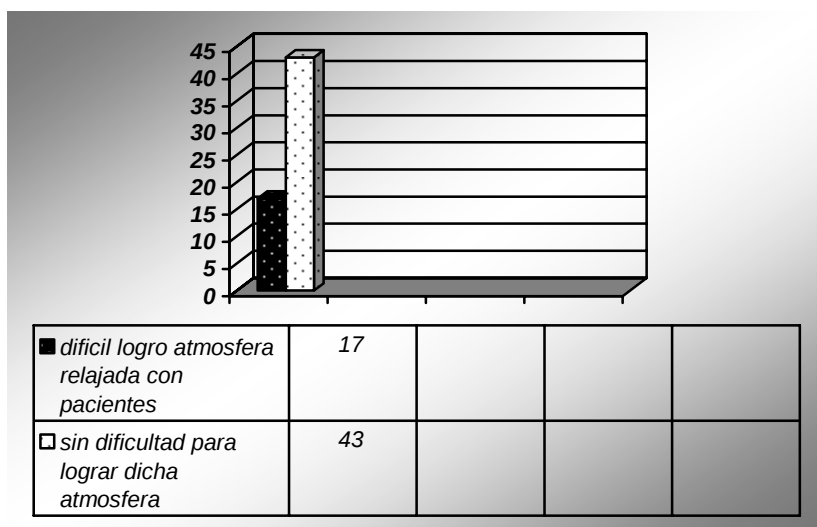


- De los 60 psicólogos encuestados, **23** afirmaron que trabajar con sus pacientes nunca les producía estrés mientras que **37** afirmaron lo contrario.

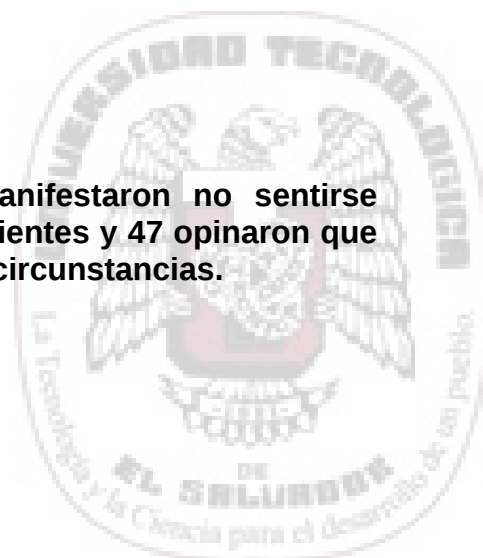


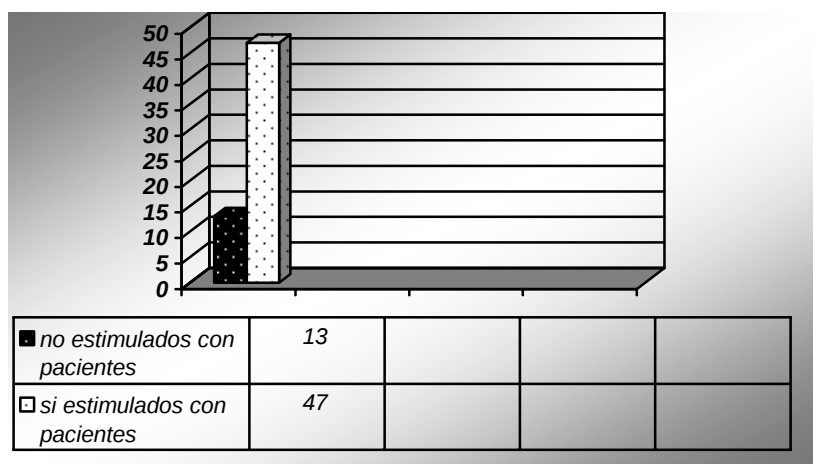


- De los 60 psicólogos encuestados, **17 expresaron que en alguna ocasión tenían dificultad para crear una atmósfera relajada de trabajo con sus pacientes** y **43 manifestaron que nunca tenían dificultad para propiciar dicha atmósfera.**

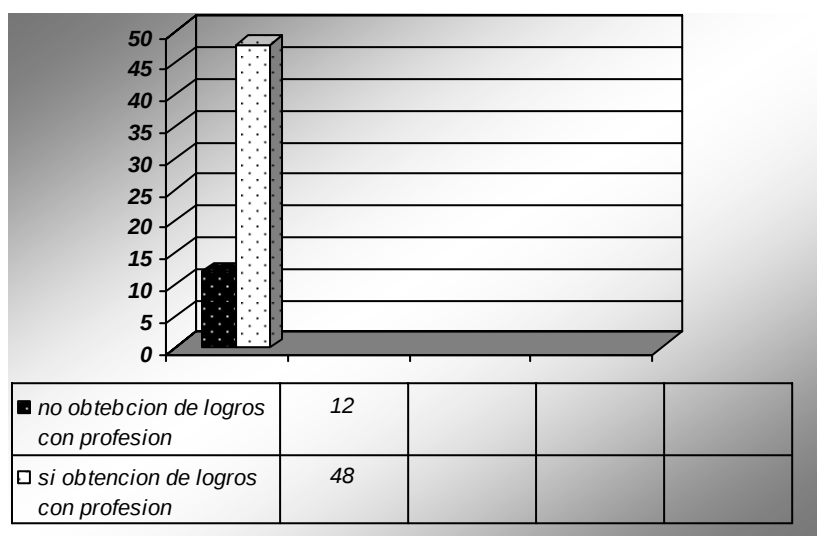


- De los 60 profesionales evaluados, **13 manifestaron no sentirse estimulados después de atender a sus pacientes** y **47 opinaron que si se sentían estimulados en esas mismas circunstancias.**

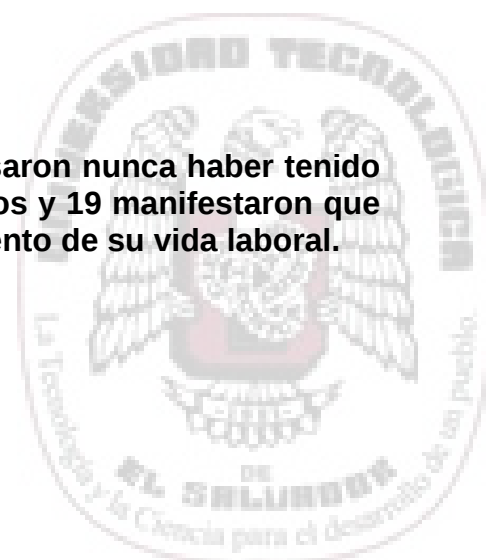


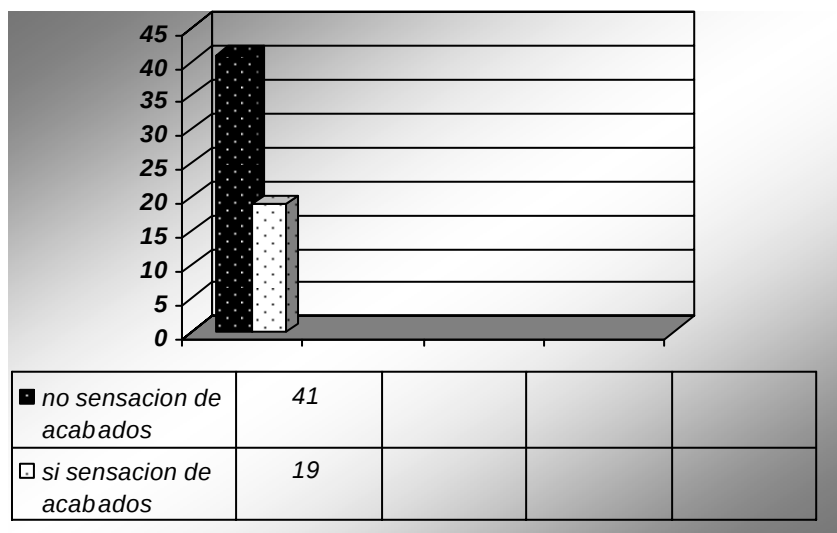


- De los 60 psicólogos investigados, **12 consideraron que no habían obtenido mayores logros con su profesión** y **48 opinaron que si habían obtenido logros en su profesión.**

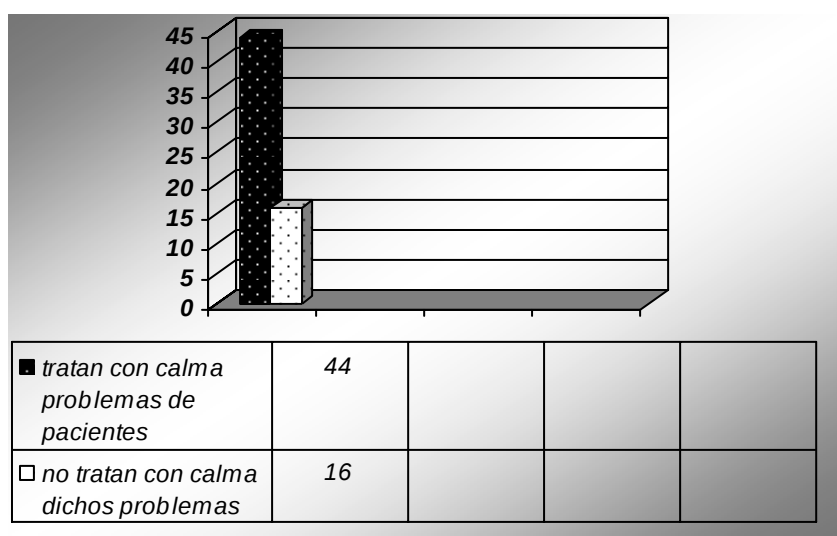


- De los 60 psicólogos encuestados, **41 expresaron nunca haber tenido la sensación de estar acabados o quemados** y **19 manifestaron que si se han sentido acabados en algún momento de su vida laboral.**

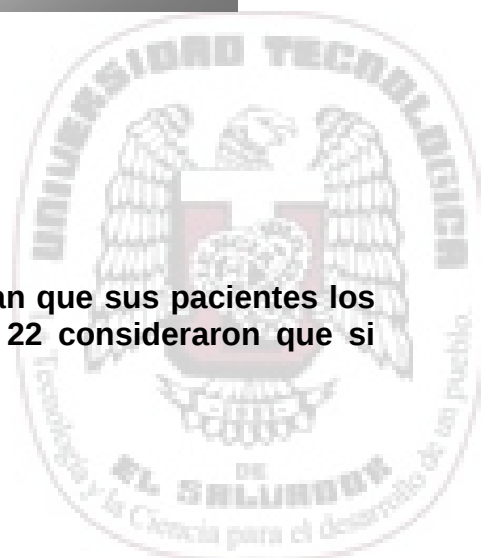


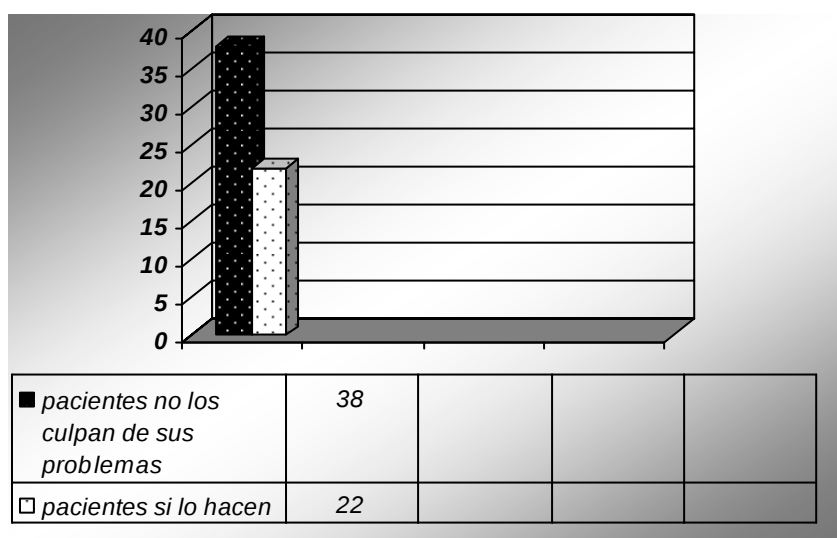


- De los 60 psicólogos entrevistados, **16 respondieron que no tratan con calma los problemas emocionales de sus pacientes y 44 en cambio expresaron que si lo hacían así todos los días.**



- De los 60 psicólogos indagados, **38 no sentían que sus pacientes los culparan por alguno de sus problemas y 22 consideraron que si tenían esa sensación en algún momento.**





Hallazgos importantes. Los resultados obtenidos son muy interesantes y reveladores, los mismos indican que:

Respecto al cansancio emocional.

- 1. El 92% de la muestra (55 psicólogos), manifestó experimentar un agotamiento emocional relacionado con sus labores de trabajo y solo el 8% opino lo contrario.**
- 2. El 98% de la muestra (59 psicólogos), manifestó sentirse agotado hacia el final de su jornada laboral y solo el 2% expreso lo contrario.**
- 3. El 82% de la muestra (49 psicólogos), manifestó sentirse agotado al levantarse por las mañanas para irse a trabajar y solo el 18% expreso lo contrario.**
- 4. El 92% de la muestra (55 psicólogos), afirmo que trabajar con sus pacientes les demandaba mucho esfuerzo y solo el 8% opino lo contrario.**
- 5. El 75% de la muestra (45 psicólogos), considero sentirse quemado o fundido en su trabajo judicial y solo el 25% considero que no lo estaba.**
- 6. El 47% de la muestra (28 psicólogos), afirmo sentirse frustrado en algún momento de su vida laboral y el 53% expreso no sentirse así.**
- 7. El 82% de la muestra (49 psicólogos), considero que si estaban trabajando demasiado o excesivamente y solo el 18% opino lo contrario.**

8. El 62% de la muestra (37 psicólogos), afirmo que trabajar con sus pacientes les producía estrés y el 38% no lo considero así.

9. El 32% de la muestra (19 psicólogos), afirmo sentirse acabado en algún momento de su vida laboral y 68% opino lo contrario.

Respecto a la despersonalización.

1. El 73% de la muestra (44 psicólogos), afirmo que nunca trataban a sus pacientes como unos objetos y el 27% afirmo que si lo hacia.

2. El 72% de la muestra (43 psicólogos), afirmo no ser insensible al atender a sus pacientes y el 28% si afirmo serlo.

3. El 58% de la muestra (35 psicólogos), considero no estar preocupado por el endurecimiento emocional en su trabajo y el 42% si lo estaba.

4. El 52% de la muestra (31 psicólogos), afirmo no preocuparse por lo que pudiera ocurrir a sus pacientes y el 48% si lo estaba.

5. El 63% de la muestra (38 psicólogos), afirmo no sentirse culpables por los problemas de sus pacientes y 37% si se sentía así.

Respecto de la realización personal.

1. El 92% de la muestra (55 psicólogos), afirmo no tener dificultades para empatizar con sus pacientes y solo el 8% opino lo contrario.

2. El 85% de la muestra (51 psicólogos), considero atender con eficacia los problemas de sus pacientes y el 15% opino lo contrario.

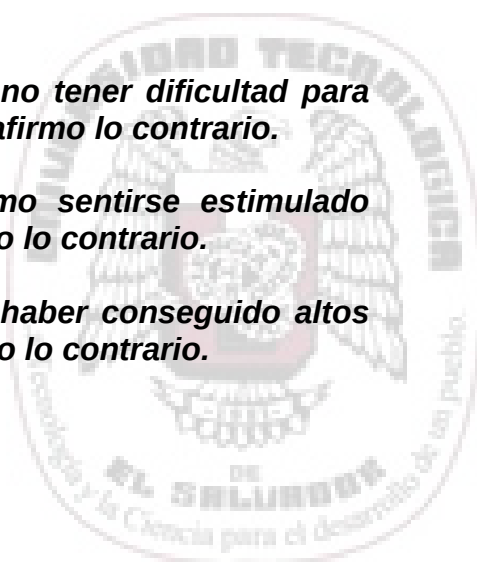
3. El 78% de la muestra (43 psicólogos), afirmo que su labor influía positivamente en sus pacientes y el 28% considero lo contrario.

4. El 82% de la muestra (49 psicólogos), afirmo sentirse activo en su trabajo judicial y el 18% opino lo contrario.

5. El 72% de la muestra (43 psicólogos), afirmo no tener dificultad para propiciar una atmósfera laboral relajada y el 28% afirmo lo contrario.

6. El 78% de la muestra (47 psicólogos), afirmo sentirse estimulado después de atender a sus pacientes y el 22% opino lo contrario.

7. El 80% de la muestra (43 psicólogos), afirmo haber conseguido altos logros con su profesión psicológica y el 20% opino lo contrario.



8. El 73% de la muestra (44 psicólogos), afirmo tratar con calma los problemas emocionales de sus pacientes y el 27% opino lo contrario.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

Los resultados del estudio indican que los psicólogos del Órgano judicial están experimentando un fuerte agotamiento o fatiga emocional aunque a pesar de ello, no han presentan ningún cuadro de despersonalización ni tampoco muestran bajos niveles de realización personal.

La no presencia del síndrome de burnout posiblemente se deba al buen manejo del estrés por parte de dichos profesionales, es posible que los psicólogos que trabajan actualmente en las instancias judiciales poseen adecuadas habilidades de afrontamiento que les permita lidiar con las presiones laborales. Por otra parte, dicha situación también podría deberse a la presencia de los llamados factores protectores del estrés, los cuales podrían reducir las repercusiones de dicho síndrome.

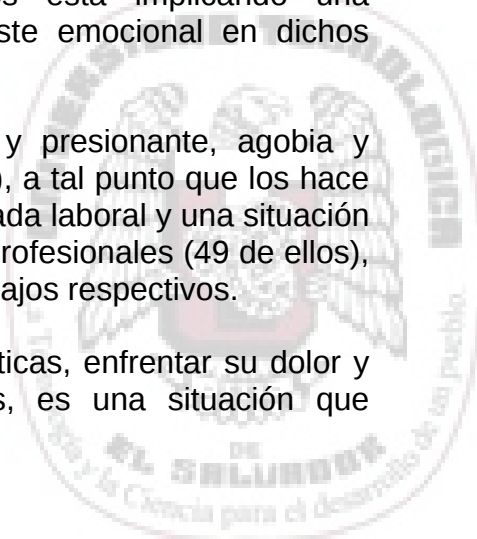
Aunque no se detecta una prevalencia del burnout, se detecta en la investigación un buen numero de psicólogos que parecen estar muy propensos a desarrollar o padecer este síndrome.

El hecho de que 45 de 60 psicólogos evaluados hayan manifestado sentirse quemados o fundidos respecto de su quehacer profesional en el ámbito judicial, resulta ser muy preocupante y aunque solo aproximadamente 20 de estos profesionales de la salud mental consideraron sentirse acabados en algún momento de su vida laboral, ello equivaldría a la tercera parte de la muestra examinada.

En relación al agotamiento emocional, los numerosos casos atendidos y las demás actividades propias de su rol profesional, ocasionan que los psicólogos del órgano judicial (55 profesionales de la muestra), experimenten un agotamiento emocional; en ese sentido, Turcios (2002) plantea que la alta demanda de los servicios periciales psicológicos esta implicando una sobrecarga laboral y, al mismo tiempo, un desgaste emocional en dichos profesionales.

El trabajo pericial psicológico al ser demandante y presionante, agobia y abruma a los peritos (59 profesionales de la muestra), a tal punto que los hace sentirse muy agotados o fatigados al terminar su jornada laboral y una situación similar ocurre al siguiente día cuando estos mismos profesionales (49 de ellos), se sienten cansados al levantarse para irse a sus trabajos respectivos.

Atender a victimas de delitos, abordar sus problemáticas, enfrentar su dolor y sufrimiento; evaluar a los agresores o victimarios, es una situación que



demanda mucho esfuerzo por parte de los psicólogos (55 psicólogos de la muestra) quienes trabajan atendiendo a esta clase de personas o “pacientes”. La experiencia agotadora que resulta de una sobrecarga de trabajo, el despliegue de energía y esfuerzos realizados en dicha situación, los escasos recursos personales e institucionales con que se cuenta para cumplir las obligaciones laborales, ocasiona que la mayoría de los profesionales de la salud mental que trabajan en el órgano judicial (49 de ellos), manifiesten estar trabajando demasiado.

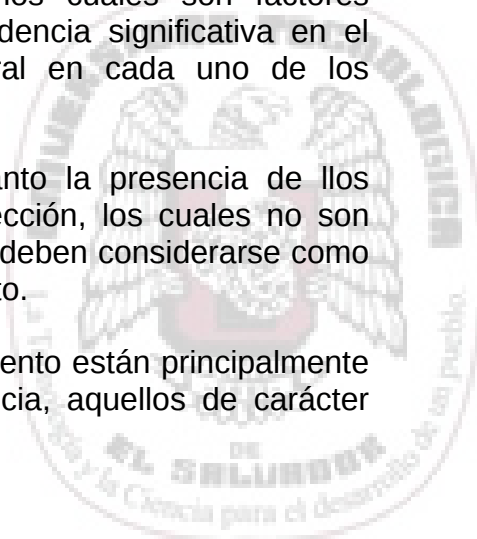
El estrés laboral crónico podría haber incidido en algunos de estos psicólogos (37 de ellos), al momento de estar trabajando o atendiendo a sus pacientes ocasionando ello que dichos profesionales desarrollaran actitudes y sentimientos negativos hacia las personas usuarios de sus servicios psicológicos y desarrollando esa misma actitud hacia su rol profesional, llegando esta situación al extremo de hacer sentir a algunos de ellos (19 psicólogos) que están “acabados” o “quemados” desde un punto de vista laboral.

Aunque este agotamiento emocional de los psicólogos judiciales puede considerarse generalizado y que el mismo responde a un estrés laboral crónico, dicho desgaste se presenta en mayor o menor medida en cada caso individual investigado, es decir, que se presenta en diferente grado o intensidad en unos profesionales mas que en otros y en algunos casos dicha afectación emocional puede ser mínima o reducida, esto es especialmente así en el caso de los otros dos aspectos considerados como son la despersonalización y la realización personal, pues a pesar de que el primero de esos tres factores resulto alto y que se esperaba que también lo fueran los otros dos factores, esto no es así según los resultados del presente estudio, ya que según el mismo, se encontró mucha fatiga emocional, poca deshumanización y mucha realización personal a nivel profesional. Esta variación encontrada en los porcentajes de dichos factores en la muestra estudiada podría deberse a la existencia de otros factores o elementos importantes y significativos para la incidencia del estrés laboral en los profesionales de la muestra, tales aspectos podrían estar relacionados con la personalidad, la educación, nivel cultural, habilidades de afrontamiento entre otros.

Por su carácter exploratorio, este estudio tampoco indago algunas variables sociodemográficas importantes tales como la edad, el sexo, el estado civil, el tiempo en el cargo, la experiencia laboral, etc. los cuales son factores individuales que pueden tener también alguna incidencia significativa en el grado de afectación que produce el estrés laboral en cada uno de los profesionales evaluados.

El desarrollo del síndrome del burnout, supone tanto la presencia de los llamados factores de riesgo y los factores de protección, los cuales no son abordados directamente en este estudio, pero que si deben considerarse como determinantes en el surgimiento de dicho padecimiento.

En cuanto a los factores de riesgo de dicho padecimiento están principalmente en el caso de los funcionarios del sistema de justicia, aquellos de carácter



organizacional pues las condiciones laborales, el ambiente de trabajo, la carga laboral, la naturaleza del trabajo realizado, el aspecto salarial, el sistema de promoción laboral, los incentivos y recompensas económicas, el poco reconocimiento profesional, el desinterés de las jefaturas en mejorar el trabajo, la falta de actividades de prevención o la inexistencia de políticas sobre la salud mental en el trabajo, los riesgos ocupacionales existentes, entre muchos otros factores, posiblemente tienen una gran incidencia y una gran relación con los resultados obtenidos en la presente investigación.

En relación a los factores de protección podría afirmarse que también tienen un gran impacto en cuanto al hecho de que un buen porcentaje de la muestra no presenta el síndrome como tal. Sería interesante analizar cuan determinantes son algunos de estos factores tales como la existencia de unos sólidos lazos afectivos en los psicólogos, es decir, que tanto la unión y apego al grupo familiar, las amistades y en general, una buena interrelación social por parte de dichos profesionales le previenen de tener un excesivo desgaste profesional. El empleo del sentido del humor podría ser otro factor determinante en la protección del burnout, ello por su efecto liberador de tensiones y sus propiedades catárticas. La diversificación y la amplitud o variedad de intereses y actividades profesionales podría también estar contribuyendo a neutralizar el efecto negativo de dicho estrés laboral crónico. Las gratificaciones intangibles que reciben los psicólogos por parte de los pacientes a quienes ellos atienden podría estar teniendo alguna influencia positiva respecto de la problemática estudiada. La capacidad de introspección de los psicólogos para identificar sus propias emociones y la adecuada regulación o control de las mismas, podría ser otra circunstancia que favorece la estabilidad emocional de estos especialistas en su trabajo. La auto motivación y una actitud mental positiva, un entusiasmo moderado y realista respecto de su trabajo podría ser otro elemento que coadyuva a la reducción del estrés laboral. El descanso apropiado, la apropiada utilización del tiempo libre y la recreación son importantes en la reducción de los niveles de estrés que pueden presentarse con motivo del trabajo de los profesionales evaluados. Finalmente, los recursos espirituales y los religiosos pueden ser elementos positivos en la prevención del síndrome del burnout.

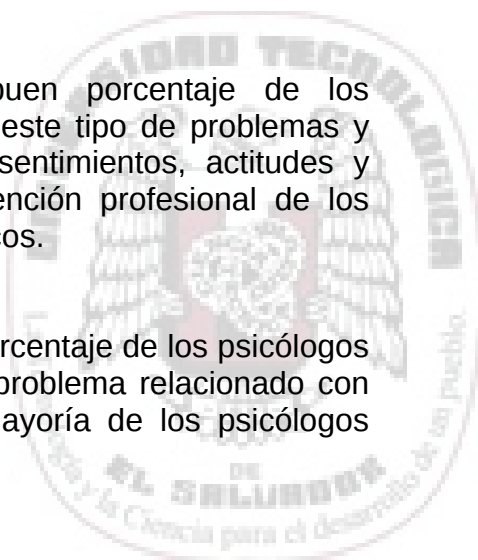
Los recursos de afrontamiento, comprenden todas aquellas variables de tipo personal, institucional y/o social que permiten o contribuyen a que las personas, en este caso los profesionales de la salud mental que laboran en el órgano judicial salvadoreño, manejen las situaciones o circunstancias altamente estresantes de forma mas eficiente , lo cual les ayuda a prevenir el desarrollo del llamado síndrome del profesional quemado o burnout.

CONCLUSIONES.

1. La mayoría de los psicólogos evaluados, experimentan un agotamiento emocional relacionado con el desarrollo de sus labores profesionales en



- el Órgano Judicial; dichos profesionales se sienten fatigados al finalizar sus jornadas diarias de trabajo; se sienten agotados al levantarse para irse a trabajar a sus respectivas oficinas o juzgados; sienten que trabajar con sus pacientes les demanda mucho esfuerzo y ello también les produce estrés; sienten que están trabajando demasiado; que ocasionalmente se sienten frustrados en sus trabajos y que, finalmente, en algún momento llegan a sentirse quemados, fundidos o acabados.
2. La mayoría de los psicólogos evaluados, nunca trata a sus pacientes como objetos; no se consideran insensibles al atenderlos; no se despreocupan por lo que les pueda ocurrir a dichos pacientes; no se sienten culpables por los problemas de sus pacientes; aunque si les preocupa la posibilidad de endurecerse emocionalmente en sus trabajos.
 3. La mayoría de los psicólogos evaluados, no considera tener dificultades para empatizar con sus pacientes; atienden con eficacia las problemáticas que estos presentan; piensan que influyen positivamente en las vidas de estos; consideran que abordan con calma los problemas emocionales de los pacientes y se sienten estimulados después de atenderlos o brindarles sus servicios profesionales; consideran que pueden propiciar con facilidad una atmósfera laboral relajada; se consideran profesionales dinámicos en su actividad laboral y opinan que han tenido muchos logros con su profesión psicológica.
 4. Aunque los resultados obtenidos en este estudio, no evidencian la presencia del Síndrome del Burnout como tal entre los profesionales de la salud mental evaluados, si puede afirmarse que los psicólogos que trabajan en las distintas dependencias del Órgano Judicial salvadoreño, en general, si presentan un considerable riesgo o propensión a desarrollar dicho padecimiento.
 5. De los 3 aspectos explorados, el agotamiento emocional se presenta en un significativo porcentaje de la muestra estudiada, es decir, que los psicólogos que laboran en el Órgano Judicial presentan una marcada tendencia a considerarse emocionalmente exhaustos por la excesiva demanda laboral que tienen en la actualidad.
 6. Respecto de la despersonalización, un buen porcentaje de los psicólogos encuestados no parece presentar este tipo de problemas y solo un bajo porcentaje de ellos presenta sentimientos, actitudes y reacciones conductuales negativas en la atención profesional de los pacientes o usuarios de los servicios psicológicos.
 7. Respecto de la realización personal, un alto porcentaje de los psicólogos de la muestra estudiada no presenta ningún problema relacionado con sus logros profesionales, es decir, que la mayoría de los psicólogos

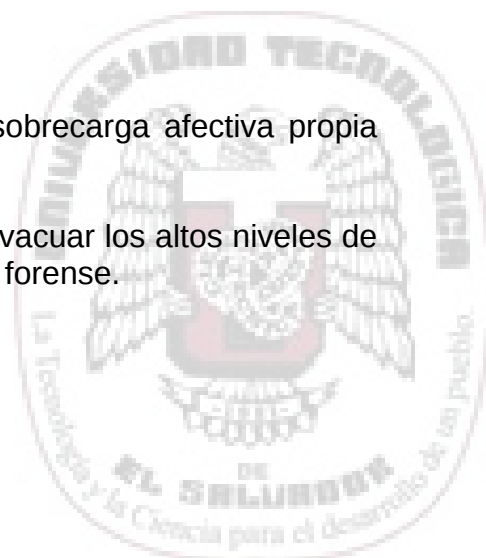


encuestados se considera satisfecho de los logros obtenidos a lo largo de su vida laboral.

8. El desgaste o fatiga emocional experimentado por los psicólogos judiciales, en razón de su trabajo, posiblemente pueda estar afectando la calidad de su desempeño profesional, esto en relación con la atención que se debe brindar a la población usuaria del sistema judicial salvadoreño.
9. Aunque solo un porcentaje muy pequeño de los psicólogos evaluados parece estar experimentando el llamado Síndrome de Burnout, este aun no es significativo en términos de la totalidad de los profesionales que realizan su trabajo psicológico en las diferentes instancias del Órgano Judicial.

Algunas consideraciones generales.

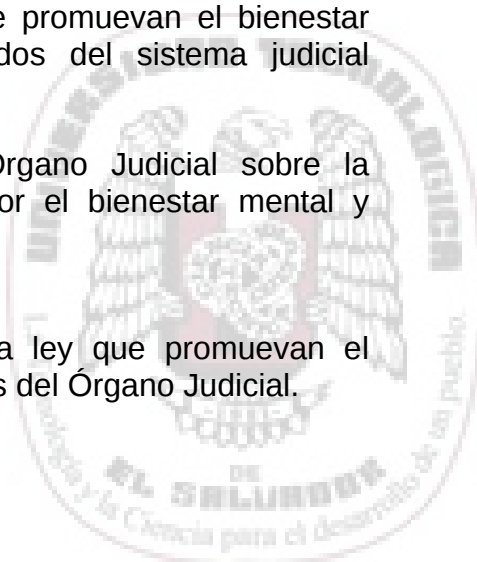
1. No existen políticas institucionales internas que promuevan la protección de la Salud Mental de los trabajadores del Órgano Judicial.
2. No hay interés de las autoridades del Órgano Judicial en mejorar la situación laboral actual de los profesionales de la Salud Mental.
3. No existe una remuneración acorde a las exigencias laborales propias del puesto de psicólogo forense; tampoco hay incentivos de ningún tipo.
4. No existen prestaciones adicionales que promuevan el bienestar laboral de los trabajadores de la Salud Mental del Órgano Judicial.
5. No existe una adecuada regulación del volumen de trabajo de los profesionales forenses psicólogos.
6. No existe ningún mecanismo que regule la sobrecarga afectiva propia del trabajo psicológico forense.
7. No existen válvulas de escape que permitan evacuar los altos niveles de tensión acumulada en el quehacer psicológico forense.



8. El alto grado de estrés puede vulnerar la resistencia y tolerancia de los profesionales de la Salud Mental del Órgano Judicial y afectar su desempeño laboral.

Algunas recomendaciones.

1. Implementar políticas institucionales orientadas a prevenir o reducir el desarrollo de este tipo de problemáticas de salud mental entre los funcionarios del Órgano Judicial.
2. Implementar un programa de Salud Mental que desarrolle actividades encaminadas hacia un manejo adecuado del estrés laboral propio del Órgano Judicial.
3. Implementar medidas tendientes a combatir, disminuir o neutralizar el marcado agotamiento emocional que presentan muchos empleados del Órgano Judicial.
4. Implementar actividades de sensibilización respecto de la atención a los usuarios del sistema judicial para prevenir el desarrollo de actitudes y sentimientos deshumanizante por parte de los operadores de justicia.
5. Implementar medidas tendientes a mejorar la calidad de la atención brindada a los usuarios del sistema judicial, reduciendo o minimizando la incidencia del estrés laboral en los funcionarios del Órgano Judicial.
6. Brindar la asistencia profesional correspondiente a aquellos funcionarios o empleados judiciales que pudieran estar padeciendo del Síndrome del Burnout.
7. Desarrollar actividades que promuevan y mantengan el buen nivel de realización o logro profesional que actualmente tienen los profesionales de la Salud Mental del Órgano Judicial.
8. Implementar programas de Salud Mental que promuevan el bienestar mental y emocional de todos los empleados del sistema judicial salvadoreño.
9. Concienciar a las distintas jefaturas del Órgano Judicial sobre la importancia de interesarse y preocuparse por el bienestar mental y emocional del personal bajo su cargo.
10. Ofrecer prestaciones adicionales a las de la ley que promuevan el bienestar mental y emocional de los empleados del Órgano Judicial.



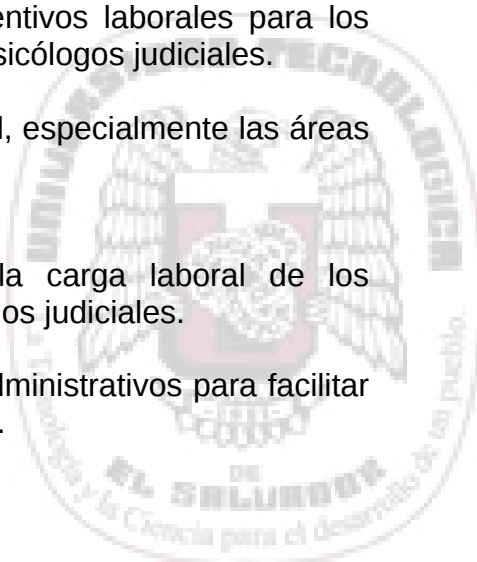
11. Regular el volumen o la carga de trabajo de los psicólogos que laboran en las distintas instancias del Órgano Judicial.
12. Crear mecanismos que regulen la carga afectiva inherente al trabajo psicológico realizado por los psicólogos del Órgano Judicial.
13. Desarrollar actividades o acciones que permitan reducir la tensión emocional acumulada en el quehacer psicológico forense.
14. Proponer otras alternativas concretas que garanticen el eficiente y efectivo desempeño profesional de los psicólogos del Órgano Judicial.
15. Realizar nuevos estudios sobre el fenómeno del Burnout en otras instituciones públicas y/o privadas aplicando el mismo instrumento utilizado en la presente investigación.

Propuesta de trabajo.

Se sugiere que a través de la actividad desarrollada por la Dirección de Recursos Humanos de la Corte Suprema de Justicia, específicamente, el Departamento de Prestaciones Sociales y las jefaturas de las distintas instancias del sistema judicial salvadoreño, se promuevan actividades que en el corto, mediano o largo plazo fortalezcan la salud mental de todos los empleados y funcionarios judiciales.

Para lograrlo, se proponen las siguientes actividades concretas :

1. Implementar una política de autocuidado profesional a nivel institucional que beneficie a todos los empleados y/o funcionarios judiciales, especialmente a los psicólogos jurídicos.
2. Implementar medidas a nivel administrativo que permitan la regulación de la carga laboral de los empleados judiciales, entre ellos los psicólogos judiciales.
3. Implementar una política de estímulos e incentivos laborales para los empleados de la institución, incluyendo a los psicólogos judiciales.
4. Mejorar el clima laboral de la institución judicial, especialmente las áreas en donde trabajan los psicólogos judiciales.
5. Mejorar la distribución y/o asignación de la carga laboral de los empleados judiciales, incluyendo a los psicólogos judiciales.
6. Mejorar algunos procesos o procedimientos administrativos para facilitar la labor profesional de los psicólogos judiciales.



7. Aumentar el recurso humano disponible en las distintas áreas del sistema judicial, colocar mas psicólogos en las distintas instancias judiciales.
8. Desarrollar actividades específicas de autocuido profesional destinadas a los psicólogos y demás empleados judiciales.
9. Organizar y realizar actividades recreativas y de esparcimiento entre los psicólogos y demás empleados judiciales.
10. Brindar una capacitación permanente en temas de autocuido profesional a los psicólogos y demás funcionarios judiciales.
11. Brindar asistencia o apoyo profesional a todos aquellos psicólogos y funcionarios judiciales que lo requieran.
12. Realizar jornadas terapéuticas destinadas a mantener la salud mental de los psicólogos y demás operadores del sector justicia.
13. Promover la realización de otras actividades profesionales afines o relacionadas con la labor de los psicólogos judiciales.

Bibliografía consultada.

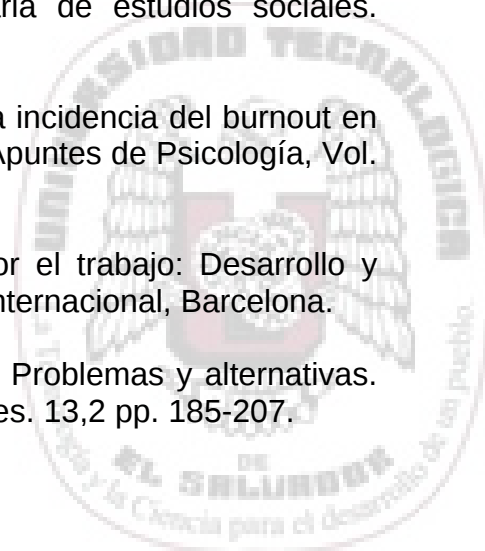
Aron, A.M. y Llanos, M.T. (2004). Cuidar a los que cuidan: Desgaste profesional y cuidado de los equipos que trabajan con violencia. Sistemas familiares, 2004, No. 1-2, p 5-15.

Berrocal, C. Aspectos psicosociales del estar quemado. Acciones e investigaciones sociales, AEIS. Escuela universitaria de estudios sociales. Universidad de Zaragoza.

Cardenal, V. y Alonso, J. (2005). Un estudio sobre la incidencia del burnout en los trabajadores del centro penitenciario de Huelva. Apuntes de Psicología, Vol. 23, No. 2, pp. 151-160.

Gil-Monte, P. (2006). El síndrome de quemarse por el trabajo: Desarrollo y estrategias de intervención. Congreso penitenciario internacional, Barcelona.

Moreno, B. et al. (1997). La evaluación del burnout. Problemas y alternativas. Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones. 13,2 pp. 185-207.



Moreno-Jiménez, B. y Peñacoba, C. (2001). Estrés asistencial en los servicios de salud. M.A. Simón (Ed), Psicología de la Salud. Siglo XXI, pp. 739-764.

Moreno-Jiménez, B. et al. El síndrome de burnout en una muestra de psicólogos mexicanos: prevalencia y factores sociodemográficos asociados.

Ortega, C. y López, F. (2004). El burnout o síndrome de estar quemado en los profesionales sanitarios: revisión y perspectivas. International Journal of Clinical and Health Psychology. Vol. 4, No. 1, pp. 137-160.

Sandoval, C. Síndrome de burnout en el personal profesional del hospital de Yumbel. XII congreso nacional, VII congreso científico gremial, Colegio medico de Chile.

Turcios, L. (2002). La actividad psicológica en el ámbito forense. Editorial Lis, San Salvador.

Vinaccia, S. y Alvaran, L. (2003). El síndrome del burnout en una muestra de auxiliares de enfermería: Un estudio exploratorio. Universidad de San Buenaventura, Medellín, Colombia.

Una aproximación al burnout: Estudio comparativo del caso particular de los asistentes sociales del poder judicial de la provincia de Buenos Aires, con asiento en las ciudades de Mar del Plata y Bahía Blanca. Primer congreso argentino de medicina del estrés. Newsletter Estrés y Salud, año II, Vol. VI. 2001.

www.gencat.cat/justicia/doc/doc_35502945_1.pdf

www.mtas.es/insht/erga_fp/np_efp_34.pdf

www.ugt.es/slaboral/estres.pdf

www.scielo.org.co/pdf/rca/v34n4/v34n4a03.pdf

www.psicologiacentifica.com/bv/psicologiapdf-83-estres-laboral.pdf

www.formaconsultores.com/demos/estreslaboral.pdf

www.ascofapsi.org.co/documentos/2007/taller_estres_ocupacional.pdf

www.intersindical.org/salutlaboral/stepv/vall_estreslab.pdf

www.unal.edu.co/documentos/mediestres_20060616.pdf

www.seilas.org/DOK/arloak/lan_osasuna/gaiak/estresa/EstresLaboral.pdf

www.altagestion.es/pdf/AG_EUROCEN_riesgos_psicos.pdf

www.fesibac.com/Publicaciones/SaludLaboral/Guias/gsl19.pdf

www.todosbien.com/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=67

www.psicorip.org/Resumos/PerP/RIP/RIP036a0/RIP04025.pdf

www.gencat.cat/justicia/doc/doc_35502945_1.pdf

www.administracionpublica.com/index2.php?option=com_content&do_pdf

www.intermedicina.com/Avances/Interes_General/AIG23.PDF

www.saudeetrabalho.com.br/download/estres-uso.pdf

www.um.es/eglobal/8/pdf/08b02.pdf



www.bvsde.ops-oms.org/bvsacd/cd49/burnout2.pdf
www.entrerios.gov.ar/msas/index2.php?option=com_content&do.pdf
www.nexusediciones.com/pdf/psiqui2003_4/ps-30-4-003.pdf
www.uam.es/gruposinv/esalud/Articulos/2003BurnoutA1a.pdf
www.aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-100.pdf
www.rieoei.org/deloslectores/1341Ayuso.pdf
www.abacolombia.org.co/bv/organizaciones/burnout3.pdf
www.scsmt.cat/text_complert/24-31_burnout.pdf
www.comfia.net/fraternidad/pdf/5008.pdf
www.aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-126.pdf
www.stes.es/salud/Libro_Riesgos_laborales/c05a1.pdf
www.psicothema.com/pdf/3231.pdf
www.aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-100.pdf
www.nexusediciones.com/pdf/psiqui2002_1/ps-29-1-002.pdf
www.medigraphic.com/pdfs/invsal/isq-2005/isq053c.pdf
www.semergen.es/semergen2/microsites/manuales/burn/cuantos.pdf
www.bvsde.ops-oms.org/bvsacd/cd49/burnout2.pdf

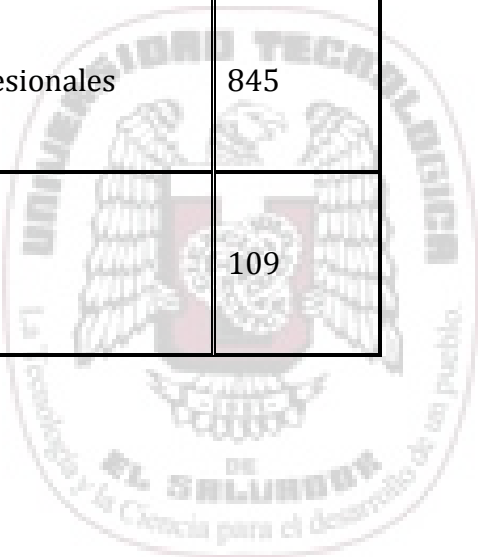


Anexos.

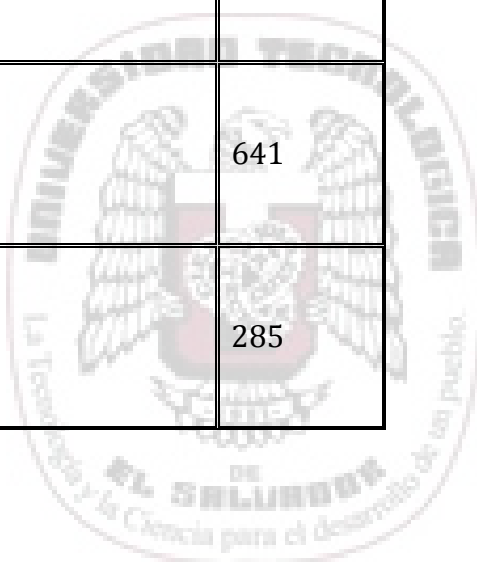


Anexo # 1. Estudios realizados con el Maslach Burnout Inventory.

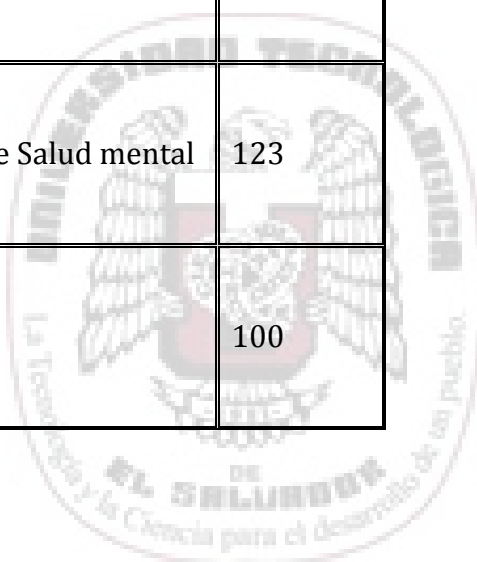
AUTOR	AÑO	PROFESION OBJETO DE ESTUDIO	MUESTRA (n)
Jayaratne y Chess	1984	Trabajadores sociales	144
Gold	1984	Profesores	462
Maslach y Jackson	1985	Diferentes profesionales	845
Gold et al	1985	Profesores	109



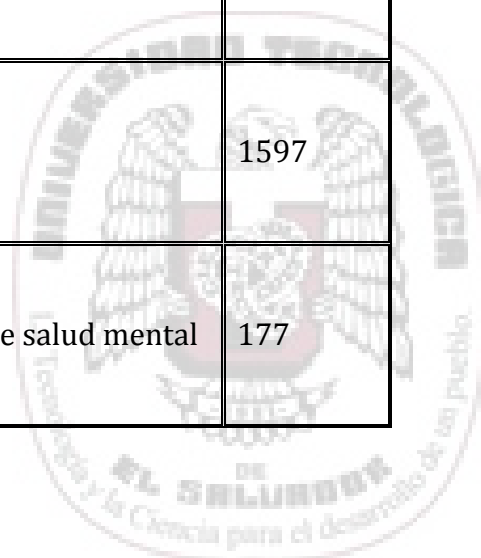
Nagy	1985	Secretarias	153
Brooking et al	1985	Diferentes profesionales	176
Firth et al	1985	Enfermeras	200
Corcoran	1985	Trabajadores sociales	139
Rafferty et al	1986	Médicos	67
Jayaratne y Chess	1986	Trabajadores sociales	238
LeCroy y Rank	1986	Trabajadores sociales	106
Power y Gose	1986	Estudiantes	72
Schawap	1986	Profesores	641
Smith et al	1986	Bibliotecarios	285



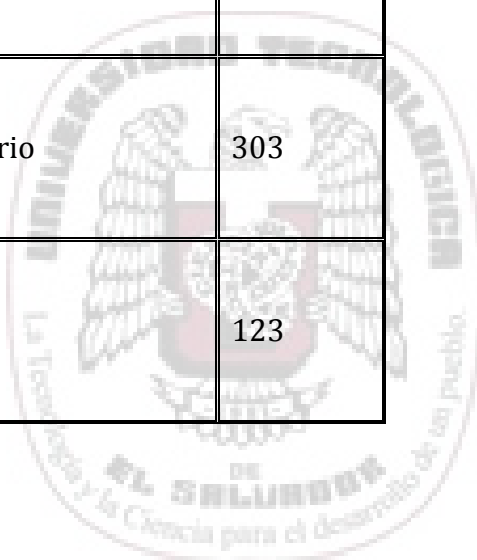
Wade et al	1986	Diferentes profesionales	46
Sarros y Friesen	1987	Administradores	128
Whitehead	1987	Policías	387
Green y Walkey	1988	Profesores y enfermeras	713
Sarros	1988	Profesores y administradores	763
Meier	1988	Enfermeras	906
Lemkau et al	1988	Médicos	67
Fuehrer y McGonale	1988	Médicos	281
Hiscott y Connop	1989	Trabajadores de Salud mental	123
Topf	1989	Enfermeras	100



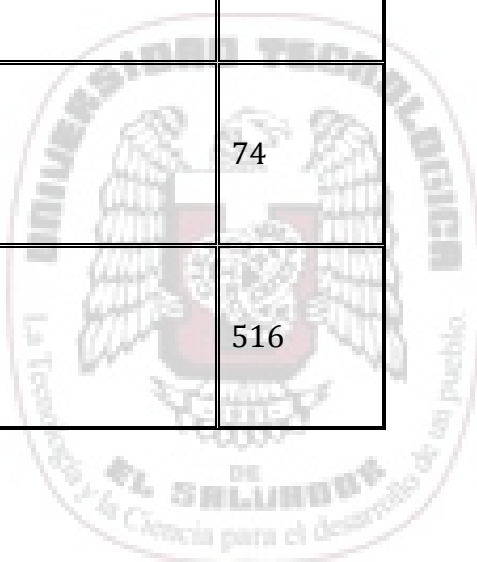
Williams	1989	Diferentes profesionales	492
Gold et al	1989	Estudiantes	147
Lahoz y Mason	1989	Farmacéuticos	1258
Evans y Fischer	1989	Informáticos y profesores	589
Leiter	1990	Personal sanitario	122
Cherniss	1990	Diferentes profesionales	25
Wallace y Brinkerhoff	1991	Trabajadores sociales	95
Gil y Schaufelli	1991	Enfermeras	144
Friedman	1991	Profesores	1597
Leiter	1991	Trabajadores de salud mental	177



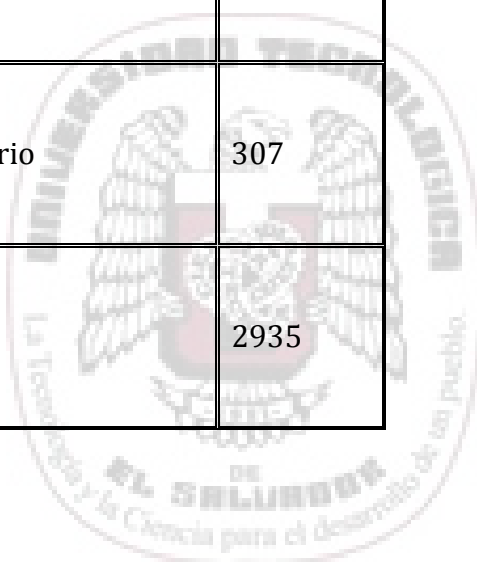
Rosse et al	1991	Policías y personal sanitario	1509
Friedman y Farber	1992	Profesores	641
Nye et al	1992	Trabajadores de la fuerzas armadas	357
Gold et al	1992	Profesores	133
Jorgesen	1992	Estudiantes	236
Oktay	1992	Trabajadores sociales	128
Leiter	1992	Diferentes profesionales	124
Morasso et al	1992	Personal sanitario	303
Ogus	1992	Enfermeras	123



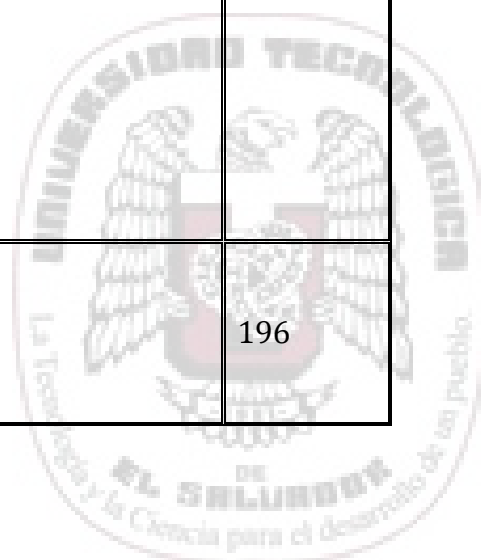
Lee y Asforth	1993	Supervisores y directores	223
Evans y Fischer	1993	Diferentes profesiones	589
Piedmont	1993	Terapeutas ocupacionales	41
Poulin y walker	1993	Trabajadores sociales	1196
Sandoval	1993	Psicólogos	100
Shaufelli y Van Dierendonck	1993	Enfermeras	667
Burke	1993	Policías	828
Byrne	1993	Profesores	2931
Thompson y Cooper	1993	Enfermeras	74
Pedrabissi et al	1993	Profesores	516



Pretorius	1993	Profesores	94
Burke y Greenglass	1994	Profesional de educación	833
Leiter et al	1994	Militares	473
Lemkau et al	1994	Médicos	50
Dio y Tessier	1994	Educadores y enfermeras	383
Reilly	1994	Enfermeras	611
Price y Spence	1994	Trabajadores sociales	120
Deckaud et al	1994	Médicos	235
Leiter y Durup	1994	Personal sanitario	307
Byrne	1994	Profesores	2935



Singh et al	1994	Representantes	377
Papadatou et al	1994	Enfermeras	443
Gupchup et al	1994	Farmacéuticos	84
Burke y Greenglass	1995	Educadores	362
Buendía y Riqueime	1995	Vigilantes penitenciarios	85
Balogun et al	1995	Estudiantes	56
Abu Hilal	1995	Profesores	380
Gil y Peiró	1996	Trabajadores de centros ocupacionales	95
Gil et al	1996	Enfermeras	196



Martín et al	1996	Enfermeras	27
Salgado et al	1997	Profesores	86





Anexo # 2. Inventario de Maslach sobre Burnout.



ANEXO 1. Maslach burnout inventory

1. Me siento emocionalmente distanciado de mi trabajo. ¿Con qué frecuencia siento esto?
☐ Nunca ☐ Algunas veces al año ☐ Algunas veces al mes ☐ Algunas veces a la semana ☐ Diariamente
2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado. ¿Con qué frecuencia siento esto?
☐ Nunca ☐ Algunas veces al año ☐ Algunas veces al mes ☐ Algunas veces a la semana ☐ Diariamente
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado. ¿Con qué frecuencia siento esto?
☐ Nunca ☐ Algunas veces al año ☐ Algunas veces al mes ☐ Algunas veces a la semana ☐ Diariamente
4. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender. ¿Con qué frecuencia siento esto?
☐ Nunca ☐ Algunas veces al año ☐ Algunas veces al mes ☐ Algunas veces a la semana ☐ Diariamente
5. Siento que estoy tratando a algunas personas como si fueran objetos impersonales. ¿Con qué frecuencia siento esto?
☐ Nunca ☐ Algunas veces al año ☐ Algunas veces al mes ☐ Algunas veces a la semana ☐ Diariamente
6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa. ¿Con qué frecuencia siento esto?
☐ Nunca ☐ Algunas veces al año ☐ Algunas veces al mes ☐ Algunas veces a la semana ☐ Diariamente
7. Siento que trato con mucha afectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.
 ¿Con qué frecuencia siento esto?
☐ Nunca ☐ Algunas veces al año ☐ Algunas veces al mes ☐ Algunas veces a la semana ☐ Diariamente
8. Siento que mi trabajo me está desgastando. ¿Con qué frecuencia siento esto?
☐ Nunca ☐ Algunas veces al año ☐ Algunas veces al mes ☐ Algunas veces a la semana ☐ Diariamente
9. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.
 ¿Con qué frecuencia siento esto?
☐ Nunca ☐ Algunas veces al año ☐ Algunas veces al mes ☐ Algunas veces a la semana ☐ Diariamente
10. Siento que me he hecho más duro con la gente. ¿Con qué frecuencia siento esto?
☐ Nunca ☐ Algunas veces al año ☐ Algunas veces al mes ☐ Algunas veces a la semana ☐ Diariamente
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente. ¿Con qué frecuencia siento esto?
☐ Nunca ☐ Algunas veces al año ☐ Algunas veces al mes ☐ Algunas veces a la semana ☐ Diariamente
12. Me siento con mucha energía en mi trabajo. ¿Con qué frecuencia siento esto?
☐ Nunca ☐ Algunas veces al año ☐ Algunas veces al mes ☐ Algunas veces a la semana ☐ Diariamente
13. Me siento frustrado por mi trabajo. ¿Con qué frecuencia siento esto?
☐ Nunca ☐ Algunas veces al año ☐ Algunas veces al mes ☐ Algunas veces a la semana ☐ Diariamente
14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo. ¿Con qué frecuencia siento esto?
☐ Nunca ☐ Algunas veces al año ☐ Algunas veces al mes ☐ Algunas veces a la semana ☐ Diariamente
15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.
 ¿Con qué frecuencia siento esto?
☐ Nunca ☐ Algunas veces al año ☐ Algunas veces al mes ☐ Algunas veces a la semana ☐ Diariamente
16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa. ¿Con qué frecuencia siento esto?
☐ Nunca ☐ Algunas veces al año ☐ Algunas veces al mes ☐ Algunas veces a la semana ☐ Diariamente
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo. ¿Con qué frecuencia siento esto?
☐ Nunca ☐ Algunas veces al año ☐ Algunas veces al mes ☐ Algunas veces a la semana ☐ Diariamente
18. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.
 ¿Con qué frecuencia siento esto?
☐ Nunca ☐ Algunas veces al año ☐ Algunas veces al mes ☐ Algunas veces a la semana ☐ Diariamente
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo. ¿Con qué frecuencia siento esto?
☐ Nunca ☐ Algunas veces al año ☐ Algunas veces al mes ☐ Algunas veces a la semana ☐ Diariamente
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades. ¿Con qué frecuencia siento esto?
☐ Nunca ☐ Algunas veces al año ☐ Algunas veces al mes ☐ Algunas veces a la semana ☐ Diariamente
21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada. ¿Con qué frecuencia siento esto?
☐ Nunca ☐ Algunas veces al año ☐ Algunas veces al mes ☐ Algunas veces a la semana ☐ Diariamente
22. Me parece que los beneficios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas. ¿Con qué frecuencia siento esto?
☐ Nunca ☐ Algunas veces al año ☐ Algunas veces al mes ☐ Algunas veces a la semana ☐ Diariamente

