



PONTIFICIA
**UNIVERSIDAD
CATÓLICA**
DEL PERÚ

Agotamiento profesional en personal de tratamiento del INPE



PUCP - INPE

Lima, 28 de mayo del 2014

Esquema de presentación

1. Antecedentes
2. Marco Teórico: Síndrome de Agotamiento Profesional
3. Objetivo
4. Metodología
 - Participantes
 - Instrumentos
5. Resultados
6. Recomendaciones



Antecedentes INPE - PUCP

- Convenio de cooperación interinstitucional firmado en el 2006.
- Sistematización del trabajo 2006 – 2012.
- Organización de equipo de trabajo interinstitucional: proyectos de investigación e intervención.
 - Identificación de estrés laboral.
 - Priorización e interés de parte del área de tratamiento para generar planes de mejora.
 - Investigación piloto – Ganador del FC DAPE PUCP 2013.

Objetivos

- Identificar y describir la prevalencia y manifestación del Síndrome de Agotamiento Profesional (SAP) en el personal de tratamiento penitenciario.
- Desarrollar una propuesta de plan de acción de manera conjunta con el INPE, que responda a la prevalencia y manifestación del SAP en el personal de tratamiento penitenciario.

Marco Teórico

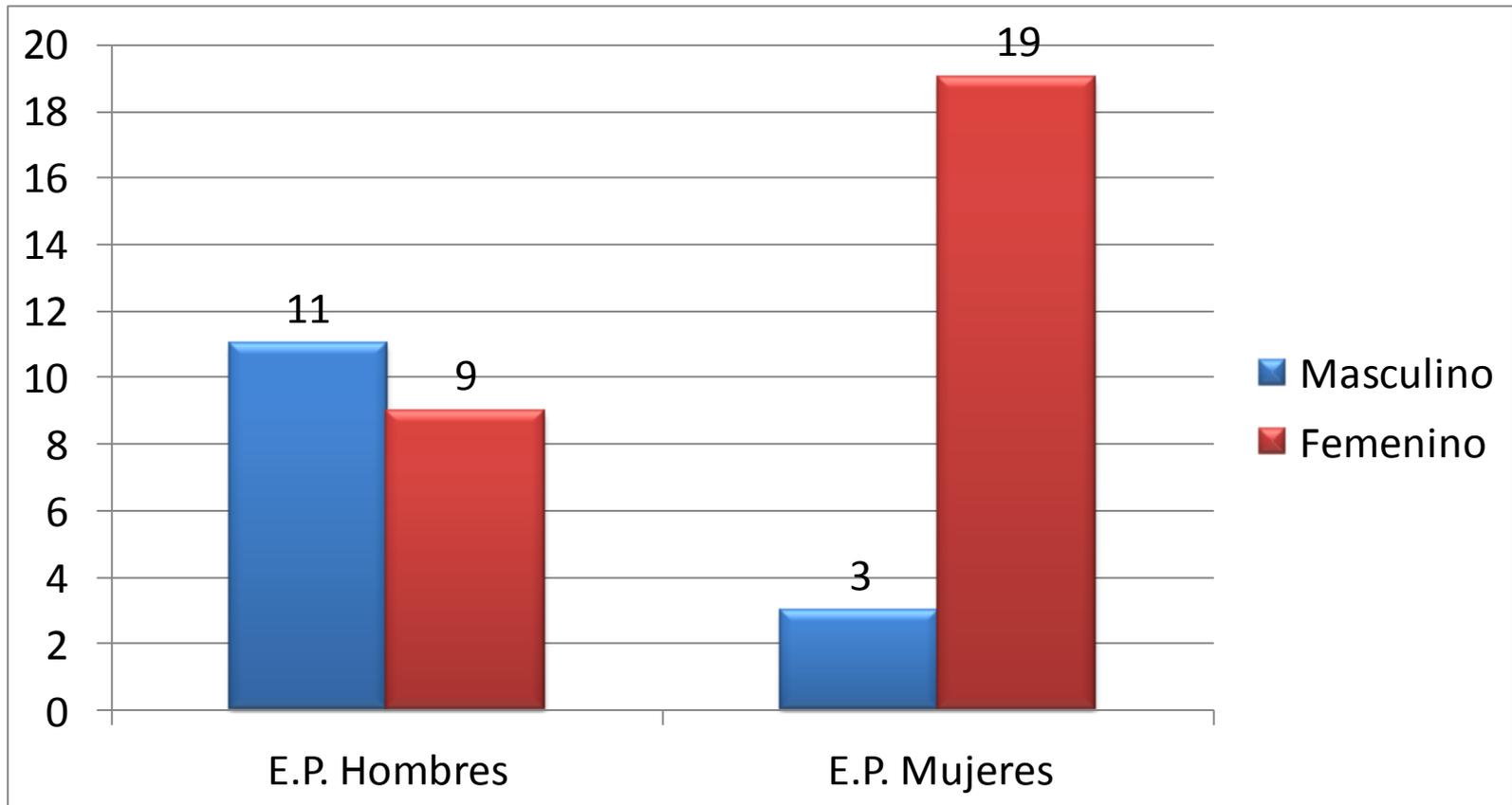
Síndrome de Agotamiento Profesional: Se define principalmente como una respuesta que se da en el individuo como consecuencia de diversos estresores a los que se encuentra inmerso dentro de su ámbito laboral. El SAP se manifiesta de manera multidimensional, donde el cansancio emocional se relaciona con la vivencia afectiva, la despersonalización, con las actitudes, y la realización personal, con lo cognitivo (Gil-monte, 2005).

Marco Teórico

Área	Manifestaciones
<i>Agotamiento Emocional</i>	Representa la pérdida progresiva de energía. Se manifiesta en los trabajadores como una sobre exigencia a nivel afectivo. Sentimientos de desesperanza
<i>Despersonalización</i>	Se manifiesta por irritabilidad, actitudes negativas, falta de empatía y respuestas frías e impersonales hacia las personas que atendidas.
<i>Realización Personal</i>	Respuestas y evaluaciones negativas hacia uno mismo y hacia el trabajo.

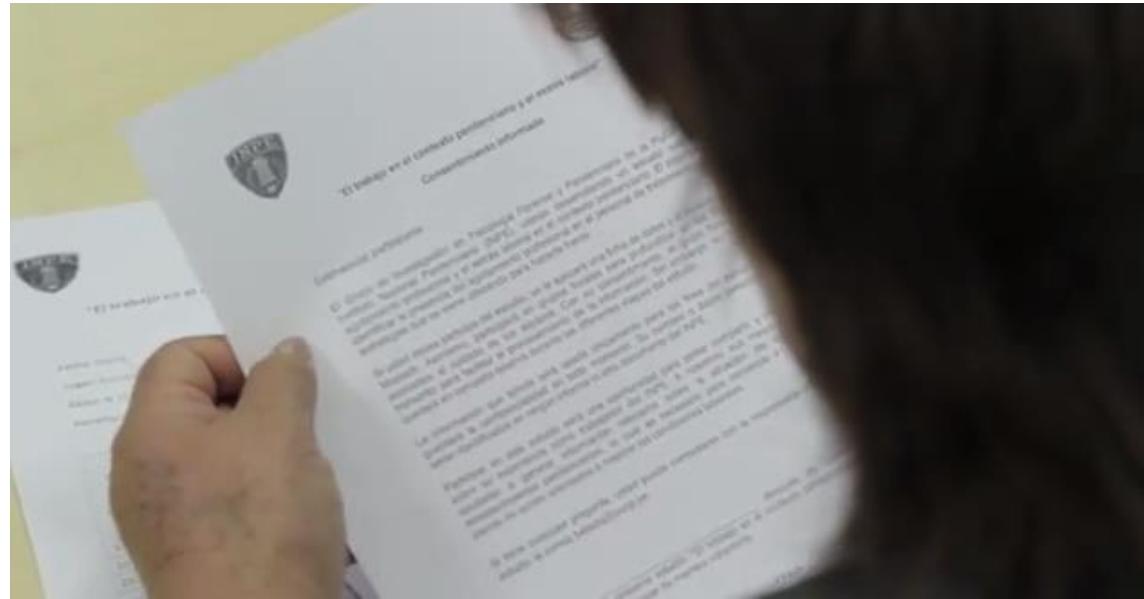
Metodología - Participantes

- 42 participantes 20 E.P de hombres y 22 E.P. de mujeres
- Representan 35% y 65% del personal de OTT, respectivamente.

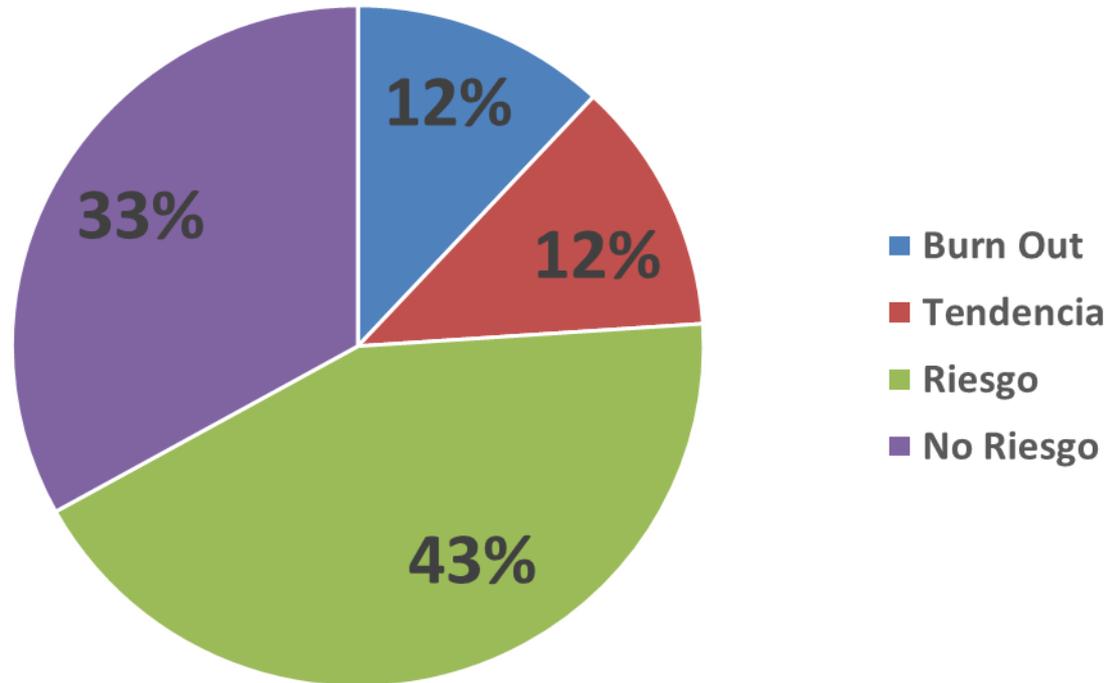


Metodología - Instrumentos

- Consentimiento informado.
- Ficha de datos.
- Maslach Inventory – SAP (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal)
- 5 grupos focales.



Resultado 1 - Prevalencia



En riesgo - una de las tres sub escalas comprometidas
En tendencia - dos de las tres sub escalas comprometida
Burn Out - Tres de las sub escalas son comprometidas

Resultado 2

- El **agotamiento emocional** puede ser explicado por las condiciones laborales institucionales (infraestructura, seguridad ocupacional y gestión del potencial humano) y las relaciones laborales (autoridades, pares y seguridad).
- El trabajo de los internos es también señalado como potencial factor aunque no con similar intensidad que lo mencionado en el punto anterior.

Resultado 2

“sí, por ejemplo nos piden que mandemos por un correo electrónico los documentos y no nos ponen internet... quieren que uno salga del penal para hacerlo cuando ellos deben darnos lo necesario para hacer el trabajo. Por eso es que muchos trabajadores se incomodan con el trabajo porque te exigen por un lado y no te dan lo necesario para que lo cumplas”.

Resultado 3

- El **agotamiento profesional** se identifica a partir de consecuencias de tipo:
 - Emocional: **despersonalización** y dificultad con el rol.
 - Físicas: enfermedades crónicas .
 - Sociales: dificultades en la construcción de vínculos.

Resultado 3

“yo creo que también es algo que te endurece... pero no tanto adentro del penal porque por ejemplo yo no puedo decirle que no a la interna para que no me cuente su historia... pero fuera del penal uno saca el carácter... no tanto en el penal sino cuando sales lo llevas..”

Resultado 4

- En algunos participantes del presente estudio las concepciones sobre el tratamiento están asociadas a la **realización personal** pero no necesariamente corresponden a la realidad de su practica cotidiana.

Resultado 4

“Cuando se da la realidad en momentos críticos, como yo tuve la oportunidad siendo director les digo “Esta es la realidad, en la escuela les han pintado cuentitos. Amárrense las botas porque es su vida o las de ellos”. Hay que poner orden porque ellos tienen cuchillos... es bien cierto, la cabeza no funciona como debe ser, la escuela no da conocimiento de causa de en qué se va a desempeñar”

Resultado 5

- Los participantes identifican y desarrollan **estrategias personales e institucionales** para enfrentar las situaciones descritas.
- Destacan mejorar el ambiente laboral, la integración con los pares de trabajo y la importancia de actividades de relajación y recreación fuera del entorno penitenciario.

Recomendaciones

- Mejoras a nivel Infraestructura, equipos y materiales
 - Lugares donde intervenir.
 - Papeles, copias.
 - Internet.
- Reconocimientos – Validación
 - Cumpleaños.
 - Buen Desempeño.
 - Reuniones de equipo y retroalimentación.
- Ambientes de integración
 - Ambientes de interacción y encuentro.
 - Actividades deportivas.
- Línea de carrera
 - Espacios para capacitación.
 - Línea de carrera establecida por méritos.



Actividades “cuidando a los que cuidan”

- Devolución de resultados a los participantes.
- Espacios de salud mental: sesiones de autocuidado entre profesionales de tratamiento de los E.P. con los cuales se ha realizado el piloto.



Proyecto Futuro 2014 - 2015

- Proyecto de investigación a nivel nacional para identificar el agotamiento profesional entre las diferentes regiones.
- Trabajo no solo con el personal de tratamiento sino se incluirá personal de seguridad.
- Diseño de una nueva política en el INPE para disminuir el estrés laboral entre sus trabajadores.

