



**UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**



---

*Las Políticas Públicas de Salud Mental y el Riesgo Psicosocial Burnout en los  
Asistentes Judiciales del Poder Judicial Sede Central Cusco en el año 2019*

---

**Presentado por:** Bach. Luz Marina Aguilar

Tamayo.

Bach. Melani Janet Quispe

Guzmán.

**Para optar por el título profesional de Abogado.**

**Asesora:** Mg. Judith Antonia Ponce de  
León Coronado.

**CUSCO – PERÚ**

**2020**



## AGRADECIMIENTO

Para comenzar debemos agradecer a nuestro Padre divino, por darnos la alegría, perseverancia y orientación durante el desenvolvimiento universitario, por darnos fuerza en momentos difíciles y por darnos una vida hermosa y hecha de aprendizajes que nos hacen fuertes.

A nuestros queridos padres por darnos su apoyo incondicional a lo largo de nuestro proceso como estudiantes, por darnos bases y buenos valores que nos ayudaron a ser personas de bien, estudiantes responsables y proactivas, gracias a la calidad de la educación y el valioso conocimiento que nos impartieron.

A nuestra asesora Mg. Judith Antonia Ponce de León Coronado, por aceptar el arduo trabajo de ser nuestra guía en esta investigación, por permitirnos adquirir mayor conocimiento académico gracias a su excelente enseñanza, y por brindarnos su apoyo incondicional a lo largo de la vida universitaria y especialmente en la realización de esta tesis.

A todos nuestros catedráticos por brindarnos una excelente formación universitaria y por alentarnos a ser profesionales de derecho comprometidas con la sociedad, con vocación de servicio y altruismo.

A nuestra alma mater, Universidad Andina del Cusco, por ser el centro de estudios que nos acompañó en el proceso de adquisición de conocimientos y valores académicos, gracias a los cuales podremos desempeñarnos como profesionales con vocación de servicio, de calidad y ejerciendo con pasión la profesión.



## **DEDICATORIA**

### **A NUESTRO PADRE DIVINO**

Por habernos dado una vida, llena de amor y comprensión en el hogar que nos hizo personas de bien, por ser nuestra fortaleza para enfrentar momentos difíciles, que nos permitieron llegar a este momento crucial de la vida universitaria.

### **A NUESTROS PROGENITORES**

Quienes son nuestro ejemplo a seguir en la vida, nuestros maestros, amigos, padres amorosos. Nos han inculcado valores y principios que nos han permitido ser personas responsables, solidarias, fuertes, entusiastas, empeñosas que nos ayudaron a tener fortaleza y perseverancia para cumplir nuestros objetivos.

### **A NUESTROS ABUELOS(AS)**

Por ser nuestros maestros de vida y ángeles guardianes, por habernos brindado un amor incondicional, y ser nuestra fuerza para levantarnos y aprender de las caídas por más fuertes que sean.

**Las autoras.**



## SÍNTESIS

El presente trabajo de investigación lleva el título de: “Las Políticas Públicas de Salud Mental y el Riesgo Psicosocial Burnout en los Asistentes Judiciales del Poder Judicial Sede Central Cusco en el Año 2019”, el objetivo de este trabajo de investigación es determinar la relación entre las Políticas Públicas de Salud Mental y el Riesgo Psicosocial Burnout en los Asistentes Judiciales de Poder Judicial sede central Cusco en el año 2019. La presente investigación es de tipo no experimental de diseño correlacional simple y transversal, la muestra estuvo conformada por 30 Asistentes Judiciales entre los 35 y 60 años de edad, quienes son parte de la sede central del Poder Judicial del Cusco. Se aplicó una encuesta para aplicar el instrumento psicológico de Maslach que evalúa cuatro categorías: Síndrome de Burnout, agotamiento emocional, despersonalización, y realización personal, así mismo se les aplicó una encuesta sociodemográfica. También se pudo aplicar una entrevista a un personal de SUNAFIL para poder validar nuestras hipótesis de investigación.

Las técnicas de recolección de datos, han sido la encuesta y entrevista; y como instrumentos, el Test de Maslach.

El trabajo de investigación ha sido estructurado en 5 capítulos que vienen a ser los siguientes: I) Introducción, el cual está conformado por el planteamiento del problema, formulación de problemas, justificación, objetivos, viabilidad de investigación y delimitación del estudio; II) Marco teórico, dentro del mismo encontramos a los antecedentes de estudio, las bases teóricas, las hipótesis de la investigación, las variables y operacionalización, además de la definición de



términos y bases normativas; III) Metodología, que abarca el alcance del estudio, el tipo y diseño de la investigación, la población, muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, la validación y confiabilidad de instrumentos; IV) Resultados, el cual contiene los resultados del estudio y el análisis de los mismos; V) Discusión, el cual se refiere a la comparación crítica de los resultados con la literatura existente.

Los resultados muestran que en el Perú actualmente no existe una política pública de salud mental aplicable a los trabajadores del Poder Judicial, y que la normativa que existe sobre salud mental de los trabajadores, pese a estar bien estructurada y formulada, no está siendo implementada adecuadamente, por lo que actualmente no se está garantizando, ni velando por la salud mental de los Asistentes Judiciales del Poder Judicial sede central Cusco en el año 2019, en este entender, en el presente trabajo de investigación vamos a relacionar las políticas públicas de salud mental con la variable riesgo psicosocial de burnout, la misma que nos dota de resultados importantes, ya que este indica que existen altos índices de Síndrome de Burnout(estrés laboral) en los Asistentes Judiciales del Poder Judicial del Cusco, el cual al ser considerado un problema latente en la actualidad merece la implementación de una política pública para contrarrestarlo y a su vez prevenirlo.

**Palabras Claves:** Políticas Públicas, Síndrome de Burnout, Riesgo psicosocial, categorías, Asistentes Judiciales.

**Las autoras**



## ABSTRACT

The present work of investigation takes the title of: "The Public Policies of Mental Health and the Psychosocial Risk Burnout in the Judicial Assistants of the Judicial Power Headquarter Cusco in the year 2019", the objective of this work of investigation is to determine the relation between the Public Policies of Mental Health and the Psychosocial Risk Burnout in the Judicial Assistants of the Judicial Power Headquarter Cusco in the year 2019. The present investigation is of non-experimental type of simple and transverse correlational design, the sample was conformed by 30 Judicial Assistants between the 35 and 60 years of age, who are part of the central seat of the Judicial Power of Cusco. A survey was applied to apply Maslach's psychological instrument that evaluates four categories: Burnout Syndrome, emotional exhaustion, depersonalization, and personal fulfillment. A sociodemographic survey was also applied to them. We also applied an interview to SUNAFIL staff in order to validate our research hypothesis.

The techniques of data collection, have been the survey and interview; and as instruments, the Maslach Test.

The research work has been structured in 5 chapters which are the following: I) Introduction, which is made up of the problem statement, formulation of problems, justification, objectives, research viability and delimitation of the study; II) Theoretical framework, within which we find the study background, the theoretical bases, the research hypotheses, the variables and operationalization, as well as the definition of terms and normative bases; III) Methodology, which covers the scope of the study, the type and design of the research, the population, sample, data



collection techniques and instruments, validation and reliability of instruments; IV) Results, which contains the results of the study and their analysis; V) Discussion, which refers to the critical comparison of the results with the existing literature.

The results show that in Peru there is currently no public policy on mental health applicable to workers in the Judicial Branch, and that the regulations that exist on the mental health of workers, despite being well structured and formulated, are not being adequately implemented, so that they are not currently guaranteed, nor are they ensuring the mental health of the Judicial Assistants in the Judicial Branch headquartered in Cusco in 2019, in this understanding, In the present work of investigation we are going to relate the public policies of mental health with the variable psychosocial risk of burnout, the same one that provides us with important results, since this one indicates that high indexes of Syndrome of Burnout exist (labor stress) in the Judicial assistants of the Judicial Power of the Cusco, which to the being considered a latent problem at the present time deserves the implementation of a public policy to counteract it and as well to prevent it.

**Keywords:** Public policies, Burnout syndrome, psychosocial risk, categories, judicial assistants.

**The authors**



## ÍNDICE

<b>AGRADECIMIENTO.....</b>	<b>i</b>
<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>ii</b>
<b>SÍNTESIS.....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>v</b>
<b>ÍNDICE.....</b>	<b>vii</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS.....</b>	<b>x</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS.....</b>	<b>xi</b>
<b>GLOSARIO DE ABREVIATURAS.....</b>	<b>xii</b>

### **CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN**

<b>1.1. Planteamiento del problema.....</b>	<b>1</b>
<b>1.2. Formulación del problema.....</b>	<b>7</b>
<b>1.2.1. Problema General.....</b>	<b>7</b>
<b>1.2.2. Problemas Específicos.....</b>	<b>8</b>
<b>1.3. Justificación.....</b>	<b>8</b>
<b>1.4. Objetivos de la investigación.....</b>	<b>10</b>
<b>1.4.1. Objetivo General.....</b>	<b>10</b>
<b>1.4.2. Objetivos Específicos.....</b>	<b>11</b>
<b>1.5. Viabilidad de la Investigación.....</b>	<b>11</b>



1.6. Delimitación del Estudio.....	12
1.6.1. Delimitación Espacial.....	12
1.6.2. Delimitación Temporal.....	12

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

2.1. Antecedentes del estudio.....	13
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	13
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	15
2.1.3. Antecedentes Locales.....	21
2.2. Bases Teóricas.....	24
2.3. Bases Normativas.....	73
2.4. Definición de términos.....	85
2.5. Hipótesis de la investigación.....	89
2.5.1. Hipótesis General.....	89
2.5.2. Hipótesis Específica.....	89
2.6. Variables de Estudio.....	89
2.6.1. Operacionalización de variables.....	90

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

3.1. Alcances del estudio.....	91
3.2. Enfoque de investigación.....	93



3.3. El diseño de la Investigación.....	93	
3.4. Población.....	93	
3.5. Muestra.....	94	
3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	94	
3.8. Validez y confiabilidad de los Instrumentos.....	97	
 <b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS</b>		
4.1. Encuesta.....	100	
4.2. Entrevista.....	112	
 <b>CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b>		
5.1. Comparación Crítica de los resultados con la literatura existente.....	118	
 <b>CONCLUSIONES.....</b>		<b>134</b>
 <b>RECOMENDACIONES.....</b>		<b>137</b>
 <b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>		<b>140</b>
 <b>ANEXOS.....</b>		<b>157</b>



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Datos sociodemográficos.....	100
Tabla 2. Niveles del Síndrome de Burnout .....	104
Tabla 3. Categoría de agotamiento emocional .....	107
Tabla 4. Categoría de despersonalización.....	108
Tabla 5. Categoría de realización personal .....	109



## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Datos del sexo de los Asistentes Judiciales.....	102
Figura 2. Datos de la edad.....	102
Figura 3 Datos del número de hijos .....	103
Figura 4. Datos del estado civil.....	104
Figura 5. Nivel del Síndrome de Burnout.....	106
Figura 6. Categorías de agotamiento emocional.....	107
Figura 7. Categorías de Despersonalización.....	109
Figura 8. Categorías de realización personal .....	110
Figura 9. Número de carga procesal.....	110
Figura 10. Nivel de Satisfacción en cuanto a la normativa.....	111



## GLOSARIO DE ABREVIATURAS

- OIT : Organización Internacional del Trabajo.
- OMS : Organización Mundial de la Salud.
- PNP : Policía Nacional del Perú.
- CL-SPC : El inventario de Maslach Burnout y la escala de clima laboral.
- SMRT : La salud mental relacionada con el trabajo.
- PIDESC : Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- ONU : Organización de las Naciones Unidas.
- RAE : Real Academia Español.
- SUNAFIL : Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
- OPS : Organización Panamericana de la Salud
- MINSA : Ministerio de Salud
- UNISDR : Oficina Regional de Las Américas y El Caribe.
- AE : Agotamiento emocional
- DP : Despersonalización
- RP : Realización Personal
- IPER : Identificación de Peligros o Riesgos



## Capítulo I

### Introducción

#### 1.1 Planteamiento del Problema.

El Derecho como ciencia tiene por objeto la interpretación, integración y sistematización de un ordenamiento jurídico, el cual a su vez está compuesto por un conjunto de normas y principios que tienen como fuente de inspiración no solo a la misma norma positiva, sino que surgen también a consecuencia de distintos cambios sociales a los cuales el derecho debe adaptarse tal como lo señala el autor Yulfo Rodríguez Chávez “Tal como cualquier rama social, la normativa tiene que acondicionar imprescindiblemente sus entidades, sus aspectos esenciales y, gran parte la estructura que lo conforma, a los constantes fenómenos que se presentan permanentemente en las distintas áreas del conocimiento. Esto faculta tener una validez real para normar los sucesos en el mundo actual” (Rodríguez Chávez , 2020)

El trabajador dentro de cualquier institución o empresa es la pieza fundamental para que esta pueda cumplir la finalidad para la cual fue creada, es por ello que es de vital importancia que tanto el Estado como la entidad empleadora implementen



los mecanismos necesarios para garantizar la seguridad y salud tanto física como mental en el trabajo.

La globalización ha dado lugar a la creación de nuevas oportunidades laborales para el desarrollo económico, pero a la vez representan un peligro debido a los procesos de competitividad global debido a la presión que ejercen sobre las condiciones de trabajo y el respeto de los derechos fundamentales. Estas situaciones pueden generar mayores demandas e inseguridad laboral, menos control y una mayor probabilidad de despido. Además del miedo a perder sus empleos, los trabajadores también enfrentan oportunidades ocasionales para avanzar en su carrera. De la misma manera, los trabajadores que permanecen en sus trabajos pueden necesitar más flexibilidad y la capacidad de realizar nuevas tareas, por lo que pueden enfrentar mayores cargas de trabajo y horarios, falta de control y ambigüedad de roles. (OIT, 2016)

Referente al riesgo psicosocial al que puede dar lugar este factor encontramos el de arduas horas de labor, intensidad del ritmo de trabajo, horarios cambiantes e impredecibles, mala comunicación organizacional, ascendente, horizontal o descendente, duplicidad o sobrecarga de funciones. Dado a que es posible que devengan de uno de los distintos factores de desequilibrio entre los requisitos y recursos, la lista está abierta e imprecisa. Los principales modelos para el estrés en el trabajo sacaron a la luz cuales podrían ser los mecanismos que conducen a los factores de estrés en el trabajo, y la investigación psicofisiológica, médica y psicológica ha sugerido varios tipos de procesos que relacionan los factores de estrés laboral con el daño a la salud, tanto psicológico y físico. (Jiménez Moreno, 2011)



Según Provencher y Keyes, existen diferentes estudios que han podido comprobar que la salud mental positiva es un aspecto que permite protegerse contra el estrés y las adversidades de la vida, reduciendo el riesgo de los problemas y las enfermedades psicológicas y restablecer a la salud frente a cualquier tipo de aspecto físico o mental. (Provencher & Keyes, 2011)

Por otro lado, el Instituto Canadiense de Información sobre Salud indica en uno de sus informes que la salud mental positiva está asociada con factores que contribuyen al capital social y económico de las sociedades, como la calidad de la gobernanza, la efectividad de las entidades políticas y sociales, mayores índices de tolerancia a las diferencias, también una mayor intervención política de las mujeres y bajos grados de corrupción. (Canadian Institute for Health Information, 2009)

Con base en un informe del periódico La República titulado “El estrés laboral es el principal problema que afecta a los trabajadores” podemos ver cuán latente es este problema en nuestra realidad, ya que después de este informe se concluyó que el primer sufrimiento de los trabajadores en la actualidad es el estrés laboral y ocho de cada diez empleados muestran esta imagen. (Plataforma\_glr de La República, 2017)

Según Luis Velásquez Aguilar, psicólogo clínico del Hospital Guillermo Almenara de Lima, el estrés laboral es un efecto del grado de presión en el entorno de trabajo, y este se presenta a causa de la ausencia de la capacidad de los trabajadores para poder responder a las demandas; asimismo señalada que el estrés en el trabajo tiene como síntomas principales a la irritabilidad y depresión, junto con el cansancio físico y mental. De la misma manera, el especialista comentó que



la presencia de estrés conduce a tener el síndrome del desgaste profesional o más conocido como el síndrome de burnout o del quemado, lo cual significa que además de perder la capacidad de atención y presentar cansancio físico y mental, el trabajador empezara disminución en su capacidad de decisión más conocido como Hipobulia. (Plataforma\_glr de La República, 2017)

Cherniss conceptúa al burnout como un proceso en el que el comportamiento y las actitudes del trabajador se transforman de manera negativa en respuesta al estrés laboral y se desarrolla en base a tres fases: El primero de ellos es el desequilibrio entre las demandas y los recursos que se tienen para cubrirlas; el segundo es la fatiga, agotamiento emocional y tensión; y finalmente los cambios que se presentan a nivel actitudinal y en el comportamiento que se muestra ante las demás personas. (Hernández García & Navarrete Zorrilla, 2007).

Este problema no solo se presenta a nivel de la salud mental y desgaste profesional del trabajador, sino que también puede manifestarse a través de cambios en el comportamiento del trabajador en su vida personal y complicaciones en su salud física tal como lo manifiesta Leka, Griffiths y Cox “Esta enfermedad representa un problema delicado tanto a nivel personal, productivo e institucional. En el nivel personal, es posible que el trabajador se sienta más angustiado y ser irritable; ser incapaz de poder relajarse o concentrarse; tener inconvenientes para analizar lógicamente y la toma decisiones; cada vez aprecian menos su trabajo y se sienten poco comprometido con el mismo; sentirse fatigado, triste y poco cómodo; teniendo problemas para dormir; con problemas físicos delicados como enfermedades cardíacas, trastornos digestivos, aumento de la presión arterial,



migrañas y trastornos musculoesqueléticos, como dolor lumbar y trastornos de las extremidades superiores.” (Leka, Griffiths , & Cox, 2004)

Los datos recientes obtenidos en el Boletín Estadístico Institucional N°04-2019, emitido por la Gerencia General del Poder Judicial, arrojan como resultados que la carga procesal del Poder Judicial durante el 2019 ascendió a 2'704,034, de estos 1'098,306 son expedientes que estaban en trámite, mientras que 665,265 se encontraban en el plazo de impugnación (Gerencia General del Poder Judicial, 2020); y esto se debe según un informe del ex Magistrado de la Corte Superior de Justicia Lima Iván Sequeiros Vargas principalmente porque el sistema judicial en nuestro país tiende a judicializar todos los problemas del país, todos piensan que resolverán su problema, de cualquier naturaleza, en el sistema judicial, a pesar de que estos a menudo no tienen pie ni cabeza precisamente porque el Estado les permite eso, cualquiera que sea el problema este es resuelto en la sede de la magistratura, lo que genera como consecuencia alarmante la crecida de las cifras de carga procesal para los trabajadores del Poder Judicial, la cual conlleva a su vez al aumento del estrés laboral en estos trabajadores. (Sequeiros Vargas, 2015)

Actualmente en Perú, se informan continuamente noticias relacionadas con el estrés laboral, principalmente generadas por una sobrecarga continua y constante de labores la cual a su vez genera depresión o ansiedad en el trabajador según advirtió Brian Ávalos, Abogado laboralista del estudio Payet, Rey, Cauvi, Pérez Abogados; por ello frente a esta gran problemática es de vital importancia que el Estado no sólo implemente Políticas Públicas para combatir el “síndrome del trabajador quemado”(BURNOUT), que según la OMS ya es considerado una enfermedad (Mouzo Quintáns, 2019) y prevenir que trabajadores que aún no la



padecen o futuros trabajadores eviten sufrir este síndrome, sino que también es necesario hacer seguimiento al cumplimiento efectivo de estas políticas para que no queden solo como buenas ideas sino que surtan efectos en la realidad.

Al ser el Poder Judicial una institución pública de gran relevancia para la administración de justicia en el país, merece igual importancia la salvaguarda de derechos subjetivos de sus trabajadores, así como garantizarles un adecuado clima laboral, ya que si el clima laboral es hostil este no permitirá que el trabajador pueda desempeñarse plenamente en el trabajo, como lo señala el autor Erick Hernández “El ambiente de trabajo repercute en la satisfacción y la productividad del trabajador y se vincula con el “know-how” de los recursos humanos, con el comportamiento de trabajo, con la interacción con la empresa y con el propio trabajo del individuo.” (Hernández Espinosa, 2015)

En base a los lineamientos previamente descritos es que podemos observar como actualmente el Poder Judicial sí bien cuenta con Políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo (R.A. N° 029-2019-CE-PJ), las mismas que dentro de sus estipulaciones hacen mención a que es necesario promover una cultura de prevención de riesgos y gestión de la seguridad y la salud en el trabajo como parte del ciclo de mejora continua, con objetivos medibles que promuevan el logro de cero incidentes y la REDUCCIÓN DE ENFERMEDADES FÍSICAS OCUPACIONALES Y MENTALES (Perú P. J., POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DEL PODER JUDICIAL, 2019), política que viene siendo complementada con lo establecido en la Ley 29783- Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo la cual en el artículo 4 señala lo siguiente: “Artículo 4. Objeto de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.- El Estado, en consulta con



*las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, tiene la obligación de formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo que tenga por objeto PREVENIR LOS ACCIDENTES Y LOS DAÑOS PARA LA SALUD QUE SEAN CONSECUENCIA DEL TRABAJO, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, REDUCIENDO AL MÍNIMO, en la medida en que sea razonable y factible, LAS CAUSAS DE LOS RIESGOS INHERENTES AL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO.”* (República, 2011). El gran problema surge cuando estas Políticas adoptadas por el Estado quedan solamente en papel, teóricas y no se efectivizan, no pueden surtir eficacia en la realidad, por lo que a lo largo del presente trabajo de investigación lo que buscaremos es precisamente investigar sobre la aplicación de las Políticas Públicas de Salud mental frente al Riesgo Psicosocial “Burnout” en los Trabajadores Asistentes Judiciales del Poder Judicial Cusco en el año 2019, y en base al resultado obtenido poder establecer si estas Políticas Públicas de Salud Mental requieren de la implementación de medidas para ser reforzadas y/o fiscalizadas con mayor rigurosidad.

## **1.2. Formulación de Problemas.**

### **1.2.1. Problema general.**

¿En qué medida las Políticas Públicas de Salud mental se relacionan con el Riesgo Psicosocial Burnout en los Asistentes Judiciales del Poder Judicial sede central Cusco en el año 2019?



### 1.2.2. Problemas específicos.

1. ¿Cuál es el grado de satisfacción en cuanto a la normativa vigente sobre las políticas públicas de salud mental en los Asistentes Judiciales del Poder Judicial Sede central Cusco en el año 2019?
2. ¿Cuál es el nivel de Burnout en los Asistentes Judiciales del Poder Judicial Sede central Cusco en el año 2019?
3. ¿En qué medida la carga procesal influye en el riesgo psicosocial Burnout en los Asistentes Judiciales del Poder Judicial Sede central Cusco en el año 2019?
4. ¿En qué medida se cumple la fiscalización laboral de las Políticas públicas de Salud mental en los Asistentes Judiciales del Poder Judicial Sede central Cusco en el año 2019?

### 1.3. Justificación.

En este apartado, nos avocamos a la descripción de las causas objetivas que incentivaron la realización de este trabajo de investigación, para lo cual es relevante mencionar primero a los profesores Bonilla Elsyy, Hurtado Jimena y Jaramillo Cristian, los mismos que en su libro “Investigación, enfoques para el desarrollo del conocimiento a nivel científico”, subrayan que:

*“Además de los objetivos y las preguntas de la investigación, la tesis debe justificarse indicando sus razones (la razón y el por qué). Gran parte de los trabajos de investigación se llevan a cabo con un objetivo específico, debido a que no se llevan a cabo únicamente porque la persona lo quiere así, el objetivo tiene que ser lo suficientemente representativo como para justificar su comportamiento.*



*Asimismo, en varios casos es necesario explicar por qué es útil realizar la investigación y cuáles son los beneficios.” (Bonilla Castro , Hurtado Prieto, & Jaramillo Herrera, 2009)*

Así mismo la profesora Guillermina Baena en su libro “La Metodología de la Investigación” señala que:

*“Junto con esta delimitación del tema, es necesaria la justificación del mismo; por lo tanto es necesario indicar las razones y necesidades que incitan al investigador a elegir el tema a desarrollar, que debe ser externo u objetivo, o interno o subjetivo.” (Baena Paz, 2017)*

La investigación se realizó en virtud a los altos niveles de estrés registrados a lo largo de los años en los trabajadores del Poder Judicial debido a diversos factores tales como la extensa carga procesal que tienen a su cargo cada uno de los trabajadores, la intensidad del ritmo de trabajo, horarios en algunas ocasiones cambiantes e imprevisibles, mala comunicación organizacional ascendente, horizontal y/o descendente, ambigüedad o sobrecarga de rol, la constante presión a la cual están sometidos para lograr satisfacer las metas propias de la institución, las exigencias cada vez mayores de tener una alta formación profesional debido a la competencia en el mercado, así como también la presión a la cual están expuestos al tener que lidiar día a día con los conflictos de intereses de los usuarios y en algunas ocasiones el desfogue de estos con los trabajadores de esta institución, entre otros.

El trabajo de investigación realizado sirve para poder determinar cuáles serían algunas de las causas objetivas que están o no permitiendo que las Políticas Públicas



de Salud Mental se cumplan efectivamente en la actualidad y una vez reconocidas las mismas fijar como recomendaciones que medidas y estrategias podrían adoptarse para lograr la eficacia de estas, sobre todo frente al Riesgo psicosocial de Burnout, el cual es traducido como estrés laboral, que cada día se hace más común en los Asistentes Judiciales del Poder Judicial, y una vez implementadas estas medidas y estrategias poder disminuir los niveles de Burnout y a su vez mejorar el clima laboral en el que se desenvuelven los asistentes del Poder Judicial sede central Cusco.

Además de ello el trabajo de investigación coadyuvará a la mejora de la Salud mental y derechos conexos de los trabajadores que son asistentes actuales y futuros del Poder Judicial del Cusco, y con ello lograr que estos trabajadores desempeñen su labor de manera mucho más eficiente ya que sabrán como poder sobrellevar el estrés y presión que muchas veces no les permite desenvolverse al 100% por el cansancio físico y mental que genera el Síndrome de Burnout, el mismo que indirectamente afectan también la atención a los usuarios de la Administración de justicia, por lo que también se verá un aporte en este aspecto.

#### **1.4. Objetivos de la Investigación.**

**1.4.1 Objetivo General.** - Determinar en qué medida las Políticas Públicas de Salud mental se relacionan con el Riesgo Psicosocial Burnout en los Asistentes Judiciales del Poder Judicial sede central Cusco en el año 2019.



#### **1.4.2. Objetivos Específicos.**

1. Determinar el grado de satisfacción en cuanto a la normativa vigente sobre las Políticas Públicas de salud mental en los Asistentes Judiciales del Poder Judicial Sede central Cusco en el año 2019.

2. Determinar el nivel de Burnout en los Asistentes Judiciales del Poder Judicial Sede central Cusco en el año 2019.

3. Determinar en qué medida la carga procesal influye en el Riesgo Psicosocial Burnout en los Asistentes Judiciales del Poder Judicial sede central Cusco en el año 2019.

4. Determinar en qué medida se cumple la fiscalización laboral de las Políticas Públicas de Salud mental en los Asistentes Judiciales del Poder Judicial Sede central Cusco en el año 2019.

#### **1.5. Viabilidad de la Investigación**

El trabajo de investigación resultó viable en la medida que se contaron con aportes doctrinarios y normativos respecto a las Políticas Públicas de Salud Mental, asimismo se tuvo aportes doctrinarios respecto al Riesgo Psicosocial de Burnout en diferentes trabajadores a nivel nacional e internacional. Además, para el desarrollo de la tesis se contó con la autorización del Poder Judicial del Cusco para poder realizar las encuestas a los Asistentes Judiciales de dicha institución pública y así poder determinar si estos padecían el Síndrome de Burnout. (Hernández Sampieri, 2014)



Sin embargo, cabe hacer atinencia de que a pesar de haber solicitado la autorización el mes de mayo del año 2019 y obteniendo la misma en dicho mes, las encuestas se aplicaron posteriormente, debido a que en la autorización se precisó en un fragmento que podría recabarse la información solicitada únicamente en horarios que no interfieran con las labores de los despachos judiciales, por ello debido a la extensa carga procesal de los trabajadores y a su falta de disponibilidad de tiempo, se limitó la recolección de datos, sin embargo este retraso no fue atribuido a las investigadoras ya que dicha situación escapó de nuestras manos.

## **1.6. Delimitación del Estudio.**

### **1.6.1. Delimitación espacial**

El trabajo de investigación se limitó a realizarse únicamente a los trabajadores Asistentes Judiciales del Poder Judicial Sede Central de Cusco.

### **1.6.2. Delimitación temporal**

La investigación se limitó al año 2019.



## **Capítulo II**

### **Marco Teórico.**

#### **2.1 Antecedentes del estudio.**

En los últimos años ha crecido el interés por el estudio sobre las Políticas Públicas de salud mental y el riesgo psicosocial Burnout. Sin embargo, debemos resaltar que no existen investigaciones donde, se relacionen ambas variables.

A continuación, se exponen en forma resumida los estudios realizados en torno a las variables de estudio: Las políticas públicas de salud mental y el riesgo psicosocial Burnout.

##### **2.1.1 Antecedentes internacionales.**

###### **Antecedente N° 01 - Tesis**

La tesis intitulada “Relación entre el Síndrome de Burnout y la actitud de servicio al cliente en los trabajadores de una empresa comercial”, es realizada por Flor de María Alvarado el año 2014, para optar por el grado académico de licenciada en psicología industrial en la Universidad Rafael Landívar de



Guatemala, se llevó a cabo con el objetivo de determinar la relación entre el síndrome de burnout y el cese del servicio al cliente para los trabajadores de una empresa comercial. Para este estudio, la muestra consistió en un total de 50 hombres, que se distribuyeron en la organización de acuerdo con la jornada laboral, la edad y la antigüedad. La conclusión fue que cuando existe un vínculo entre el síndrome de burnout y las actitudes de servicio al cliente de los empleados de una empresa minorista, se ha demostrado estadísticamente que mientras el empleado tenga un nivel de burnout inferior mejorará el servicio al cliente, mientras que si el nivel de burnout sea mayor la actitud que refleja en la atención al cliente es mala. También se demostró que no existe una influencia directa entre la jornada laboral y la antigüedad del trabajador con síndrome de burnout; Se descubrió que los empleados tenían un nivel promedio de actitudes hacia el servicio al cliente y que el nivel de agotamiento determinado no influía en los empleados de acuerdo con sus horas de trabajo o antigüedad en la empresa. (Alvarado Avendaño, 2014)

Dicho trabajo de investigación se relacionó con la presente tesis en la medida que nos permitió manejar información respecto a la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la actitud de servicio del trabajador.

#### **Antecedente N° 02 – Tesis**

La tesis intitulada “Estrés laboral y Síndrome de Burnout en docentes de Cubanos de enseñanza primaria”, realizada por Arlene Oramas Viera el año 2013, para optar por el grado científico de Doctor en Ciencias de la Salud en el Ministerio de Salud Pública de Cuba, se realizó con el objetivo de detectar la presencia del estrés laboral y el síndrome de burnout en una muestra de docentes de enseñanza



primaria en cuatro provincias, se utilizó el Inventario de estrés para maestros, la Escala sintomática de estrés y el Inventario de burnout de Maslach. El estudio llegó a la siguiente conclusión, a saber, que los principales factores de estrés entre los trabajadores son el volumen de trabajo y las demandas derivadas de acuerdo con las características de cada estudiante, los cambios en el sistema educativo y la presión de los superiores. y, además, las condiciones de salarios inadecuados y recursos laborales insuficientes. Además, el grupo de docentes estudiados tenía una alta frecuencia de estrés laboral que era exactamente del 88,2%, que se manifestaba por síntomas de estrés que se reflejaban en el trabajo.

Respecto al síndrome de burnout, está presente en una alta frecuencia de 67.5% con valores indeseables de agotamiento emocional y despersonalización y satisfacción personal relativamente deseables, y finalmente se enfatiza que es apropiado entender al agotamiento(burnout) como un proceso que se convierte en parte del estrés laboral después de un ciclo de pérdida de recursos, debido a la existencia de condiciones de trabajo que imponen al maestro una demanda mayor que los recursos disponibles para hacerlo. (Oramas Viera, 2013)

Esta investigación contribuyó a la realización de esta tesis en la medida que nos permitió conocer cuáles podrían ser los factores causantes del estrés y síndrome de burnout en los trabajadores.

### **2.1.2 Antecedentes nacionales**

#### **Antecedente N° 03 – Tesis**

La tesis intitulada “La locura en los valores de la sociedad: Explicando el policy change en la formulación de la política de salud mental en el Perú entre 2003 y



2016”, realizada por la Mónica Hayakawa Córdoba el año 2018, para poder optar por el Título de Licenciada en Ciencia Política y Gobierno. La investigación tuvo como objetivo explicar el cambio en la política en la formulación de la política de salud mental peruana de 2003 a 2016 como parte del análisis de la coalición o el Marco de Coalición de Defensa (Sabatier & Jenkins 1999), que analiza el subsistema de políticas de salud mental para analizar el papel de ciertos actores gubernamentales y no gubernamentales que promueven ideas comunes (creencias políticas) sobre los enfoques de políticas. En esta investigación, se llegó a la siguiente conclusión, en la que esta tesis no solo explica cómo cambia la política de salud mental durante el período examinado, sino que también contribuye a la ciencia política en nuestro país. Esto contribuye a un análisis, que pretende explicar cómo es que ciertos tipos de políticas que no logran mejores resultados electorales y pueden describirse como conflictivas porque evocan prejuicios y emociones y cómo este proceso de desarrollo y cambio de políticas cambia en público. Las coaliciones de actores dentro y fuera del estado juegan un papel fundamental y, por lo tanto, logran transferir los requisitos y necesidades de la sociedad al área de toma de decisiones en el estado, incluso en los casos en que los beneficiarios no tienen una mayor movilización de poder como ese Política de salud mental saludable. (Hayakawa Córdoba, 2018)

Dicho trabajo de investigación se relacionó con la presente tesis en la medida que se logró explicar el proceso y los actores que juegan un papel importante en la creación de políticas públicas que surgen para hacerle frente a diferentes problemas de la sociedad que requieren atención por parte del gobierno.

#### **Antecedente N° 04 – Tesis**



La tesis intitulada “Perú: Políticas Públicas en Salud Mental posconflicto armado interno”, realizada por Tatiana Myrlenko Chávez Filinich el año 2016, para optar por el grado académico de Magister en Derechos Humanos en la Pontificia Universidad Católica del Perú, el objetivo general de esta investigación es analizar la articulación entre las políticas públicas de salud mental después del conflicto armado interno en Perú, con estándares internacionales y buenas prácticas implementadas para la recuperación de las víctimas. Durante esta investigación, se concluyó que, en Perú, el derecho a la salud mental se había incorporado a su legislación, así como una serie de obligaciones destinadas a garantizar el cumplimiento de las normas del derecho internacional de los derechos humanos. A pesar de esto, la publicación de estas normas y documentos técnicos no es suficiente para hablar de políticas públicas en sí. El derecho a la salud mental se ha retrasado debido a una asignación limitada del presupuesto y los recursos humanos; falta de descentralización de servicios; problemas de acceso a la cobertura universal; número insuficiente de personal especializado y/o poco capacitado; entre otros. Por lo tanto, la salud mental es un problema público y requiere la adopción de medidas efectivas, eficientes, relevantes y participativas que conduzcan al diseño e implementación de una política pública sostenible. El conflicto armado interno en Perú (1980-2000), según la Comisión de la Verdad y la Reconciliación, ha dejado consecuencias económicas, sociopolíticas y psicosociales, y éstas han alcanzado una dimensión tal que persisten y son visibles en la población. afectado que se manifiesta. en consecuencias psicosociales como el miedo y la desconfianza; la ruptura de los lazos familiares y comunitarios; identidad personal materializada por violencia sexual, tortura, estigma,



reproducción de violencia, etc. Por lo tanto, se concluye que la salud mental de las víctimas de CAI debe restaurarse individualmente y como comunidad y que existe una necesidad urgente de reparar el daño causado a esas víctimas. (Chávez Filinich, 2016)

Este trabajo de investigación se relacionó con la presente tesis en la medida que nos contextualizo en el actual estado de la salud mental en el Perú, y nos brinda un aporte importante ya que señala que no basta la expedición de normas y documentos técnicos para hablar de una política pública propiamente.

#### **Antecedente N° 05 – Tesis**

El trabajo de investigación intitulado “Síndrome de Burnout en el personal asistencial de la Clínica del Hospital Hermilio Valdizán, en marzo del 2015”, realizado por Carlos Ledesma Achkuy, bachiller de la Facultad de Medicina Humana y el médico psiquiatra Quispe Cismero Millko ambos de la Universidad Ricardo Palma el año 2015, esta investigación tuvo como objetivo determinar la presencia del síndrome de burnout en sus diversas dimensiones (fatiga emocional, despersonalización y falta de realización personal), niveles (alto, medio y bajo) y relación con factores sociodemográficos entre los trabajadores de la salud en la clínica del hospital "Hermilio Valdizán ", y el propósito era encontrar la prevalencia del síndrome de burnout y la identificación de los factores de riesgo asociados. Al final de la investigación, se concluyó que el perfil de los trabajadores de salud que trabajan en la Clínica del Hospital Hermilio Valdizán afecta las dimensiones del Síndrome de Burnout, ya que los resultados muestran que los trabajadores son profesionales con experiencia, que tienen un bajo nivel de reconocimiento por su



trabajo de salud y un alto nivel de insatisfacción con la gestión de su lugar de trabajo. Aunque no se puede determinar la prevalencia del síndrome de burnout en la población examinada, existen factores de riesgo y niveles de MBI (Maslach Burnout Inventory) que pueden causar el síndrome en poco tiempo, de ahí las recomendaciones en relación con la prevención. (Ledesma Achoy & Quispe Cisneros, 2015)

Esta investigación se relacionó con la presente tesis en la medida que nos brindó información de los instrumentos utilizados para poder medir el Síndrome de Burnout y sus respectivas dimensiones, además de darnos a conocer que existen factores de riesgo que pueden influir en el mismo.

#### **Antecedente N° 06 – Tesis**

La tesis intitulada “Prevalencia del Síndrome de Burnout en Docentes odontólogos de la facultad de odontología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2013”, realizada por Helmutt Elias Poma Villafuerte el año 2015, para optar por el Título Profesional de Cirujano Dentista en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, el objetivo de este estudio fue determinar la prevalencia del síndrome de burnout entre los dentistas docentes de la Facultad de Odontología de la UNMSM en 2013, basándose en factores demográficos, sociales y profesionales; teniendo en cuenta los criterios establecidos y las normas éticas; Se han extraído las siguientes conclusiones. Primero, se observó que la prevalencia del síndrome de burnout estaba relacionada con el grupo de edad, el estado civil y la Conferencia semanal de docentes de la Facultad de Odontología de la UNMSM en 2013, porque existe una mayor prevalencia del síndrome en general en personas



mayores de 42 años, casadas y que tienen un largo día de trabajo, también se observó que la prevalencia del síndrome de burnout no está relacionada con el sexo, Número de niños, horario de trabajo y horario de trabajo de los docentes de la Facultad de Odontología de la UNMSM en 2013. (Poma Villafuerte, 2013)

Este trabajo de investigación se asocia con la presente tesis en la medida que nos permitió conocer los factores demográficos, sociales y laborales que influyen en el padecimiento del Síndrome de Burnout.

#### **Antecedente N° 07 – Tesis**

La investigación intitulada “Satisfacción laboral y el Síndrome de Burnout en enfermeras del Servicio de Emergencia y cuidados críticos del Hospital San Bartolomé, 2010”, realizada por Yrma Nilda Broncano Vargas, enfermera especialista en cuidados intensivos neonatales del Hospital San Bartolomé de Lima el año 2010 para la Revista Científica de Ciencias de la Salud, el objetivo fue establecer la relación entre la satisfacción laboral y la prevalencia del síndrome de burnout entre las enfermeras del hospital San Bartolomé. La muestra consistió en 45 enfermeras de los servicios de emergencia y cuidados intensivos en agosto de 2010. El archivo socioprofesional, el cuestionario de satisfacción laboral S 21 / 26 de JL Meliá y el cuestionario para la evaluación del síndrome de quemaduras por quemaduras en obra (CESQT) de Pedro Gil-Monte. La conclusión alcanzada después de la encuesta es que no existe una relación estadísticamente significativa basada en los resultados entre la satisfacción laboral y la prevalencia del síndrome de burnout entre los profesionales de enfermería, así como en sus dimensiones, agotamiento mental, indolencia y culpa. Solo hay una relación estadísticamente



significativa entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout en su dimensión de ilusión laboral. (Broncano Vargas, 2010)

Este trabajo de investigación se relacionó con la presente tesis en la medida que nos brindó información concerniente a las dimensiones que conforman el Síndrome de Burnout.

### **2.1.3. Antecedentes Locales**

#### **Antecedente N°08 - Tesis**

La tesis intitulada “Características del Síndrome de Burnout del Personal Asistencial de enfermería de los Hospitales de la ciudad del Cusco-2009”, realizada por las tesisistas Anahí Dongo Bustamante y Violeta Huamaní Jara para optar por el título profesional de Psicólogas en la Universidad Andina del Cusco el año 2009. El objetivo de la investigación fue determinar y discriminar las características generales del síndrome de Burnout de los profesionales de enfermería en los hospitales de la ciudad de Cusco, de los cuales se obtuvo como conclusiones de los resultados obtenidos, que 38.5 % de la población total tiene síndrome de burnout, cuyas características principales son marcada fatiga en el trabajo y despersonalización, así como un bajo nivel de logro personal. Las características de los profesionales con síndrome de Burnout en los 3 hospitales se presentan más en el sexo femenino, entre 31 y 50 años, con una condición de trabajo nombrada, estado civil casado, en la unidad de consulta externa y con una vida útil de 11 a 15 años. En los resultados de las escalas, se concluye que en términos de fatiga emocional, el porcentaje más alto de los 3 hospitales tiene un nivel alto con 49.1% en la escala de despersonalización, se puede observar que también ocurre en un



nivel alto con 56.4% de la población total y finalmente la escala de logros personales está en un nivel bajo en los tres hospitales con 64.7%. (Dongo Bustamante & Huamaní Jara, 2009)

Esta investigación se relacionó con la presente tesis en la medida que nos brindó datos importantes sobre las características principales con las que se manifiesta el síndrome de burnout, así como también los factores sociodemográficos que influyen en las personas que la padecen.

#### **Antecedente N° 09 – Tesis**

La tesis intitulada “Relación entre el síndrome de Burnout y el clima laboral del personal del policlínico Santa Rosa PNP-Cusco-2016”, realizada por Yajhayda del Pilar Masías Amat, para optar por el Título de Psicología en la Universidad Andina del Cusco el año 2017. La investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el síndrome de burnout y la percepción del clima laboral en el personal del policlínico PNP Santa Rosa en Cusco, la población estaba compuesta por 60 personas y la encuesta se utilizó como técnica y como instrumento para medir el inventario de Maslach Burnout y la escala de clima laboral (CL-SPC). La conclusión a partir de los resultados obtenidos es que si existe una relación estadística significativa entre el síndrome de burnout y la percepción del ambiente de trabajo en el personal de la policlínica de Santa Rosa PNP Cusco, entonces se ha determinado que con un entorno laboral más antiguo y mejor, hay menos presencia del síndrome de Burnout en el personal. (Masías Amat, 2017)



Este trabajo de investigación se relacionó con la presente tesis en la medida en que aportó datos importantes sobre la relación entre el síndrome laboral y el clima laboral en una institución pública.

#### **Antecedente N° 10 – Tesis**

La tesis intitulada “Estrategias de afrontamiento y Síndrome Burnout en Personal Asistencial de Salud del Hospital Regional del Cusco 2017”, realizada por Aquiles Leonel, Bustamante Luna y Ana María Sacsa Taco, para optar por el título profesional de psicólogos en la Universidad Andina del Cusco el año 2017, el estudio tuvo como objetivo identificar la relación entre las estrategias de afrontamiento y el síndrome de burnout en el personal de salud del Hospital regional de Cusco, la población consistió en 254 personas y la exploración se basa en la técnica del inventario Burnout de Maslach, así como el Cuestionario sobre estrategias de afrontamiento. La conclusión extraída de los resultados determinó que el 18.9% del personal de salud presenta un síndrome de burnout profesional, mientras que el 81.1% no lo presenta, también se determinó que el 76% de la población estudiada usa estrategias de adaptación con frecuencia, por lo tanto, el 5.5% las usa de acuerdo con las circunstancias y el 18.5% las usa muy raramente, por lo tanto, se indica que existe una relación entre el uso de estrategias de adaptación y la aparición Síndrome de burnout. (Bustamante Luna & Sacsa Taco, 2017)

Este trabajo de investigación se relacionó con la presente tesis en la medida que nos permitió tener información acerca de la existencia de estrategias de



afrentamiento frente al Síndrome de Burnout en los trabajadores de un centro de salud.

## 2.2 Bases Teóricas

### 2.2.1. Políticas Públicas

1) *“Son los actos del estado, cuya finalidad es la de buscar soluciones a los problemas que surgen en la ciudadanía. Para conseguirlo encontramos 3 preguntas destacables: (Antón Costas & Termes, 2011)*

- *¿Cuáles son las políticas que el Estado viene desarrollando en las diferentes áreas de su actividad?*

- *¿Cómo están desarrollan las políticas públicas?*

- *¿Por qué se desarrollan estas políticas públicas?*

- *¿Cuál es el efecto de estas políticas públicas?”*

Según Antón Costas, las políticas públicas vienen a ser toda ocupación, labor u acción que proviene del gobierno, que tiene como finalidad ayudar y dar auxilio a la sociedad en las necesidades que pueda presentar. Según este entender existen diferentes preguntas que nos permiten tener un mejor conocimiento del trabajo que realiza el gobierno, como por ejemplo las políticas que crea en los diferentes contextos sociales, y cómo estas políticas son elaboradas.

2) Según el autor Ruiz las Políticas Públicas son:

*“Las políticas públicas son acciones del gobierno, es la acción que emite, que busca satisfacer las diferentes demandas de la sociedad, la cual a través de la*



*utilización estratégica de recursos buscar solucionar los problemas que se suscitan a nivel nacional y así permitir a la sociedad sentirse amparada” (Ruiz López & Cadénas Ayala, 2003)*

Según Ruiz y Ayala, se puede entender como las Políticas Públicas son las soluciones que tiene el gobierno ante las demandas de la población, planificando actividades especializadas que se presentan en nuestra sociedad.

3) Los doctores Ruiz y Cárdenas señalan respecto a las políticas públicas:

*El análisis de las políticas públicas, como menciona el escritor Pallares, debe darse considerando las siguientes preguntas: "¿Qué políticas son desarrolladas por el gobierno en los distintos aspectos de su actividad?, ¿cómo se desarrollan?, ¿cómo se analizan y cambian? ". "Reflexionar qué hace el estado, cómo y por qué lo hacen y que efectos tienen". Estas interrogantes simples, sirven a modo de guía para analizar las políticas públicas de forma simple. (Ruiz López & Cadénas Ayala, 2003)*

Según Pallares, planteándonos que políticas desarrolla el Estado, cómo se elaboran y desarrollan y cómo estas se evalúan y cambian con el devenir del tiempo, le permite al Estado analizar, elaborar y desarrolla políticas públicas de acuerdo a las demandas de la sociedad, sin necesidad de utilizar terminología que podría resultar compleja y confusa.

### **2.2.2. Componentes de la política.**

1) Según los doctores Antón y Thermes los componentes de la política pública son:



*Los tres componentes importantes de toda la política son: las directrices que la orientan(argumentos que la respaldan); los instrumentos mediante los cuales se logran ejecutar(regulación, financiamiento y mecanismos de implementación) y las acciones o servicios que se implementan o deberían implementarse de acuerdo con las directrices señaladas. (Antón Costas & Termes, 2011).*

Según Antón Costas y Termes, los puntos más importantes de las políticas públicas que nos permite el desenvolvimiento correcto vienen a ser los argumentos que sustentan la necesidad de implementación de una política pública, los instrumentos a través de los cuales se implementara esta política y los servicios de acuerdo a las demandas que se puedan tener en el contexto social.

### **2.2.3. Instrumentos de las Políticas Públicas.**

*- Normas legales: son las autoridades públicas las que establecerán actividades y su vez podrán limitar las acciones de quienes las desarrollan y ejecutan.*

*- Servicios de personal: para el desarrollo de políticas públicas, son necesarias la implementación de infraestructuras humanas y materiales.*

*- Recursos materiales: este es el aspecto económico el cual, permitirá que las políticas públicas sean sostenibles en el tiempo.*

*- Persuasión: el gobierno debe analizar que la finalidad de las políticas públicas tiene que ser del interés de la población y responder a las demandas y necesidades sociales. (Pallares, 1988)*

Según Pallares, los instrumentos de las Políticas Públicas, vienen a ser aquellos medios a través de los cuales las políticas públicas pueden ser creadas e



implementadas adecuadamente en la sociedad, y entre estos instrumentos encontramos a las normas jurídicas que viene a ser aquel medio a través del cual se materializa una política, los servicios de personal que viene a estar conformado por aquellas personas que coadyuvarán en la implementación de la política, los recursos materiales que están conformados por el presupuesto designado para la ejecución de la política y finalmente la persuasión, que es fundamental para que la población sienta que sus necesidades o demandas son satisfechas a través de la implementación de determinada política pública.

#### **2.2.4. Elementos de las Políticas Públicas.**

##### **2.2.4.1. Oportunidad**

*“El objetivo de la política pública es que la población pueda acceder a los servicios y planes que se formulan. La finalidad de este punto es acelerar los resultados y cubrir las necesidades de la población .”* (Ruiz López & Cadéas Ayala, 2003)

Según Ruíz y Ayala, los proyectos que son creados a partir de las políticas públicas deben tener el propósito de satisfacer las demandas de la sociedad en el menor tiempo posible, para que así las necesidades sean satisfechas al momento en que están latentes en la sociedad.

##### **2.2.4.2. Calidad**

*“La finalidad es que los pobladores puedan acceder a los servicios adecuados y técnicos, sin generarse problemas en un futuro.”* (Ruiz López & Cadéas Ayala, 2003)



Según Ruíz y Ayala, la meta de las políticas públicas es que la sociedad pueda acceder a los servicios sin tener ningún problema, ni en el presente, ni en el futuro, toda vez en armonía de mantener el orden social.

#### **2.2.4.3. Transparencia**

*“La política pública debe de optar por la claridad y no crear desigualdad entre la población.”* (Ruiz López & Cadéas Ayala, 2003)

Según Ruíz y Ayala, las políticas públicas deben ser implementadas con nitidez, evitando generar diferenciación entre los integrantes de la sociedad, a raíz de no propugnar el caos y la confusión.

#### **2.2.4.4. Apropiación Social**

*“Es la solución de los problemas para la transformación de la realidad, es esencial y deben ser consistentes según sea necesario, para así poder solucionar los problemas y coadyuvar a lograr resultados positivos en la población.”* (Ruiz López & Cadéas Ayala, 2003)

Según Ruíz y Ayala, es la respuesta a los problemas que presenta la sociedad, de acuerdo a las demandas y necesidades de la población, para así lograr cambios notables en la realidad social.

#### **2.2.5. Actores que intervienen en una Política Pública.**

*“- El Estado: Es un grupo político que tiene el poder de administrar y ordenar a la sociedad, y a su vez dirigir los temas públicos.*



- **Sociedad:** *Es una parte de la población, en la que existen ciudadanos que se interrelacionan entre sí, y tienden a crear diferentes culturas en dentro de la sociedad.*

- **Empresas:** *Es una entidad gestionada por la sociedad, que conllevan consigo mismas la labor colectiva, trabajo diario, el esmero personal o colectivo” (Fichter, 1993)*

Según Fichter, los actores que participan en la elaboración de las políticas públicas son: el Estado, que viene a ser el órgano que organiza y administra los asuntos públicos, la sociedad la cual está conformada a su vez por grupos poblacionales que tienen necesidades diferentes y que se relacionan entre sí, y finalmente las empresas que vienen a ser aquellas organizaciones administradas por el hombre, que intervienen en el proceso de creación de políticas públicas.

#### **2.2.6. Herramientas de una política pública.**

Según los autores Ruiz y Cadenas las políticas públicas deben tener un instrumento el cual, sirven para poder plantearlas para su implementación.

- **Incentivos:** *Es la retribución que se les da a los responsables de diseñar políticas públicas.*

- **Creación de capacidad:** *esta es una estrategia que implica plazos más largos, pero logros más sostenibles. Su función primordial es la de otorgar mecanismos para ser utilizados por los grupos sociales para realizar tareas relevantes para cumplir sus requerimientos y necesidades de la sociedad. Brindar una enseñanza es primordial para que las futuras generaciones*



*logren tener un bienestar personal y social, así como la formación en algunas actividades que fomenten el desarrollo e integración social.*

*- **Herramientas simbólicas:** estos son los métodos utilizados para diseñar las políticas públicas.*

*- **Aprendizaje:** Esta dado por la sociedad, un aprendizaje que da lugar al desarrollo de objetivos para lograr objetivos civiles o sociales.” (Ruiz López & Cadéas Ayala, 2003)*

Según Ruiz López & Cadéas Ayala, podemos decir que los instrumentos públicos, son necesarios para lograr la adecuada creación e implementación de una política pública, y entre estos instrumentos encontramos a los incentivos, que están conformados por el monto dinerario que se paga a aquellas personas que se encargaran de diseñar las políticas públicas a modo de motivación para que realicen un buen trabajo, encontramos a la construcción de capacidades el cual está conformado por aquellas estrategias que se plantean para alcanzar logros más duraderos así estos sean alcanzados en plazos más largo, basándose en dos áreas muy importantes como son la educación y la capacitación, las herramientas simbólicas que básicamente están conformadas por las estrategias para el diseño de las políticas públicas, y finalmente pero no menos importante el aprendizaje, el mismo que permite la construcción de metas que tienen como propósito satisfacer deseos y necesidades de la sociedad.

### **2.2.7. Salud Mental.**

1) Para la Organización Mundial de la Salud (OMS), la salud mental se define como:



*“Un estado de bienestar en el que el individuo es consciente de sus propias fortalezas, es capaz de hacerle frente a los problemas de la vida, puede trabajar fructífera y productivamente y de esta manera contribuir a la sociedad.” (OMS, 2019)*

En base a lo señalado por la Organización Mundial de la Salud, se puede decir que la salud mental es el equilibrio entre el cuerpo y la mente de la persona, y así ella pueda reaccionar de manera correcta a los conflictos que se le presentan día a día, haciendo aportes positivos a la sociedad.

2) Según Guillermo Vidal y Renato Alarcón en la psiquiatría se considera que la salud mental:

*“Es el estado de equilibrio y adaptación activa y suficiente que permite al ser humano tener interacciones con su entorno de forma creativa y promoviendo su bienestar personal y desarrollo, así como el de su entorno social. Buscando que las condiciones de vida de la población mejoren según sus características” (Vidal & D. Alarcón, 1986)*

En base a lo señalado por Vidal la salud mental es entendida como aquel estado de bienestar de la persona, en la que está responde con inteligencia emocional a las situaciones que se presentan en el día a día, con el objetivo de lograr su crecimiento individual y el de su entorno social.

3) Según la autora Rossi Davini en la psicología cuando se habla de salud mental se la entiende como un:



*“Estado medianamente perdurable, en el que el ser humano se siente adaptado y donde experimenta realización personal. Es un estado de bienestar positivo y no la sola ausencia de problemas mentales. Es considerado una condición normal del ser humano.” (Davini Gellon de Salluzi, 1978)*

La salud mental según Davini, es el estadio de la persona que suele ser permanente, en el cual la persona se siente feliz y realizada y por ende en armonía con su entorno social.

### **2.2.8. Factores de la salud mental**

1) Según el Ministerio de Salud los Factores de la salud mental son:

*“- Factores biológicos: son las características fisiológicas y genéticas del ser humano.*

*- Factores psicológicos: son los aspectos cognitivos, emotivos y relacionales.*

*- Factores contextuales: es la interacción de la persona y su entorno.”*

(Ministerio de Salud, 2005)

En base a lo señalado por el Ministerio de Salud para tener una buena salud mental es importante, tener en cuenta el aspecto biológico, psicológico, y social lo cual puede generar la plenitud mental en el individuo.

### **2.2.9. Salud mental comunitaria.**

Según la autora Valeria Carraza en cuanto al ámbito social se habla de salud mental comunitaria que implica:



*“El desarrollo de los ámbitos psicosociales y conductuales, la forma en la que se percibe la salud y la calidad de vida de la sociedad, la manera en la que se satisfacen las necesidades básicas que salvaguardan los dd.hh y el control y atención de los problemas mentales.” (Carraza, 2003)*

En base a lo señalado por Carraza, se puede entender que la salud mental comunitaria engloba la atención integral de los problemas psicosociales de la sociedad, considerando a esta atención como un derecho humano al cual todos tiene acceso y así generar una mayor satisfacción en los ciudadanos.

#### **2.2.10. Salud Mental en el trabajo.**

1) *“La salud mental relacionada con el trabajo(SMRT), plantea una comprensión reflexiva del proceso de padecimiento y enfermedad mental causada o agravada por el trabajo, y un alejamiento de las ideologías preponderantes en la actualidad. Estos por un lado tienden a considerar a los modelos laborales como naturales y no dinámicos, por otro lado, presenta al trabajador y su familia como origen de sus problemas psicológicos.” (Hespanhol Bernardo, Aparecida de Souza, Garrido Pinzón, & Kawamura, 2015)*

Bajo palabras de los citados autores, en la actualidad la salud mental en el trabajo propone la creación de modelos que permitan analizar críticamente el proceso de padecimiento de enfermedades mentales que surgen o se agravan a consecuencia del trabajo, y a su vez estos tienden a distanciarse de las concepciones sociales según las cuales los modelos de trabajo son rígidos y naturales y que por ende no pueden ser cambiados, y la concepción de que todos los problemas psicológicos que pudiera tener el trabajador son causados en el núcleo familiar.



2) Según el libro elaborado por el Observatorio Vasco de Acoso Moral:

*Los efectos del trabajo sobre los asuntos de salud mental poseen complejidades. Por una parte, el trabajo genera satisfacción y desarrollo personal a través de las relaciones y estabilidad económica que confiere, puntos importantes para contar con una adecuada salud mental. Pero la ausencia de trabajo o la pérdida del mismo, claramente afectara a su salud mental. Los desempleados tienen un riesgo de depresión que es el doble del número de personas que tienen un trabajo. Por otra parte, el problema es dinámico cuando el trabajo está mal organizado, puesto que puede dar origen a riesgos psicosociales, que podrán tener efectos negativos en la salud mental y el bienestar de las personas que trabajan. (OBSERVATORIO VASCO DE ACOSO MORAL, 2012)*

Según Souza, trabajar o estar desempleado son dos extremos bastante desgastantes para los trabajadores, dado que cuando el individuo está en actividad laboral por una parte se siente satisfecho y realizado, pero a su vez cuando el trabajo no está adecuadamente organizado este puede estar sujeto a estrés y tensión que a su vez generan problemas en la salud mental del trabajador; mientras que si está desempleado, corren doble riesgo de generar depresión y ansiedad por la falta de ingresos para su familia, lo cual genera que muchas veces los trabajadores pese a no tener condiciones óptimas de trabajo de todas formas lo acepten, sin presentar reclamo alguno debido a la necesidad de trabajo.

3) Según la OMS son muchos los factores que influyen en la salud mental de los trabajadores:



*Los conflictos organizacionales pueden darse a consecuencia de prácticas de comunicación y gestión que no son eficaces, participación limitada al momento de tomar decisiones, un horario de trabajo largo, inflexibles y falta de coordinación entre los colegas. El acoso psicológico y la intimidación son dos causas bastante reconocidas de estrés laboral entre otros problemas de salud mental que están asociados. El ambiente de trabajo organizado para la toma de decisiones rápidas y fundamentales, como en el caso de los socorristas en emergencias, también traen consigo inconvenientes específicos. (OMS, 2019)*

La Organización Mundial de la Salud hace mención a varios factores que influyen en la salud mental del trabajador, entre los cuales encontramos primero a la organización en el trabajo, la poca participación de los trabajadores en la toma de decisiones de entidad empleadora, el extenso y poco flexible horario de trabajo y el poco equipamiento para la realización de las funciones propias del trabajo. Así mismo se hace énfasis en el acoso psicológico dentro del trabajo, que genera que muchas veces el entorno laboral en vez de ser seguro, sea riesgoso y así se produce en el trabajador inseguridad y miedo de desenvolverse en este entorno, afectándose así su salud mental.

#### **2.2.11. Derecho a la Salud.**

1) Según la Organización Mundial de la Salud:

*El derecho a gozar del más alto grado de salud demanda como requisitos de carácter social que ayuden a fomentar la salud de todas las personas, dentro de los cuales encontramos la disposición de servicios de salud, trabajo en condiciones seguras, un lugar adecuado para vivir y alimentos que permitan nutrirnos. El*



*derecho a la salud está relacionado con varios derechos humanos, entre los cuales encontramos el derecho a la educación, a la vivienda, al trabajo, al alimento, a la no discriminación, la participación y el acceso a la información. (Organización Mundial de la Salud, 2017)*

Según la Organización Mundial de la Salud, el derecho a la Salud debe ser asegurado íntegramente en todos los aspectos de la vida, tanto en la disponibilidad de servicios de salud a la sociedad en general, en el ámbito laboral asegurar que esta se realice en condiciones adecuadas, pero a su vez el derecho a la salud se encuentra relacionada con los demás derechos humanos tales como vivienda, alimentación, vestido, trabajo, educación, entre muchos otros derechos que le corresponden a la persona por el solo hecho de serlo.

2) La Red Internacional para los Derechos Económicos, Sociales y Culturales respecto al derecho a la salud señala que:

*La OMS conceptualiza el derecho a la salud como "un estado de pleno bienestar tanto a nivel físico, social y mental" y no solamente la inexistencia de enfermedades. Incluye el derecho a controlar la salud y el cuerpo, incluyendo el aspecto de libertad reproductiva y sexual, entre muchos otros. Los derechos están incluyendo el acceso a instalaciones y servicios de salubridad totalmente adecuados, aunado a medidas convenientes que son tomadas por los Estados en virtud a determinados socioeconómicos de la salud, entre los cuales encontramos a la vivienda y pobreza, la comida, el agua y su saneamiento, y medidas saludables y seguras de trabajo. (Red Internacional para los Derechos Económicos, Sociales y Culturales )*



En base a lo señalado por la OMS, se puede deducir que el derecho a la salud no implica únicamente la ausencia de enfermedad, sino que el concepto es mucho más amplio ya que este involucra tanto la salud física, mental y social; es decir que la persona humana tiene derecho no solo a contar con servicios de atención de salud, incluyendo la garantía de su libertad sexual y reproductiva, sino que también tiene derecho a que estos servicios sean brindados en condiciones adecuadas y seguras, y además a que el Estado constantemente implemente medidas o políticas que tengan como objetivo brindar una integral protección del derecho a la salud de las personas y que a su vez estas se ajusten a la realidad social.

3) La Constitución Política del Perú en su artículo 7 estipula:

*“Artículo 7.- Derecho a la salud. Garantiza la salud de las personas con enfermedades. Toda persona goza el derecho a la protección de su salud, la de su familia y el de la población, así como la obligación de ayudar a su defensa y promoción. Una persona que tiene una discapacidad para poder velar por sus intereses físicos y mentales posee el derecho al respeto de su dignidad como persona humana, así como derecho a un régimen de protección legal, atención adecuada, seguridad y readaptación.”* (Constitución Política del Perú, 1993)

Según la Constitución Política del Perú, todos tenemos derecho a la protección integral tanto de nuestra salud como la de nuestra familia y la sociedad en general, asimismo tenemos el deber de velar la promoción y defensa de la salud. Se hace mención a que las personas discapacitadas ya sea por una enfermedad física o mental tienen derecho al respeto de su dignidad, y también a que se les brinde los servicios necesarios para su atención y pronta rehabilitación.



### 2.2.11.1. Derecho a la salud mental.

1) Según la Sentencia del 26 de marzo del 2007:

*El derecho a la salud, y en especial el derecho humano a la salud mental, incluye, por un lado, la prohibición de la interferencia estatal en la esfera individual y, por otro, lista de garantías en beneficio de dignitas personae; lo cual implica una gran diversidad de factores socioeconómicos importantes para el desarrollo saludable del ser humano. Es decir que el derecho a gozar de una salud mental posee como contenido esencial a los elementos inherentes al derecho a la salud, con la novedad de que las personas que la padecen vienen a formar parte de un sector muy vulnerable de la población, que hace necesario una visión de sus derechos no meramente jurídica, sino también desde un punto de vista antropológico, médico, sociológico, entre muchos otros; los mismos que son tomados en cuenta dentro de los estándares internacionales para la salvaguarda de dd.hh. (Sentencia del Tribunal Constitucional, 2007)*

A criterio del Tribunal Constitucional el derecho a la salud mental no solo involucra los elementos propios inherentes al derecho a la salud, sino que al constituir su población un sector altamente vulnerable es necesario que a la par con la implementación de categorías jurídicas también se tomen en cuenta aspectos médicos, antropológicos, sociales, entre muchos otros aspectos que permitan alcanzar los estándares de protección de los derechos humanos planteados nivel internacional.

2) El artículo 12 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) establece:



*“Los Estados Partes de este Pacto reconocen el derecho de todos a gozar del más alto nivel posible de salud física y mental. {...}”* **Fuente especificada no válida.**

Según la PIDESC, el estado peruano al ser parte de este Pacto se obliga a garantizar que toda persona acceda y disfrute del máximo nivel posible de salud física y mental.

3) El artículo 7 de la Ley de Salud mental estipula:

*“{...} toda persona, sin mediar discriminación alguna, tiene derecho a gozar del más alto nivel posible de salud mental. El Estado tiene la obligación de garantizar programas y servicios para lograr la atención de la salud mental, en todo el territorio nacional, así como el acceso a servicios de salud que sean adecuados y de calidad, incluyendo acciones para la prevención, promoción, recuperación y rehabilitación.”* (Ley de Salud Mental , 2019)

Por su parte la esta ley garantiza la salvaguarda del derecho a la salud mental, señalando que todas las personas tienen derecho a ella, sin discriminación alguna, y que además el Estado tiene la obligación de implementar tanto programas, como servicios y mecanismos necesarios no solo para hacerle frente a los problemas de salud mental en la sociedad, sino también para poder prevenirla, fomentarla, para lograr la recuperación de las personas que las padecen y su rehabilitación posterior.

### **2.2.12 Derecho a un nivel de vida adecuado.**

1) Según la Organización de las Naciones Unidas:



*Todo ser humano tiene el derecho a un nivel de vida apropiado, que garantice su salud y bienestar, así como el de su familia, especialmente en los aspectos de alimentación, vivienda, asistencia médica, servicios sociales básicos y vestido. Teniendo el derecho a un seguro en caso de enfermedad, desempleo, invalidez, ser persona de la tercera edad u otras situaciones independientes a la voluntad de la persona que no le permitan subsistir. (ONU, 1948)*

Para la Organización Mundial de la Salud, el derecho a un nivel de vida adecuado involucra tanto a la persona individualmente considerada como también a su familia, este derecho abarca la protección de la salud, bienestar, alimentación, vivienda, vestido, servicios de atención médica, entre otros, y este derecho se garantiza no solo a las personas que cuentan con un trabajo para poder cubrir los gastos propios de los servicios, sino que también es obligación del Estado brindar estos servicios a las personas desempleadas, enfermas o que por cualquier circunstancia ajena a su voluntad no cuenten con medios de subsistencia.

### **2.2.13. Riesgo Psicosocial.**

1) Según la Revista Chilena de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), señala lo siguiente:

*Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los riesgos psicosociales son las características de las condiciones del ámbito laboral que perjudican la salud de las personas por medio de mecanismos fisiológicos y psicológicos, llamados estrés.*

*El estrés asociado con el trabajo está determinado por la organización del entorno de trabajo, su diseño y sus relaciones en el mismo. Esto como*



*consecuencias de las demandas laborales que sobrepasan las capacidades, necesidades o recursos del trabajador; o cuando las habilidades o conocimientos del trabajador o grupo de empleados no coinciden con las expectativas de la cultura organizacional de una sociedad empresarial. (Comité de seguridad social y salud en el trabajo, 2019)*

Según la OIT, los riesgos psicosociales, que pueden darse dentro del ambiente laboral, se dan a causa de exceso de trabajo, y falta de cultura organizacional, que causa bastante vulnerabilidad en el trabajador, teniendo el mismo como principal consecuencia al estrés laboral.

2) Según la Doctora Bettiana Díaz respecto al riesgo psicosocial señala:

*(...) está relacionado con las condiciones de trabajo. Esto lo establece Gil Monte (2012) cuando da a conocer que los factores psicosociales, viene a ser las condiciones presentes en situaciones de trabajo. Estas condiciones se asocian a la organización del trabajo, el tipo de trabajo y las tareas propias de él, y el ambiente laboral, los cuales tienen efectos tanto en la salud de los trabajadores como al desarrollo del trabajo. Estos factores psicosociales, por un lado, pueden favorecer o perjudicar a la actividad profesional y, la salud de las que laboran en él. En caso sean favorables estos promoverán en desarrollo personal de cada trabajador, ocurre lo contrario en caso de ser perjudiciales puesto que perjudicaran el bienestar y salud del trabajador. (Díaz, 2015)*

Según Díaz, el riesgo psicosocial tiene que ver con las condiciones laborales, dentro de las cuales encontramos la organización del trabajo, las tareas asignadas a cada puesto y el entorno laboral, que no favorecen al adecuado desarrollo del



trabajo ya la salud del trabajador, sin embargo, estos factores psicosociales no siempre son desfavorables, ya que en muchas ocasiones si estos son adecuadamente manejados pueden fomentar el desarrollo personal de los trabajadores.

3) La autora Mónica Porporatto señala que:

*“El término riesgo psicosocial es utilizado para hacer referencia a las dificultades que causa el estrés del trabajador en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, afectando tanto al trabajadores como a las empresas.”* (Porporatto, 2015)

Según Porporatto el término riesgo psicosocial son los problemas que se presentan en el ámbito laboral, afectando tanto a la salud de los trabajadores como a la productividad de la entidad para la cual ellos laboran.

#### **2.2.14. Factores psicosociales que indican en el estrés laboral.**

1) Según los autores Merin, Cano y Tobal son:

- *Exceso o falta de trabajo.*
- *Poco tiempo para completar el trabajo.*
- *No reconocimiento de méritos por la empresa.*
- *Falta de apoyo del empleador.*
- *Falta de apoyo de compañeros de trabajo.*
- *Escasa estabilidad en el trabajo.*
- *Falta de control en el trabajador.*



- *Condiciones laborales físico desagradables.* (Merin, Cano, & Tobal, 1995)

Según estos autores, son muchos los factores psicosociales que inciden en el estrés laboral, como por ejemplo el exceso o la falta de trabajo son factores que generan estrés en el trabajador, también encontramos a la mala distribución de tiempo para que los trabajadores logren completar su trabajo, sumado a ello la falta de reconocimiento a su esfuerzo por parte de la entidad empleadora, la falta de cooperación entre compañeros de trabajo, la alta competitividad que genera inestabilidad laboral y las malas condiciones de trabajo.

#### **2.2.15 Síndrome de Burnout.**

1) La doctora Sisy Ramirez en su conferencia titulada El síndrome de "Burn Out" o síndrome de agotamiento profesional señala lo siguiente:

*“Es el cansancio profesional o agotamiento emocional y profesional que está caracterizado por el cansancio excesivo y prolongado, pérdida de energía, desmotivación, enojo, extrema irritabilidad, desmoralización y agresividad tanto en el trabajo como en la familia.”* (Ramirez Castillo, 2000)

Para Ramirez, el Síndrome de Burnout, es el deterioro emocional y laboral el mismo que se manifiesta a través del agotamiento intenso y permanente que siente el trabajador, unido a ello también se presenta la pérdida de energía, la desmotivación, e irritabilidad de este tanto en el ámbito laboral como en su entorno familiar lo cual a su vez se conlleva a la falta de un buen desempeño.

2) La profesora Anabella Martínez define al Síndrome de Burnout como:



*El resultado de un proceso en el que el sujeto está frente a una situación de cansancio y estrés crónico relacionado al trabajo, y frente a las cuales los mecanismos implementados no son eficientes para contrarrestar la situación. En otras palabras, la persona en su esmero por poder adaptarse y satisfacer eficazmente las cargas y presiones del trabajo, pueden llegar a sobre esforzarse constantemente, lo que genera la sensación de sentirme como “quemado”, ahora bien, en el lugar de trabajo la mayoría de casos estudiados se generan a causa del interés de las empresas, lo cual produce una percepción de bajo rendimiento y el problema organizacional conduciendo a una mala calidad del servicio, absentismo en el trabajo, gran número de rotaciones e incluso abandono de empleo. (Martínez Pérez, 2010)*

Analizando lo señalado por Martínez, el síndrome de burnout se da a consecuencia del proceso en el cual una persona se ve propensa a una situación de estrés laboral crónico, y frente al cual los mecanismos ideados para combatirlo ni resultan eficaces, por lo que al tratar el trabajador de adaptarse y responder lo más eficazmente posible las demandas y presiones propias del trabajo, generar un sobreesfuerzo por parte de ellos que a su vez genera una sensación a la cual se podría describir como “estar quemado”, esto hablando en el ámbito del trabajador, sin embargo las entidades empleadoras también se ven perjudicadas por ese síndrome debido a que se produce el deterioro progresivo de la calidad de servicio, el poco rendimiento de los trabajadores, el mismo que genera rotaciones constantes de los mismos, que incluso terminan en la renuncia al trabajo.

3) Para los autores Pines y Aronson viene a ser:



*“Burnout es un estado de deterioro físico, emotivo y mental; Caracterizado por el cansancio, sentirse impotente, con desesperanza, vacío sentimental y el crecimiento de actitudes negativas a la actividad profesional y a las personas. Consideran que la fatiga física es un factor preponderante para el desarrollo de enfermedades infecciosas, accidentes, trastornos en el sueño, depresión e ideas suicidas. Y en sus etapas finales, la fatiga mental se manifiesta porque la persona desarrolla actitudes negativas hacia sí mismo, su actividad profesional, seguido por los sentimientos de incompetencia e ineficacia, y baja autoestima.” (Pines, Aronson, & Kafry, 1981)*

Según Pines y Kafry el Síndrome de Burnout tiene como características principales la falta de ganas, el cansancio físico y mental, sentirse desamparado, depresión y la ansiedad, los mismo que generan que el trabajador se sienta inconforme con el trabajo que realiza y presente actitudes negativas hacia las demás personas. Asimismo, el cansancio físico que siente el trabajador puede desencadenar en el desarrollo de enfermedades, trastornos de sueño, accidentes, depresión que incluso pueden conducir a ideas suicidas; y en sus últimas etapas el trabajador comienza a tener poca autoestima, actitudes negativas hacia en trabajo, y a sentirse ineficaz e incompetente.

#### **2.2.16. Causas del Síndrome de Burnout.**

1) Según Neira:

*“es importante tener en cuenta las variables ambientales, es decir, a la familia, sociedad y lo cultural, y las variables del ámbito laboral que, en conjunto, estos dos ámbitos conducen al síndrome de Burnout.” (Neira, 2004)*



Según Neira, tanto el entorno familiar, social, cultural y laboral son factores que unidos generan el síndrome burnout.

2) Según Ana Estrada las causas que generan el Burnout pueden ser:

- *Extensas horas de trabajo*
- *Exceso de carga de trabajo*
- *No oportunidades de crecimiento*
- *Poca valoración al puesto o trabajo desempeñado.*
- *Falta de capacitación e incentivos.*
- *Pocos niveles de autonomía, desafío, retroalimentación y control sobre los resultados.*
- *Alineación entre los objetivos y valores del trabajador con los de la empresa.” (Estrada, 2018)*

Estrada al igual que muchos autores coincide al señalar que el síndrome burnout se genera a consecuencia de las largas jornadas de trabajo, la sobrecarga, el poco reconocimiento al esfuerzo del trabajador, la falta de oportunidades de crecimiento laboral, la baja autoestima del trabajador, entre otros factores.

### **2.2.17. Características del Síndrome de Burnout**

1) Según Maslach y Leiter:

*El cansancio de emocional se manifiesta por los sentimientos de fatiga y frustración, la persona se siente desmotivada para confrontar el trabajo, se encuentra incapaz y exhausto. Al despertar se siente con poca energía.*



*Una de las particularidades importantes es que la persona minimiza su participación y compromiso con el trabajo, desarrollando actitudes irritables y rígidas, guiadas por el estrés y aburrimiento, lo que afecta su desempeño laboral.*  
(Maslach L. , Síndrome de Burnout, 1997)

Según Maslach el síndrome de burnout está caracterizada principalmente por lo sentimientos de frustración y tensión que tiene el trabajador, el cual complementado con el sentimiento de desgano genera que el trabajador sienta poco compromiso con su trabajo, volviéndose más irritable debido al estrés crónico que padece.

#### **2.2.18. Síntomas del Síndrome de Burnout**

1) Según Paine estos síntomas vienen a ser:

*Cuando una persona comienza a presentar el síndrome de burnout, tendrá en promedio los síntomas que se resumen a continuación:*

- **Síntomas físicos:** *Fatiga, cansancio físico, dolor de los músculos, problemas gastro-intestinales, reproductivos, respiratorios y cardíacos.*

- **Desarrollo de comportamiento excesivos:** *Caracterizado por el aumento en la ingesta de café, alcohol, tabaco y energizantes. Convirtiéndose en comportamientos riesgosos.*

- **Problemas de ajuste emocional:** *hay algunas dificultades mentales como ansiedad, depresión, angustia y miedo.*



- *Relaciones interpersonales deterioradas:* el individuo tiende a no interrelacionarse con sus amigos y colegas, se vuelve apático con las personas a las que sirve y con quienes trabaja.

- *Síntomas de comportamiento y cambios en los valores de las creencias del individuo:* se vuelve irónico, cínico con los usuarios, tiene frustración e impotencia. (Paine, 1982)

Según Paine, son muchos los síntomas que puede experimentar el trabajador que padece del síndrome de burnout, sin embargo podemos resumirlos en síntomas físicos es decir que el trabajador comenzara a sentir molestias a nivel de su salud física, comenzara a tener excesos a diferentes insumos, presentara problemas a nivel emocional que incluso afectaran su interacción con otras personas, y cambios incluso en los valores del trabajador.

2) Según el doctor Hiram Ortega:

De acuerdo con Maslach y Cols, el síndrome de Burnout tiene tres dimensiones de síntomas:

“- *Agotamiento emocional.* - la persona se siente abrumada por las demandas del trabajo y reduce su energía.

- *Despersonalización (cinismo).* - la persona muestra un desapego del trabajo.

- *Sentirse ineficaz.* – el sujeto se siente asimismo con falta de desarrollo a nivel personal.” (Ortega Ortíz, 2015)



Según precisan los autores Maslach y Cols, el síndrome de burnout o más conocido como el síndrome del quemado, se manifiesta a través de 3 etapas principalmente las cuales están conformadas por el agotamiento emocional, en el cual el trabajador se siente superado por la carga procesal y demás responsabilidades propias de trabajo; la despersonalización, en la cual el trabajador comienza a tener sentimientos de aburrimiento respecto a su trabajo y finalmente los sentimientos de ineficacia en los cuales el trabajador se siente poco realizado.

### **2.2.19. Consecuencias del Síndrome de Burnout**

1) Maslach Leiter señala que:

*Las secuelas son prominentes para el individuo y para las organizaciones o empresas. En este entendimiento, cada individuo manifestaría el síndrome de burnout, pero en términos generales, se presenta de la siguiente manera:*

- ***Sentirse poco eficiente***

*Si antes para la persona que labora su actividad era amena y eso lo hacía feliz. Ahora se vuelve desapacible, cansado, poco dispuesto al tiempo y al esmero.*

- ***El deterioro de las emociones***

*Para el trabajador, el entusiasmo, la entrega, la confianza, empiezan a ocupar el segundo lugar, y su emoción se transforma en alterabilidad, frustración y no consigue lograr sus objetivos personales y profesionales. El efecto es que existe una falta de control en el centro de labor, puesto que no cuenta con los medios apropiados para el desempeño de su labor. Se convierte en una persona hostil, puesto que ya no siente apego ni compromiso por su entorno de trabajo.*



- ***Problemas de adaptación entre persona y trabajo.***

*Se percibe una incompatibilidad entre lo que la persona espera y las metas del trabajador; la persona con la renuencia que presenta no logra ser eficiente ni genera satisfacción laboral.*

- ***Dificultades en la organización.***

*La organización es uno de los factores más llamativos, ya que el trabajador no tiene organización, se disocia de su entidad, disminuye su eficiencia, entra en conflicto con sus colegas. Es posible que el síndrome de burnout se propague entre otros colegas del trabajo, esto ocurre mediante mecanismos de modelado.*

(Maslach L. , Síndrome de Burnout, 1997)

Bajo la cita en comentario, se afirma que el Síndrome de Burnout tiene como características negativas el desgaste en la eficacia laboral y emocional de la persona, los problemas entre el empleador y el trabajador, así como para su organización en el trabajo, por lo que se tiene un abanico de problemas cuando este síndrome afecta a los trabajadores, que incluso afectan a nivel institucional.

**2.2.20. Nivel de Síndrome de Burnout.**

- ***Nivel alto.*** - *es la fatiga emocional que el sujeto manifiesta en su entorno laboral, mostrando alterabilidad, incomodidad y bajo rendimiento.*

- ***Nivel medio.*** - *es la exteriorización en el trabajo del agotamiento emocional, pero no se presenta en serio, se puede revertir. Es más probable que las personas sean más productivas, pero a veces no pueden hacerlo debido al agotamiento emocional.*



- **Nivel bajo.** –*el sujeto tiene rasgos leves o síntomas de fatiga que se pueden controlar y que se vuelven productivos en el lugar de trabajo. (Maslach L. , Síndrome de Burnout, 1997)*

Los tres niveles de burnout mencionados por Maslach pueden variar de acuerdo al nivel de estrés presentado por el trabajador, generalmente van del nivel más bajo al más alto, pero en ciertas ocasiones con un adecuado control de síndrome se podría lograr que el nivel alto de burnout baje a un nivel más controlado.

### **2.2.21. Las dimensiones del Burnout.**

1) Según Maslach las dimensiones del Síndrome de Burnout son las siguientes:

#### **- *Fatiga emocional (dimensión básica del estrés)***

*Esta dimensión está conformada por el agotamiento y este simboliza el componente de estrés, determinado por la presencia de sentimientos de decaimiento y desgaste frente a las demandas del trabajo. Asimismo, se muestra a través de la pérdida de energía vital y una asimetría creciente entre el trabajo desempeñado y la sensación de fatiga. Esta dimensión es descrita por los frecuentes reclamos de los trabajadores sobre la cuantía de trabajo en espera y la insuficiencia para hacerlo adecuadamente.*

#### **- *Despersonalización (dimensión interpersonal)***

*Viene a ser un aspecto que, según el autor, expresa el componente del ámbito interpersonal del síndrome de burnout. Maslach aclara que esta dimensión hace alusión a una respuesta negativa, insensible o exorbitantemente apática a varios aspectos del trabajo. Generalmente se desenvuelve en respuesta a la fatiga*



*emocional, si las personas trabajan demasiado y hacen demasiado, empezarán a distanciarse, a reducir lo que hacen, lo cual lleva a minimizar su calidad y su nivel de rendimiento, porque pasará de dar su mejor esfuerzo para dar solo lo mínimo.*

- **Logro personal (dimensión de autoevaluación)**

*Dicha escala contiene el factor de autoevaluación del síndrome, aparece en una forma reducida, que se refiere a una disminución en la sensación de autoeficacia y logro de metas laborales, desmejorado por la falta de recursos, así como el poco o inexistente apoyo social y oportunidades para mejorar profesionalmente. De modo tal que los trabajadores llegan a experimentar una apreciación negativa de sí mismos y de los demás. (Maslach C. , 2009)*

La existencia de las dimensiones del Síndrome de Burnout, tratan de cualificar y calificar el grado de estrés que se hubiera presentado, ya que se tiene un cansancio emocional, donde el trabajador se encuentra altamente fatigado e irritado, la despersonalización donde el trabajador se pone insensible y apático; se observa también la realización personal, que se caracteriza por la poca autoeficacia, y el poco desempeño en el ámbito laboral.

**2.2.22. Fases del síndrome de Burnout.**

1) El autor Cherniss plantea respecto a las fases del síndrome de Burnout:

*El síndrome de burnout es percibido como un fenómeno transaccional progresivo, el desarrollo de este podría consistir en las siguientes etapas:*



- **Fase de entusiasmo.** - ocurre cuando el trabajo se experimenta por primera vez como algo alentador.
- **Fase de estancamiento.** - ocurre cuando el trabajador empieza a expresar dudas sobre su trabajo, si el esmero vale la pena, las expectativas que tenía al comienzo se nublan, las metas ya no son tan claras y comienzan a alejarse e interpretar negativamente las proposiciones. Se empiezan a presentar síntomas como malestar estomacal, dolor de cabeza y aburrimiento.
- **Fase de frustración.** - en esta la organización y las herramientas personales logran que salvemos la situación positivamente, ósea que recuperamos la ilusión por lograr nuevos proyectos, las motivaciones; o que avanzamos hacia un trabajo que nos da mejores panoramas, o que nos entramos en una fase donde los problemas psicosomáticos son crónicos, y el trabajador adopta una actitud irritable, de paso del tiempo, de inseguridades, de incompatibilidad con las labores.
- **Fase de apatía.** – la fase se manifiesta cuando el trabajador se resigna a cambiar la situación o entra en una fase de no saber decir “no”, cinismo o impaciente con los clientes; y a la vez empiezan la baja del desempeño laboral.
- **Fase del quemado.** - es la fase más crítica porque hay un colapso tanto físico como intelectual, de la sensación de que ya no se puede seguir, y aquí es donde la enfermedad se manifiesta con sus características más comunes y agudas. (Cherniss, 1980)

Según Maslach, dentro del Síndrome de Burnout, encontramos diferentes fases, la primera es el entusiasmo que va entrelazada con el inicio, luego se da la fase de



estancamiento donde el trabajador se va a aburriendo, fatigando y desmotivando, seguidamente se tiene la fase de frustración donde hay demasiada desilusión y desgano, la fase de apatía en la cual hay presencia de poca paciencia y bajo desempeño laboral, por último, la fase de quemado donde el trabajador colapsa.

**Su tabla evolutiva incluye 4 niveles de patologías:**

- **1er nivel - Falta de ganas de ir a laborar.** - esto causa síntomas como dolor de espalda y cuello. Cuando se le pregunta al trabajador qué le pasa, esta contesta “No sé, no me siento bien”.
- **2do nivel - Comienza a interrumpir la relación con los demás.** – Empieza a interrumpir la relación con los demás (“todos están en mi contra”) y la ausencia y la rotación aumentan.
- **3er nivel – Una marcada reducción en la capacidad de trabajo.** – A este nivel, es posible que empiecen a surgir enfermedades psicosomáticas (psoriasis, alergias, presión arterial alta, etc). En esta etapa, los trabajadores inician la automedicación, que inicialmente tiene un efecto placebo, empero posteriormente requieren una dosis creciente. En este nivel, se ha comprobado que varios trabajadores empezaron con el consumo de alcohol.
- **4to nivel.** – se manifiesta con el alcoholismo, drogadicción, intentos de suicidio cual sea la forma que se elija, generalmente se presentan enfermedades graves tales como el cáncer, accidentes cardiovasculares, etc. Durante el lapso de esta etapa y los periodos de la misma se tiende a abandonar el trabajo.( que los despidan) (Cherniss, 1980)



Según Maslach, en los niveles de patología encontramos cuatro niveles, el primer nivel con el desgano y dolor físico, en el segundo nivel la persona se relaciona mal con los otros, en el tercer nivel va presentado enfermedades psicosomáticas, y en el cuarto nivel se puede presentar adicciones y problemas a nivel de la salud física, como cáncer, accidentes cardiovasculares, etc.

### **2.2.23. Estrés laboral.**

1) Según Cavanaugh, Boswell, Roehling y Boudreau el estrés laboral es:

*“es un tipo de estrés que puede ser puntual o crónico, aunque la mayoría de los casos responden al segundo tipo aludido”* (Cavanaugh, Boswell, Roehling, & Boudreau, 2018)

Según estos autores, este tipo de estrés está asociado con el trabajo, y en la mayoría de las veces suele ser crónico, aunque también se presentan casos en los que es pasajero.

2) Según María Ángeles del Hoyo Delgado:

*“El estrés ocurre cuando hay una desconexión entre la persona, el trabajo y la organización misma. El sujeto comienza a observar que no tiene suficientes recursos para lidiar con el problema del trabajo y se presenta el estrés.”* (Hoyo Delgado, 2018)

Según Delgado, la persona dentro del trabajo comienza a presentar estrés a partir del desgaste que le produce su puesto de trabajo y la mala organización del mismo y sumado a ello la falta de recursos para poder cumplir con su trabajo.



3) Según Fátima Izquierdo Botica:

*El estrés relacionado al trabajo se explica cómo aquella secuencia de reacciones físicas y psicológicas que se presentan cuando los trabajadores se enfrentan a demandas laborales que no coinciden ya sea con sus conocimientos, habilidades o capacidades. Es probable que las reacciones de los trabajadores al estrés incluyan respuestas fisiológicas, emocionales, cognitivas y conductuales:*

**Reacciones fisiológicas.** – *estas se expresan a través del aumento de la frecuencia cardíaca, presión arterial y tensión muscular, sudoración, aumento de la producción y liberación de adrenalina, y respiración superficial más frecuente.*

**Reacciones emocionales.** – *se manifiesta con el temor, alterabilidad, estado de ánimo deprimido, ansiedad, ira y disminución de la motivación.*

**Reacciones cognitivas.** – *se expresa por medio de la atención reducida, campo de percepción reducido, olvido, pensamientos menos seguros, capacidad reducida para resolver problemas y aprender.*

**Reacciones de comportamiento.** – *se puede observar la reducción de la productividad, aumento de la ingesta de cigarrillos, de drogas y alcohol, incurrir en errores (Izquierdo Botica)*

Según Izquierdo, algunas reacciones que genera el Síndrome de Burnout, son las fisiológicas, que tienen que ver con la arritmia cardíaca, sudoración, respiración y la agitación, también encontramos las reacciones emocionales, que atañen el miedo y la irritabilidad, tenemos también a las reacciones cognitivas, que tienen que ver con el miedo, y la reducción de la capacidad de aprender, y por último las reacciones



conductuales que conducen a problemas como el abuso de alcohol, drogas, y hasta el exceso de alimentos como dulces para evitar la ansiedad.

#### **2.2.24. Poder Judicial.**

1) Según la Real Academia Española el Poder Judicial viene a ser:

*“Es el poder independiente del Estado, el cual tiene como función la de juzgar y ejecutar lo que se juzga, y es ejercido por jueces y magistrados de acuerdo con los principios de legalidad, independencia, unidad, exclusividad y responsabilidad.”* (RAE, 2020)

Según la Real Academia Española el Poder Judicial es una entidad importante, uno de los poderes del estado que se encarga de administrar justicia, siguiendo algunos principios o directrices.

2) Según Julián Perez y Ana Gardey:

*“Es el poder estatal que hace viable la administración de justicia mediante la aplicación de la ley. De esta manera, el estado resuelve disputas, protege los derechos de la ciudadanía y hace cumplir las obligaciones y responsabilidades inherentes a cada parte de la sociedad.”* (Pérez Porto & Gardey, Definición.DE, 2013)

Para Perez y Gardey, el Poder Judicial es un poder del estado que administra justicia y aplica leyes, el Estado a través de este poder amparar los derechos de los ciudadanos y a su vez hace cumplir las obligaciones impuestas a la sociedad.



### 2.2.25. Misión del Poder Judicial.

1) Según la página oficial del Poder Judicial del Perú:

*La misión del Poder Judicial viene a ser la de:*

- *Administrar justicia mediante sus órganos jurisdiccionales, de conformidad con la Constitución y las leyes, respaldando la seguridad jurídica y la protección jurisdiccional, para aportar al estado de derecho, el mantenimiento de la paz social y el desarrollo nacional.*
- *Para la plena realización de esta misión, es necesario proporcionar a la judicatura los siguientes elementos: magistrados respetados, honestos, capaces, éticos y justos y, además, que estén al día en criterios para sus análisis jurídicos.*
- *Instaurar novedosos sistemas de gestión y modernización para tener oficinas judiciales modernas, con adecuada infraestructura y sistemas de información que estén al día.*
- *Brindar a los magistrados personal de apoyo administrativo y jurisdiccional capacitado y preocupado por el servicio.*
- *Estructurar una administración basada en criterios de gestión descentralizados y modernos. (PODER JUDICIAL DEL PERÚ, 2013)*

Podemos decir que la misión del Poder Judicial, es garantizar la administración de justicia, a través de sus distintos órganos que a su vez están conformados por servidores, es por ello que poseen una infraestructura sistematizada para cumplir sus objetivos dentro de la sociedad.

### 2.2.26. Funciones del Poder Judicial.



1) Según lo establece la Constitución Política del Perú de 1993:

*Las funciones del Poder Judicial son:*

- *Administrar justicia.*
- *Ejercer la superintendencia de todos los organismos del Poder Judicial.*
- *Expedir sus propias reglas de procedimiento interno.*
- *Conocer y resolver sobre inconstitucionalidad.*
- *Suspender preventivamente, por sí o solicitud del Jurado de Enjuiciamiento de magistrados, por mayoría absoluta de los votos de sus miembros.*
- *Supervisar los institutos de detención y reclusión. (Congreso Constituyente Democrático/Referéndum, 1993)*

Según la Constitución Política de 1993, la principal función del Poder Judicial es la de administrar justicia, y para ello se requiere que esta entidad pública cuente con los reglamentos necesarios para su adecuado funcionamiento, así como salvaguardar los derechos de la sociedad y el respeto de la constitución.

#### **2.2.27. Asistente Judicial**

1) Según el Clasificador de Cargos del Poder Judicial del Perú la Naturaleza de la Clase de las funciones del Asistente Judicial es:

*“Realizar labores diversas de apoyo jurisdiccional, de acuerdo a su puesto de trabajo, tales como: apoyo al despacho, en ventanillas o en archivos”*

(CLASIFICADOR DE CARGOS DEL PODER JUDICIAL, 2019)

El Clasificador de Cargos del Poder Judicial son da alcances generales de la función que realizan dentro de esta entidad pública los Asistentes Judiciales, y



señala que la naturaleza de sus funciones es el apoyo al despacho judicial, ya sea en lo respectivo a la gestión, manejo interno, documentación, etc.

#### **2.2.28. Funciones Específicas:**

*El asistente judicial tiene las siguientes funciones específicas:*

##### **En Sala Superior:**

- a. Sortear los expedientes para la vista de la causa con el Juez.*
- b. Recibir las ponencias de los señores Jueces.*
- c. Redactar los oficios ordenados en los diferentes procesos y una vez firmados, remitir los mismos a las diferentes oficinas e instituciones.*
- d. Coser y foliar los expedientes que se encuentran en Secretaría de Sala.*
- e. Recibir las cédulas notificadas y luego de ser verificadas agregar a los procesos que se encuentran en Secretaría.*
- f. Entregar expedientes a Relatoría o CDG, según lo dispuesto, con el cargo correspondiente.*
- g. Descargar en el SIJ el despacho diario y resoluciones emitidas.*
- h. Sortear los procesos que se encuentran con programación de audiencias.*
- i. Sacar fotocopias ordenados en los procesos.*
- j. Realizar cuadros estadísticos.*
- k. Elaborar los cuadros de audiencia.*
- l. Archivar las resoluciones dictadas por la Sala.*
- m. Llevar adelante el desarrollo de las Actas de juicios orales con reos libres hasta su culminación.*
- n. Tramitar los expedientes en los juicios orales con reos libres.*



- o. Efectuar las notificaciones a los involucrados en los procesos (juicio oral) para el cumplimiento de las diligencias.*
- p. Hacer firmar a los señores Jueces los formatos de asistencia diaria y remitirlos a la Presidencia de Corte.*
- q. Apoyar en la remisión de los expedientes a sus Juzgados de origen, Fiscalía o Corte Suprema.*
- r. Mantener actualizada la información del sistema de requisitorias.*
- s. Velar por la confidencialidad de la información que maneja el Área.*
- t. Velar por la adecuada conservación y uso racional de los bienes a su cargo.*
- u. Cumplir las demás funciones afines que le asigne el Juez Superior, dentro del ámbito de su competencia.*

**En Juzgado:**

- a. Apoyar al Secretario Judicial del Juzgado, en el despacho de los decretos de mero trámite.*
- b. Redactar las resoluciones dispuestas por el Juez.*
- c. Informar al Juez sobre las audiencias.*
- d. Efectuar la búsqueda de expedientes cuando se presenten escritos por los litigantes, a fin que sean proveídos por el Secretario.*
- e. Apoyar al Secretario en la confección de las cédulas de notificaciones, fotocopiado de anexos y remisión a la Central de Notificaciones.*
- f. Facilitar los expedientes a los litigantes y abogados en la Sala de Lectura, por indicación del Secretario.*
- g. Pegar en los expedientes los cargos de notificación.*
- h. Formar los cuadernos de incidentes.*



- i. Coser y foliar expedientes, conservándolos en buen estado.*
- j. Apoyar al Secretario en la elaboración de los cuadros estadísticos que sean solicitados por los entes competentes.*
- k. Agregar una copia del acta al libro de conciliaciones.*
- l. Elaboración de oficios y exhortos por indicación del Secretario.*
- m. Descargar en el libro correspondiente los exhortos diligenciados que se devuelven.*
- n. Llevar expedientes, oficios y otros a Courier, Centro de Distribución General, Archivo modular, Fiscalía y/o otros Juzgados.*
- o. Confeccionar la estadística mensual, trimestral y la que requiera, para ser remitida periódicamente a la Administración de la Corte Superior de Justicia.*
- p. Velar por la adecuada conservación y uso racional de los bienes a su cargo.*
- q. Velar por la confidencialidad de la información que maneja el Juzgado.*
- r. Cumplir las demás funciones, deberes y obligaciones que señala la Ley Orgánica y el Reglamento Interno de Trabajo del Poder Judicial.*
- s. Informar a su jefe inmediato la ocurrencia de novedades; de no existir dicho informe la responsabilidad del error u omisión corresponderá al servidor que no efectuó correctamente los procedimientos o que se percató de su existencia y no la informó debidamente.*
- t. Transcribir las conciliaciones al libro respectivo.*
- u. Efectuar proveídos de oficios, dirigidos al Despacho del Juez.*
- v. Atender e informar a litigantes y abogados.*
- w. Realizar instructivas, preventivas y testimoniales.*



- x. *Cumplir las demás funciones afines que le asigne el Juez Superior, dentro del ámbito de su competencia.* (CLASIFICADOR DE CARGOS DEL PODER JUDICIAL, 2019)

Según el Poder Judicial, los asistentes judiciales se desempeñan en una amplia gama de funciones, entre algunas de ellas se encuentran las de coordinación, organización, apoyo jurisdiccional, manejo de documentación, atender al personal y usuarios del despacho judicial, apoyar al juez, programar, etc.

#### **2.2.29. Escasez normativa.**

- 1) Según Anibal Torres Vásquez la escasez normativa viene a ser:

*“Es el vacío normativo que ocurre cuando no existe una disposición legal que sea exactamente aplicable al caso.*

*El problema con las lagunas de la ley no es admitir que existen, porque el defecto es obvio e incluso reconocido por la ley misma, el problema es cómo tendríamos que actuar cuando nos enfrentamos a una laguna jurídica. Por lo tanto, utilizaremos un proceso de integración.”* (Vásquez, 1991)

Según Torres Vásquez la escasez normativa se presenta cuando existe un vacío normativo a causa de situaciones en las cuales el legislador no ha tenido en cuenta prever o considerar la solución al problema, por lo que considera que si bien la misma ley reconoce la existencia de las lagunas jurídicas, en estos casos se debe recurrir al proceso de integración normativa, para que en cierta medida se logre superar dicho vacío.



2) Respecto al tema, los profesores Alchourrón y Bulygin señalan el tema con mayor profundidad:

*Debe explicarse cómo los juristas y magistrados hacen referencia a la presencia de “lagunas en la ley” cuando se enfrentan a una determinada situación; Aunque hay una solución, es “axiológicamente inapropiado”. Pese a ello, especifican que todas las situaciones que pueden considerarse malas o injustas no suponen la existencia de una brecha, ya que los abogados se refieren a las brechas axiológicas cuando la solución del legislador no es la más adecuada, ya que no toma en cuenta una situación que debería haber tenido en cuenta al dictar la regla. La aplicación del término “desviación” en este caso no es por completo arbitrario; dado que en verdad “se cree que el legislador no tuvo en cuenta el bien en cuestión por no haberlo previsto, y que, si se hubiera previsto, se habría dado una solución distinta, en lugar de resolver el genéricamente, le hubiera dado una solución específica a la situación. (Alchourron & Bulygin, 2003)*

Los autores Alchourron y Bulygin analizan como los juristas y jueces entienden a las “lagunas jurídicas” y señalan que en estos casos si bien existe una solución normativa frente a la problemática esta resulta ser axiológicamente inadecuada para todos los casos, y esto quiere decir que la solución planteada por legislador no resulta siendo adecuada en la realidad, debido a que al momento de emitir dicha normativa no se tomó en cuenta determinados supuestos o porque estos con el devenir de los años fueron cambiando.

### **2.2.30. Carga Procesal.**

1) Al respecto el jurista Anibal Torres Vásquez señala que:



*La carga procesal es aquel acto que efectuamos para obtener resultados procesales favorables, en base a nuestros intereses legales y, en este sentido, para evitar la aparición de prejuicios procesales. Carga procesal es, en este sentido, el derecho que la ley nos confiere para realizar un acto inmerso en el marco de un procedimiento que nos permite obtener ciertas ventajas a favor nuestro. (Vásquez, 1991)*

Según Torres Vásquez la carga procesal está constituida por aquellos actos procesales que realiza una persona para obtener un resultado jurídico favorable a sus intereses.

2) El autor Jorge Luis Segura en su tesis titulada *La carga procesal y su influencia en el desempeño laboral del personal de III Juzgado de Paz letrado de la Corte superior de Justicia de la Libertad 2017* señala que:

*Para Salas (2003), la carga procesal viene a ser un órgano judicial y por lo tanto, todos los casos que son tratados por un órgano judicial específico.*

*En este entender, se puede decir que la carga procesal es equivalente al número de archivos existentes como procedimientos judiciales procesados por el Tribunal correspondiente; o lo que equivale a los mismos, señalar que la carga procesal está determinada por la diferencia entre los procesos ingresados en un periodo de tiempo y los procesos resueltos, o cuando corresponda, las decisiones judiciales dictadas en el marco de un proceso regular. (Segura Quiñones J. L., 2017)*

Para Segura Quiñones la carga procesal está constituida por todos aquellos expedientes judiciales que se encuentran en estado de trámite a espera de ser resueltos en un determinado despacho judicial.



2) Para el autor José Macías puede definirse a la carga procesal como:

*“se considera carga procesal a los requisitos establecidos por la ley para llevar a cabo ciertos actos procesales si se desea obtener ciertos efectos jurídicos.”*

(Macías Cham, 2013)

Para Macías Cham el concepto de carga procesal se refiere a los requisitos o presupuestos que establece el legislador para la ejecución de actos procesales de los cuales se desea obtener cierto resultado legal.

### **2.2.31. Inspección del Trabajo.**

1) Según Gertrudes Rivera la inspección laboral:

*Viene a ser un servicio público que se encuentra a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, cuyo objetivo es garantizar el efectivo cumplimiento de las disposiciones legales y contractuales sobre trabajo, promoción y capacidades en el trabajo, salud y seguridad en el trabajo, con el objetivo de prever o resolver disputas laborales o riesgos entre empleadores y trabajadores.*

*En la actualidad, se ha examinado que, en el Perú, se tiene conocimiento de la existencia de una serie de información sobre abusos contra la clase menos protegida, el trabajador. A la luz de esto, se incurre en una serie de actos ilegales que involucran el buen juicio en la dignidad del trabajador, la salud y seguridad en el centro de labor, así como la promoción y la capacitación. (Rivera, 1999)*

Según Rivera, la inspección laboral está cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo el cual tiene como función solucionar los conflictos



laborales o situaciones que pudieran estar afectando a los trabajadores, y a su vez la prevención de riesgos en el ámbito laboral.

2) El artículo 1 de la Ley General de Inspección del Trabajo señala:

*“La inspección del trabajo es el servicio público responsable de supervisar el cabal cumplimiento de las normas sociales y laborales y de seguridad social, de reclamar responsabilidades administrativas apropiadas, de dirigir y proporcionar asesoramiento técnico sobre estos asuntos, de conformidad con el Convenio núm.81. de la OIT”* (Congreso de la República, 2006)

La Ley General de Inspección del Trabajo señala que la inspección laboral viene a ser un servicio público mediante el cual se controla el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social, se brinda las garantías necesarias para que los trabajadores hagan valer y respetar sus derechos ante las instancias correspondientes contando para ello con asesores de ser necesario.

### **2.2.32. Fiscalización Laboral.**

1) Según el Diario el Comercio, la Fiscalización Laboral en el Perú está a cargo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y esta viene a ser:

*“aquella entidad pública a través de la cual el Estado peruano respeta la obligación de asegurar el respeto a los derechos del trabajador, así como de crear las condiciones apropiadas para lograr que las empresas consigan su adecuado desarrollo de actividades económicas, impulsando su productividad y formalidad”*  
(DIARIO EL COMERCIO, 2014)



Según el Diario el Comercio la entidad pública que estaría a cargo de salvaguardar los derechos de los trabajadores en el Perú sería Sunafil, señala que esta entidad también tiene a su cargo la función de establecer las condiciones necesarias para el adecuado funcionamiento de las actividades empresariales, promoviendo con sus medidas la formalidad laboral y productividad de las empresas.

### **2.2.33. Sistema de Inspección del Trabajo.**

1) La Ley General de Inspección del Trabajo la define como:

*“aquel sistema único, versátil e integrado bajo la responsabilidad del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, compuesto por un conjunto de normativas, organizaciones, funcionarios y mecanismos que contribuyen al cumplimiento, de las regulaciones laborales, la prevención de contingencias laborales, colocación, empleo, trabajo de infantes, fomento del empleo y capacitación para el trabajo, migración y trabajo de extranjeros, seguridad social, y cualquier otro tema asignado a él”.* (LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO, 2006)

El Sistema de Inspección del Trabajo según lo establece la Ley General de Inspección del Trabajo viene a ser un sistema integrado a cargo del Ministerio de Trabajo, el mismo que está compuesto por normativas laborales, órganos y servidores públicos los cuales tienen como objetivo principal el de hacer cumplir los preceptos legales en materia laboral, con los cuales se pueda brindar una amplia protección al trabajador frente a diferentes riesgos, así como garantizarle que a lo largo de su trayectoria laboral este pueda tener acceso a una constante capacitación que le permita desenvolverse con más eficacia.



#### **2.2.34. Inspectores del Trabajo.**

1) La Ley General de Inspección del Trabajo los define como:

*Los inspectores supervisores, inspectores de trabajo e inspectores auxiliares son los funcionarios cuyas acciones merecen confianza, seleccionados por razones objetivas de idoneidad y previa evaluación por parte de las autoridades, en los que se basa la función de inspección, que asume el Poder Ejecutivo mediante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo conjuntamente con los gobiernos regionales. Para los propósitos de esta ley y sus disposiciones de implementación, el término “inspectores de trabajo” generalmente se refiere a todos ellos, sin perjuicio de aquellas responsabilidades y funciones asignadas a cada servidor.*

(LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO, 2006)

De la cita en mención se puede decir que los inspectores de trabajo vienen a ser aquellos servidores públicos adscritos al Ministerio de Trabajo, seleccionados por meritocracia, para desempeñar la función inspectiva para lograr la adecuada salvaguarda de los derechos del trabajador.

#### **2.2.35. Situación actual de la salud mental en América Latina desde la perspectiva de la OPS/OMS**

*En Latinoamérica, el desarrollo e implementación de la atención psicológica ha enfrentado serias limitaciones e inconvenientes porque la salud mental generalmente no se ha considerado una prioridad en los programas gubernamentales. En muchas ocasiones en el sentido popular, e incluso en las agendas políticas de varios países, se ha considerado que los problemas de salud mental son irrelevantes o que existen muchos otros problemas que requieren*



*prioridad. Pese a ello, existe evidencia científica de la carga y prevalencia de los trastornos mentales en las sociedades.*

*Los trastornos neurológicos y mentales vienen a representar el 13% de la carga mundial de enfermedad, entretanto que en América Latina es del 22,2%. Pese a ello, el porcentaje del presupuesto asignado a la salud mental a nivel regional es, en promedio, de alrededor del 2%. Esto marca un déficit financiero significativo y muestra que actualmente no existe una respuesta adecuada de los gobiernos y los sistemas de salud de gran parte de los países latinoamericanos al problema de salud mental existente.*

*Sin embargo, el problema no acaba ahí, sino que se traslada a otra área, y así es como se gasta el presupuesto de salud mental. La evaluación realizada en los países de América Central ha demostrado que aproximadamente el 90% del presupuesto de salud mental se asigna a grandes hospitales psiquiátricos (manicomios), generalmente en las capitales de estos países, con exclusión de los países de Costa Rica y Panamá; es solo el 10% o menos porcentaje el que se destina a servicios ambulatorios descentralizados. Esto significa que los recursos para la atención de la salud mental continúan concentrándose en instituciones que no satisfacen las necesidades de la ciudadanía en general.*

*Los datos en mención muestran cómo una estructura de servicio y una distribución de recursos pueden ser contrarios a las políticas y planes comunitarios que realmente pueden solucionar efectivamente los problemas comunitarios relativos a la salud mental de la población.*



*Por lo tanto, de cierta manera, se hace necesario que los países enfrenten la transformación de los servicios mediante su reestructuración y también mediante la creación de dispositivos novedosos que permitan otorgar protección y atención adecuadas para la salud mental de la comunidad.*

*Para hacerle frente a las brechas de tratamiento, los puntos clave y estratégicos vienen a ser la descentralización de los servicios y el fortalecimiento del componente de salud mental dentro de la atención primaria, para que los equipos de nivel primario puedan resolver muchos problemas simples y comunes de clase psicosocial.*

*Gran parte de países de América Latina y el Caribe cuentan con políticas de salud mental conceptualmente bien planteadas, con énfasis en modelos comunitarios, descentralización y atención primaria. Por ejemplo, el 75% de los países de la Región ya tienen un plan nacional de salud mental, pero el problema es que las tasas de implementación de políticas y planes son pobres (**Destacado nuestro**).*

*Al evaluar a 19 países latinoamericanos, encontramos que 8 cuentan con una implementación de sus políticas entre 25% y 50%, y que 3 están por debajo del 25%. Esto significa que: más del 50% de los países poseen una tasa de implementación de menos del 50%. Aunque esta información pertenece a una autoevaluación de los países latinoamericanos, es decir, no se realizó con una herramienta de medición estandarizada, es altamente probable que, si se fijara una metodología rigurosa, estas cifras disminuirían. Sin embargo, en todos los casos,*



*la Región reconoce la necesidad de alcanzar una implementación efectiva de los planes y políticas de salud mental. (OPS/OMS ARGENTINA, 2009)*

La situación actual por la cual atraviesa América Latina respecto a la salud mental según la Organización Panamericana de la Salud y la Organización Mundial de la Salud está pasando por un momento crítico debido a que en las agendas presidenciales de la mayoría de países de Latinoamérica se pudo observar que no se le da la importancia debida a los asuntos relacionados a la salud mental ya que estos según la mayoría de políticos no produce rédito electoral debido a que consideran que existen temas más importantes que atender, sin embargo existen investigaciones que comprueban que las personas que tienen problemas de salud mental no pueden desenvolverse con eficacia y que esto a la larga genera pérdidas para los empleadores. Además a esto se suma que a pesar de la alta crecida de enfermedades de salud mental a nivel de Latinoamérica los países asignan muy poco presupuesto para afrontar los problemas relacionados a esta, y que el presupuesto asignado en su 90% es destinado para Manicomios; es claro que no todas las personas que presentan un problema a nivel de su salud mental necesariamente tengan que recurrir a Centros de Salud Mental tales como los Manicomios, puesto que la mayoría de enfermedades mentales podrían ser atendidas a través de servicios públicos que velen por la protección de la salud mental comunitaria.

Un punto importante a tratar es que si bien la mayoría de países en América Latina por no decir todos, ya cuentan con un Plan Nacional de Salud Mental y demás normativas que la complementan, sin embargo pese a estar bien estructuradas estas no están surtiendo la eficacia que se espera en la realidad social,



y esto debido a que los gobiernos no están implementándolas de forma adecuada, por lo cual se requiere reformas en este sentido para lograr que estas políticas y planes de gobierno no queden solo en ideas bien estructuradas sino que puedan generar cambios favorables y objetivos en la salud mental de la sociedad.

### **2.3. Bases Normativas**

#### **2.3.1 Política de Seguridad y Salud en el Trabajo del Poder Judicial.**

*La política de Seguridad y Salud en el Trabajo del Poder Judicial se basa en beneficio del funcionario judicial, respaldado dentro del marco presupuestario, la salvaguarda de los aspectos de salud y seguridad en el trabajo, el respeto de los requisitos legales de seguridad y salud ocupacional, la formación y mejora de las condiciones de trabajo, para aportar al desarrollo personal y profesional, y se fundamenta en los siguientes principios y objetivos:*

- *Asegurar la opinión e intervención de los empleados y sus representantes.*
- *Potenciar la evaluación y control de riesgos en instalaciones.*
- *Promueve una cultura de prevención de riesgos y gestión de la salud y seguridad en el trabajo inmerso en un ciclo de mejora continua, con metas medibles que fomenten el logro de cero percances y la disminución de enfermedades ocupacionales físicas y mentales.*
- *Correlación con otros sistemas de gestión implementados en la entidad.*

(Cornejo., 2019)

Del análisis de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo del Poder Judicial, podemos señalar que este constituye un primer paso dentro de muchos que faltan para lograr la creación de una política pública de salud mental propiamente dicha,



ya que como se ve a lo largo de este texto normativo, se hace una mención somera a la salud mental, en el acápite donde señala que el Poder Judicial fomenta una cultura de prevención de futuros riesgos, por lo cual tiene objetivos medibles para lograr la reducción de enfermedades ocupacionales físicas y mentales.

### **2.3.2. Ley de Seguridad y Salud en el trabajo N°29783.**

*“Esta ley tiene como meta fomentar una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Para lograr ello, tiene el deber de prevención de los empleadores, el papel de vigilancia y control del Estado y la intervención de los trabajadores y sus respectivas organizaciones sindicales que, mediante el diálogo social, aseguran el impulso, la difusión y el respeto y la observancia obligatoria de las regulaciones en esta área.”* (Ley de seguridad y salud en el trabajo, 2016)

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo fue creada con el objetivo principal de lograr la prevención de riesgos laborales y velar por el cumplimiento de la normativa laboral, en una tarea conjunta por parte del Estado, los empleadores y los trabajadores ya sea individualmente o mediante sindicatos.

### **2.3.3. Ley de Salud Mental Ley N°30947.**

*El objetivo de esta ley es fijar el marco legal que garantice el acceso a los servicios, difusión, tratamiento, previsión, y rehabilitación en salud mental, como requisitos para el pleno ejercicio del derecho a la salud y el confort de la persona, la familia y la sociedad.*

*El cuidado de la salud mental tiene en cuenta el modelo de atención comunitaria, así como la consideración primordial de los derechos humanos y la*



*dignidad de la persona, sin discriminación, y el enfoque intercultural, que busca erradicar la estigmatización de las personas con problemas de salud mental.*

*Esta ley se aplica en los campos de prevención, promoción, curación, rehabilitación y reinserción social.*

*Atañe a los ministerios de salud, educación, mujer y poblaciones vulnerables, justicia y derechos humanos, promoción y desarrollo del trabajo y el empleo e inclusión social, así como gobiernos regionales, gobiernos locales y la sanidad de las Fuerzas Armadas y las fuerzas policiales, en el marco de sus poderes y funciones, establecimientos de salud privados y otros proveedores, la aplicación y el cumplimiento de estas disposiciones legales. (Ley de Salud Mental , 2019)*

La Ley de Salud Mental busca garantizar el acceso de todo ciudadano a los servicios de salud mental, tanto para su prevención, control, rehabilitación y promoción, para que esta manera se pueda velar por la integra protección del derecho a la salud de la persona tanto en el ámbito físico como mental. Se hace mención también a que en la presente ley se sigue un modelo de atención comunitaria, para que esta forma las personas que padecen enfermedades mentales o que padezcan situaciones que pudieran afectar su salud mental, tengan una atención adecuada por parte del Estado y sus distintas instituciones que garantice el respecto de sus derechos humanos y así no se vean discriminados por la sociedad.

#### **2.3.4. Plan Nacional de Fortalecimiento de servicios de salud mental comunitaria.**

*ENFOQUES DEL PLAN:*



- **Derechos humanos.** – En este enfoque los principios fundamentales son: igualdad y no discriminación, intervención e inclusión, acceso a la información y a la justicia, que guiará las estrategias y acciones de promoción y protección, prevención y recuperación planteadas en este plan, que también se ajustan a lo estipulado en nuestra Carta Magna, sobre el derecho de todos a la salvaguarda de su calidad, el entorno familiar y la comunidad.
- **Integración de la salud mental en la salud general.-** En este panorama y continuando con los postulados de la Atención Primaria de Salud Renovada (APS), la integración de la salud mental involucra cambiar el sistema de salud reforzando o fijando establecimientos y servicios nuevos, con capacidad de resolución y eficiencia, seguridad y calidad en el primer y segundo nivel de atención; para que se logre brindar una variedad de cuidados y servicios organizados para satisfacer las necesidades de salud mental de la población. Además de esto, el reto es la incorporación y el desarrollo del componente de salud mental en las regulaciones y prácticas de atención médica diaria de los equipos de salud general. **(Subrayado nuestro)**  
  
*Sumado a ello también involucra el reforzamiento del liderazgo confiable y participativo de todos los líderes comunitarios y el fomento de políticas públicas que favorezcan efectivamente la salud de la comunidad.*  
**(Subrayado nuestro)**
- **Diseño de atención de salud comunitaria.** – El diseño se enfoca en la persona, su familia y la comunidad en general, se realiza con la intervención



*protagónica y eficaz de estas, desde el proyecto hasta el control de procesos aplicados para fomentar y proteger la salud mental, así como para la prevención y cuidado de la salud integral de las personas, familias y la sociedad con trastornos mentales y/o problemas psicosociales (Subrayado nuestro).*

- **Restauración del bienestar y salud mental.** - Cabe señalar que la restauración no es sinónimo de curación, pero es factible la reversión completa de los síntomas. Implica vivir satisfactoriamente, confiado, esperanzado, empoderado, con autodeterminación y responsabilidad para el manejo y sostenimiento de la salud mental;
- **Inclusión de la salud mental en las políticas sociales.**- Esta perspectiva dentro del marco de la acción intersectorial, implica la iniciativa de acción de los demás sectores sociales que tienen un impacto en los factores determinantes de la salud mental (inclusión social, educación, economía) para brindar protección social y seguridad básica que permita a desarrollar su potencial a lo largo del ciclo de vida de las personas, sus familias y comunidades, y poder determinar estilos de convivencia social que les permitan contribuir al capital social. (MINSA, 2018)

El Plan Nacional de Fortalecimiento de servicios de salud mental comunitaria, se base principalmente en 5 puntos, el primero es la salvaguarda de los derechos humanos de las personas que padecen enfermedades mentales o pasan por situaciones que pudieran estar afectando su salud mental para que dentro de la sociedad se respeten sus derechos y así se evite cualquier tipo de discriminación hacia estas personas, el segundo punto que trata es el de la integración de la salud



mental dentro de la salud general, es decir busca que el Estado al velar por el derecho a la salud integral de la comunidad tendrá que tomar en consideración que la salud no solo implica al aspecto físico sino que también al aspecto mental, y para ello deberá implementar normativas, políticas públicas y medidas que permitan la inclusión y desarrollo del componente de salud mental y que a su vez en los establecimientos de salud general se incluyan áreas destinadas a la atención de la salud mental comunitaria.

El tercer punto a tratar es el modelo de atención comunitaria, el cual consiste en que las personas, familias y la sociedad en general se encuentre inmersos en la elaboración de políticas, normativas, planes y demás medidas adoptadas por el Gobierno para la protección de la salud mental comunitaria, garantizando la participación activa de la sociedad en la toma de decisiones respecto a la materia, ya que es el sector que se verá beneficiado o perjudicado con dichas medidas.

El cuarto punto nos habla acerca de la recuperación y bienestar de la salud mental, y en este punto hace una aclaración importante ya que señala que recuperación no necesariamente es sinónimo de curación, aunque en algunos casos si se llega a mitigar la totalidad de síntomas, lo que principalmente se buscará es que la persona pese a padecer cualquier enfermedad mental o riesgo psicosocial que pueda estar mellando su salud mental, tendrá derecho a que dentro de los establecimientos de salud respectivos se le pueda ayudar a superar dicha enfermedad o problema, y así pueda desarrollar sus actividades normalmente, sintiéndose una persona útil para sí mismo y para la sociedad en general pese a las limitaciones que podría estarle causando el problema mental que padece.



Finalmente, el último punto que trata este Plan Nacional es el de la salud mental en las políticas sociales, el mismo que se avoca a la acción intersectorial para lograr que tomen parte de esta tarea también sectores sociales tales como los de educación, inclusión social y economía, y así en una acción conjunta con estos sectores lograr brindar una mayor protección a las personas, familias, y la sociedad en general, que pudieran estar viendo afectada su salud mental y prevenir futuros riesgos.

### **2.3.5. Políticas Públicas de la Organización Mundial de la Salud**

*Las políticas públicas de salud mental tienen que trabajar de la mano con el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud. Estas son las principales estrategias que han comprobado ser efectivas para mejorar la salud mental de los trabajadores:*

- *Impulso de la salud mental en el trabajo, que involucra acciones específicas sobre el estrés en el trabajo y su gestión.*
- *Atención de salud mental de los empleados a través de programas sociales y de reubicación.*
- *Identificación de los trastornos mentales en el lugar de trabajo, incluidos los programas de atención para trabajadores a través del tratamiento temprano y la reintegración en el lugar de trabajo.*
- *Regulaciones que eviten la discriminación legislativa y educación de los trabajadores sobre el empleo de personas con trastorno mentales.*
- *Mecanismos de reintegración en el trabajo para personas con trastornos mentales graves, incluida la rehabilitación psicosocial, la formación profesional, el empleo resguardado y las empresas sociales. (OMS, 2005)*



Dentro de las políticas públicas adoptadas por la Organización Mundial de la Salud encontramos a la promoción de la salud mental en el campo laboral, a través de la prevención y control del estrés laboral; también encontramos a la protección de la salud mental del trabajador a través de la implementación de programas que ayuden a dicha labor; se encuentra también la realización de pruebas que permitan reconocer los trastornos mentales que pudieran surgir a causa del trabajo, para implementar tratamientos que permitan contrarrestarlos y lograr la reintegración del trabajador; implementación de normativas para evitar la discriminación de personas que padezcan trastornos mentales y finalmente la creación de mecanismos para lograr la reinserción laboral y rehabilitación psicosocial de aquellos trabajadores que hubieran padecido algún trastorno mental grave.

### **2.3.6. Legislación comparada.**

#### **2.3.6.1. Legislación de Argentina.**

PLAN FEDERAL SOBRE SALUD MENTAL. – Se planteó los siguientes ejes estratégicos:

*Se realizó una evaluación de cada provincia para observar su realidad, lo que sucedía en salud mental y en los modelos regionales, se analizó también si existía atención o no, si había servicios, todo esto inmerso en el hecho de que las Políticas de salud habían sido derivadas de la Nación hacia las provincias.*

*Durante el primer año de gestión, se estableció un presupuesto para la salud mental en Argentina, un problema que no había tenido un presupuesto durante 14 años, y se realizó una reunión nacional en la Confederación Médica de la República de Argentina.*



*Se formularon estrategias de atención primaria de salud física y salud mental, también un enfoque normativo para fijar, redactar y debatir planes, programas e incluso leyes que respalden los esfuerzos sobre el tema.*

*Con respecto a la salud mental, la justicia y los derechos humanos, empezaron a reunirse con el Secretario de Derechos Humanos y la Dirección Nacional de Atención a Grupos Vulnerables en un orden de entrevistas destinadas para conocernos y convocar a todas las personas que trabajaron en este tema de forma aislada y que se tenía conocimiento, sabiendo que le eje de los derechos humanos en la atención de las personas que padecen tales enfermedades es de elemental importancia.*

*Algunas de las metas establecidas fueron las de promover políticas públicas de salud mental que incorporen la perspectiva de los derechos humanos como una base general y promover cambios institucionales para el uso adecuado de las prácticas de salud mental, basadas en las recomendaciones que surjan instrumentos internacionales. (**subrayado el nuestro**) (OPS/OMS ARGENTINA, 2009)*

Dentro del Plan Federal de Salud Mental de Argentina que este se basó en una serie de ejes específicos, el primero de ellos habla acerca del análisis y recolección de datos por provincias para ver el estado de salud mental en cada una de ellas, esto debido a que las políticas sanitarias fueron derivadas de la nación a las provincias para lograr una mayor cobertura; se gestionó un presupuesto destinado a la salud mental en argentina; se formularon estrategias para la atención primaria de la salud integral incluyendo la salud mental; en cuanto a la salud mental, justicia y derechos



humanos se apertura un espacio de diálogo con la Secretaría de Derechos Humanos y la Dirección Nacional de Atención de Grupos Vulnerables para la sugerencia de medidas que permitan reforzar el aspecto de la salud mental debido a su importancia; asimismo de promovió la creación de políticas públicas de salud mental avocadas a los derechos humanos como base fundamental y la transformación a nivel institucional para que adopten medidas que permitan el buen uso de prácticas de salud mental.

#### **2.3.6.2. Legislación de España**

*“A mediados del año 1986, se ratificó la Ley de trabajo y salud mental, que implementaba programas de atención primaria y rehabilitación de trabajadores con trastornos mentales. En su implementación, se han generado cambios favorables, la calidad de vida del número de empleados ha aumentado y se pudieron desarrollar programas para la prevención del síndrome de burnout.”*

(OMS, 2006)

En España con la ratificación de la Ley de Trabajo y la Salud Mental, se logró crear programas que contribuyan a la atención primaria y rehabilitación de problemas mentales que presentan los trabajadores; desde su implementación se pudo observar resultados positivos que permitieron incrementar la calidad de vida de los trabajadores e incluso desarrollar programas de prevención de riesgos psicosociales tales como el de Burnout.

#### **2.3.6.3. Legislación de Brasil**

*POLÍTICA DE SALUD MENTAL EN BRASIL:*



*Integradas en el SUS, y de acuerdo al artículo 196 de la Carta Magna de 1988, las acciones de salud mental se guían en pautas de descentralización, atención integral de la salud, brindando prioridad a las actividades preventivas, sin dañar los servicios de salud y con participación comunitaria.*

*Para garantizar los principales aspectos de los derechos y deberes en la Constitución Federal, se requirió crear leyes, objetivos y reglamentos específicos y detallados acerca de cada uno de los servicios que llegaron a formar la red de atención de salud mental para hospitalización, semi-internamiento, apoyo y emergencias, resocialización, fomento de la salud en la ciudadanía e inclusión social. Era necesario precisar el papel y el alcance de las acciones de salud mental en los municipios, en el estado y la federación. Sumando a los servicios, con sus correspondientes estructuras físicas y recursos humanos, se requirió la creación de condiciones para el reconocimiento de hecho, del estado de los ciudadanos para los enfermos sin familia y sin condiciones de reintegración en el sistema social, en mérito a los extensos periodos de aislamiento.*

*Los servicios de apoyo, las consultas externas y los centros de atención psicosocial (II, I) y los centros de atención de salud mental confieren continuidad del tratamiento en un entorno abierto, brindando terapias psicosociales, atención y rehabilitación. Esta es la atención intermedia entre la hospitalización y la red básica de salud, reforzando la autoestima de la persona con trastornos mentales y sus lazos familiares y comunitarios. (Furreira Furegato, 2009)*

La Política de Salud Mental de Brasil se guía en 4 ejes específicos, los cuales son la descentralización, la atención integral de la salud, la prevención de riesgos y



enfermedades y la participación ciudadana en la toma de decisiones. En base a estos 4 ejes se procedió a la creación de normativas que permitan la implementación de estos a través de servicios específicos, así mismo se creó las medidas necesarias para apoyar a aquellas personas que no tengan familiares ni recursos económicos para poder cubrir los gastos propios de la enfermedad mental que pudiera padecer.

#### **2.3.6.4. Legislación de Chile**

PLAN NACIONAL DE SALUD MENTAL:

*LINEAS DE ACCIÓN:*

- ***Normas de derechos humanos.*** - *Se trata de definir las necesidades legislativas para la salvaguarda de la salud mental en la población, el respeto de los derechos de las personas que padecen de trastornos mentales, la atención médica adecuada para quienes sufren un problema o trastorno de salud mental, así como aumentar la conciencia de las personas sobre sus derechos relativos a la salud mental y establecer mecanismos para su exigibilidad.*
- ***Prestación de servicios de salud mental.*** – *Estos servicios tienen que ajustarse a los establecidos por la Organización Mundial de la Salud (OMS 2003) en relación con la articulación de los servicios de salud mental en torno al modelo comunitario de atención. La red temática de salud mental forma parte de la red de servicios de salud en Chile y está estructurada de acuerdo con el modelo completo de atención médica familiar y comunitaria, que se basa en tres principios inalienables: integridad, continuidad de la atención y se centra en la persona y su entorno, priorizando el fomento y*



*prevención, abordando los problemas de salud de las personas con un enfoque familiar y participativo.*

- *Gestión de calidad, sistemas de información e investigación.*
- *Financiamiento*
- *Participación.*
- *Recursos humanos y formación.*
- *Intersectorialidad.* (MINISTERIO DE SALUD DE CHILE, 2017)

El Plan Nacional de Salud Mental de Chile se basó en 7 líneas de acción específicas entre las cuales encontramos primero a la regulación de derechos humanos relacionados a la salud mental, para que se puedan incluir en estos su adecuada protección, respeto y atención; la provisión de servicios de atención de salud mental en torno al Modelo Comunitario de atención establecido por la OMS, para que así la sociedad en general se puede ver beneficiada; la financiación de los distintos programas y servicios que se pudieran implementar para la atención primaria de la salud mental; la gestión de calidad para brindar una adecuada atención de la salud mental comunitaria y sistemas de información e investigación que permitan a la sociedad tener conocimiento de los servicios a su disposición para poder controlar y prevenir cualquier tipo de riesgo relacionado a la salud mental; la participación ciudadana en la toma de decisiones respecto a la materia, y finalmente el apoyo intersectorial para lograr que mediante una acción conjunta entre todos los órganos de gobierno que estén involucrados en la salud mental comunitaria se brinde una integra protección a la ciudadanía.

#### **2.4. Definición de términos.**



#### **2.4.1. Política**

*“Viene a ser la búsqueda humana de la trascendencia que toma la forma de una serie de actividades que tienden a asignar y decidir objetivos o metas colectivas a través de la confrontación o discusión sobre las propuestas.”* (Jiménez B., 2012)

#### **2.4.2. Pública**

*“La comprensión del término público es la de un adjetivo notorio, objetivo, visto o dejado por otros de la comunidad común. Relativo a la población.”* (Rodríguez Medina, 2012).

#### **2.4.3. Estrés**

*“El estrés viene a ser un sentimiento de tensión física o emocional, el cual puede generarse a causa de cualquier situación o pensamiento que te haga sentir frustrado, enojado o nervioso.”*

*El estrés también es considerado como la reacción del cuerpo ante un desafío o una solicitud. En episodios pequeños, el estrés puede ser positivo, por ejemplo, cuando te ayuda a evitar el peligro o realizar algo en una fecha límite. Pero cuando el estrés se prolonga en el tiempo, puede dañar gravemente la salud”* (Rockville, 2020)

#### **2.4.4. Salud**

*“Es un estado de pleno bienestar físico, mental y social y no la sola ausencia de enfermedades.”* (OMS, 1946)

#### **2.4.5. Mental**



*“Es el vínculo con la mente o con la inteligencia.” (Gran Diccionario de la Lengua Española, 2006)*

#### **2.4.6. Riesgo**

*“Este se define como el acoplamiento de la probabilidad de ocurrencia de un evento y sus consecuencias negativas. Los factores que son parte de él vienen a ser la amenaza y la vulnerabilidad.” (UNISDR, 2009)*

#### **2.4.7. Psicosocial**

*“Hace referencia al comportamiento humano y su integración en la sociedad, la acción individual analizada desde una perspectiva social. La persona humana y su comportamiento en un determinado contexto social son objeto de estudio de la psicología y la sociología individuales.” (Porporatto, 2015)*

#### **2.4.8. Trabajo**

*“Es la acción que realiza el hombre, es la actividad del sujeto la que, debido a su naturaleza humana, está predispuesta. Es un acto manual e intelectual que se lleva a cabo a cambio de una compensación financiera.” (Neffa, 1999)*

#### **2.4.9. Burnout**

*“El síndrome de burnout o conocido también como síndrome del quemado es un tipo de estrés laboral, que está caracterizado por un estado de agotamiento físico, emocional o mental que afecta la autoestima y se desarrolla mediante un proceso gradual, por el cual las personas comienzan a perder interés en sus tareas, sentido*



*de responsabilidad e incluso pueden hundirse en una depresión profunda.” (Allen, 2020)*

#### **2.4.10. Fiscalización**

*“En términos generales, la idea de fiscalización manifiesta el deseo de verificar una actividad. Esta función de supervisión es ejercida por un organismo generalmente público, con el objetivo de asegurar el cabal cumplimiento de ciertas leyes” (Navarro, 2015)*

#### **2.4.11. Inspección**

*“Es una actividad relacionada al monitoreo de los productos, instalaciones, procesos y servicios para verificar el grado de cumplimiento de los requisitos obligatorios o voluntarios que les son aplicables”. (RAE, 2020)*

#### **2.4.12. SUNAFIL**

*“Es un organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, encargado de promover, inspeccionar y supervisar el cumplimiento de la normativa jurídica socio-laboral y la seguridad y salud en el trabajo, así como también proporcionar asesoramiento técnico, investigación y propuestas de emisión de normas sobre estos temas.” (SUNAFIL, 2016)*

#### **2.4.13. Asistente**

*“Persona que, en cualquier profesión o función, desempeña tareas de asistencia.” (RAE, 2019)*

#### **2.4.14. Eficacia**



*“Está vinculada al logro de los metas y resultados propuestos, es decir, al desarrollo de actividades que permitan lograr los objetivos establecidos. La eficacia viene a ser la medida en que logramos alcanzar un resultado u objetivo planteado” (Oliveira Da Silva, 2002)*

## **2.5. Hipótesis de la investigación**

### **2.5.1 Hipótesis General**

Las Políticas Públicas de Salud mental se relacionan en gran medida con el Riesgo Psicosocial Burnout en los Asistentes Judiciales del Poder Judicial sede central Cusco en el año 2019

### **2.5.2 Hipótesis Específicas**

1. El grado de satisfacción en cuanto a la normativa vigente sobre las Políticas Públicas de Salud mental es reducido en los Asistentes Judiciales del Poder Judicial Sede central Cusco en el año 2019.

2. El nivel de Burnout es alto en los Asistentes Judiciales del Poder Judicial Sede central Cusco en el año 2019.

3. La carga procesal influye en gran medida en el Riesgo Psicosocial de Burnout en los Asistentes Judiciales del Poder Judicial Sede central Cusco en el año 2019.

4. La fiscalización laboral de las Políticas Públicas de Salud mental se cumple en escasa medida en los Asistentes Judiciales del Poder Judicial Sede central Cusco en el año 2019.

## **2.6. Variables de Estudio.**



Variable 1: Las Políticas Públicas de Salud Mental

Variable 2: Riesgo Psicosocial Burnout

### **2.6.1. Operacionalización de variables.**

#### **Indicador de la Variable 1:**

Políticas Públicas de Salud mental existentes a nivel del Poder Judicial del Perú.

#### **Indicador de la Variable 2:**

Resultados obtenidos de la aplicación del Test de Maslash (Test para medir el nivel de Burnout) a los Asistentes Judiciales del Poder Judicial sede central Cusco.



## Capítulo III

### Metodología

#### 3.1 Alcance del Estudio

##### **Tipo: Aplicada**

El tipo de investigación fue utilizada fue aplicada en virtud que se busca aplicar los conocimientos jurídicos para dar una solución a un problema que se presenta en la sociedad, como es el Síndrome de Burnout en los trabajadores del Poder Judicial y las Políticas Públicas de salud mental surgidas frente a dicha problemática.

Desde el enfoque propiamente jurídico, la presente investigación es socio-jurídica, la cual se encarga del estudio de la funcionalidad del derecho objetivo en la realidad social.

##### **Método: Deductivo**

La presente investigación responde a un método deductivo, ya que se va de un problema general a un razonamiento específico que es plasmado en las



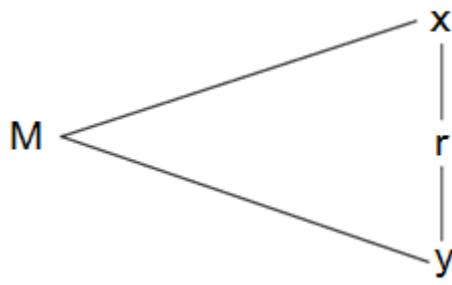
conclusiones, esto quiere decir que las conclusiones son una consecuencia necesaria de los problemas planteados en la presente investigación.

**El diseño** fue descriptivo correlacional-simple, trasversal.

Es correlacional, porque determina la relación entre dos variables, las mismas que vienen a ser las políticas públicas de salud mental y el riesgo psicosocial Burnout (Hernandez, Fernandez y Batista).

Y es trasversal, porque se realiza el estudio en un momento único (Velásquez, 1999).

**El esquema del estudio es el siguiente:**



Dónde:

M = Población de estudio.

x = Variable 1 (V1): Políticas Públicas de Salud Mental

y = Variable 2 (V2): Riesgo Psicosocial Burnout

r = Relación entre variables.



### 3.2. Enfoque de investigación: Cualitativo

La investigación realizada fue de naturaleza cualitativa debido a que fue un proceso ordenado y sistemático de recolección y análisis de datos, así como su integración y discusión conjunta, las cuales se llevaron a cabo siguiendo determinados pasos, puesto que a lo largo de la investigación se analizaron diferentes normativas, doctrinas y jurisprudencias respecto al tema de investigación, lo cual respondió a una estructura lógica de decisiones que las investigadoras tomaron en cuenta, además de aplicar una estrategia que se oriente a la obtención de respuestas adecuadas a los problemas de indagación propuestos. (Hernández Sampieri, 2014)

### 3.3. El diseño de la Investigación:

El diseño vino a ser de tipo transversal, el mismo que es definido como, un tipo de investigación observacional que analiza datos de variables recopiladas durante un periodo de tiempo, en una muestra de población o un subconjunto predefinido. Este tipo de estudio también se denomina estudio de corte transversal, estudio transversal y estudio de prevalencia. (Hernández Sampieri, 2014)

Cabe mencionar que este es diferente al estudio longitudinal, donde las variables en el estudio pueden cambiar a lo largo del curso de la investigación.

### 3.4. Población

Teniendo en consideración que “*Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones*” (Hernández Sampieri, 2014)



La población estuvo formada por los Asistentes Judiciales del Poder Judicial sede central Cusco.

### 3.5. Muestra

*“La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población”.* (Hernández Sampieri, 2014)

Para estimar el tamaño de la muestra se aplicó la formula estadística teniendo en cuenta la población finita referida a 35 Asistentes Judiciales de la sede central del Poder Judicial del Cusco.

$N = 35$  tamaño poblacional

$(z_{1-2})^2 = 1.96$  valor en la tabla normal estándar al 95% de confiabilidad

$$n = \frac{457(1.96)^2 (0.5) (0.5)}{(457-1) (0.051)^2 + (1.96)^2 (0.5) (0.5)} \quad n = \frac{457(1.96)^2 (0.5) (0.5)}{(457-1) (0.052)^2 + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$n = 30$

La muestra estuvo conformada por 30 Asistentes Judiciales de la sede central del Poder Judicial del Cusco.

### 3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos:

#### 3.6.1. Técnica: Test, Encuesta Sociodemográfica y Entrevista.

##### 3.6.1.1. Test



La Investigación realizada conto con un Test realizado a 30 personas, las cuales estuvieron conformadas por los Asistentes Judiciales del Distrito Judicial de Cusco. (Hernández Sampieri, 2014)

#### **3.6.1.2. Encuesta sociodemográfica.**

En la investigación se realizó una encuesta sociodemográfica a 30 Asistentes Judiciales del Poder Judicial sede central Cusco, y está se hizo con la finalidad de obtener datos relacionados a las características sociales y demográficas de los trabajadores encuestados y ver de esta manera si es que estos datos tenían alguna influencia en el síndrome de burnout.

#### **3.6.1.3. Entrevista.**

En la investigación realizada, se utilizó la entrevista como técnica al encargado del área de fiscalización de Sunafil Sede Cusco, la cual coadyuvó con la respuesta a diversas preguntas dirigidas al tema de investigación, ya que a través de esta se logró obtener información directa y de primera mano (por parte del entrevistado), y de esta forma se pudo recabar la información necesaria para alcanzar los objetivos de la presente investigación. (Hernández Sampieri, 2014)

### **3.6.2. Instrumentos**

#### **3.6.2.1. Test.**

En el trabajo de investigación, se ha utilizado el Test como instrumento de toda la investigación, ya que se ha podido utilizar o emplear un conjunto de preguntas diseñadas para que los encuestados nos pueda dar los datos fehacientes que a su vez ayudarán al trabajo de investigación. (Hernández Sampieri, 2014)



## Instrumentos y materiales

### a) Test de Maslach

**Ficha técnica:** Test de Maslach

**Autor/a:** Maslach y Jackson, 1987

**Adaptado por:** Barra, 2011

**Administración:** particular y grupal.

**Objetivo:** Evaluar los grados del síndrome de Burnout

**Duración:** Entre 20-25 minutos.

**Aplicación:** Desde los 18 años

### Áreas que Evalúa:

#### Evalúa tres dimensiones:

- **Agotamiento emocional (AE):** tiene 9 preguntas y está conformado por el agotamiento emocional dentro del ámbito laboral. La Puntuación es 54.
- **Despersonalización (DP):** Consta de 5 ítems. Conforman el grado de como el sujeto reconoce actitudes de distanciamiento en el aspecto laboral. Puntuación es de 30.
- **Realización personal (RP):** Está conformado por 8 ítems. Analiza los sentimientos de autoeficacia y autorrealización personal en el área laboral. Puntuación es de 40.

### 3.6.2.2. Encuesta sociodemográfica.



### **Instrumentos y materiales**

La encuesta sociodemográfica fue graficada por las investigadoras, a base de todos los datos sociodemográficos que son consideraron importantes para determinar la influencia en el síndrome de burnout, la encuesta está conformada por los siguientes datos:

- Sexo
- Edad
- Año
- N° de hijos
- Estado Civil

#### **3.6.2.3. Entrevista.**

##### **Instrumentos y materiales.**

En la entrevista que otorgo el trabajador encargado del área de fiscalización de Sunafil Cusco, se utilizó la técnica de la interacción oral directa con el sujeto entrevistado, a través de una entrevista sistematizada, la cual tuvo ventajas tales como:

- Facilitar la elaboración de todo el informe.
- Facilitó la administración y evaluación de los datos.
- Permitió tener una evaluación objetiva.

### **3.7. Validez y Confiabilidad de Instrumentos**



En la investigación llevada a cabo se han utilizado los siguientes instrumentos: el Test, la Encuesta sociodemográfica y la Entrevista, el cuales aportaron datos tal cual como se dieron en resultados, el trabajo es sobre la conducta de los Asistentes del Juez del Poder Judicial Sede central Cusco frente al agotamiento o cansancio laboral y la opinión legal del encargado del área de fiscalización de Sunafil Cusco. (Hernández Sampieri, 2014)

### **3.7.1. Validez del Test de Maslach.**

Primero contamos con la escala de Agotamiento Emocional, en la cual se evalúa el agotamiento, que se da en virtud a las demandas laborales. Está compuesta por los ítems de 1 al 6. Teniendo una puntuación que es proporcional con el nivel del síndrome de Burnout. La puntuación más alta es de 36 puntos, dándole un puntaje al cansancio que está experimentando el trabajador. La segunda escala es la del Cinismo, la misma que evalúa el nivel de enfrentar de manera cruda las demandas laborales. Está determinada por los ítems 8, 9, 13, 14 y 15. La puntuación más alta es de 30 puntos, y su mientras mayor sea la puntuación de la escala, mayor es el cinismo y por ende nivel de burnout experimentado. Finalmente, la tercera escala es la Eficacia Profesional, que evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el ámbito laboral. Está conformada por los ítems 5, 7, 10, 11, 12 y 16. La puntuación más alta es de 48 puntos, y mientras mayor sea la puntuación de esta escala mayor es la realización personal, ya que aquí se aplica un criterio inverso a las demás escalas, en virtud a lo mencionado a menor puntuación de realización personal más afectado está el trabajador.



Para poder medir el nivel del síndrome de burnout, se aplicó el instrumento de 47 ítems con una muestra de 30 trabajadores.

#### **3.7.1.1. Guía de preguntas.**

Es una estrategia que ha permitido visualizar de una manera global un tema a través de una serie de preguntas literales.

#### **Confiabilidad del test de Maslach**

Este instrumento fue aplicado para grupos de abogados, profesionales de salud mental, etc. Se obtuvieron niveles de confiabilidad y validez sobre las áreas que componen el instrumento. Las tres áreas alcanzaron puntajes de confiabilidad aceptables de .80 y a la vez una validez adecuada. Por otro lado, la confiabilidad obtuvo valores de .60 para el área de agotamiento emocional, .65 para el aspecto de cinismo y .67 el área el de realización personal



## Capítulo IV:

### Resultados

#### 4.1. Encuesta.

##### 4.1.1. Procesamiento de análisis de los resultados:

Para la interpretación de los resultados de la encuesta realizada se utilizó el programa de Excel, por tal motivo se utilizó los cuadros estadísticos que nos han permitido ver el desenvolvimiento del comportamiento de forma numérica.

#### Tabla 1

*Datos sociodemográficos de los Asistentes Judiciales del Poder Judicial sede central Cusco.*

		N°
<b>Sexo</b>	Masculino	11
	Femenino	19



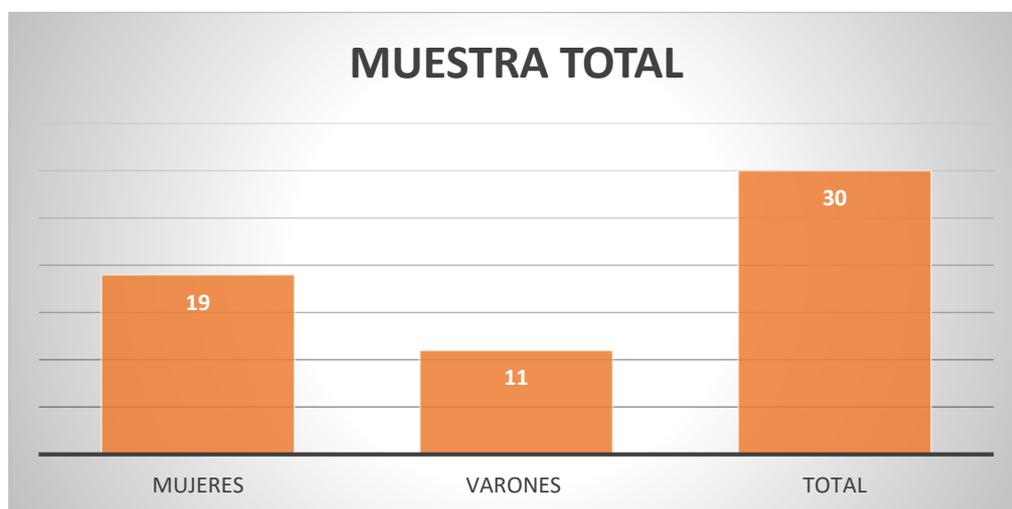
	Total	30
<b>Edad</b>	<= 35	14
	> 35	16
	Total	30
<b>N° de hijos</b>	0	14
	1	4
	2	10
	3	2
	Total	30
<b>Estado civil</b>	Solteros	14
	Casados	15
	Divorciados	1
	Total	30

En la tabla 1, se puede observar que 19 de los 30 Asistentes Judiciales del Poder Judicial del Cusco encuestados son de sexo femenino, mientras que 11 son de sexo masculino; 14 tienen una edad menor igual a 35 años y 16 son mayores de 35 años,

en cuanto al número de hijos se tiene que 14 de los encuestados refieren no tener hijos, 4 tienen 1 hijo, 10 tienen 2 hijos y 2 de los encuestados tienen 3 hijos; finalmente respecto al estado civil de los encuestados se obtuvo que 14 de ellos son solteros, 15 casados y 1 divorciado.

### Gráfico 1

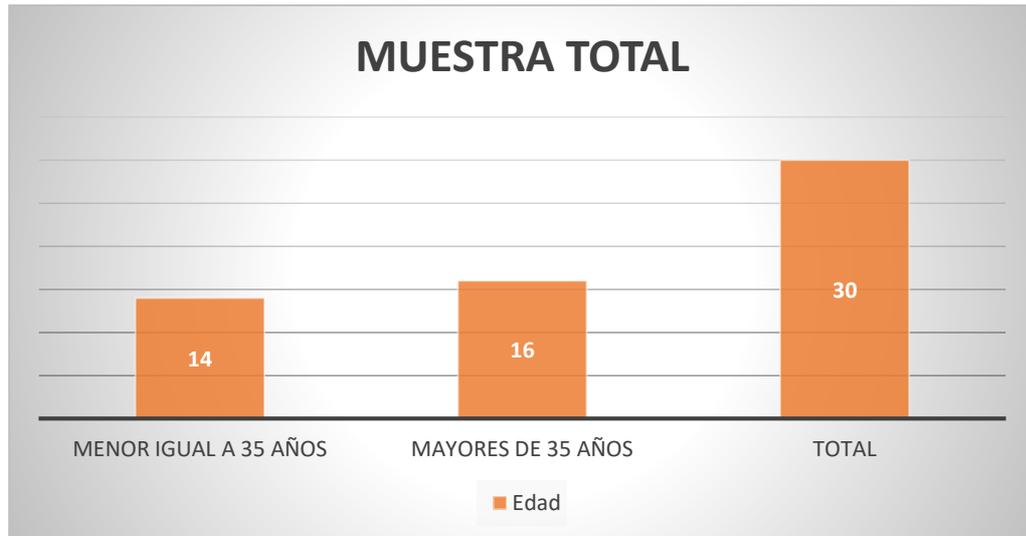
*Datos del sexo de los Asistentes Judiciales del Poder Judicial sede central Cusco.*



En el gráfico 1, se observa la distribución de los Asistentes Judiciales del Poder Judicial sede central Cusco según el sexo, 19 son mujeres y 11 son varones. Lo que significa que la mayoría de los Asistentes Judiciales del Poder Judicial son mujeres.

### Gráfico 2

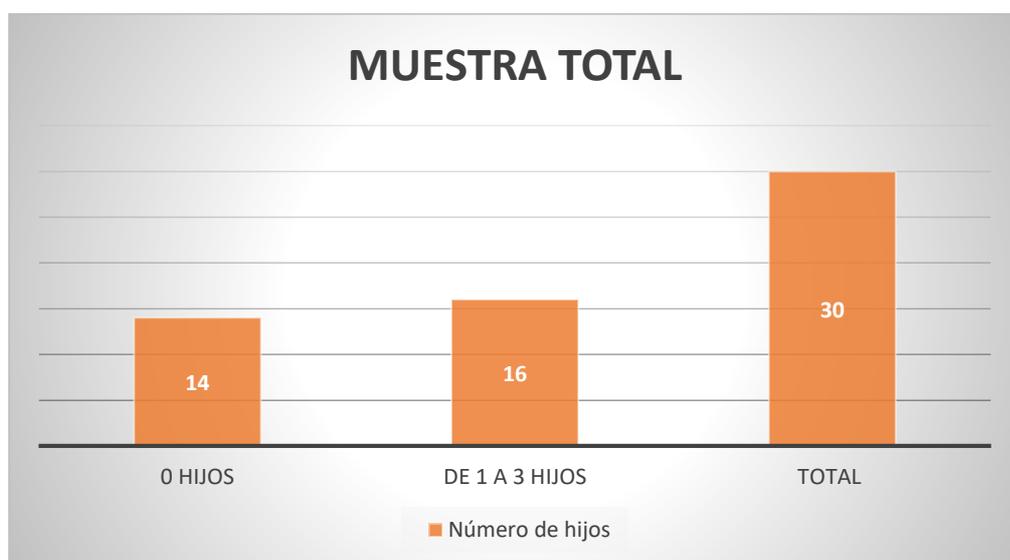
*Datos de la edad de los Asistentes Judiciales del Poder Judicial sede central Cusco.*



En el gráfico 2, se observa la distribución de los Asistentes Judiciales del Poder Judicial sede central Cusco según la edad, 14 son menores o tienen 35 años de edad y 16 son mayores de 35 años. Lo que significa que la mayoría de los Asistentes Judiciales del Poder Judicial son mayores de 35 años.

### Gráfico 3

*Datos del número de hijos de los Asistentes Judiciales del Poder Judicial sede central Cusco.*





En el gráfico 3, se observa la distribución de los Asistentes Judiciales del Poder Judicial sede central Cusco según el número de hijos que tienen, 14 de los encuestados no tienen hijos y 16 tienen de 1 a 3 hijos. Lo que significa que la mayoría de los Asistentes Judiciales del Poder Judicial tienen hijos.

#### Gráfico 4

*Datos del estado civil de los Asistentes Judiciales del Poder Judicial sede central Cusco.*



En el gráfico 4, se observa la distribución de los Asistentes Judiciales del Poder Judicial sede central Cusco según el estado civil que tienen, 14 de los encuestados son solteros, 15 son casados y 1 es divorciado. Lo que significa que la mayoría de los Asistentes Judiciales del Poder Judicial son casados.

#### Tabla 2

*Niveles del Síndrome de Burnout en los Asistentes Judiciales del Poder Judicial sede central Cusco en el año 2019*



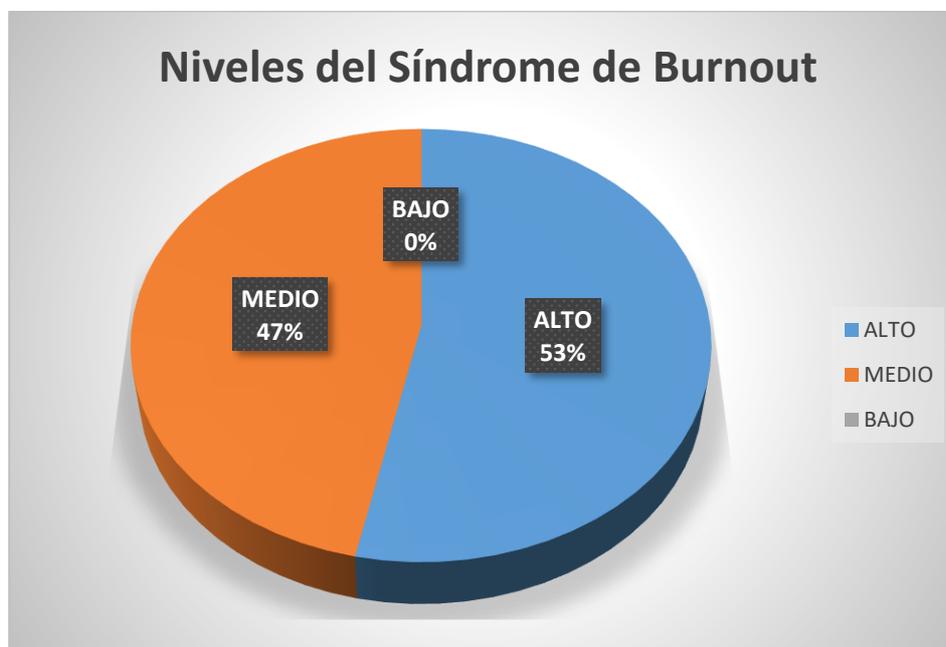
Niveles del Síndrome de Burnout			N°
<b>Niveles de Síndrome de Burnout</b>	Bajo	0	
	Medio	14	
	Alto	16	
	<b>Total</b>	<b>30</b>	
<hr/>			
<b>Nivel de agotamiento emocional</b>	Bajo	13	
	Medio	2	
	Alto	15	
	<b>Total</b>	<b>30</b>	
<hr/>			
<b>Nivel de despersonalización</b>	Bajo	12	
	Medio	1	
	Alto	17	
	<b>Total</b>	<b>30</b>	
<hr/>			
<b>Nivel de realización personal</b>	Bajo	18	
	Medio	10	
	Alto	2	
	Total	30	



En la tabla 2, los niveles del Síndrome de Burnout en los Asistentes Judiciales del Poder Judicial encontramos que son 16 Asistentes Judiciales los que presentan un alto nivel de Síndrome de Burnout, 14 la presentan en un nivel medio y ninguno presenta un nivel bajo. Asimismo, en los niveles en las categorías del síndrome de Burnout en los Asistentes Judiciales del Poder Judicial se tuvo que la mayoría presenta una categoría alta, con respecto al nivel de agotamiento emocional, los asistentes presentan una categoría alta. En los niveles de despersonalización también encontramos una alta categoría. Pero en cuanto al nivel de realización personal encontramos una baja categoría.

### Gráfico 5

*Niveles del Síndrome de Burnout en los Asistentes Judiciales del Poder Judicial sede central Cusco.*





**Tabla 3**

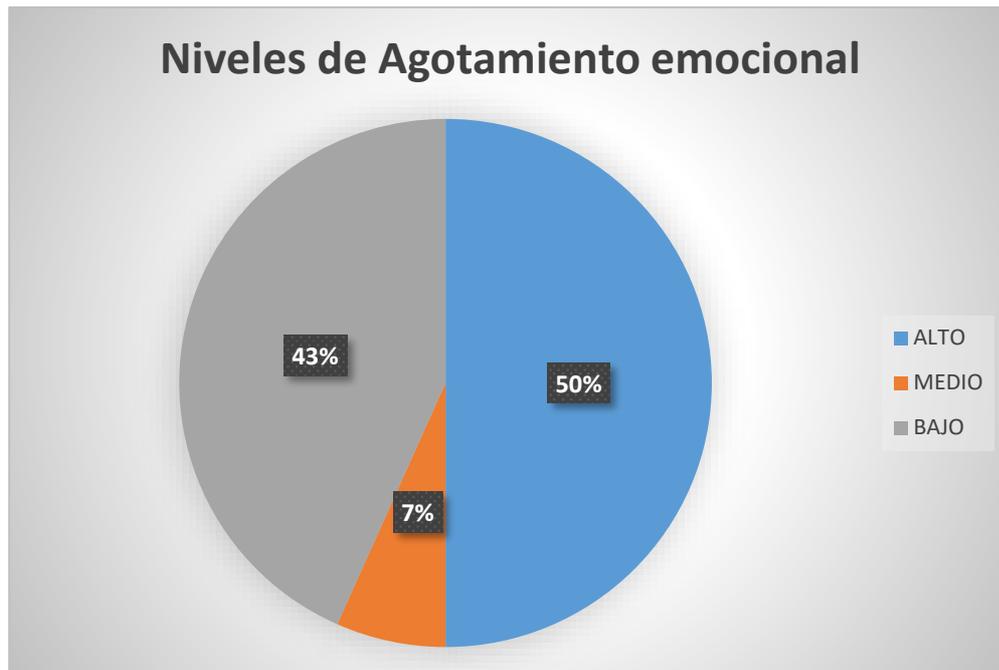
*Categoría de agotamiento emocional en los Asistentes Judiciales del Poder Judicial sede central Cusco en el año 2019*

Agotamiento emocional	Niveles
Bajo	13
Medio	2
Alto	15
Total	30

En la tabla 4, los niveles de Agotamiento Emocional en los Asistentes Judiciales del Poder Judicial encontramos que son 15 asistentes los que presentan un alto nivel de agotamiento emocional, 2 un nivel medio y 13 presentan un nivel bajo.

**Gráfico 6**

*Nivel de agotamiento emocional en los Asistentes Judiciales del Poder Judicial sede central Cusco.*



**Tabla 4**

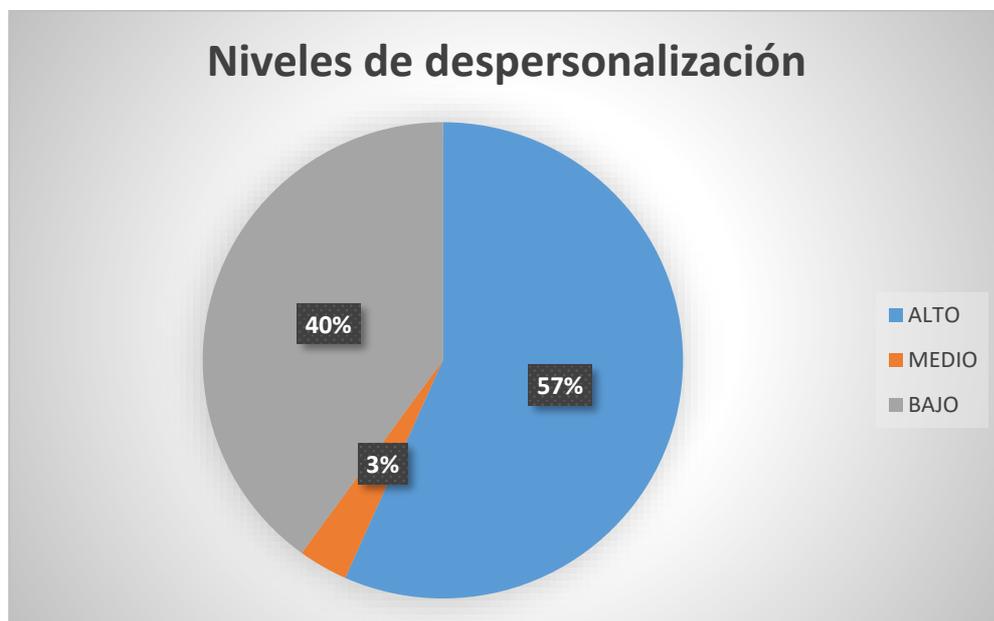
*Nivel de despersonalización en los Asistentes Judiciales del Poder Judicial sede central Cusco en el año 2019*

Despersonalización	Niveles
Bajo	12
Medio	1
Alto	17
Total	30

En la tabla 5, los niveles de despersonalización en los Asistentes Judiciales del Poder Judicial encontramos que son 17 asistentes los que presentan un alto nivel de despersonalización, 1 nivel medio y 12 que presenta un nivel bajo.

### Gráfico 7

*Categoría de despersonalización en los Asistentes Judiciales del Poder Judicial sede central Cusco.*



### Tabla 5

*Categorías de realización personal en los Asistentes Judiciales del Poder Judicial sede central Cusco en el año 2019*

Realización personal	Niveles
Bajo	18
Medio	10

---

Alto	2
Total	30

---

En la tabla 6, los niveles de realización personal en los Asistentes Judiciales del Poder Judicial encontramos que son 2 asistentes que presentan un alto nivel de realización personal, 10 un nivel medio y 18 los que presentan un nivel bajo.

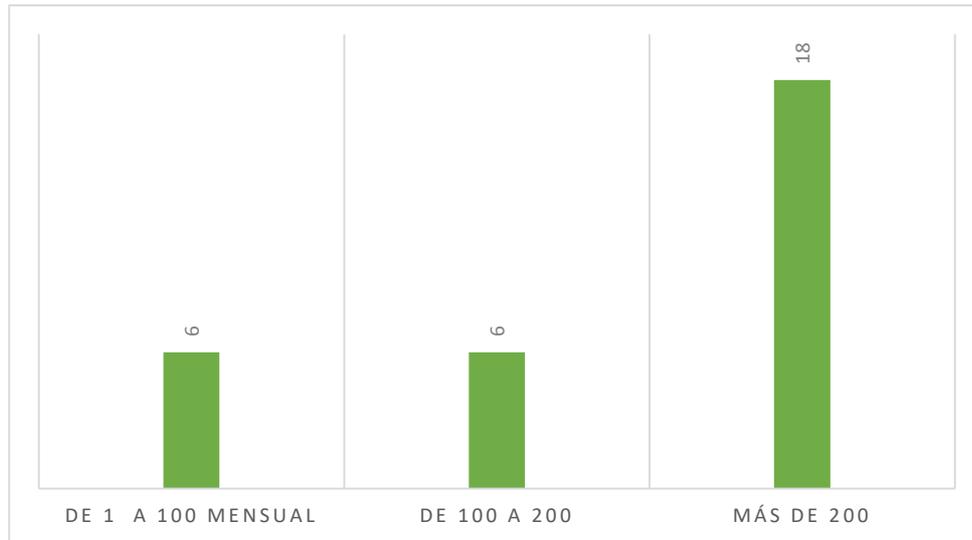
### Gráfico 8

*Categorías de realización personal en los Asistentes Judiciales del Poder Judicial sede central Cusco.*



### Gráfico 9

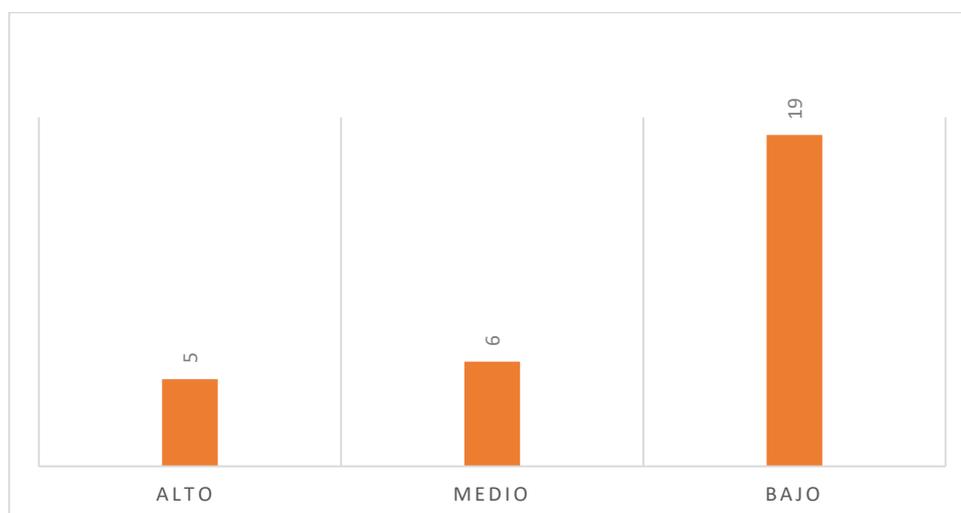
*Número de carga procesal en los Asistentes Judiciales del Poder Judicial sede central Cusco.*



En el gráfico 6, se observa el número de carga procesal mensual que tienen a su cargo los Asistentes Judiciales del Poder Judicial sede central Cusco en el año 2019. Según el gráfico, 18 Asistentes Judiciales tienen a su cargo más de 200 casos mensualmente, 6 asistentes entre 100 a 200 casos de carga procesal y 6 asistentes señalan tener entre 1 a 100 casos de carga procesal.

### Gráfico 10

*Nivel de satisfacción en cuanto a la normativa existente respecto a salud mental en los Asistentes Judiciales del Poder Judicial sede central Cusco.*





En el gráfico 7, se observa el nivel de satisfacción en cuanto a la normativa vigente respecto a salud mental en los Asistentes Judiciales del Poder Judicial sede central Cusco en el año 2019. Según el gráfico 10 los Asistentes Judiciales presentaron un nivel bajo de satisfacción, 6 asistentes presentaron un nivel de medio de satisfacción y 5 asistentes un nivel alto de satisfacción.

## **4.2. Entrevista.**

### **4.2.1. Procesamiento de análisis de los resultados:**

Para obtener los datos contenidos en la siguiente encuesta, primero se tuvo que solicitar permiso del encargado del área de fiscalización de Sunafil Cusco, y una vez que se nos autorizó procedimos a realizar las siguientes preguntas al encargado del área:

**Pregunta 1: Que normativas o reglamentos tienen para realizar la fiscalización del cumplimiento de las Políticas Públicas aplicables a la salud del trabajador del Poder Judicial.**

RESPUESTA DEL FISCALIZADOR: En términos generales nos regimos por la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus normas complementarias.

**Pregunta 2: Que aspectos relacionados a la salud mental del trabajador del Poder Judicial están facultados a fiscalizar.**

RESPUESTA DEL FISCALIZADOR: Bueno en general la normativa de Seguridad y Salud en el trabajo implicada tanto al ámbito privado como público dentro de esta normativa hay un tema que es la salud ocupacional que eventualmente se podría ver si es que los trabajadores se ven afectados en su salud



mental por circunstancias que están relacionadas con su puesto de trabajo, un ejemplo puede ser el hostigamiento o situaciones que puedan o no mellar en la salud mental, no la hemos visto no se ha presentado aún casos, pero si fuera así se tendría que denunciar, obviamente acreditar el vínculo que respecto a las condiciones de trabajo puedan estar afectando su salud mental.

**Pregunta 3: Actualmente se está realizando una fiscalización del cumplimiento de las Políticas Públicas aplicables a los trabajadores del poder judicial.**

RESPUESTA DEL FISCALIZADOR: Las Políticas Públicas son de obligatorio cumplimiento, en todo el que hacer de Sunafil, esta digamos implícito el cumplimiento de las políticas, en nuestras actuaciones siempre conllevan o son parte de las políticas que establece el Ministerio de Trabajo, como les indicaba nosotros en cumplimiento de las políticas realizamos las inspecciones, orientaciones a los empleadores, a los trabajadores, hacemos campañas, enmarcadas siempre dentro de las políticas, ahora es distinto digamos cuando se pone en movimiento toda esta maquinaria de inspección siempre puede ser de oficio o a denuncia de parte, entonces, específicamente para el cumplimiento está el tema de la inspección pero siempre enmarcado dentro de nuestra competencia, no hemos visto hasta la fecha casos de trabajadores del Poder Judicial, no hemos tenido oportunidades de calificar, pero oportunamente si es que es de nuestra competencia no tendríamos ningún problema en verlo. De que puedan existir casos deben haber pero no lo han denunciado, también en trabajadores del Ministerio Público que están dentro del régimen privado que eventualmente han presentado del ministerio público si, presentan sus denuncias se han calificado y se han hecho las



inspecciones correspondientes, ósea dentro del marco de la inspección es que nosotros damos cumplimiento a las políticas públicas, pero no solamente con las inspecciones sino con las labor de orientación que realizan también los inspectores, ósea también realizan una labor de orientación van a los empleadores y les dictan charlas respecto a los derechos laborales, seguridad y salud en el trabajo, formalización, seguridad social, una forma para que no sea tanto una política represiva sino que también preventiva, orientamos a fin de que ellos puedan conocer la normativa y cumplir y eventualmente si después de ello incumplen entonces ya tendría que verse un tema de sanción.

**Pregunta 4: Cuan periódicamente se realiza la inspección del cumplimiento de las Políticas Públicas de salud mental.**

RESPUESTA DEL FISCALIZADOR: El Poder Judicial tiene un régimen laboral específico y gran parte de sus trabajadores se encuentra bajo el régimen laboral privado pese a ser una entidad pública, por lo que está dentro de nuestras facultades hacer inspecciones en dicha entidad. Los operativos de oficio son semanales, que como tú lo habías indicado son por parte de las Políticas de Ministerio de Trabajo, se hacen operativos a ciertos sectores económicos, a turismo, a transportes, a industrias, etc, a parte entran denuncias de parte de los trabajadores que son calificadas y una vez digamos acreditado el vínculo laboral y el régimen privado se procede a generar una orden de inspección, entonces se genera una orden de inspección los inspectores se constituyen a los centros laborales para empezar la investigación respecto a la denuncia del trabajador, también puede ser por denuncia de los sindicatos, entonces cuando son por sindicatos también se presenta una denuncia y también se genera una orden de



inspección; o puede ser accidentes de trabajo que tenemos en conocimiento por diferentes medios no necesariamente denuncia, a veces puede ser por televisión o por radio entonces actuamos de oficio también para averiguar los accidentes de trabajo entonces desde diferentes formas u orígenes como se da inicio el requerimiento inspectivo se da cumplimiento a todo el marco normativo.

**Pregunta 5: Cuales considera que son los principales impedimentos para que se cumplan efectivamente las Políticas Públicas respecto a la salud mental de los trabajadores del Poder Judicial.**

RESPUESTA DEL FISCALIZADOR: El tema de seguridad y salud en el trabajo debemos tener en cuenta una cosa, y es que existen Comités dentro de las organizaciones de empresas, o instituciones públicas respecto a temas de salud en el trabajo, y están conformadas por los trabajadores, representantes de trabajadores y empleadores, quienes deben observar en primera instancia lo que ustedes me comentan, supuestamente se forma un Comité en Seguridad y Salud en el Trabajo para peligros, riesgos o situaciones que podrían estar afectando al trabajador pero relacionados con sus funciones diarias; bueno si hay demasiada carga que es una situación que podría estar afectando eso lo deben determinar primeramente como un riesgo o como un peligro a la salud del trabajador, pero este debe ser probado objetivamente, laboralmente son temas relacionados a su trabajo y se debe cumplir con toda la carga que tengan, pero que eso les pueda estar afectando se debe acreditar con algún instrumento objetivo, pero eventualmente como les digo eso debe ser determinado por los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo, los cuales se encuentran dentro de cada entidad pública ya que es obligatoria su existencia, y los cuales están encargados de identificar los peligros, con los peligros se refiere a



aquellas circunstancias o situaciones que puedan generar un riesgo para la salud, en este caso el peligro que puede generar la sobrecarga el riesgo sería la frustración, depresión u otros que eventualmente requieren ser medidos con algo objetivo, para que una vez determinado en primera instancia sea este Comité quien plantee este tema para que sea la institución quien adopte las medidas correspondientes, si posteriormente su empleador es renuente a acatar las medidas sobre la protección de su trabajador podría denunciarlo.

**Pregunta 6: Cuales son las principales obligaciones que tiene el Poder Judicial respecto a la salud mental de los trabajadores.**

RESPUESTA DEL FISCALIZADOR: En general la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo establece una obligación de prevención, un principio sobre el cual subyace toda la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo es el de prevenir cualquier peligro con relación a cada puesto de trabajo o cada labor ya que cada una tiene sus características especiales, sobre las cuales hay que identificar peligros, no sé por ejemplo en el trabajo de escritorio en el caso de nosotros probablemente los expedientes en el piso o los anaqueles no bien puestos pueda generar algún tipo de peligro porque se pueden generar caigas o golpes, pero esos son peligros sobre los cuales se pueden generar riesgos y sobre los cuales se deben tomar medidas preventivas justamente por los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo los cuales deben generar un documento de gestión que se llama el IPER que es la Identificación de Peligros o Riesgos donde se establece por cada puesto de trabajo que medidas preventivas hay que adoptar ante eventuales peligros, entonces para ver un tema de salud mental primeramente hay que identificar el peligro de las enfermedades que podrían afectar a la salud mental del trabajador, una vez



identificado es todo un trabajo para poder implementar medidas al respecto, sobre el incumplimiento ya de esas obligaciones es que nosotros podemos actuar probablemente; y es mas de repente la norma de seguridad y salud en el trabajado es muy general en el sentido de que se debe establecer controles de los riesgos periódicamente pero este control de riesgos siempre va a ser sobre la base de esos IPER, sobre la base de que ustedes hayan identificado algún riesgo o peligro y se esté incumpliendo.

**Pregunta 7: Como saber si el Poder Judicial está sujeto a la inspección de Sunafil actualmente.**

RESPUESTA DEL FISCALIZADOR: Como les digo la inspección se da siempre y cuando el trabajador este sujeto al régimen privado, pero deben denunciarlo primero, hasta el momento no se han presentado denuncias, eventualmente este año han salido ordenes de inspección de oficio a los trabajadores del Poder Judicial entonces si se presentara el caso actuaríamos de oficio.

**Pregunta 8: Por lo mencionado se entiende entonces que Sunafil tiene que esperar a la denuncia de parte de algún trabajador para realizar la inspección respectiva, la entidad no actúa de oficio digamos frente a esas situaciones.**

RESPUESTA DEL FISCALIZADOR: Podría ser eventualmente de oficio, pero eso ya es una decisión tomada por el jerárquico.



## Capítulo V:

### Discusión de Resultados

En el presente capítulo se discutieron los resultados obtenidos y señalados en el capítulo anterior, en el presente trabajo de investigación denominado “Las Políticas Públicas de salud mental y riesgo psicosocial burnout en los Asistentes Judiciales del Poder Judicial sede central Cusco”.

#### 5.1. Comparación crítica de los resultados con la literatura existente.

- Del análisis doctrinario realizado respecto a la medida en que las políticas públicas de salud mental se relacionan con el riesgo psicosocial de Burnout en los Asistentes Judiciales del Poder Judicial Cusco en el año 2019, encontramos que las políticas públicas son acciones y medidas planteadas por el Estado con el objetivo de dar respuesta o solución a diferentes problemas que pudieran surgir en la sociedad (Antón Costas & Termes, 2011), es así que al ser considerado el estrés laboral como uno de los principales problemas que afecta a los trabajadores (Plataforma\_glr de La República, 2017) y además un riesgo psicosocial



debido a que es un factor que afecta a la salud de los trabajadores a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés (Comité de seguridad social y salud en el trabajo, 2019), es que el Estado a través del establecimiento de políticas públicas de salud mental debe hacerle frente a dicha problemática, y de esta forma poder lograr el control de la misma y su futura prevención.

En mérito al análisis doctrinario que se realizó se puede afirmar que si existe relación entre ambas, pero pese a ello aún al legislador en nuestro país le cuesta aceptar que el estrés laboral que ya es considerado como una enfermedad según la OMS (Mouzo Quintáns, 2019) y que a su vez afecta la salud mental, tenga gran relevancia al momento de formular la agenda pública; argumento que también es compartido y respaldado por la licenciada en Ciencia Política y Gobierno Mónica Hayakawa Córdoba en una investigación realizada por ella, en la cual llego a la conclusión de que determinado tipo de políticas tales como las de salud mental, no tienen mayores réditos electorales y que podría decirse que son conflictivas porque despiertan prejuicios y emociones, y que para el desarrollo y cambio en ellas tienen un papel fundamental las coaliciones de actores que están dentro y fuera del Estado, ya que logran trasladar demandas y necesidades de la sociedad al campo de la toma de decisiones en el Estado, incluso en casos donde los beneficiarios no tienen mayor poder de movilización, como es el de la política de salud mental. (Hayakawa Córdoba, 2018)



Todo lo mencionado previamente nos permitió dar respuesta al problema general de la investigación el cual vino a ser ¿En qué medida las Políticas Públicas de Salud mental se relacionan con el Riesgo Psicosocial Burnout en los Asistentes Judiciales del Poder Judicial sede central Cusco en el año 2019?, teniendo como respuesta a la misma, que estas se relacionan en gran medida en merito a los argumentos antes indicados, y que además nos permitieron cumplir el objetivo planteado inicialmente al respecto.

- El análisis realizado respecto al grado de satisfacción en cuanto a la normativa vigente sobre las políticas públicas de salud mental en los Asistentes Judiciales del Poder Judicial del Cusco en el año 2019, arrojó como resultados de la encuesta realizada a 30 Asistentes Judiciales que 19 de ellos sienten un bajo grado de satisfacción respecto a la normativa existente, 6 un nivel medio de satisfacción y 5 sienten un nivel alto de satisfacción, dicho resultado se debió entre otras razones a la existencia de “lagunas de la ley” referida a que si bien frente al surgimiento de diferentes enfermedades mentales o situaciones que pudieran afectar la salud mental de las personas el legislador promulgo normas tales como la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley de seguridad y salud en el trabajo, 2016), la Ley de Salud Mental (Ley de Salud Mental , 2019), el Plan Nacional de Fortalecimiento de Servicios de Salud Mental Comunitaria (MINSA, 2018), y hasta la misma Política de Seguridad y Salud en el Trabajo del Poder Judicial (Cornejo., 2019), sin embargo en



base a los resultados obtenidos se pudo observar que estos preceptos legales no están surtiendo eficacia en la realidad de los trabajadores Asistentes Judiciales del Poder Judicial del Cusco, por lo que se podría decir que estas son axiológicamente inadecuadas ya sea porque el legislador no tenía conocimiento de la magnitud del problema del estrés laboral al momento de la emisión de la norma, o en si porque dichos preceptos ya no se ajustan a la realidad actual (Alchourron & Bulygin, 2003), en la cual se vio un enorme incremento en los niveles de estrés en los trabajadores. (Plataforma\_glr de La República, 2017).

Otra de las razones que justifica la insatisfacción frente a la normativa vigente sobre las políticas públicas de salud mental se debe a que si bien se puede apreciar en base a la situación actual de la salud mental en América Latina desde la perspectiva de la OPS/OMS, que la mayoría de los países de Latinoamérica y el Caribe si tienen políticas de salud mental conceptualmente bien diseñadas, donde el foco está en los modelos comunitarios, en la descentralización y la atención primaria, por ejemplo, ahora el 75% de los países de Latinoamérica ya disponen de un Plan Nacional de Salud Mental (MINSa, 2018) dentro de los cuales se encuentra el Perú, sin embargo, el problema está en que los índices de implementación de las políticas y planes son malos (OPS/OMS ARGENTINA, 2009), por lo que el Estado debe hacer un esfuerzo para fijar los mecanismos y medidas que permitan la adecuada implementación de las políticas planteadas. Este punto es respaldado



también con el trabajo de investigación realizado por la magister en Derechos Humanos Tatiana Myrlenko Chávez Filinich, según la cual en el Perú el derecho a la salud mental ha sido incorporado en su legislación junto a una serie de obligaciones que buscan garantizar su cumplimiento conforme a los estándares del Derecho Internacional de Derechos Humanos, pese a ello, la expedición de tales normas y documentos técnicos no son suficientes para hablar de una política pública propiamente, ya que el derecho a la salud mental se ha visto postergado por una limitada asignación de presupuesto, recursos humanos, entre otros, en consecuencia, la salud mental constituye un problema público y requiere de la adopción de medidas efectivas, eficaces, pertinentes y participativas que conduzcan al diseño e implementación de una política pública sostenible. (Chávez Filinich, 2016)

Todo lo mencionado líneas arriba nos permitió dar respuesta al primer problema específico de la investigación el cual viene a ser ¿Cuál es el grado de satisfacción en cuanto a la normativa vigente sobre las políticas públicas de salud mental en los Asistentes Judiciales del Poder Judicial Sede central Cusco en el año 2019?, teniendo como respuesta a la misma, que el grado de satisfacción es reducido en merito a los resultados y argumentos antes indicados, que además nos permiten dar cumplimiento al objetivo planteado inicialmente al respecto.



- Del análisis de las categorías del síndrome de burnout encontramos, que más del 50% de los asistentes presentaron un alto nivel de estrés, en consecuencia, existe dentro del ambiente laboral poca eficacia, falta de flexibilidad, personal irritable, que se desempeña guiado por emociones tales como el estrés y desgano. Maslach L (1997). Generalmente el asistente a consecuencia del síndrome de burnout puede ir presentando fatiga, agotamiento, dolores musculares, problemas reproductivos, alteración en las relaciones interpersonales, problemas de ajuste emocional, ansiedad y depresión (Ortega Ortíz, 2015), al presentar este tipo de rasgos podemos decir que el asistente se vuelve irónico, cínico con los usuarios, teniendo impotencia y frustración (Paine, 1982). En ese entender tenemos a la investigación realizada por (Dongo Bustamante & Huamaní Jara, 2009), quienes llegaron a la conclusión que de todos los hospitales del Cusco el 56,4 % de su personal presenta un alto nivel estrés. Y para respaldar aún más la investigación encontramos a (Boisseranc Bonett, 2009), quien llega a la conclusión que en el centro educativo de Santa Rosa del Cusco presenta estrés laboral.
  - o En cuanto a la categoría de agotamiento emocional de los asistentes judiciales se obtuvo que un 50% presento un nivel alto, en ese entendimiento los asistentes actúan dentro del ambiente laboral con poco entusiasmo, falta de dedicación, inseguridad, frustración, y no logran alcanzar sus metas personales, volviéndose hostiles. (Maslach, 1993).



Está categoría en la que el trabajador (a) se encuentra con poca energía vital, desproporción, cansancio, se describe por las constantes quejas que tienen los usuarios por la falta de trato y a la vez el cansancio que tienen los trabajadores por la carga excesiva de labores que están pendientes, y por incapacidad para realizarlas adecuadamente. (Maslach, 1993).

- En la categoría de despersonalización encontramos que el 57% presentó un nivel alto de esta dificultad del Síndrome de Burnout, es decir que el asistente judicial del Poder Judicial suele la mayor parte del tiempo tener una respuesta negativa, insensible, apática a los aspectos del trabajo, se podría decir que tiene una estrecha relación a la respuesta del cansancio emocional, lo que a la vez produce ineficacia laboral, un bajo nivel de desempeño, y que el asistente solo quiere hacer un mínimo esfuerzo. (Maslach, 1993). Así mismo (Boisseranc Bonett, 2009) en su trabajo de investigación menciona que la despersonalización llega a influir en muchas instituciones y que a la vez producen inutilidad en los trabajadores. (Alvarado Avendaño, 2014), respalda la presente investigación afirmando que la presencia de estrés laboral y burnout dan un efecto disfuncional en los trabajadores.
- En la categoría sobre realización personal encontramos que el nivel de realización es bajo, pues el 60% presentó un bajo nivel de realización personal. Es decir que los asistentes judiciales han disminuido su autoeficacia y logros en el trabajo, de tal manera



que los trabajadores llegan a tener una baja auto consideración, mal conceptos de sí mismos, y dejan de ser auto eficaces(Maslach C., 1997). Es así, que la persona se siente sin metas, estancada y apática. Respecto a ello (Ledesma Achoy & Quispe Cisneros, 2015), determinan que presentar síndrome de burnout es un factor de alto riesgo para la salud del trabajador.

Del análisis de los datos sociodemográficos recabados se obtuvo como resultados que de los 30 encuestados, en cuanto al género 19 eran mujeres y 11 varones, de las 19 mujeres encuestadas 8 demostraron tener nivel medio de burnout y 11 un nivel alto, de los 11 varones 6 demostraron tener un nivel medio de burnout y 5 un nivel alto, por lo que dicho resultado es básicamente proporcional en ambos casos con el número de mujeres y varones contratados y por ende no es un factor determinante para el síndrome burnout; en cuanto a la edad tenemos en base a los resultados que 21 trabajadores tienen entre 30 a 39 años, 5 entre 40 y 49, 3 entre 50 a 59 y 1 trabajador tiene 60 años, los trabajadores que tienen edades que oscilan entre los 30 años demostraron tener niveles alto y medio de burnout en cantidades proporcionales, los trabajadores que tienen edades que oscilan entre los 40 años igualmente demostraron tener niveles alto y medio de burnout en cifras proporcionales, en los 3 trabajadores que tienen edades entre los 50 años, todos tienen nivel alto de burnout, y el trabajador de 60 años tiene nivel medio de burnout, por lo que dicho resultado es básicamente proporcional en todos los casos y



por ende no es un factor determinante para el síndrome burnout; en cuanto al número de hijos de los asistentes judiciales encontramos que 14 refieren no tener hijos, de ellos 7 tienen un nivel alto de burnout y 7 tienen un nivel medio, de los 16 encuestados que refirieron tener de 1 a 3 hijos 9 de ellos tienen un nivel alto de burnout y 7 un nivel bajo, por lo que en base a dicho resultado se puede observar que no es un factor determinante para el síndrome burnout; finalmente respecto al estado civil de los Asistentes Judiciales encontramos que 14 de ellos son solteros y los cuales tienen niveles alto y medio de burnout en cifras proporcionales, 15 de los asistentes refirieron ser casados de los cuales 9 tienen un nivel alto de burnout y 6 un nivel medio, y un asistente refirió ser divorciado y este tiene nivel medio de burnout, por lo que el nivel de burnout tanto en el caso de los solteros como de los casados tienen cifras similares por lo que no es un factor determinante para el síndrome de burnout. En base a estos resultados se demostró que no existe influencia directa entre el género, edad, número de hijos y estado civil del asistente judicial con el Síndrome de Burnout.

Todo lo mencionado líneas arriba nos permitió dar respuesta al segundo problema específico de la investigación el cual viene a ser ¿Cuál es el nivel de Burnout en los Asistentes Judiciales del Poder Judicial Sede central Cusco en el año 2019?, teniendo como respuesta a la misma, que el nivel de burnout es alto, en merito a los resultado y argumentos antes



indicados, que además nos permiten dar cumplimiento al objetivo planteado inicialmente al respecto.

- En cuanto al análisis de la carga procesal de los Asistentes Judiciales del Poder Judicial sede central Cusco, encontramos que más del 60% de trabajadores, siendo la mayoría tiene a su cargo más de 200 casos mensualmente según las encuestas realizadas, es por ello que el personal presenta altos niveles de estrés laboral que no le permite desenvolverse correctamente, y por ende tampoco le permite tener una adecuada salud física y mental, tal y como lo menciona la (OMS, 2005), la cual textualmente dice que la promoción de la salud mental dentro del ámbito laboral, el reconocimiento, el cuidado de los empleados mediante programas sociales deben ser garantizados por el Estado. En este entender se puede mencionar La Ley N° 30947, que tiene como propósito proteger y garantizar la salud mental de la familia y la comunidad, siendo el asistente judicial del Poder Judicial parte de la comunidad. A la vez, se puede mencionar que la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N°29783, apunta a que el Estado debe prevenir el riesgo social y promover la prevención. Y como normativa de excelencia sobre la presente investigación encontramos a la Políticas Pública de salud mental de los trabajadores del Poder Judicial, el cual tiene como objetivo contribuir el desarrollo personal y profesional, reducir las enfermedades ocupacionales físicas y mentales. A la vez cabe hacer mención a una de las misiones del Poder Judicial, la cual es la de administrar justicia, la



misma que conlleva a que todo trabajador de dicha entidad entre ellos los asistentes deben ser eficaces, coordinar adecuadamente, ser organizados, participativos, atentos, y colaboradores. (CLASIFICADOR DE CARGOS DEL PODER JUDICIAL, 2019). Sin embargo en base a todo lo mencionado líneas atrás podemos indicar que no se cumple, ya que según las encuestas analizadas en la presente investigación, los asistentes por el exceso de carga procesal, el tiempo inadecuado para completar el trabajo, la falta de reconocimiento, la falta de apoyo, y las condiciones de trabajo inadecuadas (Merin, Cano, & Tobal, 1995), llegan a presentar síndrome de burnout como dice la doctora (Ramirez Castillo, 2000), mencionando que esta fatiga laboral del asistente judicial es el resultado de un proceso de estrés crónico laboral, conduciendo al bajo rendimiento, la poca organización, el absentismo y el deterioro en la calidad de servicio que se le entrega al usuario, sentimientos de ineficacia e incompetencia.

Todo lo mencionado líneas arriba nos permitió dar respuesta al tercer problema específico de la investigación el cual viene a ser ¿En qué medida la carga procesal influye en el riesgo psicosocial Burnout en los Asistentes Judiciales del Poder Judicial Sede central Cusco en el año 2019?, teniendo como respuesta a la misma, que la carga procesal influye en gran medida, en merito a los resultados y argumentos antes indicados, que además nos permitieron dar cumplimiento al objetivo planteado inicialmente al respecto.



- Finalmente, respecto al análisis del cumplimiento de la fiscalización laboral que se realizó respecto a las políticas públicas de salud mental en los Asistentes Judiciales del Poder Judicial del Cusco en el año 2019, encontramos que en base a la entrevista realizada a uno de los funcionarios que trabaja en el área de fiscalización de Sunafil Cusco, que si bien en la medida de lo posible tratan de enmarcar el cumplimiento de sus funciones dentro de los establecido en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y en las Políticas Públicas que establece el Ministerio de Trabajo al respecto, y que además a criterio del entrevistado, en todo el que hacer de Sunafil esta digamos implícito el cumplimiento de las políticas, sin embargo en base a las información proporcionada por el entrevistado se pudo observar que generalmente Sunafil basa su actuación inspectora al menos en los trabajadores del Poder Judicial y Ministerio Público en base a las denuncias de parte, es decir que el trabajador que se sienta afectado por una situación que pudiera vulnerar sus derechos debe presentar su denuncia ante Sunafil para que ellos puedan analizar primero si esta es de su competencia y después emitir la orden de inspección para verificar la veracidad de la denuncia presentada, empero si nos ponemos a reflexionar respecto a los horarios en los que laboran los trabajadores del Poder Judicial y la ardua carga procesal que tienen a su cargo, que a su vez genera un alto grado de estrés laboral como se demostró a lo largo de esta investigación, es que podemos deducir que al culminar sus labores diarias los trabajadores



buscan descansar, y esto debido al alto grado de agotamiento del trabajador que se ve sobrepasado por las demandas laborales y disminuye su energía (Ortega Ortíz, 2015), como se demostró en el análisis de las encuestas que se les realizó. El entrevistado refirió que a la fecha no se encuentra registrada ninguna denuncia por parte de trabajadores del Poder Judicial y que por ello no se han realizado las inspecciones del caso, al menos respecto a la salud mental de los trabajadores de dicha entidad.

Si tomamos en consideración que Sunafil es una entidad pública mediante la cual el Estado Peruano cumple el compromiso de garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores, así como generar las condiciones adecuadas para el desarrollo de las actividades económicas de las empresas, promoviendo su formalidad y productividad. (DIARIO EL COMERCIO, 2014), es que podemos resaltar el segundo punto importante a tratar en este análisis, y es que según refirió el entrevistado cada cierto tiempo se realizan inspecciones de oficio al Poder Judicial, pero estas son realizadas básicamente para verificar las situaciones que fueron determinadas como riesgos o como un peligro a la salud del trabajador por parte del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mismo que es de obligatoria existencia dentro de toda entidad pública, y que son ellos quienes deben identificar en primera instancia cualquier riesgo para la salud del trabajador a través de un documento de gestión que se llama el IPER (Identificación de Peligros o Riesgos), donde se



establece por cada puesto de trabajo que medidas preventivas hay que adoptar ante eventuales peligros, y hace la aclaración de que para que una determinada situación sea considerada como riesgo para la salud del trabajador, esta debe ser probada objetivamente a través de estudios o exámenes realizados a los trabajadores, sin embargo hasta la fecha dicho Comité no refirió a Sunafil ninguna IPER referido a la salud mental del trabajador, es así que basándose en dicha situación Sunafil justifica su inacción inspectiva en el campo de salud mental de los trabajadores del Poder Judicial.

Quedo claro en base a todo antes mencionado, que en general nuestro Sistema de inspección del Trabajo no está funcionando adecuadamente, o por lo menos no como lo establece la Ley General de Inspección del Trabajo según la cual el Sistema de inspección del Trabajo es un sistema único, polivalente e integrado a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, constituido por el conjunto de normas, órganos, servidores públicos y medios que contribuyen al adecuado cumplimiento de la normativa laboral, de prevención de riesgos laborales, seguridad social, y cuantas otras materias le sean atribuidas (LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO, 2006), esto debido a que tanto Sunafil como los Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo que existen dentro del Poder Judicial son órganos que contribuyen a la protección de los derechos de los trabajadores y al adecuado cumplimiento de la normativa laboral, se ve cómo existe claramente una falta de cooperación entre



ambos órganos, ya que por una parte los Comités no están cumpliendo con realizar periódicamente evaluaciones psicológicas a los trabajadores del Poder Judicial para identificar los peligros y riesgos que se pudieran presentar en la salud mental de estos tal como lo establece la misma Política de Seguridad y Salud en el Trabajo del Poder Judicial, según la cual uno de los principios y objetivos en los que se basa esta es en fomentar una cultura de prevención de riesgos y la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo dentro del ciclo de mejora continua, con objetivos medibles que promueven alcanzar el logro de cero incidentes y la reducción de enfermedades ocupacionales físicas y mentales (Cornejo., 2019), y por otro lado Sunafil debe realizar con mayor frecuencia inspecciones de oficio a los trabajadores del Poder Judicial y no simplemente esperar a una denuncia por parte de ellos o a la remisión de algún documento por parte del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo del Poder Judicial para poder comenzar alguna inspección, además deben darle igual importancia a la salvaguarda de la salud mental del trabajador como a la salvaguarda de la salud física de este, ya que como se demostró ambas van de la mano y repercuten una en la otra tal como lo señalan Leka, Griffiths y Cox(2004).

Todo lo mencionado líneas arriba nos permitió dar respuesta al cuarto problema específico de la investigación el cual viene a ser ¿En qué medida se cumple la fiscalización laboral de las políticas públicas de salud mental en los Asistentes Judiciales del Poder Judicial sede central



Cusco en el año 2019?, teniendo como respuesta a la misma, que estas se cumplen en escasa medida, en merito a los argumentos antes indicados, que además nos permitieron dar cumplimiento al objetivo planteado inicialmente al respecto.



## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Las políticas públicas de salud mental se relacionan en gran medida con el riesgo psicosocial Burnout en los Asistentes Judiciales del Poder Judicial sede central Cusco en el año 2019, ya que el estrés laboral (Burnout) que afecta la salud mental, es uno de los principales problemas que afecta actualmente a los trabajadores en el Perú, frente a esta situación, las políticas públicas vienen a ser los instrumentos idóneos para lograr controlar y contrarrestar este problema de carácter público, y frente al cual el Estado tiene el deber de establecer una política pública de salud mental que se ajusten a una realidad de los trabajadores del Poder Judicial.

**SEGUNDA:** El grado de satisfacción en cuanto a la normativa vigente sobre las políticas públicas de salud mental es reducido en los Asistentes Judiciales del Poder Judicial sede central Cusco en el año 2019, esto debido a que si bien el Estado frente al surgimiento de diferentes situaciones que pudieran afectar la salud mental de los trabajadores promulgo diversas normativas, entre ellas la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo del Poder Judicial, sin embargo la poca referencia que se hace en ella respecto a la salud mental del trabajador y los malos planes para la



implementación de la misma hacen que esta no surta la eficacia esperada. Por lo tanto, mediante esta conclusión es importante instar al presidente de la Corte Superior de Justicia del Poder Judicial de Cusco a que pueda tomar en cuenta esta insatisfacción para poder coordinar con las diferentes Salas del Poder Judicial, realizando mesas de concertación para la formulación e implementación de una política pública que conduzca a la mejora de la salud mental de los trabajadores del Poder Judicial.

**TERCERA:** El nivel de Burnout en los Asistentes Judiciales del Poder Judicial sede central Cusco en el año 2019 es alto, ya que más del 50% de los asistentes presentaron un alto nivel de estrés, mientras que el resto de asistentes encuestados presentan un nivel medio, no habiendo ninguno que presente un bajo nivel del Síndrome de Burnout, lo cual indicaría que la mayoría de estos trabajadores presentan agotamiento, fatiga, reconocen actitudes de frialdad y distanciamiento en su desenvolvimiento laboral, no presenta sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo y por ende motivación para realizarse.

Los datos sociodemográficos recabados demostraron que no existe influencia directa entre el género, edad, número de hijos y estado civil del Asistente Judicial del Poder Judicial del Cusco con el Síndrome de Burnout.

**CUARTA:** La carga procesal influyó en gran medida en el riesgo psicosocial de Burnout en los Asistentes Judiciales del Poder Judicial sede central Cusco en el año 2019, en virtud a los resultados analizados de las encuestas realizadas a los Asistentes Judiciales de dicha entidad, en la que 18 de los asistentes encuestado los cuales representan más del 50%, refieren tener más de 200 expedientes judiciales a



su cargo al mes, lo cual en relación con el más del 50% de asistentes que registran un alto nivel de Burnout (estrés laboral), se muestra como un factor influyente para dicho nivel registrado.

**QUINTA:** La fiscalización laboral de las políticas públicas de salud mental se cumplieron en escasa medida en los Asistentes Judiciales del Poder Judicial sede central Cusco en el año 2019, debido a un doble factor, el primero es que Sunafil suele limitar sus inspecciones a solicitud de parte y a los IPER (Identificación de Peligros o Riesgos) remitidos por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo del Poder Judicial; y el segundo factor viene a ser la mala actuación por parte del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo del Poder Judicial del Cusco, el mismo que tiene como obligación identificar en primera instancia cualquier riesgo para la salud del trabajador ya sea físico o mental de los trabajadores del Poder Judicial.



## RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** Desarrollar una política pública de salud mental para los trabajadores del Poder Judicial, que por la propia naturaleza de su función están propensos a altos niveles de Burnout (estrés laboral), y además desarrollar posteriores proyectos de investigación sobre el tema, ya que nos permitirá tener una amplia visión de las Políticas Públicas de Salud Mental y el Riesgo Psicosocial Burnout en los Asistentes Judiciales del Poder Judicial, comprobando y analizando teorías que nos permitan aportar al Derecho Laboral y al campo Político.

**SEGUNDA:** Es necesario que el Estado una vez desarrollada una política pública de salud mental aplicable a los trabajadores del Poder Judicial, establezca también medidas y mecanismos necesarios para la adecuada implementación de la misma, para que de esta manera se pueda brindar una protección efectiva e integra al trabajador, es decir tanto en el campo de sus derechos, como en el de su salud física y mental en el entorno laboral, además se recomienda replicar la investigación en otras muestras, para poder corroborar si la normativa existente sobre salud mental surte eficacia en ellas, y así aportar no solamente a la población de la sede central Cusco sino otras poblaciones del Poder Judicial. Para este caso se puede



instar al presidente de la Corte Superior de Justicia del Cusco, para que en coordinación con las diferentes Salas del Poder Judicial, representantes de trabajadores y empleadores, y sindicatos, tomen en cuenta estos resultados, y puedan de manera coordinada implementar mecanismos que permitan generar cambios dentro del Poder Judicial en cuanto al estrés laboral que presentan los asistentes judiciales, para mejorar el clima laboral y a la vez lograr mayor eficacia en los trabajadores.

**TERCERA:** Dar a conocer sobre los resultados de la presente investigación a la sociedad en general, para que de esta manera las personas que desconocían la existencia del Síndrome de Burnout, ahora sepan a causa de que se genera este y como es que repercute también en la salud física del trabajador e incluso en la eficacia del mismo, y en base a dicho conocimiento puedan tanto trabajadores como entidades empleadoras adoptar las medidas necesarias para evitar padecerlo. Además, se recomienda dar a conocer sobre los resultados de esta investigación a las autoridades de las escuelas profesionales de Derecho con el objetivo de promover y fomentar la investigación multidisciplinaria en los jóvenes estudiantes.

**CUARTA:** Abrir un espacio de debate, reflexión, intercambio y actualización, basado en el trabajo interdisciplinario, para proponer medidas o acciones que podría adoptar el gobierno para ayudar a sobrellevar el estrés laboral que genera la extensa carga procesal que existe actualmente en los trabajadores del Poder Judicial del Cusco y así lograr que estas sean aplicables en futuras investigaciones a otras muestras de estudio en la cual se presenta el mismo problema.



**QUINTA:** Dar cumplimiento a lo establecido en la Ley General de Inspección del Trabajo, según la cual el sistema de inspección del Trabajo es un sistema único, polivalente e integrado, en el cual los diferentes órganos que coadyuvan al adecuado cumplimiento de la normativa laboral, de prevención de riesgos laborales, trabajen de tal forma que puedan cooperar mutuamente en el cumplimiento de sus funciones, y de esta manera lograr la adecuada salvaguarda de los derechos del trabajador, entre los cuales se encuentra el derecho a la salud física y mental.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alchourron, C., & Bulygin, E. (2003). *La lògica deòntica de alchourron y bulygin. Ciber tesis*. UNMSM.
- Allen, G. (2020). *Psicología y Mente*. Obtenido de <https://psicologiaymente.com/organizaciones/burnout-sindrome-del-quemado>
- Alvarado Avendaño, F. (diciembre de 2014). Relación entre el síndrome de burnout y la actitud de servicio al cliente en los trabajadores de una empresa comercial. Guatemala.
- Antón Costas, C. D., & Termes, M. (2011). Análisis y evaluación de políticas públicas.
- Baena Paz, G. (2017). *Metología de la Investigación* (Tercera Edición ed.). Mexico: Grupo Editorial PATRIA.
- Bardach, E. (2008). Los 8 pasos para el análisis de Políticas Pùblicas, Centro de Investigación y Docencia Económica .
- Bembibre, V. (diciembre de 2008). *DefiniciónABC*. Obtenido de Definición de Laboral: <https://www.definicionabc.com/social/laboral.php>
- Biblioteca Nacional de USA. (2019). La Salud Mental. *MEDINEPLUS*.
- Boisseranc Bonett, M. (2009). Tesis Estrés laboral (Síndrome de Burnout) e Inteligencia emocional en educadores de todos los niveles educativos del



Instituto Superior Pedagógico Público Santa Rosa del Cusco- 2008. Cusco, Perú.

Bonilla Castro , E., Hurtado Prieto, J., & Jaramillo Herrera, C. (2009). *La Investigación Aproximaciones a la construcción del conocimiento científico*. Bogota, Colombia: Alfaomega.

Broncano Vargas, Y. N. (2010). Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en enfermeras del servicio de emergencia y cuidados críticos del Hospital San Bartolomé, 2010. Lima, Perú.

Burnout, S. d. (2011). Barraza.

Bustamante Luna, A., & Sacsa Taco, A. M. (2017). Estrategias de Afrontamiento y Síndrome de Burnout en Personal Asistencial de Salud del Hospital Regional del Cusco 2017. Cusco, Perú: Universidad Andina del Cusco.

Calvinho, G. (2012). LA CARGA PROCESAL Y EL DINAMISMO DE LA NORMA PROCEDIMENTAL. *Revista Facultad de Derecho USMP*.

Canadian Institute for Health Information. (2009). Improving the Health of Canadians: Exploring Positive Mental Health. Ottawa: CIHI.

Carballo, N. (2012). Herramientas en el derecho.

Carraza, V. (2003). *EL CONCEPTO DE SALUD MENTAL EN PSICOLOGÍA HUMANISTA-EXISTENCIAL*. La Paz: Universidad Católica Boliviana.



Cavanaugh, M., Boswell, W., Roehling, M., & Boudreau, J. (09 de octubre de 2018). *BLOGneuronup*. Obtenido de El estrés laboral: definición, causas y consecuencias para la salud: <https://blog.neuronup.com/estres-laboral/>

Centro de Investigación y Desarrollo de Recursos Científicos BioScripts. (s.f.). *BioDic*. Recuperado el 25 de febrero de 2020, de Bienestar: <https://www.biodic.net/palabra/bienestar/#.XIS6yChKg2x>

Chávez Filinich, T. M. (2016). Perú: Políticas Públicas en Salud Mental. Lima, Perú: PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ.

Chavira Cendejas, P. (2009). OBLIGACIONES Y CARGAS PROCESALES. DISTINCIÓN DE LAS CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO DE UNAS Y OTRAS. *Amparo directo en revisión*.

Cherniss, C. (1980). Burnout del Personal. Estrés laboral en los servicios humanos. Londres.

Choque Tijera, M., & Valeriano Huisa, C. (2006). Tesis Relación entre los niveles de estrés, y satisfacción laboral en el Personal de Salud de la Red Canas Canchis y Espinar del Departamento del Cusco. Cusco, Perú.

Comité de seguridad social y salud en el trabajo. (2019). ¿Que son los riesgos psicosociales? *Revista de la Asociación Chilena de Seguridad*.

Comité de seguridad social y salud en el trabajo. (2019). ¿Que son los riesgos psicosociales? *Revista de la Asociación Chilena de Seguridad*.



- Congreso Constituyente Democrático. (1993). Constitución Política del Perú.  
Lima, Perú.
- Congreso Constituyente Democrático/Referéndum. (1993). Constitución Política  
del Perú. *Funciones del Poder Judicial*. Lima, Perú.
- Congreso de la República. (19 de julio de 2006). LEY GENERAL DE  
INSPECCIÓN DEL TRABAJO. Lima, Perú.
- Constitución Política del Perú. (1993). Funciones del Poder Judicial.
- Constitución Política del Perú (Congreso Constituyente Democrático 1993).
- Cornejo., J. L. (16 de enero de 2019). Política de seguridad y salud en el trabajo  
del poder judicial. Lima, Perú.
- Corzo, J. F. (Septiembre de 2014). Políticas Públicas .
- Davini Gellon de Salluzi, R. (1978). *PSICOLOGIA GENERAL*. Argentina:  
Kapelusz.
- DIARIO EL COMERCIO. (2014). *Sunafil iniciará inspecciones laborales el 1 de  
abril*. Lima: Diario el Comercio.
- Díaz, B. (octubre de 2015). Los factores psicosociales de riesgo en el trabajo y su  
impacto en la salud de ls trabajadores. Uruguay.
- Dongo Bustamante, A., & Huamaní Jara, V. (2009). Tesis Características del  
Síndrome de Burnout del personal Asistencial de enfermería de los  
Hospitales de la ciudad del Cusco-2009. Cusco, Perú.



Edelwhich, J., & Brodsky, A. (1980). *Sage Journals*. Obtenido de Burn-Out: Stages of Disillusionment in the Helping Professions.:  
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/019263658106544520>

Estrada, A. (2018). SINDROME DE BURNOUT: CAUSAS Y CONSECUENCIAS. *MOI*, 3.

Fernandez. (2010). *Metología de la investigación 2*.

Fichter, J. H. (1993). *Sociología*.

Furreira Furegato, A. R. (2009). Políticas de salud mental de Brasil. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*.

Gaceta Laboral. (2020). ¿Qué son los protocolos de Fiscalización en Seguridad y Salud En El Trabajo? *Gaceta Laboral*.

Galeno. (1970). *Salud y equilibrio*.

García Allen, J. (2020). *Psicología y Mente*. Obtenido de <https://psicologiaymente.com/organizaciones/burnout-sindrome-del-quemado>

Gardey, J. P. (2010). *Reacción*.

Gerencia General . (s.f.).

Gerencia General del Poder Judicial. (18 de febrero de 2020). *Boletín Estadístico Institucional N°04-2019*. Lima, Perú.



Gran Diccionario de la Lengua Española. (2006). *THE FREE DICTIONARY BY FARLEX*. Obtenido de <https://es.thefreedictionary.com/mental>

Hayakawa Córdoba, M. (junio de 2018). La locura en los valores de la sociedad: Explicando el policy change en la formulación de la política de salud mental en el Perú entre 2003 y 2016. Lima, Perú: PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ.

Hernández Espinosa, E. A. (11 de marzo de 2015). *gestiopolis*. Obtenido de Influencia del Clima Laboral en el desempeño dle trabajador. Ensayo: <https://www.gestiopolis.com/influencia-del-clima-laboral-en-el-desempeno-del-trabajador-ensayo/>

Hernández García, T., & Navarrete Zorrilla, D. y. (julio-diciembre de 2007). Obtenido de El Síndrome de Burnout: Una aproximación hacia su conceptualización, antecedentes, modelos explicativos y de medición: <http://files.sld.cu/anestesiologia/files/2011/10/burnout-2.pdf>

Hernandez, F. y. (2010). Metodología de la Investigación . *Metodología de la Investigación* . Mexico .

Hespanhol Bernardo, M., Aparecida de Souza, H., Garrido Pinzón, J., & Kawamura, E. A. (15 de junio de 2015). Salud mental relacionada con el trabajo: Desafíos par las políticas Públicas. Campinas, Brasil: Pontificia Universidad Católica de Campinas.

Hoyo Delgado, M. A. (2018). *Estrés Laboral*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.



International Laboratory Accreditation Cooperation (ILAC). (2002). *Servicio de Acreditación Ecuatoriano*. Obtenido de <https://www.acreditacion.gob.ec/que-es-la-inspeccion/>

Izquierdo Botica, F. (s.f.). FUNDACIÓN ESPAÑOLA DEL CORAZÓN.

Recuperado el 25 de febrero de 2020, de ESTRES LABORAL, NO DEJES QUE ENTRE EN TU VIDA:

<https://fundaciondelcorazon.com/corazon-facil/blog-impulso-vital/2499-estres-laboral-no-dejes-que-entre-vida.html>

Jiménez B., W. (2012). El concepto de política y sus implicaciones en la ética pública: reflexiones a partir de Carl Schmitt y Norbert Lechner. *Revista de CLAD Reforma y Democracia*. nro 53, 215-238.

Jiménez Moreno, B. (2011). *SCIELO*. Obtenido de Medicina y Salud del Trabajo: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2011000500002](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002)

Jimenez, B. M. (2011). *SCIELO*. Obtenido de Medicina y Salud en el Trabajo: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2011000500002](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002)

Ledesma Achoy, C. A., & Quispe Cisneros, M. (2015). Síndrome de Burnout en el personal asistencial de la Clínica del Hospital “Hermilio Valdizán”- Marzo, 2015. Lima, Perú.

Leka, S., Griffiths , A., & Cox, T. (2004). *La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores*,



*personal directivo y representantes sindicales. Serie Protección de la Salud de los trabajadores.* Obtenido de <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42756/9243590472.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ley de Salud Mental , Ley N°30947 (Congreso de la República 30 de abril de 2019).

Ley de seguridad y salud en el trabajo (27 de octubre de 2016).

LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO, Ley N°28806 (Congreso de la República 19 de julio de 2006).

López, D. R. (2003). ¿ Qué es una Política Pública? *IUS Revista Jurídica*, 26.

Macías Cham, J. G. (11 de julio de 2013). *Derecho y Proceso*. Obtenido de <http://derechoproceso.blogspot.com/2011/07/carga-procesal.html>

Martinez Perez, A. (septiembre de 2010). Síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión . Madrid, España .

Masias Amat, Y. (27 de noviembre de 2017). Relación entre el Síndrome de Burnout y Clima Laboral del Personal del Policlínico Santa Rosa PNP - CUSCO-2016. Cusco, Perú: Universidad Andina del Cusco.

Maslach, C. (2009). *Comprendiendo el Burnout. Ciencia & Trabajo*. Berkeley, California: Universidad de California.

Maslach, L. (1993). *Síndrome de Burnout*.

Maslach, L. (1997). *Síndrome de Burnout*.



Maslach, L. (1997). *Síndrome de Burnout*.

Merin, R., Cano, V., & Tobal, M. (1995). *Factores del estrés laboral*.

Ministerio de Salud. (2005). *Nociones de Salud Mental*.

MINISTERIO DE SALUD DE CHILE. (2017). *PLAN NACIONAL DE SALUD MENTAL*. Chile.

MINSA. (junio de 2018). *PLAN NACIONAL DE FORTALECIMIENTO DE SERVICIOS DE SALUD MENTAL COMUNITARIA*. Lima, Perú.

Moreira, H. (2011). *Qué es la sociedad*.

Mouzo Quintáns, J. (28 de mayo de 2019). *EL PAÍS*. Obtenido de

[https://elpais.com/sociedad/2019/05/27/actualidad/1558956228\\_933147.html#targetText=El%20s%C3%ADndrome%20del%20trabajador%20quemado%20se%20sit%C3%BAa%20en%20problemas%20asociados%20al%20empleo&targetText=El%20s%C3%ADndrome%20del%20trabajador%20quemado,al%](https://elpais.com/sociedad/2019/05/27/actualidad/1558956228_933147.html#targetText=El%20s%C3%ADndrome%20del%20trabajador%20quemado%20se%20sit%C3%BAa%20en%20problemas%20asociados%20al%20empleo&targetText=El%20s%C3%ADndrome%20del%20trabajador%20quemado,al%)

Navarro, J. (diciembre de 2015). *DefiniciónABC*. Obtenido de DERECHO-

FISCALIZACIÓN:

<https://www.definicionabc.com/derecho/fiscalizacion.php>

Neffa, J. C. (1999). *Actividad, trabajo, empleo*.

Neira. (2004). *Síndrome de Burnout*.

OBSERVATORIO VASCO DE ACOSO MORAL. (2012). *La Salud Mental de las y los Trabajadores*. Madrid: LA LEY.



- OIT. (2016). *Estres en el Trabajo un Reto colectivo*. Turin Italia: OIT.
- Oliveira Da Silva, R. (2002). *Teorías de la Administración*. México: International Thomson Editores S.A.
- OMS. (1946). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de ¿Como define la OMS la salud : <https://www.who.int/es/about/who-we-are/frequently-asked-questions>
- OMS. (2005). POLÍTICA, PLANES Y PROGRAMAS DE SALUD MENTAL. *Mental Health Policy, Plans and Programme*. Editores Médicos. S.A. EMINSA.
- OMS. (2006). Políticas, planes y programas de salud mental. EDIMSAA.
- OMS. (10 de diciembre de 2017). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de <https://www.who.int/mediacentre/news/statements/fundamental-human-right/es/>
- OMS. (22 de enero de 2019). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de La salud mental en el lugar de trabajo: orientaciones a nivel mundial: <https://www.who.int/es/news-room/commentaries/detail/mental-health-in-the-workplace>
- OMS. (10 de Octubre de 2019). SALUD MENTAL.
- ONU. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. En O. d. Unidas.
- OPS/OMS ARGENTINA. (2009). Salud mental y Derechos Humanos. Argentina.



- Oramas Viera, A. (2013). Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria. La Habana, Cuba.
- Organización Mundial de la Salud. (2006). *Manual de Recursos de la OMS sobre Salud Mental, Derechos Humanos y Legislación*. Ginebra: Ediciones de la OMS.
- Organización Mundial de la Salud. (29 de diciembre de 2017). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/human-rights-and-health>
- Ortega Ortíz, H. (2015). EL SINDROME DE BURNOUT.
- Paine. (1982). *Sintomas del Síndrome de Burnout*.
- Pallares, F. (1988). LAS POLITICAS PUBLICAS: EL SISTEMA POLITICO EN ACCION. *Revista de Estudios Políticos (Nueva Epoca)*, 22.
- Perez Porto, J., & Gardey , A. (2011). *Definición.DE*. Obtenido de Definición de Fiscalización: <https://definicion.de/fiscalizacion/>
- Pérez Porto, J., & Gardey, A. (2013). *Definición.DE*. Obtenido de Definición de Poder Judicial: <https://definicion.de/poder-judicial/>
- Pérez Porto, J., & Merino, M. (2010). *Definición.DE*. Obtenido de Definición de Vigencia: <https://definicion.de/vigencia/>
- Perez, A. M. (Septiembre de 2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión*. Madrid, España.



Perú, C. P. (1994). Funciones del Poder Judicial.

Perú, P. J. (diciembre de 2018). *Boletín Estadístico Institucional 04-2018*.

Obtenido de

<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/813ad88048c970ce939df353388de097/Boletin+N%C2%B04+DICIEMBRE-2018.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=813ad88048c970ce939df353388de097>

Perú, P. J. (16 de enero de 2019). POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DEL PODER JUDICIAL. Lima, Lima, Perú.

Pines, A., Aronson, E., & Kafry, D. (1981). *Burnout: From tedium to personal growth*, en C. Cherniss(ed.), *Staff Burnout: Job stress in the human services*. Nueva York: The Free Press.

Plataforma\_glr de La República. (6 de Julio de 2017). *La República*. Obtenido de <https://larepublica.pe/sociedad/892945-estres-laboral-es-el-principal-problema-que-afecta-trabajadores/>

Poder Judicial. (2009). El Secretario Judicial.

PODER JUDICIAL DEL PERÚ. (2002). *MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES*. Lima, Perú, Perú.

PODER JUDICIAL DEL PERÚ. (2013). *PODER JUDICIAL DEL PERÚ*.

Obtenido de Misión del Poder Judicial del Perú:

[https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/CorteSuperiorCuscoPJ/s\\_csj\\_cusco\\_nuevo/as\\_corte\\_superior\\_cusco/as\\_conocenos/as\\_mision\\_vision/](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/CorteSuperiorCuscoPJ/s_csj_cusco_nuevo/as_corte_superior_cusco/as_conocenos/as_mision_vision/)



Poma Villafuerte, H. E. (2013). Prevalencia del síndrome de Burnout en docentes odontólogos de la facultad de odontología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2013. Lima, Perú.

Porporatto, M. (29 de mayo de 2015). *QUE SIGNIFICADO*. Obtenido de PSICOSOCIAL: <https://quesignificado.com/psicosocial/>

Prieto, O. (07 de agosto de 2014). *Prezi*. Obtenido de Concepto de inspección laboral: <https://prezi.com/kvvpbnzgxk/concepto-de-inspeccion-laboral/>

Provencher, H., & Keyes, C. (2011). Complete mental health recovery: Bridging mental illness and positive mental health. *Journal of Public Mental Health*.

RAE. (2019). *Diccionario de la lengua española*. Obtenido de <https://dle.rae.es/vigente>

RAE. (2019). *Diccionario de la lengua española*. Obtenido de <https://dle.rae.es/asistente>

RAE. (2020). Diccionario del español jurídico. *Poder Judicial*. España: Real Academia Española. Recuperado el 18 de febrero de 2020, de <https://dej.rae.es/lema/poder-judicial>

RAE. (2020). *REAL ACADEMIA ESPAÑOLA*. Obtenido de Diccionario del español jurídico: <https://dej.rae.es/lema/inspecci%C3%B3n>

RAE. (2020). *REAL ACADEMIA ESPAÑOLA*. Obtenido de Diccionario del Español Jurídico: <https://dej.rae.es/lema/norma>



- Ramirez Castillo, S. (cuatro de agosto de 2000). El síndrome de Burnout o agotamiento profesional. *El síndrome de Burnout o agotamiento profesional*. Costa Rica.
- Red Internacional para los Derechos Económicos, Sociales y Culturales . (s.f.). Red-DESC. *El derecho a la salud*. Recuperado el 06 de abril de 2020, de <https://www.escri-net.org/es/derechos/salud>
- República, C. d. (26 de Julio de 2011). LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. Lima, Lima, Perú.
- Rivera, G. A. (1999).
- Rockville. (13 de febrero de 2020). *Medline Plus*. Obtenido de El estres y su salud: <https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/003211.htm>
- Rockville Pike, B. (13 de febrero de 2020). *Medline Plus*. Obtenido de El estres y su salud: <https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/003211.htm>
- Rodríguez Chávez , R. Y. (31 de marzo de 2020). *Derecho & Cambio Social* . Obtenido de <https://www.derechocambiosocial.com/revista003/cambio.htm>
- Rodriguez Medina, L. (2012). Las políticas públicas como intervención en la realidad.
- Roldán, P. N. (2020). El Estado y la forma de organización.
- Román González, M. (23 de noviembre de 2017). *TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOGIDA DE INFORMACIÓN (Tema 6:*



*La entrevista*). Obtenido de SlideShare:

<https://es.slideshare.net/marcosromangonzalez/tcnicas-e-instrumentos-tema-6-la-entrevista>

Ruiz López, D., & Cadéas Ayala, C. (2003). ¿QUÉ ES UNA POLÍTICA PÚBLICA? *IUS REVISTA JURÍDICA*, 26.

Salas. (2012). *Cansancio emocional*.

Salas Arenas, J. (2003). *Bases para la racionalización de la carga jurisdiccional: justicia en el reparto de la tarea de administrar justicia*. Lima, Perú: Academia de la Magistratura.

Salud, M. d. (2005). *Nociones de Salud Mental*.

Sánchez, D. y. (2014). *Metodología de la investigación*.

Segura Quiñones, J. (2017). *La carga procesal y su influencia en el desempeño laboral*. Trujillo, Perú: Escuela de Post Grado Universidad Cesar Vallejo.

Segura Quiñones, J. L. (2017). *La carga procesal y su influencia en el desempeño laboral del personal de III Juzgado de Paz letrado de la Corte superior de Justicia de la Libertad 2017*. Trujillo, Perú: Escuela de PosGrado Universidad Cesar Vallejo.

Sentencia del Tribunal Constitucional, El derecho a la salud y particularmente el derecho humano a la salud mental, incluye, por una parte, la interdicción de intromisiones estatales en la esfera individual, y por otra, un elenco de



garantías en beneficio de la dignitas personae, lo que implic (Tribunal Constitucional 26 de marzo de 2007).

Sentencia del tribunal contitucional, El derecho a la salud y particularmente el derecho humano a la salud mental, incluye, por una parte, la interdicción de intromisiones estatales en la esfera individual, y por otra, un elenco de garantías en beneficio de la dignitas personae, lo que implic (tribunal contitucional 26 de marzo de 2007).

Sequeiros Vargas, I. (2015). UTILIDAD DEL PODER JUDICIAL. *Jurídica*, 4.

SUNAFIL. (2016). *SUNAFIL*. Obtenido de

<https://www.sunafil.gob.pe/creacion.html>

Ucha, F. (mayo de 2012). *DefiniciónABC*. Obtenido de Definición de Secretario:

<https://www.definicionabc.com/general/secretario.php>

UNISDR. (2009). *Centro Internacional para la Investigación del fenómeno de El*

*Niño* . Obtenido de Terminología sobre Reducción de Riesgo de Desastres 2009 para los conceptos de Amenaza, vulnerabilidad y riesgo.:

[http://www.ciifen.org/index.php?option=com\\_content&view=category&layout=blog&id=84&Itemid=336&lang=es](http://www.ciifen.org/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=84&Itemid=336&lang=es)

Valdivia. (Diciembre de 2007). Derecho de las personas.

Vásquez, A. T. (1991). Derecho Civil Parte General.

Vega, J. (enero de 2018). *LAWi*. Obtenido de Diccionario Social/Enciclopedia

Jurídica Online: <https://diccionario.leyderecho.org/norma/>



Velánquez. (1999). Metodología de la investigación .

Vidal , G., & D. Alarcón, R. (1986). *Psiquiatria*. Buenos Aires: Editorial Médica  
Panamericana.



**ANEXOS:**

**ANEXO N° 01:**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN**

**TÍTULO:** Las Políticas Públicas de Salud Mental y el Riesgo Psicosocial Burnout en los Asistentes Judiciales del Poder Judicial sede central Cusco en el año 2019

**AUTORES:** LUZ MARINA AGUILAR TAMAYO

MELANI JANET QUISPE GUZMÁN

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿En qué medida las Políticas Públicas de Salud mental se relacionan con el Riesgo Psicosocial Burnout en los Asistentes</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar en qué medida las Políticas Públicas de Salud mental se relacionan con el Riesgo Psicosocial Burnout en los Asistentes</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>Las Políticas Públicas de Salud mental se relacionan en gran medida con el Riesgo Psicosocial Burnout en los Asistentes Judiciales del</p>	<p><b>Variable 1:</b> Las Políticas Públicas de Salud Mental</p> <p><b>Variable 2:</b> Riesgo Psicosocial Burnout</p>



<p>Judiciales del Poder Judicial sede central Cusco en el año 2019?</p>	<p>Judiciales del Poder Judicial Cusco en el año 2019.</p>	<p>Poder Judicial Cusco en el año 2019</p>	
<p><b>Problema específicos</b></p>	<p><b>Objetivos específicos</b></p>	<p><b>Hipótesis específicas</b></p>	
<p>1. ¿Cuál es el grado de satisfacción en cuanto a la normativa vigente sobre las políticas públicas de salud mental en los Asistentes Judiciales del Poder Judicial Sede central Cusco en el año 2019?</p>	<p>1. Determinar el grado de satisfacción en cuanto a la normativa vigente sobre las políticas públicas de salud mental en los Asistentes Judiciales del Poder Judicial Sede central Cusco en el año 2019.</p>	<p>1. El grado de satisfacción en cuanto a la normativa vigente sobre las Políticas Públicas de Salud mental es reducido en los Asistentes Judiciales del Poder Judicial Sede central Cusco en el año 2019.</p>	



<p>2. ¿Cuál es el nivel de Burnout en los Asistentes Judiciales del Poder Judicial Sede central Cusco en el año 2019?</p>	<p>2. Determinar el nivel de Burnout en los Asistentes Judiciales del Poder Judicial Sede central Cusco en el año 2019.</p>	<p>2. El nivel de Burnout es alto en los Asistentes Judiciales del Poder Judicial Sede central Cusco en el año 2019.</p>	
<p>3. ¿En qué medida la carga procesal influye en el riesgo psicosocial Burnout en los Asistentes Judiciales del Poder Judicial Sede central Cusco en el año 2019?</p>	<p>3. Determinar en qué medida la carga procesal influye en el Riesgo Psicosocial Burnout en los Asistentes Judiciales del Poder Judicial sede central Cusco en el año 2019.</p>	<p>3. La carga procesal influye en gran medida en el Riesgo Psicosocial de Burnout en los Asistentes Judiciales del Poder Judicial Sede central Cusco en el año 2019.</p>	



<p>4.- ¿En qué medida se cumple la fiscalización laboral de las Políticas públicas de Salud mental en los Asistentes Judiciales del Poder Judicial Sede central Cusco en el año 2019?</p>	<p>4.- Determinar en qué medida se cumple la fiscalización laboral de las Políticas públicas de Salud mental en los Asistentes Judiciales del Poder Judicial Sede central Cusco en el año 2019.</p>	<p>4.- La fiscalización laboral de las Políticas Públicas de Salud mental se cumplen en escasa medida en los Asistentes Judiciales del Poder Judicial Sede central Cusco en el año 2019.</p>	
---	---	--	--



--	--	--	--

<b>MÉTODO Y DISEÑO</b>	<b>POBLACIÓN</b>	<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b>	<b>MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS</b>				
<p><b>Enfoque:</b> Mixto</p> <p><b>Tipo:</b> No experimental</p> <p><b>Diseño de investigación:</b> Descriptivo correlacional-simple, trasversal</p>	<table border="1"> <tr> <td>Asistentes Judiciales del Poder Judicial Sede central Cusco.</td> </tr> <tr> <td><b>Número de Asistentes Judiciales</b></td> </tr> <tr> <td>35</td> </tr> <tr> <td><b>Población: 30</b></td> </tr> </table>	Asistentes Judiciales del Poder Judicial Sede central Cusco.	<b>Número de Asistentes Judiciales</b>	35	<b>Población: 30</b>	<p>Las técnicas e instrumentos de recolección de datos utilizados en la investigación son las siguientes:</p> <p><b>Instrumentos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Test de Maslash.</li> <li>Questionario a los Asistentes Judiciales</li> </ul>	<p>El método de la presente tesis de investigación es</p> <p><b>Codificación</b></p> <p>Hay que codificar a los instrumentos para salvaguardar la identidad de los datos.</p> <p><b>Calificación</b></p>
Asistentes Judiciales del Poder Judicial Sede central Cusco.							
<b>Número de Asistentes Judiciales</b>							
35							
<b>Población: 30</b>							



	<p><b>Fuente:</b>  (Información del área de Recursos Humanos del Poder Judicial Sede central Cusco).  Muestra: 30</p>	<p>- Entrevista con el encargado del área de fiscalización de la SUNAFIL Cusco.</p>	<p>Se coloca una valoración a cada uno de los Items de los instrumentos.</p> <p><b>Tabulación</b></p> <p>Los datos se presentan en tablas de frecuencia y en gráficos estadísticos.</p> <p><b>Interpretación</b></p> <p>Se va interpretar los datos de las tablas y gráficos de la tabulación.</p> <p>No hace falta explicar el uso de los estadígrafos</p>
--	---	---	---



			que aplicarán ni tampoco señalar si la estadística es descriptiva.
--	--	--	--



**ANEXO 2:**

**MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)**

			<b>Nunc a</b>	<b>Alguna vez al año o menos</b>	<b>Una vez al mes o menos</b>	<b>Algunas veces al mes</b>	<b>Una vez a la semana</b>	<b>Varias veces a la semana</b>	<b>Diaria mente</b>
			0	1	2	3	4	5	6
<b>1</b>	<b>EE</b>	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							



2	EE	Al final de la jornada me siento agotado.							
3	EE	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							



<b>4</b>	<b>PA</b>	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis usuarios.							
<b>5</b>	<b>D</b>	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos.							
<b>6</b>	<b>EE</b>	Trabajar con usuarios							



		todos los días es una tensión para mí.							
7	PA	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes.							
8	EE	Me siento “quemado” por el trabajo.							



<b>9</b>	<b>PA</b>	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.						
<b>10</b>	<b>D</b>	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que						



		hago este trabajo.							
<b>11</b>	<b>D</b>	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
<b>12</b>	<b>PA</b>	Me encuentro con mucha vitalidad.							



13	EE	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	EE	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15	D	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a							



		algunos de los pacientes a los que tengo que atender.							
<b>16</b>	<b>EE</b>	Trabajar en contacto directo con los usuarios me produce bastante estrés.							
<b>17</b>	<b>PA</b>	Trabajar en contacto							



		directo con los usuarios me produce bastante estrés.							
<b>18</b>	<b>PA</b>	Me encuentro animado después de  Con los usuarios							
<b>19</b>	<b>PA</b>	He							



		realizado  muchas cosas que merecen  la pena en este trabajo.							
<b>20</b>	<b>EE</b>	En el trabajo siento que estoy al límite  de mis posibilidades.							
<b>21</b>	<b>PA</b>	Siento que							



		se tratar de forma adecuada  Los problemas emocionales en el trabajo.							
22	D	Siento que los usuarios me culpan de  Algunos de sus problemas.							



		¿Cuántos casos aproximanda mente tiene a su cargo a mes?	
--	--	---	--