II Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVII Jornadas de Investigación Sexto Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2010.

Síndrome de Burnout en profesionales de distintas disciplinas que se desempeñan en instituciones que asisten a jóvenes en riesgo psicosocial.

Puhl, Stella Maris, Izcurdia, Maria, Oteyza, Gabriela Rita y Sarmiento, Alfredo José.

Cita:

Puhl, Stella Maris, Izcurdia, Maria, Oteyza, Gabriela Rita y Sarmiento, Alfredo José (2010). *Síndrome de Burnout en profesionales de distintas disciplinas que se desempeñan en instituciones que asisten a jóvenes en riesgo psicosocial. II Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVII Jornadas de Investigación Sexto Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: https://www.aacademica.org/000-031/549

ARK: https://n2t.net/ark:/13683/eWpa/zHT

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto*. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: https://www.aacademica.org*.

con otras investigaciones (Oceja et al., 2001). Asimismo el factor género presenta contrastes de puntuaciones medias en la mayoría de las normas de las cuatro escalas o dimensiones, sin embargo evidencia diferencias significativamente estadísticas en tres normas de las variables cumplimiento y en una norma de la dimensión legitimidad, ejerciendo el factor su cometido de modo relevante en la primera escala, refutando parcialmente la hipótesis de género de otras investigaciones (Oceja et al., 2001).

BIBLIOGRAFIA

ADENAES, J. (1974). Punishment and deterrence. Ann Arbor, MI: University of Michigan Press.

CIALDINI, R. B. & TROST, M. R. (1998). Social influence: Social norms, conformity and compliance. En D. T. Gilbert, S. T. Fiske & G. Lindzey, The handbook of social psychology (pp. 307-331). Nueva York: McGraw-Hill.

CORNISH, D. B. & CLARKE, R. V. (1986). The reasoning criminal: Rational choice perspectives on offending. Nueva York: Springer-Verlag.

GIBBS, J. P. (1975). Crime, punishment and deterrence. Nueva York: Elsevier.

GIBBS, J. P. (1985). Deterrence theory and research. En G. B. Melton, The law as a behavioral instrument: Nebraska Symposium on Motivation (pp. 87-130). Lincoln: University of Nebraska Press.

MCCOUN, R. J. (1993). Grugs and the law: A psychological analysis of drug prohibition. Psychological Bulletin, 13, 497-512.

OCEJA, L. V. & FERNÁNDEZ-DOLS, J. M. (1998). ¿Por qué obedecemos las leyes? Una exploración a los fundamentos valorativos del comportamiento humano. Anuario de Psicología Jurídica, 8, 193-205.

OCEJA, L.V. & FERNÁNDEZ-DOLS, J.M., GONZÁLEZ, JIMÉNEZ, I. & BERENGUER, J. (2001). ¿Por qué cumplimos las normas? Un análisis psicosocial de la legitimidad. Revista de Psicología Social, 16, 21-41.

OCEJA, L. V. & FERNÁNDEZ-DOLS, J. M. (2006). La conducencia de la norma jurídica. En Garrido, E, Masip, J, & Carmen Herrero, C., Psicología Jurídica (pp. 77-108). Madrid: Pearson Educación.

TYLER, T. R. (1990). Why people obey the law? New Haven, CT: Yale University.

WEBER, M. (1993). Economía y sociedad. Méjico: Fondo de Cultura Económica (Primera publicación en 1922).

SÍNDROME DE BURNOUT EN PROFESIONALES DE DISTINTAS DISCIPLINAS QUE SE DESEMPEÑAN EN INSTITUCIONES QUE ASISTEN A JÓVENES EN RIESGO PSICOSOCIAL

Puhl, Stella Maris; Izcurdia, Maria; Oteyza, Gabriela Rita; Sarmiento, Alfredo José
Universidad Kennedy. Argentina

RESUMEN

En el marco de una investigación se relevó la incidencia y el grado de desgaste (Burnout) en una población de profesionales de distintas disciplinas que asisten en instituciones a jóvenes en riesgo psicosocial, con la finalidad de establecer si existen diferencias en el nivel padecimiento de este síndrome según diferentes variables personales. El objetivo del estudio fue relevar cuál es la prevalencia del burnout y las dimensiones configuracionales en virtud de algunas variables sociodemográficas y las estrategias de afrontamiento necesarias para hacer frente a los imponderables de la práctica específica en instituciones que asisten a jóvenes en riesgo psicosocial, para así poder desarrollar estrategias de acción favorecedoras de los recursos resilientes que poseen los trabajadores. Los resultados obtenidos mostraron como causas que generan malestar en el trabajo entre otras a: las condiciones adversas del ambiente laboral, los problemas organizacionales, características de la tarea, etc. Tal conocimiento aportó elementos esenciales a los efectos de la elaboración de un modelo de estrategias tendientes a mejorar la calidad de vida de los profesionales que se desempeñan en estas instituciones.

Palabras clave
Burnout Riesgo psicosocial

ABSTRACT

BURNOUT SYNDROME AMONG PROFESSIONALS FROM DIFFERENT DISCIPLINES WHO WORK IN INSTITUTIONS THAT ASSIST AT RISK YOUTH PSYCHOSOCIAL

As part of an investigation is relieved the incidence and degree of wear (Burnout) in a population of professionals from different disciplines that assist institutions to psychosocial risk youth, in order to establish whether there are differences in the level of this condition syndrome according to different personal variables. The objective was to relieve what is the prevalence of burnout and configurational dimensions under some socio-demographic variables and coping strategies necessary to cope with the vagaries of the specific practice in institutions that assist young people in psychosocial risk, thus to develop action strategies that foster resilient resources possessed by workers. The results showed as the causes that generate discomfort at work among others: adverse conditions of the workplace, organizational problems, task characteristics, etc. Such knowledge contributed essential elements for the purpose of developing a model of strategies to improve the quality of life for professionals working in these institutions.

Key words
Burnout Psychosocial risk

La actualidad presenta a los profesionales de la salud exigencias laborales muchas veces difíciles de satisfacer. Así, encontramos profesionales que se desempeñan en múltiples instituciones, a veces abocados a la asistencia a distintos tipos de problemáticas, pero frecuentemente centrados sobre una temática específica dada el campo de su especialización.

Sabido es que determinadas instituciones y los casos que allí se asisten, "per se" demandan un nivel de compromiso profesional y especialmente personal absolutamente distinto a lo acostumbrado.
Las instituciones dedicadas a la atención de jóvenes transgresores, han sido históricamente consideradas como nucleares o centrales del llamado sistema de menores, conociéndoselas como *institutos de seguridad"* o *institutos de menores".*
Así, la asistencia a jóvenes en situación de riesgo psicosocial impone a los profesionales una especial dedicación a nivel intelectual y emocional.
Esa "entrega" que los profesionales hacen de su capacidad en pos de la calidad del servicio que prestan y la consecuente obtención de resultados favorables, puede -eventualmente-, generar secuelas en quienes llamados por su vocación de asistencia se desempeñan en instituciones que asisten a jóvenes transgresores a la ley penal.
Los estudios científicos realizados en los últimos años, han demostrado que una de esas posibles secuelas es el denominado "Síndrome de Burnout" o "Síndrome de quemado por el trabajo".
Genéricamente, cuando se hace referencia a que un profesional está "quemado", lo que se intenta reflejar con esa expresión es el hecho de que una determinada situación (laboral, familiar, social) le ha sobrepasado, agotando su capacidad de reacción.
Desde una perspectiva psicosocial, el síndrome de burnout se conceptualiza como un proceso en el que intervienen variables cognitivo-aptitudinales (baja realización personal en el trabajo), variables emocionales (agotamiento emocional) y variables actitudinales (despersonalización).
Es el final de un proceso continuado de tensión y de estrés, de transcurso lento y que presenta una serie de etapas (agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo).
Consecuentemente a todo lo expuesto, la relevancia de estudiar esta problemática está dada en función de que los desafíos, responsabilidades, roles, etc. que debe asumir el profesional que trabaja en estos casos, son variados, numerosos y complejos; pudiendo derivar en situaciones de desbordamiento y estrés que dificultan su práctica profesional.

EL SÍNDROME DE BURNOUT

El burnout se define como una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado. Esta respuesta ocurre con frecuencia en los profesionales de la salud, siendo el factor característico, el estrés que surge de la interacción social entre el profesional y el destinatario de su asistencia.
Se ha establecido científicamente que el Síndrome de Burnout se manifiesta principalmente en los trabajadores cuya profesión consiste en ofrecer servicios directamente a otras personas (usuarios).
En el sentido señalado puede afirmarse que, el constructo de "Burnout" es un síndrome de reducción de la capacidad personal, que puede presentarse en sujetos, que por profesión, se ocupan de las personas. Se trata de una reacción a la tensión emocional crónica creada por contacto continuo con otros seres humanos, en particular cuando éstos tienen problemas o motivo de sufrimiento. El síndrome es un tipo particular de mecanismo de afrontamiento y autoprotección frente al estrés generado por la complejidad de la labor que realiza. Este lento y progresivo proceso, tiene una serie de etapas, fácilmente identificables. Al respecto, Maslach Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. [2001] explican que, primero se observa agotamiento emocional, luego se desarrolla la etapa de despersonalización y por último una baja realización personal en el trabajo. El proceso incluye: 1) Exposición gradual al desgaste laboral, 2) Desgaste del idealismo, y 3) Falta de logros.
El síndrome provoca en el sujeto una serie de efectos definida, afectando negativamente la resistencia del trabajador, haciéndolo más susceptible al desgate por empatía; y favoreciendo una respuesta silenciosa (Danieli, 1984, Baranowsky 1997) que es la incapacidad para atender a las experiencias de los consultantes, que resultan abrumadoras.
A partir de ello, gradualmente el cuadro se agrava en relación directa a la magnitud del problema.

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Del análisis de los resultados obtenidos de la investigación realizado se concluyo en la comprobación de la hipótesis formulada oportunamente, en tanto se evidenció que "Los profesionales que trabajan en instituciones que asisten a jóvenes en riesgo psicosocial presentan altos niveles de Burnout, y además no todos los profesionales de ésas unidades presentan el mismo nivel.
Consecuentemente al estudio efectuado puede decirse que, las instituciones de abordaje de adolescentes en riesgo psicosocial, aunque asequibles y casi siempre bien intencionadas, a menudo son asimismo deficientes, ello afecta no solo a los jóvenes asistidos sino también a los profesionales que en ellas se desempeñan.
Por lo general están fragmentadas y no actúan en forma coordinada, son menos eficaces de lo que podrían ser; y como las intervenciones están centradas en los jóvenes y los problemas individuales, no tomando en cuenta los recursos que pueden aportar las familias y el contexto social al cual estos pertenecen.
Considerando que una institución es una unidad social coordinada de forma consciente, conformada por personas, y que funciona con una base de relativa continuidad para llegar a sus metas trazadas. Pero para que exista una institución no basta con el conjunto de personas; ni siquiera es suficiente que todas ellas posean un propósito en común. Lo realmente decisivo es que dichas personas se organicen o coordinen sus actividades, ordenando la acción conjunta hacia el logro de unos resultados que, aunque sea por razones diversas, estimen todas ellas lo que les interesa conseguir. Esta propuesta de intervención institucional se focalizara el bienestar de los actores intervinientes. En virtud de ello plantearemos las variables institucionales a considerar, a los fines de reducir los riesgos de padecer síntomas compatibles con estrés grave y/o síndrome de Burnout.
Nuestro enfoque se basa en el planteo de que es importante considerar las variables: clima laboral y satisfacción laboral, ya que ambas se dan en forma reciproca y la primera es la condición para que se dé la segunda, generándose un feeback de retroalimentación. El Clima se refiere a las características del medio ambiente de la Institución en que se desempeñan los miembros de ésta, estas características pueden ser externas o internas. Estas características son percibidas directa o indirectamente por los miembros que se desempeñan en ese medio ambiente, esto último determina el clima organizacional, ya que cada miembro tiene una percepción distinta del medio en que se desenvuelve. Por tal motivo una institución con recursos deberá contemplar que si bien el Clima Institucional es un cambio temporal en las actitudes de las personas que se pueden deber a varias razones: días finales del cierre anual, proceso de reducción de personal, incremento general de los salarios, etc. Por ejemplo cuando aumenta la motivación se tiene un aumento en el Clima Institucional, puesto que hay ganas de trabajar, y cuando disminuye la motivación éste disminuye también, ya sea por frustración o por alguna razón que hizo imposible satisfacer la necesidad. Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una Institución a otra, ya que las percepciones que antes dijimos que los miembros tenían respecto a su Institución, determinan las creencias, mitos, conductas y valores que forman la cultura de la misma.
Las percepciones y respuestas que abarcan el Clima Institucional se originan en una gran variedad de factores. Unos abarcan los factores de liderazgo y prácticas de dirección (tipos de supervisión: autoritaria, participativa, etc.). Otros factores están relacionados con el sistema formal y la estructura de la Institución (sistema de comunicaciones, relaciones de dependencia, promociones, remuneraciones, etc.). Otros son las consecuencias del comportamiento en el trabajo (sistemas de incentivo, apoyo social, interacción con los demás miembros, etc.
Un buen clima laboral, tendrá consecuencias para la organización a nivel positivo, definidas por la percepción que los miembros tienen de la Institución. En principio plantearemos que el clima laboral es MULTIDIMENSIONAL, ya que se ve afectado por múltiples causas, por lo que adquiere diferentes características y circunstancias de institución en institución. A su vez los efectos del clima sobre el rendimiento, la productividad o la satisfacción vienen a apoyar muy frecuentemente, la naturaleza misma del clima y se suman, en consecuencia, a las causas. Siguiendo a Litwin, ya un

clásico pero actual, el clima laboral u organizacional depende de los siguientes factores para el mejoramiento del mismo se encuentran, el apoyo de la dirección; posibilidades de innovación en la tarea; la identificación con la institución y con la tarea; la comunicación en general; la percepción del desempeño por parte del profesional; la motivación desde la institución; la autonomía en la ejecución de la actividad; la satisfacción general con los resultados; el liderazgo de la dirección; las recompensas o retribuciones por la tarea desempeñada.

A través de la determinación de los factores que afectan la satisfacción laboral, se podrán trazar estrategias para mejorar el estado de la satisfacción y por ende se lograr una mejora en la institución, lo cual repercutirá en cada profesional integrante del equipo, fortaleciéndose todos los sistemas que la conforman. Otro factor importante, y que la mayoría de las instituciones muchas veces no tienen en cuenta, es que las personas trabajan porque poseen un conjunto de necesidades de diversa índole que pueden ser satisfechas mediante su vínculo laboral, o sea, que trabajan fundamentalmente para vivir, desarrollarse profesionalmente o mantener económicamente una familia. Asimismo, todo el equipo institucional debe tener una aproximación común cuando se dirigen a los jóvenes.

Lo que un sujeto hace, los esfuerzos y sacrificios que llega a realizar, el empeño por alcanzar una meta, hasta donde es capaz de exigir más de sí mismo, depende en primer lugar de las motivaciones que lo impulsan a actuar y estas motivaciones tienen su base en las necesidades que experimenta y las posibilidades de satisfacerla mediante su vínculo laboral. La percepción que tenga el individuo de la posible realización de sus metas tributa a la motivación y esta a su vez a la satisfacción (Estrada Rodríguez, Mauro. 1998). .En función de ello es que sostenemos que un equipo terapéutico interdisciplinario, brinda un amplio enfoque que posibilita dese el aporte de los diferentes profesionales y disciplinas la conformación de una realidad común.

De esta manera y considerando que el clima laboral está condicionado, entre otras cosas, por la satisfacción general que manifiesta el profesional, respecto a trabajar en la institución reconociendo la relación tan estrecha entre satisfacción general y nivel de motivación, cada uno de los integrantes sentirá que su visión es tan importante como la del resto de los demás integrantes y por tal motivo su satisfacción personal y su nivel de motivación estarán en nivel aceptable. Lo cual facilita las relaciones interpersonales, la comunicación, la confianza, el espíritu de equipo. Si bien no elimina los conflictos, crea condiciones que favorecen la dinámica institucional.Por último debemos destacar que la propuesta a la que hemos arribado tiene las condiciones de un ambiente laboral resiliente. Al respecto podemos aventurar una posible definición de lo que consideraríamos un ambiente laboral resiliente: Un ambiente laboral resiliente, es aquel que en momentos de cambios provocados por circunstancias económicas o sociales y / o producto de las tensiones propias del fenómeno de la globalización o el mercado, son capaces presentar un desempeño superior a otras y obtienen beneficios adicionales a partir de situaciones adversas o imprevistas. Consideramos que aquéllos ambientes laborales que pongan en el centro a la persona/empleado, acercarán el proyecto institucional al proyecto propio de desarrollo de cada trabajador. Así las metas de la Institución no podrán estar ajenas a las metas de cada sujeto.

En virtud de ello, en el transcurrir diario institucional, se debe considerar que todos los integrantes del equipo se encuentran en igualdad epistémica, carentes de ordenamiento jerárquico con la posibilidad de colaboración entre los mismos. Ya que el hecho de que el comportamiento de un miembro de la institución no es el resultado de los factores organizacionales existentes (externos y principalmente internos), sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de cada uno de estos factores. Sin embargo, estas percepciones dependen en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la Institución. En función de ello es que sostenemos que un equipo terapéutico interdisciplinario, brinda un amplio enfoque que posibilita desde el aporte de los diferentes profesionales y disciplinas la conformación de una realidad en común. Esto trae aparejado una multiplicidad de puntos de vista en la intervención, donde la contradicción de las formaciones y de los abordajes debe superarse e integrarse en un abordaje central. Esta integración, que articula las diferencias, es una cuestión ética insoslayable cuando se trata de problemáticas psicosociales.

BIBLIOGRAFIA

ALVÁREZ L, FERNÁNDEZ L. El síndrome de “Burnout” o el desgaste profesional [I]: revisión de estudios. Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría 1991; 11:257-265.

ÁLVAREZ, G. (1992a). El constructo “clima organizacional”: concepto, teorías, investigaciones y resultados relevantes. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, 11, 1 y 2, 25-47.

BARRÍA, M. “Síndrome de burnout en asistentes sociales del Servicio Nacional de Menores de la Región Metropolitana de Chile”. Psiquiatria.com [serial en la Internet]. Disponible en: www.psiquiatria.com

BENAVIDES, G., GIMENEO, D., BENACH, J., MARTÍNEZ, J., JARQUE, S., BERRA, A., et al. “Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas”. Gaceta Sanitaria. 16[3]: [2002], págs. 222-9.

BRENGELMANN, J.C. “Estrés y Terapia contra el Estrés: Un Proyecto Internacional”. En López-Altschwager, M.C., Alcalá-Toca, F. Progresos en Analisis y Modificación de Conducta. Valencia. Publicaciones en España. IFT Publicaciones. [1981].

BRENGELMANN, J.C. “Estrés, superación y calidad de vida en personas sanas y enfermas”. Evaluación Psicológica, 2 [1986], págs. 47-78.

BRUNET, L. (1987). El clima de trabajo en las organizaciones. México: Trillas.

CAPILLA, P.R. “El Síndrome de burnout o de desgaste profesional”. Revista Fundación Facultad de Medicina. 58 [2000], pág. 1334.

CASTEL, R. “Qué significa estar protegidos?” En Redes. El lenguaje de los vínculos. Hacia la reconstrucción y el fortalecimiento de la sociedad civil”. Buenos Aires, Ed. Paidós, 1995.

CESARINI, J., PAGANI, J.J., RODRÍGUEZ, A.A., WAINSZELBAUM. N.R. “El personal de salud, la actividad hospitalaria y la prevención del daño laboral”. Boletín Científico,

CUEVAS, P., O’FERRALL, C., GAVIRA C., CRESPO, J. “Estrés, apoyo social y salud mental en enfermeros de un hospital general: resultados de una investigación”. Enfermería Científica. 202 [1999], págs.74-76.

DE LAS CUEVAS, C. 2003 Burnout en los profesionales de la atención a las drogodependencias. Trastornos Adictivos.;05[2]:107-13.

DELVAL, J. (1996) Desarrollo Humano, Siglo Veintiuno Editores.

DESSLER G (1979). Organización y Administración: enfoque situacional. México: Prentice Hall.

ESTRADA RODRÍGUEZ, Mauro. Motivación del trabajo. México: Editorial Mac Graw, Hill Interamericana, 1998.

FERNÁNDEZ CANTI, G. “Satisfacción laboral y salud psíquica en el mundo sanitario…¿un lujo?”. Revista Todo Hospital. 118 [1995], págs. 29-36.

FILIPPI, G. (2003) El aporte de la Psicología del Trabajo a los procesos de mejora Organizacional. Eudeba.

FINNEY , Moos: Health and daily living form Manual, Palo Alto, CA. Consulting Psychologists Press, 1991.

FLEISHMAN, J. A. ” Personality characteristics and coping patterns”. Journal of Health and Social Behavior. 25, [1984], págs. 229-244.

FLIPPO, E. (1984). Personnel management. New York: McGraw Hill.

FLORES GARCÍA RADA, J (1992) El Comportamiento Humano en las Organizaciones. Lima: Universidad del Pacífico.

FLÓREZ LOZANO JA. [2000]:Síndrome de “estar quemado”. Edikamed.

GARCÍA ALVAREZ, A.I. y OVEJERO BERNAL, A. (2000) Feedback Laboral y Satisfacción. Universidad de Oviedo, España.http://www3.uniovi.es/~Psi/REIPS/v1n0/art3.html

GARCÍA IZQUIERDO, M. y VELANDRINO, A. “EPB: Una Escala para la Evaluación del Burnout Profesional de las Organizaciones”. Anales de Psicología. 8 [1-2], [1992], págs. 131-138.

GIL-MONTE, P. R. “Validez factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory”. General Survey. Salud Pública de México. 44 [2002], págs. 33-40.

GIL-MONTE, P.M. El Síndrome de Quemarse por el trabajo [Síndrome de Burnout]: Aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención. Departamento de Psicología Social y Organizacional. Facultad de Psicología-Universidad de Valencia, 1997

GIL-MONTE, P.M. “Aproximaciones psicosociales y estudios diagnósticos sobre el síndrome de quemarse por el trabajo [Burnout]”. Psicología del Trabajo y de las Organizaciones., 16[2] [2000], págs. 101-2.

Gil-Monte, P.M., Peiró, J.M., Valcárcel, P. “Influencia de las variables de carácter sociodemográfico sobre el Síndrome de Burnout: Un estudio en una muestra de profesionales de enfermería”. Revista de Psicología Social Aplicada. 6 [1996] págs. 37-57.

GIL-MONTE, P.R. “Aproximaciones psicosociales y estudios diagnósticos sobre el síndrome de quemarse por el trabajo [Burnout]”. Monográfico.Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 16[2], [2000], págs.101-2.

GIL-MONTE, P.R., Peiró, J.M. Desgaste Psíquico en el Trabajo: El Síndrome

de Quemarse. Madrid, Ed. Síntesis, 1997.

KEITH D. (1994) Comportamiento Humano en el Trabajo.

MC GRAW Hill 3° Edición. México. p.p. 557-587.

KEYES, C., HAIDT, J. "Flourishing. Positive Phychology and the life well-lived". American Phychological Association. Washington. [2002].

KHOAN, N. Diseño Estadístico para investigadores de las ciencias sociales y de la conducta. Buenos Aires, Eudeba, 1994.

KITTLESON, Ch (1996) Identifying And Correcting Unsafe Employee Attitudes And Behavior. Supervisor's Safety Update. EEUU.http://www.eig.com/SSUDEX.htm.

KOONTZ, HAROLD y WIHRICH HEINZ. 1988. Administración, una perspectiva global. Mc Graw Hill.

KOTLIARENCO, M.A. (1997) La Resiliencia como adjetivación del proceso de desarrollo infantil, CEANIM.

LEWIN, K. (1951). Field theory in social science. New York: Harper and Row.

LEYES DE TRABAJO. Buenos Aires, Ediciones del País, 3ª edición, 2007.

LITWIN, G. & STRINGER, R. (1968). Motivation and organization climate. Cambridge: Harvard University.

LLOBET V. (2005) La promoción de resiliencia con niños y adolescentes edit. Noveduc Bs. As.

MASLACH, C y JACKSON, S. E. Maclach Burnout Inventory Manual, Palo Alto [Ca], Consulting Psychologists Press, 3ª ed., 1986

MASLACH, C y JACKSON, S. E. Maclach Burnout Inventory Manual, Palo Alto [Ca], Consulting Psychologists Press, [Versión española en TEA Ediciones].

MASLACH, C., JACKSON, S.E. "Burnout research in the social services: a critique. Special issues: Burnout among social workers". Journal of Social Service Research., 10[1], [1985], págs. 5-105.

MASLACH C, JACKSON S. "Maslach Burnout Inventory". Palo Alto [Ca], Consulting Psychologists Press, 1986. edic. [1996].

MERÍN-REIG, J., CANO-VINDEL, A., MIGUEL-TOBAL, J.J. "El estrés laboral: bases teóricas y marco de intervención / Occupational stress: theoretical background and intervention framework". Ansiedad y Estrés, 1[2-3] [1995], págs. 113-130.

MIGUEL-TOBAL, J. J., CANO-VINDEL, A. "Inventario de situaciones y respuestas de ansiedad [ISRA]: Manual. / Inventory of Situations and Responses of Anxiety [ISRA]. Manual [5. rev. ed.]. Madrid: TEA. . [2002].

MOOS, R.H., INSEL, P.M. y HUMPHREY, B. "Work Enviroment Scale". Palo Alto [Ca], Consulting Psychological Press. [1974].

MORALES, G., GALLEGO, L. M., ROTGER D. "La incidencia y relaciones de la ansiedad y el burnout en los profesionales de intervención en crisis y servicios sociales. Interpsiquis" (Serial en la Internet). Disponible en: http//www.cop.es

MORIANA, J.A., HERRUZO, J. "Type A Behavior Pattern as a predictor of psychiatric sick-leaves of Spanish teachers". Psychological Reports, 96 [2005], págs. 77-82.

MORENO, B. El MBI. Adaptación y nueva versión [CBB]. Universidad Autónoma de Madrid, 1989.

MORIANA, J.A. y HERRUZO, J. "Estrés y burnout en profesores". Internacional Journal of Clinical and Health Psychology, 4, [2004], págs.597-621.

MORIANA, J.A., HERRUZO, J. "El síndrome de burnout como predictor de bajas laborales de tipo psiquiátrico". Revista Clínica y Salud, 16 [2005], págs. 9-29.

NAVARRO V. "Síndrome de Burnout o quemazón profesiona"l. Intermedicina. com [en línea]. Junio 2002. Disponible en: www.intermedicina.com

NEFFA J.: Reconsideración de la noción de condiciones y medio ambiente de trabajo. CEIL/CONICET. Condiciones y medio ambiente de trabajo en Argentina. Humanitas, 1987.

PANDO, M.M., BERMÚDEZ, D., ARANDA, B.C. "El Síndrome del quemado en los trabajadores de la Salud ". Revista Salud y Trabajo. 1, [2000], págs. 12-15.

PEIRÓ, J.M. Desencadenantes del estrés laboral. Madrid, Eudema, 1992

PEIRÓ, J.M. El síndrome de burnout. Madrid, Ed. Pirámide, 2005]

PRICE, D.M., MURPHY, P.A. "Staff burnout in the perspective of grief theory". Death Education. 8[1], [1984], págs. 47-58.

ROMÁN HJ. [2003] Estrés y burnout en profesionales de la salud de los niveles primario y secundario de atención. Revista Cubana de Salud Pública;29[2]:103-10.

RUBIO, J., GÓMEZ, A., DURÁN, M. Estrés ocupacional en profesionales de los servicios de salud. Revista de Psicología Social Aplicada[1991]

SAAVEDRA, E. (2004) El Enfoque Cognitivo Procesal Sistémico, como posibilidad de intervenir educativamente en la formación de sujetos Resilientes: Estudio de Casos, Tesis Doctoral Universidad Valladolid.

SAAVEDRA, E. (2005) Resiliencia y ambientes laborales. Séptima jornada de Tesistas en resiliencia. CEANIM.

SABINO, C. A. El proceso de investigación. Buenos Aires, Ed. Lumen - Humanitas, 1996

SUÁREZ, N. (2004) Resiliencia, tendencias y perspectivas. Unla.

VALDÉS, M. y col. (1999) Familia, Factores protectores, Resiliencia y Conductas de Riesgo. Boletín de Investigación N° 14, Fac. Educación.

VAN HALLER GILMER, B (1976) Tratado de Psicología Empresarial, Tomo I. España: Ediciones Martínez Roca S.A.

LAS CONDUCTAS TRANSGRESORAS EN ADOLESCENTES EN CONFLICTO CON LA LEY PENAL Y SU RELACIÓN CON LOS VÍNCULOS TEMPRANOS

Puhl, Stella Maris; Sarmiento, Alfredo José; Izcurdia, Maria; Siderakis, Melina; Oteyza, Gabriela Rita
UBACYT, Universidad de Buenos Aires

RESUMEN

El trabajo presenta las conclusiones preliminares del proyecto de investigación UBACYT P811"Inhibición Psicológica y su relación con la transgresión en adolescentes en conflicto con la Ley". Este estudio tiene como objetivo analizar y describir la relación de las conductas transgresoras de los adolescentes en conflicto con la Ley Penal, partiendo de la hipótesis que las mismas tendrían como antecedentes severas deficiencias en el vínculo de apego. La muestra está compuesta por dos grupos. El primero está conformado por 200 jóvenes, alojados en instituciones de régimen cerrado de la C.A.B.A. que han transgredido la ley penal. El segundo está formado por 20 profesionales que desarrollan su actividad en dichas instituciones. La muestra de profesionales señala como indicadores más sobresalientes respecto de la población de jóvenes: tendencia al aislamiento social, dificultades al momento de prestar ayuda y una marcada tendencia a no establecer relaciones afectivas estables y vínculos de confianza. De la muestra de jóvenes se realizó un análisis correlacional a los fines de determinar el grado de correlación existente entre las variables Apego y el Cuestionario de Conducta Antisocial (CC-A), observándose correlación significativa entre las escalas Agresividad y Retraimiento del Cuestionario CC-A y Estilo de Apego evitativo y ansioso.

Palabras clave
Apego Adolescencia Conducta transgresora

ABSTRACT

BEHAVIORS IN ADOLESCENTS OFFENDERS IN CONFLICT WITH THE CRIMINAL LAW AND ITS RELATION TO THE LINKS EARLY.

The paper presents the preliminary findings of the research project UBACYT P811 "psychological inhibition and its relation to the transgression in adolescents in conflict with the law." This study aims to analyze and describe the relationship of the offending behaviors of adolescents in conflict with the Penal Law, on the assumption that they would have the background serious shortcomings in the attachment bond. The sample comprised two groups. The first is made up of 200 young people housed in closed institutions of CABA who have violated criminal law. The second consists of 20 professionals who work in those institutions. The sample of professionals salient points as indicators for the stock of young people: a tendency to social isolation, difficulties at the time of giving assistance and a marked tendency not to establish attachment relationships and bonds of trust. Of the sample of young correlational analysis was performed for the purpose of determining the degree of correlation between variables Addiction and Antisocial Behavior Questionnaire (CC-A), showing significant correlation between the scales of Aggression and Withdrawal Questionnaire CC-A and avoidant attachment style and anxious.

Key words
Adolescent Conduct transgressive