

- 2024 -

Resultados del cuestionario sobre políticas institucionales para prevenir y abordar el síndrome de desgaste ocupacional (“burnout”) en los Ministerios Públicos del MERCOSUR



MINISTERIO PÚBLICO
FISCAL
PROCURACIÓN GENERAL DE LA NACIÓN
REPÚBLICA ARGENTINA

**Resultados del cuestionario
sobre políticas institucionales
para prevenir y abordar el
síndrome de desgaste
ocupacional (“burnout”) en los
Ministerios Públicos del
MERCOSUR**

Resultados del cuestionario sobre políticas institucionales para prevenir y abordar el síndrome de desgaste ocupacional (“burnout”) en los Ministerios Públicos del MERCOSUR.

REMPM | Reunión Especializada de Ministerios Públicos del MERCOSUR
Comisión de Derechos Humanos
Subcomisión de Género de la REMPM (SCG)

Documento sistematizado por el equipo de la Dirección General de Políticas de Género del MPF de Argentina en su carácter de instancia co-coordinadora de la SCG de la REMPM.

Diseño: Dirección de Comunicación Institucional del MPF de Argentina.

Publicación: junio 2024

ÍNDICE

I. PRESENTACIÓN	5
II. RESULTADOS	6
1) Existencia de áreas especializadas encargadas de sensibilizar/visibilizar en torno al síndrome de desgaste ocupacional (“burnout”) y sus efectos. Acciones desplegadas.	6
2) Sobre las políticas institucionales para el cuidado de los equipos de trabajo que prevengan el síndrome de desgaste ocupacional (“burnout”).....	7
3) Sobre la existencia de un sistema gradual o mixto para el regreso a la presencialidad luego de la pandemia y las estrategias de cuidado desarrolladas.....	8
4) Sobre las estrategias que permitan identificar si las/os trabajadoras/es se encuentran bajo el síndrome de desgaste ocupacional o “burnout”.	9
5) Abordaje de los casos de “burnout”.....	10
6) Sobre las personas destinatarias de las acciones contra el “burnout” y composición de los equipos profesionales de atención y acompañamiento.....	11
7) Resultados de las intervenciones.....	11
8) Registros de casos de “burnout” en los Ministerios Públicos.....	12
III. CONCLUSIONES Y DESAFÍOS	12
IV. ANEXO (CUESTIONARIO APROBADO EN LA XXXIII REMPM).....	13

I. PRESENTACIÓN

El **Programa de Trabajo** aprobado en la XXXIV REMPM¹, recoge como compromiso de la Subcomisión de Género (SCG), diseñar² el cuestionario sobre políticas institucionales para prevenir y abordar el síndrome de “burnout” en los Ministerios Públicos. La incorporación de esta temática surgió a raíz del intercambio de experiencias entre los puntos focales, así como por el trabajo de diagnóstico compartido entre esta Subcomisión y la Red Especializada en Género de la AIAMP (REG)³, que vienen priorizando el abordaje de distintos ejes temáticos desde el paradigma de las políticas de igualdad de género.

Los resultados que se presentan en este documento surgen del **cuestionario sobre políticas institucionales para prevenir y abordar el síndrome de desgaste ocupacional (“burnout”) en los Ministerios Públicos aprobado en la XXXIII REMPM**⁴, cuyo objetivo es conocer los mecanismos institucionales existentes para garantizar la salud en el ámbito laboral de las personas trabajadoras. Es importante destacar que el diagnóstico busca constituirse en un insumo para intercambiar experiencias, detectar buenas prácticas, logros, obstáculos, necesidades y oportunidades compartidas que permitan construir líneas de acción para abordar y prevenir esta problemática con perspectiva de género. Ello, considerando que hay funciones en los Ministerios Públicos que se encuentran feminizadas o masculinizadas y por eso es importante verificar si existe -o no-, una afectación diferenciada según el género de sus integrantes. El cuestionario buscó también recopilar información en función de las nuevas realidades impuestas por la pandemia y post pandemia del Covid-19 en las dinámicas de trabajo.

De este modo, de junio a diciembre de 2023, la SCG de la REMPM circuló el cuestionario entre los países miembros y recolectó las respuestas de ocho (8) Ministerios Públicos, a saber: Argentina, Brasil, Colombia, Chile, Ecuador, Paraguay, Perú y Uruguay, en base a las cuales se produjo la información que se presenta a continuación. Es importante destacar el caso de la Fiscalía General de Bolivia, que no dio respuesta al cuestionario, debido a no poseer en la actualidad acciones relativas a la temática. Sin embargo, manifestaron que, toda vez que advierten la relevancia de abordar el fenómeno del desgaste ocupacional, tomaron la importante decisión de incorporar en coordinación con las unidades responsables, el diseño de una propuesta a tales fines.

1. Celebrada en Salvador, Brasil, del 15 al 17 de agosto de 2023. Documentos oficiales disponibles en: <https://www.rempm.org/reuniones.php#XXXIV>

2. El proceso de elaboración del cuestionario comprendió una reunión de trabajo virtual y un proceso de intercambio con las referentes de la SCG que se realizó a fines de 2022. Agradecemos a las representantes de las Fiscalías de Ecuador y Uruguay, así como a los equipos del Ministerio Público Fiscal de Argentina por el apoyo en el proceso de diseño del cuestionario.

3. En 2020 el MPF de Argentina asumió la coordinación de la REG. A partir de ahí, las agendas de la SCG de la REMPM y de la REG se han complementado y retroalimentado con el fin de enriquecer el trabajo. En este marco, se incorporó el eje transversalización de la perspectiva de género en la gestión institucional de los Ministerios Públicos con el fin de diagnosticar y proponer estándares que transformen los procesos organizacionales por una mayor igualdad de género. De esta forma, se priorizaron dos grandes temáticas a explorar: la conciliación de las labores de cuidado con el desarrollo profesional y la prevención y el abordaje de todas las formas de violencia laboral. Ambas temáticas tienen una repercusión directa para propiciar condiciones favorecedoras de la igualdad de género y el respeto a la diversidad entre las personas trabajadoras de los Ministerios Públicos y de éstos hacia la ciudadanía.

4. El cuestionario tiene tres partes: 1) Prevención: apartado para consultar en torno a los dispositivos institucionales existentes para prevenir e identificar factores de riesgo asociados a las tareas realizadas y que puedan generar el síndrome de “burnout”; 2) Abordaje: busca indagar políticas institucionales existentes para el cuidado de los equipos de trabajo; 3) Datos: se pretende indagar si los Ministerios Públicos recogen información cuantitativa y cualitativa sobre el personal afectado y/o atendido por el síndrome de “burnout”.

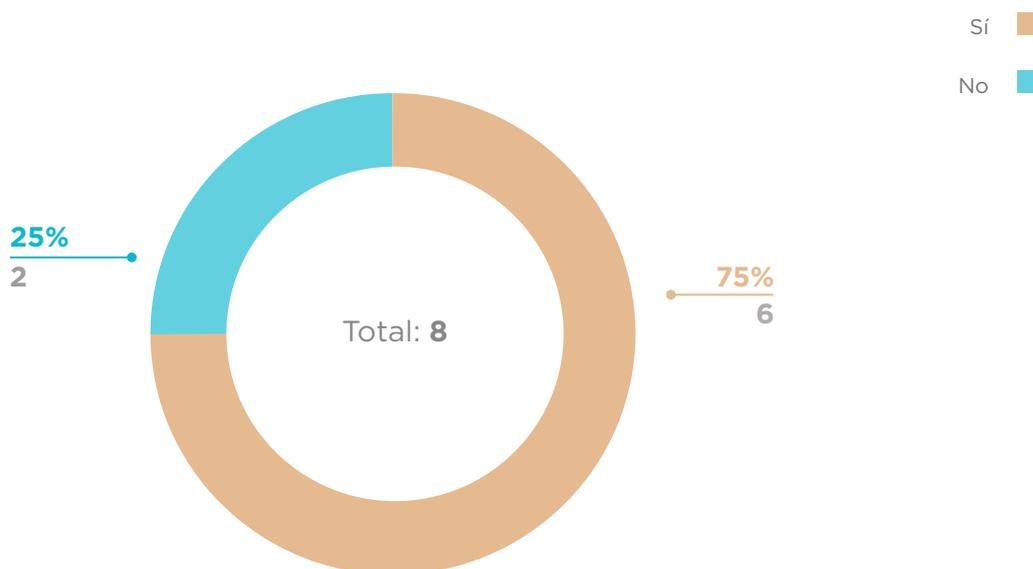
Finalmente, la SCG para sistematizar la información, respetó las respuestas recibidas y la forma en que fueron aportadas por cada uno de los países.

II. RESULTADOS

1) Existencia de áreas especializadas encargadas de sensibilizar/visibilizar en torno al síndrome de desgaste ocupacional (“burnout”) y sus efectos. Acciones desplegadas.

Con excepción de dos países, la mayoría, afirmaron tener áreas especializadas para sensibilizar y/o visibilizar en torno al síndrome de desgaste ocupacional y sus efectos.

¿Existen en su institución, áreas especializadas encargadas de sensibilizar/visibilizar en torno al síndrome de desgaste ocupacional (“burnout”) y sus efectos?



Elaboración propia SCG de la REMPM

En relación con las especificaciones de las respectivas áreas, se desprende que en algunos casos se trata de instancias que funcionan en la órbita de los propios Ministerios Públicos, mientras que, en otros, cuentan con servicios tercerizados que prestan funciones para la institución. Asimismo, en dos organismos existe un sistema mixto, es decir, tienen un área interna y, a su vez, para el equipo que se ocupa de la asistencia a víctimas, existen espacios de supervisión externa. Específicamente, se

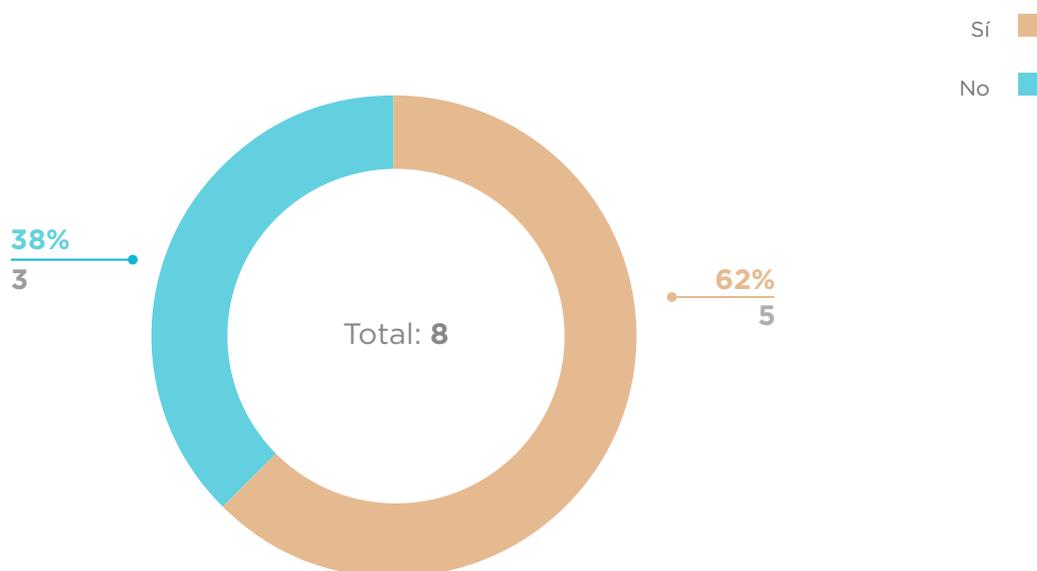
puede destacar el caso de un Ministerio Público, que posee un departamento de bienestar y salud ocupacional, que implementa programas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Uno de los países que respondió no poseer un área específica para abordar la temática, señaló, no obstante que existen acciones desplegadas por los equipos para abordar situaciones de desgaste laboral, tales como talleres de autocuidado para acercar la temática y brindar herramientas a las/os operadoras/es de justicia, construyendo además autodiagnóstico para detectar el estrés. Como se verá a continuación, estas acciones resultan coincidentes en gran medida con las llevadas a cabo por los países que dijeron tener áreas específicas.

2) Sobre las políticas institucionales para el cuidado de los equipos de trabajo que prevengan el síndrome de desgaste ocupacional (“burnout”).

De las respuestas brindadas sobre este punto, se desprende que, con excepción de tres de los ocho países, los demás cuentan con ese tipo de políticas institucionales.

¿Existen políticas institucionales para el cuidado de los equipos de trabajo que prevengan el síndrome de desgaste ocupacional (“burnout”)?



Elaboración propia SCG de la REMPM

En tal sentido, destaca la información otorgada por la Fiscalía General de Colombia, sobre la existencia de un “Programa de Salud Mental” y un “Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo

Psicosocial” que en sus diferentes etapas (diagnóstico, promoción y prevención e intervención) tiene como propósito gestionar los factores de riesgo que afecten la salud mental, entre ellas, el síndrome de desgaste ocupacional (“burnout”).

En el mismo sentido, resalta también la información otorgada por el Ministerio Público de Brasil que lleva a cabo campañas de prevención con acciones para debatir y difundir información sobre la atención de la salud mental en diferentes grupos etarios, abordando temas como el “burnout”.

Dentro de las políticas descritas por los otros Ministerios Públicos, se pueden identificar las siguientes: reuniones periódicas, campañas, conferencias, programas de salud mental para diagnósticos, promoción y prevención, sistema de turnos rotativos, días compensatorios, entre otras estrategias.

3) Sobre la existencia de un sistema gradual o mixto para el regreso a la presencialidad luego de la pandemia y las estrategias de cuidado desarrolladas.

Respecto a la vuelta a la presencialidad luego de la pandemia por Covid-19, todos los países, con excepción de uno, refirieron haberla llevado a cabo de un modo gradual y escalonado. Además, varios de los Ministerios Públicos cuentan, al día de hoy, con un sistema mixto de trabajo remoto y presencial y en algunos casos ha sido reglamentado.⁵

En relación con las estrategias de cuidado de los equipos post pandemia, con excepción de uno de los países, todos afirmaron llevar adelante distintas acciones en ese sentido. Al respecto se puede destacar la información de un Ministerio Público⁶, que creó un micrositio⁷ en el que se concentran todas las herramientas laborales, comunicacionales, políticas de cuidado y manuales para su consulta. Por su parte, un Ministerio Público creó nuevas actividades con estrategias como el “defusing”⁸ que se lleva a cabo en jornadas de descarga emocional y formación de grupos de contención e intervención emocional.

5. Ver Resolución PGN N° 88/22 del Ministerio Público Fiscal de Argentina. Asimismo, en el Ministerio Público del Perú se reglamentó el teletrabajo a través de la Resolución de la Gerencia General N° 188-2023-MP-FN-GG en el contexto de la aprobación de Ley N° 31572 de Teletrabajo. Destaca, en este mismo sentido, la “Política institucional de teletrabajo del Ministerio Público de Chile” aprobada por Resolución FN/MP N° 1457/2023 que establece entre sus conceptos y objetivos, avanzar en la conciliación de la vida laboral y personal de las/os trabajadoras de esa institución.

6. Ministerio Público Fiscal de Argentina.

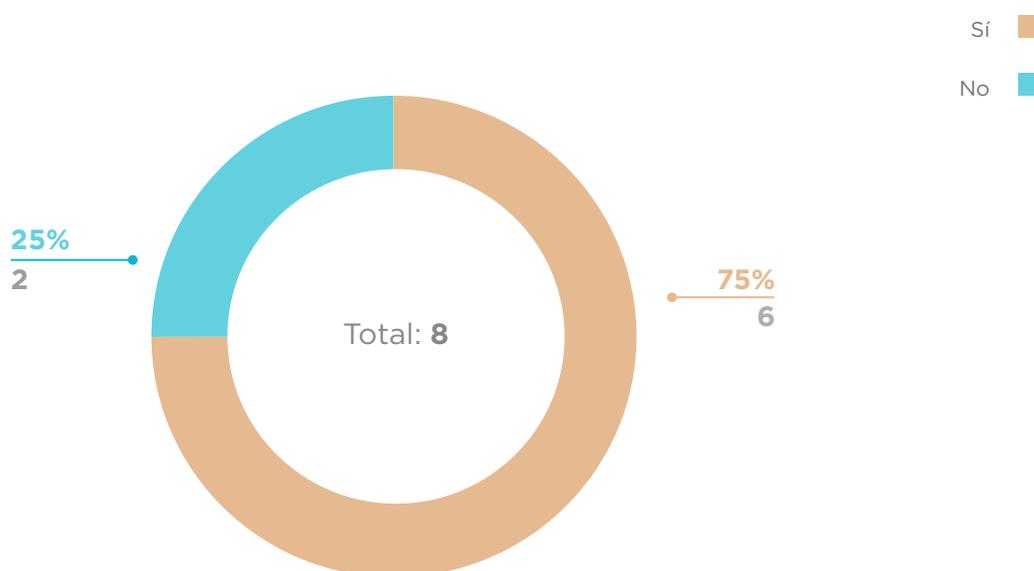
7. Disponible en: <https://www.mpf.gob.ar/covid/>

8. Esto es llevado a cabo por la Fiscalía General de Colombia. El “Defusing” se trata de una sesión informal, aunque semiestructurada, que tiene lugar tan pronto como es posible, después del incidente crítico o en las primeras 24 horas.

4) Sobre las estrategias que permitan identificar si las/os trabajadoras/es se encuentran bajo el síndrome de desgaste ocupacional o “burnout”.

Seis Ministerios Públicos señalaron algunas estrategias puntuales para identificar el desgaste ocupacional. En términos generales, se observa que dichas herramientas se encuentran focalizadas en equipos de trabajo específicos y no como una estrategia general hacia toda la institución.

¿Existen mecanismos que le permitan a su institución identificar si las/os trabajadoras/es se encuentran bajo el síndrome de desgaste ocupacional o “burnout”?



Respecto a sus características se describen las siguientes:

- Programas para crear normas que compatibilicen el bienestar del personal, con la eficacia organizativa y el cumplimiento de las metas institucionales⁹.
- Identificación y caracterización del riesgo asociado a síntomas, signos y patologías mentales surgidas tras la revisión y análisis documental de casos de ausentismo o incapacidades; detección de condiciones de salud y riesgo psicosocial y reporte de las enfermedades que han sido calificadas de origen laboral¹⁰.

9. Destaca la Ordenanza N° 875/2017 que crea la Política y el Programa de Calidad de Vida en el Trabajo en el Ministerio Público Federal de Brasil.

10. Forman parte del trabajo del Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial de la Fiscalía General de Colombia.

- Implementación anual de una encuesta de clima laboral (en línea y anónima), para conocer la situación en las distintas jurisdicciones y llevar a cabo intervenciones en territorio con actividades de prevención primaria, secundaria y terciaria¹¹.
- Espacios de supervisión individual y grupal con técnicos/as, así como jornadas de intercambio de prácticas y formación¹². Esta práctica, habitual en el ejercicio profesional de la psicología y el trabajo social, permite mantenerse enfocado en las competencias propias y evitar la eventual implicancia o sobreimplicancia que el trabajo de atención a personas damnificadas, supone. Asimismo, habilita a abordar el impacto que la tarea va generando en el personal, buscando mitigar los efectos negativos y fortalecer las habilidades técnicas y personales de cada uno/a.
- Mecanismos de contención y escucha activa¹³, reuniones semanales de equipo, espacio de supervisión externa, newsletter interno, proyecto de capacitación para la tarea y el proyecto de diagnóstico de “burnout”¹⁴.
- Evaluaciones confirmatorias de desgaste ocupacional realizada por profesionales de la salud mental externos a la institución sobre el personal que ha presentado los síntomas¹⁵.
- Evaluación diagnóstica anual con uso de encuesta en línea, para elaborar un plan anual de capacitación de las instancias especializadas de seguridad y salud en el trabajo para mitigar los riesgos psicosociales¹⁶.

5) Abordaje de los casos de “burnout”.

Los Ministerios Públicos que manifestaron poseer mecanismos para el abordaje de los casos de “burnout” describieron diversas acciones, entre las que se destacan las siguientes:

- Ejecución de rutas de atención secundarias una vez detectados los casos de “burnout”, facilitando el acceso a asesorías individuales y actividades grupales que posibiliten la sensibilización y reconocimiento de los síntomas¹⁷.

11. Llevadas adelante por el área de gestión de seguridad y salud ocupacional de la Dirección de Talento Humano de la Fiscalía General de Ecuador.

12. Caso de la Dirección de la Unidad de Víctimas y Testigos de la Fiscalía General de Uruguay.

13. Oficina de Bienestar Laboral del Ministerio Público Fiscal de Argentina.

14. Oficina de Dirección General de Acompañamiento, Orientación y Protección a las Víctimas (DOVIC) del Ministerio Público Fiscal de Argentina.

15. Departamento de Salud Mental del Ministerio Público de Paraguay.

16. Es el caso del Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo del Ministerio Público de Perú, instancia que tiene entre sus competencias la prevención de los riesgos, enfermedades ocupacionales, incidentes y accidentes en el trabajo.

17. Fiscalía General de Colombia.

- Realización de entrevista psicológica, aplicación de instrumentos psicométricos, plan psicoterapéutico y seguimiento/acompañamiento de la persona afectada¹⁸.
- Existencia de equipos profesionales multidisciplinarios y especializadas/os en la materia (psicólogas/os, terapistas ocupacionales, licenciadas/os en relaciones del trabajo y equipo médico) para brindar apoyo a la persona afectada. No obstante, pese a la existencia de estos equipos profesionales, el apoyo se suele dar al inicio del problema y por iniciativa de la persona afectada que lo solicita, pero no existe el seguimiento y acompañamiento del caso¹⁹.
- Derivación a áreas de trabajo con menor presión y acompañamiento para tratamientos psicológicos o psiquiátricos²⁰.

6) Sobre las personas destinatarias de las acciones contra el “burnout” y composición de los equipos profesionales de atención y acompañamiento.

Respecto a las personas destinatarias, la mayoría de los Ministerios Públicos señalaron que abordan los casos de “burnout” para todas las áreas que conforman el organismo. No obstante, las experiencias citadas dan cuenta de una focalización centrada en los equipos de trabajo de recepción de denuncias, orientación al público y atención a personas damnificadas/víctimas, más no a las dependencias fiscales u otras áreas.

Sobre la composición de los equipos intervinientes, en todos los casos se trata de personas que forman parte de la institución y se combina con personal externo. Asimismo, se observa que los equipos se componen de profesionales de distintas disciplinas, elemento importante para tener un abordaje integral e interdisciplinario.

7) Resultados de las intervenciones.

Son variadas las respuestas otorgadas por los Ministerios Públicos ante la consulta sobre los resultados de las intervenciones de los equipos profesionales para la atención del síndrome de desgaste ocupacional. Por una parte, destacan afirmaciones en torno a la mejora del clima laboral luego de las intervenciones profesionales, pero no se especifica el medio mediante el cual se verificó dicha situación de mejora. Otros países refirieron no poder dar una respuesta sobre el tema, por no poseer equipos de seguimiento de las medidas de intervención.

18. Fiscalía General de Ecuador.

19. Ministerio Público Federal de Brasil.

20. Ministerio Público de Paraguay.

No obstante, un Ministerio Público informó haber logrado construir indicadores para medir el riesgo psicosocial y así monitorear la efectividad de las intervenciones de prevención primaria y secundaria implementadas²¹. En este mismo sentido, figura la elaboración de fichas de evolución, mediante las cuales pudieron concluir que las personas asistidas por los equipos profesionales, identificaron mejoras considerables en su autoconcepto y en el manejo de conflictos laborales.

8) Registros de casos de “burnout” en los Ministerios Públicos.

En términos generales, se puede concluir que existe una necesidad de construir registros exhaustivos sobre la ocurrencia e intervenciones en casos de desgaste ocupacional. Sólo dos Ministerios Públicos señalaron poseer registros, pero uno solo de ellos los otorgó de forma desagregada. Es el caso de la Fiscalía General de Colombia, cuyo sistema posee la proporción de personas que tienen una enfermedad en relación con el número de personas de la población en general y la identificación de la patología asociada o no al ejercicio de las labores profesionales.

III. CONCLUSIONES Y DESAFÍOS

De la información brindada por los distintos Ministerios Públicos se desprende que la mayor parte de los países manifestó poseer áreas específicas para sensibilizar y abordar el síndrome de “burnout” y sus efectos, situados en la órbita de las dependencias de recursos-talento humanos.

Se destaca, asimismo, como una buena práctica generalizada, la combinación de modalidades mixtas de trabajo (presencial y remoto) y su reglamentación, como consecuencia de la pandemia y su sostenimiento posterior, para facilitar las condiciones de trabajo del personal y garantizar la atención a la ciudadanía.

Se advierte que en casi la totalidad de los países existe una ausencia de registros respecto a la ocurrencia de casos, las intervenciones profesionales y sus resultados.

En los casos donde fueron identificados circuitos de atención para abordar el síndrome de “burnout”, no se aprecian políticas específicas y constantes desarrolladas con enfoque de género.

En síntesis, la Subcomisión de Género de la REMPM considera que, para profundizar esta línea de trabajo, se debería avanzar en las siguientes cuestiones:

21. Fiscalía General de Colombia.

- a) Construir una propuesta para homogeneizar los indicadores de riesgo de desgaste ocupacional.
- b) Elaborar una encuesta de clima laboral u otra herramienta metodológica (grupo focal, etc.) para conocer percepciones de las/los trabajadoras/es sobre el desgaste ocupacional.
- c) Involucrar progresivamente a las áreas de recursos humanos de los distintos Ministerios Públicos, para explorar la posibilidad de llevar a cabo un trabajo conjunto, que diseñe estrategias para toda la institución, sin que quede limitado exclusivamente a las áreas de atención a víctimas y orientación ciudadana.
- d) Elaborar un modelo de registro de los casos en los que se requiere intervención profesional por desgaste ocupacional.
- e) Recabar datos que permitan analizar la posible vinculación entre situaciones de violencia laboral y desgaste ocupacional, tomando en cuenta el contenido del **“Diagnóstico preliminar sobre labores de cuidado y acoso/maltrato laboral en los Ministerios Públicos de la SCG de la REMPM”** aprobado en la XXIX REMPM, así como el **“Informe Diagnóstico sobre acoso/maltrato laboral en los Ministerios Públicos”** aprobado como guía de trabajo en la **XXXII REMPM**.

IV. ANEXO (CUESTIONARIO APROBADO EN LA XXXIII REMPM)

I. Presentación y justificación

El **Plan de Trabajo 2023-2024** aprobado en la XXXII REMPM (Uruguay, 20 de octubre de 2022), recoge como compromiso de la Subcomisión de Género, “diseñar el cuestionario sobre políticas institucionales para prevenir y abordar el síndrome del ‘burnout’ en los Ministerios Públicos”, con el objetivo de detectar buenas prácticas en función del bienestar y la salud²² del personal. El interés en esta temática surgió gracias al intercambio de experiencias entre los puntos focales de esta Subcomisión, específicamente por iniciativa de las Fiscalías Generales de Ecuador y Uruguay, así como por el trabajo de diagnóstico compartido entre esta Subcomisión y la Red Especializada en Género de la AIAMP (REG-AIAMP), instancia que ha priorizado el abordaje de problemáticas compartidas entre los Ministerios Públicos (conciliación de labores de cuidado y desarrollo profesional y prevención-abordaje de todas las formas de violencia laboral), que requieren de una comprensión desde el paradigma de las políticas de igualdad.

22. A efectos de este cuestionario se asume el concepto de “salud” en los términos consagrados en la Constitución de la Organización Mundial de la Salud (OMS), entendida como “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”, por lo que “el goce del grado máximo de salud que se pueda lograr es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano sin distinción de raza, religión, ideología política o condición económica o social.” Bajo este paradigma, se asume que la salud es un derecho humano y se evita fragmentar su concepción.

Esta conceptualización corre el foco del análisis desde la perspectiva individual que responsabiliza a las/los trabajadoras/es del padecimiento del síndrome del “burnout”, hacia el deber que tienen las instituciones de garantizar estrategias para el cuidado de sus equipos de trabajo, especialmente en aquellas instancias estatales encargadas de velar por el ejercicio efectivo de los derechos humanos.

Las funciones desempeñadas por las/os trabajadoras/es que conforman el sistema de administración de justicia, comporta una sobre-exposición al síndrome de desgaste ocupacional o “burnout”, por el contacto permanente con situaciones de afectación de derechos que deben ser resueltas cumpliendo estándares legales de tiempo y forma. Si bien se trata de una problemática compartida por quienes trabajan en las temáticas mencionadas, hay síntomas que se manifiestan con variadas intensidades en las personas que integran los equipos y tiene repercusiones no sólo a nivel de la subjetividad, sino también en las relaciones entre quienes conforman los equipos de trabajo, lo que indica que, difícilmente haya una sola persona padeciendo este síndrome.

Algunos de los síntomas detectados que pueden aparecer en las personas trabajadoras son: alteraciones del sueño, irritabilidad, dolores de cabeza, problemas en la piel, mayor vulnerabilidad ante enfermedades, falta de entusiasmo, altos niveles de frustración, aburrimiento, dificultad para tomar decisiones, desmotivación, decaimiento, sensación de vacío y baja en la autoestima, sensaciones que oscilan entre la omnipotencia y la impotencia, fantasías de abandono del trabajo, entre otros.

Contar con información estadística sobre esta problemática en los Ministerios Públicos, se torna imprescindible si se considera que existe una vacancia de este tipo de información, sobre todo en el sector público, según ha indicado la Organización Panamericana de la Salud (OPS)²⁶.

Una vez concluido el relevamiento, la Subcomisión de Género tiene previsto sistematizar los resultados y ponerlos en común para el enriquecimiento entre todos los Ministerios Públicos que hayan participado. Asimismo, disponer de dicha información puede resultar un insumo de gran valor para diseñar políticas institucionales comunes desde la REMPM, en torno a esta temática.

Por último, atender dicha problemática redundaría en una atención eficiente y oportuna hacia la ciudadanía y en el cumplimiento de los deberes asociados a la prestación del servicio de justicia para el que contribuyen los Ministerios Públicos.

26. “Al analizar la situación de los trabajadores de la salud en la Región de las Américas, el primer escollo que se enfrenta es la escasa información disponible. Por este motivo (...) es que se lanza un proyecto colaborativo (...) para generar información sobre condiciones de trabajo e indicadores de trabajo decente, con enfoque de género, como base para desarrollar programas de capacitación para el abordaje de esta problemática, desde la gestión de recursos humanos.” Organización Panamericana de la Salud (2012), Estudio comparativo de las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores de la salud en: *Argentina, Brasil, Costa Rica y Perú*. Recuperado de: <https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2012/HSS-Cond-Trab-RHS2012.pdf>

II. Objetivo del cuestionario

El presente cuestionario busca relevar los mecanismos institucionales²⁷ previstos por los Ministerios Públicos para abordar y prevenir el síndrome del “burnout” o desgaste profesional y garantizar así la salud en el ámbito laboral, especialmente de quienes se encuentran en los servicios de atención y orientación ciudadana para el acceso a la justicia o quienes tienen contacto directo o indirecto con procesos de trabajo vinculados al ejercicio de la acción ejercida por los Ministerios Públicos (recolección de testimonios, pruebas, acompañamiento a personas damnificadas e investigación penal y no penal, etc).

Es importante destacar que este cuestionario **no es una evaluación o medición de resultados, sino que pretende constituirse en una herramienta de intercambio de experiencias, detección de buenas prácticas, logros, obstáculos, necesidades y oportunidades compartidas**. El objetivo es mostrar avances, desafíos y construir líneas de acción comunes en el abordaje y prevención de esta problemática con perspectiva de género, entendiendo que hay funciones en los Ministerios Públicos que se encuentran completamente feminizadas o masculinizadas. En cuanto a esto último, se busca tener una primera aproximación para verificar si existen -o no- niveles de afectación distintos entre varones y mujeres.

Finalmente, el cuestionario pretende también, explorar información en función de las nuevas realidades impuestas por la pandemia y post pandemia del Covid-19 que modificó las dinámicas del trabajo.

III. Instrucciones para completar el cuestionario

El cuestionario se encuentra organizado en tres partes: 1) **Prevención**: apartado en el que se consulta en torno a los dispositivos institucionales existentes para prevenir e identificar factores de riesgo asociados a las tareas realizadas y que puedan generar el síndrome del “burnout” o desgaste profesional; 2) **Abordaje**: busca indagar políticas institucionales existentes para el cuidado de los equipos de trabajo; 3) **Datos**: se pretende indagar si los Ministerios Públicos recogen información cuantitativa y cualitativa sobre el personal afectado y/o atendido por el síndrome del “burnout” o desgaste ocupacional. Se sugiere que este cuestionario sea respondido en conjunto por las áreas de género y Recursos Humanos/Personal y/o cualquier otra dependencia del Ministerio Público con competencia en estos temas, o bien que hayan implementado algunos de los asuntos consultados por el cuestionario.

En cada sección, marque con una X las respuestas y complemente con los detalles y aclaraciones

27. Los mecanismos institucionales pueden referirse: por un lado, a la existencia de dispositivos específicos creados para abordar la problemática y por otro, a estrategias o acciones que pudieran haber realizado de manera autónoma los equipos de trabajo.

que estime pertinentes, así como con documentos adjuntos. En caso de no contar con la información, indique “No aplica” o si no contempla su institución ninguna acción específica, por favor, señalarlo.

Se solicita responder en el mismo formato de este documento (procesador de textos Word o cualquier procesador compatible).

De antemano agradecemos a todas/os por su colaboración.

CUESTIONARIO SOBRE POLÍTICAS INSTITUCIONALES PARA PREVENIR Y ABORDAR EL SÍNDROME DE DESGASTE OCUPACIONAL (“BURNOUT”) EN LOS MINISTERIOS PÚBLICOS

País: _____

Área(s) responsable (s) del llenado: _____

Persona(s) responsable(s) (Nombres y Apellidos): _____

Datos de contacto (Teléfono y Correo electrónico): _____

PARTE I. PREVENCIÓN

1) ¿Existen en su Ministerio Público áreas especializadas encargadas de sensibilizar/visibilizar en torno al síndrome de desgaste ocupacional (“burnout”) y sus efectos?

Sí No

En caso afirmativo, por favor detallar nombre del área, funciones y cualquier detalle de interés.

2) En caso de que no exista formalmente un área para tal fin, ¿Identifica acciones desplegadas por los equipos de trabajo tendientes a sensibilizar/visibilizar acerca del síndrome de “burnout” y sus efectos?

Sí No

Por favor detallar las acciones en caso afirmativo.

3) ¿Existen políticas institucionales para el cuidado de los equipos de trabajo que prevengan el síndrome de desgaste ocupacional (“burnout”)?

Sí No

En caso afirmativo, describa en qué consisten estas políticas destinadas al cuidado de los equipos de trabajo, a quiénes están dirigidas (si para todo el personal, para áreas específicas o sólo para cargos directivos y/o de mayor jerarquía) y cualquier otro dato que considere de interés.

Medidas en post pandemia (vuelta a la presencialidad y sistemas mixtos de trabajo)

4) ¿La institución contó con un sistema gradual o mixto para el regreso a la presencialidad luego de la pandemia? (Ejemplo: combinación de teletrabajo con trabajo presencial)

Sí No

En caso afirmativo, por favor, proporcione detalles de las medidas tomadas.

5) ¿Se modificó la dinámica laboral con motivo del retorno al trabajo en la post pandemia?

Sí No

En caso afirmativo, por favor, proporcione detalles de las medidas tomadas o proyectos en desarrollo.

6) ¿Se registraron estrategias de cuidado²⁸ a los equipos en el marco de la post pandemia?

Sí No

En caso afirmativo, por favor, proporcione detalles de las medidas tomadas o proyectos en desarrollo.

PARTE II. ABORDAJE

7) ¿Existen mecanismos que le permitan a su institución identificar si las/os trabajadoras/es se encuentran bajo el síndrome de desgaste ocupacional o “burnout”?

Sí No

En caso afirmativo, ¿Qué tipos de acciones se implementan para abordar esta problemática?

8) ¿Existe un proceso de abordaje de los casos de “burnout”?

Sí No

En caso afirmativo, por favor, describa en qué consiste el proceso.

28. Se entenderá por estrategias de cuidado, a efectos de este cuestionario, todos aquellos dispositivos, herramientas y medidas asumidas en los organismos, con el fin de resguardar la salud física y mental de los/las y trabajadores/as en el marco de la post-pandemia.

9) En caso de existir abordaje para los casos de “burnout”, estos están destinados para:

Todas las áreas del Ministerio Público Sí No

Sólo áreas de atención a víctimas u orientación al público Sí No

Oficinas de recepción de denuncias y afines Sí No

De ser necesario, proporcione los detalles que considere relevantes.

10) ¿El abordaje se realiza con equipos profesionales propios de la institución o equipos externos?

Equipos propios Equipos externos No aplica

Indicar si estos equipos se conforman por profesionales de diversas disciplinas (equipos interdisciplinarios) o si pertenecen a una sola profesión.

11) En caso que sea por equipos externos, ¿el trabajo es remunerado?

Sí No No aplica

En caso negativo, bajo qué modalidad se realiza la prestación.

12) En caso que sea por equipos propios, indicar cantidad de profesionales y si realizan esta tarea de forma exclusiva.

13) En los casos en que exista abordaje con equipos profesionales para la atención del síndrome de desgaste ocupacional o “burnout”: ¿Puede identificar si las intervenciones generaron modificaciones favorables en el desarrollo de la tarea cotidiana y/o en la salud de las/los trabajadoras/es?

PARTE III. DATOS

14) ¿Cuenta su institución con registros que reflejen la ocurrencia del síndrome de desgaste ocupacional (“burnout”) entre sus trabajadoras/es?

Sí No

En caso de contar con estos registros, por favor, proporcionarlos en detalle otorgando la información de los últimos 5 años (2018 a 2022) desagregada por género (varones, mujeres, personas con otras identidades de género).



REUNIÓN ESPECIALIZADA DE
MINISTERIOS PÚBLICOS DEL
MERCOSUR



MINISTERIO PÚBLICO
FISCAL
PROCURACIÓN GENERAL DE LA NACIÓN
REPÚBLICA ARGENTINA