



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Riesgo psicosocial y condiciones laborales en colaboradores del servicio público de
justicia de la ciudad de Trujillo

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología

AUTORA:

Julissa Nataly Palza Escalante (ORCID: 0000-0002-6423-8654)

ASESORES:

Mg. Henry Santa Cruz Espinoza (ORCID: 0000-0002-6475-9724)

Dra. Virginia Rosemary Guerrero Carranza (ORCID: 0000-0002-4560-6378)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

Trujillo – Perú

2020

DEDICATORIA

A Dios, quien guía cada paso que doy en la vida, me llena de fuerzas para no rendirme.

A mis padres, Gabriel Palza y Diana Escalante, por ser lo más importante que tengo en la vida, por creer siempre en mí y ser mi motivación para seguir adelante. Por ser mi principal soporte para superar las adversidades. Les dedico cada logro realizado.

A mis hermanas, Dyane y Joselyn, por apoyarme y darme ánimos siempre. Por estar conmigo en mis buenos y malos momentos, y brindarme su cariño incondicional.

AGRADECIMIENTO

A mis asesores, Henry Santa Cruz y Rosemary Guerrero, por toda la paciencia y el apoyo a nivel académico que me brindaron durante la elaboración de esta investigación.

A mis docentes universitarios, que formaron parte en el transcurso de mi carrera, quienes compartieron conmigo no solo conocimientos teóricos, sino aprendizajes de vida que me ayudaron a confirmar mi vocación por la carrera de Psicología.

A la institución que me permitió llevar a cabo esta investigación y brindó las facilidades para ejecutarla.

PÁGINA DEL JURADO

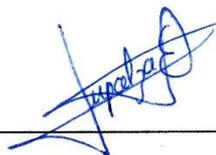
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Julissa Nataly Palza Escalante, identificado con el DNI 72538949, en efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela Profesional de Psicología.

Declaramos bajo juramento que toda la documentación, datos e información que acompañan la tesis: “Riesgo psicosocial y condiciones laborales en colaboradores del servicio público de justicia de la ciudad de Trujillo” son veraces y auténticos.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 04 de febrero del 2020



Julissa Nataly Palza Escalante

DNI N°: 72538949

ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	8
2.1. Tipo y diseño de investigación	8
2.2. Operacionalización de variables	9
2.3. Población, muestra y muestreo	11
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	11
2.5. Procedimiento	13
2.6. Método de análisis de datos	14
2.7. Aspectos éticos	14
III. RESULTADOS	15
IV. DISCUSIÓN	25
V. CONCLUSIONES	29
VI. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	37

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo establecer la relación entre el riesgo psicosocial laboral y la antigüedad en el trabajo, las diferencias según las condiciones laborales: tipo de contrato y horas trabajadas. Asimismo, se profundizó en el análisis considerando el riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral. Para ello, se utilizó los Cuestionarios de Riesgo Psicosocial Intralaboral y Extralaboral, en una muestra conformada por 255 colaboradores del servicio público de justicia de la ciudad de Trujillo. Se concluye que existe relación entre el riesgo psicosocial laboral y la antigüedad en el trabajo. Además, existen diferencias pequeñas en el riesgo psicosocial según el tipo de contrato y las horas trabajadas.

Palabras clave: riesgo psicosocial, intralaboral, extralaboral, antigüedad, horas, contrato.

ABSTRACT

The objective of this study was to establish the relationship between occupational psychosocial risk and seniority at work, and differences according to working conditions: type of contract and hours worked. In addition, the analysis was deepened considering the intra-labor and extra-labor psychosocial risk. For this, the Questionnaires of Intra-labor and Extra-labor Psychosocial Risk were used, in a sample made up of 255 employees of the public justice service of the city of Trujillo. It is concluded that there is relationship between occupational psychosocial risk and seniority at work. Also, there are small differences in psychosocial risk depending on the type of contract and the hours worked.

Keywords: psychosocial, intra-labor, extra-labor risk, seniority, hours, contract.

I. INTRODUCCIÓN

El ser humano está en constante relación con su entorno, y uno de los lugares donde pasa mayor parte de su tiempo es en su centro de trabajo. Cuando una persona tiene un trabajo activo, esta se siente valiosa, integrada en un grupo social, además, le brinda un espacio donde adquirirá nuevos conocimientos y pondrá a prueba sus habilidades (Kalimo, El-Batawi & Cooper, 1988). Por el contrario, cuando una persona permanece sin actividad laboral, sufre una baja en su autoestima, así como, en la forma en la que se identifica como persona (Ardila, 1991). Es por ello que, el ambiente de trabajo debe ser el adecuado para el bienestar de la persona, puesto que, es primordial preservar al ser humano (Nicolaci, 2008).

Las características que están presentes en ese ambiente son denominadas condiciones laborales, las cuales a su vez se subdividen en físicas, haciendo referencia a aspectos como el grado de iluminación que tenga en su lugar de trabajo, cuán cómodo podría estar para realizar sus actividades, si es que requiere o no el uso de un uniforme; por otro lado, están las condiciones medioambientales, que tiene que ver con la contaminación y todo lo relacionado a ello; finalmente, las condiciones organizativas, que son las horas que cumple dentro de la organización, el tiempo que lleva laborando y demás (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2014).

Dentro de las condiciones laborales existentes, para la presente investigación se destacan las siguientes: antigüedad en el trabajo, tipo de contrato y horas trabajadas. En cuanto a las horas que se cumple dentro de un centro de empleo, la Ley N° 27671 (2003) indica que el tiempo máximo que debería cumplir un colaborador es de ocho horas máximo por día, o cuarenta y ocho horas a la semana como límite. También, estipula que podrían ser incluso menos horas de las que indica el reglamento, sin embargo, tendría que existir un acuerdo mutuo entre la institución empleadora y el trabajador.

Por otra parte, se denomina antigüedad laboral a la acumulación de años que tiene una persona dentro de una organización; es decir, hace referencia a los años que una persona se mantiene activa laboralmente. En lugares como Paraguay, Ecuador y Bolivia, en promedio se superan los 16 años (Gualavisi & Oliveri, 2016).

En cuanto al contrato de trabajo, en la Ley N° 728 (1997) se estipula que un contrato se puede llevar a cabo por tiempo indefinido o también puede estar sometido a algún tipo de

condición, ya sea porque se lanzará una nueva campaña, por suplir a algún colaborador que saldrá de vacaciones, o se encuentra con licencia, entre otros.

El campo laboral es uno de aquellos que se ha transformado notablemente; dentro de las causas del cambio se encuentran la tecnología y la gran competitividad que se percibe a nivel mundial en el mercado (Gil-Monte, 2012). A nivel nacional, en el departamento de La Libertad, se ha registrado un crecimiento de 1,8%, en la población económicamente activa desde 2007 hasta 2016, siendo la última cifra reportada de 978,2 miles de personas, según lo informa el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2017). Aunque, si bien es cierto que, la tecnología en sí no debería ser un obstáculo en la vida de una persona, sino todo lo contrario; la dificultad radica en la resistencia a poder adaptarse a algo nuevo y la forma poco creativa de aprender (Fandos, 2003). Sin embargo, en este proceso de cambio y adaptación se ha visto afectado la salud del colaborador de manera significativa, puesto que, el hecho que se implante una nueva estructura de trabajo, actualizando la tecnología que se utiliza, incentiva a analizar constantemente si existe algún grado de riesgo que afecte su bienestar (Raffo, Ráez & Cachay, 2013). Y más aún que, la mayoría de peruanos iniciaron su vida laboral cuando todo trámite que se realizaba era de manera presencial, los documentos se entregaban en físico, y no virtualmente como ahora lo es (Chacaltana & Ruíz, 2012).

En nuestro país existe una ley que protege el derecho a la salud, que se encuentra en el artículo 7° de la Constitución Política del Perú (1993). Además, según el Reglamento de Ley N° 29783 (2012), el Estado peruano tiene como misión procurar que en el país se dé una educación basada en la prevención de riesgos en el trabajo, mediante la fiscalización constante y la cooperación de los colaboradores y sus respectivas entidades de manera conjunta.

No obstante, pese a que existen leyes que amparan al trabajador, hoy en día el trabajo puede llegar a generar tal impacto en la vida del individuo, que por diversos factores puede causar un desequilibrio en la vida de la persona (Raffo, Ráez & Cachay, 2013; Useche, Montoro, Alonso & Pastor, 2019). Estos factores que intervienen en la labor que se realiza, son conocidos como factores psicosociales, los cuales hacen referencia a aquellos aspectos que están inmersos en un contexto laboral y que pueden influir en la salud del empleado, ya sea positivamente o de forma negativa (Gil-Monte, 2009; Moreno & Báez, 2010). Además,

la estructura de la empresa, así como, la cultura, clima y el estilo de liderazgo que se utiliza en la organización, forman parte del concepto (Moreno, 2011).

Como se mencionó anteriormente, estos factores pueden influir de manera positiva o negativa. En el primer caso, la intervención positiva de los factores considera como inversión toda acción que se realice para aumentar la seguridad en el trabajo y promover hábitos saludables (Moreno, 2011; Collantes & Marcos, 2012). Estos factores también son conocidos como factores protectores, los cuales se encargan de reducir el nivel de impacto negativo en las personas, identificar qué aspectos se pueden minimizar e identificar situaciones que pueden ser tomadas como oportunidades de desarrollo para el colaborador (Vázquez, Pianezolla & Hutz, 2018). De esta manera, se podría considerar que el mismo trabajador también podría crear sus propios recursos laborales, con el fin de mantener su bienestar (Barkker, Schaufeli, Leiter & Taris, 2008). Así también, la creación de diferentes metodologías o políticas que puedan regular el nivel de riesgos presentes en el ambiente de trabajo (Chirico, 2017). En cuanto a lo negativo, son todas aquellas circunstancias que perjudiquen la salud y comodidad del individuo, aunque, también son conocidos como factores de riesgo psicosocial o simplemente riesgo psicosocial (Gil-Monte, 2009).

Aunque, todo lo relacionado al riesgo psicosocial laboral no es completamente nuevo para la sociedad, aún existe cierto desconocimiento del tema, lo cual genera que las empresas excluyan esta parte tan importante del plan estratégico anual que se elabora en cada organización, debido a que, lo consideran tan difícil de tratar, que prefieren evitar ese costo que implicaría no solo la capacitación respectiva sobre la temática, sino además, la intervención a la problemática (Langenhan, Leka & Jain, 2013). Tal es el caso de la presencia de expertos en el rubro de Salud y Seguridad en el Trabajo, quienes de estar presentes en cada empresa, podrían detectar y reducir los riesgos psicosociales en la empresa, mediante el asesoramiento e inspección respectiva (Beck & Lenhardt, 2019).

Si bien es cierto, existen múltiples riesgos psicosociales en el trabajo, dentro de los que más destacan y pueden perjudicar realmente la salud de un colaborador son la carencia de un sistema de observación continua al trabajador, excesiva cantidad de horas de jornada laboral, ritmo de trabajo muy pesado, constante cambio de horario sin previo aviso, inadecuada comunicación entre jefe-colaborador y colaborador-colaborador, poca claridad y conocimiento de funciones, falta de reconocimiento de las actividades destacadas, entre otros (Moreno, 2011). Además, la cantidad y el ritmo de trabajo, así como, el aumento de la

presión e inseguridad dentro del ambiente de trabajo, puede presentar consecuencias negativas y nocivas que puede afectar tanto al individuo como a la organización en sí, puesto que, su nivel de salud influirá en su productividad y desempeño laboral (Montano, Reeske, Franke & Hüffmeier, 2016; Javaid, Isha, Sabir, Ghazali & Nübling, 2018).

El bienestar físico y psicológico de los colaboradores de una organización puede verse afectado por los factores de riesgo psicosocial percibidos en su ambiente de trabajo, aún incluso estén llevando algún tipo de control externo de su salud (Williams, Buxton, Hinde, Bray & Berkman, 2018).

No obstante, existe otra perspectiva que incluye todo acto de violencia que puede ser evidencia mediante el acoso laboral y sexual, preocupación sobre la estabilidad laboral, desgaste profesional, así también, el conflicto que se genera entre la familia y el trabajo de la persona, y el control que tenga sobre sus emociones (Moreno & Báez, 2010).

El riesgo psicosocial se divide en extralaboral e intralaboral (Villalobos, 2005). En cuanto a lo intralaboral, hace referencia a aquellas condiciones que son impuestas en la organización, el dominio que tenga sobre el trabajo que realiza, cómo se relaciona con su entorno laboral y la percepción que tenga de su recompensa, ya sea a través de un sueldo o un reconocimiento en la organización (Karasek & Theorell, 1990; Villalobos, 2005). Y, en relación a lo extralaboral, alude al tiempo que pasa fuera del trabajo, cómo se lleva con su familia, la forma en que se comunica, y cómo es que se dirige de su hogar a su lugar de trabajo y viceversa (Ministerio de Protección Social, 2010). Asimismo, cómo es que emplea sus ratos de ocio, cuáles son particularidades del lugar donde vive y qué facilidades tiene para suscribirse a algún programa de salud (Osorio, 2011).

Es importante tomar en cuenta qué factores intervienen en cada tipo de riesgo psicosocial laboral mencionado, debido a que podrá facilitar la detección temprana del riesgo, asimismo, tomarse medidas de prevención o disminución del mismo. En relación a lo intralaboral, una de las principales dimensiones es el liderazgo que se observa en la institución y cómo es que se dan las relaciones sociales con sus pares o superiores (Villalobos, 2005; Sureda, Mancho & Sesé, 2019). Ya que, una persona al pasar mayor parte de su tiempo en su centro de trabajo, requiere percibir un soporte social que le brinde el apoyo necesario para realizar sus actividades (Karasek et al., 1998). De la misma manera,

contar con el soporte de personal de su mismo rango, supervisores o jefes, podría detener o disminuir la presencia de alguna enfermedad, incluso esta sea crónica (Villalobos, 2005).

En cuanto a los factores de control sobre el trabajo y demandas de trabajo, tienen un alto nivel de influencia sobre el riesgo psicosocial intralaboral, a causa de que, si a un colaborador se le proporciona una cantidad de tareas o funciones que sobrepasen sus competencias, y aún más, si la carga que se le otorga es desproporcional a su capacidad tanto física como psicológica, puede ser peligroso para el bienestar del colaborador (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [INSHT], 2001).

La dimensión de recompensas, no solo incluye el aspecto económico, también está relacionado a que una persona busca que el esfuerzo que brinda al realizar sus labores, sea correspondido con el reconocimiento que se le otorgue al trabajo que realiza (Karasek et al. 1998).

Por otra parte, en el riesgo psicosocial extralaboral, se incluye los factores de tiempo fuera del trabajo, que presenta riesgo cuando el tiempo que está destinado al descanso y/o recreación es reducido, generando un agotamiento físico y emocional (Teixeira et al., 2019); la dimensión de relaciones familiares, la cual influye cuando existe conflicto en el hogar y el colaborador no recibe apoyo de su familia; el factor de comunicación y relaciones interpersonales, la cual está asociada cuando no existe una red de apoyo fuera de su entorno laboral, o es conflictiva; además, la dimensión de situación económica del grupo familiar, el peligro radica cuando no se logra cubrir las necesidades básicas del hogar o cuesta mucho liquidar los gastos. De igual manera, el factor de características de la vivienda y de su entorno, el bienestar del colaborador se ve afectado cuando no presenta comodidad en su hogar y las circunstancias del hogar no son las adecuadas. En relación a la dimensión de influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, el peligro se presenta cuando el trato que recibe por parte de su entorno familiar o amical, influye ya sea en sus tareas o en la relación con su entorno de trabajo. Por último, el factor de desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda, el cual significa riesgo cuando al colaborador le resulta difícil conseguir algún medio de transporte que lo traslade a su centro de trabajo, o el tiempo de demanda es muy prolongado (Soler, 2016).

Es verdad que, todo lo relacionado a riesgo psicosocial pertenece apenas al siglo XXI, ha surgido en los últimos años el interés por los riesgos psicosociales emergentes, lo cual

hace referencia a riesgos que pueden pasar desapercibidos como las transacciones comerciales que ponen en riesgo la identidad del trabajador, como algo tan notorio como aquellas emociones negativas que puede generar algunos trabajos de servicio (Moreno, 2011).

No obstante, resulta necesario precisar que existen investigaciones sobre el riesgo psicosocial, con el fin de una mayor comprensión de la problemática que abarcará el presente estudio, en lo posterior se mencionarán alguna de ellas. Tal es el caso de Azabache (2018), llevó a cabo una investigación cuyo objetivo fue establecer la relación existente entre factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en operarios de una empresa privada del distrito de Ate, la muestra obtenida fue de 111 colaboradores, cuya edad variaba entre los 21 y 60 años de edad. Se obtuvo que, la relación que existe entre las variables es positiva; sin embargo, se evidenció que, no existe conexión entre factores de riesgo psicosocial con la edad y la antigüedad en el trabajo.

Sin embargo, Marinaccio et al. (2013), realizaron un estudio cuya finalidad fue relacionar variables sociodemográficas y ocupacionales con el riesgo de estrés percibido en el trabajo. Descubrieron que, la antigüedad en el trabajo está relacionada la autonomía y conciencia de su rol en el trabajo, esto quiere decir que, una persona con más años en la empresa puede equilibrar las responsabilidades que se le asigna; no obstante, son precisamente los que llevan más tiempo en una organización, quienes perciben que no hay buena relación con sus supervisores o compañeros.

Por otra parte, Velásquez & Bedoya (2010) realizaron un estudio en el que relacionaron los factores de riesgo psicosocial con la modalidad de horas cátedra en docentes, en el cual descubrieron que efectivamente el tipo de contrato repercute en el bienestar tanto físico como mental del trabajador. De igual manera, De Sio et al. (2018), llevaron a cabo una investigación en la cual uno de sus objetivos fue demostrar si el tipo de contrato que posea una persona, ya sea temporal o permanente, influye en la percepción de los riesgos psicosociales laborales. En este estudio se encontró que en colaboradores que tienen un contrato temporal, el riesgo psicosocial es mayor al de los colaboradores que tienen contrato permanente. Contrariamente, Marinaccio et al. (2013), descubrieron que las personas que tenían contrato a plazo fijo tenían una impresión menos positiva sobre el papel que realizaban en la institución, a comparación de los que tenían un contrato permanente.

En cuanto al horario de trabajo, Kim et al. (2012) realizaron un estudio en una población bastante amplia en la que incluía trabajadores de varios sectores del continente europeo, en el que descubrieron que una persona al estar sometida a jornadas largas de trabajo, como lo sería el caso de las personas que trabajan a tiempo completo, tendrían mayor riesgo a padecer enfermedades tanto físicas, como daños o lesiones, así como, psicológicas; en otras palabras, el riesgo psicosocial aumenta si el colaborador presenta un horario a tiempo completo o incluso cumple horas extras.

Desde otra perspectiva, Gil-Monte, López, Llorca y Sánchez (2016), llevaron a cabo un estudio cuyo objetivo fue identificar el nivel de exposición a riesgos psicosociales en administradores de justicia de la Comunidad Valenciana (España), cuya muestra fue de 402 trabajadores. Se concluyó que están expuestos a un nivel alto de riesgo psicosocial, siendo el principal riesgo la sobrecarga de trabajo, ocasionado por la cantidad de actividades que llevan a cabo y no por el tipo de labor que realizan.

En otras palabras, el lugar de trabajo, es un lugar donde una persona pueda desarrollarse como tal, y por lo general, pasa gran parte de su vida allí (Kalimo, El-Batawi & Cooper, 1988). Por lo tanto, debe ser un espacio idóneo que le brinde la comodidad que se requiere (Nicolaci, 2008).

Sin embargo, en ocasiones el bienestar del colaborador puede verse afectado por alguna condición o característica que se presente dentro o fuera de su trabajo (Gil-Monte, 2009). En estudios donde se demostró que el tipo de contrato que tenga un colaborador, el horario que cumpla dentro de la organización puede afectar la salud de la persona (Kim et al., 2012; Marinaccio et al., 2013; De Sio et al., 2018). Es por ello que, la presente investigación se realiza la siguiente pregunta: ¿Qué relaciones y diferencias se encuentran al examinar el riesgo psicosocial considerando las condiciones laborales en colaboradores del servicio público de justicia de la ciudad de Trujillo?

Asimismo, la justificación e importancia del estudio radica en que se optó por trabajar la variable de riesgo psicosocial, debido a que, es un tema relativamente nuevo a nivel mundial. Anteriormente, cualquier peligro que atentase contra la salud y seguridad de un individuo en su trabajo se relacionaba principalmente con el aspecto físico, sin embargo, hoy en día también involucra la parte emocional del ser humano. Hasta el momento los estudios realizados en nuestro país solo se han enfocado en determinar el nivel de riesgo psicosocial,

o analizar la relación de dicha variable con el estrés laboral. E incluso, se ha llegado a correlacionar el riesgo psicosocial con la depresión. Es por ello que, se consideró oportuno determinar la relación entre riesgo psicosocial laboral y condiciones laborales, con el fin de descubrir si el tiempo de servicio, tipo de contrato y horario de trabajo, son determinantes para el nivel de riesgo psicosocial. La población que será objeto de estudio serán los colaboradores de la Corte Superior de Justicia La Libertad, los cuales serán referidos como colaboradores del servicio público de justicia.

Por otra parte, esta investigación presenta relevancia científica, debido a que, su resultado podrá ser utilizado como predecesor futuros estudios sobre fenómenos relacionados al riesgo psicosocial; sin embargo, no cuenta con relevancia social, ya que, no pretende aportar a la solución inmediata de alguna problemática, aunque, en estudios posteriores se podría abordar el tema.

El presente buscó establecer la relación entre el riesgo psicosocial laboral con la antigüedad en el trabajo, y las diferencias según las condiciones laborales: tipo de contrato y horas trabajadas, así también, se busca profundizar en el análisis considerando el riesgo intralaboral y extralaboral.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

El presente estudio corresponde a las investigaciones de diseño no experimental y tipo descriptivo-selectivo, ya que, se utilizó un instrumento para detallar las variables que analizarán en la investigación; además es de corte transversal, ya que, se realizó en una determinada población de manera temporal (Ato, López y Benavente, 2013).

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable: Riesgo psicosocial laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Riesgo psicosocial laboral	Es todo aquello que atente contra los aspectos internos o externos a la organización, así como, de manera individual (Ministerio de Protección Social, 2010).	La medición que se realiza a través de lo obtenido en el Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral (MPS, 2010).	<ul style="list-style-type: none"> • Intralaboral • Extralaboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Intralaboral: posee las dimensiones de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo, demandas del trabajo y recompensas. • Extralaboral: tiene como dimensiones tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y de su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, y desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda. 	Ordinal

Tabla 2*Operacionalización de la variable: Condiciones laborales*

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Condiciones laborales	Son las características relacionadas al ambiente de trabajo, las cuales pueden ser: físicas, medioambientales y organizativas (OIT, 2014).	La medición que se realizó a través de lo obtenido en una ficha donde se solicitó los siguientes datos:	• Antigüedad en el trabajo	• N° de años	Razón
			• Tipo de contrato	• Plazo fijo Permanente	Nominal
			• Horas trabajadas	• 1-8 horas 9 horas a más	Nominal

2.3. Población, muestra y muestreo

La población total para el estudio fue de 780 personas, colaboradores del sector público dedicado al servicio de justicia. Su principal función es emitir resoluciones sobre un tema en particular de acuerdo a las salas con las que cuenta: civil, penal, laboral, familiar, entre otras áreas. Se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia (Otzen & Manterola, 2017), de 255 trabajadores, de los cuales 155 fueron mujeres y 100 varones; cuyas edades fluctuaban entre 24 a 65 años de edad ($M=41.42$; $Mo=38$). De los cuales, el 100% contaba con estudios superiores completos.

Los colaboradores que participen fueron seleccionados en el criterio de que se encuentren laborando, ya sea por tiempo definido o de manera permanente, además, tener más de 1 año trabajando en la institución. Sin embargo, quedaron excluidos de la investigación los pasantes, voluntarios y/o practicantes que se encuentren en la institución; así como, personal de limpieza.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica utilizada para medir la variable de riesgo psicosocial fue la encuesta, para lo cual se empleó como instrumento de evaluación el Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral. La versión original fue elaborada por el Ministerio de Protección Social (2010) con la colaboración de la Pontificia Universidad Javeriana de la ciudad de Bogotá en Colombia.

El cuestionario sobre riesgo psicosocial intralaboral presenta dos formas, la forma A está dirigida a jefes, profesionales y/o técnicos cuenta con 123 ítems, contando con 19 dimensiones agrupadas en 4 dominios y la forma B dirigida a auxiliares y operarios cuenta con 97 ítems, que considera la misma cantidad de dimensiones y dominios. Además, el cuestionario sobre riesgo psicosocial extralaboral cuenta con 31 ítems, distribuidos en 7 dimensiones. Lo que pretenden ambos cuestionarios es identificar el nivel de riesgo en el que se encuentran los colaboradores de la institución.

Las pruebas fueron aplicadas en diversos sectores de Colombia, a colaboradores pertenecientes al sector agrícola, industrial, administrativo (público y privado), sumando un total de 2360 participantes. Los cuales en su mayoría (54%) pertenecían al género masculino, asimismo, el 62% del total de participantes refirió tener un contrato por tiempo indefinido (MPS, 2010).

Para la validez del instrumento, la versión original utilizó el análisis factorial y los coeficientes de Correlación de Spearman entre las puntuaciones de las dimensiones, dominios y puntajes totales del cuestionario. En el Cuestionario de riesgo psicosocial intralaboral forma A, se obtuvo como valor mínimo .70 y como máximo .87; asimismo, la forma B, obtuvo como mínimo .67 y como máximo .87, lo cual indica que el cuestionario en ambas formas obtuvo una correlación de media alta a una correlación alta. De igual manera, el Cuestionario de riesgo extralaboral, alcanzó una correlación mínima de .49 y como máximo de .72 en sus dominios, lo cual refleja una correlación de media a alta.

En cuanto a la confiabilidad, la prueba original utiliza el Alfa de Cronbach para su análisis, obteniendo un valor de .95 en la forma A del Cuestionario de riesgo psicosocial intralaboral, y un .94 en la forma B. Asimismo, el Cuestionario de riesgo psicosocial extralaboral alcanzó un .88 en consistencia interna.

Sin embargo, existe una adaptación peruana realizada por Palmer (2018), la cual será empleada en el presente estudio, debido a que, se encuentra ajustado a la realidad peruana. Para evaluar la validez del instrumento, empleó los coeficientes de Sewell Wright. En el Cuestionario de riesgo psicosocial intralaboral obtuvo como mínimo una puntuación de .57 y como máximo .94, lo cual reporta una correlación media alta a alta. Para el Cuestionario de riesgo psicosocial extralaboral alcanzó una puntuación mínima de .52 y máxima de .84, lo cual refiere una correlación media alta a alta.

Para la confiabilidad, la adaptación que se realizó en Perú, utilizó Omega de McDonald, alcanzando un valor mínimo de .78 y como máximo .94 en el Cuestionario de riesgo psicosocial intralaboral; en cuanto al Cuestionario Extralaboral, se alcanzaron los valores de .61 y .81, indicando que la consistencia es adecuada.

Debido a las características que presentó la población del presente estudio, se aplicó el Cuestionario de riesgo psicosocial intralaboral forma A, y el Cuestionario de riesgo psicosocial extralaboral de la adaptación peruana hecha por Palmer (2018), los cuales no presentaron modificaciones respecto a la prueba original, manteniendo su cantidad de ítems y demás características. Asimismo, para obtener la información sobre las condiciones laborales, se hizo entrega de una ficha de datos, elaborada por la autora de investigación, en la cual se solicitó los siguientes datos: cuánto tiempo llevaba laborando en la institución,

cuál es el tipo de contrato que tenía y cuántas horas trabajaba al día. La ficha se adjuntó con el cuestionario.

Luego de haber sido aplicadas las pruebas, tanto el Cuestionario de Riesgo Psicosocial Intralaboral, como el Riesgo Psicosocial Extralaboral alcanzaron un nivel confiabilidad muy alto, obteniendo un .96 y .85 respectivamente.

2.5. Procedimiento

El instrumento se seleccionó luego de haber revisado el análisis efectuado por Charría, Sarsosa y Arenas (2011), en el cual se elaboró un listado de pruebas que evalúan los factores de riesgo psicosocial laboral. Para obtener el instrumento, se realizó la búsqueda en línea, y se pudo encontrar la batería de instrumentos que contenía los cuestionarios a evaluar, la cual se halló dividido en tres partes; para lo cual, se extrajo los manuales del cuestionario tanto del factor de riesgo psicosocial intralaboral como del extralaboral.

Se consideró la población de colaboradores del servicio público de justicia debido a la facilidad de acceso que se cuenta para poder aplicar los cuestionarios.

Para llevar a cabo la aplicación de los cuestionarios, primero se solicitó la carta de permiso respectivo a la casa de estudios, la Universidad César Vallejo, para luego presentarlo a mesa de partes de la institución evaluada. Transcurrido el tiempo de dos días hábiles se acudió a una entrevista con el Gerente Distrital, explicando aspectos relacionados a la investigación, solicitando acepte llevar a cabo el estudio en la institución. Luego de haber sido aceptada la petición, se realizó las coordinaciones de fecha y horario de aplicación con los coordinadores de cada área, los cuáles indicaron a qué colaboradores evaluar de acuerdo a su disponibilidad de tiempo y tareas al momento de la evaluación. Posteriormente, se procedió a evaluar a los participantes en un aproximado de cinco (05) días. La aplicación de instrumentos se llevó a cabo durante las horas de trabajo, en la mayoría de áreas se aplicó en el transcurso de la mañana en sus propias oficinas, en sus respectivos lugares de trabajo. Los ambientes contaban con la iluminación y ventilación adecuada. El tiempo aproximado en el que resolvieron las pruebas fue de 25 minutos. Cabe recalcar que, los colaboradores se encontraban realizando sus labores momentos previos a la evaluación, y con el permiso de sus coordinadores de área, se les solicitó hicieran una pausa para poder resolver los cuestionarios. Luego de ello, procedieron a completar las pruebas, previamente firmaron el consentimiento informado, en el cual se hizo de su conocimiento el motivo de la evaluación,

así como, su autorización para poder utilizar su información en un contexto sumamente profesional y únicamente con motivos de estudio.

2.6. Método de análisis de datos

Para empezar los datos recolectados se colocaron en el software Excel 2016, del paquete de Office 2016, después de ello se exportó al programa estadístico SPSS versión 26, para analizar mediante asimetría y curtosis, cuál es la distribución de los datos, considerando que, si es menor o mayor que 0, pero no mayor a la ± 1 , se considerará distribución normal, sino, es asimétrica (Rodríguez & Ruíz, 2008). Se obtuvo que, la distribución de los datos era normal, por lo que, se eligió el procedimiento estadístico de Coeficiente de correlación de Pearson para analizar la relación de riesgo psicosocial con la condición laboral de antigüedad en el trabajo, siguiendo la premisa que si el valor de p es negativo la relación es débil, mientras que, si es positiva, la relación es fuerte (Restrepo & González, 2007). Y, la t de Student para establecer las diferencias entre el riesgo psicosocial según las condiciones laborales de tipo de contrato y horas trabajadas; además, se utilizó la d de Cohen (1988) para evaluar el tamaño de efecto de las diferencias, quien indica que si el valor de d es igual a 0.2, la diferencia que presenta es pequeña, si es igual a 0.5 es mediana, y si es igual a 0.8, es grande. Asimismo, se realizó el análisis de confiabilidad del instrumento.

2.7. Aspectos éticos

En primer lugar, para realizar el estudio se presentó la carta de permiso correspondiente al centro de aplicación de la prueba. Luego, se explicó tanto al gerente de la institución como a los propios colaboradores, acerca del objetivo e intención del estudio que se llevó a cabo. Posteriormente, considerando que en el Perú solo el 28% de estudios solicitan el consentimiento informado (Chávez, Santa Cruz & Grimaldo, 2014), se optó por solicitarlo, respetando el principio 1 de la Declaración Universal de Principios Éticos para Psicólogos, el cual señala que se debe proteger la privacidad y confidencialidad de la información obtenida de las personas (International Union of Psychological Science, 2008). Asimismo, se hizo de su conocimiento la finalidad de la investigación, asegurando el anonimato del participante, así como, la protección de sus datos; indicando que su participación es libre y que respondió con sinceridad. En cuanto a los cuestionarios utilizados en el presente estudio, son de acceso libre, ya que, fueron encontrados en la web fácilmente.

III. RESULTADOS

En la tabla 3, se obtuvo que la distribución de los datos es normal para la condición laboral de antigüedad en el trabajo, la variable de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral; ya que, las puntuaciones de asimetría y curtosis no son mayores a ± 1 . Sin embargo, las condiciones laborales de tipo de contrato y horas trabajadas presentan una distribución asimétrica.

Tabla 3

Análisis previo de las medidas de distribución

	M	ds	g1	g2
Antigüedad en el trabajo	10.48	6.936	.808	.128
Tipo de contrato	1.40	.490	.427	-1.832
Horas trabajadas	1.55	.499	-.182	-1.982
<i>Intralaboral</i>	197.15	56.843	-.079	-.968
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	51.91	23.816	.177	-.513
Control sobre el trabajo	33.60	15.488	-.192	-.679
Demandas de trabajo	88.44	23.993	.409	-.859
Recompensas	11.72	7.394	.110	-.923
<i>Extralaboral</i>	32.66	12.445	-.602	.465
Tiempo fuera del trabajo	6.58	3.623	-.194	-.719
Relaciones familiares	2.60	2.127	.525	-.403
Comunicación y relaciones interpersonales	4.24	2.331	-.316	-.056
Situación económica del grupo familiar	3.72	1.895	-.040	-.235
Características de la vivienda y de su entorno	7.09	3.433	-.356	-.361
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	3.41	2.712	.207	-.911
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	5.03	3.910	.286	-.676

Nota: M=media; ds= desviación estándar; g1=asimetría; g2=curtosis

En la tabla 4, se obtuvo que, según asimetría y curtosis, la distribución de datos es normal en relación al riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral con el tipo de contrato.

Tabla 4

Análisis previo de las medidas de distribución en relación al tipo de contrato

	Con fecha de término				Indefinido			
	M	ds	g1	g2	M	ds	g1	g2
<i>Intralaboral</i>	2.034.221	5.405.284	-.185	-.440	1.875.941	5.986.755	.128	-1.458
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	540.909	2.483.287	.048	-.272	485.842	2.188.025	.344	-1.091
Control sobre el trabajo	357.922	1.444.108	-.438	.109	302.475	1.647.629	.191	-1.152
Demandas de trabajo	890.909	2.360.829	.383	-.744	874.554	2.465.381	.462	-.986
Recompensas	125.000	684.397	.169	-.487	105.248	805.182	.186	-1.389
<i>Extralaboral</i>	334.416	1.231.981	-.731	.557	314.752	1.260.285	-.427	.528
Tiempo fuera del trabajo	67.338	357.742	-.218	-.700	63.465	369.712	-.153	-.726
Relaciones familiares	25.909	218.017	.495	-.525	26.238	205.354	.593	-.144
Comunicación y relaciones interpersonales	43.636	237.310	-.329	-.085	40.396	226.239	-.330	.061
Situación económica del grupo familiar	36.688	188.581	-.133	-.513	37.921	191.477	.094	.183
Características de la vivienda y de su entorno	71.039	351.871	-.456	-.371	70.594	331.609	-.179	-.309
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	37.857	270.551	.078	-.735	28.416	263.337	.417	-1.055
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	51.948	408.741	.183	-.806	47.723	362.734	.458	-.379

Nota: M=media; ds= desviación estándar; g1=asimetría; g2=curtosis

En la tabla 5, se obtuvo que la distribución de datos es normal en relación al riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral con las horas trabajadas, tal como lo determina las puntuaciones de asimetría y curtosis.

Tabla 5

Análisis previo de las medidas de distribución en relación a las horas trabajadas

	Ocho horas				Más de ocho horas			
	M	ds	g1	g2	M	ds	g1	g2
<i>Intralaboral</i>	1.899.397	5.918,288	-.028	-1.422	2.031.727	5.429.668	-.074	-.505
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	504.741	2.278,079	.145	-1.303	531.079	2.466.520	.178	-.060
Control sobre el trabajo	319.397	1.595.171	-.043	-1.037	349.784	1.500.795	-.312	-.229
Demandas de trabajo	862.759	2.241.994	.489	-.709	902.518	2.516.816	.325	-.982
Recompensas	107.931	770.377	.170	-1.292	124.892	706.119	.115	-.524
<i>Extralaboral</i>	307.586	1.261.788	-.418	.433	342.518	1.211.664	-.783	.757
Tiempo fuera del trabajo	61.121	356.254	-.050	-.649	69.712	363.944	-.330	-.669
Relaciones familiares	22.931	195.166	.650	-.056	28.633	223.672	.395	-.618
Comunicación y relaciones interpersonales	42.672	222.381	-.295	.410	42.086	242.414	-.325	-.333
Situación económica del grupo familiar	38.103	178.357	-.204	-.527	36.403	198.548	.082	-.063
Características de la vivienda y de su entorno	68.621	336.968	-.320	-.453	72.734	348.663	-.400	-.251
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	31.293	274.267	.364	-.987	36.475	267.263	.087	-.756
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	42.845	368.500	.422	-.677	56.475	399.613	.151	-.634

Nota: M=media; ds= desviación estándar; g1=asimetría; g2=curtosis

En la tabla 6, se obtuvo que la relación entre riesgo psicosocial laboral y antigüedad en el trabajo es muy significativa. De igual manera, la relación entre riesgo psicosocial intralaboral con la antigüedad en el trabajo es muy significativa. Sin embargo, la fuerza de la relación es pequeña en ambos casos. Solo la correlación entre riesgo psicosocial extralaboral y la antigüedad en el trabajo no es significativo. Y de este último tipo de riesgo, solo se encontró relación con el factor de influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, siendo la correlación muy significativa con una fuerza de relación pequeña.

Tabla 6

Correlación riesgo psicosocial y antigüedad en el trabajo

Riesgo psicosocial	Antigüedad en el trabajo
<i>Riesgo psicosocial laboral</i>	.180**
<i>Intralaboral</i>	.177**
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	.151*
Control sobre el trabajo	.197**
Demandas de trabajo	.078
Recompensas	.090
<i>Extralaboral</i>	.084
Tiempo fuera del trabajo	-.002
Relaciones familiares	.034
Comunicación y relaciones interpersonales	.094
Situación económica del grupo familiar	-.077
Características de la vivienda y de su entorno	-.047
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	.254**
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	.097

Nota: ** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 7, se encontró que la diferencia del riesgo psicosocial laboral según el tipo de contrato es significativa y su tamaño de efecto es pequeño, según el valor de la d de Cohen. Asimismo, la diferencia del riesgo psicosocial laboral según las horas trabajadas es significativo, pero con un tamaño de efecto pequeño. Además, quienes obtuvieron mayor puntaje en el riesgo psicosocial laboral, fueron los colaboradores que tienen un tipo de contrato indefinido (M= 236.86), mientras que los que tienen un tipo de contrato con fecha de término (M= 219.07). Mientras que, las personas que trabajan más de ocho horas alcanzaron una puntuación mayor (M=237.42), en comparación con los que trabajan solo ocho horas (M=220.70). Sin embargo, en ambos casos, las diferencias entre las medias son mínimas.

Tabla 7

Diferencia entre riesgo psicosocial según el tipo de contrato y horas trabajadas

		Tipo de contrato	N	M	ds	t	gl	p	d
<i>Riesgo</i>		Indefinido	154	236.86	57.578	2.199	191.827	.029	0.14140
		Fecha de término	101	219.07	66.644				
<i>psicosocial</i>	<i>laboral</i>	Horas trabajadas	N	M	ds	t	gl	p	d
		Ocho horas	116	220.70	65.463	-2.143	231.500	.033	-0.13421
		Mas de ocho horas	139	237.42	57.746				

Nota: gl=grados de libertad; p=significancia

En la tabla 8, se obtuvo que la diferencia entre el riesgo psicosocial intralaboral según el tipo de contrato es significativa, con un tamaño de efecto pequeño, según el valor de la *d* de Cohen. Las dimensiones en las que también se hallaron diferencias según el tipo de contrato, fue en control sobre el trabajo y recompensas. Sin embargo, las diferencias encontradas son pequeñas. Además, los de tipo de contrato indefinido alcanzaron mayor puntuación (M= 35.79), que los de tipo de contrato con fecha de término (M=30.25).

Tabla 8

Diferencia entre riesgo psicosocial intralaboral según el tipo de contrato

Riesgo psicosocial	Tipo de contrato	N	M	ds	t	gl	p	d																																															
<i>Intralaboral</i>	Indefinido	154	203.42	54.053	2.191	253	.029	0.137																																															
	Fecha de término	101	187.59	59.868					Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Indefinido	154	54.09	24.833	1.814	253	.071	0.113	Fecha de término	101	48.58	21.880	Control sobre el trabajo	Indefinido	154	35.79	14.441	2.758	193.968	.006	0.176	Fecha de término	101	30.25	16.476	Demandas de trabajo	Indefinido	154	89.09	23.608	.532	253	.595	0.034	Fecha de término	101	87.46	24.654	Recompensas	Indefinido	154	12.50	6.844	2.031	189.422	.044
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Indefinido	154	54.09	24.833	1.814	253	.071	0.113																																															
	Fecha de término	101	48.58	21.880					Control sobre el trabajo	Indefinido	154	35.79	14.441	2.758	193.968	.006	0.176	Fecha de término	101	30.25	16.476	Demandas de trabajo	Indefinido	154	89.09	23.608	.532	253	.595	0.034	Fecha de término	101	87.46	24.654	Recompensas	Indefinido	154	12.50	6.844	2.031	189.422	.044	0.131	Fecha de término	101	10.52	8.052								
Control sobre el trabajo	Indefinido	154	35.79	14.441	2.758	193.968	.006	0.176																																															
	Fecha de término	101	30.25	16.476					Demandas de trabajo	Indefinido	154	89.09	23.608	.532	253	.595	0.034	Fecha de término	101	87.46	24.654	Recompensas	Indefinido	154	12.50	6.844	2.031	189.422	.044	0.131	Fecha de término	101	10.52	8.052																					
Demandas de trabajo	Indefinido	154	89.09	23.608	.532	253	.595	0.034																																															
	Fecha de término	101	87.46	24.654					Recompensas	Indefinido	154	12.50	6.844	2.031	189.422	.044	0.131	Fecha de término	101	10.52	8.052																																		
Recompensas	Indefinido	154	12.50	6.844	2.031	189.422	.044	0.131																																															
	Fecha de término	101	10.52	8.052																																																			

Nota: gl=grados de libertad; p=significancia; d=tamaño de efecto

En la tabla 9, se obtuvo que, en cuanto al riesgo psicosocial extralaboral, la diferencia según el tipo de contrato no es significativo y su tamaño de efecto es pequeño. Solo se halló diferencias en la dimensión de influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, según su tipo de contrato, aunque las diferencias son pequeñas. Siendo los colaboradores con tipo de contrato indefinido quienes obtuvieron mayor puntaje (M=3.79) mientras que los de tipo de contrato con fecha de término (M=2.84).

Tabla 9

Diferencia entre riesgo psicosocial extralaboral según el tipo de contrato

Riesgo psicosocial	Tipo de contrato	N	M	ds	t	gl	p	d																																																																																						
<i>Extralaboral</i>	Indefinido	154	33.44	12.320	1.229	210.565	.220	0.078																																																																																						
	Fecha de término	101	31.48	12.603					Tiempo fuera del trabajo	Indefinido	154	6.73	3.577	.834	253	.405	0.052	Fecha de término	101	6.35	3.697	Relaciones familiares	Indefinido	154	2.59	2.180	-.120	253	.904	-0.007	Fecha de término	101	2.62	2.054	Comunicación y relaciones interpersonales	Indefinido	154	4.36	2.373	1.086	253	.278	0.069	Fecha de término	101	4.04	2.262	Situación económica del grupo familiar	Indefinido	154	3.67	1.886	-.507	253	.612	-0.032	Fecha de término	101	3.79	1.915	Características de la vivienda y de su entorno	Indefinido	154	7.10	3.519	.101	253	.920	0.006	Fecha de término	101	7.06	3.316	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Indefinido	154	3.79	2.706	2.754	253	.006	0.175	Fecha de término	101	2.84	2.633	Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	Indefinido	154	5.19	4.087	.865	231.136	.388
Tiempo fuera del trabajo	Indefinido	154	6.73	3.577	.834	253	.405	0.052																																																																																						
	Fecha de término	101	6.35	3.697					Relaciones familiares	Indefinido	154	2.59	2.180	-.120	253	.904	-0.007	Fecha de término	101	2.62	2.054	Comunicación y relaciones interpersonales	Indefinido	154	4.36	2.373	1.086	253	.278	0.069	Fecha de término	101	4.04	2.262	Situación económica del grupo familiar	Indefinido	154	3.67	1.886	-.507	253	.612	-0.032	Fecha de término	101	3.79	1.915	Características de la vivienda y de su entorno	Indefinido	154	7.10	3.519	.101	253	.920	0.006	Fecha de término	101	7.06	3.316	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Indefinido	154	3.79	2.706	2.754	253	.006	0.175	Fecha de término	101	2.84	2.633	Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	Indefinido	154	5.19	4.087	.865	231.136	.388	0.054	Fecha de término	101	4.77	3.627								
Relaciones familiares	Indefinido	154	2.59	2.180	-.120	253	.904	-0.007																																																																																						
	Fecha de término	101	2.62	2.054					Comunicación y relaciones interpersonales	Indefinido	154	4.36	2.373	1.086	253	.278	0.069	Fecha de término	101	4.04	2.262	Situación económica del grupo familiar	Indefinido	154	3.67	1.886	-.507	253	.612	-0.032	Fecha de término	101	3.79	1.915	Características de la vivienda y de su entorno	Indefinido	154	7.10	3.519	.101	253	.920	0.006	Fecha de término	101	7.06	3.316	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Indefinido	154	3.79	2.706	2.754	253	.006	0.175	Fecha de término	101	2.84	2.633	Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	Indefinido	154	5.19	4.087	.865	231.136	.388	0.054	Fecha de término	101	4.77	3.627																					
Comunicación y relaciones interpersonales	Indefinido	154	4.36	2.373	1.086	253	.278	0.069																																																																																						
	Fecha de término	101	4.04	2.262					Situación económica del grupo familiar	Indefinido	154	3.67	1.886	-.507	253	.612	-0.032	Fecha de término	101	3.79	1.915	Características de la vivienda y de su entorno	Indefinido	154	7.10	3.519	.101	253	.920	0.006	Fecha de término	101	7.06	3.316	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Indefinido	154	3.79	2.706	2.754	253	.006	0.175	Fecha de término	101	2.84	2.633	Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	Indefinido	154	5.19	4.087	.865	231.136	.388	0.054	Fecha de término	101	4.77	3.627																																		
Situación económica del grupo familiar	Indefinido	154	3.67	1.886	-.507	253	.612	-0.032																																																																																						
	Fecha de término	101	3.79	1.915					Características de la vivienda y de su entorno	Indefinido	154	7.10	3.519	.101	253	.920	0.006	Fecha de término	101	7.06	3.316	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Indefinido	154	3.79	2.706	2.754	253	.006	0.175	Fecha de término	101	2.84	2.633	Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	Indefinido	154	5.19	4.087	.865	231.136	.388	0.054	Fecha de término	101	4.77	3.627																																															
Características de la vivienda y de su entorno	Indefinido	154	7.10	3.519	.101	253	.920	0.006																																																																																						
	Fecha de término	101	7.06	3.316					Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Indefinido	154	3.79	2.706	2.754	253	.006	0.175	Fecha de término	101	2.84	2.633	Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	Indefinido	154	5.19	4.087	.865	231.136	.388	0.054	Fecha de término	101	4.77	3.627																																																												
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Indefinido	154	3.79	2.706	2.754	253	.006	0.175																																																																																						
	Fecha de término	101	2.84	2.633					Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	Indefinido	154	5.19	4.087	.865	231.136	.388	0.054	Fecha de término	101	4.77	3.627																																																																									
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	Indefinido	154	5.19	4.087	.865	231.136	.388	0.054																																																																																						
	Fecha de término	101	4.77	3.627																																																																																										

Nota: gl=grados de libertad; p=significancia

En la tabla 10, se obtuvo que la diferencia entre el riesgo psicosocial intralaboral según las horas trabajadas no es significativa, con un tamaño de efecto pequeño, según el valor de la *d* de Cohen. De igual manera con las dimensiones de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo, demandas de trabajo y recompensas, no es significativa las diferencias y el tamaño de efecto es pequeño. No obstante, se observa que tanto en el riesgo psicosocial intralaboral, como en sus dimensiones, los colaboradores que trabajan más de ocho horas, obtuvieron una puntuación más alta que los que trabajan solo ocho horas, según lo indican los puntajes de las medias.

Tabla 10

Diferencia entre riesgo psicosocial intralaboral según las horas trabajadas

Riesgo psicosocial	Horas trabajadas	N	M	ds	t	gl	p	d																																															
<i>Intralaboral</i>	Ocho horas	116	189.94	59.183	-1.846	236.186	.066	-0.116																																															
	Más de ocho horas	139	203.17	54.297					Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Ocho horas	116	50.47	22.781	-.879	253	.380	-0.056	Más de ocho horas	139	53.11	24.665	Control sobre el trabajo	Ocho horas	116	31.94	15.952	-1.565	253	.119	-0.098	Más de ocho horas	139	34.98	15.008	Demandas de trabajo	Ocho horas	116	86.28	22.420	-1.320	253	.188	-0.083	Más de ocho horas	139	90.25	25.168	Recompensas	Ocho horas	116	10.79	7.704	-1.818	236.080	.070
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Ocho horas	116	50.47	22.781	-.879	253	.380	-0.056																																															
	Más de ocho horas	139	53.11	24.665					Control sobre el trabajo	Ocho horas	116	31.94	15.952	-1.565	253	.119	-0.098	Más de ocho horas	139	34.98	15.008	Demandas de trabajo	Ocho horas	116	86.28	22.420	-1.320	253	.188	-0.083	Más de ocho horas	139	90.25	25.168	Recompensas	Ocho horas	116	10.79	7.704	-1.818	236.080	.070	-0.114	Más de ocho horas	139	12.49	7.061								
Control sobre el trabajo	Ocho horas	116	31.94	15.952	-1.565	253	.119	-0.098																																															
	Más de ocho horas	139	34.98	15.008					Demandas de trabajo	Ocho horas	116	86.28	22.420	-1.320	253	.188	-0.083	Más de ocho horas	139	90.25	25.168	Recompensas	Ocho horas	116	10.79	7.704	-1.818	236.080	.070	-0.114	Más de ocho horas	139	12.49	7.061																					
Demandas de trabajo	Ocho horas	116	86.28	22.420	-1.320	253	.188	-0.083																																															
	Más de ocho horas	139	90.25	25.168					Recompensas	Ocho horas	116	10.79	7.704	-1.818	236.080	.070	-0.114	Más de ocho horas	139	12.49	7.061																																		
Recompensas	Ocho horas	116	10.79	7.704	-1.818	236.080	.070	-0.114																																															
	Más de ocho horas	139	12.49	7.061																																																			

Nota: gl=grados de libertad; p=significancia

En la tabla 11, se obtuvo que, la diferencia del riesgo psicosocial extralaboral según el tipo de contrato es significativa y su tamaño de efecto es pequeño. En las dimensiones de tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares y desplazamiento de vivienda-trabajo-vivienda, también se hallaron diferencias significativas según las horas trabajadas, sin embargo, estas diferencias son pequeñas. Tanto en el riesgo psicosocial extralaboral, como en las dimensiones mencionadas, alcanzaron mayor puntaje los que trabajan más de ocho horas.

Tabla 11

Diferencia entre riesgo psicosocial extralaboral según las horas trabajadas

Riesgo psicosocial	Horas trabajadas	N	M	ds	t	gl	p	d																																																																																						
<i>Extralaboral</i>	Ocho horas	116	30.76	12.618	-2250	253	.025	-0.140																																																																																						
	Más de ocho horas	139	34.25	12.117					Tiempo fuera del trabajo	Ocho horas	116	6.11	3.563	-1.895	253	.059	-0.119	Más de ocho horas	139	6.97	3.639	Relaciones familiares	Ocho horas	116	2.29	1.952	-2.147	253	.033	-0.135	Más de ocho horas	139	2.86	2.237	Comunicación y relaciones interpersonales	Ocho horas	116	4.27	2.224	.200	253	.842	0.013	Más de ocho horas	139	4.21	2.424	Situación económica del grupo familiar	Ocho horas	116	3.81	1.784	.713	253	.476	0.045	Más de ocho horas	139	3.64	1.985	Características de la vivienda y de su entorno	Ocho horas	116	6.86	3.370	-.952	253	.342	-0.060	Más de ocho horas	139	7.27	3.487	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Ocho horas	116	3.13	2.743	-1.523	253	.129	-0.096	Más de ocho horas	139	3.65	2.673	Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	Ocho horas	116	4.28	3.685	-2.809	253	.005
Tiempo fuera del trabajo	Ocho horas	116	6.11	3.563	-1.895	253	.059	-0.119																																																																																						
	Más de ocho horas	139	6.97	3.639					Relaciones familiares	Ocho horas	116	2.29	1.952	-2.147	253	.033	-0.135	Más de ocho horas	139	2.86	2.237	Comunicación y relaciones interpersonales	Ocho horas	116	4.27	2.224	.200	253	.842	0.013	Más de ocho horas	139	4.21	2.424	Situación económica del grupo familiar	Ocho horas	116	3.81	1.784	.713	253	.476	0.045	Más de ocho horas	139	3.64	1.985	Características de la vivienda y de su entorno	Ocho horas	116	6.86	3.370	-.952	253	.342	-0.060	Más de ocho horas	139	7.27	3.487	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Ocho horas	116	3.13	2.743	-1.523	253	.129	-0.096	Más de ocho horas	139	3.65	2.673	Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	Ocho horas	116	4.28	3.685	-2.809	253	.005	-0.175	Más de ocho horas	139	5.65	3.996								
Relaciones familiares	Ocho horas	116	2.29	1.952	-2.147	253	.033	-0.135																																																																																						
	Más de ocho horas	139	2.86	2.237					Comunicación y relaciones interpersonales	Ocho horas	116	4.27	2.224	.200	253	.842	0.013	Más de ocho horas	139	4.21	2.424	Situación económica del grupo familiar	Ocho horas	116	3.81	1.784	.713	253	.476	0.045	Más de ocho horas	139	3.64	1.985	Características de la vivienda y de su entorno	Ocho horas	116	6.86	3.370	-.952	253	.342	-0.060	Más de ocho horas	139	7.27	3.487	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Ocho horas	116	3.13	2.743	-1.523	253	.129	-0.096	Más de ocho horas	139	3.65	2.673	Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	Ocho horas	116	4.28	3.685	-2.809	253	.005	-0.175	Más de ocho horas	139	5.65	3.996																					
Comunicación y relaciones interpersonales	Ocho horas	116	4.27	2.224	.200	253	.842	0.013																																																																																						
	Más de ocho horas	139	4.21	2.424					Situación económica del grupo familiar	Ocho horas	116	3.81	1.784	.713	253	.476	0.045	Más de ocho horas	139	3.64	1.985	Características de la vivienda y de su entorno	Ocho horas	116	6.86	3.370	-.952	253	.342	-0.060	Más de ocho horas	139	7.27	3.487	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Ocho horas	116	3.13	2.743	-1.523	253	.129	-0.096	Más de ocho horas	139	3.65	2.673	Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	Ocho horas	116	4.28	3.685	-2.809	253	.005	-0.175	Más de ocho horas	139	5.65	3.996																																		
Situación económica del grupo familiar	Ocho horas	116	3.81	1.784	.713	253	.476	0.045																																																																																						
	Más de ocho horas	139	3.64	1.985					Características de la vivienda y de su entorno	Ocho horas	116	6.86	3.370	-.952	253	.342	-0.060	Más de ocho horas	139	7.27	3.487	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Ocho horas	116	3.13	2.743	-1.523	253	.129	-0.096	Más de ocho horas	139	3.65	2.673	Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	Ocho horas	116	4.28	3.685	-2.809	253	.005	-0.175	Más de ocho horas	139	5.65	3.996																																															
Características de la vivienda y de su entorno	Ocho horas	116	6.86	3.370	-.952	253	.342	-0.060																																																																																						
	Más de ocho horas	139	7.27	3.487					Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Ocho horas	116	3.13	2.743	-1.523	253	.129	-0.096	Más de ocho horas	139	3.65	2.673	Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	Ocho horas	116	4.28	3.685	-2.809	253	.005	-0.175	Más de ocho horas	139	5.65	3.996																																																												
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Ocho horas	116	3.13	2.743	-1.523	253	.129	-0.096																																																																																						
	Más de ocho horas	139	3.65	2.673					Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	Ocho horas	116	4.28	3.685	-2.809	253	.005	-0.175	Más de ocho horas	139	5.65	3.996																																																																									
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	Ocho horas	116	4.28	3.685	-2.809	253	.005	-0.175																																																																																						
	Más de ocho horas	139	5.65	3.996																																																																																										

Nota: gl=grados de libertad; p=significancia

En la tabla 12, se obtuvo que, la confiabilidad de la prueba en cuanto al riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral es muy buena, ya que el valor del Alpha de Cronbach es mayor a .85.

Tabla 12

Confiabilidad del cuestionario de riesgo psicosocial

Riesgo psicosocial	N	α
<i>Intralaboral</i>	123	.964
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	41	.947
Control sobre el trabajo	21	.927
Demandas de trabajo	50	.920
Recompensas	11	.826
<i>Extralaboral</i>	31	.853
Tiempo fuera del trabajo	4	.927
Relaciones familiares	3	.585
Comunicación y relaciones interpersonales	5	.644
Situación económica del grupo familiar	3	.403
Características de la vivienda y de su entorno	9	.627
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	3	.893
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	4	.744

Nota: N=número de ítems; α = Alpha de Cronbach

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como finalidad establecer la relación entre el riesgo psicosocial laboral con la antigüedad en el trabajo, y las diferencias según las condiciones laborales: el tipo de contrato y las horas trabajadas. Asimismo, profundizar en su análisis considerando el riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral. Es por ello que, mediante el presente estudio se encontró que la relación entre el riesgo psicosocial laboral y la antigüedad en el trabajo es significativa, aunque con una fuerza de relación pequeña, lo cual difiere con lo que manifiesta Azabache (2018), quien evidenció que no existe conexión entre riesgo psicosocial laboral con la edad y la antigüedad en el trabajo.

Además, la correlación entre riesgo psicosocial intralaboral y la antigüedad en el trabajo, se encontró que es significativa, aunque con una fuerza de relación pequeña. Siendo las dimensiones que más destacaron, el liderazgo y relaciones sociales, y control sobre el trabajo, cuya relación con la antigüedad en el trabajo es significativa y pequeña. Esto quiere decir que, el respaldo que reciben por parte de sus compañeros, supervisores o jefes no es el adecuado, lo cual, estaría exponiéndolos a padecer algún malestar físico o psicológico (Karasek et al., 1998). Sin embargo, según expone Marinaccio et al. (2013), los años que una persona se encuentre trabajando, está asociado al equilibrio que maneja de acuerdo a las responsabilidades que presenta; en otras palabras, los años de servicio no están relacionados con algún tipo de riesgo o perjuicio.

Por otra parte, la relación entre el riesgo psicosocial extralaboral y la antigüedad en el trabajo no es significativa y la fuerza de relación es pequeña. Aunque, se encontró que en la dimensión de influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo es muy significativo, pese a tener una fuerza de relación pequeña, indicando que el vínculo que una persona tiene con sus familiares y amigos puede influir en su trabajo mientras más años tenga laborando (Soler, 2016).

En cuanto a las diferencias del riesgo psicosocial según el tipo de contrato, se registró que es significativa, con un tamaño de efecto que indica que las diferencias que existen son pequeñas. Del mismo modo, Velásquez y Bedoya (2010), encontraron resultados similares, ya que, coincidieron que la modalidad de trabajo que tenga un colaborador, repercute en su bienestar tanto físico como emocional. Igualmente, De Sio et al. (2018), demostró que el tipo de contrato que tiene una persona influye en la exposición a riesgos psicosociales

laborales. Sin embargo, se difiere en cuanto a qué grupo percibe mayor riesgo, ya que, según Sio et al. (2018), las personas que tiene un contrato temporal, presentan mayor riesgo que los que tienen contrato permanente. Mientras que, en el presente estudio se encontró lo opuesto; las personas que mayor puntuación obtuvieron, fueron las que tienen un contrato indefinido que los que tienen contrato con fecha de término; sin embargo, cabe resaltar que el tamaño de efecto que se halló fue pequeño, por lo que las diferencias encontradas no son tan marcadas.

Al profundizar el análisis, se obtuvo que, las diferencias del riesgo psicosocial intralaboral según el tipo de contrato, son significativas pero pequeñas. Se hallaron diferencias significativas pero pequeñas con las áreas de control sobre el trabajo y recompensas, la última está asociada con la forma en que los colaboradores sienten que su trabajo es reconocido (MPS, 2010). Así también, la poca claridad de sus funciones o la falta de dominio sobre él, puede alterar el equilibrio que sienta el colaborador (Moreno, 2011). Los colaboradores que mayor puntaje obtuvieron en ese tipo de riesgo, fueron lo que están sujetos a un contrato indefinido que los de contrato con fecha de término, asociado a lo que Marinaccio et al. (2018) descubrieron, ya que, sostienen que las personas que tienen un contrato a plazo fijo tienen una percepción menos positiva de la labor que realizan, que las personas con contrato permanente.

En relación a las diferencias del riesgo psicosocial extralaboral según el tipo de contrato, no se hallaron diferencias significativas. Solo destacó el área de influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, en donde obtuvieron mayor puntaje los que tienen contrato de tipo indefinido. Este dominio del riesgo psicosocial extralaboral, hace alusión el impacto tiene sus relaciones interpersonales sobre su entorno laboral, dependerá del tipo de contrato al que esté sujeto (Soler, 2016). Demostrando en esta ocasión, que los colaboradores del servicio público de justicia se encuentran expuestos a presentar un desequilibrio en el ámbito laboral, debido al tipo de vínculo que poseen tanto con amigos como con familiares.

Con respecto al riesgo psicosocial laboral y la condición laboral de las horas trabajadas, en el presente estudio, encontró que sí existen diferencias significativas en el riesgo psicosocial laboral según las horas que cumpla una persona en su trabajo, sin embargo, el tamaño de efecto de estas diferencias es pequeño. Asimismo, se encontró quienes presentan mayor riesgo psicosocial laboral son las personas que trabajan más de ocho horas ($M=237.42$), mientras que las personas que cumplen su horario normal de ocho horas ($M=220.7$).

Esto tiene relación con lo que obtuvieron Kim et al. (2012), ya que, coinciden en que un colaborador mientras más horas de trabajo realice, mayor riesgo tendrá a padecer de alguna enfermedad o lesión, tanto física como psicológica. Así también, el trabajar con un ritmo muy pesado durante prolongadas horas de trabajo, puede perjudicar la salud del colaborador, así como su desempeño y productividad dentro de la empresa. Cabe resaltar que, según la Ley N° 27671 (2003), el tiempo máximo que una persona debe cumplir en su centro de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales. Al realizar mayor cantidad de horas en un centro de trabajo, no solo perjudicaría su bienestar físico y emocional, sino que, estaría incumpliendo lo que por ley está establecido.

Además, se encontró que no existen diferencias significativas en el riesgo psicosocial intralaboral según las horas trabajadas, tampoco se encontró diferencias en alguna de sus dimensiones. Solo se observó que, los colaboradores que trabajan más de ocho horas, tienen un mayor riesgo psicosocial intralaboral, de acuerdo a los puntajes obtenidos en las medias. Sin embargo, el tamaño de efecto pequeño encontrado, reflejaría que no existe diferencia notoria en comparación, con los que trabajan solo ocho horas.

No obstante, se halló diferencias significativas en el riesgo psicosocial extralaboral según las horas trabajadas, aunque las diferencias son pequeñas. De igual manera, en las dimensiones de tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares y desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda. Los que trabajan más de ocho horas, fueron quienes alcanzaron mayor puntaje en las dimensiones mencionadas. Esto indica que mientras más horas pase un colaborador en su centro de trabajo, se verá afectado el tiempo de recreación que debe pasar fuera del trabajo con familiares y/o amigos, así como, la incomodidad que presente aumentará al trasladarse de su trabajo a su casa y viceversa (Soler, 2016).

En relación al nivel de confiabilidad que presentan los instrumentos aplicados: Cuestionario de Riesgo Psicosocial Intralaboral, y Cuestionario de Riesgo Psicosocial Extralaboral, obtuvieron un nivel muy alto, lo cual indicaría que, de aplicarse más adelante las mismas pruebas, se obtendrán resultados similares.

No obstante, dentro de las limitaciones del presente estudio es que se trabajó con un muestreo no probabilístico, lo cual dificultaría generalizar los resultados. Ya que, si se realiza nuevamente la investigación con otro grupo de personas de la misma institución, los resultados pueden variar, debido a que en algunas áreas de la investigación, se obtuvo que

los resultados no eran significativos, y aún más, que su tamaño de muestra ha sido pequeño en todos los resultados. Asimismo, la cantidad de personas tomadas como muestra, se obtuvo en relación a la mayor cantidad de personal disponible al momento de la aplicación del instrumento, mas no se siguió algún proceso objetivo para la toma de muestra. Además, los resultados solo están orientados al rubro de servicio público de justicia, más no se puede generalizar en todo el contexto trujillano ni liberteño.

En otras palabras, los resultados que se obtuvieron en la presente investigación demuestran que, el riesgo psicosocial laboral con las condiciones laborales: antigüedad en el trabajo, tipo de contrato y horas trabajadas, presentan relaciones y diferencias pequeñas entre ellas. Aunque tienen un alto nivel de impacto en la salud de las personas (Kim et al., 2012; Marinaccio et al., 2013; De Sio et al., 2018), en este estudio reflejaron poca disparidad en los resultados obtenidos, tomando en cuenta lo que se observa en el tamaño de efecto.

V. CONCLUSIONES

- Existe relación entre el riesgo psicosocial laboral y la antigüedad en el trabajo ($p < 0.05$), pero la fuerza de su relación es pequeña.
- Existe relación entre el riesgo psicosocial intralaboral y la antigüedad en el trabajo ($p < 0.05$), pero la fuerza de su relación es pequeña.
- No existe relación entre el riesgo psicosocial extralaboral y la antigüedad en el trabajo ($p > 0.05$).
- Existen diferencias en el riesgo psicosocial laboral según las horas trabajadas y tipo de contrato, siendo su tamaño de efecto pequeño ($d < 0.30$).
- Existen diferencias en el riesgo psicosocial intralaboral según el tipo de contrato, y su tamaño de efecto es pequeño ($d = 0.137$).
- No existen diferencias en el riesgo psicosocial extralaboral según el tipo de contrato ($p = 0.220$).
- No existen diferencias en el riesgo psicosocial intralaboral según las horas trabajadas ($p = 0.66$).
- Existen diferencias pequeñas en el riesgo psicosocial extralaboral según las horas trabajadas ($p = 0.25$; $d = -0.140$).

VI. RECOMENDACIONES

- Promover el desarrollo de actividades de concientización a los colaboradores del servicio público de justicia, acerca de la importancia de recibir y percibir adecuadas condiciones laborales; y las posibles consecuencias que podría desencadenar en su salud, tanto física como mental.
- Implementar un programa de líderes, según la metodología de Lean Six Sigma, la cual permitiría la evaluación constante del programa, con la finalidad de que la mejora sea continua.
- Establecer un programa de recompensas, no solo se tome en cuenta el aspecto económico, sino también, el salario emocional, destacando las labores que desarrollan los colaboradores.
- Mejorar el tipo de muestreo en futuras investigaciones relacionadas al tema y población que intervienen en el presente estudio.

REFERENCIAS

- Ardila, R. (1991). Psicología del desempleado. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 23(2), 207-227. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/805/80523204.pdf>
- Ato, M., López, J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de psicología*, 29(3). Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Azabache, N. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en trabajadores operarios de una empresa privada de Ate, 2018*. (Tesis de licenciatura), Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/31362>
- Bakker, A., Schaufeli, W., Leiter, M. & Taris, T. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187-200. DOI: <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Beck, D. & Lenhardt, U. (2019). Consideration of psychosocial factors in workplace risk assessments: findings from a company survey in Germany. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 92(3), 4365-451. DOI: <https://doi.org/10.1007/s00420-019-01416-5>
- Chacaltana, J. & Ruiz, C. (2017). El mercado laboral peruano y el futuro del trabajo. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 5(1), 1-32. Recuperado de: http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/453
- Charría, V., Sarsosa, K. & Arenas, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29(4), 380-391. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12021522004>
- Chávez, G., Santa Cruz, H. & Grimaldo, M. (2014). El consentimiento informado en las publicaciones latinoamericanas de Psicología. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 32(2), 345-359. DOI: dx.doi.org/10.12804/apl32.2.2014.12
- Chirico, F. (2017). The forgotten real of the new emergin psychosocial risk factors. *Journal of Occupational Health*, 59(5), 433-435. DOI: <https://doi.org/10.1539/joh.17-0111-OP>
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. 2ª ed. New York: Lawrence Erlbaum Associates. Recuperado de: <http://www.utstat.toronto.edu/~brunner/oldclass/378f16/readings/CohenPower.pdf>

- Collantes, M. & Marcos J. (2012). *La salud mental de las y los trabajadores*. Madrid: Ediciones La Ley. Recuperado de: http://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/medicina_201320/es_saludmen/adjuntos/salud_mental_trabajadores.pdf
- Constitución Política del Perú (1993). Diario Oficial El Peruano.
- De Sio, S., Cedrone, F., Trovato, E., Buomprisco, G., Perri, R. & Greco, E. (2018). The perception of psychosocial risks and work-related stress in relation to job insecurity and gender differences: A cross-sectional study. *Biomed Research International*, 2018, 1-6. Recuperado de: <https://doi.org/10.1155/2018/7649085>
- Fandos, M. (2003). *Formación basada en las tecnologías de la información y comunicación: análisis didáctico del proceso de enseñanza-aprendizaje*. (Tesis doctoral), Universitat Rovira I Virgili, Tarragona, España. Recuperado de: https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8909/Etesis_1.pdf
- Gil-Monte, P. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista española de Salud Pública*, 83(2), 169-173. Recuperado de: <http://scielo.isciii.es/pdf/resp/v83n2/editorial3.pdf>
- Gil-Monte, P. (2012). Simposio: Salud Ocupacional. Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29(2), 237-241. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v29n2/a12v29n2.pdf>
- Gil-Monte, P., López, J., Llorca, J. & Sánchez, J. (2016). Prevalencia de riesgos psicosociales en personal de la administración de justicia de la comunidad valenciana (España). *Liberabit*, 22(1), 7-19. Recuperado de: <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v22n1/a01v22n1.pdf>
- Gualavisi, M. & Oliveri, M. (2016). *Antigüedad en el empleo y rotación laboral en América Latina*. Washington D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo. Recuperado de: <https://publications.iadb.org/en/bitstream/handle/11319/7770/Antiguedad-en-el-Empleo-y-Rotacion-Laboral-en-America-Latina.pdf?sequence=1>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2017). Perú: Evolución de los indicadores de empleo e ingresos por departamento, 2007-2016. Recuperado de: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1441/libro.pdf

- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2001). *NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I)*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España. Recuperado de: <https://www.insst.es/documents/94886/192928/NTP+603+Riesgo+psicosocial+el+modelo+demanda-control-apoyosocial+%28I%29..pdf/0e37db2d-787e-4c4e-af91-0432a456e4ec?version=1.0>
- International Union of Psychological Science (2008). *Universal Declaration of Ethical Principles for Psychologists*. Assembly in Berlin. Editado por International Union of Psychological Science. Recuperado de International Union of Psychological Science. Recuperado de: <http://www.iupsys.net/about/governance/universal-declaration-of-ethical-principles-for-psychologists.html>
- Javaid, M., Isha, A., Sabir, A., Ghazali, Z. & Nübling, M. (2018). Does psychosocial work environment factors predict stress and mean arterial pressure in the Malaysian Industry workers? *BioMed Research International*, 2018(1), 1-11. DOI: <https://doi.org/10.1155/2018/9563714>
- Kalimo, R., El-Batawi, M. & Cooper, C. (1988). *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Ginebra: OMS. Recuperado de: whqlibdoc.who.int/publications/1988/9243561022_spa.pdf
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Nueva York: Basic Books. Recuperado de: <https://doi.org/10.1177/002218569103300112>
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P. & Amick, B. (1988). The Job Content Questionnaire (JCQ): An instrument of internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 322-355. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.3.4.322>
- Kim, I., Muntaner, C., Vahid, F., Vives, A., Vanroelen, C., Benach, J. (2012). Welfare states, flexible employment, and health: A critical review. *Health policy*, 104(2), 99-127. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.healthpol.2011.11.002>
- Langenhan, M., Leka, S. & Jain, A. (2013). Psychosocial risks: Is risk management strategic enough in business and policy making? *Safety and Health at Work*, 4(2), 87-94. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2013.04.003>

- Ley N° 29783, “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo”. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 25 de abril del 2012. Recuperado de: https://drive.google.com/file/d/1vT_fID5PKKsjM6BGX0eTRQT5Fd9HCOos/view
- Ley N° 728, “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 27 de marzo de 1997. Recuperado de: <https://drive.google.com/file/d/1Iz4M6pxSBw81iuQMQEZTE7NCSRU38eMM/view>
- Ley N°27671 “Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo”. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 04 de julio de 2003. Recuperado de: <https://drive.google.com/file/d/1D4ju3fRNV3Z00nYZ1kIsJhBW6e8wG6gy/view>
- López B. & Osca A. (2010). Influencia de algunas variables organizacionales sobre la accidentalidad laboral. *Anales de Psicología*, 26(1), 89-94. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/167/16713758011.pdf>
- Marinaccio, A., Ferrante, P., Corfiati, M., Di Tecco, Rondinone, B., Bonafede, M., Ronchetti, M., Persechino, B. & Iavicoli, S. (2013). The relevance of socio-demographic and occupational variables for the assessment of work-related stress risk. *BMC Public Health*, 13, 1-9. Recuperado de: <https://doi.org/10.1186/1471-2458-13-1157>
- Ministerio de la Protección Social (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Bogotá: Ministerio de la Protección Social.
- Montano, D., Reeske, A., Franke, F. & Hüffmeier, J. (2016). Leadership, followers’ mental health and job performance in organizations: A comprehensive meta-analysis from an occupational health perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 38(3), 327-350. DOI: <https://doi.org/10.1002/job.2124>
- Moreno, B. & Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: UAM. Recuperado de: <http://comisionnacional.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y seguridad del trabajo*, 5, 4-19. Recuperado de: <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>

- Nicolaci, M. (2008). Condiciones y medio ambiente de trabajo. *Hologramática, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Nacional de Lomas Zamora*, 8(2), 3-48. Recuperado de: http://cienciared.com.ar/ra/usr/3/591/hologramatica08_v2pp3_48.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2014). *Educación obrera para el trabajo decente. Módulo 5: Condiciones de trabajo*. Buenos Aires: Oficina de País de la OIT para la Argentina. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_249891.pdf
- Osorio, M. (2011). El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Qué son y cómo se evalúan. *Revista CES Salud Pública*, 2(1), 74-79. Recuperado de: http://revistas.ces.edu.co/index.php/ces_salud_publica/article/viewFile/1450/892
- Otzen, T. & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Palmer, C. (2018). *Evidencias de validez de la batería de evaluación de factores de riesgo psicosocial laboral en trabajadores de una contratista minera de Pasco*. (Tesis de licenciatura), Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/11325>
- Quisbert, M. & Ramírez, D. (2011). Objetivos de la investigación científica. *Revista de Actualización Clínica Investiga*, 10(1), 461-465. Recuperado de: http://www.revistasbolivianas.org.bo/scielo.php?pid=S2304-37682011000700003&script=sci_arttext
- Raffo, E., Ráez, L. & Cachay, O. (2013). Producción y gestión: Riesgos psicosociales. *Revista de la Facultad de Ingeniería Industrial*. 16(2), 70-79. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/816/81629469008.pdf>
- Restrepo, L. & González, J. (2007). De Pearson a Spearman. *Revista Colombiana de Ciencias Pecuarias*, 20(2), 183-192. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/2950/295023034010.pdf>
- Rodríguez, M. & Ruíz, M. (2008). Atenuación de la asimetría y de la curtosis de las puntuaciones observadas mediante transformaciones de las variables: Incidencia sobre la estructura factorial. *Psicológica*, 29(2), 205-227. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/26614731_Atenuacion_de_la_asimetria_y_de_la_curtosis_de_las_puntuaciones_observadas_mediante_transformaciones_de_variables_Incidencia_sobre_la_estructura_factorial

- Soler, J. (2016). *Caracterización de los factores de riesgo psicosociales extralaborales, intralaborales y de estrés de una compañía manufacturera, en su unidad de negocio de venta por catálogo, en la ciudad de Bogotá*. Bogotá: Universidad de Manizales. Recuperado de: [http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2951/Soler %20 A %20Juan %20G.pdf?sequence=1](http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2951/Soler_%20A_%20Juan_%20G.pdf?sequence=1)
- Sureda, E., Mancho, J. & Sesé, A. (2019). Psychosocial risk factors, organizational conflict and job satisfaction in Health Professionals: A SEM model. *Annals of psychology*, 35(1), 106-115. DOI: <https://doi.org/10.6018/analesps.35.1.297711>
- Teixeira, J., Mussi, F., Mota, T., Lua, I., Macedo, T., De Souza, A. & Araújo, T. (2019). Psychosocial risk factors at work associated with the level of physical activity among motorcycle taxi drivers. *Archives of Environmental & Occupational Health*, 1(1), 1-10. DOI: <https://doi.org/10.1080/19338244.2019.1666790>
- Useche, S., Montoro, L., Alonso, F. & Pastor, J. (2019). Psychosocial work factors, job stress and strain at the Wheel: Validation of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COSPQQ) in professional drivers. *Frontiers in psychology*, 1(10), 1-13. DOI: [doi:10.3389/fpsyg.2019.01531](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01531).
- Vazquez, A., Pianezolla, M. & Hutz, C. (2018). Assessment of psychosocial factors at work: A systematic review. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 35(1), 5-13. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1982-02752018000100002>
- Velásquez, O. & Bedoya, E. (2010). Una aproximación a los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los docentes contratados bajo la modalidad de horas cátedra en la ciudad de Medellín. *Facultad de Educación, Universidad de Antioquía*, 10(2), 1-14. Recuperado de: <https://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/unip/article/view/7908>
- Villalobos, G. (2005). *Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo*. (Tesis doctoral), Instituto Superior de Ciencias Médicas de La Habana, La Habana, Cuba. Recuperado de: https://scholar.google.com/scholar?hl=es&as_sdt=0,5&cluster=16126041108596525307
- Williams, J., Buxton, O., Hinde, J., Bray J. & Berkman, L. (2018). Psychosocial workplace factors and healthcare utilization: A study of two employers. *Industrial Journal of Health Policy and Management*, 7(7), 614-622. DOI: [10.15171/IJHPM.2017.132](https://doi.org/10.15171/IJHPM.2017.132)

ANEXOS

ANEXO 1

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento:

Expreso mi aceptación para participar en la investigación titulada: “Riesgo psicosocial y condiciones laborales en colaboradores del servicio público de justicia de la ciudad de Trujillo”.

Tomando en consideración que se me ha sido explicada la finalidad de la evaluación, la cual es solo con fines académicos. Asimismo, los resultados de la investigación serán de manera anónimo, protegiendo mi identidad y mis datos; razón por la cual decido participar libremente, llenando el siguiente cuestionario con total sinceridad.

Trujillo, _____ de _____ del 2019

Participante

Julissa Nataly Palza Escalante

ANEXO 2

FICHA DE DATOS DE CONDICIONES LABORALES

Edad: _____ Sexo: _____ Grado de instrucción: _____

¿Trabaja en otro lugar en su tiempo libre? _____

Responda a las siguientes preguntas:

1. ¿Hace cuánto tiempo empezó en la institución? Coloque en año(s)

2. ¿Su contrato tiene fecha de término o es indefinido?

3. ¿Cuántas horas trabaja al día?

N°	Preguntas relacionadas a condiciones ambientales de su lugar de trabajo.	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto.					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío.					
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor.					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable.					
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable.					
6	El espacio donde trabajo es cómodo.					
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud.					
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico.					
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos.					
10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud.					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo.					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					
N°	Preguntas relacionadas a la cantidad de trabajo que tiene.	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional.					
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes.					
15	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar.					
N°	Preguntas relacionadas al esfuerzo mental que realiza:	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental.					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado.					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información.					
19	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido.					
20	Mi trabajo me exige atender muchos asuntos al mismo tiempo.					
21	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles.					
N°	Preguntas relacionadas a las actividades y responsabilidades que realiza:	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
22	En mi trabajo respondo por cosas de mucho valor.					
23	En mi trabajo respondo por dinero de la empresa.					
24	Como parte de mis funciones debo responder por la seguridad de otros.					
25	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo.					
26	Mi trabajo me exige cuidar la salud de otras personas.					

27	En el trabajo me dan órdenes contradictorias.					
28	En mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias.					
29	En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto normas o procedimientos.					
30	En mi trabajo tengo que hacer cosas que se podrían hacer de una forma más práctica.					
N°	Preguntas relacionadas con la jornada de trabajo:	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
31	Trabajo en horario de noche.					
32	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar.					
33	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana.					
34	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes.					
35	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo.					
36	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo.					
37	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa.					
38	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco.					
N°	Preguntas relacionadas con las decisiones y control que le permite su trabajo:	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
39	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades.					
40	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos.					
41	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas.					
42	Me asignan el trabajo teniendo en cuenta mis capacidades.					
43	Puedo tomar pausas cuando las necesito.					
44	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día.					
45	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo,					
46	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo.					
47	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal.					
N°	Preguntas relacionadas con cualquier cambio que ocurra en su trabajo:	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
48	Los cambios en mi trabajo han sido beneficiosos.					
49	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo.					
50	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo.					
51	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias.					
52	Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor.					

N°	Preguntas relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo:	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
53	Me informan con claridad cuáles son mis funciones.					
54	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo.					
55	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo.					
56	Me explican claramente el efecto de mi trabajo en la empresa.					
57	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo.					
58	Me informan claramente quien me puede orientar para hacer mi trabajo.					
59	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo.					
N°	Preguntas relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita:	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
60	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo.					
61	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo.					
62	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo.					
N°	Preguntas relacionadas con el o los jefes que tenga más contacto:	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
63	Mi jefe me da instrucciones claras.					
64	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo.					
65	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones.					
66	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo.					
67	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo.					
68	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo.					
69	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo.					
70	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo.					
71	Mi jefe me ayuda a sentirme bien el trabajo.					
72	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo.					
73	Siento que puedo confiar en mi jefe.					
74	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo.					
75	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito.					
N°	Preguntas relacionadas al apoyo entre las personas de su trabajo:	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
76	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo.					
77	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa.					
78	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo.					

79	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo.					
80	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan.					
81	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa.					
82	Hay integración en mi grupo de trabajo.					
83	Mi grupo de trabajo es muy unido.					
84	Las personas en mi trabajo me hacen sentir parte del grupo.					
85	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros de trabajo colaboran.					
86	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo.					
87	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades.					
88	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros.					
89	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas.					
N°	Preguntas relacionadas con la información que recibe sobre su rendimiento en el trabajo:	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
90	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo.					
91	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo.					
92	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara.					
93	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar.					
94	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo.					
N°	Preguntas relacionadas con la satisfacción, reconocimiento y seguridad en su trabajo:	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
95	En la empresa confían en mi trabajo.					
96	En la empresa me pagan a tiempo mi salario.					
97	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa.					
98	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo.					
99	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar.					
100	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa.					
101	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores.					
102	Mi trabajo en la empresa es estable.					
103	El trabajo que hago me hace sentir bien.					
104	Siento orgullo de trabajar en esta empresa.					
105	Hablo bien de la empresa con otras personas.					

N°	Preguntas relacionadas con la atención a clientes y usuarios. Responder en caso sea así, sino pasar a las siguientes preguntas:	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
106	Atiendo clientes o usuarios muy enojados.					
107	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados.					
108	Atiendo clientes o usuarios muy tristes.					
109	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas.					
110	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda.					
111	Atiendo clientes o usuarios que me maltrata u ofenden.					
112	Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos.					
113	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia.					
114	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas.					
N°	Responder las siguientes preguntas en caso supervise o dirija a otras personas. De lo contrario, pasar al siguiente cuestionario.	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
115	Tengo colaboradores que comunican tarde los asuntos de trabajo.					
116	Tengo colaboradores que tienen comportamientos irrespetuosos.					
117	Tengo colaboradores que dificultan la organización del trabajo.					
118	Tengo colaboradores que guardan silencio cuando se les pide opiniones.					
119	Tengo colaboradores que dificultan el logro de los resultados del trabajo.					
120	Tengo colaboradores que expresan de forma irrespetuosa sus desacuerdos.					
121	Tengo colaboradores que cooperan poco cuando se necesita.					
122	Tengo colaboradores que me preocupan por su desempeño.					
123	Tengo colaboradores que ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo.					

ANEXO 4

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAES EXTRALABORALES

Instrucciones

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de **su vida familiar y personal**.

Se le agradece que sirva contestar las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que brinde no son ni buenas ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo.

Al responder por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda todas las preguntas, indicando solo una respuesta por pregunta. **Señale con una "X"** en la casilla que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta. Ejemplo:

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi vivienda es cómoda	X		 		

↑
↑
 Respuesta Respuesta
 Definitiva Equivocada

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor información a la persona que le entregó el cuestionario.

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

Nº	Preguntas relacionadas a condiciones de la zona donde usted vive:	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Es fácil transportarme entre mi casa y el trabajo.					
2	Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo.					
3	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo.					
4	Me transporto cómodamente entre mi casa y el trabajo.					
5	La zona donde vivo es segura.					
6	En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia.					
7	Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden.					
8	Cerca de mi vivienda las vías están en buenas condiciones.					
9	Cerca de mi vivienda encuentro fácilmente transporte.					
10	Las condiciones de mi vivienda son buenas.					
11	En mi vivienda hay servicios de agua y luz.					

12	Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero.					
13	Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo.					
N°	Preguntas relacionadas con su vida fuera del trabajo.	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
14	Me queda tiempo para actividades de recreación.					
15	Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar.					
16	Tengo tiempo para atender asuntos personales y del hogar.					
17	Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos.					
18	Tengo buena comunicación con las personas cercanas.					
19	Las relaciones con mis amigos son buenas.					
20	Converso con personas cercanas sobre diferentes temas.					
21	Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas.					
22	Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas.					
23	Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan.					
24	Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo.					
25	La relación con mi familia cercana es cordial.					
26	Mis problemas personales o familiares me quitan energía que necesito para trabajar.					
27	Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa.					
28	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo.					
29	El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos.					
30	Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar.					
31	En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar.					