



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN, TURISMO Y PSICOLOGÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

CARGA DE TRABAJO Y ESTRÉS LABORAL EN MAGISTRADOS
DE LIMA METROPOLITANA

PRESENTADA POR
STHEFANY LIDIA LINARES PAITÁN

ASESOR
BENIGNO PECEROS PINTO

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO DE BACHILLER
EN PSICOLOGÍA

LIMA – PERÚ

2019



Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada
CC BY-NC-ND

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN
TURISMO Y PSICOLOGÍA**

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**CARGA DE TRABAJO Y ESTRÉS LABORAL EN
MAGISTRADOS DE LIMA METROPOLITANA**

**Trabajo de Investigación para optar el Grado de Bachiller en la
Escuela Profesional de Psicología.**

Presentado por:

STHEFANY LIDIA LINARES PAITÁN

Asesor(a):

Dr. Benigno Peceros Pintos

LIMA - PERU

2019

INDICE

PORTADA.....	i
ÍNDICE.....	ii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	v
INTRODUCCIÓN.....	vi
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	7
1.1.Descripción de la realidad problemática.....	7
1.2. Formulación del problema.....	9
1.3. Objetivos de la investigación.....	9
1.3.1. Objetivo general.....	9
1.3.2. Objetivo específico.....	9
1.4. Justificación de la investigación.....	9
1.5. Limitaciones del estudio.....	10
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	11
2.1. Antecedentes.....	11
2.1. Antecedentes internacionales.....	11
2.2. Antecedentes nacionales.....	14
2.2. Bases teóricas.....	17
2.2.1. Descripción de la muestra.....	17
2.2.2. Carga de trabajo.....	18
2.2.2.1. Tipos de carga de trabajo.....	18

2.2.2.2.	Modelo Demandas-Control.....	19
2.2.2.3.	Teoría de las Demandas y los Recursos laborales.....	21
2.2.3.	Estrés laboral.....	22
2.2.3.1.	Modelo del estrés.....	22
2.3.	Definición de cada variable.....	24
2.3.1.	Estrés laboral.....	24
2.3.2.	Carga de trabajo.....	25
2.4.	Hipótesis.....	25
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....		25
3.1.	Diseño metodológico.....	25
3.2.	Diseño muestral.....	25
3.3.	Técnicas de recolección de datos.....	26
3.4.	Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información.....	28
3.5.	Procedimientos.....	28
3.6.	Aspectos éticos.....	30
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....		30
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN.....		31
CONCLUSIONES.....		34
REFERENCIAS.....		35
ANEXOS.....		41

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal determinar la relación entre las variables carga de trabajo y estrés laboral en Magistrados de Lima Metropolitana. Se presenta bajo un estudio de diseño empírico y con estrategia asociativa correlacional. La muestra estuvo conformada por 70 Magistrados de ambos sexos de Lima Metropolitana, a quienes se les aplicó la Escala de Carga de trabajo (Gil-Monte, 2016) el cual evalúa el volumen de actividades a concretar en un determinado tiempo y cómo es que el trabajador procesa la información de acuerdo a su complejidad, así también se usó la Escala de Estrés laboral de la Organización Internacional del Trabajo-Organización Mundial de la Salud (Ivancevich & Matteson, 1989) que evalúa el estrés en el puesto de trabajo. Los resultados evidenciaron una relación directa entre las variables Carga de Trabajo y Estrés Laboral, por lo que a mayor carga de trabajo, el nivel de estrés laboral de los magistrados incrementa.

Palabras clave: Carga de trabajo, Estrés laboral, Magistrados.

ABSTRACT

The main objective of this research work is to determine the relationship between the variable workload and work stress in Magistrates the Lima Metropolitan. Presented under a study is of empirical design and with strategy correlational associative strategy correlational. The sample consisted of 70 magistrates of both sexes of Lima Metropolitan, who were given the Scale Workload (Gil-Monte, 2016) on which assesses the volume of activities to be carried out in certain time and how it is that the worker processes the information according to its complexity, so it was also used the Work Stress Scale of the International Labour Organization-Organization's Work Stress Scale Word Health (Ivancevich & Matteson, 1989) that assesses stress in the health posts work. The results showed a direct relationship between the variables Workload and Work Stress, so the higher the workload, the stress level jobs of Magistrates increases.

Keywords: Workload, Work Stress, Magistrates.

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo se expone la relación existente entre las variables de estrés laboral y carga de trabajo en Magistrados de Lima Metropolitana.

En el capítulo I se menciona el planteamiento del problema, en el cual se describe la situación problemática del presente estudio, objetivos de la investigación y la justificación de la misma, así como las limitaciones existentes. Con respecto al capítulo II se especifica el marco teórico, que tiene como puntos los antecedentes tanto nacionales como internacionales, así como las bases teóricas, definición de cada variable y la hipótesis general. En cuanto al capítulo III, explica la metodología, el cual abarca el diseño metodológico y muestral, técnicas de recolección de datos, técnicas estadísticas para el procesamiento de la información, el procedimiento del presente trabajo y los aspectos éticos. En el capítulo IV se explicarán los resultados obtenidos. Por otro lado, en el capítulo V se realizará la discusión. Finalmente se hace mención a las conclusiones del trabajo en mención.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

“En el campo laboral, es conocido que el estrés produce daños en la salud con su consecuente impacto negativo en la productividad de los trabajadores” (como se citó en Perales, Chue, Padilla y Barahona, 2011, p. 581). Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016), el estrés que se experimenta en el trabajo está relacionado con la estructura de la organización, el diseño del trabajo, las interacciones laborales y las exigencias del trabajo, las cuales cuando se encuentran por encima de las capacidades que tienen las personas para sobrellevarlas y además difieren con las perspectivas culturales que tiene la organización, lo que impacta en la persona generando el estrés propiamente dicho.

A nivel mundial durante el siglo XX el estrés en el trabajo ha cobrado gran relevancia, es así que ha sido contemplado a nivel social, teniendo alta implicancia en el lugar de trabajo. (Peiró, 2001). Del mismo modo, desde 1990 los estudios realizados acerca del estrés en el ámbito laboral han tenido especial atención e importancia, siendo el impacto del estrés un tema de alta relevancia en el bienestar y el desempeño de los trabajadores (OIT, 2016).

En el contexto peruano, según una encuesta realizada por trabajando.com (2009), el 78% de empleados indicó haber experimentado estrés laboral alguna vez de su vida, originado básicamente por el excesivo trabajo, reuniones y responsabilidades que el puesto de trabajo que ocupan les exige. Por otro lado el 29% de éstos respondió no saber qué medidas usar para anticipar que esto les ocurra.

Cada año, cerca de 200,000 expedientes incrementan la sobrecarga procesal del Poder Judicial. A inicios del 2015, la carga que se heredó de años anteriores ascendía a 1'865,381 expedientes sin resolver. Por ello, si hacemos una proyección, tendríamos que cada 5 años un nuevo millón de expedientes se agrega a la ya pesada carga procesal. Esto significaría que a inicios del 2019 la carga heredada de años anteriores ascendería a más de 2'600,000 expedientes no resueltos (Gutiérrez, 2015 p. 17).

Según Llanea (2008), las personas que se encuentran dentro de su ambiente de trabajo pueden atravesar por momentos en los cuales tengan demasiado o escaso trabajo por hacer, sin embargo cuando esto se vuelve rutinario puede convertirse en un factor estresante en el trabajador, se habla de sobrecarga de trabajo cuando la cantidad de trabajo por hacer sobrepasa la eficiencia que posee el trabajador para hacerle frente o mantenerlas bajo control, así como no contar con el tiempo necesario para realizarlo, por otro lado se habla de infracarga de trabajo cuando se requiere de una limitada intervención por parte del trabajador en una actividad o simplemente la presencia de éste, debido al poco trabajo que hay por realizar, así como relacionado a trabajos rutinarios.

Uno de los desencadenes del estrés que ha cobrado especial atención es la sobrecarga de trabajo. Maslach (2009) indica que, las personas que atraviesan situaciones de sobrecarga en el trabajo presentan como resultado problemas en las exigencias de su puesto de trabajo y su vida familiar, en ejemplo, por tener que concluir con una tarea laboral, procrastinan salidas familiares o actividades recreativas.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál es la relación que existe entre carga de trabajo y estrés laboral en Magistrados de Lima Metropolitana?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación entre carga de trabajo y estrés laboral en Magistrados de Lima Metropolitana.

1.3.2 Objetivo Específico

Evaluar la relación entre carga de trabajo y la dimensión Superiores y Recursos en Magistrados de Lima Metropolitana.

Determinar la relación entre carga de trabajo y la dimensión Organización y Equipo de Trabajo en Magistrados de Lima Metropolitana.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

En base a la problemática descrita, en nuestro medio son inexistentes los estudios que expliquen la relación que existe entre la carga de trabajo y el estrés laboral en Magistrados, debido al escaso abordaje de este tema, el cual en la actualidad es de gran relevancia en este sector. En la actualidad para la OIT (2016), el estrés que se encuentra vinculado con el centro de trabajo es un problema general que afecta tanto a trabajadores como a profesionales de todas partes del mundo. En el contexto nacional Perales, Chue, Padilla y Barahona (2011) realizaron un estudio en una muestra de Magistrados de Lima, el cual obtuvo como resultado que el estrés laboral se mantiene presente en 33,7% de los participantes. Por lo cual, el estudio explica las consecuencias que tiene el estrés laboral,

sin embargo, no brinda información de las causas. Habitualmente es demostrado que la sobrecarga de trabajo tiene una alta influencia en la experiencia del estrés.

En el contexto de Magistrados, se organizó un taller a cerca de “Estrés Laboral y Trato al Público” en la Oficina Desconcentrada de Control de la Magistratura (ODECMA) dirigido a magistrados, personal jurisdiccional y administrativo de la Provincia de Ica, con el fin de eliminar los efectos negativos de estrés laboral y mejorar el desempeño laboral (Poder Judicial del Perú, 2016). Sin embargo, a nivel Nacional no existen temas de intervención que ayuden a reducir o remediar el estrés laboral en Magistrados, por tal razón, la presente investigación pretende contribuir con resultados que aporten información de la realidad actual y la realizaciones de tales intervenciones.

Si bien este estudio no resolverá el problema que actualmente existe, contribuirá con información relevante para futuras investigaciones, así como el conocimiento del nivel de carga de trabajo y estrés laboral en dicha muestra.

1.5. LIMITACIONES DEL ESTUDIO

En relación a las limitaciones con las que se cuenta, tenemos en primera instancia el tamaño de la muestra para realizar el presente trabajo, debido a que la cantidad con la que se cuenta no es significativa por contar con solo 70 Magistrado, por lo que se cree conveniente que para futuras investigaciones la población a ser estudiada sea mayor para así obtener resultados más sólidos. Por otro lado, la disponibilidad de tiempo con la que cuentan los Magistrados en la hora de trabajo, debido a que poseen una gran cantidad de expedientes los cuales deben procesar en un plazo determinado, lo que podría interferir con la disposición para responder a los cuestionarios del estudio.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

Hasta la actualidad no existen estudios que empleen las variables en la población de Magistrados que se pretende estudiar, sin embargo se encontraron estudios con variables semejantes, las cuales se van a utilizar como referencia para realizar el presente trabajo.

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Novaes y Sacramentos (2002) realizaron una investigación, con el objetivo de conocer la incidencia y sintomatología del estrés, niveles de calidad de vida, las fuentes de estrés relacionadas con el trabajo y estrategias de afrontamiento para lidiar con el estrés excesivo en 75 Magistrados de la Justicia del Trabajo de la 15ª de la Región de Brasil. Para ello usaron el Inventario de Síntomas de Estrés (ISS) (Lipp y Guevara, 1994), el Inventario de Calidad de Vida (IQV) (Lipp y Rocha, 1995), Inventario de Fuentes de Tensión de Jueces (IFSJ), elaborado para el presente estudio, finalmente el Inventario de Estrategias de Manejo de la Tensión de los Magistrados (IESM) (Girdano y Everly, 1979), respectivamente. Los resultados del análisis demostraron que el 71% de los jueces presentaban sintomatología de estrés de 8 en una escala del 0 al 10, además los estresores con mayor frecuencia fueron la sobrecarga de trabajo e interferencia con la vida familiar. Finalmente, el estudio reveló que los Magistrados de la Justicia del Trabajo consideraban su ocupación como una de las más estresantes, semejante al de los trabajadores de minas y superior que los pilotos de avión.

Brener (2002) realizó un estudio en Estados Unidos, con el objetivo de examinar la efectividad que tiene un programa de tutoría, como asignar mentores (magistrados con experiencia), para reducir los niveles de estrés y tensión laboral e incrementar las

habilidades de afrontamiento en Magistrados recién nombrados, en el cual participaron 37 jueces, con un rango de edad entre 35 y 59 años. Los resultados del programa evidencian un bajo nivel de estrés y tensión laboral y un mayor puntaje de habilidades de afrontamiento. El autor concluye mencionando que la tutoría de apoyo social tuvo un impacto positivo significativo para los nuevos jueces en algunos ámbitos de estrés y tensión judicial: papel límite, sobrecarga de rol y tensión psicológica.

González y Gutiérrez (2006) tuvieron como objetivo de su estudio determinar algunos factores individuales, organizacionales y ergonómicos en la relación de estrés en el trabajo y carga de trabajo mental. La muestra está conformada por 95 trabajadores de ambos sexos de una industria del ramo electrónico de la Zona Metropolitana de Guadalajara, México. Las características sociodemográficas de los participantes fueron: el 55,8% pertenecía al sexo femenino y el 44,2% al masculino. En cuanto al grupo etario el 15,1% tenía 19 años o menos, el 66,7% tenía entre 20 y 29 años, y el 18,3% era mayor de 30 años. Respecto a la escolaridad el 55,9% de los trabajadores tenía estudios de primaria o secundaria y el resto, 38,8 % tenía bachillerato o licenciatura trunca. En cuanto a su situación familiar, el 67,3% estaba casado o vivía en unión libre y el 32,6% era soltero. El 38% no tenía dependientes económicos, mientras que el 62% sí los tenía. Usaron para ello la Lista de Evaluación Ergonómica (OIT), el cual evalúa las condiciones de trabajo, la carga de trabajo mental con el Índice de Carga de Trabajo NASA-TLX (Hart & Staveland, 1988) y el estrés laboral con el SWS-Survey (Gutiérrez & Ostermann, 1994). Entre sus resultados destaca que el 26,3% de los trabajadores presentaron un nivel alto de estrés en el trabajo. También se halló que el 17,9% de participantes evidencian niveles altos de carga de trabajo mental. Esto quiere decir que la carga de trabajo mental es un factor de riesgo determinante para el estrés laboral en estos trabajadores.

Sánchez (2011) tuvo como objetivo de su estudio identificar las situaciones que en el ámbito de la industria de cereales son percibidas como estresantes por parte de los trabajadores en una muestra de 64 trabajadores de ambos sexos. Los instrumentos utilizados fueron un cuestionario que evalúa el estrés laboral en situaciones que puedan resultar estresantes en el trabajo y sus vínculos con la empresa, jefes y compañeros, el cuestionario de satisfacción laboral (Peiró & Meliá), el cual explora los distintos aspectos del trabajo que producen satisfacción o insatisfacción en algún grado y el cuestionario de bienestar psicológico “BIEPS-A” (Casullo, 2002) que evalúa el bienestar psicológico en adultos, que tiene por objetivo la evaluación psicológica individual. Los resultados indican que existe algún grado de estrés en los trabajadores, en cuanto a los estresores frecuentes que más agobian a los trabajadores se encontraron la falta de justicia organizacional, dificultades interpersonales y sobrecarga laboral. Para concluir se menciona que la evidencia reunida permitiría aventurar que estos estresores se retroalimentan permanentemente constituyendo un círculo vicioso. Desde el momento que la sobrecarga, caracterizada por una sensación de agotamiento por exceso de demandas y tareas, unida a la falta de medios y recursos (tanto materiales como humanos) se agrava cuando los empleados perciben falta de apoyo por parte de pares y superiores y/o inequidad e injusticia organizacional.

Oramas (2013) tuvo como objetivo de su investigación detectar la presencia del estrés laboral y el síndrome de burnout, en una muestra de 621 docentes de enseñanza primaria en cuatro Provincias de Cuba. La edad de los sujetos osciló en un intervalo de 17 años, la edad menor de 17 años, mientras, 65 años la mayor, predominó el sexo femenino con 84.2%; los docentes masculinos constituyen solamente el 15.8% de la muestra, la edad y la antigüedad están relacionadas, la edad es significativamente mayor en los grupos de

mayor antigüedad. Para ello se utilizó la Escala Sintomática de Estrés (ESE) (Aro, 1980), Inventario de Estrés para Maestros (IEM) (Boyle y Borg, 1995) y el Inventario de Burnout de Maslach para Docentes (IBM). Entre sus resultados destaca la presencia de estrés laboral en 88.24% de los sujetos estudiados y del burnout en 67.5%. El volumen de trabajo devino el estresor con más frecuencia identificado. El autor concluye mencionando que la presencia del estrés laboral y el burnout en elevada magnitud en los docentes del estudio revela el posible efecto disfuncional que ejercen las condiciones exteriores de trabajo en su salud y bienestar. Esto alerta sobre la perentoriedad de analizar dichas condiciones e introducir cambios que revierta esta realidad y la prevengan en el futuro.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Morales (2006) tuvo como objetivo principal determinar el nivel de estrés laboral de las enfermeras que laboran en las áreas críticas del Instituto Nacional de Salud del Niño. La muestra estuvo conformada por 76 enfermeras asistenciales que laboran en las áreas críticas que cuenten con más de tres meses de antigüedad. Usó para ello el inventario de Maslach (Maslach y Jackson, 1986). Entre sus resultados se encontró que 48 (63.2%) de enfermeras presenta un nivel de estrés laboral moderado. Finalmente, la autora concluye que estos resultados ameritan que la Institución tome catas en el asunto, debido a que esto no solo afecta en lo personal a las enfermeras que laboran en dicha institución, sino que además puede influir en el trato que se brindan a los pacientes.

Perales (2010) en su estudio tuvo como objetivo conocer los niveles de estrés y sus efectos sobre la salud integral (física y mental) que afecta a los jueces y fiscales en la función jurisdiccional y fiscal, en una muestra constituida por 287 magistrados: 138 del

Ministerio Público y 149 del Poder Judicial. Para ello utilizó el Breve Cuestionario sobre el estrés (John H. Ehrenreich, 1999), la Escala de autoevaluación de la depresión de Zung (Zung, 1965), la Escala de Evaluación de la Ansiedad de Zung (Zung, 1971), la Encuesta de Hábitos y Enfermedades (Seclén, Leey, Villena, Herrera, Menacho, Carrasco y Vargas, 1999) y el Cuestionario de Factores de Estrés Laboral para Magistrados, (preparado Ad-Hoc para el presente estudio por Perales A, Chue H, Padilla A y Barahona L, 2008). Entre sus resultados destaca que el desempeño laboral se ve afectado por el burnout, relacionado con sobrecarga de trabajo.

Perales, Chue, Padilla y Barahona (2011) tuvieron como objetivo determinar los niveles de estrés general y laboral, depresión y ansiedad en magistrados (jueces y fiscales) del Distrito Judicial de Lima, en una muestra conformada por 287 magistrados: 138 fiscales y 149 jueces. El 53% eran varones; el 25% era menor de 40 años y 50% entre 50 a más años. Con respecto al estado civil, 68% era casado, 20 % soltero y 18% correspondía a la categoría “otros” (viudos, divorciados o convivientes). En cuanto al periodo de antigüedad como magistrado, 34% tenía 10 o más años, 35% entre 5 y 9 años y 31% menos de 5 años. Con relación al cargo, en el Ministerio Público, 58,7% correspondía a fiscal provisional adjunto, 26,1 % a fiscal provincial y 15,2 % a fiscal superior, supremo y adjunto supremo. En el Poder Judicial, 18,8 % a juez de paz letrado, 68,5 % a juez especializado y 12,7 % a vocal superior. Durante la evaluación médica, se determinó que el 62,2 % tenía sobrepeso, aunque esta condición era mayor en los magistrados del Poder Judicial (66,7 %) que en el Ministerio Público (56,9 %). Mientras, la prevalencia de presión arterial elevada fue de 20,2 %; aunque difirió según la institución donde labora el Magistrado, siendo menor en el Ministerio Público (13 %) que en el Poder Judicial (26,8 %). Para ello usaron un Cuestionario auto administrado y

estructurado de cinco partes, cada una permitía la evaluación de un aspecto específico del estudio: datos generales, estrés general, depresión, ansiedad y estrés laboral en magistrados, Breve Cuestionario sobre el Estrés General, el cual discrimina el nivel de estrés, la Escala de Autoevaluación de la Depresión de Zung validada en el Perú por Novara et al, la Escala de Auto medición de la Ansiedad de Zung y el Cuestionario de Factores de Estrés Laboral para Magistrados construido ad hoc para el presente estudio por Perales A, Chue H, Padilla A y Barahona L, en el 2008. Con respecto a sus resultados destaca que la prevalencia de estrés laboral se determinó en 33,7 %; aunque esta fue mayor en varones (43,9 %), y en magistrados entre 5 a 10 años de servicio (43,3 %). Los autores concluyen mencionando que en la población estudiada, el estrés laboral, ansiedad y depresión están presentes en una proporción moderada de magistrados; estando alguna de ellas presente en un cuarto de la población encuestada. Por tanto, se recomienda que los programas de intervención y prevención de trastornos en salud mental se dirijan al manejo del estrés laboral, ansiedad y depresión en conjunto, dada su alta asociación.

López, García y Pando (2014) tuvieron como objetivo determinar la prevalencia del burnout y su relación con la presencia de factores de riesgo psicosocial laborales, percibidos como negativos en 339 trabajadores de la Población Económicamente Activa (PEA) de Lima, Perú que tuvieran por lo menos un año de antigüedad laboral y que a su vez se tratara de empleados subordinados, de diversas ocupaciones entre los que destacan obreros, oficinistas, docentes sanitaristas, etc. Usaron para ello el Maslach Burnout Inventory General Survey (MBI-GS de Maslach, Jackson y Leiter), instrumento en su nueva versión y la Escala de Factores Psicosociales en el Trabajo (Silva, GN). Entre sus resultados destaca la prevalencia de burnout muy alto en la dimensión desgaste emocional o agotamiento (6,22%), asociado con 4 diferentes factores de riesgo psicosocial. El mayor

factor de riesgo lo representan las exigencias laborales ($p < 0,004$) y ($OR = 6,979$) con la dimensión cinismo de burnout; lo anterior deja de manifiesto que ante las exigencias laborales, los trabajadores expresan actitudes cínicas como mecanismo de defensa, seguido de la carga de trabajo que incidió en la eficacia profesional con ($p < 0,22$) y ($OR = 5,896$). Los autores concluyen mencionando que la prevalencia del burnout se relaciona significativamente con los factores de riesgo psicosocial, de ahí que las organizaciones deben prestar especial atención en estos factores. Finalmente se puede decir que el burnout es ocasionado en gran medida por la carga de trabajo que tienen estos trabajadores, por lo cual las organizaciones deben tener sumo cuidado con éstos y abordarlos antes de llegar a consecuencias negativas.

Salirrosas y Rodríguez (2015), tuvieron como objetivo de su presente estudio establecer la relación entre el estrés laboral y el desempeño en 175 asesores de Banca por teléfono del Banco de Crédito del Perú, distrito La Esperanza; provincia de Trujillo. Para ello usaron el Cuestionario de Karasek y la Escala de Likert. Entre sus resultados destaca que existe una relación inversamente significativa entre el nivel de estrés y el desempeño laboral lo que implica que existe un alto nivel de estrés laboral que repercute en un deficiente desempeño laboral. Los factores que influyen en el alto nivel de estrés son la sobrecarga de trabajo. Los autores concluyen mencionando que hay una relación inversa entre el Nivel de Estrés y el Desempeño Laboral, esto quiere decir que a mayor nivel de Estrés hay un menor desempeño Laboral.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Descripción de la muestra

El principal problema que afecta al Poder Judicial es el elevado porcentaje de Magistrados que no son nombrados por el Consejo Nacional de la Magistratura (CNM). Esto indica que de cada 100 jueces solo 58 son titulados, mientras que 42 son provisionales o supernumerarios es decir, son Magistrados de menor grado y remplazos de los jueces suplentes, respectivamente. Lo que sin lugar a duda resulta preocupante para la autonomía e imparcialidad en la realización de sus actividades jurisdiccionales. Es decir, los jueces que carecen de garantía en el puesto que ocupan, pueden ser más propensos a diversas presiones que se les puedan presentar de manera interna o externa. Actualmente el Perú cuenta con 2,912 jueces, de los cuales 40 son magistrados supremos, 552 jueces superiores, 1,523 jueces especializados, y 797 jueces de paz letrado. Lo que indica que por cada 10,697 habitantes, se cuenta con un solo juez (Gutiérrez, 2015).

2.2.2. Carga de Trabajo

2.2.2.1. Tipos de carga de trabajo (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, citado en Mancilla, 2008).

Sobrecarga cuantitativa: está referida al volumen excesivo de actividades que el empleado debe concretar en un tiempo determinado, para lo cual requiere un nivel atención y ritmo laboral por encima de lo habitual.

Sobrecarga cualitativa: hace mención a la complejidad que presenta una actividad asociado a los escasos recursos que posee el empleado para su realización.

Subcarga o infracarga cuantitativa: se genera debido a que la cantidad de actividades que debe realizar el trabajador se encuentra por debajo de lo necesario para despertar su interés o mantenerlo activo.

Subcarga o infracarga cualitativa: se manifiesta a través de tareas demasiado sencillas, siendo éstas insuficientes y carentes de esfuerzo o compromiso mental, generando en el trabajador falta de motivación y monotonía laboral.

2.2.2.2. Modelo demandas-control (Karasek, 1979)

Este modelo contiene dos variables relacionadas a los factores psicosociales presentes en el trabajo: las demandas psicológicas y el nivel de control que posee el trabajador en las distintas actividades laborales. La primera variable hace mención a la cantidad de trabajo por hacer, el grado de complejidad de ésta, así como el tiempo establecido para concluir con los distintos trabajos y las presiones que se presentan durante el periodo de realización. La segunda variable se refiere a la autonomía para tomar decisiones que tiene el trabajador frente a las diversas actividades laborales, así como el responsable de ejecutar determinadas tareas o funciones que la organización requiera (Karasek, 1997).

Se postulan dos tipos de hipótesis. La primera es la hipótesis de la tensión de trabajo, la cual hace alusión a que la alta exigencia mental que demanda el puesto de trabajo asociado con un bajo control y de autonomía para la toma de decisiones genera un conjunto de reacciones psicológicas adversas para la salud física y mental del trabajador. La segunda es la hipótesis de aprendizaje activo menciona que si el empleado presenta alto control en relación a las actividades laborales y alta demanda psicológica se puede obtener como resultado conocimiento y crecimiento laboral (Karasek, 2000).

La combinación de las dos variables previamente descritas ayuda a predecir el riesgo de enfermedad asociada con el estrés y la conducta pasiva o activa del trabajador mediante cuatro tipos de situaciones psicosociales (Figura 1).

		Demandas	
		(Exigencias psicológicas)	
		Bajo	Alto
Control (Latitud toma de decisiones)	Alto	3 Poca tensión	2 Activos
	Bajo	4 Pasivos	1 Mucha tensión

Figura 1. Modelo de demandas-control de Karasek (1979).

1. Lugar de trabajo que genera mucha tensión: Se desarrolla debido a que las demandas de trabajo son elevadas o se encuentran por encima de la capacidad del trabajador asociadas con la latitud de toma de decisiones, dando lugar a consecuencias de tensión psicológica negativas tales como: estrés, ansiedad, fatiga, entre otras reacciones psíquicas.
2. Lugar de trabajo activo: Es el resultado que se obtiene de un nivel alto de control y toma de decisiones laborales con altas demandas de trabajo, ya que el primero cumple la función de amortiguar los efectos producidos.
3. Lugar de trabajo que genera poca tensión: Se presenta cuando el control que se tiene frente a diversas actividades laborales es altamente eficiente, sin embargo las exigencias son mínimas, produciendo en el trabajador niveles bajos de tensión mental, así como monotonía y desmotivación.
4. Lugar de trabajo pasivo: Generado en el momento que las demandas y el control se encuentran por debajo de lo habitual, por lo que el trabajador se encuentra poco

motivado y va perdiendo paulatinamente los conocimientos que tenía en su repertorio intelectual.

Posteriormente, se incluye como una tercera variable el apoyo social, el cual cumple la función de ser el soporte para los efectos psicológicos y físicos adquiridos dentro del puesto de trabajo (Johnson y Hall, 1988).

2.2.2.3. Teoría de las Demandas y los Recursos Laborales (Demereuti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001)

La presente teoría explica que los diversos puestos de trabajo o entornos laborales pueden separarse en dos categorías: demandas y recursos laborales, por lo que la teoría mencionada resulta aplicable a las distintas profesiones u ocupaciones existentes. En cuanto a las demandas laborales, hace referencia a los aspectos físicos, psicológicos, organizaciones y sociales del trabajo los cuales necesitan un esfuerzo constante, generando en el trabajador desgaste a nivel físico y mental (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001). Por otro lado, los recursos laborales hacen referencia a los mismos aspectos mencionados en las demandas laborales, sin embargo estas están dirigidas a minimizarla las distintas exigencias que el puesto de trabajo presenta, los resultados psicológicos y fisiológicos involucrados, el logro de los objetivos trazados en el trabajo y fomentar el crecimiento personal, el aprendizaje y desarrollo (Bakker & Demerouti, 2007).

La segunda proposición indica que tanto las demandas y los recursos laborales son los causantes de dos procesos: deterioro de la salud y motivacional, los cuales son generalmente distintos entre sí. El primero hace alusión a la carga de trabajo por encima de lo normal (sobrecarga) y las exigencias emocionales. El segundo supone que los

recursos laborales cumplen la función de incrementar la motivación y conllevan a un nivel superior de compromiso laboral, óptimo desempeño y menos cinismo en el trabajador (Bakker & Demereuti, 2007).

Finalmente, la tercera proposición hace alusión a que las demandas tanto como los recursos laborales se relacionan mutuamente al momento de anticipar el bienestar laboral. Los recursos con los que cuenta el trabajador pueden tener un efecto relacionado sobre el bienestar, influyendo de manera indirecta sobre su desempeño, mediante dos formas. En la primera los recursos presentes cumplen el rol de soporte sobre las consecuencias de las demandas en el estrés. Finalmente la segunda se refiere a que las demandas generan que el impacto de los recurso motivacionales incremente (Bakker & Demereuti, 2013).

2.2.3. Estrés Laboral

2.2.3.1. Modelo del estrés (Selye, 1956)

Hans Selye (1956), fue uno de los primeros investigadores en referirse al estrés por medio de su modelo Síndrome de Adaptación General (SAG), que explica la reacción fisiológica que presenta el individuo ante una exigencia que se encuentra por encima de su capacidad para mantenerla bajo control, a través de tres fases:

- 1) Fase de alarma: debido a la presencia de una situación estresante el cuerpo genera una serie de alteraciones a nivel psicológico y fisiológico, los cuales permiten confrontar estas situaciones tensas.
- 2) Fase de resistencia: se produce la adaptación a la situación estresante, el cuerpo un conjunto de procesos psicológicos, cognitivos, fisiológicos y conductuales que generen que el estresor se menos perjudicial para el sujeto.

- 3) Fase de agotamiento: se presenta cuando en la fase anterior no se logró controlar la situación estresante manteniéndose durante un periodo prolongado, dando lugar a una etapa de agotamiento en la cual los distintos trastornos psicológicos, fisiológicos y psicosociales son pueden ser definitivos e incurables.

Modelo clásico del estrés laboral (Peiró, 2001).

El modelo menciona que el estrés es producido por diversas situaciones que podemos denominar como fuentes de estrés. Las situaciones estresantes son identificadas por el sujeto, conllevando a una experiencia de alta tensión que desencadena un conjunto de procesos para poder hacerle frente. En relación al grado de afrontamiento y control sobre la situación estresante, el mayor o menor periodo de tiempo que la persona lo experimente, producirá consecuencias nocivas e incurables en la personas. Existen distintas variables (p.e el apoyo social) que cumplen el rol de regular los efectos de una experiencia estresante (Peiró, 2001).

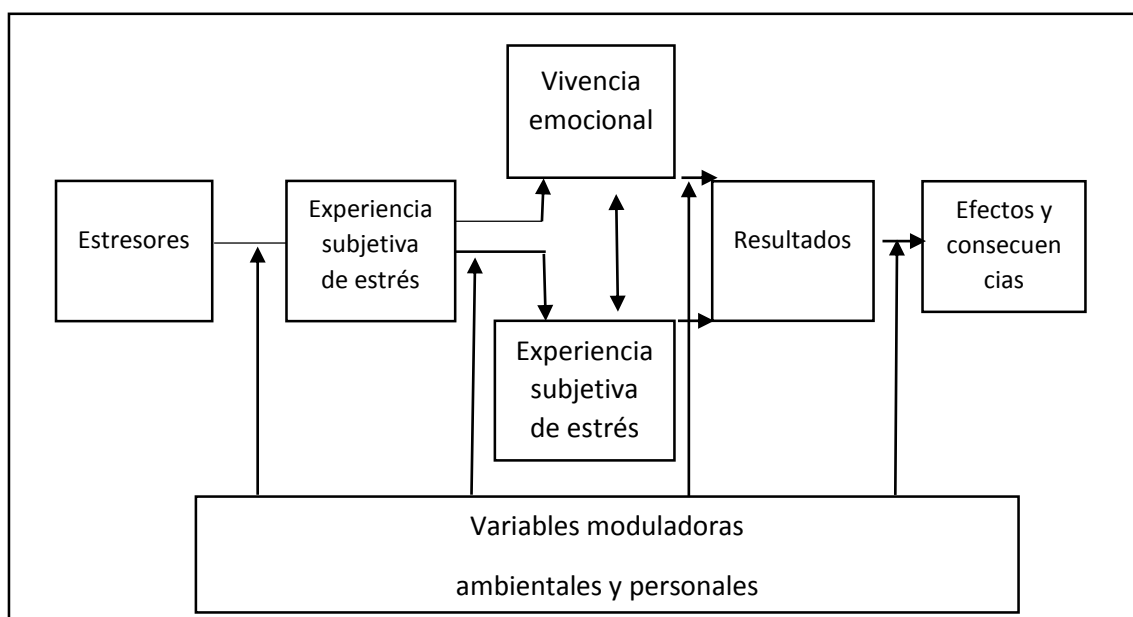


Figura 2. Modelo clásico del estrés laboral de Peiró (2001).

- Estresores: una situación de estrés se genera debido a que las demandas superan la capacidad del sujeto para mantenerlas bajo control.
- Experiencia de estrés: son producidas por factores estresantes que la persona considera demandante y presenta efectos negativos.
- Vivencias emocionales: permite conocer o saber cuál será la respuesta de la persona frente a una situación estresante.
- Estrategias de afrontamiento: busca que las situaciones estresantes no repercutan de manera negativa sobre las respuestas fisiológicas o psicológicas del organismo.
- Resultado de la situación estresante: hace alusión a las consecuencias fisiológicas o psicológicas que se encuentran relacionadas con las situaciones estresantes las cuales no han sido superadas de manera adecuada.
- Consecuencias del estrés laboral: son los distintos cambios que la persona experimenta, los cuales al presentarse por un lapso de tiempo mayor, producen efectos contraproducentes en la salud de la persona. Por otro lado, el estrés laboral también puede presentar consecuencias en la organización de trabajo, generando como posibles resultados: la pérdida de empleo, aumento de absentismo laboral, entre otras dificultades.

2.3. DEFINICIÓN DE CADA VARIABLE

2.3.1. Estrés Laboral (Organización Internacional de Trabajo, 2006)

Para la OIT (2016), el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la

organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa (p. 2).

2.3.2. Carga de Trabajo (Gil-Monte, 2014)

La carga de trabajo puede presentarse de manera cuantitativa, es decir la cantidad de actividades laborales que se debe concretar en un lapso de tiempo predeterminado, así como la cantidad de trabajo por hacer, mientras que la carga de trabajo cualitativa hace mención al grado de complejidad y la magnitud de una actividad laboral en relación a los datos relevantes que se debe extraer de ésta (Gil- Monte, 2014).

2.4. HIPÓTESIS

Existe una relación entre carga de trabajo y estrés laboral en Magistrados de Lima Metropolitana.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. DISEÑO METODOLÓGICO

El presente estudio es de diseño empírico y con estrategia asociativa correlacional (Ato, López, & Benavente, 2013).

3.2. DISEÑO MUESTRAL

La población de estudio fueron Magistrados, entre jueces y fiscales de los juzgados y fiscalías pertenecientes a Lima Metropolitana. El tipo de muestra identificado es de

carácter no probabilístico de tipo intencional aleatorio, debido a la facilidad de acceso y las características necesarias que la muestra mantiene para el presente estudio (Hernández. Fernández y Baptista, 2014).

La muestra de estudio estuvo conformada por 70 Magistrados de Lima Metropolitana con mayor proporción de hombres (58.6%), la edad fue entre los 31 a 65 años de edad ($M=47.10$; $DE=7.735$), en cuanto al estado civil gran cantidad indicó estar casado (62.9%), seguido de soltero (20%), divorciado/separado (12.9%), finalmente conviviente (4.3%). Con respecto a la cantidad de hijos, la mayor frecuencia son 2 hijos (35.7%), ningún hijo (25.7%), 3 hijos (21.4%), 1 hijo (12.9%) y 4 hijos (4.3%). En lugar de nacimiento la mayoría manifestó haber nacido en Lima (61.4%), en relación al último grado académico logrado, se evidencia mayor proporción de Maestría (41.4%), Doctorado (38.6%), Bachiller (14.3%) y Titulado (5.7%). En el cargo que ocupa en la organización, se obtuvo mayor cantidad de Jueces (72.9), tiempo que mantiene laborando dentro de la organización fue entre 1 a 37 años ($M=15.17$; $DE=6.757$), en relación al tiempo en el puesto de trabajo fue entre 1 a 31 años ($M=8.13$; $DE=6.530$). Finalmente, en horas de trabajo diario se obtiene entre 8 a 12 horas diarias ($M=8.11$; $DE=0.578$) y en cuanto al periodo de trabajo semanal la frecuencia se encuentra entre 40 a 60 horas a la semana ($M=40.57$; $DE=2.892$).

3.3. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Ficha Sociodemográfica

Para el presente estudio, se diseñó una ficha sociodemográfica con las siguientes características; el sexo del trabajador, su edad cronológica, el estado civil, cuántos hijos tiene y el lugar de nacimiento, además algunos aspectos del ámbito profesional como el

último grado académico logrado, el cargo que ocupa dentro de la organización, el tiempo que lleva trabajando dentro de ésta, así como el tiempo que lleva trabajando en el cargo que ejerce. Finalmente las horas de trabajo que realiza al día y a la semana.

Escala de Carga de Trabajo (Gil-Monte, 2016)

Es una escala perteneciente a la Batería UNIPSICO que estudia los factores psicosociales de demanda presentes en el ámbito laboral. La prueba contiene 6 reactivos que evalúan el volumen de actividades a concretar en un determinado tiempo (sobrecarga cuantitativa) y cómo es que el trabajador procesa la información de acuerdo a su complejidad (sobrecarga cualitativa). La escala de respuesta es de tipo Likert que va desde “Nunca” = 0, hasta “Muy Frecuentemente” = 4.

A nivel de validez se examinó la estructura interna mediante el análisis factorial confirmatorio (AFC) y en cuanto a la confiabilidad alfa de Cronbach de $\alpha=0,72$ por medio de la consistencia interna en la escala de carga de trabajo (Gil-Monte, 2016).

El instrumento de carga de trabajo fue validado en el contexto peruano por Merino-Soto, Calderón-De la Cruz, Gil-Monte y Juárez-García (en revisión). Los estudios de validez fueron validez de contenido examinando la claridad $V (> 0.66)$ y sustancialidad $V (> 0.75)$, en jueces no expertos, mostrándole a éstos los ítems de la Escala de Carga de Trabajo así como otros tres constructos más y se le pidieron que juzguen el vínculo de las preguntas con los constructos previamente mencionados.

Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS (Ivancevich y Matteson, 1989).

La prueba está conformada por 25 ítems cuyo objetivo es evaluar el estrés en el puesto de trabajo. La escala se encuentra dividida en dos dimensiones denominadas Superiores y Recursos, conformada por 11 reactivos: y Organización y Equipo de Trabajo compuesta

por 14 reactivos. La escala que se utilizó fue de tipo Likert con 7 alternativas que van desde “Nunca” es fuente de estrés = 1, hasta “Siempre” es fuente de estrés = 7. El procedimiento de administración se emplea de manera individual y grupal. La prueba se realizó de manera individual y se mencionó a los colaboradores que la información proporcionada sería confidencial y anónima; es decir que los datos obtenidos no serán revelados por ningún motivo. La aplicación requiere aproximadamente de 15 minutos. Los materiales necesarios para la ejecución son: un lápiz, borrador, hoja de preguntas y planilla de respuestas.

El instrumento de estrés laboral evidencia una validez de contenido binomial con resultados favorables de .50 es decir, tienen concordancia entre los jueces expertos en el tema. De igual manera, se reporta un alto nivel de confiabilidad por consistencia interna mediante el alfa de Cronbach, siendo de $\alpha=0,966$. Además se encontró que ambas dimensiones (Superiores y Recursos y Organización y Equipo de Trabajo) presentan un alto valor de confiabilidad siendo $\alpha=0,951$ y $\alpha=0,949$, respectivamente (Suárez, 2013).

3.4. TÉCNICAS ESTADÍSTICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

La información recolectada será procesada en una base de datos en el programa IBM-SPSS versión 23. Se procederá a utilizar estadísticos descriptivos para analizar las características sociodemográficas y los datos obtenidos de los cuestionarios. Luego, se desarrollará la prueba Kolmogorov-Smirnov para determinar la normalidad de la distribución de los datos, por ser una muestra de 70 participantes, y de acuerdo a ello identificar si se utilizarán pruebas paramétricas o no paramétricas.

3.5. PROCEDIMIENTOS

Recopilación de datos

Se procedió a una conversación de manera personal con cada Magistrado mediante la facilitación de un conocido también Magistrado de Lima Metropolitana para la colaborar en la aplicación de los dos instrumentos. La administración de los instrumentos se realizó de manera personal y en la disponibilidad de tiempo de los colaboradores, durante un periodo de un mes y medio. Previo a la administración de los instrumentos, se les explicó sobre el propósito del estudio y se brindó el consentimiento y asentimiento informado, explicando sobre su libre voluntad para participar en el estudio y la confidencialidad de la información, cumpliendo de esta manera con la Declaración de Helsinki para estudios con seres humanos.

Análisis de datos

Se evaluó la confiabilidad de los puntajes de los constructos de Carga de Trabajo y Estrés Laboral, mediante la consistencia interna a través del coeficiente Alfa de Cronbach (α) tomando de base para su interpretación las categorías propuestas por Cicchetti (1994), siendo sus niveles aceptables a partir del .70 en adelante.

Luego de la evaluación psicométrica de los instrumentos, se realizó un análisis descriptivo de cada una de los constructos mediante su centralidad (media) y dispersión (desviación estándar).

Posterior a ello, se evaluó la normalidad de los datos con el fin de identificar si los datos del estudio cumplían una distribución normal. La decisión de este proceso se desarrolló tomando la prueba de bondad de ajuste, a través de la evaluación del Kolmogorov Smirnov ($n > .50$) y la aceptación o rechazo de la hipótesis nula a un nivel de significancia de .05. El resultado dio a conocer el rechazo de la hipótesis nula,

encontrando la no normalidad de los datos conllevando a uso del estadístico de correlación R de Spearman considerando las magnitudes según la propuesta de Hernández, Fernández & Baptista (2014).

3.6. ASPECTOS ÉTICOS

Se le brindó a cada participante un consentimiento informado con el fin de solicitar su participación voluntaria y el uso de la información con fines específicos en el proyecto de investigación. Asimismo, los datos y la información obtenida, serán de suma reserva manteniendo siempre la confidencialidad de cada participante en el anonimato.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

En los resultados de la confiabilidad por consistencia interna (Tabla 3), a través del coeficiente de Alfa de Cronbach (α), la categoría obtenida respecto a la Escala de Carga de Trabajo (ECT) fue aceptable ($\alpha = .796$). En el caso de la Escala de Estrés Laboral (EEL), la dimensión Superior y Recursos presentó una categoría aceptable ($\alpha = .713$) y la dimensión Organización y Equipo de Trabajo obtuvo una categoría buena ($\alpha = .816$).

Tabla 3

Estimación de la confiabilidad por consistencia interna de la ECT y la EEL

	Consistencia Interna (α)
CT	.796
EEL	
Superiores y Recursos	.713
Organización y Equipo de Trabajo	.816

Nota: ECT: Escala de Carga de Trabajo; EEL: Escala de Apoyo Estrés Laboral; α = Alfa de Cronbach.

En el análisis descriptivo (Tabla 4), de las dos variables, se observa un mayor promedio en la dimensión de Organización y Equipo de Trabajo. De manera general se encontró la no dispersión de datos.

Tabla 4

Estadísticos Descriptivos de ECT y la EEL

	M	De
ECT	13.84	4.141
EEL		
Superiores y Recursos	23.80	6.702
Organización y Equipo de Trabajo	32.7429	9.48482

Nota: M= Media; De= Desviación Estándar

Finalmente, se analizó la correlación según Spearman (Tabla 5) entre la ECT y la EEL. Los resultados de la ECT con las dimensiones de la EEL presentaron una dirección positiva de magnitud grande y altamente significativo Cohen (1988:77-81).

Tabla 5

Correlaciones Spearman de la ECT y la EEL

	DSR	DOET
ECT	.658**	.521**

Nota **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral); DSR= Dimensión Superiore0073 y Recursos; DOET= Dimensión Organización y Equipo de Trabajo.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo por finalidad conocer la relación entre Carga de Trabajo y Estrés Laboral en Magistrados de Lima Metropolitana. Preliminarmente se evaluó la confiabilidad mediante consistencia interna de los instrumentos de Escala de Carga de

Trabajo y Escala de Estrés Laboral encontrando un nivel aceptable (Cicchetti, 1994). Respecto al objetivo principal del estudio se encontró un grado de relación entre los constructos de Carga de Trabajo y Estrés Laboral.

La importancia de evaluar los factores psicosociales en el estrés laboral en Magistrados de Lima Metropolitana recae en las consecuencias que generan estos factores para salud física y psicológica, así como en distintos ámbitos de la vida de los trabajadores, sean o no profesionales (López, García & Pando, 2014). Con respecto al presente estudio, en el contexto nacional son casi nula las investigaciones relacionadas a los constructos de Carga de Trabajo y Estrés Laboral en Magistrados, por lo que se consideró importante estudiarlo, ya que estos profesionales son encargados de impartir justicia en la sociedad.

Se evidenció una relación directa entre las variables Carga de Trabajo y Estrés Laboral, por lo que, al presenciar más expedientes para resolver, el nivel de estrés laboral de los magistrados incrementa. Novaes y Sacramentos (2002), en un estudio realizado a magistrados Brasileños, encontró que una de las causas por la que se experimente estrés en el ámbito laboral es la excesiva cantidad de procesos a sentenciar. Asimismo, Brener (2002), en su estudio realizado a magistrados de Estados Unidos halló que una de las fuentes que ocasiona el estrés es la sobrecarga de trabajo que estos profesionales tienen a su responsabilidad.

En la dimensión Superiores y Recursos se encuentra una relación directa con la escala de Carga de Trabajo, sustentada debido a que percibir poco apoyo por parte de superior o subordinados, se genere una mayor tensión laboral. Sánchez (2011), encuentra en su estudio a trabajadores de una industria cerealera un alto nivel de estrés laboral, en el cual

las fuentes de estrés más comunes es sobrecarga laboral, la cual está determinada por el desgaste que una persona experimenta debido al excesivo número de tareas que el colaborador debe realizar en el área de trabajo, asociada a la falta de medios y recursos, tanto de manera humana así como material, incrementado por la poca ayuda que perciben por parte de sus superiores.

CONCLUSIONES

- Existe relación entre carga de trabajo y estrés laboral en Magistrados de Lima Metropolitana.
- Se encuentra una relación significativa entre carga de trabajo y la dimension Superiores y Recursos.
- Finalmente, se encuentra una relación significativa entre carga de trabajo y la dimensión Organización y Equipo de Trabajo.

REFERENCIAS

- Ato, M., López, J. J., & Benavente, A. (2013). Un Sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. Recuperado el 15 de noviembre de 2017 de, <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>.
- Bakker, A. & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Revista de Psicología Gerencial*, 22 (3), 309-328. Recuperado el 06 de noviembre de 2017 de, <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A & Demereuti, A. (2013). Job demands-resources model. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 107-115. Recuperado el 09 de noviembre de 2017 de, <http://dx.doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Brener, C. F. (2002). Impact of a mentoring program on occupational stress, personal strain and coping resources of newly appointed U.S. Magistrate Judges. Recuperado el 21 de octubre de 2017 de, <https://core.ac.uk/download/pdf/46924399.pdf>
- Cicchetti, D. (1994). Guidelines, criteria, and rules of thumb for evaluating normed and standardized assessment in psychology. *Psychol Assessments*, 6(4), 284-290.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences (2nd Ed.)*. Hillsdale, NY: Lawrence Earlbaum Associates.
- Demerouti, A., Bakker, A., Nachreiner, F. y Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.

Recuperado el 04 de noviembre de 2017 de, <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>

El 78% de los trabajadores peruanos ha tenido estrés laboral. (2009, diciembre 17).

Recuperado el 15 de setiembre de 2017 de, <https://www.trabajando.pe/contenido/noticia/1409058326/El-78--de-los-trabajadores-peruanos-ha-tenido-estres-laboral.html>.

Gil-Monte, P.R. (2014). *Manual de psicología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales*. Madrid: Pirámide.

Gil-Monte, P.R. (2016). La Batería UNIPSI: propiedades psicométrica de las escalas que evalúan los factores psicosociales de demanda. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 19(2), 86-94. Recuperado el 08 de abril de 2018 de, <http://dx.doi.org/10.12961/apr.2016.19.02.2>

González, E. & Gutiérrez, R. (2006). La carga de trabajo mental como factor de riesgo de estrés en trabajadores de la industria electrónica. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 38(2), 259-270. Recuperado el 16 de octubre de 2017 de, <http://www.scielo.org.co/pdf/rlps/v38n2/v38n2a03.pdf>

Gutiérrez, W. (2015). La Justicia en el Perú. Cinco grandes problemas. *Gaceta Jurídica*. Lima: Editorial El Búho. Recuperado el 22 de octubre de 2017 de, <http://www.gacetajuridica.com.pe/laley-adjuntos/INFORME-LA-JUSTICIA-EN-EL-PERU.pdf>

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014) *Metodología de la investigación*. México D.F: Mc Graw Hill.

Johnson, J. & Hall, E. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78(10), 1336-1342. Recuperado el 10 de noviembre de 2017 de, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1349434/pdf/amjph00249-0078.pdf>

Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.

Karasek, R. (2000). “El modelo demandas-control: enfoque social, emocional y fisiológico del riesgo de estrés y desarrollo de comportamientos activos”. En Sauter, S., Murphy, L., Hurrell, J. & Levi, L (Eds.), *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo: Factores Psicosociales y de Organización*. Ginebra: OIT.

Llaneza, F. (2008). *Ergonomía y psicología aplicada. Manual para la formación del especialista*. Valladolid: Editorial Lex Nova.

López, M. García, S. & Pando, M. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Burnout en Población Económicamente Activa de Lima, Perú. *Revista Ciencia y Trabajo*, 16(51), 164-169. Recuperado el 20 de octubre de 2017 de, <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000300007>.

Maslach, C. (2009). Comprendiendo el Burnout. *Ciencia y Trabajo*, 11(32), 37-43. Recuperado el 04 de octubre de 2017 de, <http://www.vitoria-gasteiz.org/wb021/http/contenidosEstaticos/adjuntos/es/16/40/51640.pdf>

- Morales, C. (2006). *Nivel de estrés laboral de las enfermeras que laboran en las áreas críticas del Instituto Nacional de Salud del Niño*. Tesis de Licenciatura, UNMSM, Lima. Recuperado el 26 de octubre de 2017 de, <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/546>.
- Novaes, M & Sacramento, M. (2002). Stress e qualidade de vida em Magistrados da Justiça do Trabalho: diferenças entre homens e mulheres. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 15, 3, 20-41. Recuperado el 12 de octubre de 2017 de, <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-79722002000300008>
- Oramas, A. (2013). *Estrés laboral y Síndrome de Burnout en Docentes Cubanos de Enseñanza Primaria*. Tesis Doctoral, Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores, Cuba, La Habana. Recuperado el 29 de octubre de 2017 de, http://tesis.repo.sld.cu/680/1/Tesis_-_ARLENE_ORAMAS_VIERA.pdf.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el Trabajo: un reto colectivo* (1era ed.). Recuperado el 27 de setiembre de 2017 de, <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Peiró, J.M. (2001). *El Estrés Laboral: una perspectiva individual y colectiva*. Recuperado el 25 de setiembre de 2017 de, http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_IN_SHT/2001/13/seccionTecTextCompl2.pdf.
- Perales, A. (2010). Informe final: Estudio de los niveles de estrés que afectan a la salud integral de los magistrados en la labor jurisdiccional y fiscal. Recuperado el 23 de octubre de 2017 de, http://pmsj.org.pe/memoria2010/MEM_2010_054_peralesinf.pdf

- Perales, A., Chue, H., Padilla, A & Barahona, L. (2011). Estrés, ansiedad y depresión en magistrados de Lima, Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 28(4), 581-588. Recuperado el 27 de setiembre de 2017 de, <http://dx.doi.org/10.1590/S1726-46342011000400002>
- Poder Judicial del Perú. (2016). Taller sobre Estrés Laboral y Trato al Público. Recuperado el 15 de setiembre de 2017 de, https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cortesuperioricaj/s_csj_ica_nuevo/as_inicio/as_imagen_prensa/as_noticias/csjiic_n_odecma_ica_organizo_taller_estres_laboral_trato_publico_040716.
- Salirrosas, E & Rodríguez, C. (2015). *Estrés Laboral y Desempeño de los Asesores de Banca por teléfono del Banco de Crédito del Perú, Distrito de la Esperanza*. Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo. Recuperado el 28 de octubre de 2017 de, http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1388/1/Salirrosas_Elmer_Estres_laboral_Desempe%C3%B1o_Asesores_Banca.pdf.
- Sánchez, F. (2011). *Estrés laboral, Satisfacción en el trabajo y Bienestar Psicológico en trabajadores de una industria cerealera*. Tesis de Licenciatura, Universidad Abierta Interamericana, Rosario, Argentina. Recuperado el 28 de octubre de 2017 de, <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC111836.pdf>
- Seyle, H. (1956). *The stress of life*. New York: McGraw-Hill.
- Suárez, A. (2013). Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de un Contact Center de Lima. *PsiqueMag vol. 2 N°*

1, pp. 33 -50. Recuperado el 06 de abril de 2018 de,
<http://blog.ucvlima.edu.pe/index.php/psiquemag/article/viewFile/8/8>

ANEXOS

CODIGO: _____

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Solicitamos su participación voluntaria para la presente investigación conducida por Sthefany Linares Paitán alumna de la Universidad de San Martín de Porres. La meta de este estudio es conocer aspectos relacionados al estrés.

Si accede a participar, se le pedirá responder dos cuestionarios de 6 y 25 preguntas. Esto tomará aproximadamente quince minutos.

La información será confidencial y utilizada sólo para fines de esta investigación. Para el respaldo del anonimato se utilizará un código de identificación. Las pruebas se destruirán luego de que sean pasadas a una base de datos.

En caso de dudas sobre la investigación, las mismas podrán ser absueltas por el evaluador. Igualmente, podrá retirarse de la investigación en cualquier momento sin que eso lo perjudique de alguna forma. En caso las preguntas le parecen incómodas, hágase lo saber al evaluador para viabilizar alguna decisión.

De tener preguntas sobre su participación en este estudio a posterior, puede contactar a siguiente correo electrónico: sthefany.lp@hotmail.com al teléfono 930919540.

Desde ya, agradecemos su participación.

Firma del participante

ASENTIMIENTO INFORMADO

Evaluado

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Sthefany Linares Paitán. He sido informado (a) sobre la meta del estudio y también me indican que tendré que responder dos cuestionarios de 6 y 25 preguntas, lo cual tomará aproximadamente quince minutos.

Reconozco que la información que brinde es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. Puedo hacer preguntas sobre la investigación en cualquier momento y puedo retirarme cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno a mi persona.

Entiendo que puedo pedir información sobre los resultados de esta investigación cuando ésta haya concluido.

Firma del Participante

Fecha

FICHA DE DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS (Adultos)

En esta primera parte del cuestionario debe reflejar algunos datos personales. Debemos hacerle recordar que con estos datos no pretendemos identificarlo. El propósito de esta sección es poder agrupar sus respuestas con la de otros profesionales con quienes comparte características similares y ver si estas mantienen relación con los instrumentos psicológicos que le serán aplicados.

- 1) Sexo: Hombre Mujer
- 2) Edad: _____
- 3) Estado civil: Soltero Casado Divorciado/Separado Conviviente
- 4) Número de hijos: _____ hijos. ¿Cuántos viven con usted? _____.
- 5) Lugar de Nacimiento: Lima Fuera de Lima
- 6) Último grado académico logrado: Bachiller Maestría Doctorado
- 7) **Cargo que ocupa en la empresa:** **Magistrado de paz letrado**
 Magistrado... **Otros** _____.
- 8) Tiempo que lleva trabajando en esta organización: _____
- 9) Tiempo que lleva en este puesto de trabajo: _____
- 10) Horas de trabajo semanal (según contrato):
Por día: _____ horas.
Por semana: _____ horas.

ECT (Gil-Monte, 2016)

A continuación hay algunas afirmaciones en relación a su trabajo. Piense con qué frecuencia le surgen a usted esas ideas o con qué frecuencia las siente, teniendo en cuenta la escala que se le presenta a continuación. Para responder rodee con un círculo la alternativa (el número) que más se ajusta a su situación:

0	1	2	3	4
Nunca	Raramente: algunas veces al año	A veces: algunas veces al mes	Frecuentemente: algunas veces por semana	Muy frecuentemente: todos los días
1) Cuando está trabajando, ¿se encuentra con situaciones especialmente duras?				
0	1	2	3	4
2) ¿Ha tenido que hacer más de una cosa a la vez?				
0	1	2	3	4
3) ¿Ha tenido problemas con su trabajo debido a que se ha ido complicando progresivamente?				
0	1	2	3	4
4) ¿Debe trabajar con un ritmo demasiado rápido?				
0	1	2	3	4
5) ¿Le ocurre que no tiene tiempo suficiente para completar su trabajo?				
0	1	2	3	4
6) ¿Piensa que tiene que hacer un trabajo demasiado difícil para usted?				
0	1	2	3	4

EEL

A continuación, hay 7 afirmaciones con las que usted pueda estar de acuerdo o desacuerdo. Lea atentamente cada una de ellas y marque la alternativa que mejor se ajuste a sus características o esté de acuerdo o desacuerdo.

1	2	3	4	5	6	7
Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre

1. La gente no comprende la misión y metas de la organización.	1	2	3	4	5	6	7
2. La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.	1	2	3	4	5	6	7
3. No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
4. El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.	1	2	3	4	5	6	7
5. Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.	1	2	3	4	5	6	7
6. Mi supervisor no me respeta.	1	2	3	4	5	6	7
7. No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	1	2	3	4	5	6	7
8. Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	1	2	3	4	5	6	7
9. Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	1	2	3	4	5	6	7
10. La estrategia de la organización no es bien comprendida.	1	2	3	4	5	6	7
11. Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	1	2	3	4	5	6	7
12. Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
13. Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.	1	2	3	4	5	6	7
14. No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	1	2	3	4	5	6	7
15. No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
16. La estructura formal tiene demasiado papeleo.	1	2	3	4	5	6	7
17. Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
18. Mi equipo se encuentra desorganizado.	1	2	3	4	5	6	7

19. Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	1	2	3	4	5	6	7
20. La organización carece de dirección y objetivo.	1	2	3	4	5	6	7
21. Mi equipo me presiona demasiado.	1	2	3	4	5	6	7
22. Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
23. Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	1	2	3	4	5	6	7
24. La cadena de mando no se respeta.	1	2	3	4	5	6	7
25. No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	1	2	3	4	5	6	7

Match Overview

0%

There are no matching sources for this report.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal determinar la relación entre las variables carga de trabajo y estrés laboral en Magistrados de Lima Metropolitana. Se presenta bajo un estudio de diseño empírico y con estrategia asociativa correlacional. La muestra estuvo conformada por 70 Magistrados de ambos sexos de Lima Metropolitana, a quienes se les aplicó la Escala de Carga de trabajo (Gil-Monte, 2016) el cual evalúa el volumen de actividades a concretar en un determinado tiempo y cómo es que el trabajador procesa la información de acuerdo a su complejidad, así también se usó la Escala de Estrés laboral de la Organización Internacional del Trabajo-Organización Mundial de la Salud (Ivancevich & Matteson, 1989) que evalúa el estrés en el puesto de trabajo. Los resultados evidenciaron una relación directa entre las variables Carga de Trabajo y Estrés Laboral, por lo que a mayor carga de trabajo, el nivel de estrés laboral de los magistrados incrementa.

Palabras clave: Carga de trabajo, Estrés laboral, Magistrados.

Filtros y configuraciones

Filtros

- Excluir cotizaciones
- Excluir Bibliografía
- Excluir fuentes que son menores que:
 - palabras
 - 5 %
 - No excluir por tamaño

Configuraciones opcionales

- Resaltado multicolor

Aplicar cambios

Ve a Configuración para activar Windows.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal determinar la relación entre las variables carga de trabajo y estrés laboral en Magistrados de Lima Metropolitana. Se presenta bajo un estudio de diseño empírico y con estrategia asociativa correlacional. La muestra estuvo conformada por 70 Magistrados de ambos sexos de Lima Metropolitana, a quienes se les aplicó la Escala de Carga de trabajo (Gil-Monte, 2016) el cual evalúa el volumen de actividades a concretar en un determinado tiempo y cómo es que el trabajador procesa la información de acuerdo a su complejidad, así también se usó la Escala de Estrés laboral de la Organización Internacional del Trabajo-Organización Mundial de la Salud (Ivancevich & Matteson, 1989) que evalúa el estrés en el puesto de trabajo. Los resultados evidenciaron una relación directa entre las variables Carga de Trabajo y Estrés Laboral, por lo que a mayor carga de trabajo, el nivel de estrés laboral

