



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**



**AFECTACIÓN A LA SALUD MENTAL POR EL DESEMPEÑO  
DE FUNCIONES Y RIESGO LABORAL EN LA  
ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA, PODER  
JUDICIAL DE PUNO – 2024**

TESIS PRESENTADA POR:  
**Bach. LUZ CRISelda MACEDO LIPA**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
**ABOGADA**

**JULIACA – PERÚ**  
**2024**



**UNIVERSIDAD ANDINA**

**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**AFECTACIÓN A LA SALUD MENTAL POR EL DESEMPEÑO  
DE FUNCIONES Y RIESGO LABORAL EN LA  
ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA, PODER  
JUDICIAL DE PUNO – 2024**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**Bach. LUZ CRISELDA MACEDO LIPA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**ABOGADA**

**APROBADA POR EL JURADO REVISOR:**

**PRESIDENTE**

:

  
Dr. JOSE DOMINGO CHOQUEHUANCA CALCINA

**PRIMER MIEMBRO**

:

  
Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA

**SEGUNDO MIEMBRO**

:

  
Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR

**ASESOR DE TESIS**

:

  
Dr. WALTHER MARCELINO NIETO PORTOCARRERO

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

:

DERECHO PÚBLICO – P05



**RESOLUCIÓN N° 467-2024-D/FCJP-UANCV**  
**Juliaca, 08 de AGOSTO del 2024.**

**Vistos:** El expediente, No: **CU-9626** presentado por el Bachiller en Derecho Bach. **Srta. LUZ CRISELDA MACEDO LIPA**, quien solicita fecha para rendir el examen de sustentación de borrador de tesis denominado: **AFECTACIÓN A LA SALUD MENTAL POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES Y RIESGO LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA, PODER JUDICIAL DE PUNO - 2024**, para optar el Título Profesional de Abogada y;

**CONSIDERANDO:**

Que, de conformidad al Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho, concordante con el Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV, es procedente acceder a la petición del interesado.

Y, estando a los dictámenes presentados por los miembros del jurado en el que aprueban el borrador de tesis, el Decano de la facultad, en uso de sus atribuciones conferidas por la ley universitaria 30220, y el Estatuto de la UANCV.

**RESUELVE:**

**Primero.** - El jurado declara **APTO** por tanto debe señalarse lugar, día y hora para la sustentación del borrador de tesis, en forma presencial del Bach. **Srta. LUZ CRISELDA MACEDO LIPA**, para optar el Título Profesional de Abogada, el mismo que se llevará a cabo el próximo **20 de agosto del 2024 a las 8:00 a.m.** en el Salón de Grados de esta facultad.

**Segundo.**- Designar como Jurados, para la evaluación de examen de sustentación de tesis referido, Integrado por los siguientes Docentes:

**Presidente:** Dr. JOSE DOMINGO CHOQUEHUANCA CALCINA  
Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA  
Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR

**ASESOR:**  
Dr. WALTHER MARCELINO NIETO PORTOCARRERO

**Tercero.** -La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretaria Académica y Administrativa quedan encargadas del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese



c.c  
Archivo  
JRQZ/jahr



### RESOLUCIÓN N° 344-2024-UI-FCJP-UANCV-J

Juliaca, 28 de junio de 2024

#### VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-7583** de fecha **24 de junio de 2024**, del **Bach. LUZ CRISELDA MACEDO LIPA**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho.

#### CONSIDERANDO:

**Que**, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

**Que**, el (la) **Bach. LUZ CRISELDA MACEDO LIPA**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **AFECTACIÓN A LA SALUD MENTAL POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES Y RIESGO LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA, PODER JUDICIAL DE PUNO - 2024**, conducente para optar el Título profesional de **ABOGADO(A)**.

**Que**, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**Que**, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

**Que**, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR Dr. **WALTHER MARCELINO NIETO PORTOCARRERO**,

**Estando**, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas.

#### SE RESUELVE:

**ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS)** para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **AFECTACIÓN A LA SALUD MENTAL POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES Y RIESGO LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA, PODER JUDICIAL DE PUNO - 2024**, presentado por el (la) **Bach. LUZ CRISELDA MACEDO LIPA**, para optar el Título Profesional de Abogado(a), en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTICULO SEGUNDO.- RATIFICAR**, como ASESOR al **Dr. WALTHER MARCELINO NIETO PORTOCARRERO**.

**ARTICULO TERCERO.- DISPONER** que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



DISTRIBUCIÓN:  
DECANATURA FCJP, INTERESADO, Dr. JACOB ROMULO QUISPE ZAPANA  
DECANO



### RESOLUCIÓN N° 261-2024-UI-FCJP-UANCV-J

Juliaca, 16 de mayo de 2024

#### VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-5443** de fecha **13 de mayo de 2024**, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho.

#### CONSIDERANDO:

**Que**, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

**Que**, el (la) **Bach. LUZ CRISELDA MACEDO LIPA**, quien solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación de **Título: Afectación a la salud mental por el desempeño de funciones y riesgo laboral en la administración de justicia, Poder Judicial de Puno - 2024**, conducente para optar el Título profesional de **ABOGADO(A)**.

**Que**, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**Que**, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la propuesta de investigación.

**Que**, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho, corroboro la propuesta del ASESOR Dr. **WALTHER MARCELINO NIETO PORTOCARRERO**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) de acuerdo a la **DIRECTIVA N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI**; y,

**Estando**, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas.

#### SE RESUELVE:

**ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN**, titulado: **Afectación a la salud mental por el desempeño de funciones y riesgo laboral en la administración de justicia, Poder Judicial de Puno - 2024**, presentado por el (la) **Bach. LUZ CRISELDA MACEDO LIPA**, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTICULO SEGUNDO.- RECONOCER**, como ASESOR al **Dr. WALTHER MARCELINO NIETO PORTOCARRERO**.

**ARTICULO TERCERO.- DISPONER** que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



DISTRIBUCIÓN:



## AFECTACIÓN A LA SALUD MENTAL POR EL DESEMPEÑO DE LAS FUNCIONES Y RIESGO LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA, PODER JUDICIAL DE PUNO – 2024

### INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	8%
2	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	1%
3	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
4	<a href="http://repositorio.uancv.edu.pe">repositorio.uancv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="http://repositorio.continental.edu.pe">repositorio.continental.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
6	<a href="http://repositorio.ulima.edu.pe">repositorio.ulima.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to UNIBA Trabajo del estudiante	<1%
8	<a href="http://worldwidescience.org">worldwidescience.org</a> Fuente de Internet	<1%



## METADATOS COMPLEMENTARIOS



<b>Título de la tesis</b>	
AFECTACIÓN A LA SALUD MENTAL POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES Y RIESGO LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA, PODER JUDICIAL DE PUNO – 2024	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y apellidos	LUZ CRISELDA MACEDO LIPA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	45515463
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0002-5102-9279">https://orcid.org/0009-0002-5102-9279</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	WALTHER MARCELINO NIETO PORTOCARRERO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	23945399
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0003-8428-4038">https://orcid.org/0009-0003-8428-4038</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres y apellidos	JOSE DOMINGO CHOQUEHUANCA CALCINA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02430962
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres y apellidos	JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01324996
<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres y apellidos	LUIS CHAYÑA AGUILAR
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02363034



<b>Datos de investigación</b>	
Línea de investigación	DERECHO PRIVADO – P05
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>País: Perú  Departamento: Puno  Provincia: Puno  Distrito: Puno</p> <p>Coordenadas:  Latitud: -15.8408909  Longitud: -70.0285421  <a href="https://maps.app.goo.gl/3am1wwabRvcD9kBT9">https://maps.app.goo.gl/3am1wwabRvcD9kBT9</a></p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Mayo 2024 – Agosto 2024
URL de disciplinas OCDE	<p><b>Derecho</b></p> <p><a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.01">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.01</a></p> <p><b>Derecho Penal</b></p> <p><a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.02">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.02</a></p>



*[Handwritten Signature]*

Dr. Freddy Chacón Vargas  
DIRECTOR  
OFICINA DE INVESTIGACIÓN  
FAC. CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS



**DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD**

Yo LUZ CRISELDA MACEDO LIPA, identificado con DNI Nro. 45515463 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional**
- Programa de Segunda Especialidad,**
- Programa de Maestría o Doctorado**

DERECHO

informo que he elaborado el/la  **Tesis** o  **Trabajo de Investigación**,  **Trabajo Académico** denominada: AFECCIÓN A LA SALUD MENTAL POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES Y RIESGO LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA, PODER JUDICIAL DE PUNO – 2024

Asesorado por: Dr. WALTHER MARCELINO NIETO PORTOCARRERO

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 31 de Octubre del 2024

Firma del Asesor  
(obligatoria)

FIRMA (obligatoria)



Huella



## DEDICATORIA

A Dios por regalarnos una vida llena de obstáculos, retos, caídas y brindarnos las fuerzas para levantarnos una y otra vez.



## AGRADECIMIENTO

A la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez; que me albergó durante mi formación profesional.

A los docentes que forman parte de la Escuela de Posgrado, en especial a quienes directamente impartieron sus sabias enseñanzas en mi formación profesional.



## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
INDICE DE TABLAS.....	viii
INDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCION.....	xii

### CAPÍTULO I

#### ASPECTOS GENERALES

1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del Problema.....	3
1.2.1. Problema general.....	3
1.2.2. Problemas específicos.....	3
1.3. Objetivos de la investigación.....	3
1.3.1. Objetivo general.....	3
1.3.2. objetivo especifico.....	3
1.4. Justificación del estudio.....	4
1.5. Hipótesis.....	5
1.5.1. Hipótesis general.....	5
1.5.2. Hipótesis especificas.....	5
1.6. Variables.....	5
1.7. Operacionalización de variables.....	6



**CAPÍTULO II**

**FUNDAMENTOS TEÓRICOS**

2.1. Antecedentes del estudio ..... 7

    2.1.1. A nivel internacional ..... 7

    2.1.2. A nivel Nacional..... 9

    2.1.3. A nivel local..... 12

2.2. Bases teóricas ..... 16

    2.2.1. Salud mental ..... 16

    2.2.2. Desempeño laboral..... 20

    2.2.3. Riesgo laboral..... 22

2.3. Definición de términos ..... 23

    2.3.1. Ansiedad..... 23

    2.3.2. Estigma..... 24

    2.3.3. Estrés ..... 24

    2.3.4. Ergonómico ..... 25

    2.3.5. Mental ..... 25

    2.3.6. Productividad ..... 25

    2.3.7. Trastorno ..... 26

**CAPÍTULO III**

**METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

3.1. Tipo y nivel de investigación..... 27

3.2. Descripción del ámbito de investigación ..... 28

3.3. Población y muestra. .... 28

3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos ..... 30



**CAPÍTULO IV**

**RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

CONCLUSIONES..... 63

RECOMENDACIONES ..... 65

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS..... 66

ANEXOS..... 71

ANEXO 1 MATRIZ ..... 72

ANEXO 2 CUESTIONARIO ..... 73



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables .....	6
Tabla 2. Carga laboral.....	31
Tabla 3. Calidad de trabajo .....	34
Tabla 4. Nivel de competencia y capacitación.....	36
Tabla 5. Condiciones del entorno laboral .....	38
Tabla 6. Satisfacción laboral .....	40
Tabla 7. Riesgos físicos y calidad ergonómica.....	42
Tabla 8. Incidencia del estrés laboral y nivel de apoyo social en entorno de trabajo.....	44
Tabla 9. Desempeño laboral .....	46
Tabla 10. Entorno laboral.....	48
Tabla 11. Estrés laboral .....	50
Tabla 12. Síntomas físicos de ansiedad relacionados con el trabajo.....	52
Tabla 13. Sentimientos de tristeza o desesperanza .....	54
Tabla 14. Satisfacción con la distribución de tiempo y energía.....	56
Tabla 15. Participación en actividades sociales o recreativas .....	58
Tabla 16. Correlaciones hipótesis específica 1 .....	60
Tabla 17. Correlaciones hipótesis específica 2.....	61
Tabla 18. Correlaciones hipótesis general.....	62



## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Carga laboral.....	32
Figura 2. Calidad de trabajo.....	34
Figura 3. Nivel de competencia y capacitación.....	36
Figura 4. Condiciones del entorno laboral .....	38
Figura 5. Encuentro de agencias de viaje en redes sociales que ofrecen servicios turísticos fraudulentos .....	40
Figura 6. Riesgos físicos y calidad ergonómica.....	42
Figura 7. Incidencia del estrés laboral y nivel de apoyo social.....	44
Figura 8. Desempeño laboral.....	46
Figura 9. Entorno laboral.....	48
Figura 10. Estrés laboral .....	50
Figura 11. Síntomas físicos de ansiedad relacionados con el trabajo .....	52
Figura 12. Sentimientos de tristeza o desesperanza.....	54
Figura 13. Satisfacción con la distribución de tiempo y energía .....	56
Figura 14. Participación en actividades sociales o recreativas .....	58



## RESUMEN

La presente investigación tuvo por Objetivo: analizar la afectación del desempeño de funciones y el riesgo laboral a la salud mental de los empleados en la administración de justicia del Poder Judicial de Puno en el año 2024. Metodología: El cual se desarrolló bajo el instrumento del cuestionario, tipo básico, nivel descriptivo, método deductivo que corresponde al enfoque cuantitativo. Resultados: El desempeño de funciones y el riesgo laboral afectan de manera negativa a la salud mental de los empleados en la administración de justicia del Poder Judicial de Puno en el año 2024. Puesto que, se tiene relación positiva, y es altamente significativa, ya que la prueba Correlación de Rho de Spearman es (0,931) con un valor de significancia de 0,000, siendo  $p < 0,05$ . Los aspectos del desempeño de funciones afectan de manera directa negativa a los empleados a nivel de la salud mental en la administración de justicia del Poder Judicial de Puno en el año 2024. Puesto que, se tiene una relación positiva y es altamente significativa, ya que la prueba Correlación de Rho de Spearman es (0,886) con un valor de significancia de 0,000, siendo  $p < 0,05$ . **Conclusión:** Los riesgos laborales afectan de manera directa negativa de los empleados en la administración de justicia del Poder Judicial de Puno en el año 2024. Puesto que, se tiene una relación positiva, y es altamente significativa, ya que la prueba Correlación de Rho de Spearman es (0,866) con un valor de significancia de 0,000, siendo  $p < 0,05$ , por lo que los riesgos laborales físicos, psicosociales, ergonómicos, organizacionales y ambientales afectan negativamente la salud mental de los empleados en la administración de justicia del Poder Judicial de Puno en el año 2024.

**Palabras clave:** Desempeño laboral, justicia, riesgo laboral, salud mental, satisfacción laboral.



## ABSTRACT

The objective of this investigation was: to analyze the impact of the performance of functions and the occupational risk on the mental health of employees in the administration of justice of the Judiciary of Puno in the year 2024. Methodology: Which was developed under the instrument of the questionnaire, basic type, descriptive level, deductive method that corresponds to the quantitative approach. Results: The performance of functions and occupational risk negatively affect the mental health of employees in the administration of justice of the Judiciary of Puno in the year 2024. Since, there is a positive relationship, and it is highly significant, since that the Spearman Rho Correlation test is (0.931) with a significance value of 0.000, with  $p < 0.05$ . The aspects of the performance of functions directly affect employees negatively at the level of mental health in the administration of justice of the Judiciary of Puno in the year 2024. Since, there is a positive relationship and it is highly significant, since Spearman's Rho Correlation test is (0.886) with a significance value of 0.000, with  $p < 0.05$ . Conclusion: Occupational risks directly affect employees negatively in the administration of justice of the Judiciary of Puno in the year 2024. Since, there is a positive relationship, and it is highly significant, since the Rho Correlation test of Spearman is (0.866) with a significance value of 0.000, being  $p < 0.05$ , so physical, psychosocial, ergonomic, organizational and environmental occupational risks negatively affect the mental health of employees in the administration of justice of the Power. Judicial of Puno in the year 2024.

**Keywords:** job performance, justice, occupational risk, mental health, job satisfaction.



## INTRODUCCION

La presente investigación explora cómo los factores relacionados con el desempeño de funciones y los riesgos ocupacionales dentro del sistema judicial impactan la salud mental de los profesionales que operan en este ámbito. Se analiza la situación en diversos contextos geográficos para ofrecer una perspectiva integral y comparativa.

En el ámbito internacional, particularmente en Latinoamérica, la administración de justicia se caracteriza por enfrentar desafíos sustanciales relacionados con el desempeño de funciones y los riesgos laborales que impactan la salud mental de sus profesionales. La región se distingue por sistemas judiciales con cargas de trabajo excesivas y recursos limitados, lo que incrementa la presión sobre los empleados judiciales. Investigaciones recientes han revelado niveles alarmantes de estrés, ansiedad y agotamiento entre jueces, fiscales, abogados y personal administrativo, atribuibles a la alta carga laboral, la constante exposición a situaciones conflictivas y la insuficiencia de apoyo institucional adecuado. Estas condiciones no solo afectan el bienestar individual de los trabajadores, sino que también tienen repercusiones significativas en la eficiencia y equidad del sistema judicial en su conjunto.

En Perú, la administración de justicia refleja en gran medida los desafíos observados en el contexto latinoamericano. El sistema judicial peruano enfrenta una carga significativa de casos y una infraestructura insuficiente, lo que agrava los riesgos laborales y afecta el desempeño de funciones de sus profesionales. La presión constante para resolver casos rápidamente, junto con la exposición a situaciones de alta tensión y la percepción de corrupción y falta de recursos, contribuyen a un entorno laboral estresante. Este escenario impacta



directamente la salud mental de los trabajadores judiciales peruanos, manifestándose en altos niveles de estrés, ansiedad y otros trastornos mentales. A pesar de algunas iniciativas para mejorar las condiciones laborales, persiste la necesidad de enfoques más integrales y efectivos.

En la ciudad de Puno, los retos del sistema judicial se ven exacerbados por factores geográficos y socioeconómicos específicos de la región. Puno, situada en el altiplano peruano, enfrenta obstáculos adicionales debido a su aislamiento relativo y la dispersión de su población en áreas rurales. La administración de justicia en Puno debe hacer frente a una carga de trabajo significativa y recursos limitados, lo que aumenta los riesgos laborales y repercute negativamente en la salud mental de los trabajadores judiciales. Los profesionales en esta área experimentan niveles elevados de estrés debido a la presión para resolver casos en un entorno de recursos insuficientes y la necesidad de satisfacer las necesidades legales complejas de una población diversa. Esta situación requiere una atención especial para identificar y mitigar los factores que contribuyen al deterioro de la salud mental en el sistema judicial local.

El interés para llevar a cabo este trabajo de investigación surge de la necesidad imperante de comprender y mitigar los impactos adversos que los riesgos laborales y las exigencias del desempeño de funciones tienen sobre la salud mental de los trabajadores del sistema judicial. En este sentido, es fundamental explorar cómo estas condiciones laborales específicas influyen directamente en la salud mental de los profesionales del ámbito judicial en diferentes contextos geográficos.

El objetivo principal de esta investigación, por lo tanto, es ofrecer una comprensión exhaustiva y detallada de estos efectos, proporcionando así



información crucial para desarrollar estrategias efectivas de mejora en el bienestar psicológico de los trabajadores judiciales.

La investigación se encuentra estructurada por IV capítulos:

El primer capítulo esta los aspectos generales, donde se considera el planteamiento del problema, la formulación de problema general específicos, seguido de los objetivos.

En el segundo capitulo se da a conocer el marco teórico, dando a conocer los antecedentes a nivel internacional, a nivel nacional a nivel local, las bases teóricas que respaldan el estudio y la definición de conceptos.

En el tercer capitulo se aborda la metodología de investigación.

En el capitulo cuatro se presenta los resultados de investigación, por medio de tablas, figuras e interpretación.



## CAPÍTULO I

### ASPECTOS GENERALES

#### 1.1. Planteamiento del problema

A nivel internacional, la administración de justicia enfrenta una serie de desafíos que tienen un impacto significativo en la salud mental de sus trabajadores. Los sistemas judiciales en la región se caracterizan por una carga de trabajo abrumadora, recursos limitados y una exposición constante a situaciones conflictivas y de alta presión. Estas condiciones generan un entorno laboral estresante y propenso a múltiples riesgos laborales. La falta de apoyo institucional adecuado y la ineficacia de las políticas laborales agravan esta situación, resultando en niveles alarmantes de estrés, ansiedad y agotamiento entre jueces, fiscales, abogados y personal administrativo. Esta problemática no solo afecta el bienestar individual de los profesionales del derecho, sino que también compromete la eficiencia y la equidad del sistema judicial en su conjunto.

A nivel nacional, en el Perú, el sistema judicial enfrenta desafíos similares a los observados en Latinoamérica. La carga considerable de casos y la infraestructura limitada incrementan los riesgos laborales y afectan el desempeño de los profesionales judiciales. La presión constante por resolver casos rápidamente, la exposición a situaciones de alta tensión, y la percepción



de corrupción y falta de recursos contribuyen a crear un entorno laboral sumamente estresante. Estos factores tienen un impacto significativo en la salud mental de los trabajadores judiciales peruanos, manifestándose en niveles elevados de estrés, ansiedad y otros trastornos mentales. A pesar de los esfuerzos por mejorar las condiciones laborales, persiste la necesidad urgente de implementar enfoques más completos y efectivos para abordar esta problemática de manera integral.

A nivel local en la ciudad de Puno, el sistema judicial enfrenta desafíos acentuados por factores geográficos y socioeconómicos particulares de la región. Situada en el altiplano peruano, Puno se ve afectada por su aislamiento relativo y la dispersión de su población en áreas rurales. La administración de justicia en Puno se ve obligada a manejar una carga de trabajo considerable con recursos limitados, lo que intensifica los riesgos laborales y repercute negativamente en la salud mental de los trabajadores del ámbito judicial. Los profesionales en esta zona experimentan niveles elevados de estrés debido a la presión para resolver casos en un entorno de recursos escasos y la necesidad de atender a una población diversa con distintas necesidades legales complejas. Esta situación demanda una atención específica para identificar y mitigar los factores que contribuyen al deterioro de la salud mental en el sistema judicial local. Puesto que de ello depende el desempeño de los trabajadores y como también que puedan brindar un adecuado servicio a los usuarios de la región de Puno.



## **1.2. Formulación del Problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿De qué manera el desempeño de funciones y el riesgo laboral afectan a la salud mental de los empleados en la administración de justicia del Poder Judicial de Puno en el año 2024?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Qué aspectos del desempeño de funciones afectan a la salud mental de los empleados en la administración de justicia del Poder Judicial de Puno en el año 2024?

¿Qué tipos de riesgos laborales afectan a la salud mental de los empleados en la administración de justicia del Poder Judicial de Puno en el año 2024?

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### **1.3.1. Objetivo general**

Analizar la afectación del desempeño de funciones y el riesgo laboral a la salud mental de los empleados en la administración de justicia del Poder Judicial de Puno en el año 2024.

### **1.3.2. objetivo específico**

Determinar los aspectos del desempeño de funciones que afectan a la salud mental de los empleados en la administración de justicia del Poder Judicial de Puno en el año 2024.



Identificar los tipos de riesgos laborales afectan a la salud mental de los empleados en la administración de justicia del Poder Judicial de Puno en el año 2024.

#### **1.4. Justificación del estudio**

La investigación se realizó para profundizar en la comprensión de cómo los factores vinculados a los riesgos laborales y las exigencias del desempeño de funciones dentro del sistema judicial incidieron en la salud mental de los profesionales en diversos contextos geográficos. Este entendimiento fue crucial para desarrollar estrategias efectivas que pudieran mitigar los efectos adversos en la salud mental de los trabajadores judiciales y mejorar su bienestar general.

El estudio se llevó a cabo con el propósito de proporcionar una sólida evidencia empírica sobre la relación entre los riesgos laborales, las condiciones de trabajo y la salud mental en el ámbito judicial. Esto permitió identificar patrones comunes y diferencias regionales, así como establecer recomendaciones prácticas para mejorar las condiciones laborales y la calidad de vida de los trabajadores del sistema judicial.

Desde el punto de vista metodológico, el estudio se enmarcó en un enfoque cuantitativo. Donde se hizo uso de las técnicas de recolección de datos que permitieron obtener información objetiva y medible sobre variables específicas relacionadas con los riesgos laborales, las condiciones de trabajo y los indicadores de salud mental. El análisis estadístico de los datos recopilados proporcionó un panorama detallado y riguroso de la situación pasada, permitiendo fundamentar las conclusiones y recomendaciones del estudio.



## 1.5. Hipótesis

### 1.5.1. Hipótesis general

El desempeño de funciones y el riesgo laboral afectan de manera negativa a la salud mental de los empleados en la administración de justicia del Poder Judicial de Puno en el año 2024.

### 1.5.2. Hipótesis específicas

Los aspectos del desempeño de funciones afectan de manera directa negativa de los empleados en la administración de justicia del Poder Judicial de Puno en el año 2024.

Los riesgos laborales afectan de manera directa negativa de los empleados en la administración de justicia del Poder Judicial de Puno en el año 2024.

## 1.6. Variables

### Variable independiente

Desempeño de funciones y riesgo laboral en la administración de justicia

### Variable dependiente

Afectación a la salud mental



1.7. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>VI. Desempeño de funciones y riesgo laboral en la administración de justicia</b>	Eficacia y eficiencia con las que los empleados judiciales llevan a cabo sus responsabilidades y tareas. El riesgo laboral refiere a los peligros y amenazas a la seguridad y bienestar de los empleados judiciales mientras desempeñan sus funciones.	Desempeño de funciones	Carga de Trabajo
			Competencia y Capacitación
			Satisfacción Laboral
		Riesgos laborales	Riesgos Físicos
			Riesgos Psicosociales
			Riesgos Organizacionales
			Riesgos Ambientales
<b>VD. Afectación a la salud mental</b>	Cambios negativos en el estado psicológico y emocional de un individuo, que pueden manifestarse en diversas formas, incluyendo ansiedad, depresión, estrés, y trastornos del sueño.	Emocionales y Cognitivas	Estrés
			Ansiedad
			Depresión
		Bienestar y Satisfacción	Satisfacción Vital
			Funcionalidad Social

Nota. En la tabla se muestra la operacionalización de variables.



## CAPÍTULO II

### FUNDAMENTOS TEÓRICOS

#### 2.1. Antecedentes del estudio

##### 2.1.1. A nivel internacional

Según Jimenez y Gomez (2021) en su investigación desarrollada bajo el enfoque cualitativo, concluyo que para poder conocer sobre las culturas, los trabajos y las familias es fundamental que se incorpore una relación entre los trabajos y las familias. Por tanto, al a ver obtenido una correlación que fue significativa entre ambas variables, se ha señalado que no se tiene una relación como se debería entre las familias y el trabajo. Los agentes educativos, al margen de tener conflicto trabajo-familia, han percibido un apoyo de la formación para que se logre el equilibrio. Ello se debe a las peculiaridades de la institución, característica personal de cada uno de los funcionarios, teniendo miedo a que sean identificados al expresar que no se encuentran conformes. (pp. 32-33)

Asimismo, Zalazar y Puccio (2019) en su investigación el objetivo fue analizar la vulnerabilidad y la salud mental en el derecho argentino, se aplicó el enfoque cualitativo, concluyendo que la legislación en relación a la salud mental, nos ubica frente al desafío mayor, que viene a promover y como también poder hacer posible un cambio del sistema que rige el campo de la salud mental, con un claro y profundo protección desde la óptica de los derechos humanos, de la



persona con padecimiento mental. Esta situación se estaría agravando respecto a la protección de la salud mental, en primer momento por la especial vulnerabilidad de estos individuos y segundo momento, por la responsabilidad que asumieron los Estados por medio de la norma internacional, nacional y provincial en materia. En este sentido, viene a ser la misión del Poder Judicial poder velar el cumplimiento, y erigirlo como un guardián del derecho humano de los individuos con padecimiento mental, gestando criterio jurídico y pauta que sostenga resolución meditada y fundada que ponga a la salud del habitante en un adecuado lugar, donde muchas veces se llama por el punto de vista de la vulnerabilidad. (pp. 9-10)

Por otro lado, el aporte de Ocampo (2018) en su investigación concluye que, algunas condiciones laborales, como aquel vivido dentro del sistema laboral judicial, expuesto a un permanente exceso de cargas de trabajo, que implican congestión a nivel laboral, escasas de recurso para el desempeño de sus funciones, ambientes tóxicos, adicción, inconvenientes a nivel familiar y como también personal, conllevan a un deterioro de manera significativa de la salud a nivel mental, generando colapso, crisis mental referido al trastorno psicossomático, trastorno por ansiedad, estado depresivo, cuadro paranoide y el trastorno de personalidad. El sistema judicial debe implementar medidas preventivas que aborden la salud mental, la aplicación, la vigilancia y el seguimiento de manera consecutiva entre todos sus empleados. Esto permitirá obtener una visión clara por medio del indicador de gestión de la salud ocupacional en relación a la salud mental de dicho grupo, con el objetivo de diseñar el plan de acción pertinente y ajustado a la realidad clínica de factores humanos, coherentes con el hallazgo identificado. De esta manera, el sistema



judicial debe dirigir un programa especial hacia los jueces, considerados un grupo más vulnerable a factores de riesgo, para establecer un enfoque más centrado en el cuidado y el tratamiento de la salud mental de los empleados. (p. 145)

Otro aporte de Bolpe (2018) en su investigación señala que la salud mental incide en el bienestar general de los empleados. Puesto que, los ambientes laborales estresantes o que son muy poco saludables, tienen un impacto de manera negativa en la calidad de vida de cada uno de los colaboradores, afectando a la satisfacción a nivel laboral y como también la capacidad para el desempeño eficaz. De esta manera es fundamental la salud mental, el cual incide de manera directa en la producción y eficiencia a nivel laboral. El trabajador con adecuada salud mental tiende a ser comprometido, motivado y capaz de concentrarse en su tarea, lo que se estaría traduciendo en un adecuado rendimiento a nivel laboral y en la calidad del servicio público que ofrece. (pp. 8-9)

### **2.1.2. A nivel Nacional**

Según Alva y Jaeger (2022) en su investigación plantea determinar la relación del estrés y desempeño laboral en el Poder Judicial de Cajamarca, del cual se concluyó que, se tiene una correlación inversa ( $Rho = -,871$ ), donde se señala que un alto nivel de estrés, menor es el desempeño laboral de los trabajadores. Ello se evidencia en un porcentaje de 64% de colaboradores del Poder Judicial presentaron un porcentaje alto de estrés a nivel laboral. Seguido de un porcentaje de 56% de colaboradores del Poder Judicial, han presentado un nivel bajo de desempeño laboral. De igual manera la correlación del factor



ambiental, factor organizacional, factor individual es inversa con el desempeño laboral. (p. 69)

Asimismo, el aporte de Villegas (2022) en su estudio aplicó el enfoque cuantitativo, se concluye que se tiene una influencia de manera significativa la composición espacial en la habitabilidad para los colaboradores. De modo que, al mejorar la opinión respecto a la composición espacial, mejor es la habitabilidad para los colaboradores. Por tanto, se ha concluido que ambas variables de investigación se encuentran relacionados de manera estrecha. Ello quiere decir que todas las características del inmueble, facilita la habitabilidad de los colaboradores y de igual manera de los usuarios externos. Asimismo, se ha concluido que el confort del edificio ha influido en el bienestar de los colaboradores, siendo la correlación alta puesto que de acuerdo a las encuestas que se aplicaron viene a ser un factor esencial que se encuentra determinado por el nivel de bienestar, así como del grado de estrés y el comportamiento de los colaboradores el cual se encuentra ligado a la habitabilidad. (p. 43)

Por otro lado, el aporte de Navarro (2022) en su estudio concluye que, en un 56,7% de manera regular se tiene un adecuado flujo comunicacional, relacionándose positivamente con el desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial, con un  $r_s = 0,740$ . Asimismo, en un 53,3% de manera regular sienten confianza con la empresa, teniendo una relación positiva con el desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial. Por último, el 53,3% considera que de manera regular se tiene empatía. Por tanto, la importancia de la empatía está positivamente vinculada con el rendimiento laboral, con un coeficiente de correlación ( $r_s$ ) de 0,918, indicando una correlación positiva perfecta. (p. 34)



Otro aporte de Cavero (2020) en su investigación se aplicó una investigación de tipo cuantitativo, se llegó a concluir que el clima organizacional influye claramente a la complacencia laboral, en relación a la estructura, a la autonomía, relación interpersonal, recompensas por los esfuerzos realizados y como también la identidad a nivel institucional. Asimismo, el clima de la organizacional incide en la exaltación laboral, señalando que disfrutaban con el desempeño que realizan, de acuerdo a la capacidad, a la responsabilidad y a la personalidad para el obediencia de las tareas o funciones determinadas. Por otro lado, se tiene de manera regular la confianza, la amabilidad, el trato adecuado con los colegas y como también los jefes, para la toma de decisiones para el bien común en el centro laboral. Por último, consideran de manera regular los salarios y los ingresos percibidos por los trabajos realizados, permitiendo la complacencia de las escaseces básicas y como también personales, al margen de ello se tiene una ausencia de la valoración a los esfuerzos que se realizan, así como las oportunidades de ascenso o promociones en el trabajo. (pp. 101-102)

De otro lado el aporte de Moreno (2020) en su estudio plantea analizar los elementos de riesgo psicosocial por la carga profesional, se aplicó el enfoque cualitativo, concluyendo que se tiene una incidencia en la prevalencia para el síndrome de agotamiento profesional factor que se presenta como una forma de ejercicio (autónomo o asalariado). Siendo mayor en las mujeres el agotamiento a diferencia de los varones. El mayor problema de la avenencia de la vida a nivel laboral y a nivel familiar y la exigencia a la mujer para la obtención del reconocimiento análogo a los varones son factores importantes. A diferencia, del



teletrabajo no se hallaron diferencias importantes de acuerdo a la modalidad presencial o teletrabajo. (pp. 211-212)

Por último el aporte de Costa y Mori (2018) en su estudio se ha logrado determinar que se tiene una relación entre la variable condición de trabajo y satisfacción a nivel laboral del servicio judicial. Asimismo, la condición de trabajo, percibido por parte de cada servidor judicial es adecuado, que superan el promedio de 65% que aceptan la condición donde se desarrolla su faena diaria. En un porcentaje de 68% es bueno el nivel de complacencia laboral por parte de funcionarios judiciales, el cual ha superado en promedio de aceptación. Por último, el grado de relación de la condición laboral y complacencia en el trabajo del servidor judicial, se ha demostrado con la prueba chi cuadrada, todos los ítems han rechazado la hipótesis nula, y se ha aceptado la hipótesis alternativa, donde el nivel de significancia es 0.05. (p. 80)

### **2.1.3. A nivel local**

Según Zanabria y Benites (2023) en su investigación se ha demostrado que se tiene una eficiencia del sistema en NOTION, teniendo un progreso de manera ordinaria en un porcentaje de 22% en la administración del hogar de los colaboradores del Poder Judicial, ello sugirió que el procedimiento tuvo un efecto formidable en su encargo habitual. De igual manera, la capacidad del mecanismo para que se adapte a distintos conectores y tableros ha facilitado su uso, haciendo posible a que los beneficiarios a que accedan a la información a nivel financiero de forma conveniente y rápida. Pues se observó un incremento en relación a la eficacia de la organización del hogar, gracias a la función de seguir y programar la actividad que el sistema está proporcionando. De manera



particular, el implementar la base de datos con distintas vistas dentro del método ha permitido a las familias a que realicen un seguimiento de manera efectiva de las actividades, ello resulta una adecuada planificación familiar en un porcentaje de 49,4%. (pp. 13-14)

Asimismo, Atencio (2020) en su investigación ha determinado, que el clima laboral es medio, donde el problema se encuentra centrado en el estrés, teniendo una relación entre clima laboral y resistencia al estrés  $p=010$ . Asimismo, la realización a nivel personal es medio, mientras que el involucramiento a nivel laboral en los trabajadores es deficiente. Por otro lado, la supervisión en los trabajadores es medio, donde la comunicación de los trabajadores es deficiente, teniendo una relación de ( $p=0001$ ). Por último, se ha determinado que las condiciones a nivel laboral de los trabajadores de la corte son medio, existiendo una conexión entre la situación laboral y la gestión del estrés ( $p=002$ ). (p. 76)

El aporte de Cumpa (2020) en su investigación se ha encontrado diferencias de manera significativa en relación al grado de agotamiento emocional entre los empleados de la Fiscalía Penal Corporativa y la Fiscalía Especializada. Donde gran parte de los colaboradores de la Fiscal Penal han referido presentar un bajo grado de agotamiento emocional y solo dos han referido como nivel medio, y nadie ha indicado un alto grado de agotamiento emocional, pero en la fiscalía especializada 6 de los colaboradores señalaron tener un nivel alto de cansancio emocional. De otro lado, no se ha encontrado a nivel estadístico una diferencia significativa respecto a la deshumanización entre los colaboradores de ambas fiscalías, ello quiere decir que en relación a la manera en cómo los colaboradores tratan a los usuarios , que tienen un nivel bajo de despersonalización en las dos fiscalías, de igual forma ambos tienen el



mismo número de colaboradores que dieron a conocer un nivel medio, pero en relación al nivel alto, la Fiscalía Especializada poseen un mayor número a diferencia de la Fiscalía Provincial PENAL Corporativa, por tanto no llegó a ser significativo. Sumado a ello los colaboradores señalaron que poseen un bajo grado de logro personal a nivel personal. Y no se han encontrado una diferencia significativa entre hombre y mujer. (pp. 63- 64)

Por otro lado, el aporte de Quispe (2020) en su investigación se ha comprobado que la depresión se relaciona con la despersonalización. Asimismo, los trabajadores que no presentan depresión o poseen una depresión leve tienen a ser afectados por el cansancio a nivel emocional hasta un porcentaje 75%. Afirmando que la depresión viene a ser más frecuente entre las mujeres que tienen entre 30 y 40 años de edad, de igual manera quienes tienen menor de 30, señalando que las personas menores de edad poseen un riesgo mayor de sufrir depresión. Por otro lado, se ha concluido que el cansancio a nivel emocional afecta más a las mujeres, lo más probable por el factor de orden a nivel social y a nivel cultural, pues la mujer en la actualidad se ha empoderado, queriendo siempre estar adelante en el contexto laboral, de igual modo asumir responsabilidad a nivel del hogar de la familia y el hogar. Por tanto, se infirió que la mujer es quien percibe una desrealización mayor a nivel personal a diferencia de varones. Por último, se ha desprendido que, los varones tienen menor desgaste a nivel emocional, distinto a la mujer que es mayor, poseen estrés severo. (p. 59)

De otro lado, Ayay y Rodríguez (2018) en su investigación se ha llegado a concluir que no se tiene una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores, por tanto se determinó que las dimensiones que



han comprendido al estrés laboral de los trabajadores de la empresa, no han influido de forma significativa en el desempeño, de acuerdo al resultado no están afectados por el estrés en el desarrollo de sus actividad. Mientras que el estrés y la productividad de los trabajadores poseen una correlación positiva muy bajo siendo manifestado por un valor igual a ,954 ( $p$ -valor  $> 0.05$ ), señalando que los trabajadores no tienen dificultades con el estrés para su productividad. (p. 59)

Por último, el aporte de Zea (2021) en su estudio se llego a concluir que las manifestaciones de estrés como la irritación tiene un porcentaje de 59%, mientras que la ansiedad se encuentra en un 56% y la desmotivación en un 38% incidiendo de manera significativa en el desempeño laboral, percibiendo un nivel medio de 51% y alto 15% de estrés originado por la demanda derivada de la condición de trabajo y el escaso recurso con que cuenta la institución, provocando un nivel medio de 47% y un porcentaje del 30% a nivel de producción, compromiso, el trabajo en equipo y complacencia del trabajador, de acuerdo a la prueba estadística chi cuadrado del 0.314, por tanto la manifestación del estrés influye en el desempeño laboral. A mayor estrés menor se tiene la productividad del desempeño laboral de los colaboradores, en este sentido el estrés de los colaboradores ha influido en los trabajadores en que no sean productivos en el desempeño, sin cumplir con las entregas de las tareas que se asignaron, sin lograr las metas y los objetivos, donde no se encuentran motivados o no están en la capacidad para realizar dichas actividades.



## 2.2. Bases teóricas

### 2.2.1. Salud mental

La salud es un tema esencial que es preocupante para todas las personas y como también para las organizaciones, sin embargo, cuando hablamos de la salud a nivel mental, la preocupación de da mucho más, puesto que viene a ser un tema recuente en relación a la adquisición para poder prevenir enfermedades comunes y como también laborales, pero para poder abordar es insuficiente y como también es limitado. Cuando hacen referencia a la salud mental, las personas piensas en una ausencia de la enfermedad a nivel mental, sin embargo, la salud mental es mas que el no padecimiento de las enfermedades mentales. Dichos estados se encuentran comprometido con la vida habitual, con la manera con que cada uno se lleva consigo mismo, con su familia, en el ámbito laboral, con la pareja, como también con los pares dentro de la sociedad (Veliz, 2019).

De esta manera podemos señalar que la salud mental viene a ser un fase de bienestar a nivel de la mente que hace posible a los individuos hacer frente a los instantes de estrés de la vida, desarrollo sus destrezas, poder aprender y como también trabajar de manera adecuada, contribuyendo a la mejora de la sociedad (Becerra et al., 2021).

La OMS define a la salud mental, como aquel estado de ventura en el cual el individuo viene a ser consciente de su propia capacidad, afrontando la tensión normal de la vida, pueda trabajar de manera productiva y como también fructífero y viene a ser capaz de poder hacer una contribución a la comunidad. Ello evidencia que la salud a nivel mental viene a ser un aspecto muy relevante de la



salud, donde la salud física, sin la salud a nivel mental no tiene sentido (Paro, 2022).

La salud mental en el Perú está siendo un área de mayor preocupación, que estuvo creciendo en este último tiempo, donde el país tomó medidas para la mejora de atención y como también de los servicios disponibles. Pues en el Perú se ha estimado que de cinco personas uno presenta síntomas de algún tipo de trastorno a nivel mental, siendo significativo cada año, del cual solo una minoría tiene acceso al servicio de salud. De igual forma, se tiene un gran consenso sobre la problemática de la ineficiencia y como también vulneración de los derechos en el modelo tradicional de atención centrado en hospitales y como también en atención a nivel de la psiquiatría hegemónica e individualizado (Pando et al., 2019).

De acuerdo a Castillo y Cutipé (2019) en su investigación señalan la escenario de la salud mental en el Perú de la siguiente manera:

### **Prevalencia de trastorno mental**

Siendo el trastorno mental común en el país, con mayor prevalencia del trastorno de ansiedad, depresión y trastorno por el consumo de diversas sustancias. A ello se suma el contexto del ámbito laboral, pues en los últimos años se han incrementado más casos en este ámbito, que en cualquier otros, debido a muchos factores nocivos para la salud de los colaboradores.

Asimismo, la estigmatización y la ausencia de comprensión en relación al problema de la salud mental es una barrera significativa para que se pueda dar el tratamiento. Puesto que, no se tiene al Estado ni a las autoridades el compromiso para poder hacer frente los problemas que se dan a nivel de la salud mental, en la población en general de la sociedad. Lo que conlleva a que haya



un incremento de casos de los individuos con problemas de salud a nivel mental, lo que conlleva muchas veces a hechos suicidas (Saavedra, 2020).

### **Acceso a servicios**

La disponibilidad del servicio de salud a nivel mental viene a ser limitado en el país, más aún en las áreas a nivel rural y como también en la comunidad indígena. Pues la mayoría de las personas sufren del estrés, lo que influye en la salud a nivel psicológico, a nivel fisiológico y como también a nivel social

A ello se suma, que las infraestructuras a nivel de la salud mental se encuentran centralizados de manera principal en las grandes ciudades, lo que ha dejado a muchos individuos sin acceso a aquellos servicios de manera adecuada.

#### **2.2.1.1. Legislación y políticas**

##### **Ley de salud mental (Ley N° 30947)**

Dicha ley fue promulgada en mayo del 2019, dicha ley tiene como propósito para que se garantice el acceso de manera universal y como también equitativo a los diversos servicios de la salud mental integral, comunitario, intercultural y de calidad. Donde la ley es quien enfatiza la atención basada en la comunidad y el respeto por los derechos humanos de los individuos que poseen el trastorno mental. Se estableció la necesidad de realizar planes para poder intervenir de manera temprana y por ende prevenir, así como que se integre la salud mental en todo nivel del sistema de salud.

##### **Plan nacional de salud mental**

El Ministerio de Salud en el país MINSA desarrollo planes de manera estratégica para que se aborde la salud a nivel mental, el cual se encuentra



enfocado en la promoción, en la prevención, el tratamiento y la rehabilitación. Donde se implementó programas de manera específica para la reducción del estigma e incrementar la conciencia sobre la relevancia de la salud a nivel mental.

### **Centros de Salud Mental Comunitaria (CSMC)**

Dichos centros parten de las estrategias por parte del gobierno para que se descentralice y pueda mejorar el acceso a los servicios de la salud a nivel mental. Dichos centros son quienes proporcionan una atención de manera ambulatoria, la hospitalización de manera parcial y los servicios para rehabilitación a nivel psicosocial, para poder trabajar en estrecha colaboración con la comunidad.

#### **2.2.1.2. Desafíos en la salud mental**

##### **Financiamiento y recursos**

Al margen de que haya un avance a nivel legislativo, el financiamiento para la salud a nivel mental es insuficiente. Se tiene una escasez de personas que sean profesionales a nivel de la salud mental que puedan estar capacitados, donde se incluye a los psiquiatras, a los psicólogos y como también a los trabajadores sociales.

##### **Estigma y discriminación**

La discriminación y el estigma que se encuentra asociado con el trastorno mental impide que muchos individuos necesiten buscar ayuda. Por tanto, es fundamental que haya un enfoque de manera continua a nivel de la educación y como también sensibilización pública para que se cambie el comportamiento hacia la salud a nivel mental.



## **Integración en el Sistema de Salud**

La integración del servicio de salud a nivel mental en el cuidado básico de salud aun presenta muchos desafíos. Es importante que se mejore la formación de los profesionales de la salud en todo nivel para que se identifique y puedan tratar los problemas de salud a nivel mental sean efectivos.

### **2.2.2. Desempeño laboral**

En palabras de Chiavenato (2000) se definió como una acción o comportamiento observado en los colaboradores que son importantes en el provecho de los propósitos de la formación. En este sentido, el autor señala que un adecuado cometido a nivel laboral viene a ser posición más importante con la que posee una organización.

Es así que el autor agrega que el desempeño de forma individual refiere al comportamiento del evaluado que se encuentra orientado a que haya un logro efectivo de los propósitos. El punto principal del sistema reside en este sentido, donde el desempeño compone la estrategia personal para el logro de los propósitos que se pretende. Pues dicho desempeño de cada persona es definido como un resultado de la conducta en relación al contenido de su cargo, su atribución, su tarea, actividad o inactividad.

De igual manera en la actualidad se tiene nuevos aportes de autores como Pashanasi et al., (2021) quienes señalan que el desempeño a nivel laboral viene a ser la eficiencia y como también la eficacia, donde los empleados llevan a cabo sus responsabilidades y como también las tareas asignadas en el ámbito laboral. Siendo un indicador fundamental del éxito organizacional y se mide por medio



de distintas métricas, así como la productividad, la calidad del ámbito laboral, la ayuda mutua y la puntualidad.

### **2.2.2.1. Importancia del desempeño laboral**

En su investigación Bohorquez et al. (2020) señala los siguientes puntos como relevancia del desempeño laboral:

#### **Productividad organizacional**

Hace referencia a un desempeño alto a nivel laboral, mejorando la productividad y como también la eficiencia de la organización, el cual viene a ser una mejor competitividad y rentabilidad.

#### **Satisfacción y moral del empleado**

Ello se da gracias al reconocimiento, así como la recompensa por el adecuado desempeño por parte de la organización, lo que incrementa a la satisfacción y como también a la moral de los empleados, reduciendo la rotación y como también el ausentismo en el centro laboral.

#### **Calidad de servicio**

El adecuado desempeño laboral asegura la calidad del servicio brindado por la organización, incrementando la satisfacción del cliente.

### **2.2.2.2. Desempeño laboral en el ámbito judicial**

En su investigación Olivera et al. (2021) señalan las características principales de manera específica:

- Objetividad e imparcialidad
- Conocimiento legal y actualización continua
- Ética y conducta profesional



### **2.2.2.3. Desafíos y mejora del desempeño en el ámbito judicial**

En su estudio González y Vilchez (2021) señalan lo siguiente:

- Sobrecarga de trabajo
- Corrupción y ausencia de transparencia
- Tecnología y modernización
- Salud mental y estrés a nivel laboral

De esta manera podemos señalar que el desempeño laboral dentro del contexto judicial es un componente fundamental para que se asegure de que el sistema de justicia pueda funcionar de forma eficiente y como también justo.

### **2.2.3. Riesgo laboral**

El riesgo a nivel laboral hace referencia a la probabilidad de que los trabajadores sufran daños derivados de la condición de trabajo. Ello abarca factores y como también situaciones que se dan en el contexto laboral que podría causar lesiones o enfermedades a los trabajadores. El riesgo laboral posee distintas causas, así como la condición física del lugar de trabajo, el procedimiento operativo, el equipo y la herramienta utilizada, así como el factor ergonómico y psicosocial (García, 2022).

En su investigación Matabanchoy y Díaz (2021) señalaron que los tipos de riesgos laborales son:

- Amenazas físicas
- Peligros químicos
- Peligros biológicos
- Peligros ergonómicos
- Factores psicosociales



- Peligros mecánicos

Asimismo, Sabastizagal et al. (2020) indica la relevancia de la gestión del riesgo laboral:

- Seguridad y Salud Laboral
- Cumplimiento Legal
- Mejora de la Productividad
- Reducción de Costes
- Reputación Corporativa

Por otro lado, Capa et al. (2018) en su estudio consideran los siguiente como estrategias del riesgo laboral:

- Identificación y Evaluación de Riesgos
- Implementación de Medidas Preventivas
- Capacitación y Concienciación
- Monitoreo y Revisión
- Promoción de una Cultura de Seguridad

El riesgo laboral es esencial para la gestión de la seguridad y como también la salud en el trabajo. La detección, evaluación y mitigación de los riesgos laborales son vitales para proteger a los empleados y asegurar el cumplimiento de las normativas, mejorando así la eficiencia y la sostenibilidad de las organizaciones.

## **2.3. Definición de términos**

### **2.3.1. Ansiedad**

La ansiedad hace referencia aquella respuesta a nivel emocional complejo que se encuentra caracterizado por el sentimiento de preocupación, tensión,



nerviosismo y miedo frente a una situación percibido como amenaza o desafío. Mientras que, a nivel físico, se podría manifestar por medio de un síntoma de palpitación, sudoración, temblor y mareo. La ansiedad es una respuesta al estrés, mientras que esta se de de manera constante es considerado como un trastorno de ansiedad (Oré, 2018).

### **2.3.2. Estigma**

El estigma hace referencia a la discriminación y como también a los prejuicios negativos que una determinada población o un determinado grupo atribuyen a personas tomando en cuenta la característica particular, así como la enfermedad mental, discapacidad física, orientación a nivel sexual, o alguna diferencia que se perciba. El estigma podría manifestarse de diversas formas, donde se incluye el rechazo a nivel de la sociedad, la marginación, así como también el estereotipo negativo (Capa et al., 2018)

### **2.3.3. Estrés**

Hace referencia a una reacción del cuerpo y como también a la mente frente a la demanda o desafío externo e interno que percibe como amenazante o abrumador. El cual podría estar provocado por diversos factores, como el problema laboral, relación interpersonal, dificultad financiera, o evento traumático. Puesto que, el estrés es quien activa el sistema nervioso, libera las hormonas, así como el cortisol y la adrenalina, que hacen que el copero prepare una respuesta ya sea de huida o de lucha (Aguilar, 2018).



## 2.3.4. Ergonómico

Hace referencia al diseño y como también a la organización de los diversos lugares de trabajo, herramienta, equipo y actividad para que se adapte de forma adecuada y segura a la capacidad y limitación del cuerpo. Pues el propósito es optimizar la interacción ente los seres humanos y sus elementos del contexto laboral, donde se reduce el riesgo de lesión y se mejora el bienestar y como también la productividad. Ello implica la modificación de los diseños, así como que se implemente el procedimiento que minimice el esfuerzo a nivel físico, la postura incomoda y el movimiento repetitivo (Gamboa et al., 2021).

## 2.3.5. Mental

Cuando hablamos de la salud a nivel mental, se incluye el bienestar a nivel emocional, a nivel psicológico y como también a nivel social. Afectando la manera en la cual pensamos, en la cual sentimos y la manera como actuamos enfrentando la vida. De igual manera ayuda a la determinación como se maneja el estrés, se relacionan con los otros y se toma las decisiones (Alva y Jaeger, 2022).

## 2.3.6. Productividad

La productividad refiere a la eficiencia con la cual se hace uso de los recursos para que se genere bienes y servicios en una determinada organización. Siendo el fundamental indicador del rendimiento que estaría evaluando la relación entre la cantidad de insumo empleado y el volumen que se obtiene. Dicha productividad puede ser analizado en diversos niveles, desde lo personal hasta organizacional y macroeconómico. En el contexto empresarial,



dicha productividad mayor viene a ser mas eficiente a nivel operativo, reduciendo los costos, aumento de la competencia y la mejora de la rentabilidad de (Villegas, 2022).

### 2.3.7. Trastorno

El trastorno es aquella alteración a nivel funcional de la mente o físico de una persona, que estaría afectando el bienestar, la conducta o la capacidad para que se pueda llevar a cabo de manera habitual las actividades y que estas sean efectivas. El trastorno mental, de forma particular se encuentra caracterizado por el patrón del pensamiento, sentimiento o comportamiento que es disfuncional o angustiante para el individuo afectado interfiriendo de manera significativa con la capacidad para su funcionamiento en la vida diaria (Jimenez y Gomez, 2021).



## CAPÍTULO III

### METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

#### 3.1. Tipo y nivel de investigación

##### **Enfoque:**

Para la investigación se aplicó el enfoque cuantitativo, el cual se encuentra caracterizado por la recolección y como también por el análisis de datos numéricos para la identificación de los patrones, como probar la teoría y hacer la predicción. Lo que nos permitió la obtención de conclusiones objetivos y precisos por medio de la medición y análisis de la variable.

##### **Método:**

Se aplico el método deductivo, el cual permitió que se partiera desde la teoría o hipótesis de manera general. Dicho método se encuentra basado en la lógica y como también en la razón para la deducción de la implicación específica partiendo de del postulado general.

##### **Diseño:**

Se aplico el diseño no experimental, por tanto, en el no se ha manipulado de manera intencional la variable independiente, ello se utilizo para poder observar el fenómeno, así como ocurre en el contexto natural sin que intervenga de forma directa.



## **Tipo:**

El tipo de investigación es el básico se encuentra centrado en la ampliación del conocimiento a nivel teórico sin que haya una aplicación práctica de forma inmediata. Dicho tipo de estudio busca la comprensión del principio fundamental y la teoría subyacente en el campo de la investigación.

## **Nivel:**

El nivel aplicado es el descriptivo, el cual tiene como propósito detallar y como también caracterizar el fenómeno tal como se ha presentado. Por tanto, ha permitido describir características, frecuencia y distribución de variable específica sin buscar de forma necesaria las causas subyacentes.

### **3.2. Descripción del ámbito de investigación**

La investigación se realizó en el Poder Judicial de la ciudad de Puno, siendo una parte esencial del sistema judicial peruano, se encuentra ubicado en el altiplano peruano. Dicha institución desempeña un rol fundamental en la resolución de conflicto, la protección de derecho de los ciudadanos y la aplicación de la ley en contexto local.

### **3.3. Población y muestra.**

#### **• Población**

La población se encuentra conformado por operadores jurídicos del distrito judicial de Puno, siendo un total de 120 conformados por:

(03) Magistrados en los Juzgados de Investigación Preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Puno;



(54) Representantes del Ministerio Público del distrito judicial de Puno; distribuidos entre (22) Fiscales de la Fiscalía Penal Corporativa y (32) Fiscales de la Fiscalía Penal Especializada;

(09) Abogados de la Defensa Pública del distrito judicial de Puno, quienes prestan servicios legales en los Juzgados de Investigación Preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Puno.

• **Muestra**

Para la selección de la muestra representativa de operadores jurídicos, que incluye jueces, fiscales y abogados de la Defensa Pública, se utilizó inicialmente el método de muestreo aleatorio simple. La fórmula empleada es la siguiente:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{E^2(N - 1) + Z^2 pq}$$

-----  
 $E^2(N - 1) + Z^2 pq$

Donde:

n: es el tamaño de la muestra

Z: es el nivel de confianza, 1.96 (si la seguridad es de 95%)

p: proporción esperada 50%=0.5

q: 1-p (en este caso 0.5)

N: total de la población

E: es la precisión o el error 5%=0.05

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)(120)}{(0.05)^2 (120 - 1) + (1.96)^2 (0.5)(0.5)}$$

-----  
 $n = 55$



El segmento representativo de toda la población consta de 55 profesionales del derecho, que incluyen jueces, fiscales y abogados de la Defensa Pública.

### **3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos**

- **Técnica.**

Se aplicó la técnica de la encuesta, que hizo posible la administración de diversas preguntas que se encuentran estructurados a un grupo específicos de individuos, conocidos como la muestra, para la obtención de la información sobre la opinión, comportamiento, característica o experiencia.

- **Instrumentos.**

Se aplicó el instrumento del cuestionario diseñado para el recojo de información específica de los encuestados de forma estructurada. facilitan la obtención de información precisa y su posterior análisis.



## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

**Tabla 2**

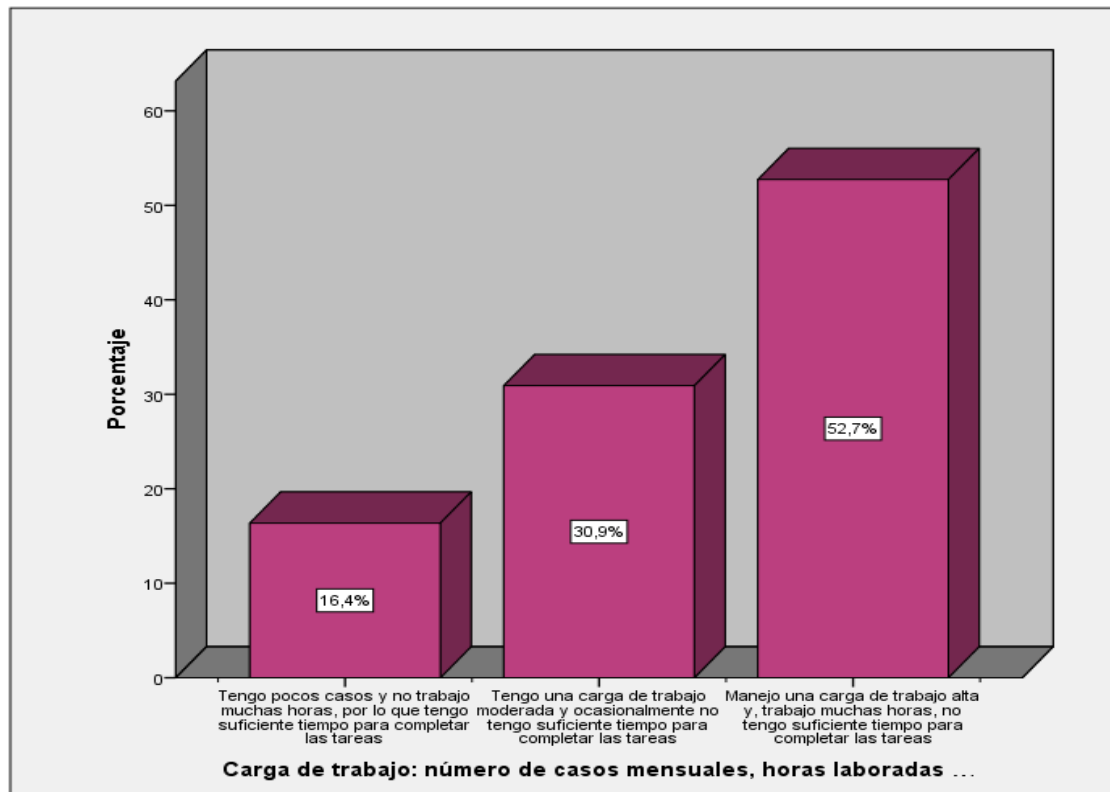
*Carga laboral*

	Frecuenci a	Porcent aje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Tengo pocos casos y trabajo pocas horas, tengo tiempo.	9	16,4	16,4	16,4
Tengo una carga moderada y poco tiempo	17	30,9	30,9	47,3
Manejo una carga de trabajo alta y, trabajo muchas horas,29 no tengo tiempo		52,7	52,7	100,0
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* En la tabla se muestra la carga laboral, número de casos y horas que trabaja y el tiempo.

**Figura 1**

*Carga laboral*



*Nota.* En la figura se muestra la carga laboral, número de casos y horas que trabaja y el tiempo.

La Tabla 2 muestra la carga de trabajo en términos del número de casos mensuales, horas laboradas semanalmente y disponibilidad de tiempo para completar tareas, con el 52,7% de los encuestados indicando que manejan una carga de trabajo alta y trabajan muchas horas, por lo que no tienen suficiente tiempo para completar las tareas, un 30,9% de los participantes reporta una carga de trabajo moderada y ocasionalmente no tienen suficiente tiempo para completar las tareas, mientras que un 16,4% señala tener pocos casos y no trabajar muchas horas, lo que les proporciona suficiente tiempo para completar las tareas, estas cifras reflejan cómo la cantidad de trabajo y las horas dedicadas impactan la disponibilidad de tiempo para concluir tareas adecuadamente.



La mayoría enfrenta una carga laboral pesada y largas jornadas, lo que frecuentemente les impide completar sus tareas a tiempo, esta situación sugiere la necesidad de reevaluar y posiblemente redistribuir las responsabilidades para prevenir el agotamiento y mejorar la eficiencia, ya que para Mingote et al. (2011) las interrelaciones entre las condiciones psicosociales del trabajo y el bienestar mental de los empleados demuestran cómo la combinación de percepciones de control limitado y elevadas demandas laborales pueden anticipar ciertos problemas de salud mental. Trastornos psicológicos como la ansiedad y la depresión ejercen un efecto muy negativo sobre la calidad de vida y la habilidad funcional en el ámbito laboral. Además, el bienestar psicológico de los trabajadores puede afectar cómo perciben las características del trabajo. Por lo tanto, es crucial diseñar ambientes laborales saludables, implementar programas para la gestión del estrés entre los empleados y facilitar la reintegración laboral de quienes sufren trastornos mentales.

**Tabla 3**

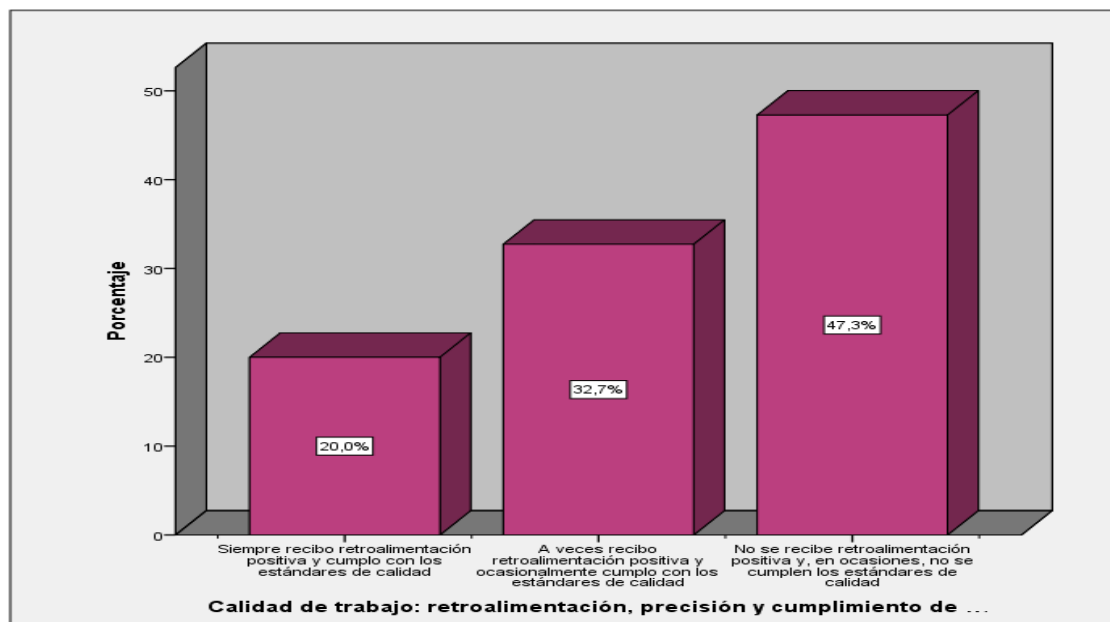
*Calidad de trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre recibo retroalimentación y cumpro con los estándares	11	20,0	20,0	20,0
A veces recibo retroalimentación positiva	18	32,7	32,7	52,7
No se recibe retroalimentación positiva y, no cumplen los estándares	26	47,3	47,3	100,0
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* En la tabla se presenta la calidad de trabajo: retroalimentación, precisión y cumplimiento de estándares.

**Figura 2**

*Calidad de trabajo*



*Nota.* En la figura se presenta la calidad de trabajo: retroalimentación, precisión y cumplimiento de estándares.



La Tabla 3 se enfoca en la calidad del trabajo en relación con la retroalimentación recibida, la precisión y el cumplimiento de estándares, mostrando que el 47,3% de los encuestados no recibe retroalimentación positiva y, en ocasiones, no cumplen con los estándares de calidad, esto sugiere áreas de mejora en la comunicación y en los procesos para alcanzar los estándares deseados, por otro lado, un 32,7% menciona que a veces reciben retroalimentación positiva y ocasionalmente cumplen con los estándares de calidad, lo cual indica cierta irregularidad en la consistencia de la calidad del trabajo, finalmente, un 20,0% afirma que siempre reciben retroalimentación positiva y cumplen con los estándares de calidad, lo que demuestra que un segmento más pequeño de la muestra mantiene una alta calidad en su desempeño laboral de manera constante.

La existencia de áreas significativas de mejora en la calidad del trabajo, son reflejadas por el hecho de que casi la mitad de los encuestados no recibe retroalimentación positiva y a veces no alcanzan los estándares de calidad esperados, lo que resalta la necesidad de fortalecer la comunicación y los procesos para asegurar que todos los empleados estén alineados con los estándares de calidad establecidos. Ante ello, Loayza y Rodríguez (2024) se demostró que la retroalimentación tiene una influencia positiva y notable en el rendimiento profesional de los empleados, se llegó a la conclusión de que una retroalimentación adecuada entre el jefe y el trabajador mejora el rendimiento profesional en sus aspectos de desempeño en las tareas, en el entorno y reduce los comportamientos laborales perjudiciales.

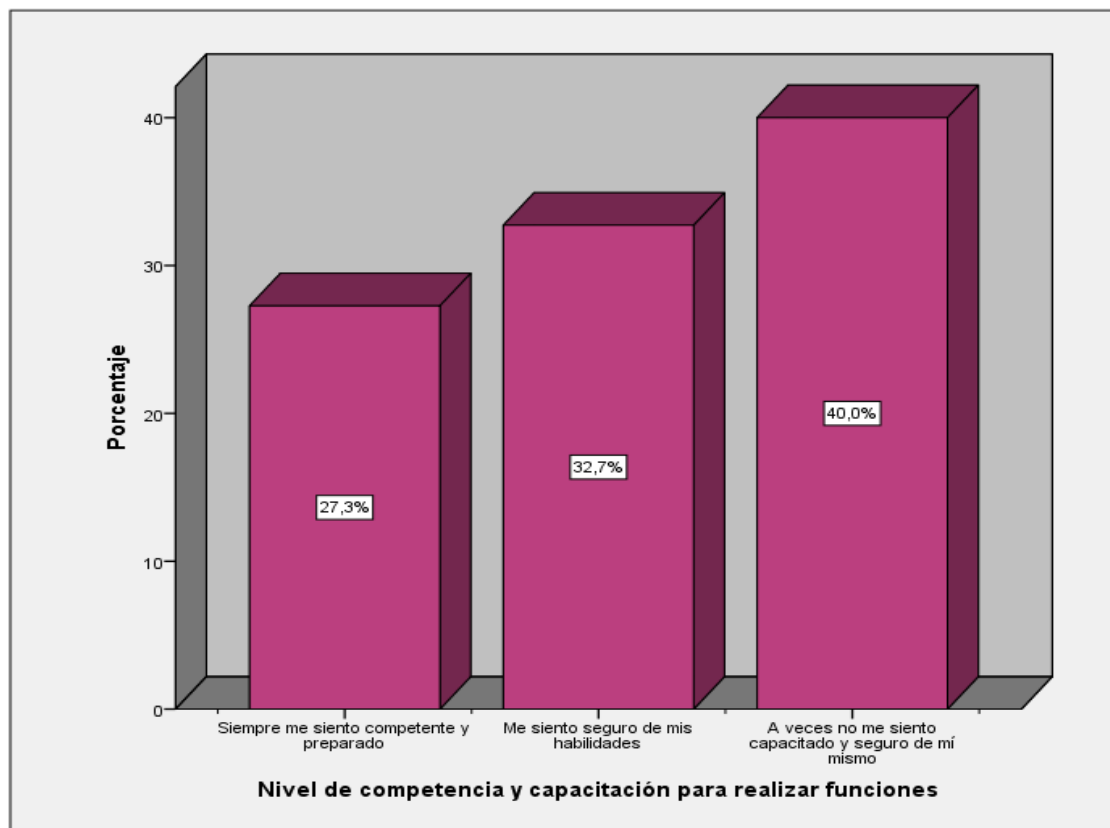
**Tabla 4.** Nivel de competencia y capacitación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre me siento competente y preparado	y15	27,3	27,3	27,3
Me siento seguro de mis habilidades	18	32,7	32,7	60,0
A veces no me siento capacitado y seguro de mí mismo	y22	40,0	40,0	100,0
Total	55	100,0	100,0	

*Nota.* En la tabla se presenta el nivel de competencia y capacitación para realizar funciones

**Figura 3**

*Nivel de competencia y capacitación*



*Nota.* En la tabla se presenta el nivel de competencia y capacitación para realizar funciones



La Tabla 4 aborda el nivel de competencia y capacitación para realizar funciones, indicando que un 40,0% de los encuestados a veces no se siente capacitado y seguro de sí mismo, lo cual subraya la necesidad de más formación y apoyo para mejorar la confianza y la competencia, además, un 32,7% se siente seguro de sus habilidades, lo que sugiere que aunque tienen confianza, podría haber áreas donde necesitan fortalecerse aún más, por último, un 27,3% afirma que siempre se siente competente y preparado, reflejando un grupo que está completamente seguro de su capacidad para cumplir con sus funciones laborales de manera efectiva.

Una parte significativa de los participantes a veces no se siente completamente competente ni seguro en sus habilidades laborales, lo que subraya la necesidad de aumentar los esfuerzos en el desarrollo profesional y la capacitación continua para mejorar la confianza y la competencia en el lugar de trabajo, para Escarza (2022) la entidad debe ofrecer los cursos y seminarios necesarios a sus empleados para que puedan desarrollar sus competencias de forma eficaz y así mantener su desempeño según las expectativas de la organización, es esencial que estos programas de instrucción se centren en las habilidades clave necesarias para el éxito en sus roles. Asimismo, las sesiones de formación deben ser regulares para garantizar que los trabajadores se mantengan al día con las últimas propensiones y mejores prácticas en su ámbito. Un enfoque holístico en la capacitación no solo optimiza el rendimiento individual, sino que también promueve un entorno laboral positivo y productivo. La evaluación constante de estas actividades de formación es vital para identificar áreas de mejora y asegurar que los propósitos de la organización se alcancen de forma constante.

**Tabla 5**

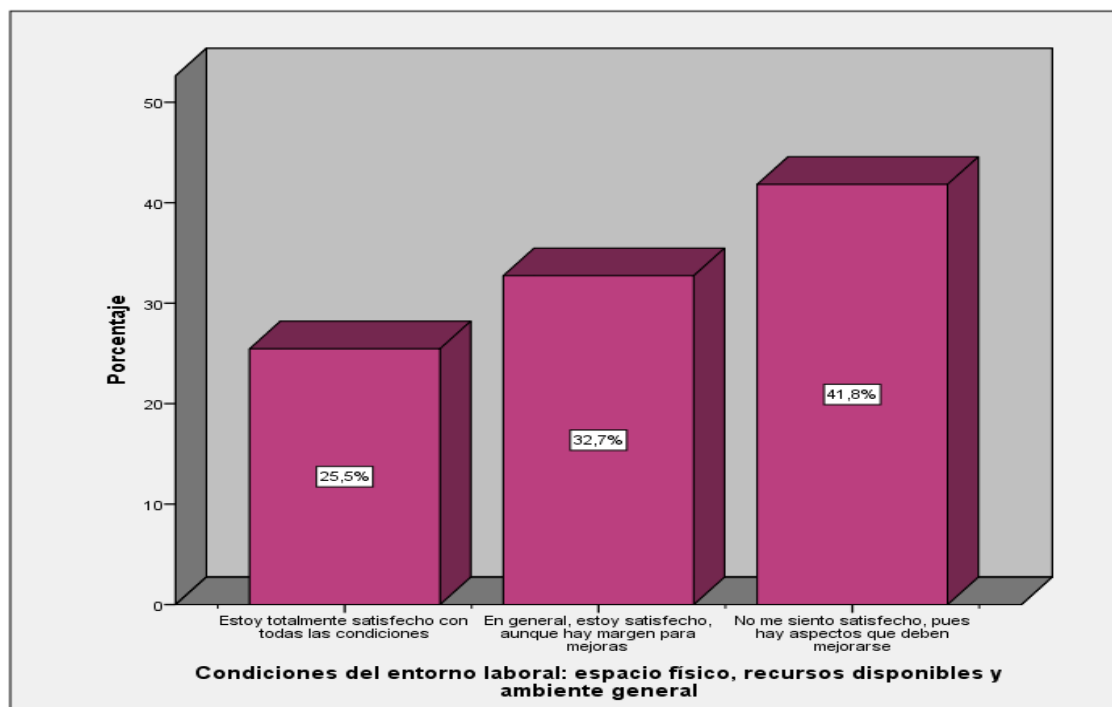
*Condiciones del entorno laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Estoy totalmente satisfecho con todas las condiciones	14	25,5	25,5	25,5
En general, estoy satisfecho, aunque hay margen para mejoras	18	32,7	32,7	58,2
No me siento satisfecho, pues hay aspectos que deben mejorarse	23	41,8	41,8	100,0
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* En la tabla se presenta las condiciones del entorno laboral: espacio físico, recursos disponibles y ambiente general

**Figura 4**

*Condiciones del entorno laboral*



*Nota.* En la figura se presenta las condiciones del entorno laboral: espacio físico, recursos disponibles y ambiente general



La Tabla 5 analiza las condiciones del entorno laboral, incluyendo el espacio físico, los recursos disponibles y el ambiente general, mostrando que un 41,8% de los encuestados no se siente satisfecho debido a aspectos que necesitan mejorarse, lo que resalta la importancia de atender estas deficiencias para aumentar la satisfacción laboral, además, un 32,7% se encuentra generalmente satisfecho pero reconoce que hay margen para mejoras, sugiriendo que aunque las condiciones son aceptables, existen áreas que podrían optimizarse, finalmente, un 25,5% está totalmente satisfecho con todas las condiciones, indicando que este grupo considera que su entorno laboral cumple plenamente con sus expectativas y necesidades. Los datos muestran que un número significativo de empleados no está completamente satisfecho con las condiciones laborales actuales, señalando áreas específicas que requieren mejoras, ante ello, Angeles (2022) el ambiente laboral tiene una influencia considerable en la efectividad de los docentes en las instituciones educativas analizadas en el estudio, esto es esencial, ya que una dirección competente y un ambiente de trabajo adecuado establecerán las condiciones necesarias para un rendimiento docente óptimo, lo que se traducirá en resultados de aprendizaje favorables, un ambiente laboral favorable también puede incrementar la motivación y la dedicación de los educadores., mejorando su capacidad para innovar y utilizar métodos pedagógicos efectivos, la cooperación y el apoyo entre colegas son elementos cruciales que contribuyen a un ambiente educativo constructivo. Invertir en un buen clima laboral no solo beneficia a los profesores, sino que también enriquece el bienestar general de toda la comunidad escolar, fomentando una cultura de excelencia y aprendizaje continuo.

**Tabla 6**

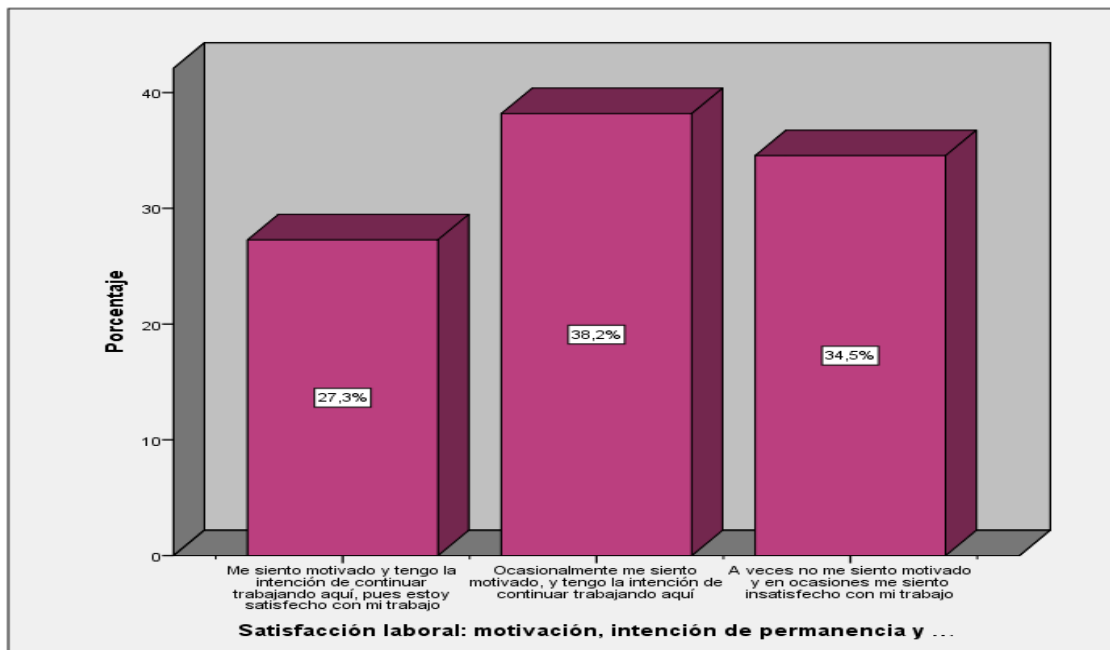
*Satisfacción laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Me siento motivado y tengo la intención de continuar trabajando aquí	15	27,3	27,3
	Ocasionalmente me siento motivado, y quiero continuar trabajando aquí	21	38,2	65,5
	A veces no me siento motivado y en ocasiones me siento insatisfecho	19	34,5	100,0
Total	55	100,0	100,0	

*Nota.* En la tabla se muestra la satisfacción laboral: motivación, intención de permanencia y satisfacción general

**Figura 5**

*Encuentro de agencias de viaje en redes sociales que ofrecen servicios turísticos fraudulentos*



*Nota.* En la figura se muestra la satisfacción laboral: motivación, intención de permanencia y satisfacción general



La Tabla 6 evalúa la satisfacción laboral en términos de motivación, intención de permanencia y satisfacción general, revelando que un 38,2% de los encuestados se siente ocasionalmente motivado y tiene la intención de continuar trabajando en la organización, lo cual indica que, aunque hay un grado de satisfacción, la motivación no es constante, un 34,5% a veces no se siente motivado y se siente insatisfecho con su trabajo en algunas ocasiones, lo que sugiere que estos empleados experimentan fluctuaciones significativas en su satisfacción laboral que podrían afectar su rendimiento y retención, por otro lado, un 27,3% se siente motivado y tiene la intención de continuar trabajando en la empresa debido a su satisfacción con el trabajo, reflejando un grupo que está plenamente satisfecho y comprometido con su labor, lo que es fundamental para la estabilidad y productividad de la organización. Los resultados indican que una parte significativa de los empleados experimenta fluctuaciones en su motivación y satisfacción, reflejando un equilibrio variable en su compromiso con la organización, para Aquije y Pachas (2020) el incentivo es fundamental para la satisfacción laboral de los empleados, ya que afecta su productividad, sentido de propósito, y ambiente de trabajo, un entorno inspirador promueve el compromiso y la eficiencia, proporcionando una sensación de logro y realización personal. Además, fomenta un clima positivo y de apoyo, y facilita el desarrollo profesional y personal, esto, a su vez, disminuye el estrés y la rotación, mientras que estimula la innovación y la creatividad, beneficiando tanto a los trabajadores como a la organización, por lo tanto, es vital que las empresas implementen estrategias que mantengan alta la motivación para lograr un equipo satisfecho y productivo.

**Tabla 7**

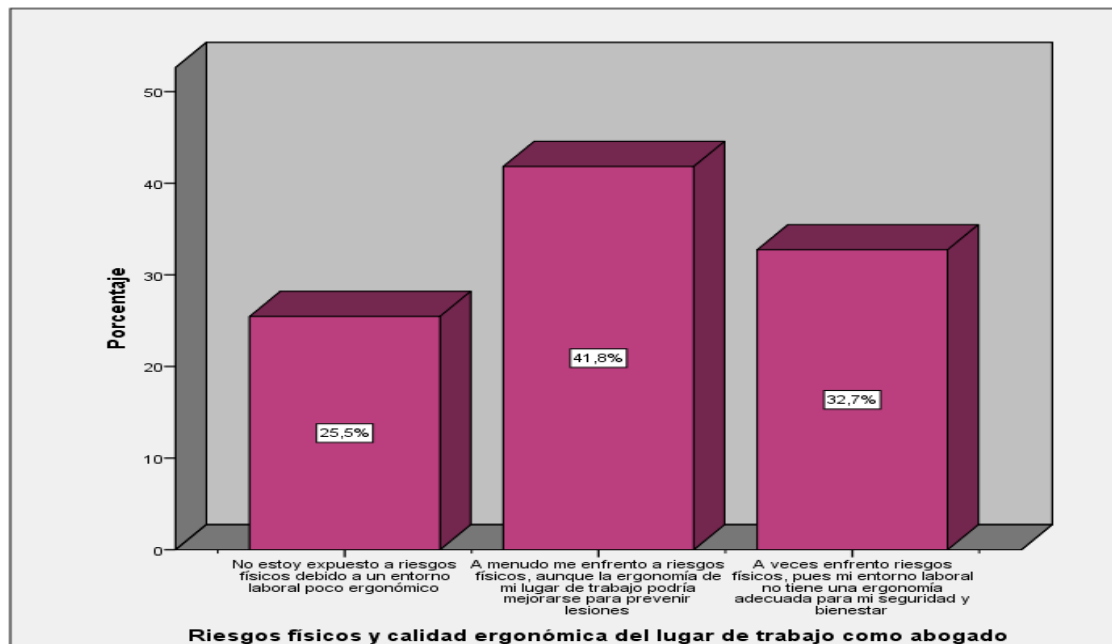
*Riesgos físicos y calidad ergonómica*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No estoy expuesto a riesgos físicos	14	25,5	25,5	25,5
A menudo me enfrento a riesgos físicos, aunque la ergonomía de mi lugar de trabajo podría mejorarse	23	41,8	41,8	67,3
A veces enfrento riesgos físicos, pues mi entorno laboral no tiene una ergonomía adecuada	18	32,7	32,7	100,0
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* En la tabla se presenta los riesgos físicos y calidad ergonómica del lugar de trabajo como abogado

**Figura 6**

*Riesgos físicos y calidad ergonómica*



*Nota.* En la figura se presenta los riesgos físicos y calidad ergonómica del lugar de trabajo como abogado



La Tabla 7 examina los riesgos físicos y la calidad ergonómica del lugar de trabajo para abogados, mostrando que un 41,8% de los encuestados a menudo se enfrenta a riesgos físicos, aunque consideran que la ergonomía de su entorno laboral podría mejorarse para prevenir lesiones, esto indica una necesidad urgente de optimizar el diseño ergonómico para reducir estos riesgos, además, un 32,7% a veces enfrenta riesgos físicos debido a que su entorno laboral no proporciona una ergonomía adecuada para su seguridad y bienestar, lo que sugiere inconsistencias en la implementación de medidas ergonómicas, finalmente, un 25,5% no está expuesto a riesgos físicos debido a un entorno laboral poco ergonómico, reflejando un segmento que trabaja en condiciones ergonómicamente seguras y efectivas, lo cual es crucial para la salud y productividad a largo plazo, los datos revelan que una proporción significativa de encuestados enfrenta riesgos físicos y condiciones ergonómicas deficientes, conforme a Santamaria et al. (2021) en su investigación desarrollo de una táctica para disminuir los riesgos ergonómicos del personal, se revela que los empleados no disponen de los recursos materiales y financieros necesarios para adecuar un ambiente laboral adecuado, lo que hace que estos espacios sean incómodos y reducidos, esta problemática se intensifica por la falta de conciencia y formación en prácticas ergonómicas adecuadas, además, la ausencia de supervisión y evaluación continua de los espacios de trabajo incrementa las lesiones y molestias entre los trabajadores, por lo tanto, es esencial implementar programas de capacitación y destinar recursos para mejorar los entornos laborales.

**Tabla 8**

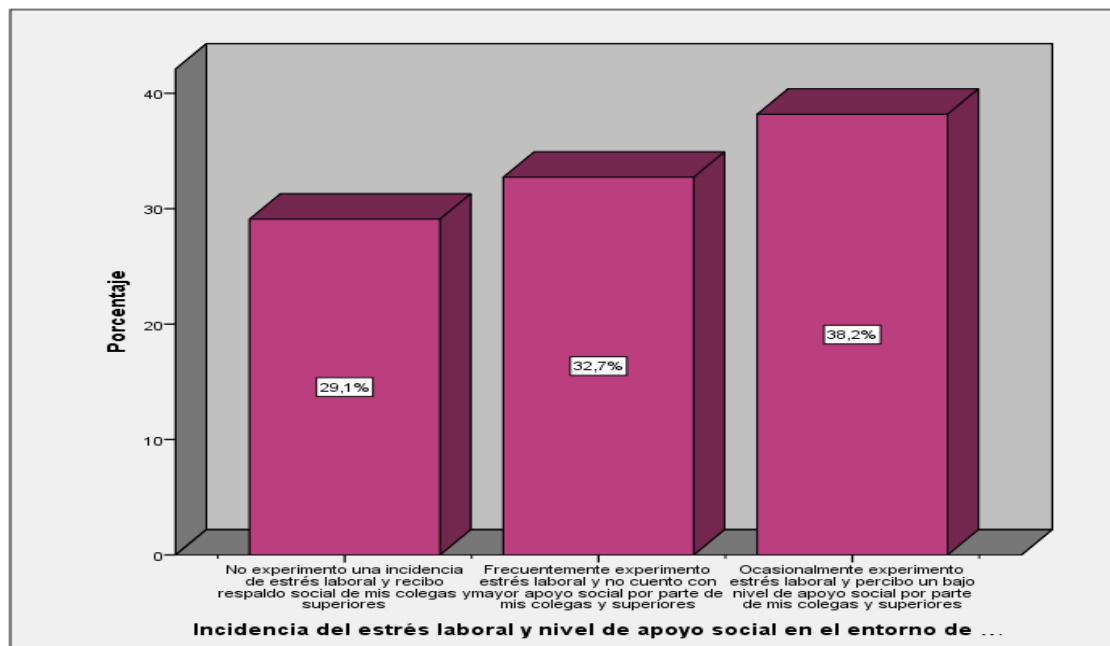
*Incidencia del estrés laboral y nivel de apoyo social en el entorno de trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido No experimento una incidencia de estrés laboral y recibo respaldo social	16	29,1	29,1	29,1
Frecuentemente experimento estrés laboral y no cuento con mayor apoyo social	18	32,7	32,7	61,8
Ocasionalmente experimento estrés laboral y percibo un bajo nivel de apoyo social	21	38,2	38,2	100,0
Total	55	100,0	100,0	

*Nota.* En la tabla se presenta la incidencia del estrés laboral y nivel de apoyo social en el entorno de trabajo

**Figura 7**

*Incidencia del estrés laboral y nivel de apoyo social*



*Nota.* En la figura se presenta la incidencia del estrés laboral y nivel de apoyo social en el entorno de trabajo



La Tabla 8 analiza la incidencia del estrés laboral y el nivel de apoyo social en el entorno de trabajo, revelando que un 38,2% de los encuestados ocasionalmente experimenta estrés laboral y percibe una escasa red de apoyo social entre sus compañeros y superiores, lo que sugiere una necesidad significativa de mejorar las redes de apoyo y la gestión del estrés dentro del ambiente laboral, además, un 32,7% frecuentemente enfrenta estrés laboral y no cuenta con suficiente respaldo social, lo que indica que la falta de apoyo agrava su situación de estrés, finalmente, un 29,1% no experimenta estrés laboral y recibe apoyo social de sus colegas y superiores, reflejando un grupo que trabaja en un entorno más favorable y respaldado, lo cual es esencial para mantener un ambiente laboral saludable y productivo. Revela que una parte sustancial de los encuestados experimenta estrés laboral con una percepción limitada de apoyo social por parte de colegas y superiores, ante ello Tueros (2021) indica que el estrés no solo daña la salud

mental y física de los empleados, sino que también afecta su rendimiento y la calidad de sus relaciones personales y profesionales, las largas jornadas de trabajo, las elevadas demandas y la falta de control sobre las tareas son factores que aumentan considerablemente el estrés. Además, Olivari (2017) señala que cuando los trabajadores sienten que no tienen el apoyo o la comprensión de sus compañeros y superiores, es más probable que sufran estrés y aislamiento, la falta de respaldo puede socavar la confianza y la moral, reduciendo la motivación y la satisfacción en el trabajo. Asimismo, un ambiente laboral tóxico y la inseguridad laboral pueden elevar aún más los niveles de estrés, impactando negativamente en la salud y el bienestar general de los empleados.

**Tabla 9**

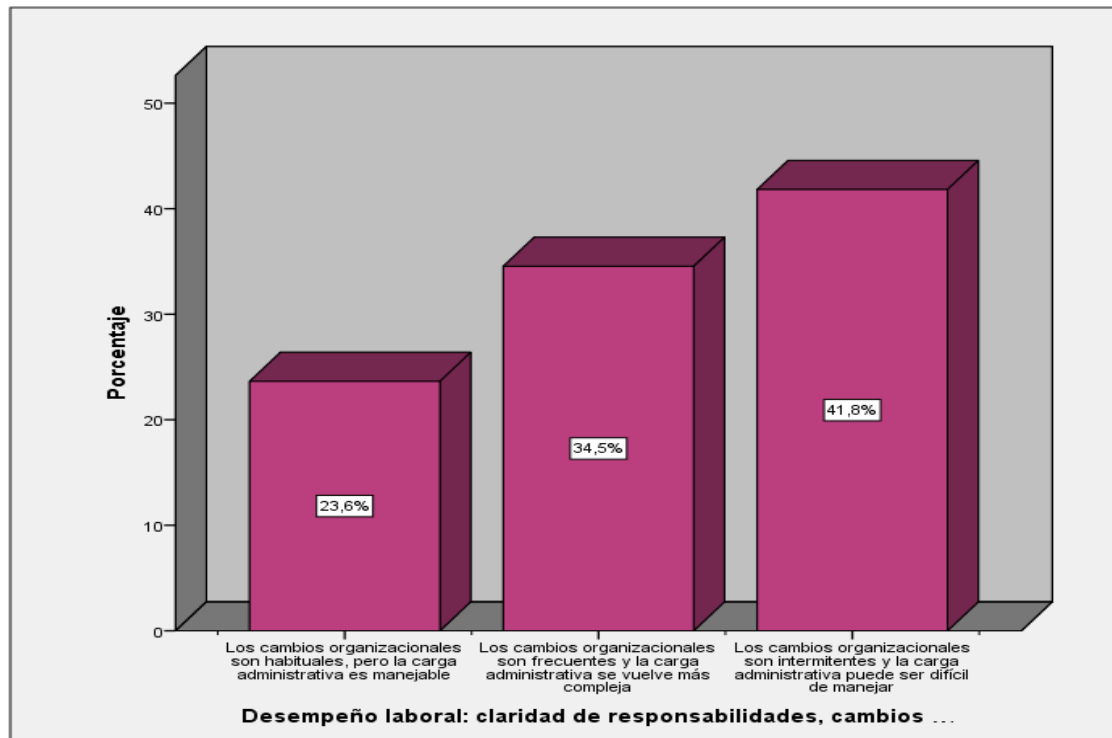
*Desempeño laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Los cambios organizacionales habituales	son 13	23,6	23,6	23,6
Los cambios organizacionales frecuentes	son 19	34,5	34,5	58,2
Los cambios organizacionales intermitentes	son 23	41,8	41,8	100,0
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* En la tabla se presenta el desempeño laboral: claridad de responsabilidades, cambios organizacionales y carga administrativa.

**Figura 8**

*Desempeño laboral*



*Nota.* En la figura se presenta el desempeño laboral: claridad de responsabilidades, cambios organizacionales y carga administrativa.



La Tabla 9 evalúa el desempeño laboral en términos de claridad de responsabilidades, cambios organizacionales y carga administrativa, mostrando que un 41,8% de los encuestados enfrenta cambios organizacionales intermitentes y encuentra que la carga administrativa puede ser difícil de manejar, lo que sugiere la necesidad de estabilizar los procesos y brindar apoyo adicional en la gestión administrativa, un 34,5% experimenta cambios organizacionales frecuentes y percibe que la carga administrativa se vuelve más compleja, indicando que la alta frecuencia de cambios está complicando sus tareas administrativas, finalmente, un 23,6% señala que aunque los cambios organizacionales son habituales, la carga administrativa es manejable, lo que refleja que este grupo tiene una capacidad adecuada para adaptarse a los cambios sin que estos impacten negativamente en su desempeño administrativo. Los datos revelan que una parte considerable de los encuestados enfrenta cambios organizacionales frecuentes y una carga administrativa compleja, lo que sugiere la necesidad de mejorar la estabilidad organizacional y simplificar los procesos administrativos para optimizar la eficiencia y reducir la carga de trabajo, ante ello Guevara (2016), indica que, cuando los trabajadores poseen una comprensión precisa de sus deberes y expectativas, pueden dirigir sus esfuerzos de manera más eficaz y alcanzar sus metas de manera eficiente, no obstante, las modificaciones organizacionales constantes pueden causar incertidumbre y confusión, impactando negativamente la productividad y la moral, además, la falta de comunicación clara durante estos cambios puede aumentar la ansiedad y el estrés entre el personal, exacerbando los problemas existentes.

**Tabla 10**

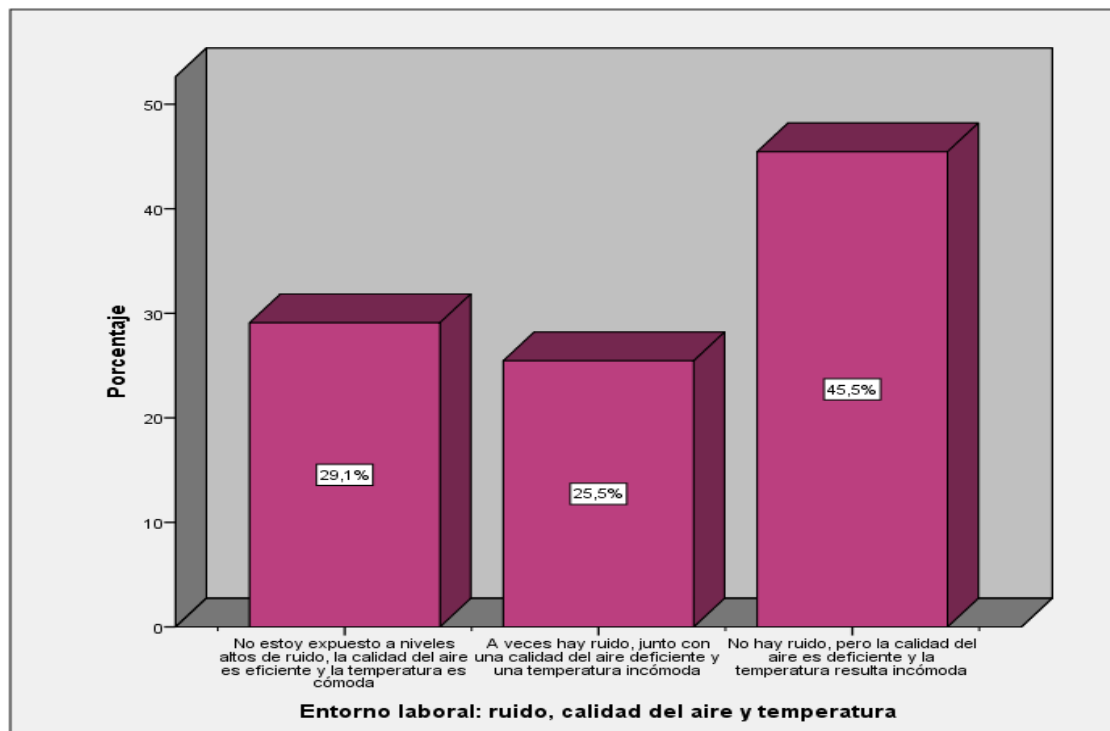
*Entorno laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<i>No estoy expuesto a niveles altos de ruido, la calidad del aire es eficiente</i>	16	29,1	29,1	29,1
<i>A veces hay ruido, el aire deficiente</i>	14	25,5	25,5	54,5
<i>No hay ruido, pero la calidad del aire es deficiente</i>	25	45,5	45,5	100,0
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* En la tabla se presenta el entorno laboral: ruido, calidad del aire y temperatura

**Figura 9**

*Entorno laboral*



*Nota.* En la figura se presenta el entorno laboral: ruido, calidad del aire y temperatura



La Tabla 10 analiza el entorno laboral en términos de ruido, calidad del aire y temperatura, mostrando que un 45,5% de los encuestados no enfrenta ruido pero percibe una calidad del aire deficiente y una temperatura incómoda, lo cual indica problemas significativos en estos aspectos ambientales que pueden afectar su bienestar y productividad, un 29,1% no está expuesto a niveles altos de ruido, y disfruta de una calidad del aire eficiente y una temperatura cómoda, reflejando un entorno laboral óptimo para este grupo, por último, un 25,5% a veces enfrenta ruido, junto con una calidad del aire deficiente y una temperatura incómoda, lo que sugiere la necesidad de mejoras en estos tres factores para asegurar un ambiente de trabajo saludable y cómodo. Los datos revelan que una parte significativa de los empleados trabaja en condiciones donde la calidad del aire y la temperatura son inadecuadas, aunque no están expuestos a altos niveles de ruido, para Virginis (2015) tanto los letrados, los juristas y los magistrados carecen de los conocimientos fundamentales ni elementales sobre el problema del ruido, ya que al examinar los veredictos emitidos en este ámbito, se han dado respuestas absurdas e incluso contradictorias al intentar determinar la naturaleza del fenómeno, debatiendo sobre cuestiones irrelevantes, consideremos que la educación de estos actores del derecho se basa en el núcleo de ciencias humanísticas como la sociología, la filosofía, la Historia, etc., pero carece de lo esencial de otras ciencias como la Medicina, por ejemplo. Además, esta carencia de formación en disciplinas científicas puede llevar a decisiones judiciales que no abordan adecuadamente los aspectos técnicos y de salud pública involucrados, subrayando la necesidad de una formación interdisciplinaria más completa

**Tabla 11**

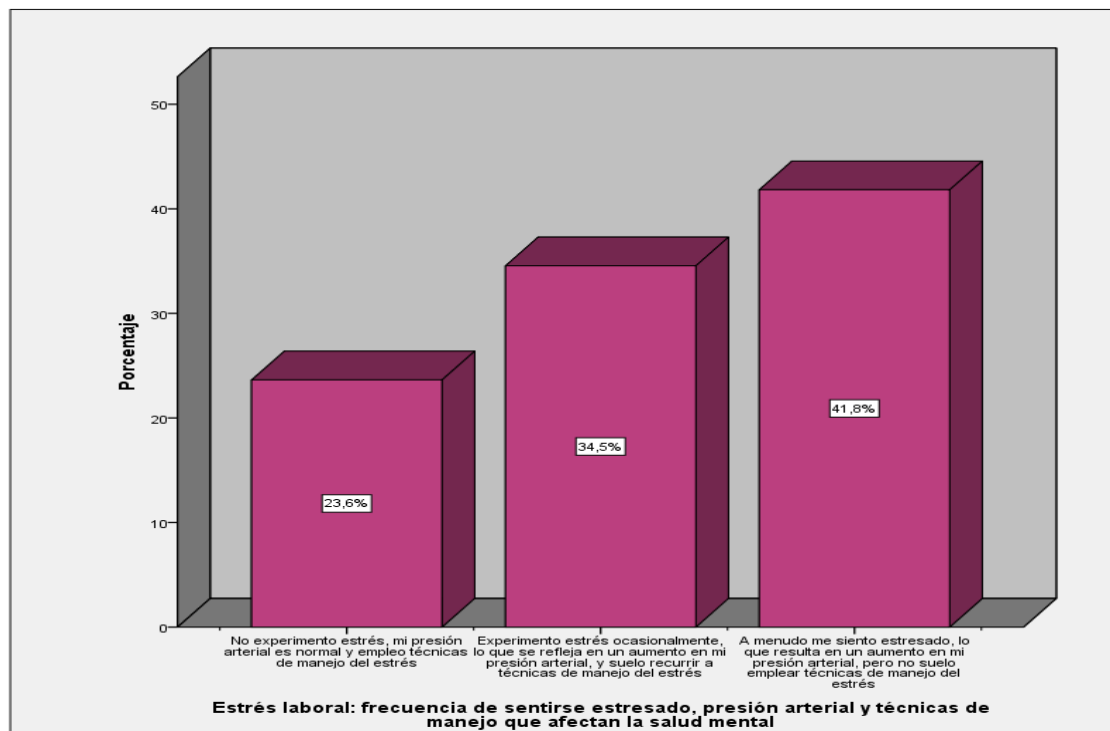
*Estrés laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido No experimento estrés, mi presión arterial es normal	13	23,6	23,6	23,6
Estrés ocasionalmente, aumento en mi presión arterial, y a veces manejo técnicas de estrés	19	34,5	34,5	58,2
A menudo me siento estresado, aumento en mi presión arterial	23	41,8	41,8	100,0
Total	55	100,0	100,0	

*Nota.* Estrés laboral: frecuencia de sentirse estresado, presión arterial y técnicas de manejo que afectan la salud mental

**Figura 10**

*Estrés laboral*



*Nota.* Estrés laboral: frecuencia de sentirse estresado, presión arterial y técnicas de manejo que afectan la salud mental



La Tabla 11 analiza el estrés laboral considerando la frecuencia de sentirse estresado, la presión arterial y las técnicas de manejo del estrés que afectan la salud mental, mostrando que un 41,8% de los encuestados a menudo se siente estresado, lo que resulta en un aumento de su presión arterial y no emplean técnicas de manejo del estrés, indicando una situación preocupante que requiere intervención para mejorar la salud mental y física de estos individuos, un 34,5% experimenta estrés ocasionalmente, reflejado en un incremento de la presión arterial, aunque suelen recurrir a técnicas de manejo del estrés, lo que sugiere que este grupo tiene un nivel de estrés moderado pero busca formas de mitigarlo, por último, un 23,6% no experimenta estrés, mantiene una presión arterial normal y emplea técnicas de manejo del estrés, demostrando un buen equilibrio entre las demandas laborales y las estrategias personales para mantener su salud mental y física en óptimas condiciones.

Una proporción considerable de encuestados reporta altos niveles de estrés que afectan su presión arterial y la falta de uso de técnicas efectivas de manejo del estrés, lo que subraya la necesidad urgente de implementar programas de apoyo y formación en gestión del estrés, ante ello, Chang et al. (2022) afirma que el estrés laboral y las respuestas fisiológicas como resultado en la salud del personal son las que mayor relevancia han tenido en el presente estudio, destacándose principalmente la frecuencia de reacciones como la acidez estomacal, epigastralgias y cefaleas, impactando la salud física de los empleados; se espera que estos hallazgos sean útiles para futuras investigaciones en el ámbito de la salud ocupacional.

**Tabla 12**

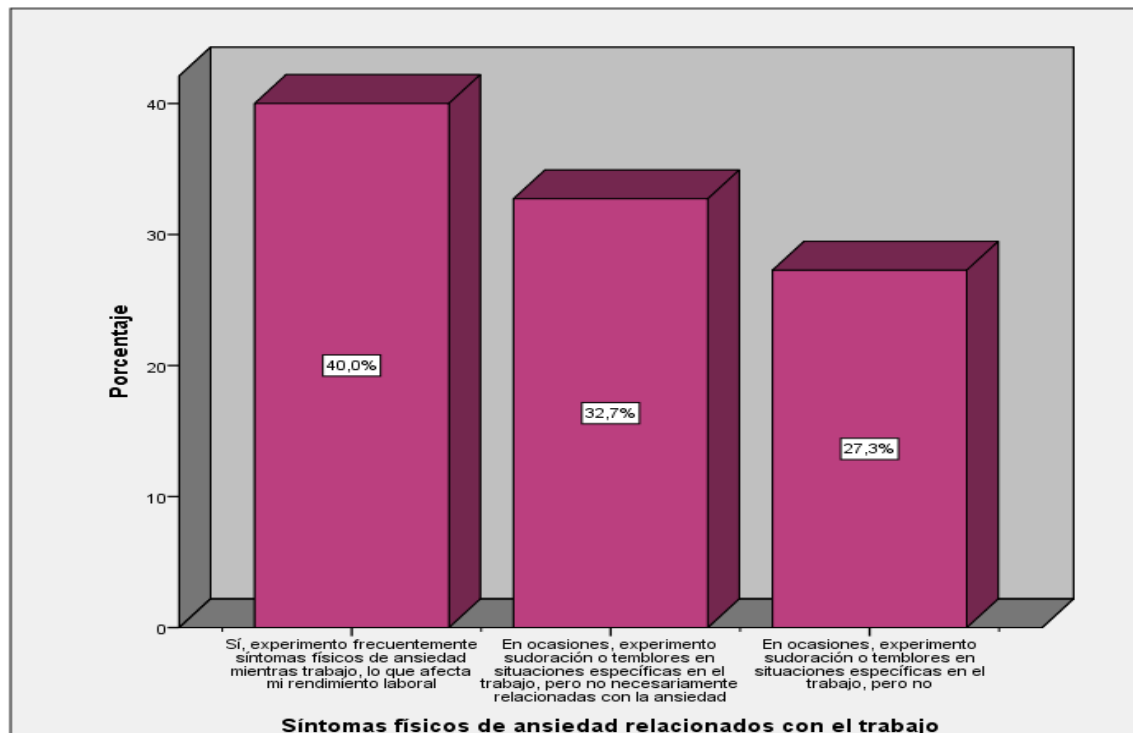
*Síntomas físicos de ansiedad relacionados con el trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí, experimento frecuentemente ansiedad	22	40,0	40,0
	En ocasiones, experimento sudoración o temblores,	18	32,7	72,7
	En ocasiones, experimento sudoración o temblores en situaciones específicas en el trabajo	15	27,3	100,0
	Total	55	100,0	100,0

*Nota.* En la tabla se presenta los síntomas físicos de ansiedad relacionados con el trabajo

**Figura 11**

*Síntomas físicos de ansiedad relacionados con el trabajo*



*Nota.* En la figura se presenta los síntomas físicos de ansiedad relacionados con el trabajo



La Tabla 12 examina los síntomas físicos de ansiedad relacionados con el trabajo, indicando que un 40,0% de los encuestados frecuentemente experimenta síntomas físicos de ansiedad como sudoración o temblores, lo cual afecta negativamente su rendimiento laboral y subraya la necesidad de intervenciones para gestionar la ansiedad en el entorno de trabajo, un 32,7% ocasionalmente experimenta sudoración o temblores en situaciones específicas en el trabajo, aunque estos no están necesariamente relacionados con la ansiedad, lo que sugiere que estos síntomas pueden ser esporádicos o debido a otros factores, finalmente, un 27,3% también reporta experimentar sudoración o temblores en situaciones específicas, pero no atribuyen estos síntomas a la ansiedad, indicando que hay otras posibles causas para estos síntomas físicos que deben ser investigadas para mejorar su bienestar general.

Una proporción considerable de empleados experimenta síntomas físicos de ansiedad de manera frecuente, lo cual afecta negativamente su rendimiento laboral y su bienestar general, para Zeñas (2021) señala que los signos físicos de ansiedad vinculados al trabajo son una evidencia clara de que el ambiente laboral está perjudicando la salud de los trabajadores, lo cual puede manifestarse en palpitations, sudoración excesiva, dolores estomacales, tensión muscular y dificultades para dormir, estos síntomas físicos no solo revelan un elevado nivel de estrés, sino que también reflejan un problema sistémico en el lugar de trabajo, además, la persistencia de estos síntomas puede llevar a enfermedades crónicas y a una disminución significativa en la calidad de vida de los empleados, subrayando la importancia de abordar estos problemas de manera integral y preventiva.

**Tabla 13**

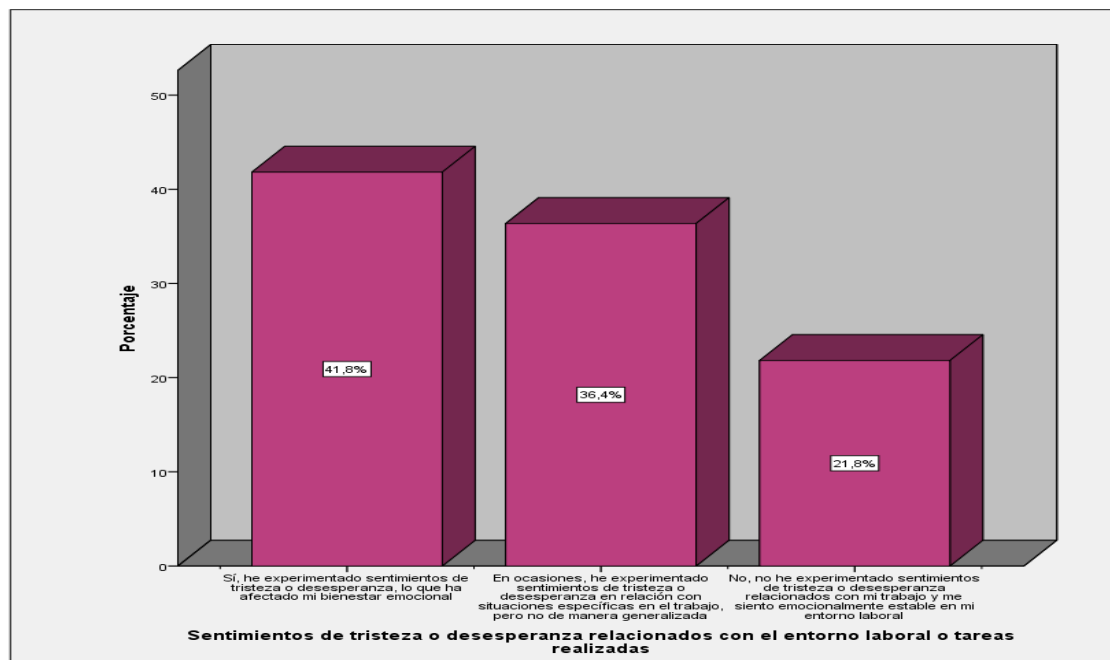
*Sentimientos de tristeza o desesperanza*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Sí, he experimentado sentimientos de tristeza o desesperanza	23	41,8	41,8	41,8
En ocasiones, he experimentado sentimientos de tristeza o desesperanza	20	36,4	36,4	78,2
No, no he experimentado sentimientos de tristeza o desesperanza	12	21,8	21,8	100,0
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* En la tabla se presenta los sentimientos de tristeza o desesperanza relacionados con el entorno laboral o tareas realizadas

**Figura 12**

*Sentimientos de tristeza o desesperanza*



*Nota.* En la tabla se presenta los sentimientos de tristeza o desesperanza relacionados con el entorno laboral o tareas realizadas



La Tabla 13 analiza los sentimientos de tristeza o desesperanza relacionados con el entorno laboral o las tareas realizadas, indicando que un 41,8% de los encuestados ha experimentado estos sentimientos, lo que ha afectado negativamente su bienestar emocional, subrayando la necesidad de apoyo psicológico y mejoras en el entorno de trabajo para este grupo, un 36,4% ha experimentado sentimientos de tristeza o desesperanza en ocasiones específicas relacionadas con situaciones en el trabajo, pero no de manera generalizada, lo que sugiere que, aunque su impacto es menos frecuente, sigue siendo un área que requiere atención para evitar que se agrave, finalmente, un 21,8% no ha experimentado sentimientos de tristeza o desesperanza relacionados con su trabajo y se siente emocionalmente estable en su entorno laboral, reflejando un grupo que mantiene un buen equilibrio emocional y un ambiente de trabajo positivo.

Este hallazgo destaca la necesidad de abordar factores laborales que contribuyen a estos sentimientos, implementando medidas de apoyo emocional y mejorando las condiciones de trabajo para prevenir la aparición de estos estados, para Sánchez (2012) estos estados emocionales pueden surgir cuando los empleados se ven atrapados en tareas repetitivas y poco satisfactorias, o cuando se enfrentan a un ambiente laboral negativo y desmotivador, la falta de reconocimiento, el exceso de carga de trabajo y la percepción de injusticia o favoritismo pueden exacerbar estos estados emocionales, es crucial que las empresas implementen acciones para abordar estas emociones negativas, utilizando estrategias que promuevan un entorno laboral positivo y enriquecedor.

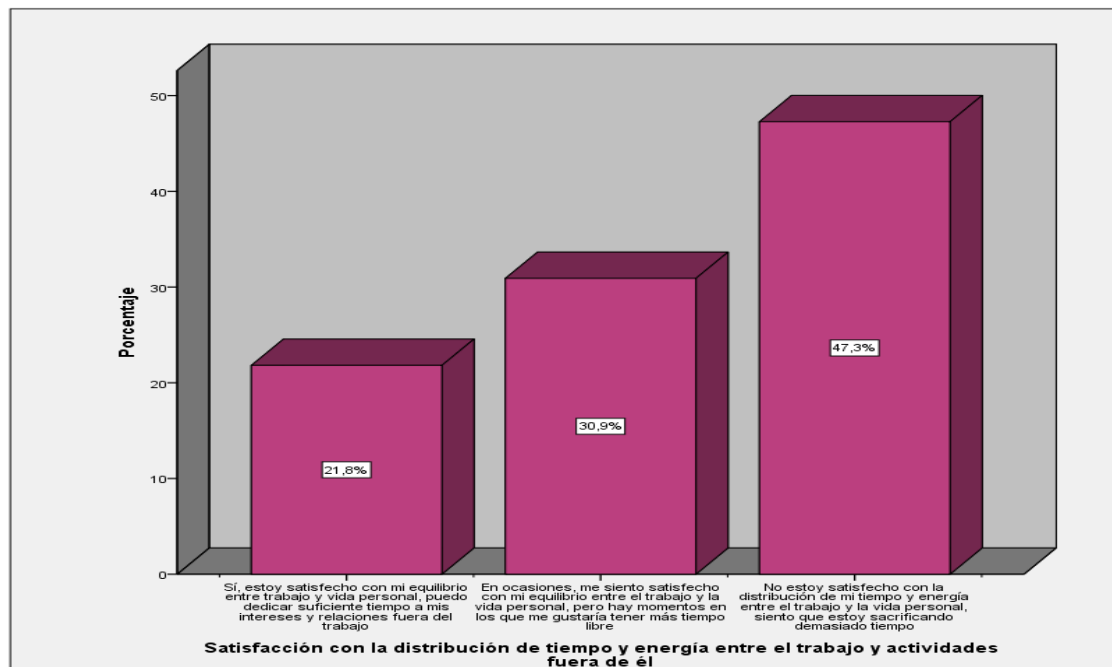
**Tabla 14.** Satisfacción con la distribución de tiempo y energía

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí, estoy satisfecho con mi equilibrio entre trabajo y vida personal	12	21,8	21,8	21,8
En ocasiones, me siento satisfecho con mi equilibrio entre el trabajo y la vida personal	17	30,9	30,9	52,7
No estoy satisfecho con la distribución de mi tiempo y energía entre el trabajo	26	47,3	47,3	100,0
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Satisfacción con la distribución de tiempo y energía entre el trabajo y actividades fuera de él.

**Figura 13**

*Satisfacción con la distribución de tiempo y energía*



*Nota.* Satisfacción con la distribución de tiempo y energía entre el trabajo y actividades fuera de él.



La Tabla 14 analiza la satisfacción con la distribución de tiempo y energía entre el trabajo y las actividades personales, indicando que un 47,3% de los encuestados no está satisfecho con esta distribución, sintiendo que sacrifican demasiado tiempo personal, lo que sugiere una necesidad urgente la mejora del equilibrio para este grupo, un 30,9% se siente ocasionalmente satisfecho con su equilibrio entre trabajo y vida personal, aunque desearía tener más tiempo libre en ciertos momentos, reflejando que, aunque manejan un cierto nivel de satisfacción, hay espacio para mejorar, finalmente, un 21,8% está satisfecho con su equilibrio, pudiendo dedicar suficiente tiempo a sus intereses y relaciones fuera del trabajo, demostrando que este grupo ha logrado una gestión efectiva de su tiempo y energía.

Los resultados muestran que muchos empleados se sienten insatisfechos con su equilibrio actual, percibiendo que sacrifican demasiado tiempo personal en favor de sus responsabilidades laborales, ante ello, Atalaya (1999) indica que cuando las personas logran un equilibrio adecuado, experimentan menos presión, lo que se traduce en una mejora en su desempeño laboral y una actitud más positiva, por el contrario, cuando el trabajo consume la mayor parte de su tiempo y energía, los individuos pueden sentirse cansados y distantes de sus vidas personales y familiares, este desequilibrio puede dar lugar a problemas de salud física y mental,

**Tabla 15**

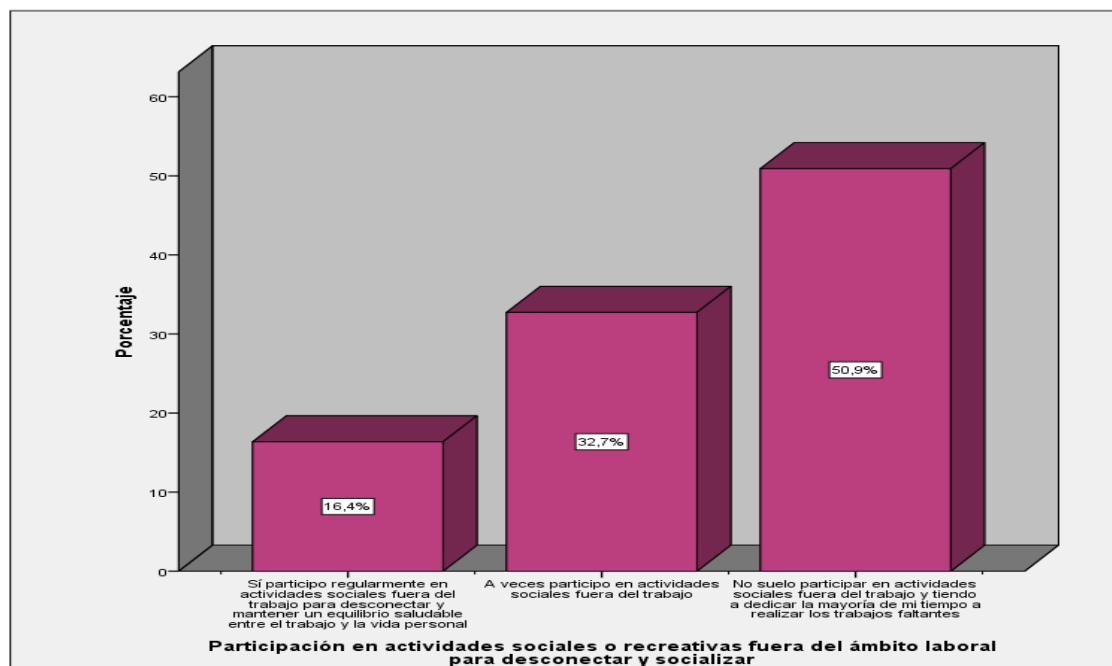
*Participación en actividades sociales o recreativas*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí participo regularmente en actividades sociales fuera del trabajo	9	16,4	16,4
	A veces participo en actividades sociales fuera del trabajo	18	32,7	49,1
	No suelo participar en actividades sociales fuera del trabajo	28	50,9	100,0
	<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

*Nota.* En la tabla se presenta la participación en actividades sociales o recreativas fuera del ámbito laboral para desconectar y socializar.

**Figura 14**

*Participación en actividades sociales o recreativas*



*Nota.* En la figura se presenta la participación en actividades sociales o recreativas fuera del ámbito laboral para desconectar y socializar.



La Tabla 15 trata sobre la participación en actividades sociales o recreativas fuera del ámbito laboral para desconectar y socializar, mostrando que el 50,9% de las personas no suelen participar en actividades sociales fuera del trabajo y tienden a dedicar la mayoría de su tiempo a realizar los trabajos faltantes, indicando una predominante inclinación hacia el trabajo sobre la vida social, seguido por un 32,7% que a veces participa en actividades sociales fuera del trabajo, lo que sugiere una moderada tendencia a equilibrar el trabajo con la vida social, mientras que solo un 16,4% participa regularmente en actividades sociales fuera del trabajo para desconectar y mantener un balance adecuado entre la labor profesional y la vida personal, evidenciando una minoría que prioriza la socialización y el bienestar personal regularmente. Los resultados señalan que la mayor parte de los individuos se inclinan por dedicar la mayor parte de su tiempo a labores pendientes, mostrando una falta de equilibrio entre la vida laboral y personal, ante ello Miquilena (2011) infiere que participar en estas actividades es crucial para el bienestar integral de los empleados, dado que les ayuda a aliviar la tensión, disfrutar de su ocio y fortalecer sus lazos personales, este tipo de interacción fuera del ámbito laboral fomenta una vida más equilibrada y feliz, lo que se traduce en una mejor salud mental y física, además, el distanciamiento temporal del entorno laboral puede potenciar la inventiva y la eficiencia cuando los empleados retoman sus labores diarias. Involucrarse en iniciativas que fomenten el bienestar y el balance entre la vida personal y laboral es crucial para mantener una fuerza laboral saludable y motivada.

Tabla 16

## Correlaciones hipótesis específica 1

		Desempeño de funciones	de	Afectación a la salud mental
Rho de Spearman			Coeficiente de correlación	de
			Sig. (bilateral)	.
			N	55
			Coeficiente de correlación	de
			Sig. (bilateral)	,000
			N	55

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**Hi:** Los aspectos del desempeño de funciones afectan de manera directa negativa a los empleados a nivel de la salud mental en la administración de justicia del Poder Judicial de Puno en el año 2024.

**H0:** Los aspectos del desempeño de funciones no afectan de manera directa negativa a los empleados a nivel de la salud mental en la administración de justicia del Poder Judicial de Puno en el año 2024.

Podemos determinar que existe una relación positiva significativa entre desempeño de funciones y afectación a la salud mental, y es altamente significativa, ya que en la prueba Correlación de Rho de Spearman (0,886) siendo positiva y encontrando un valor de significancia de 0,000, siendo  $p < 0,05$ , por lo que se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 17

## Correlaciones hipótesis específica 2

			Riesgos laborales	Afectación a la salud mental
Rho de Spearman	Riesgos laborales	Coeficiente de correlación	1,000	,866**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
Rho de Spearman	Afectación a la salud mental	Coeficiente de correlación	,866**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**Hi:** Los riesgos laborales afectan de manera directa negativa de los empleados en la administración de justicia del Poder Judicial de Puno en el año 2024.

**H0:** Los riesgos laborales no afectan de manera directa negativa de los empleados en la administración de justicia del Poder Judicial de Puno en el año 2024.

Podemos determinar que existe una relación positiva significativa entre riesgos laborales y afectación a la salud mental, y es altamente significativa, ya que en la prueba Correlación de Rho de Spearman (0,866) siendo positiva y encontrando un valor de significancia de 0,000, siendo  $p < 0,05$ , por lo que se acepta la hipótesis alterna.



**Tabla 18**

*Correlaciones hipótesis general*

	Desempeño de funciones y riesgo laboral en la administración de justicia	Afectación a la salud mental
Desempeño de funciones y riesgo laboral en la administración de justicia	Correlación de Pearson de $r_1$ Sig. (bilateral) ,000 N 55	,931**  55
Afectación a la salud mental	Correlación de Pearson de ,931** Sig. (bilateral) ,000 N 55	1  55

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**Hi:** El desempeño de funciones y el riesgo laboral afectan de manera negativa a la salud mental de los empleados en la administración de justicia del Poder Judicial de Puno en el año 2024

**H0:** El desempeño de funciones y el riesgo laboral no afectan de manera negativa a la salud mental de los empleados en la administración de justicia del Poder Judicial de Puno en el año 2024.

Podemos determinar que existe una relación positiva significativa entre desempeño de funciones y riesgo laboral en la administración de justicia y afectación a la salud mental, y es altamente significativa, ya que en la prueba Correlación de Rho de Spearman (0,931) siendo positiva y encontrando un valor de significancia de 0,000, siendo  $p < 0,05$ , por lo que se acepta la hipótesis alterna.



## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** El desempeño de funciones y el riesgo laboral afectan de manera negativa a la salud mental de los empleados en la administración de justicia del Poder Judicial de Puno en el año 2024. Puesto que, se tiene relación positiva, y es altamente significativa, ya que la prueba Correlación de Rho de Spearman es (0,931) con un valor de significancia de 0,000, siendo  $p < 0,05$ , por lo que el desempeño de funciones y el riesgo laboral afectan negativamente la salud mental de los empleados en la administración de justicia del Poder Judicial de Puno en el año 2024.

**SEGUNDA:** Los aspectos del desempeño de funciones afectan de manera directa negativa a los empleados a nivel de la salud mental en la administración de justicia del Poder Judicial de Puno en el año 2024. Puesto que, se tiene una relación positiva y es altamente significativa, ya que la prueba Correlación de Rho de Spearman es (0,886) con un valor de significancia de 0,000, siendo  $p < 0,05$ , por lo que los aspectos del desempeño de funciones como la carga de trabajo, la calidad del trabajo, la competencia y capacitación, las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral afectan significativamente la salud mental de los empleados en la administración de justicia del Poder Judicial de Puno en el año 2024.

**TERCERA:** Los riesgos laborales afectan de manera directa negativa de los empleados en la administración de justicia del Poder Judicial de Puno en el año 2024. Puesto que, se tiene una relación positiva, y



es altamente significativa, ya que la prueba Correlación de Rho de Spearman es (0,866) con un valor de significancia de 0,000, siendo  $p < 0,05$ , por lo que los riesgos laborales físicos, psicosociales, ergonómicos, organizacionales y ambientales afectan negativamente la salud mental de los empleados en la administración de justicia del Poder Judicial de Puno en el año 2024.



## RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** Al Presidente del Poder Judicial de Puno, implementar medidas para mejorar la carga de trabajo y las condiciones laborales. Donde se revise la distribución equitativa de casos entre los jueces y proporcionar recursos adicionales según sea necesario para reducir la presión laboral. Fortaleciendo los programas de capacitación y desarrollo profesional para mejorar la competencia y satisfacción laboral de los empleados.

**SEGUNDA:** Al Gerente de Recursos Humanos del Poder Judicial de Puno, implementar políticas y prácticas que promuevan un ambiente laboral saludable. Estableciendo mecanismos para evaluar regularmente la carga de trabajo y ajustarla según sea necesario. Además, de desarrollar programas de bienestar integral que aborden tanto la salud física como mental de los empleados.

**TERCERA:** Al Jefe del Área de Seguridad y Salud Ocupacional del Poder Judicial de Puno, fortalecer las medidas de prevención y mitigación de riesgos. Realizando evaluaciones de riesgos periódicas, implementar medidas ergonómicas en los lugares de trabajo y promover una cultura organizacional que priorice la salud y seguridad de los trabajadores. Pues es fundamental mejorar la comunicación y participación de los empleados en las políticas de salud ocupacional.



## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aguilar, S. (2018). *Aprendizaje y estres de niños de la Institución Educativa Inicial N° 1471 Catuyo Ollanta de Tirapata – Azángaro, 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano]. [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/9635/Aguilar\\_Vilca\\_Sandra\\_Vianet.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/9635/Aguilar_Vilca_Sandra_Vianet.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Alva, G., & Jaeger, M. (2022). *Estrés y desempeño laboral en trabajadores del Poder Judicial, Cajamarca, 2022*. Tesis de pregrado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
- Atencio, C. (2020). *Clima laboral y afrontamiento del estrés en la Corte Superior De Justicia Puno, 2020*. Tesis de pregrado, Universidad Privada Telesup.
- Ayay., J., & Rodriguez, E. (2018). *Relación del estrés laboral y el desempeño laboral en la cadena molinera Induamerica Trade S.A – San Martín*. Tesis de pregrado, Universidad Peruana Union.
- Becerra, B., Calle, M., & Condori, A. (2021). Estados de ánimo y salud mental de estomatólogos peruanos durante la pandemia de la COVID-19. *Revista Cubana de Estomatología*, 58(4), 1–7.
- Bohorquez, E., Perez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivacion y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organizacion. *Universidad y Sociedad*, 53(9), 1689–1699.
- Bolpe, M. (2018). El lugar de las adicciones en la nueva Ley de Salud Mental. Breve revisión histórica y consecuencias en la práctica. *Revista de Epistemología, Metodología y Ética Del Psicoanálisis*, 4, 021. <https://doi.org/10.24215/24689831e021>



- Capa, L., Flores, C., & Sarango, Y. (2018). Evaluación de riesgos que ocasionan accidentes laborales en las empresas de Machala-Ecuador. *Universidad Y Sociedad*, 10(2), 335–340.
- Castillo, H., & Cutipé, Y. (2019). Implementación, resultados iniciales y sostenibilidad de la reforma de servicios de salud mental en el Perú, 2013-2018. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 36(2), 326.
- Cavero, M. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores administrativos del Poder Judicial de Ica - Año 2019*. Tesis de maestría, Universidad Nacional "San Luis Gonzaga."
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos. (5ta. Ed.)*. Mc Graw Hill.
- Costa, M., & Mori, M. (2018). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los servidores judiciales del Módulo Penal del Poder Judicial, Iquitos, 2018*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo.
- Cumpa, Y. (2020). *Estrés laboral en trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa y en los trabajadores de la Fiscalía Especializada en delito de Crimen Organizado del distrito de Puno 2019*. Tesis de pregrado, Universidad Peruana Union.
- Gamboa, Y., Lugo, M., García, A., García, J., & Pérez, I. (2021). Una mirada al riesgo laboral multisectorial durante la fase de recuperación del COVID-19 en Cuba. *Infodir*, 17(34), 1–20.
- García, V. (2022). Reseña de Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 25(3), 335–337. <https://doi.org/10.12961/aprl.2022.25.03.09>



- González, W., & Vilchez, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Revista Científica Pensamiento y Gestión*, 51, 54–74.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155>
- Jimenez, A., & Gomez, V. (2021). Incidencia del bienestar subjetivo y equilibrio trabajo-familia en cuanto a la cultura trabajo-familia en trabajadores del poder judicial chileno. *Revista Costarricense de Psicología*, 40(1), 23–36.
- Matabanchoy, J., & Díaz, F. (2021). Riesgos laborales en trabajadores latinoamericanos del sector agrícola: Una revisión sistemática. *Universidad y Salud*, 23(3), 337–350.  
<https://doi.org/10.22267/rus.212303.248>
- Moreno, J. (2020). Evaluar la carga de trabajo, prevenir el agotamiento profesional: ¿calidad de servicios públicos (justicia, salud, residencias) sin cuidar la salud mental de quienes los prestamos? *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 462, 461–472.  
<https://doi.org/10.51302/rtss.2021.2450>
- Navarro, I. (2022). *Trabajo remoto y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia General del Poder Judicial de Lima - 2022*. Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo.
- Ocampo, M. (2018). La salud mental y sus incidencias en el entorno laboral del sistema judicial. *Revista Universidad Católica Luis Amigó*, 2, 136.  
<https://doi.org/10.21501/25907565.3048>
- Olivera, Y., Leyva, L., & Napán, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de La*



- UCSA, 8(2), 3–12. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Oré, E. (2018). Prevención de riesgos laborales y derecho penal. *Derecho PUCP*, 81, 197–225. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201802.007>
- Pando, M., Gascón, S., Varillas, W., & Aranda, C. (2019). Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de estrés en trabajadores peruanos. *Ciencia Unemi*, 12(29), 1–8. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29076/issn.2528-7737vol12iss29.2019pp01-08p>
- Paro, D. (2022). *Gestión de recursos humanos y salud mental en trabajadores de centros de salud Ica – Perú, 2022*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo.
- Pashanasi, B., Gárate, J., & Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Revista de Investigación En Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 163–174. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Quispe, A. (2020). *Estrés laboral y depresión de los servidores públicos de la Defensoría del Pueblo Puno 2019*.
- Saavedra, J. (2020). Balance y recomendaciones sobre salud mental de la población y del personal de salud durante la pandemia de COVID-19 en el Perú. *Revista de La Sociedad Peruana de Medicina Interna*, 33(4), 135–137. <https://doi.org/10.36393/spmi.v33i4.559>
- Sabastizagal, I., Astete, J., & Benavides, F. (2020). Condiciones De Trabajo , Económicamente Activa Y Ocupada En Áreas Urbanas Del Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 37(1), 32–



41. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>

Veliz, F. (2019). *Trabajo remoto, estrés percibido y salud mental, en trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de pandemia, 2020.*

Villegas, L. (2022). *La Composición Espacial y su Influencia en la Habitabilidad de los trabajadores del Poder Judicial de Piura – 2022.* Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo.

Zalazar, C., & Puccio, S. (2019). Vulnerabilidad y salud mental en el derecho argentino. *Revista Da Faculdade de Direito Da UFG*, 43, 1–11.

Zanabria, M., & Benites, M. (2023). Sistema NOTION para la administración de los hogares de los trabajadores del poder judicial de Puno post Covid-19. *Revista Científica de Sistemas e Informática*, 3(2), e584. <https://doi.org/10.51252/rcsi.v3i2.584>

Zea, T. (2021). *Incidencia de las manifestaciones del estrés en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Puno - 2018.* Tesis de pregrado, universidad Nacional del Altiplano.



# ANEXOS



ANEXO 1 MATRIZ

AFECTACIÓN A LA SALUD MENTAL POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES Y RIESGO LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA, PODER JUDICIAL DE PUNO – 2024					
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOS	TECNICA INSTRUMENTOS <span style="float: right;">E</span>
¿De qué manera el desempeño de funciones y el riesgo laboral afectan a la salud mental de los empleados en la administración de justicia del Poder Judicial de Puno en el año 2024?	Analizar la afectación del desempeño de funciones y el riesgo laboral a la salud mental de los empleados en la administración de justicia del Poder Judicial de Puno en el año 2024.	El desempeño de funciones y el riesgo laboral afectan de manera negativa a la salud mental de los empleados en la administración de justicia del Poder Judicial de Puno en el año 2024.	<b>Variable independiente (Xi):</b> Desempeño de funciones y riesgo laboral en la administración de justicia	<b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Método:</b> Descriptivo <b>Diseño:</b> No experimental <b>Tipo:</b> Básico <b>Nivel:</b> Descriptivo	<b>Técnica:</b> Encuesta  <b>Instrumento:</b> Cuestionario
<b>Problema Especifico</b>	<b>Objetivo Especifico</b>	<b>Hipótesis específico</b>			
¿Qué aspectos del desempeño de funciones afectan a la salud mental de los empleados en la administración de justicia del Poder Judicial de Puno en el año 2024?	Determinar los aspectos del desempeño de funciones que afectan a la salud mental de los empleados en la administración de justicia del Poder Judicial de Puno en el año 2024.	Los aspectos del desempeño de funciones afectan de manera directa negativa de los empleados en la administración de justicia del Poder Judicial de Puno en el año 2024.	<b>Variable dependiente (Yi):</b> Afectación a la salud mental		
¿Qué tipos de riesgos laborales afectan a la salud mental de los empleados en la administración de justicia del Poder Judicial de Puno en el año 2024?	Identificar los tipos de riesgos laborales que afectan a la salud mental de los empleados en la administración de justicia del Poder Judicial de Puno en el año 2024.	Los riesgos laborales afectan de manera directa negativa de los empleados en la administración de justicia del Poder Judicial de Puno en el año 2024.			

## ANEXO 2 CUESTIONARIO

## UNIVERSIDAD ANDINA

## NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

## FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

## ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

## CUESTIONARIO



El presente cuestionario tiene por título "AFECTACIÓN A LA SALUD MENTAL POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES Y RIESGO LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA, PODER JUDICIAL DE PUNO – 2024", que tiene por objetivo analizar la afectación del desempeño de funciones y el riesgo laboral a la salud mental de los empleados en la administración de justicia del Poder Judicial de Puno en el año 2024. De manera que, agradecemos anticipadamente su colaboración.

**Desempeño de funciones**

**1. ¿Cómo describiría su carga de trabajo considerando el número de casos mensuales, horas laboradas semanalmente y la disponibilidad de tiempo para completar tareas?**

- a) Tengo pocos casos y no trabajo muchas horas, por lo que tengo suficiente tiempo para completar las tareas.
- b) Tengo una carga de trabajo moderada y ocasionalmente no tengo suficiente tiempo para completar las tareas.
- c) Manejo una carga de trabajo alta y, trabajo muchas horas, no tengo suficiente tiempo para completar las tareas.

**2. ¿Cómo calificaría la calidad de su trabajo en términos de retroalimentación, precisión y cumplimiento de estándares?**

- a) Siempre recibo retroalimentación positiva y cumplo con los estándares de calidad.
- b) A veces recibo retroalimentación positiva y ocasionalmente cumplo con los estándares de calidad.



- c) No se recibe retroalimentación positiva y, en ocasiones, no se cumplen los estándares de calidad.
- 3. ¿Cómo evaluaría su nivel de competencia y capacitación para realizar sus funciones?**
- a) Siempre me siento competente y preparado.
  - b) Me siento seguro de mis habilidades.
  - c) A veces no me siento capacitado y seguro de mí mismo.
- 4. ¿Cómo describiría las condiciones de su entorno laboral, incluyendo el espacio físico, los recursos disponibles y el ambiente general en su lugar de trabajo?**
- a) Estoy totalmente satisfecho con todas las condiciones.
  - b) En general, estoy satisfecho, aunque hay margen para mejoras.
  - c) No me siento satisfecho, pues hay aspectos que deben mejorarse.
- 5. ¿Cómo evaluaría su nivel de satisfacción laboral considerando su motivación, intención de permanencia y satisfacción general?**
- a) Me siento motivado y tengo la intención de continuar trabajando aquí, pues estoy satisfecho con mi trabajo.
  - b) Ocasionalmente me siento motivado, y tengo la intención de continuar trabajando aquí.
  - c) A veces no me siento motivado y en ocasiones me siento insatisfecho con mi trabajo.

## Riesgos laborales

- 6. ¿Cómo describiría la situación de los riesgos físicos en su entorno laboral y la calidad ergonómica de su lugar de trabajo como abogado?**
- a) No estoy expuesto a riesgos físicos debido a un entorno laboral poco ergonómico.
  - b) A menudo me enfrento a riesgos físicos, aunque la ergonomía de mi lugar de trabajo podría mejorarse para prevenir lesiones.



- c) A veces enfrento riesgos físicos, pues mi entorno laboral no tiene una ergonomía adecuada para mi seguridad y bienestar.

**7. ¿Cómo evaluaría la incidencia del estrés laboral y el nivel de apoyo social en su entorno de trabajo?**

- a) No experimento una incidencia de estrés laboral y recibo respaldo social de mis colegas y superiores.
- b) Frecuentemente experimento estrés laboral y no cuento con mayor apoyo social por parte de mis colegas y superiores.
- c) Ocasionalmente experimento estrés laboral y percibo un bajo nivel de apoyo social por parte de mis colegas y superiores.

**8. ¿Cómo se desarrollan los aspectos del desempeño laboral, en cuanto a la claridad de las responsabilidades, los cambios organizacionales y la carga administrativa?**

- a) Los cambios organizacionales son habituales, pero la carga administrativa es manejable.
- b) Los cambios organizacionales son frecuentes y la carga administrativa se vuelve más compleja.
- c) Los cambios organizacionales son intermitentes y la carga administrativa puede ser difícil de manejar.

**9. ¿Cómo describirías el entorno laboral en términos de ruido, calidad del aire y temperatura?**

- a) No estoy expuesto a niveles altos de ruido, la calidad del aire es eficiente y la temperatura es cómoda.
- b) A veces hay ruido, junto con una calidad del aire deficiente y una temperatura incómoda.
- c) No hay ruido, pero la calidad del aire es deficiente y la temperatura resulta incómoda.

**Emocionales y Cognitivas**



**10. ¿Qué aspectos del estrés laboral, relacionados con la frecuencia de sentirse estresado, presión arterial y técnicas de manejo, afectan su salud mental?**

- a) No experimento estrés, mi presión arterial es normal y empleo técnicas de manejo del estrés.
- b) Experimento estrés ocasionalmente, lo que se refleja en un aumento en mi presión arterial, y suelo recurrir a técnicas de manejo del estrés.
- c) A menudo me siento estresado, lo que resulta en un aumento en mi presión arterial, pero no suelo emplear técnicas de manejo del estrés.

**11. ¿Experimenta síntomas físicos de ansiedad, como sudoración o temblores, que podrían estar relacionados con su trabajo?**

- a) Sí, experimento frecuentemente síntomas físicos de ansiedad mientras trabajo, lo que afecta mi rendimiento laboral.
- b) En ocasiones, experimento sudoración o temblores en situaciones específicas en el trabajo, pero no necesariamente relacionadas con la ansiedad.
- c) No, generalmente no experimento síntomas físicos de ansiedad mientras trabajo y me siento cómodo en mi entorno laboral.

**12. ¿Ha experimentado sentimientos de tristeza o desesperanza que pueda relacionar directamente con su entorno laboral o las tareas que realiza?**

- a) Sí, he experimentado sentimientos de tristeza o desesperanza, lo que ha afectado mi bienestar emocional.
- b) En ocasiones, he experimentado sentimientos de tristeza o desesperanza en relación con situaciones específicas en el trabajo, pero no de manera generalizada.
- c) No, no he experimentado sentimientos de tristeza o desesperanza relacionados con mi trabajo y me siento emocionalmente estable en mi entorno laboral.

## **Bienestar y Satisfacción**

**13. ¿Se siente satisfecho con la distribución actual de su tiempo, energía entre el trabajo y las actividades fuera de él?**



- a) Sí, estoy satisfecho con mi equilibrio entre trabajo y vida personal, puedo dedicar suficiente tiempo a mis intereses y relaciones fuera del trabajo.
- b) En ocasiones, me siento satisfecho con mi equilibrio entre el trabajo y la vida personal, pero hay momentos en los que me gustaría tener más tiempo libre.
- c) No estoy satisfecho con la distribución de mi tiempo y energía entre el trabajo y la vida personal, siento que estoy sacrificando demasiado tiempo.

**14. ¿Dedica activamente parte de su tiempo libre a participar en actividades sociales o recreativas fuera del ámbito laboral para desconectar y socializar?**

- a) Sí participo regularmente en actividades sociales fuera del trabajo para desconectar y mantener un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.
- b) A veces participo en actividades sociales fuera del trabajo.
- c) No suelo participar en actividades sociales fuera del trabajo y tiendo a dedicar la mayoría de mi tiempo a realizar los trabajos faltantes.



### ANEXO 3 VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

UNIVERSIDAD ANDINA "Néstor Cáceres Velásquez"  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas  
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



#### VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

##### TÍTULO DE TESIS:

AFECTACIÓN A LA SALUD MENTAL POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES Y RIESGO LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA, PODER JUDICIAL DE PUNO - 2024 ...

##### I. REFERENCIAS

- EXPERTO NOMBRES Y APELLIDOS: Luis CHAIÑA AGUILAR
- PROFESIÓN : ABOGADO
- GRADO ACADÉMICO: MAGISTER EN DERECHO

##### II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
41. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
42. CREATIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	5
43. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	5
44. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables	1	2	3	4	5
45. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes.	1	2	3	4	5
46. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación.	1	2	3	4	5
47. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	5
48. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices.	1	2	3	4	5
49. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.	1	2	3	4	5
50. PERTENENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación.	1	2	3	4	5

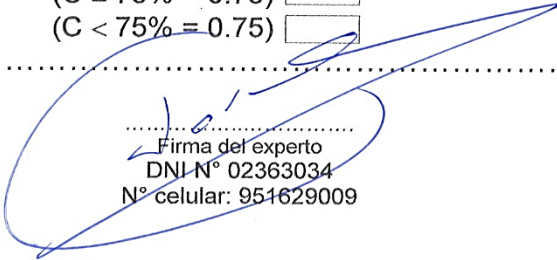
Fuente: .....

##### III. OBSERVACIÓN Y RECOMENDACIÓN

##### IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado (C ≥ 75% = 0.75)
- b. Desaprobado (C < 75% = 0.75)

Lugar y fecha: .....

  
 .....  
 Firma del experto  
 DNI N° 02363034  
 N° celular: 951629009



### VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

#### TÍTULO DE TESIS:

AFECCIÓN A LA SALUD MENTAL POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES Y RIESGO LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA, PODER JUDICIAL DE PUNO – 2024

#### I. REFERENCIAS

- EXPERTO NOMBRES Y APELLIDOS: Néstor BARRANTES SANCHEZ
- PROFESIÓN : ABOGADO
- GRADO ACADÉMICO: DOCTOR EN DERECHO

#### II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
51. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
52. CREATIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	5
53. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	5
54. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables	1	2	3	4	5
55. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes.	1	2	3	4	5
56. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación.	1	2	3	4	5
57. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	5
58. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices.	1	2	3	4	5
59. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.	1	2	3	4	5
60. PERTENENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación.	1	2	3	4	5

Fuente:

#### III. OBSERVACIÓN Y RECOMENDACIÓN

#### IV. RESOLUCIÓN

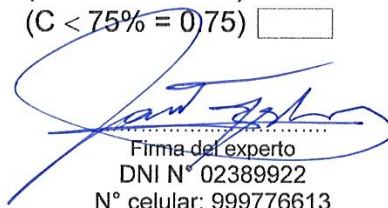
a. Aprobado

( $C \geq 75\% = 0.75$ )

b. Desaprobado

( $C < 75\% = 0.75$ )

Lugar y fecha:

  
 .....  
 Firma del experto  
 DNI N° 02389922  
 N° celular: 999776613



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital [X]

Fecha de entrega: 31 - 10 - 2024

1. Datos del autor (es):

Formulario with fields for author information: Nombres y Apellidos, Dirección, DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°, Teléfono, email, Facultad y/o Escuela de Posgrado, Escuela Profesional o Mención, Título o Grado Académico a optar, Asesor, Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones, Palabras claves, and a question about development in UANCV.



2. Referencia de tesis:

- Bachiller  Título  2da Especialidad  Maestría  Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

**Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.**

Con la autorización de depósito de mi producción intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

**Autorizo su publicación (marque con una X)**

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): \_\_\_\_\_
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

**¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?**

**Sí:** significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

**No:** significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



**Jurisdicción de su Licencia**

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: DERECHO PRIVADO – P05

Firma de Autor



huella digital

31 - 10 - 2024

Fecha