Firma Digital
Firmado digitalmente por VILCHEZ PERALTA Willy Alejandro FAU 20159981216 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 27.12.2023 16:21:44 -05:00

PODER JUDICIAL DEL PERÚ

INFORME GENERAL DEL MONITOREO DE AGENTES PSICOSOCIALES DEL PODER JUDICIAL 2023

Conforme al Art. 56 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo, señala que el empleador prevé que la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y **psicosociales** concurrentes en el centro de trabajo no generen daños en la salud de los trabajadores. Así mismo en concordancia con el D.S.Nº 005-2012-TR, Art. 103 (Reglamento), reconoce la evaluación de agentes psicosociales.

Lic. Jéssica A. Reátegui Vargas
Psicóloga
CPsP 17347

ELABORADO POR:

LIC. JÉSSICA ALEXANDRA REATEGUI VARGAS

Psicóloga ocupacional, especialista en monitoreo de riesgos psicosociales, con diplomado en Seguridad y Salud en el trabajo.

CPSP.17347

EDICIÓN: 01

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN----------2

2. DATOS GENERALES DE LA ENTIDAD----------2

3. OBJETIVOS----------3

3.1. OBJETIVO GENERAL ----------3

3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS ----------3

4. ALCANCE ----------3

5. NORMATIVA NACIONAL VIGENTE ----------3

6. DEFINICIONES----------4

7. METODOLOGÍA----------5

7.1. FACTORES PSICOSOCIALES QUE SE EVALUARON----------5

8. EVALUACIÓN Y TIEMPO DE APLICACIÓN----------6

9. DETERMINACIÓN DE LA MUESTRA ----------7

10. RESULTADOS ----------7

10.1. INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS----------7

11. CONCLUSIONES----------8

12. RECOMENDACIONES----------9

Lic. Jéssica A. Reátegui Vargas
Psicóloga
CPsP 17347

1. INTRODUCCIÓN

El Poder Judicial cuenta con personal altamente calificado para la realización de sus labores, asimismo está comprometida con su personal, manteniendo las condiciones seguras para evitar daños a la salud de sus trabajadores, como también promoviendo una cultura de seguridad y bienestar laboral.

En este contexto, El poder Judicial cumpliendo con la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su compromiso con la salud laboral de sus trabajadores, consideró de gran importancia la realización de la evaluación de agentes psicosociales cargo de un profesional en Psicología Ocupacional.

La evaluación Psicosocial comprende la medición de factores de riesgos psicosociales que influyen de manera significativa la salud mental de los trabajadores/as, así como las medidas de acción que puedan mitigar y/o eliminar la exposición al riesgo.

La ejecución de la evaluación psicosocial se realizó de mayo a noviembre del 2023, a todas las Cortes Superiores de Justicia, de manera ONLINE, Para esto se emplearon las metodologías de evaluación acordes a las actividades propias de la entidad, cuyos resultados, conclusiones y recomendaciones se presentan en este informe.

2. DATOS GENERALES DE LA ENTIDAD

RAZÓN SOCIAL	**Poder Judicial**
ACTIVIDAD ECONÓMICA	Activ. Administ. Publica en General
DIRECCIÓN	Las Cortes Superiores de Justicia del Poder Judicial se encuentran ubicadas a nivel nacional.
INFORME LABORADO POR	Lic. Jéssica A. Reátegui Vargas Psicóloga CPsP 17347

Lic. Jéssica A. Reátegui Vargas
Psicóloga
CPsP 17347

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Identificar los factores de riesgo psicosocial al que el trabajador/ra se encuentra expuesto en el trabajo; evaluar la magnitud del riesgo y proponer las medidas preventivas y correctoras necesarias.

3.2. OBJETIVOS ESPECIFÍCOS

- Identificar los riesgos de mayor complejidad del Poder Judicial y respectivas Cortes a nivel nacional, realizando un diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial entre los trabajadores/as.
- Prever alternativas de solución adecuadas al Poder Judicial y respectivas Cortes para la prevención de los riesgos psicosociales detectados.

4. ALCANCE DEL SERVICIO

Para el siguiente estudio se llegó a evaluar un total de 11689 trabajadores pertenecientes a las 35 Cortes Superiores de Justica, Corte Suprema de Justicia y Gerencia General del Poder Judicial, utilizando un instrumento que mide los factores de riesgo psicosocial, con el fin de tomar medidas de prevención o corrección según sea necesario.

5. NORMATIVA VIGENTE

A continuación, se mencionarán las normativas emitidas:

- Ley 29783. Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo y sus modificatorias. Art. 56
- El D.S. 005-2012-TR, Reglamento de Salud y Seguridad en el Trabajo y sus modificatorias Art. 103.
- La RM 375 – 2008 TR. Título VIII sobre la Organización del Trabajo, que debe ser adecuada a las condiciones físicas y mentales de los trabajadores y la naturaleza del trabajo realizado.
- Ley N° 30947, Ley de Salud Mental.

Lic. Jéssica A. Reátegui Vargas
Psicóloga
CPsP 17347

6. DEFINICIONES

- **Factores psicosociales:** Según el Comité Mixto OIT-OMS, los factores psicosociales "consisten en interacciones entre, el trabajo y las condiciones de la organización, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. (Comité Mixto OIT – OMS, 9° reunión, 1984, p.3).
- **Factores Piscosociales de Riesgo:** Factores de Riesgo Psicosociales: La Resolución Ministerial 375-2008-TR define los Factores de Riesgo Psicosocial (los denomina "Factores de Riesgo Biopsicosociales") como aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con el ambiente, la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas, y que afectan el bienestar o la salud (física, psíquica y social) del trabajador, así como al desarrollo del trabajo.

- **Salud mental:** Es el proceso dinámico de bienestar, producto de la interrelación entre el entorno y el despliegue de las diversas capacidades humanas, tanto de individuos como de los grupos y colectivos que forman la sociedad. Incluye la presencia de conflictos en la vida de las personas, así como la posibilidad de afrontarlos de manera constructiva. Implica el proceso de búsqueda de sentido y armonía, que se encuentra íntimamente ligado a la capacidad de autocuidado, empatía y confianza que se pone en juego en la relación con las demás personas, así como con el reconocimiento de la condición, propia y ajena, de ser sujeto de derechos. (Resolución Ministerial N° 363-2020-MINSA).

- **Estrés laboral:** Consiste en una respuesta física, psicológica o conductual a una amenaza o estímulo estresante. Desde esta perspectiva, el estrés produce respuestas físicas, emocionales y conductuales, así como síntomas somáticos, emocionales, de comportamiento, así como efectos negativos que se reflejan en la persona y pueden repercutir en la organización

- **Dimensiones:** En lo psicosocial,

Lic. Jéssica A. Reátegui Vargas
Psicóloga
CPsP 17347

hace referencia a los aspectos psicológicos y sociales que un individuo encuentra en su lugar de trabajo.

4

- **Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Para ello, cuenta con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes, a través del diálogo social, velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia.

7. METODOLOGÍA

Para la presente evaluación se ha considerado emplear el cuestionario de Riesgos Psicosociales SUSESO/ISTAS21 versión breve, que es un instrumento de medición que permite la evaluación y medición de los riesgos psicosociales en el trabajo.

El cuestionario es la adaptación y validación en Chile del cuestionario COPSOQ-ISTAS21, que a su vez es la traducción y validación que realizó el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de Barcelona (ISTAS) del Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), desarrollado por el Instituto de Salud y Ambiente Laboral de Dinamarca. Solo contiene 20 preguntas (una por subdimensión) agrupadas en las mismas 5 dimensiones del cuestionario completo, más las preguntas relativas a edad, sexo y aquellas que permiten identificar las unidades de análisis. El cuestionario, se debe aplicar a la totalidad de los trabajadores del lugar de trabajo, incluyendo a los trabajadores temporales.

***Fuente: Manual del método del Cuestionario SUSESO/ISTAS 21 - versiones completa y breve.**

7.1. FACTORES PSICOSOCIALES QUE SE EVALUARON

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN
Exigencias psicológicas en el trabajo	Representa esencialmente el concepto de "demanda" del modelo demanda-control apoyo social. Una alta prevalencia de personas "en rojo" significa que las exigencias sobre los trabajadores son elevadas, o que el esfuerzo que realizan es alto, pero también que las exigencias emocionales son elevadas.
	"Trabajo activo" es un trabajo donde es posible desarrollarse como persona, principalmente a través de la autonomía y las posibilidades de

Lic. Jéssica A. Reátegui Vargas
Psicóloga
CPsP 17347

Trabajo activo y desarrollo de habilidades	aprendizaje que tienen los trabajadores, es decir, el concepto de "control" del modelo demanda-control. Una alta prevalencia de personas "en rojo" puede significar que los trabajadores tienen escaso control sobre sus tareas, o que estas son irrelevantes, y por lo mismo son escasas las posibilidades de aprendizaje.
Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo	Esta dimensión evalúa principalmente el liderazgo, y es más o menos equivalente al concepto de "apoyo social en la empresa" del modelo demanda-control-apoyo social, lo cual significa, una red de relaciones sociales (compañeros y superiores) con que cuenta el trabajador en su ámbito laboral. Dicho esto el apoyo social se convierte en riesgo al no recibir apoyo de parte de compañeros o superiores.
Compensaciones	Representa principalmente el reconocimiento que recibe el trabajador por el esfuerzo realizado, y es más o menos equivalente a la dimensión "recompensas" del modelo desbalance esfuerzo-recompensa, pero también mide la estabilidad del trabajo. Una alta prevalencia de personas "en rojo" puede significar que sienten escaso reconocimiento por su labor, o que su trabajo es inestable.
Doble presencia	Representa las exigencias sincrónicas o simultáneas del ámbito laboral y familiar del trabajador/a. Una alta prevalencia de personas "en rojo" puede indicar que los/las trabajadores/ as tienen exigencias incompatibles en los dos ámbitos (por ejemplo, por horarios de trabajo extensos o incompatibles).

***Fuente: Manual del método del Cuestionario SUSESO/ISTAS 21 - versiones completa y breve.**

8. EVALUACIÓN Y TIEMPO DE EJECUCIÓN

La evaluación de factores de riesgos psicosociales fue realizada conforme a lo exigido en la ley de seguridad y salud en el Trabajo, y con la finalidad de prevención.

La evaluación se ejecutó de manera virtual, de mayo a noviembre del 2023, a través de la aplicación individual del cuestionario SUSESO/ISTAS21 (versión breve) por medio de un cuestionario online.

Lic. Jéssica A. Reátegui Vargas
Psicóloga
CPsP 17347

9. DETERMINACIÓN DE LA MUESTRA

Para el presente monitoreo, se consideró una muestra de 11689 servidores de una población total de 32452, es decir, el 36% de los trabajadores del Poder Judicial. De la muestra, 5546 pertenecen al sexo masculino y 6143 al sexo femenino.

RESULTADOS

10.

10.1. Interpretación de resultados

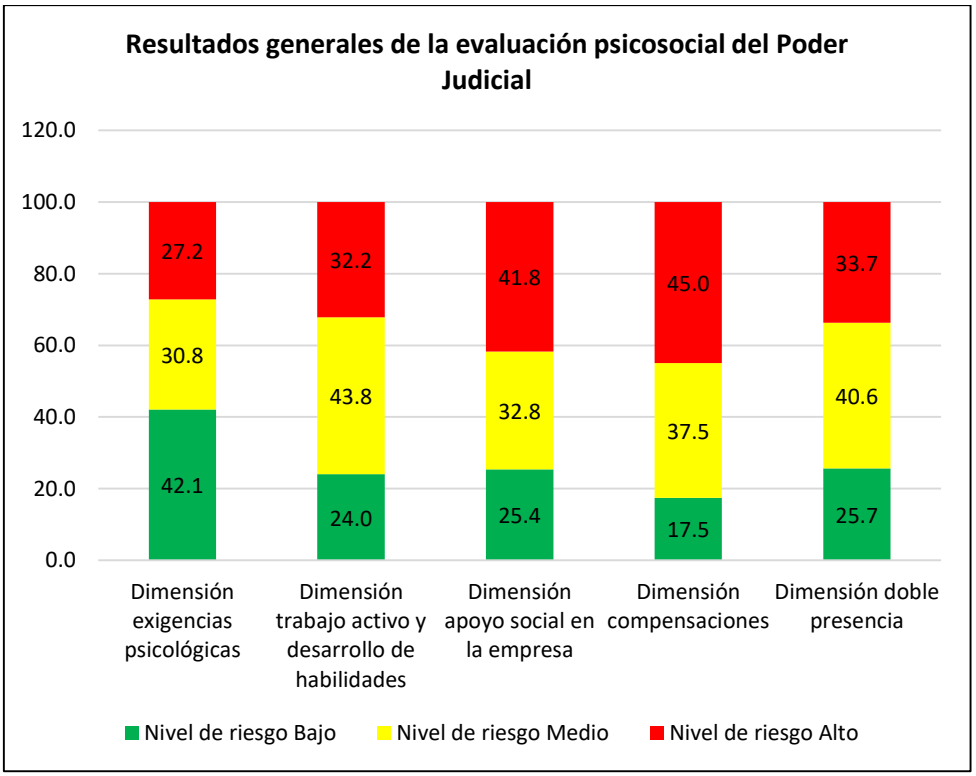
La interpretación de resultados se clasifica en tres niveles de exposición al riesgo:

A. **Nivel de exposición Riesgo Alto o desfavorable (rojo):** Exposición psicosocial más desfavorable o nociva para la salud.

B. **Nivel de exposición Riesgo medio o intermedio (amarillo):** Nivel de exposición psicosocial intermedia para la salud.

C. **Nivel de exposición riesgo bajo (verde):** Nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud.

Figura N° 01: Mapa de Riesgos Psicosociales del Poder Judicial-2023



Lic. Jéssica A. Reátegui Vargas
Psicóloga
CPsP 17347

Interpretación:

- Se observa en el presente estudio, que en la dimensión "**Exigencias Psicológicas"**, el nivel de exposición de riesgo tiende a fluctuar entre favorable a intermedio, lo que indica que por lo general los trabajadores, perciben exigencias laborales apropiadas.
- En la dimensión **"Trabajo activo y posibilidades de desarrollo"**, el nivel de exposición de riesgo tiende a ser intermedio, lo cual quiere decir que, en ocasiones los trabajadores perciben que las funciones que realizan no les genera oportunidades profesionales o posibilidades para potencializar sus capacidades.
- En la dimensión **"Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo"**, el nivel de exposición de riesgo tiende a ser desfavorable, indicando esto que, los trabajadores perciben un liderazgo inadecuado por parte de jefes o superiores, como también no reciben la ayuda oportuna de compañeros.
- En la dimensión **"Compensaciones"**, el nivel de exposición de riesgo tiende a ser desfavorable, es decir que, los trabajadores por lo general sienten que la retribución y valoración por el esfuerzo al realizar sus funciones no es la apropiada.
- En la dimensión **"Doble presencia"**, el nivel de exposición de riesgo tiende a ser intermedio. Lo que indica que, en ocasiones, los trabajadores no logran hacer frente a las exigencias familiares y laborales.

11. CONCLUSIONES

- Se concluye que, el instrumento para el estudio de los riesgos psicosociales tiene como propósito el iniciar una acción preventiva. Por ello, existen una serie recomendaciones que apuntan a mitigar y eliminar los factores de riesgo psicosociales presentes en la institución.
- Para el presente estudio, que tiene una población de 32452, se tomó una muestra equivalente al 36.02%, es decir 11689 trabajadores del Poder Judicial, de los cuales fueron 5546 del sexo masculino y 6143 del sexo femenino.

Lic. Jéssica A. Reátegui Vargas
Psicóloga
CPsP 17347

- Como resultado de la evaluación se aprecia que, el nivel de exposición de riesgo a los que están expuestos los trabajadores del Poder Judicial es **INTERMEDIO**, es decir el nivel de riesgo podría generar una respuesta de estrés moderado, ante esto se recomienda la elaboración de un plan de acción de medidas preventivas o correctivas, tomando como guía las recomendaciones del presente informe.
- Se aprecia en los resultados que, las dimensiones evaluadas como **"apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo"** y **"compensaciones"** obtuvieron un nivel de riesgo desfavorable (respuestas de estrés alto) en la salud de los trabajadores, por lo que se sugiere iniciar de forma inmediata las acciones sugeridas en las recomendaciones.
- Sin embargo se observa que la dimensión **"Exigencias Psicológicas"**, todavía podría actuar como factor protector para la salud de los trabajadores, siempre y cuando se realicen actividades preventivas que la refuercen.

12 RECOMENDACIONES

- ✓ Se propone disponer a las Cortes Superiores de Justicia a nivel nacional, la elaboración de un plan de acción para la prevención de los factores de riesgos psicosociales detectados, tomando como guía las recomendaciones presentadas en los monitores psicosociales elevados a cada corte.
- ✓ Se propone hacer un seguimiento cada seis meses, de las actividades recomendadas en el presente informe.

A continuación, se detalla las recomendaciones:

Lic. Jéssica A. Reátegui Vargas
Psicóloga
CPsP 17347

DIMENSIONES	PROPUESTA DE INTERVENCIÓN	FRECUENCIA
EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS	Realizar reuniones lideradas por la Unidad de Recursos Humanos de las Cortes Superiores de Justicia a nivel Nacional con los administradores de las sedes de cada corte, para identificar las condiciones que dan origen a esta Dimensión Psicosocial, como por ejemplo carga laboral, exigencias laborales elevadas o esfuerzo físico y mental al ejecutar sus funciones.	2 reuniones al año
	Promover el ejercicio Físico por medio de la gimnasia laboral	Una vez por semana
	Difusión de actividades de prevención del estrés laboral, por medio de capacitaciones, talleres y elaboración de infografías con recomendaciones como por ejemplo: prevención del estrés laboral, gestión de tiempo y gestión de emociones.	**Trimestral** 1 capacitación o taller. 1 infografía
TRABAJO ACTIVO Y POSIBILIDADES DE DESARROLLO	Implementar líneas de carrera, que permitan destacar las habilidades de los trabajadores.	Dependerá de Recursos Humanos de las Cortes Superiores de Justicia del Poder Judicial
	Establecer rotaciones por los trabajos más repetitivos.	
	Otorgar facilidades de tiempo y horario para trabajadores que necesiten y quieran capacitarse por su cuenta en temas relacionados a su actividad laboral o no.	
APOYO SOCIAL EN LA EMPRESA Y CALIDAD DE LIDERAZGO	Taller de liderazgo transformador para las jefaturas.	4 veces al año
	Taller de trabajo en equipo y estilos de comunicación para los trabajadores.	4 veces al año
	Fomentar actividades recreativas como por ejemplo torneos deportivos, yincanas, etc.	1 vez al año
COMPENSACIONES	Elaboración de programa de reconocimiento laboral, que podría incluir los siguientes incentivos: Conceder una mayor flexibilidad horaria que, permita conciliar la vida labor al y familiar, facilidad para elegir las vacaciones o días libres, felicitaciones por el buen trabajo, en público o por correo electrónico, el trabajador del mes o brindar condiciones laborales favorables para el desarrollo de las funciones de los trabajadores. Premios por cumplimiento de metas o indicadores.	Dependerá de Recursos de las Cortes Superiores de Justicia del Poder Judicial.
DOBLE PRESENCIA	Promover capacitaciones que brinden a los trabajadores/as técnicas y herramientas personales para sobrellevar este factor psicosocial como es: solución de conflictos Familiares, planificación de actividades laborales, administración y control del presupuesto familiar. Prevenir las horas de trabajo excesivamente largas, ajustando las pausas y los tiempos de descanso. Facilitar el cumplimiento de las responsabilidades familiares.	1 capacitación trimestral

Lic. Jéssica A. Reátegui Vargas
Psicóloga
CPsP 17347

*Desde la OFITEC SST pueden contar con asistencia técnica que permita una adecuada gestión. Contactarse al correo de la psicóloga Ocupacional: cs_oa_sst_01@pj.gob.pe

Finalmente, se exhorta las recomendaciones que se describen en el presente informe, con el objetivo de promover un ambiente laboral seguro para todos los trabajadores del Poder Judicial.

Lima, 27 de diciembre del 2023

Lic. Jéssica A. Reátegui Vargas
Psicóloga
CPsP 17347

Lic. Jéssica A. Reátegui Vargas
Psicóloga
CPsP 17347