

Universidad Abierta Interamericana

Facultad de Psicología y Relaciones Humanas

“Regulación Emocional y satisfacción laboral en empleados del Poder Judicial del Conurbano Bonaerense”

Apellido y nombre de la tesista: Zubieta, Leticia.

Mat. N°: B00031156-P1

Tutoría: Lic. Carolina De Grandis y Lic. Natalia A. Mancini, U.A.I Facultad de Psicología y Relaciones Humanas. Instituto de Investigaciones, Facultad de Psicología, U.B.A. Laboratorio de Cognición y Políticas Públicas. Consejo Nacional De Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET)

Sede: Ituzaingó

Turno: Noche

Título para obtener: Licenciatura en Psicología

Índice

RESUMEN 4

ABSTRACT 4

Introducción 6

Satisfacción Laboral (S.L.) 6

Satisfacción laboral y Regulación Emocional. 8

Poder Judicial en Argentina: Falta de estudios 11

Categorías de empleados del Poder Judicial 11

Clima laboral en el poder judicial 12

Emociones en empleados del Poder Judicial 12

Pregunta de investigación 13

Hipótesis 14

Metodología 14

Diseño 14

Muestra 15

Procedimiento 15

Instrumentos: 16

a) Estrategias de actuación emocional en el trabajo: 16

b) Satisfacción Laboral: 16

Justificación 17

Teórica 17

Práctica 17

Objetivos: 18

General 18

Específicos 18

Análisis de Datos: 19

Resultados 20

Tabla 1 20

Comparaciones 20

Tabla 2 21

Correlaciones 21

Tabla 3. 22

Discusión y conclusión: 23

Bibliografía: 28

Anexos 34

Protocolo 34

CUESTIONARIO SOCIODEMOGRÁFICO 34

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue el de estudiar la posible relación entre la Estrategia de Regulación Emocional Profunda, la Superficial y la Satisfacción Laboral comparando el nivel de las mismas en empleados del Poder Judicial de la provincia de Buenos Aires. Para ello se analizaron los resultados de la administración mediante un cuestionario sociodemográfico confeccionado ad hoc con el objetivo de brindar información al campo de conocimiento al respecto en la población elegida, la cual aparentemente no ha sido evaluada en las mencionadas variables. Se utilizó la escala de Estrategias de Actuación Emocional en el Trabajo (Salessi & Omar, 2016a) y la de Satisfacción Laboral Genérica de Mac Donald y Mac Intyere (1997: adaptación Argentina: Salessi y Omar, 2016) en 134 sujetos. Se buscó aportar datos al respecto que sirva de base ante futuras líneas investigativas relacionadas al estado actual y futuro de los trabajadores en trato. Se concluyó que la Estrategia de Regulación Emocional Profunda, la Superficial y la Satisfacción Laboral no se encontraban estadísticamente vinculadas, así como que los niveles de Satisfacción Laboral eran mayores en aquellos empleados con mayor antigüedad y cargo más alto.

Palabras clave: estrategias de regulación emocional, profunda, superficial, satisfacción laboral, empleados Poder Judicial, Buenos Aires.

ABSTRACT

The purpose of this investigation was to study the possible relation between the deep and superficial emotional regulation's strategies and job satisfaction comparing the level of them in employees of the judicial power in the region of Buenos Aires. To achieve that, the results of the administration of a sociodemographic questionnaire prepared ad hoc was analyzed aimed at giving information to that field of knowledge in the chosen population, which doesn't seem to have been evaluated in the mentioned variables. It was used the Strategies of Emotional Performance at Work (Salessi & Omar, 2016a) and the Mac Donald and Mac

Intyere Generic Job Satisfaction Scale (1997: Argentine adaptation: Salessi and Omar, 2016) to 134 subjects. It was sought to contribute data that can be utilized to future lines of research related to the current and future state of the workers researched. It was concluded that there is no significant association between the deep and superficial emotional regulation's strategies and job satisfaction, and it was find that the Job Satisfaction's level were higher in those employees that had greater seniority and higher position.

Keywords: emotional regulation strategies, deep, superficial, job satisfaction, employees of the Judiciary, Buenos Aires

Introducción

Los trabajadores del Poder Judicial del conurbano bonaerense, ya sean agentes con calidad de funcionarios públicos o empleados sin dicha categoría, no suelen ser sujetos de investigación acerca de las variables psicológicas que influyen en su trabajo y viceversa. Es por esto que hoy en día resulta importante y novedoso medir los niveles de Regulación Emocional y de satisfacción laboral en los mismos como puntapié dentro de los estudios al respecto que podrían efectuarse. Con el fin de comprender dichas variables en función de su trabajo dentro de un ámbito en el que se imparte justicia. Siendo que, como explica Weiss (2014) el trabajo resulta ser una actividad esencial que realiza un ser humano para crear la sociedad en la que éste se desarrolla, asegurando la supervivencia de las familias. Por ello, los individuos reciben una compensación que suele relacionarse a sentimientos de importancia para la sociedad y no puede desligarse del mismo sujeto al ser una parte vital de la identidad del mismo, el que es definido en su propia existencia significativa por lo que hace.

Satisfacción Laboral (S.L.)

Este constructo ha sido amplio objeto de estudio por los psicólogos organizacionales de la actualidad, en la búsqueda de las implicancias tanto en quienes pueden o no percibir dicha satisfacción, como las consecuencias que el mismo genera en el ambiente de trabajo y en la organización de la que se es parte en sí. Es por esto que resulta de tanta importancia su análisis, siendo considerado por Barrios Zeballos y López Pari (2017) como generadora de una mejoría en los resultados de las organizaciones y en el estado de bienestar de los trabajadores, representando o bien un fin en sí mismo o un medio hacia la satisfacción personal de los empleados y empleadores en una organización.

Desde éste punto de vista institucional, según García-Chas et al. (2013), la satisfacción del trabajador en su empleo se encuentra fuertemente asociada al aumento de la producción del mismo con la derivación de recursos de la manera más eficientemente

posible, es decir, a la productividad y al desempeño profesional. También, acorde a Omar y Urteaga (2010) genera una tendencia a que los empleados se identifiquen con mayor fuerza a la cultura y valores de la organización de la que son parte, estableciendo así lazos de tipo emocional con aquellas. Además (Salessi, 2018b) resalta cómo éste tipo de satisfacción se irradia generalmente a través de una suerte de efecto “contagio” a otras facetas vitales generando satisfacción con la familia y con la vida en general.

En un principio, los antecedentes históricos de investigación acerca de la satisfacción laboral se separaron en dos grandes focos. Explica Salessi (2016) que existe una visión situacional, la cual apunta a considerar dicho constructo y buscar explicarlo a partir del clima organizacional, las prácticas de gerenciamiento y el diseño del puesto de trabajo. Contrariamente, se desplegó también aquella corriente que puntualiza el estudio de lo enunciado en función de los atributos o características particulares de los empleados. Además, se resaltan genéricamente factores relativos a lo efectivamente realizado, como por ejemplo la responsabilidad en la toma de decisiones y aquellos inherentes a la organización, como ser, entre otros, el salario, la posibilidad de potenciación de la carrera profesional, etcétera. Lo que a su vez se encontraría, según Gabini (2018) vinculado a la motivación y satisfacción en necesidades puntuales de los trabajadores como suma generadora de la satisfacción laboral.

De todas formas, ha surgido asimismo una visión del constructo (Dalal & Credé, 2013) que lo abarca desde distintas dimensiones. La cual considera tanto los aspectos cognitivos como los afectivos y emocionales dentro de la conceptualización y la perspectiva para comprender la satisfacción laboral. Según Rutherford y sus colaboradores (2019), la mayor parte de los investigadores en esta área de estudio han llegado a un consenso y han adoptado éste enfoque multidimensional de forma más beneficiosa.

Dentro de aquellos aspectos afectivos, Thompson y Phua (2012) lo conceptualizan dentro de lo que es denominado por los investigadores al respecto como la satisfacción

laboral global, entendiéndose como un estado positivo generado por realizar un trabajo interesante en una institución percibida como atractiva y a su vez recibiendo compensaciones de consuno a las expectativas por dicho labor a diferencia de la perspectiva cognitiva, en cambio, la que entiende a la satisfacción en términos de una evaluación lógica y racional. Al respecto, Burnette & Pollack resaltan que la satisfacción en el trabajo es crucial para el funcionamiento organizacional eficiente, así como que puede contribuir asimismo a una satisfacción con la vida y que compone a la salud en general (2013). De la misma forma, expone Salessi (2014) que:

Los especialistas coinciden en señalar el impacto positivo y los resultados benéficos de la satisfacción con el trabajo, tanto para empleados como para las propias organizaciones. Las evidencias al respecto indican que cuando ésta aumenta, se genera un terreno fértil para el desarrollo de actitudes favorables hacia uno mismo, hacia la organización y hacia sus miembros, promoviéndose un clima laboral enriquecedor. En este sentido, contar con recursos humanos altamente satisfechos supone para las organizaciones disponer de miembros motivados y predispuestos a continuar trabajando en ella (p. 75-76).

Satisfacción laboral y Regulación Emocional.

Unterrainer, C. y colaboradores (2013) sugieren que las características de la personalidad están asociados con la satisfacción laboral, considerándose a la misma como un estado emocional determinado por la satisfacción de las necesidades personales, los valores y expectativas de los empleados. Influida por, los rasgos de personalidad por un lado, y las especificaciones del trabajo relacionadas con el contenido y el contexto, por el otro. De forma acorde, Arias Gallegos & Justo Velarde (2013) aseguran que el nivel de bienestar es directamente proporcional al de satisfacción, el que -laboralmente hablando- resulta en un estado emocional positivo y placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales, asociado a las emociones de este tipo. Dado que el involucramiento

en el trabajo que genera permite experimentar más emociones positivas ante la percepción de que la organización otorga ciertos beneficios. Produciéndose, por ende, un sentimiento que fomentará el movilizar los recursos emocionales hacia la consecución de las metas organizacionales.

En sintonía con la movilización de recursos emocionales, la regulación de las mismas resulta clave para el estudio de la satisfacción laboral, por lo que Buruck, G el at. y Cheung, F. y Lun, VM-C (2016 y 2015) especifican asimismo que las Estrategias de Regulación Emocional como recursos personales de los empleados, son cruciales para lidiar con las emociones negativas en la demanda laboral y las altas exigencias de ésta índole. Lo que a su vez se determinó que puede apoyar la satisfacción laboral de dichos trabajadores.

De la mano con ello, Zhao, J.-L. et al también resaltan la estrecha relación entre los efectos positivos que posee una adecuada capacidad de Regulación Emocional en el trabajo (2019) así como Reh, S. et al. (2021) quienes aseguran desde el otro lado de la relación, que los esfuerzos emocionales que realizan los empleados afectan su satisfacción laboral.

Como explica Salessi (2012) la regulación de las emociones resulta ser un ámbito emergente de exploración en cuanto al interés por las consecuencias del afecto en lo laboral. Dado que las demandas acerca de qué emociones mostrar dentro de las interacciones laborales podrían verse asociadas al puesto de trabajo, describiendo las prescripciones organizacionales que limitan las demostraciones afectivas de los trabajadores, para facilitar la obtención de los fines preestablecidos.

En ese sentido, Salessi y Omar (2017) han obtenido resultados indicadores de que la satisfacción laboral se relaciona a las Estrategias de Regulación Emocional susceptibles de implementarse por cada individuo. Entre ellas, se encuentran esfuerzos de regulación que pueden dirigirse hacia transformar los sentimientos de base o hacia la manera en la que

dichas emociones se manifiestan. En el primero de los casos, aparece la estrategia de actuación profunda, la que tiene como finalidad generar una emoción genuina que sea compatible con las expectativas o con los requisitos de la organización, modificando los aspectos experienciales. Por otro lado, existe aquella tendiente a regular lo explícito y manifiesto de la respuesta, intentando evitar demostrar una emoción en ese sentido utilizando la manipulación del lenguaje corporal y de las expresiones del rostro, llamada actuación superficial. En dicho estudio se determinó que la satisfacción laboral es la principal promotora de la estrategia de actuación profunda, y la Insatisfacción de la superficial, dado que al instaurarse la Insatisfacción, la emocionalidad negativa relacionada limitaría las posibilidades de los empleados para regular sus emociones, lo que los llevaría a actuar de forma superficial.

Actualmente, actitudes asociadas a éstos tipos de Regulación Emocional mencionados son, acorde a lo expuesto por Parker & Bindl (2017), acciones tendientes a generar cambios en el sujeto mismo, en los otros y en el entorno, así como la proactividad, dado que el trabajador es visto hoy en día como un ser activo capaz de producir transformaciones y cambios. Por esa senda, Yagil, D. (2012) concluye que la acción superficial y la acción profunda afectan el bienestar de distintas formas, proponiendo que, generalmente, la actuación superficial requiere la supresión de las emociones negativas y la simulación de las emociones positivas. Por lo que se relaciona con el agotamiento, siendo que la de tipo profunda se asocia con el compromiso y con la satisfacción laboral. A su vez, es acompañado por Grandey (2015), quien remarca que los estudios de campo y de laboratorio generalmente informan que la Regulación Emocional superficial actúa negativamente para el bienestar en los resultados laborales del individuo, mientras que la actuación profunda se desprende como 'buena' para ello, así como por Gabriel et. al y Hülsheger & Schewe quienes aseguran que se desprenden menores consecuencias negativas para el bienestar laboral de los cambios emocionales producidos por regulación profunda para obtener emociones positivas (2015 y 2011).

En línea con ello, explican Johnson et al., que la regulación de la emoción sucede antes de que se desarrolle la misma, con el fin de cambiar la forma en la que se percibe la situación. Así como que, durante la actuación profunda, las personas tienen como objetivo alinear los sentimientos requeridos con los sentimientos verdaderos, lo que lleva a demostraciones genuinas de emoción. Estando relacionado ello con un mayor bienestar y compromiso con el lugar de trabajo y con un mejor estado afectivo. Asimismo, se concluyó en dicha investigación que, además de la edad, el tipo de estrategia emocional utilizada influye en el bienestar del empleado en su lugar de trabajo, por lo que se sugiere que se debe desalentar a los empleados de actuar superficialmente cuando es posible hacerse en profundidad. Desprendiéndose también que la edad no se vinculaba significativamente con la regulación automática de las emociones pero que los trabajadores de mayor edad, utilizan estrategias positivas de Regulación Emocional con implicación más efectiva en su ámbito laboral que aquellos de menor edad, mostrando cómo al aumentar la edad, mejorarían éstas herramientas de regulación (2017).

Poder Judicial en Argentina: Falta de estudios

En cuanto a la población escogida para la presente investigación, la misma ha sido considerada dado que resultan ser exorbitantemente escasos los estudios que se han hecho en pos de investigar las condiciones laborales de aquella. Es decir que los empleados del Poder Judicial no han sido objeto de análisis respecto a la satisfacción laboral ni la Regulación Emocional, mucho menos relacionando ambas variables psicológicas. Ni siquiera han sido estudiadas otras características que podrían influir ampliamente en los mismos, al menos en la provincia de Buenos Aires ni tampoco en la Argentina.

Categorías de empleados del Poder Judicial

Todo trabajador del Poder Judicial puede considerarse empleado judicial, pese a que, dentro de los mismos puede distinguirse, en la jerárquica estructura que ostenta, una

disposición de rangos. La cual va desde Auxiliares (y dentro de los mismos en orden ascendente, por ejemplo, tercero, luego segundo, luego primero), pasando por Oficiales con la misma salvedad que los Auxiliares, hasta llegar al Oficial Mayor y luego la categoría de Auxiliar Letrado. Ésta última incluye a los miembros del Poder Judicial que necesariamente deben ser abogados letrados de la matrícula, son considerados funcionarios públicos, por lo que juran en la asunción de dicho cargo con la conformidad de los titulares del lugar donde asisten y colaboran en cuestiones mayormente jurídicas al Juez o Jueces del órgano que lo emplea. Además, al ser funcionarios, sus actos dan fé y ostentan una presunción de validez para aquello que presencian o dejan sentado (cfr. art. 296 inc. a) y concordantes del Código Civil y Comercial de la Nación).

Clima laboral en el poder judicial

Con el objetivo de resaltar que la realidad detentada por el aparato de administración de Justicia en la Argentina posee una imperativa necesidad de efectuar intervenciones positivas que colaboren para efectivizar sus fines, Varela et al. (2012) estudiaron el clima laboral en el Poder Judicial y su incidencia en la salud mental de los profesionales que allí se desempeñan. El objetivo fue prevenir consecuencias negativas de un clima social laboral de ese tipo y mejorar, tanto la calidad de vida laboral de los trabajadores de dicha esfera, como la calidad del funcionamiento de la organización. Allí se indicó la hipótesis de que los sujetos evaluados consideran que hay factores que deberían ser modificados a los fines de tener una mayor satisfacción laboral. Aquella que, según los empleados analizados por Navarro (2018) del poder Judicial de Lima, poseen al haber arrojado altos niveles de satisfacción laboral del 75%, mientras que el 0% en dicha población resultó poco satisfecho, por lo que se entrevé que el total tuvo algún nivel de esta.

Emociones en empleados del Poder Judicial

En México, fue estudiada por Herrera Hernández la inteligencia emocional y el desempeño laboral dentro del Poder Judicial de la región de Texcoco, desprendiéndose de

dicha investigación que existe una vinculación positiva entre ambas, así como que la presión y la exigencia que poseen las instancias involucradas en el servicio de impartición de justicia genera en los trabajadores de las mismas frustración por no lograr cumplir con los objetivos establecidos, existiendo una tendencia a tener desordenes emocionales. El empleado del Poder Judicial debe adquirir destrezas y desarrollar habilidades para enfrentar todo tipo de situaciones en procesos judiciales que resulta más difícil al tener que coincidir en circunstancias de la atmósfera de los sentimientos. El nivel de exigencia de los puestos es alto, provocando por momentos un nivel de estrés elevado que puede implicar conflictos laborales y el rol que juegan las emociones implica en el desarrollo y organizaciones de los centros de trabajo (2016).

Según el informe del estado de la justicia realizado por Alberto Mora (2017) en Costa Rica se encontró que el enfoque por competencias era sumamente relevante para definir los perfiles de puestos y se incorporaron requisitos como la inteligencia emocional, entre otros. En relación con las competencias específicas, la formación universitaria incluye aspectos como capacidad cognitiva, inteligencia integradora, creatividad, objetividad, comunicación efectiva y capacidad para la dirección y la toma de decisiones, pero es débil en inteligencia emocional y trabajo en equipo. Asimismo, desde Perú, Montenegro (2017) focalizó en que el liderazgo transformacional se relaciona de forma positiva con la confianza, así como con el bienestar psicológico, pero de forma negativa con la satisfacción laboral. Además, adunó que el bienestar psicológico no necesariamente tiene relación con la Satisfacción Laboral.

Pregunta de investigación

¿Cómo es la relación entre la Regulación Emocional y la Satisfacción Laboral en trabajadores del Poder Judicial del conurbano bonaerense?

Hipótesis

La hipótesis A de este estudio es la de que el tipo de estrategia de Regulación Emocional utilizado en el ámbito laboral se asocia a la Satisfacción Laboral (de ahora en más: SL) del sujeto que lo lleva a cabo y viceversa.

Asimismo, se hipotetiza que -en la población elegida- la Satisfacción Laboral, a su vez, resulta promotora del tipo de estrategia de Regulación Emocional específicamente de actuación profunda (de ahora en más: EREP) y viceversa (hipótesis B), es decir que se relacionan las variables de manera positiva, así como que la Insatisfacción Laboral resultará promotora de la estrategia de Regulación Emocional de actuación superficial (de ahora en más: ERES) y a la inversa (hipótesis C).

Metodología

Diseño

La presente investigación corresponde a un estudio empírico, no experimental, cuantitativo, correlacional y transversal. Se enmarca en los lineamientos de Hernández-Sampieri (2018).

Se trabajó con una muestra por conveniencia (no probabilística), siendo el criterio de exclusión el diagnóstico de patología relativa a la regulación emocional y el de inclusión que los participantes trabajaran en el Poder Judicial de la provincia de Buenos Aires. Dicho criterio se debió a que, en estas ocupaciones, dado el contacto permanente con consultantes (sujetos encausados en un proceso judicial, sus familiares y abogados de la matrícula) así como con miembros de otros órganos judiciales que trabajan en conjunto (de instancia inferior, superior y/o de la misma jerarquía que trabajan en conjunto), la regulación de las emociones constituye una tarea inherente al rol. Por ello es que, la manifestación de actuaciones profundas y/o superficiales se observa en mayor medida que en otras

profesiones con menores requerimientos interpersonales (Salessi, 2012).

Muestra

La muestra total fue de 134 participantes, de los cuales 61 fueron mujeres (45,5%) y 73 hombres (54,5%), todos ellos empleados en el poder judicial de Buenos Aires. Las edades oscilaron entre los 24 y los 68 años con una media de 37,19 años, una moda de 27 años y un desvío estándar de 9,364.

Asimismo, se encontró que el 66.4% (89 de los 134 participantes) cumplen tareas en el fuero penal, seguido por el 20.1% quien las realizan en el de familia y el porcentaje restante de un 17% en los restantes organismos.

En cuanto al mayor nivel educativo alcanzado en relación con el derecho se descubrió que la mayoría de los participantes (36.6%) poseía el título de abogado, seguido por el 18.7% con un posgrado relacionado al derecho completo y el 17.2% con uno incompleto.

La mayoría de la muestra ostentaba un cargo de funcionario, siendo auxiliar letrado en un 38.1%, con un 34.3% de empleados ejerciendo tareas como oficial, un 22.4% como auxiliar y finalmente, el 7% resultó constituida por jueces.

Procedimiento

Se llevó a cabo a través de Google Forms, incluyendo el cuestionario sociodemográfico realizado ad hoc, enviando el link vía WhatsApp. y mail a todos quienes se llegó a tener acceso dentro del Poder Judicial, consultando de manera personal en varios Juzgados y organismos judiciales de la provincia, así como requiriendo que se pasen entre ellos el mencionado acceso para así obtener la mayor cantidad posible de participantes.

Instrumentos:

a) Estrategias de actuación emocional en el trabajo:

Se midieron con la escala de Estrategias de Actuación Emocional en el Trabajo (Salessi & Omar, 2016a). La misma consta de seis ítems con formato de respuesta tipo Likert de 5 puntos, variando entre 1 (nunca) y 5 (siempre). Tres reactivos exploran actuación superficial, de ahora en más ERES (ej.: “en mi trabajo soy encantador sólo para causar una buena impresión”), en tanto que los tres restantes miden actuación profunda, en lo sucesivo EREP (ej.: “cuando me siento mal en mi trabajo, trato de ver las cosas desde otro punto de vista”). Esta escala obtuvo un αlpha de Cronbach = .89 para la escala total; específicamente un α = .90 para la sub-escala actuación superficial, y α = .88 para la sub-escala de actuación profunda.

b) Satisfacción Laboral:

Fue evaluada mediante la adaptación argentina realizada por Salessi & Omar (2016b) de la Escala de Satisfacción Laboral Genérica de Mac Donald & Mac Intyre (1997) la que se destaca por ser un instrumento confiable con sólo 10 reactivos, de los cuales 3 fueron eliminados en su adaptación y validación a la Argentina a partir del análisis de sus aspectos culturales, métricos, conceptuales y lingüísticos. El instrumento entonces quedó integrado por siete ítems (ej.: “en mi trabajo puedo aplicar todas mis capacidades y habilidades”) y proporciona una estimación global del grado de Satisfacción Laboral de las personas consultadas.

Cada reactivo es valorado sobre una escala de tipo Likert de 5 puntos, la que va desde 1, es decir, totalmente en desacuerdo con el enunciado, hasta 5 lo que implica que la persona se encuentra totalmente de acuerdo. Según el coeficiente alpha de Cronbach obtenido de (α = .87), se indica una alta homogeneidad y equivalencia entre los ítems que integran la escala, con satisfactoria consistencia interna, la que permite concluir que la escala es un instrumento confiable para la medición de la satisfacción con el trabajo.

Justificación

Teórica

El enfoque que sigue esta investigación es el de generar un aporte valioso a la comunidad de investigación en materia de psicología. Ello teniendo en cuenta que, hasta el momento y pese a que ha habido estudios por separado acerca de la Regulación Emocional y la Satisfacción Laboral, así como del bienestar laboral y el estrés laboral y/o síndrome de burnout, en definitiva, no han habido antecedentes investigativos que hayan estudiado específicamente la combinación entre las variables psicológicas de tratamiento en la presente. De la misma forma, tampoco lo han hecho en trabajadores del Poder Judicial, ni a nivel Estatal en la Argentina, ni mucho menos dentro de la provincia de Buenos Aires y/o puntualmente en el conurbano bonaerense.

Es por esta mencionada carencia de foco investigativo respecto a los constructos enunciados que se consideró al momento de efectuar la selección de la línea de investigación de suma relevancia el comprender la relación entre ambas variables previamente mencionadas en dicha población.

Práctica

El beneficio práctico que se logrará a partir de conocer cómo es la relación entre la Regulación Emocional y la Satisfacción Laboral en empleados del Poder Judicial será el de brindar información que puedan adquirir psicoterapeutas que traten con trabajadores del mencionado ámbito para comprender en mayor medida la influencia de los niveles de satisfacción del empleo en esa esfera estatal para con las estrategias laborales de Regulación Emocional de dichos posibles pacientes y/o clientes.

Además, las instituciones gubernamentales, a través de sus asesores en materia psicológica, podrán utilizar los datos que se recaben de la presente investigación como parte de la obtención de material necesario para generar planes de contención a

trabajadores del Poder Judicial provincial y/o modificar de forma más eficiente aquellos en curso.

A su vez, podrán utilizar la información obtenida de la presente distintos tipos de educadores en materia de psicología en cuanto a las dos variables estudiadas, así como también profesionales de la educación en el ámbito del derecho, quienes podrán considerar los resultados obtenidos en función de la manera de impartir las clases y aconsejar en la práctica profesional a sus estudiantes, quienes poseen la posibilidad de adentrarse en el ámbito de la carrera judicial estatal.

Finalmente, podrían dar un uso significativo a este estudio los funcionarios del ámbito en cuestión que se encarguen de coordinar todo lo relacionado con el personal de cada organismo, es decir los Secretarios quienes tienen la función de administrar aquello relacionado a los empleados del órgano en el que ejercen tareas, haciendo en parte una labor del tipo de recursos humanos al carecer el P.J. de dicha área.

Objetivos:

General

Descubrir la relación entre las Estrategias de Regulación Emocional en el trabajo y la Satisfacción Laboral en empleados del Poder Judicial de la provincia de Buenos Aires.

Específicos

1- Evaluar si existe una relación correlativa significativa entre los tipos de estrategia de Regulación Emocional laboral (profunda y superficial) y la Satisfacción Laboral en la población elegida y, si la hay, cómo es la misma.

2- Analizar las relaciones entre las variables sociodemográficas (sexo, edad, antigüedad en el Poder Judicial, fuero, nivel educativo alcanzado, estado civil, cargo ostentado y tipo de tarea realizada) y los distintos tipos de Estrategias de Regulación

Emocional laboral, así como con la Satisfacción Laboral.

Análisis de Datos:

Una vez recabados los datos, se descartaron aquellos que correspondiesen a quienes no cumplieran con los criterios de inclusión o bien se encontraran en los de exclusión, para que la muestra quedase ajustada a los parámetros requeridos.

Posteriormente, se armó una base con los mismos, los que fueron volcados en la planilla de Excel para organizar las variables y analizarlas con el Software IBM SPSS (Statistical Package For The Social Sciences), según los fines de la investigación.

En lo referido a la hipótesis A planteada en la presente investigación, a través de la prueba de normalidad Shapiro-Wilk, se manifestó que todas las variables estudiadas siguieron un patrón de distribución anormal ($p < .05$), por lo que, se utilizaron pruebas no paramétricas.

Se comenzó realizando un análisis descriptivo para la óptima caracterización de la muestra obtenida. Se calculó media y desvío estándar de las variables principales de estudio: la Satisfacción Laboral y las Estrategias de Regulación Emocional Profunda y Superficial en el ámbito de trabajo; así como los porcentajes de frecuencias de las variables sociodemográficas.

Luego, con la prueba Rho de Spearman se realizó un análisis de correlación entre las variables antigüedad, edad, nivel educativo, SL, EREP y ERES en el ámbito de trabajo.

Por otro lado, utilizando el estadístico H de Kruskal Wallis se realizó una comparación de las mismas variables principales según fuero del Poder Judicial al que pertenece, el estado civil y el tipo de tareas realizadas (dependiendo de si son mayormente administrativas, judiciales u otras). Finalmente, con el estadístico U de Man Whitney se efectuó una comparación de Satisfacción Laboral y las Estrategias de Regulación

Emocional Profunda y Superficial en el ámbito de trabajo, según sexo.

Resultados

En principio se encontró que la SL ostentaba una media de 26.03 con un desvío estándar de 5.36, un mínimo de 7 y un máximo de 35. La EREP obtuvo una M (D.E. = 3.17) = 10.18, mín. = 3, máx. = 15 y la última de las variables principales, la ERES, lucía una M (DE = 2.96) = 6.82, con un mín. = 3, máx. = 15.

Tabla 1 RAZON

Estadística descriptiva de las variables

Variables	*M(DS)*	*95% IC*	*Rango*	*n*
S.L.	26.03(5.36)	[25.11, 26.30]	7-35	134
EREP	10,18(3,17)	[9.63, 10.72]	3-15	134
ERES	6,82(2,96)	[6.31, 7.32]	3-15	134

Nota: IC: Intervalo de confianza

Comparaciones

Entre la variable cargo ostentado y las variables EREP (h = 1.446; p = .695) y ERES (h = 1.343; p = .719) no se encontró una diferencia de grupos estadísticamente significativa. Sin embargo, si se vislumbró aquella diferencia entre el cargo ostentado y SL (h = 8.575; p = .036), encontrándose que la mayor SL según cargo la presentaron los jueces (N = 7, con un rango promedio de 100.57), seguidos por la sección que incluía a auxiliares letrados y secretarios (N = 51, rango promedio de 69.37), luego oficiales (N = 46, rango promedio de 69.78) y finalmente los auxiliares (N = 30, rango promedio de 54.63).

Asimismo, se encontró una diferencia significativa en Estrategias de Regulación Emocional Profunda acorde el sexo según D.N.I. Las mujeres utilizaron más estas estrategias que los hombres en el ámbito laboral, ostentando un rango promedio de 77.60 frente a un 59.06 en el caso de los hombres (U = 16150.500; p = .006).

Acorde a los sexos evaluados, con la ERES tampoco se encontró una diferencia significativa (U = 1917.500; p = .165) ni con la SL (U = 1799.500; p = .056), obteniendo el sexo masculino mayores niveles de Satisfacción Laboral que el femenino.

Tabla 2 NOMINAL ORDINAL

Datos sociodemográficos de la muestra según S.L.

Variable	Etiqueta	N	Rango promedio
Cargo ostentado	Auxiliar	30	54,63
	Oficial	46	68,78
	Aux. letrado - Secretario	51	69,37
	Juez	7	100,57
Sexo según DNI	EREP		
	Femenino	61	77,6
	Masculino	73	59,06

Nota: N=134

Correlaciones

Se descubrió que no existe una correlación significativa entre las variables de Estrategias de Regulación Emocional en el ámbito de trabajo (superficial y profunda) y la Satisfacción Laboral entre sí. Sin embargo, se encontró una correlación significativa positiva entre las variables de Estrategias de Regulación Emocional Superficial y Profunda en el ámbito laboral.

Asimismo, tampoco se encontró una diferencia de grupos estadísticamente significativa según fuero con SL (h = 8.364; p = .137), con EREP (h = 7.523; p = .185) o con ERES (h = 5.057; p = .409). Ni entre el estado civil y SL (h = 6.979; p = .137), con EREP (h = 4.024; p = .403) o con ERES (h = 8.076; p = .089).

De la misma forma, no apareció una diferencia significativa entre el tipo de tareas llevadas a cabo: con SL (h = 1.641; p = .440), con EREP (h = .572; p = .751) y con ERES (h = .278; p = .870) ni con el nivel educativo alcanzado: con SL (h = 2.933; p = .817), con EREP (h = 4.448; p = .616) ni con ERES (h = 8.552; p = .200).

Empero, si se encontró una correlación positiva significativa entre la SL y la antigüedad (r = .175; p = .43) siendo que la antigüedad y la edad también se vieron vinculadas entre sí (r = .769; p = .000), pero no así entre estas variables y las Estrategias de Regulación Emocional en el ámbito estudiado (ver Tabla 3).

Tabla 3.

Asociaciones entre las variables:

	1) Edad	**2) Antiguedad dentro del P.J. (años)**	**3) Mayor nivel educ. (relacionado al derecho)**	**4) Escala Satisf Laboral Genérica**	**5) Escala Reg. Emo: Superficial**	**6) Escala de Reg. Emo: Profunda**
1	1.00	.76**	.02	.11	.00	.04
2		_	.19*	.17*	.02	.02

3	_	.00	-.07	-.15
4		_	-.026	.10
5			_	.22**

Nota. Las correlaciones Rho de Spearman fueron reportadas para todas las variables. *p<.05. **p<.01.

Discusión y conclusión:

Los objetivos de este estudio fueron principalmente descubrir la relación entre las Estrategias de Regulación Emocional en el trabajo y la Satisfacción Laboral en empleados del Poder Judicial de la provincia de Buenos Aires. Además, específicamente se pretendió evaluar si existe una relación correlativa significativa entre los tipos de Estrategia de Regulación Emocional laboral (profunda y superficial) y la Satisfacción Laboral en la población elegida y, en caso positivo, cómo es la misma. Así como analizar las relaciones entre las variables sociodemográficas (sexo, edad, antigüedad en el Poder Judicial, fuero, nivel educativo alcanzado, estado civil, cargo ostentado y tipo de tarea realizada) y los distintos tipos de Estrategias de Regulación Emocional laboral, al igual que con la Satisfacción Laboral.

A partir de los resultados que se obtuvieron en la presente investigación se rechaza la primera hipótesis, en la que se infirió que existiría una correlación significativa entre la Estrategia de Regulación Emocional utilizada y la Satisfacción Laboral y viceversa, al no encontrarse una dicha vinculación entre ambas variables.

Ergo, se debe rechazar la H1 (o A) al no poderse corroborar la misma. La cual se encontraba alineada a lo encontrado por Salessi y Omar (2017) quienes en sus investigaciones obtuvieron resultados acordes a que la Satisfacción Laboral se relacionó a las Estrategias de Regulación Emocional susceptibles de implementarse por cada individuo, específicamente en línea a lo hipotetizado en la presente y considerando la relevancia que explica Weiss (2014) y García- Chas et al. (2013) que ostenta el trabajo en la vida de un individuo.

Por ende, se rechaza también la segunda hipótesis (o B) la cual se encontraba vinculada con los resultados obtenidos tanto por Parker & Bindl (2017) como por Yagil, D. (2012) quienes descubrieron que, en su muestra, la Estrategia de Regulación Emocional de tipo profunda se asociaba con la Satisfacción Laboral, al ser este tipo de satisfacción la que potenciaba dichos tipos de enfrentamiento, según afirma Salessi (2018b). Por la misma razón, se rechaza asimismo la tercera hipótesis (o C) en la que se había considerado que existiría una vinculación entre bajos niveles de Satisfacción Laboral y un mayor uso de la Estrategia de Regulación Emocional Superficial y viceversa.

Sin embargo, se descubrió que ante un mayor cargo alcanzado se observó también una mayor Satisfacción Laboral y viceversa en la muestra obtenida, a tono con lo manifestado por Chiang Vega, M. M. & San Martín Neira, N. J. (2015) quienes concluyen, en lo sustancial que, a mayor cargo -entendido también como generador de reconocimiento- se percibía una mayor satisfacción, vinculado además con lo investigado por Lupano Perugini, M. L. (2017). Esto, puede inferirse que se debe a que, con un mayor cargo, aumentan considerablemente los sueldos percibidos y la adecuada percepción del salario, así como se potencia la autoridad susceptible de impartirse dentro del ámbito mencionado, siendo que el mismo resulta ser extremadamente verticalista, como la mayoría de los órganos estatales en nuestro país.

Además, se encontró, al igual que Rojas-Torres, A. C. et al. (2021) que, a mayor

antigüedad, los participantes ostentaban una mayor Satisfacción Laboral y un mayor cargo. La asunción de un ese puesto jerárquico más alto en este ámbito se suele vincular a la antigüedad del empleado como determinante para brindar el mismo, por costumbre dentro de la estructura del ámbito en estudio.

Por otro lado, se descubrió que existía en la muestra obtenida relación entre las Estrategias de Regulación Emocional de los participantes entre sí y, a su vez, en comparación según los dos sexos con los que podía identificarse la muestra en cuestión. Se determinó entonces que las mujeres ostentaban un mayor uso de la Estrategia de Regulación Emocional de tipo profunda que los hombres. Lo que contradice los resultados obtenidos por Herrera Hernández (2016) quien en su investigación descubrió que la inteligencia emocional total y género se veían vinculadas, pero siendo el género masculino quien tendía en dicha investigación a tener mayor manejo de sus emociones. Lo obtenido, entonces, podría asociarse a que los trabajadores estatales del Poder Judicial estudiados en aquella investigación pertenecen al Estado de México, y las diferencias culturales propias de cada región podrían ser las responsables de la diferencia entre ambos resultados obtenidos. Desafortunadamente, este estudio no se ha realizado con anterioridad en nuestro país –ni en la población elegida- como para contrastar los posibles resultados en la Argentina.

A consecuencia de lo anterior, las limitaciones resultantes del estudio en cuestión aparentan ser que la muestra que se ha logrado recolectar no ha sido lo suficientemente grande para arrojar resultados más específicos que representen la población escogida. Esto resulta concordante con el hecho de que resultó extremadamente dificultosa la recolección de datos en los empleados de mención. Los mismos manifestaron varias quejas respecto a tener que completar un formulario y, principalmente, expresaron desconfiar de los fines de la investigación, pese a las aclaraciones que se hicieron por parte de la recolectora de datos y que constaban en el formulario (junto con la especificación de la pertinencia de la Ley de Habeas Data y del exclusivo anonimato) así como en el consentimiento acordado para la

realización.

Estas dificultades vislumbradas pueden deberse a que esta población no ostenta en su empleo un organismo de Recursos Humanos el que recolecte información vinculada a ninguna variable psicológica, así como que no resulta ser estudiada, lo que, sumado a la carga laboral existente, podría haber generado esa falta de voluntad en la disposición para completar lo pretendido. Asimismo, la falta de estudios anteriores en la población en general y con relación a las variables elegidas en lo particular se presenta también como limitación a la hora de asociar los resultados obtenidos con antecedentes al respecto.

Por ende , se recomienda como dirección futura que se continúen estudiando las variables de mención, tanto en relación entre sí como, principalmente, en los empleados del Poder Judicial de la provincia de Buenos Aires, teniendo como miras la recolección de una mayor muestra para brindar una mejor representación de las problemáticas que podrían aquejarla y con el objetivo de conocer posibles estrategias de afrontamiento para las mismas, considerando las dificultades de obtención de información en este área mencionadas anteriormente.

Además, se sugiere que se recolecten datos de una muestra que represente una mayor diversidad de fueros del Poder Judicial Bonaerense, a diferencia de la recolectada en la presente mayormente representativa del fuero penal, para así lograr realizar una comparación entre los mencionados.

Finalizando y con relación a la población obtenida, al considerar al Poder Judicial de Bs. As. como una organización de gran tamaño y que en éstas el nivel de apoyo percibido y respeto suele ser menor que en las pequeñas Lupano Perugini, M. L. (2017), se propone implementar estrategias que fomenten un clima más motivador laboral, así como el reconocimiento de la importancia del trabajo en aquellos sujetos que ostenten menor cargo y en los primeros años de iniciación en el ámbito Judicial, teniendo en cuenta que la Satisfacción Laboral se vio incrementada en aquellos sujetos con mayor rango jerárquico y

antigüedad.

Bibliografía:

Arias Gallegos, W. L. & Justo Velarde, O. (2013). Satisfacción Laboral en Trabajadores de Dos Tiendas por Departamento: Un Estudio Comparativo. *Ciencia & trabajo, 15*(47), 41-46. https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492013000200002

Barrios Zeballos, K. C., y López Pari, N. (2017). Clima organizacional y Satisfacción Laboral en un contexto post-fusión de una Empresa Retail (Zona Sur–Costa). http://190.119.145.154/handle/UNSA/362

Burnette, J. L. & Pollack, J. M. (2013). Implicit Theories of Work and Job Fit: Implications for Job and Life Satisfaction. *Basic and Applied Social Psychology, 35(4), 360–372.* doi:10.1080/01973533.2013.803964

Buruck, G. et al (2016). Enhancing well-being at work: The role of emotion regulation skills as personal resources. *Journal of Occupational Health Psychology, 21*(4), 480–493. https://doi.org/10.1037/ocp0000023

Cheung, F. & Lun, V. M.-C. (2015). Emotional labor and occupational well-being: A latent profile analytic approach. *Journal of Individual Differences, 36*(1), 30–37. https://doi.org/10.1027/1614-0001/a000152

Chiang Vega, M. M. & San Martín Neira, N. J. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & trabajo, 17*(54), 159-165. https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001

Dalal, R. S. y Credé, M. (2013). Satisfacción Laboral y otras actitudes laborales. En KF Geisinger, BA Bracken, JF Carlson, J.-IC Hansen, NR Kuncel, SP Reise y MC Rodriguez (Eds.), *Manual APA de pruebas y evaluación en psicología*. Asociación Americana de Psicología. https://doi.org/10.1037/14047-037

Gabini, S. M. (2018). Potenciales predictores del rendimiento laboral: Una exploración

empírica (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de La Plata). http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/65394

Gabriel, A. S. et al. (2015). Actores laborales emocionales: un análisis del perfil latente de las estrategias laborales emocionales. *Revista de psicología aplicada, 100*(3), 863–879. https://doi.org/10.1037/a0037408

García-Chas, R. et al. (2013). High-performance work system and intention to leave: A mediation model. *International Journal of Human Resource Management, 25*(3), 367-389. https://doi.org/10.1080/09585192.2013.789441 https://sci-hub.se/https://doi.org/10.1080/09585192.2013.789441

Grandey, A. A. (2015). Smiling for a wage: What emotional labor teaches us about emotion regulation. *Psychological Inquiry, 26*, 54-60. htttp://dx.doi.org/10.1080/1047840X.2015.962444

Hernández-Sampieri, R. & Torres, C. P. M. (2018). *Metodología de la investigación.* McGraw-Hill Interamericana. https://dspace.scz.ucb.edu.bo/dspace/bitstream/123456789/21401/1/11699.pdf

Herrera Hernández, L. J. (2015). *Inteligencia emocional y desempeño laboral del Palacio de Justicia del poder judicial del Estado de México, región Texcoco.* [Tesis de Licenciatura en Administración De Empresas, Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo]. http://hdl.handle.net/20.500.11799/99181

Hülsheger, U. R. & Schewe, A. F. (2011). On the costs and benefits of emotional labor: A meta-analysis of three decades of research. *Journal of Occupational Health Psychology, 16*, 361-389. http://dx.doi.org/10.1037/a0022876

Johnson, S. J. et al (2017). Age, emotion regulation strategies, burnout, and engagement in the service sector: Advantages of older workers. *Revista de Psicología del Trabajo y*

de las Organizaciones, *33*(3), 205-216. https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2017.09.001

Lupano Perugini, M. L. (2017). Virtudes Organizacionales, Performance y Satisfacción Laboral. Diferencias según variables individuales y organizacionales en empleados argentinos. *Revista psicodebate: psicología, cultura y sociedad., 17*(1), 35-50. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2451-66002017000100002&lng=es&tlng=es.

Macdonald, S. & MacIntyre, P. (1997). The generic job satisfaction scale: Scale development and its correlates. *Employee Assistance Quarterly, 13*, 1–16

Montenegro Cabrera, J. F. (2018). *Relación del estilo de liderazgo transformacional con el bienestar psicológico y Satisfacción Laboral bajo el rol mediador de la confianza en los colaboradores administrativos del Poder Judicial* [Tesis de Licenciatura en Administración de Empresas, Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo Escuela De Administración De Empresas]. http://hdl.handle.net/20.500.12423/1447

Mora, Alberto. (2017). *Segundo Informe Estado de la Justicia: Capítulo 4: La calidad del recurso humano en el Poder Judicial.* CONARE. https://estadonacion.or.cr/informe/?id=f4bd791e-8d42-486e-94b7-a62af64f9761

Navarro Gómez, Isabel Maritza. (2018). *Satisfacción Laboral de los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas del Poder Judicial, Lima* [Tesis de Maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29307

Omar, A. & Urteaga, F. (2010). El impacto de la cultura nacional sobre la cultura organizacional. *Universitas Psicológica, 9*(1), 83-96. DOI:10.11144/Javeriana.upsy9-1.icnc

Parker, S. & Bindl, U. (2017). Proactivity at work: A big picture perspective on a construct

that matters. En S. K. Parker & U. Bindl, U. (Eds.), *Proactivity at work: Making things happen in organizations* (pp. 1-20). Routledge. www.researchgate.net/publication/312003782_Proactivity_at_work_a_big_picture_perspective_on_a_construct_that_matters

Poder Legislativo (2014) Ley Nacional 26.994. Código Civil y Comercial de la Nación http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/235000-239999/235975/norma.htm

Reh, S., Wieck, C. & Scheibe, S. (2021). Experience, vulnerability, or overload? Emotional job demands as moderator in trajectories of emotional well-being and job satisfaction across the working lifespan. *Journal of Applied Psychology, 106*(9) https://doi.org/10.1037/apl0000859

Rojas-Torres, A. C. et al. (2021). Calidad de vida laboral en empleados de una empresa distribuidora de bebidas de Santander, Colombia. *Medicina y Seguridad del Trabajo, 67*(265), 253-265..https://dx.doi.org/10.4321/s0465-546x2021000400002

Rutherford et al. (2019). Reconceptualizing the measurement of multidimensional salesperson job satisfaction. *Journal of Personal Selling & Sales Management, 39*(3), 287-298. https://doi.org/10.1080/08853134.2019.1601018

Salessi, S. & Omar, A. (2016). Satisfacción Laboral Genérica. Propiedades psicométricas de una escala para medirla. *Alternativas en Psicología; 20*(34), 93-108. http://alternativas.me/23-numero-34-febrero-julio-2016/116-satisfaccion-laboral-generica-propiedades-psicometricas-de-una-escala-para-medirla

Salessi, S. & Omar, A. (2016a). Desarrollo y validación de una nueva escala para medir actuación emocional en el trabajo. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica, 41*(1), 66-79.

https://www.redalyc.org/pdf/4596/459646901007.pdf

Salessi, S. & Omar, A. (2016b). Satisfacción Laboral genérica: Propiedades psicométricas de una escala para medirla. *Alternativas en Psicología, 34*, 93-108. http://www.alternativas.me/numeros/23-numero-34-febrero-julio-2016/116-satisfaccion--laboral-generica-propiedades-psicometricas-de-una-escala-para-medirla

Salessi, S. & Omar, A. (2018). Cuestionario de implicación en el trabajo: Propiedades psicométricas de su adaptación en Argentina, *Revista Mexicana de Psicología, 35*(2), 179-192, https://www.redalyc.org/jatsRepo/2430/243059346007/243059346007.pdf

Salessi, S. (2012). Demandas emocionales asociadas al rol laboral. Consideraciones conceptuales. *Acta Psiquiátrica y Psicológica de América Latina, 58*(1), 48-52. http://www.acta.org. ar/04-WebForms/frmResumen.aspx?IdArticulo=22&Abonado= https://www.conicet.gov.ar/new_scp/detalle.php?keywords=&id=38243&articulos=yes&detalles=yes&art_id=8902245

Salessi, S. (2014). Satisfacción Laboral: acerca de su conceptualización, medición y estado actual del arte. *Revista de Psicología, 19*(10), 67-83. https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/6077

Salessi, S. M. y Omar, A. G.,. (2017). Capital psicológico y Regulación Emocional en el trabajo: el rol mediador de la Satisfacción Laboral, *Estudos de Psicologia 22*(1), 89-98. http://hdl.handle.net/11336/53741 DOI: 10.5935/1678-4669.20170010

Thompson, E. R. & Phua, F. T. T. (2012). A Brief Index of Affective Job Satisfaction. *Group & Organization Management, 37*(3), 275–307. doi:10.1177/1059601111434201

Unterrainer, C., Jeppe Jeppesen, H. & Thomas S. Jønsson. (2013) DIFFERENT FORMS OF

JOB SATISFACTION DOES JOB SATISFACTION MEAN SATISFIED EMPLOYEES?. *Psyke & Logos, 34*, 398-419 https://www.researchgate.net/publication/317336017_DIFFERENT_FORMS_OF_JOB_SATISFACTION_DOES_JOB_SATISFACTION_MEAN_SATISFIED_EMPLOYEES

Varela, O. et al.. (octubre de 2012). Clima laboral en el poder judicial y su incidencia en la salud mental de los profesionales que allí se desempeñan. *Anuario de investigaciones*, *19*(1), 179-183. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-16862012000100018&lng=es&tlng=es.

Weiss, H. M. (2014). Working as human nature. En Ford, J. K., Hollenbeck, J. R., & Ryan, A. M. (Eds.), *The nature of work: Advances in psychological theory, methods, and practice,* (pp. 35-47). American Psychological Association. https://psycnet.apa.org/PsycBOOKS/toc/14259 https://doi.org/10.1037/14259-000

Yagil, D. (2012). El papel mediador del compromiso y el agotamiento en la relación entre las estrategias de regulación de las emociones de los empleados y los resultados del cliente. *Revista europea de psicología del trabajo y las organizaciones, 21*, 150-168. http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2011.557549 https://sci-hub.mksa.top/10.1080/1359432X.2011.557549

Zhao, J.-L., Li, X.-H., & Shields, J. (2019). Managing job burnout: The effects of emotion-regulation ability, emotional labor, and positive and negative affect at work. *International Journal of Stress Management, 26*(3), 315–320. https://doi.org/10.1037/str0000101

Anexos

Universidad Abierta Interamericana

FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y RELACIONES HUMANAS

Protocolo

¡Buenos días! Soy Leticia Zubieta, empleada del P.J. y para mi Tesis de grado de la Lic. en Psicología en la U.A.I, requiero su colaboración para completar esta breve encuesta científica con duración menor a 5 minutos.

Requisitos: ser empleado del Poder Judicial.

Los datos obtenidos únicamente serán utilizados a los fines de la investigación y la información aportada será totalmente anónima y confidencial. Sin que quede guardado ningún dato personal ni haya devolución al respecto y la información será utilizada sólo por los investigadores en el contexto de este estudio y para construir conocimiento (según Ley N° 25.326 - Habeas data).

Responda sinceramente ya que no hay respuestas correctas o incorrectas.

Ante cualquier consulta o duda se puede comunicar a leticia.zubieta@pjba.gov.ar.

¡Muchas gracias por participar!

CUESTIONARIO SOCIODEMOGRÁFICO

Edad: ……

Sexo según D.N.I.

1. Femenino ☐
2. Masculino ☐

Años de antigüedad dentro del P.J. (sin importar el cargo): …….

¿En qué fuero trabaja actualmente?

1. Civil y Comercial ☐
2. Penal ☐
3. Familia ☐
4. Laboral ☐
5. Contencioso-administrativo ☐
6. Otro ☐

¿Posee alguna patología psicológica/psiquiátrica diagnosticada? Complete cual en otros *

1. No
2. Otros:……..

¿Consume alguna medicación psiquiátrica? ¿Cuál? :

1. No
2. Otros :……

Mayor nivel educativo alcanzado relacionado al derecho *

1. Secundario completo ☐
2. Estudios terciarios o universitarios incompletos en otras áreas fuera del derecho ☐
3. Estudios terciarios o universitarios completos en otras áreas fuera del derecho ☐
4. Carrera de abogacía incompleta ☐
5. Carrera de abogacía completa ☐
6. Posgrado relacionado al derecho incompleto ☐
7. Posgrado relacionado al derecho completo ☐

Estado civil actual *

1. Soltero/a ☐
2. En pareja ☐
3. Casado/a ☐

4. Separado/a
5. Divorciado/a
6. Viudo/a

Cargo actual *

1. Auxiliar
2. Oficial
3. Auxiliar letrado - Secretaria/o
4. Juez

Actualmente realiza tareas, mayormente: *

1. Judiciales (específicamente preparación de resoluciones judiciales)
2. Administrativas
3. De otra índole

SECCIÓN 2

A continuación habrá una serie de afirmaciones, conteste según la conformidad con el

enunciado.

En mi trabajo puedo aplicar mis capacidades y habilidades.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

1.Totalmente 2. 3. 4. 5. Totalmente

en desacuerdo de acuerdo

En mi trabajo recibo reconocimiento por mi buen desempeño.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

1.Totalmente 2. 3. 4. 5. Totalmente

en desacuerdo de acuerdo

Me siento bien trabajando para el Poder Judicial.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

1.Totalmente 2. 3. 4. 5. Totalmente

en desacuerdo de acuerdo

Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

1.Totalmente 2. 3. 4. 5. Totalmente

en desacuerdo de acuerdo

Mi trabajo me da seguridad laboral.

☐

1.Totalmente ☐ ☐ ☐ 5. Totalmente

en desacuerdo de acuerdo

Mi salario es apropiado.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

1.Totalmente 2. 3. 4. 5. Totalmente

en desacuerdo de acuerdo

Considerándolo en términos generales, tengo un buen trabajo

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

1.Totalmente 2. 3. 4. 5. Totalmente

en desacuerdo de acuerdo

SECCIÓN 3

En mi trabajo soy “encantador/a” sólo para causar una buena impresión a los demás..

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

1.Totalmente 2. 3. 4. 5. Totalmente

en desacuerdo de acuerdo

“Vendo” a los demás la imagen que mi lugar de trabajo quiere mostrar.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

1.Totalmente 2. 3. 4. 5. Totalmente

en desacuerdo de acuerdo

En mi trabajo, mi cara refleja lo que los demás esperan.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

1.Totalmente en desacuerdo 2. 3. 4. 5. Totalmente de acuerdo

Cuando me siento mal en mi trabajo, intento ver las cosas desde otro punto de vista.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

1.Totalmente en desacuerdo 2. 3. 4. 5. Totalmente

Si en mi trabajo tengo que mostrarme entusiasta y positivo/a, trato de pensar en algo que me haga sentir feliz.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

1.Totalmente en desacuerdo 2. 3. 4. 5. Totalmente de acuerdo

Cuando me siento mal en mi trabajo, trato de distraerme pensando en cosas que me ayuden a sentirme mejor.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

1.Totalmente en desacuerdo 2. 3. 4. 5. Totalmente de acuerdo