



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**  
**FACULTAD DE EDUCACIÓN CIENCIA Y TECNOLOGÍA**  
**CARRERA PSICOLOGÍA GENERAL**

**TEMA:**

**“DETERMINACIÓN DEL ESTRÉS LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS FUNCIONARIOS JUDICIALES DE LA UNIDAD DE FAMILIA, MUJER, NIÑEZ, ADOLESCENCIA Y ADOLESCENTES INFRACTORES DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA DE IBARRA EN EL PERÍODO FEBRERO A JULIO DEL 2016”**

**Trabajo de grado previo a la obtención del título de Psicólogo**

**AUTOR:**

Rosero Benavides Verónica Gabriela

**DIRECTOR:**

Psc. Yarad Saud

**Ibarra, 2016**

## **ACEPTACIÓN DEL TUTOR**

En calidad de director de trabajo de grado, nombrado por el Honorable Consejo Directivo de la Facultad de Educación, Ciencia y Tecnología.

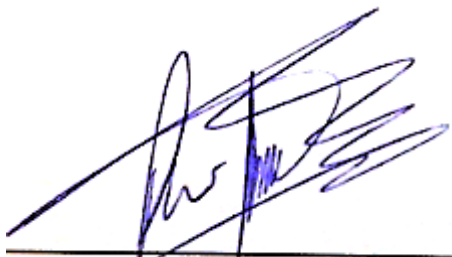
CERTIFICO:

Que, el presente informe final del trabajo de grado previo a la obtención del título de Psicología realizado por la Sta. Verónica Gabriela Rosero Benavides, con el tema:

**“DETERMINACIÓN DEL ESTRÉS LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS FUNCIONARIOS JUDICIALES DE LA UNIDAD DE FAMILIA, MUJER, NIÑEZ, ADOLESCENCIA Y ADOLESCENTES INFRACTORES DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA DE IBARRA EN EL PERÍODO FEBRERO A JULIO DEL 2016”**

Ha sido analizado y revisado, cumpliendo con las exigencias estipuladas por las autoridades de la facultad.

Por lo tanto, autorizo su presentación sustentación.



Psc. Saud Yarad

**DIRECTOR DE TESIS**

## DEDICATORIA

Dedico este trabajo a DIOS por ser parte de mi vida, por darme esa fuerza de enfrentar los problemas y fracasos constructivamente y sacar provechos de ellos, me enseñó a ver que realmente se puede caer, pero que también que se volver a subir.

A mi bella MADRE por ser incondicional, por apoyarme en mis sueños y dedicarme su tiempo, por mantener una familia unida, y demostrarme que las adversidades te hacen más fuertes.

A mis hermanos y hermanas que con sus experiencias y sus consejos han sido parte de este camino de vida.

A quienes hoy no se encuentran conmigo, y están cerca del cielo porque me enseñaron a buscar las alegrías de la vida y poner una sonrisa en la tristeza.

Gabriela Rosero

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco:

A DIOS por culminar esta etapa de mi vida, y abrir nuevos caminos y nuevas experiencias.

A mi MADRE por su apoyo económico y emocional que permitió finalizar mis estudios.

A mis maestros que han dedicado su tiempo para enseñarnos sus conocimientos y motivarnos en la superación académica, por compartir sus vivencias personales y profesionales que nos ayudan a crecer como personas y alimentarnos espiritualmente.

A mis amigos y amigas por entenderme, alentarme y compartir experiencias inolvidables.

Gabriela Rosero

## ÍNDICE GENERAL

<b>ACEPTACIÓN DEL TUTOR.....</b>	<b>II</b>
<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>III</b>
<b>AGRADECIMIENTO.....</b>	<b>IV</b>
<b>ÍNDICE GENERAL.....</b>	<b>V</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS.....</b>	<b>VIII</b>
<b>ÍNDICE DE GRÁFICOS.....</b>	<b>IX</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>X</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>XI</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>XII</b>
<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>1</b>
1. EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....	1
1.1 ANTECEDENTES.....	1
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	4
1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	6
1.4 DELIMITACIÓN.....	6
1.5 OBJETIVOS.....	7
1.6 JUSTIFICACIÓN.....	7
<b>CAPÍTULO II.....</b>	<b>10</b>
2. MARCO TEÓRICO.....	10
2.1 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	10
2.1.1 FUNDAMENTACIÓN PSICOLÓGICA.....	10
2.1.2 FUNDAMENTACIÓN BIOLÓGICA.....	10
2.1.3 FUNDAMENTACIÓN SOCIOLÓGICA.....	11
2.1.4 CONTEXTO LABORAL DE LA FUNCIÓN JUDICIAL.....	12
2.1.5 EL ESTRÉS.....	14
2.1.5.1 ESTRÉS LABORAL.....	16
2.1.6 RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y LOS TRASTORNOS PSIQUIÁTRICOS.....	21
2.1.7 TÉCNICAS DE AFRONTAMIENTO.....	22

2.2 POSICIONAMIENTO TEÓRICO PERSONAL .....	27
2.3 GLOSARIO DE TÉRMINOS .....	28
2.4 INTERROGANTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	31
2.5 MATRIZ CATEGORIAL .....	32
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>35</b>
3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	35
3.1 TIPOS DE INVESTIGACIÓN .....	35
3.1.1 DESCRIPTIVA .....	35
3.1.2 EXPLICATIVA.....	35
3.1.3 DOCUMENTAL .....	36
3.2 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN .....	36
3.2.1 MÉTODO INDUCTIVO-DEDUCTIVO.....	36
3.2.2 MÉTODO PSICOMÉTRICO .....	36
3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	36
3.3.1 ENCUESTA.....	36
3.3.2 TEST MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI) .....	37
3.3.3 CUESTIONARIO DE AFRONTAMIENTO AL ESTRÉS .....	38
3.3.4 CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA (SF-36) .....	38
3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA .....	40
<b>CAPÍTULO IV .....</b>	<b>41</b>
4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS .....	41
<b>CAPÍTULO V .....</b>	<b>57</b>
<b>5. CONCLUSIONES Y RECOMEDACIONES .....</b>	<b>57</b>
5.1 CONCLUSIONES .....	57
5.2 RECOMENDACIONES.....	58
5.3 RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN .....	59
<b>CAPÍTULO VI .....</b>	<b>61</b>
6. PROPUESTA.....	61
6.1 TÍTULO DE LA PROPUESTA.....	61
6.2 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA .....	61
6.3 FUNDAMENTACIÓN .....	62
6.4 OBJETIVOS.....	63

6.5 UBICACIÓN SECTORIAL Y FÍSICA.....	64
6.6 DESARROLLO DE LA PROPUESTA.....	64
6.7 IMPACTOS .....	79
6.8 DIFUSIÓN.....	81
6.9 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	82
<b>ANEXOS.....</b>	<b>85</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: PROPUESTAS DE DEFINICIONES EN CALIDAD DE VIDA RELACIONADA CON LA SALUD .....	26
Tabla 2 MATRIZ CATEGORIAL.....	32
Tabla 3 CONCURRENCIA DE EDADES DE LOS FUNCIONARIOS JUDICIALES .....	42
Tabla 4 FRECUENCIA DE GÉNERO DE LOS FUNCIONARIOS JUDICIALES .....	43
Tabla 5 FOCALIZACIÓN EN LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS .....	44
Tabla 6 AUTOFOCALIZACIÓN NEGATIVA.....	45
Tabla 7 REEVALUACIÓN POSITIVA .....	46
Tabla 8 EXPRESIÓN EMOCIONAL ABIERTA .....	47
Tabla 9 EVITACIÓN.....	48
Tabla 10 BÚSQUEDA DE APOYO SOCIAL .....	49
Tabla 11 RELIGIÓN.....	50
Tabla 12 CANSANCIO EMOCIONAL .....	51
Tabla 13 DEPERSONALIZACIÓN .....	52
Tabla 14 REALIZACIÓN PERSONAL.....	53
Tabla 15 RESULTADOS MBI EN RELACIÓN AL GÉNERO .....	54
Tabla 16 RESULTADOS SF-36 EN RELACIÓN AL GÉNERO .....	55
Tabla 17 RELACIÓN DE SALUD FÍSICA Y SALUD MENTAL .....	56

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Figura 1 Edad .....	42
Figura 2 Género.....	43
Figura 3 Focalización en la solución de problemas .....	44
Figura 4 Autofocalización negativa .....	45
Figura 5 Reevaluación positiva .....	46
Figura 6 Expresión emocional abierta.....	47
Figura 7 Evitación .....	48
Figura 8 Búsqueda de apoyo social.....	49
Figura 9 Religión.....	50
Figura 10 Cansancio Emocional .....	51
Figura 11 Despersonalización.....	52
Figura 12 Realización Personal .....	53
Figura 13 Resultados MBI en relación al género .....	54
Figura 14 Resultados Sf-36 en relación al género .....	55
Figura 15 Relación de Salud física y Salud Mental.....	56

## RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito principal la detección de los niveles de estrés laboral y la identificación de los efectos generados que experimentan los funcionarios judiciales de la Unidad de Familia, Mujer, Niñez, Adolescencia y Adolescentes Infractores del cantón de Ibarra (UFMNAAI-I). Mediante un diseño no experimental se realizó un estudio descriptivo, utilizando como instrumento el Test Maslach Burnout Inventory (MBI); para poder identificar el nivel de estrés laboral y sus efectos en los funcionarios de la Judicatura de Imbabura UFMNAAI-I; obteniendo como resultado la existencia de riesgos recurrentes como estrés laboral. El Cuestionario de Afrontamiento al Estrés (CAE); permitió conocer la forma de pensar y comportarse que emplean los funcionarios judiciales para afrontar una situación estresante y finalmente, el Cuestionario de Calidad de Vida SF-36 que evaluó el nivel de calidad en el que se encuentran los colaboradores en relación a su salud tanto mental como física. Ante la problemática, surge proponer medidas de prevención y concientización del grado de estrés laboral existente, mediante la difusión de pautas generales y el desarrollo de estrategias de afrontamiento positivas y técnicas de relajación respiratoria que ayude a manejar el estrés laboral.

**Palabras claves:** estrés laboral, estrategias de afrontamiento, calidad de vida, relajación respiratoria.

## **ABSTRACT**

This research study aims to identify job stress levels and the generated effects that affect the judicial officers in the “Family, Women, Childhood, Young and Teenage Offenders Unit of the Ibarra city (UFMNAAI-I). By using a non-experiential design, a descriptive study was conducted using as a tool the Test Maslach Burnout Inventory (MBI) in order to identify the level of job stress and its effects on the officials of the judiciary of Imbabura "UFMNAAI-I" obtaining thus the risks existence as a recurrent job stress risk factor. The Stress Coping Questionnaire (CAE) assisted us to find out the way of thinking and behaving that judicial officials employ to confront a stressful situation and finally, the Quality of Life Questionnaire that assessed the level of quality of life in which employees are in relation to their mental and physical health. Before the problematic issues are faced, preventative measures for a public awareness campaign must be proposed so as to evaluate job stress levels at present, through the diffusion of general rules in addition to the development of positive coping strategies and breathing relaxation techniques that help manage job related stress.

**Key words:** job stress, coping strategies, quality of life, breathing relaxation.

## INTRODUCCIÓN

Uno de los problemas comunes en el ámbito organizacional es el estrés laboral, el no ser tratado de forma adecuada puede generar desgaste laboral o “síndrome de burnout”, los efectos estresantes han sido estudiados en algunos países a nivel mundial; parte de la investigación es conocer la situación actual de los trabajadores del Consejo de la Judicatura de Imbabura sede Ibarra, con la finalidad de percibir el nivel de afectación de estrés laboral y la calidad de vida del trabajador.

El estrés laboral está enfocado desde el punto de vista psicosocial, de esta manera, se observa reacciones que el organismo ejerce ante un agente estresante y su forma de afrontamiento, tomando de referencia los estudios de Lazarus y Folkman (1984), de Cannon (1935), y Selye (1956) sobre los cambios fisiológicos que provoca el estrés, de igual manera las condiciones laborales que habla Peter Warr (1987) y Vitalino (1988), demostrando que, es una de las causas principales que genera un desequilibrio psicológico y fisiológico al empleado, al no ser tratado a tiempo o aplicar técnicas de prevención mediante estrategias positivas de afrontamiento puede caer en un síndrome de burnout o provocar trastornos psiquiátricos a largo plazo.

La metodología de la investigación se ha realizado mediante un enfoque cuantitativo, se determinó la muestra mediante criterios de inclusión propuestos por el investigador, con sus respectivos métodos, técnicas e instrumentos que aporten a la exploración del problema y del comportamiento humano, de igual manera se realizó una planificación de cada actividad con el fin de llegar a un diagnóstico y permita realizar una intervención.

## **CAPÍTULO I**

### **1. EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.1 Antecedentes**

Según Hans Selye (1907-1982 citado en Pose, 2014, pág.1), a partir de la experimentación con animales, define por primera vez al estrés como "una respuesta biológica inespecífica, estereotipada y siempre igual, al factor estresante mediante cambios en los sistemas nervioso, endocrino e inmunológico." (Pose, 2014)

El estrés laboral se define como la respuesta psicológica y física que ocurre cuando los requerimientos del trabajo no se ajustan a las capacidades, carece de recursos o se presentan necesidades por parte del trabajador; generando una comunicación escasa entre los empleados o conflictos interpersonales, sea en su lugar de trabajo o en su entorno social. (Mingote Adán, J.C, 2007)

Generalmente los individuos poseen la capacidad de adaptación, sin embargo, hay ciertos requerimientos del trabajo que obligan a realizar un esfuerzo adaptativo, del cual el sujeto no está preparado, originando una serie de problemas de adaptación o de ajuste.

Entre los factores psicosociales y de organización se identifica la sobrecarga de trabajo, las intensas demandas laborales, el limitado control sobre las situaciones, la percepción de falta de apoyo por parte de superiores, los problemas relativos a horarios prolongados de trabajo, quejas de familiares y de usuarios, conocimientos insuficientes ante su rol de trabajo, ambientes poco estimulantes y un alto grado de competitividad.

(Sauter Steven L., Murphy Lawrence R. , Hurrell Joseph J. y Levi Lennart, 1998)

Ante lo mencionado con anterioridad el trabajador puede caer en una inestabilidad de forma global generando que los profesionales experimenten ciertos signos y síntomas de estrés laboral, provocando ciertas frustraciones y tensión emocional.

El estrés es un tema de investigación psicológica, fisiológica y laboral, por su gran amplitud e interés debido a las condiciones ambientales, sociales, personales, y económicas a los que nos enfrentamos cotidianamente, en las cuales se hacen presentes diferentes eventos que pueden considerarse estresante.

En Ecuador no se ha realizado investigaciones sobre las afectaciones del estrés laboral a los profesionales del Consejo de la Judicatura, tampoco se conoce que gocen de un protocolo que permita la prevención para disminuir el estrés laboral, sin embargo, podemos observar tesis, publicaciones de revistas científicas e investigaciones que han indagado en otros campos como es el de salud, educativo, o de empresas privadas, que nos amplían el panorama del problema que surgen en una organización ante factores estresantes.

Barahona (2014) proponen estrategias de relajación muscular con el fin de disminuir el estrés y aliviar síntomas físicos como menciona en la tesis de “Aplicación de la técnica de relajación progresiva de Jacobson en afecciones de la musculatura paravertebral en el personal administrativo y de servicio del municipio del cantón bolívar provincia del Carchi” de la Universidad Técnica del Norte. (Barahona, 2014)

En la tesis “Factores organizacionales que generan estrés laboral en el personal operativo de un hotel de Quito” del autor Proaño M. Fernanda E. de la Universidad de las Américas, 2012, investiga sobre los factores

organizacionales, entre ellos mencionan ciertos aspectos del clima laboral y la cultura organizacional, siendo de mayor incidencia la competitividad laboral, la relación con los demás compañeros y jefes, desorganización laboral, supervisión constante del tiempo, interrupción constante del ritmo de trabajo como generadores de estrés laboral en el personal operativo. (Proaño M. Fernanda E., Muñoz V. Paulina del Carmen, 2012)

Cualquier estrategia que potencie la sensación de control (relajación en general, verbalización de las emociones, ordenar las ideas, planificar los pasos a seguir en una situación estresante o enfrentarse al problema, buscar apoyo social, etc.) contribuirá a que el sujeto realice una evaluación menos amenazante y estresante de los estímulos en relación a su yo. (Amutio Kareaga, 2004, pág. 89).

El artículo “Síndrome de burnout y factores asociados en médicos estudiantes” cita algunos autores referentes a los estudios sobre el desarrollo y la prevalencia del síndrome de burnout con distintas poblaciones en México; por ejemplo: enfermeras, médicos, docentes, estudiantes de posgrado (Aranda C., Pando M., Velázquez I., Acosta M., Pérez-Reyes M., 2003) en algunos de ellos se encontraron prevalencias de 41.8% y hasta 56.9%.

En poblaciones estudiantiles, con características similares a las de nuestro interés, los estudios en otros países han encontrado prevalencias que van del 9.1% como es el caso de la Universidad del Norte en Barranquilla, el 76%, en el caso de la Universidad de Washington (Dyrbye L, Thomas M, Shanafelt T., 2006)

En el Hospital Universitario del Valle en Cali es el 85.3% de prevalencia de estrés laboral (Guevara C., Henao D., Herrera J., 2004.) muestra asociaciones significativas entre el número de turnos semanales realizados y el desgaste profesional con la disfunción familiar. Otros estudios han observado que, a pesar de tratarse de médicos jóvenes, con pocos años

de trabajo en atención primaria, un tercio de ellos presenta puntuaciones altas de cansancio emocional y despersonalización.

En Ecuador no se dispone de datos suficientes que permita entender la verdadera problemática en seguridad y salud en el sector judicial, sin embargo, se encontró una investigación realizada en la Fiscalía General del Estado, Unidad de Flagrancias del Cantón Quito, llegan a la conclusión que los funcionarios fiscales padecen, de estrés laboral a causa de la burocratización, la jerarquización, la mala planificación laboral, la falta de recursos, la sobrecarga de trabajos y en especial por las actividades propias relativas a la misión institucional. (Bayas, R. & Flores, J., 2015)

## **1.2 Planteamiento del problema**

Según la Organización Internacional Trabajo (OIT) cada año mueren más de 2,3 millones de personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo. (OIT, 2016)

De acuerdo con estimaciones, se produce 317 millones de accidentes en el trabajo y 6.300 millones de casos de enfermedades profesionales, mostrando una realidad tangible, lo cual muchas veces no permite evidenciar la repercusión de los factores psicosociales en la salud física y mental de los trabajadores. (Somavia, 2013).

El Consejo de la Judicatura de Imbabura sede Ibarra es una institución de garantía pública de derecho y justicia, que, proporciona un servicio de administración de justicia con el fin de contribuir a la paz social y a la seguridad jurídica. (Consejo de la Judicatura, 2013)

En el Ecuador, a nivel de función judicial, no se ha evidenciado un sistema de gestión en seguridad y salud integral que permita, un plan de prevención y tratamiento por parte de la institución para el bienestar tanto físico como emocional de los funcionarios judiciales, ya que son los

responsables de regular todos los organismos que establece el Código Orgánico de la Función Judicial, por lo que están expuestos a riesgos psicosociales.

Al no encontrar ningún antecedente de investigaciones con respecto al diagnóstico y análisis de estrés laboral en funcionarios judiciales en la ciudad de Ibarra, me permite indagar la presencia de desgaste laboral y formular una propuesta que ayude al manejo de estrés en sus puestos de trabajo.

En las condiciones de trabajo se identifica algunos factores de riesgo, como la falta de instrumentos que permitan determinar la presencia de estrés en el personal, desconocimiento de un entrenamiento adecuado para el manejo de estrés laboral, sobrecarga de trabajo, ritmo de trabajo, los problemas relativos a las relaciones interpersonal como la gestión personal que dificulta la cooperación y la formación de verdaderos equipos de trabajo. Los trabajadores que están sometidos a un estrés considerable están propensos a contraer síntomas ansiosos, depresivos, de hostilidad, tensión, alteraciones cognitivas, y sin dejar a un lado los problemas de conducta como el absentismo, la calidez y calidad de atención.

Esta investigación busca detectar los efectos causados por el estrés laboral y preparar a los funcionarios judiciales, para el manejo adecuado de afrontar situaciones adversas con la finalidad de alcanzar los objetivos personales y organizacionales. A nivel personal ayudaría a implementar en sus vidas diarias estrategias de afrontamiento. En el nivel profesional permitirá la optimización del desempeño laboral y agilización de las tareas que desempeña cada miembro de la institución. A nivel social permitiría una adecuada relación interpersonal con los compañeros de trabajo y usuarios.

### **1.3 Formulación del problema**

¿Cómo la presencia de estrés influye en la calidad de vida de los funcionarios judiciales de la Unidad de Familia, Mujer, Niñez, Adolescencia y Adolescentes infractores del Consejo de la Judicatura sede Ibarra?

### **1.4 Delimitación**

#### **Unidades de Observación**

Las personas investigadas se encuentran en las mismas condiciones de estrés causado por las actividades laborales, siendo un grupo que amerita ser muestra de investigación para verificar la problemática y trabajar con la intención de reducir el estrés laboral. Debe pertenecer a la Unidad de Familia, Niñez, Adolescencia y Adolescentes Infractores del Consejo de la Judicatura de Ibarra con una población de 20 participantes que son elegidos por mutuo acuerdo.

#### **Delimitación Espacial**

La investigación se realizó en el Consejo de la Judicatura de Ibarra, siendo la matriz de Imbabura, se ejecutará específicamente a la Unidad de Familia Niñez, Adolescencia y Adolescentes Infractores. La institución judicial se encuentra ubicada en las calles Aurelio Mosquera 2-111 y Luis Fernando Villamar de la ciudad de Ibarra.

#### **Delimitación Temporal**

Esta investigación se llevó a cabo desde el mes de febrero hasta julio del 2016.

## **1.5Objetivos**

### **General**

- Determinar la presencia de estrés laboral y cómo influye en la calidad de vida en el personal del Consejo de la Judicatura de la ciudad de Ibarra.

### **Específicos**

1. Identificar la presencia de estrés laboral y los efectos que experimentan los funcionarios judiciales de la Unidad de Familia, Mujer, Niñez, Adolescencia y Adolescentes Infractores sede Ibarra, mediante instrumentos de evaluación psicológica como el Test Maslach Burnout Inventory.
2. Conocer el nivel de la calidad de vida de los trabajadores judiciales que presentan estrés laboral relacionado con su salud.
3. Proponer el uso de técnicas de afrontamiento y relajación para reducir estrés laboral mediante talleres.
4. Verificar la disminución del estrés laboral después de la aplicación de las técnicas de afrontamiento y relajación.

## **1.6Justificación**

La investigación está encaminada hacia el desarrollo humano y social, en referencia a los objetivos tres y nueve del Plan Nacional del Buen Vivir., con la finalidad de crear una calidad de vida satisfactoria en la población laboral de la unidad investigada, con la ayuda de estrategias preventivas, que permita el desarrollo laboral y bienestar integral del personal.

La presente investigación tiene la finalidad de determinar los niveles de estrés laboral en los funcionarios judiciales de la Unidad de Familia, Mujer, Niñez, Adolescencia y Adolescentes Infractores sede Ibarra (UFMNAAI-I) y los efectos que causan la problemática.

La elaboración de esta investigación, busca sustentar una solución que permita disminuir la presencia de estrés laboral y sus efectos en los trabajadores del Consejo de la Judicatura de la UFMNAAI-I, siendo ellos los responsables de la atención del cliente, asimismo de sobre guardar los derechos del usuario, es razón suficiente para emprender este estudio, de aquí se puede lograr grandes cambios.

En esta organización la actividad es siempre cambiante y la tardanza puede significar acumulación de trabajo, procesos judiciales retrasados. Por lo tanto, esta situación de incontrolabilidad, hace referencia a la escasa planificación de su trabajo, la cual está íntimamente vinculada con la experiencia de estrés.

El determinar la prevalencia de estrés laboral en los profesionales del Consejo de la Judicatura y su calidad de vida, permitirá tomar medidas dirigidas a desarrollar y aplicar una cultura preventiva mediante aplicaciones de técnicas psicológicas.

El beneficio de conocer los niveles de estrés y sus efectos, permite la elaboración de una propuesta, que promueva ejercicios de relajación y afrontamiento para ser ejecutados por los mismos profesionales en sus puestos de trabajo y fuera de ellos, estas actividades son prácticas y sencillas permitiendo mejorar la calidad de vida del profesional y su rendimiento laboral dentro de la organización.

Es importante conocer, si hay un buen uso de mecanismos de afrontamiento funcional dentro de la organización; de ésta manera se observa, que los mecanismos de afrontamiento son factores personales que intervienen en la aparición de estrés, las estrategias adecuadas permiten un manejo apropiado para el estrés laboral.

Finalmente, a pesar de que existe numerosas investigaciones y publicaciones relativas a esta problemática en otros países, en Ibarra en la

provincia de Imbabura, no se han realizado este tipo de estudios o no se tiene acceso a ellos, por lo que es muy importante en el ámbito académico, ya que complementaría anteriores conocimientos y promovería nuevas necesidades de investigación útil a la hora de evaluar riesgos psicosociales y mantener una salud mental en los trabajadores.

## **CAPÍTULO II**

### **2. MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Fundamentación Teórica**

##### **2.1.1 Fundamentación Psicológica**

Como punto de partida de la concepción entre S-O-R (estimulo-organismo-respuesta) Tolman (1936 citado en Martínez, 2012) parte del estudio del organismo, su conducta, y las condiciones orgánicas y ambientales que inducen la conducta, lo que le llevó a considerar variables independientes (estímulo), variables intermitentes, y variables dependientes (respuesta). (Martinez, 2012)

De igual manera Lazarus y Folkman, (1984, citado en Cuevas T. Marilis, García R. Tania, 2012) nos proyecta una perspectiva psicológica dando importancia a la evaluación cognitiva, las dificultades cotidianas y el afrontamiento. En su enfoque del manejo como proceso lo definen como el esfuerzo cognitivo y conductual para resolver el estrés psicológico.

##### **2.1.2 Fundamentación Biológica**

El estrés como respuesta biológica son tomadas por Cannon (1935) quien utilizó el término homeostasis para referirse al mantenimiento del equilibrio interno, que se consigue a través del sistema vegetativo y endocrino y por Selye (1956), para referirse al estrés como una respuesta estereotipada del organismo a estímulos inespecíficos con propiedades de alterar el equilibrio interno de éste. (Belloch A., Sandín B., Ramos F., 2009)

Ante las acotaciones de los autores mencionados se toman en cuenta las respuestas a nivel fisiológico considerando los tres ejes de activación:

neuronal, neuroendocrino y endocrino. Siendo así, desde este punto los agentes estresores conllevan, a producir cambios fisiológicos en el organismo como respuesta provocando enfermedades como úlceras gástricas, cefaleas, gastritis entre otras.

### **2.1.3 Fundamentación Sociológica**

Ante las diversas características que influyen en la salud del trabajador como es el tamaño de la empresa, el nivel jerárquico que ocupa, la responsabilidad que tiene, la estabilidad en el empleo, las disfunciones de rol y la falta de participación en la toma de decisiones y en el control organizativo, podemos decir que diversos modelos han buscado explicar los efectos que puede ocasionar los factores psicosociales.

El modelo de demanda-control-apoyo social es un enfoque que permite entender los factores psicosociales que provoca el estrés laboral en la persona y en su entorno.

“El modelo predice, en primer lugar, el riesgo de enfermedad relacionado con el estrés, y después los correlatos de comportamiento activo/pasivo de los puestos de trabajo.” (Karasek, 1998)

Según el modelo vitamínico de Peter Warr (1987), nos muestra características que condicionan el grado de salud mental del trabajador, las cuales, al aumentar la cuantía de cada una de las variables ocupacionales, mejora la salud mental de los trabajadores, y al disminuir se deteriora. Vitalino y Cols., (1988) ante sus estudios realizados han confirmado que la combinación entre una exigencia elevada y un escaso nivel de control produce estrés, por consiguiente, resulta el desequilibrio mantenido entre las demandas que el ejercicio profesional exige y las capacidades de afrontamiento del trabajador.

#### **2.1.4 Contexto laboral de la Función Judicial**

La Función Judicial ha estado inmersa a cambios desde 1998, empezando con la implementación de los juzgados corporativos esto implicó la separación de las áreas administrativas de las jurisdiccionales.

En enero del 2011 se posesionó ante la Asamblea Nacional el actual Consejo de la Judicatura, el 7 de mayo del 2011 inició con el proceso de reestructuración de la Función Judicial con la creación del Consejo de la Judicatura de Transacción, quien trabaja en seis ejes fundamentales: Talento Humano, Modelo de Gestión, Infraestructura Civil, Infraestructura Tecnológica, Cooperación Interinstitucional, y Gestión Financiera Equitativa,

El Plan Estratégico 2013-2019 de la Función Judicial del nuevo Consejo de la Judicatura, actualmente realiza acciones para el cumplimiento de su misión dando énfasis a aspectos organizacionales.

La unidad judicial de familia, mujer, niñez, adolescencia y adolescentes infractores se ha desempeñado desde el año 2012 con el fin de tratar temas relacionados con la familia, controversias dentro del matrimonio, de las relaciones familiares, de pareja, asuntos relativos a violencia intrafamiliar, sin embargo, acogen casos procesales de fiscalía, lo que conlleva que su carga de trabajo sea mayor en cierta instancia.

El procedimiento de cada caso comienza con la recepción de la denuncia, investigación previa, proveer las medidas de protección, cada etapa los funcionarios judiciales deben regirse a los estatutos y leyes del país, con el fin de salvaguardar al ciudadano; por consiguiente, el personal a cargo puede generar ciertos problemas a causa de factores psicosociales, como trabajar más de ocho horas para concluir o adelantar su trabajo, la responsabilidad que implica el tener el control y la veracidad en cada caso, la competitividad entre los mismos

profesionales, el poco apoyo de cada departamento, el impacto emocional que puede provocar las causas.

### **Misión**

Proporcionar un servicio de administración de justicia eficaz, eficiente, efectiva, íntegra, oportuna, intercultural y accesible, que contribuya a la paz social y a la seguridad jurídica, afianzando la vigencia del Estado constitucional de derechos y justicia. (Consejo de la Judicatura, 2013)

### **Visión**

Consolidar al sistema de justicia ecuatoriano como un referente de calidad, confianza y valores, que promueva y garantice el ejercicio de los derechos individuales y colectivos. (Consejo de la Judicatura, 2013)

### **Principios Fundamentales**

- Idoneidad y probidad;
- Sujeción a la Constitución y a todo el ordenamiento jurídico;
- Imparcialidad e independencia;
- Igualdad y equidad;
- Vocación de servicio;
- Transparencia y rendición de cuentas; y,
- Compromiso con la sociedad.

### **Objetivos Estratégicos**

Los objetivos responden a favorecer y promover el acceso a la justicia y a desarrollar una institución moderna, tanto en su estructura, procesos y procedimientos:

- Asegurar la transparencia y la calidad en la prestación de los servicios de justicia;

- Promover el óptimo acceso a la justicia;
- Impulsar la mejora permanente y modernización de los servicios;
- Institucionalizar la meritocracia en el sistema de justicia; y,
- Combatir la impunidad contribuyendo a mejorar la seguridad ciudadana

### **2.1.5 El estrés**

Walter Cannon, en los primeros años del siglo XX comenzó a hablar de la “reacción de alarma” y la relacionó con el sistema simpático, adrenérgico. Varios años después adoptó el término “stress” para aplicarlo al “Síndrome General de Adaptación” descrito por Selye en 1936. (Cólica, 2012).

En base a lo antes mencionado y tomando en cuenta el modelo biopsicosocial del estrés podemos decir que es un proceso dinámico que se desencadena por la percepción de amenaza ante la integridad de la persona y la calidad de sus relaciones significativas, siendo el propósito recuperar el equilibrio homeostático perdido, que permita el desarrollo de competencia individual y mejorar la calidad de la adaptación al medio.

Ante la perspectiva psicosocial enmarca al estrés como resultado individual de discrepancia percibida entre las demandas planteadas y los recursos con los que se cuenta, produciendo un riesgo en la pérdida de control sobre la situación vital experimentada y que motiva el intento de recuperar el control adaptativo.

Podemos hablar de una forma generalizada que el estrés es un exceso o sobreesfuerzo del organismo al sobreponerse al nivel de resistencia experimentado por éste o bien cuando en el organismo se produce un incremento de activación que pone en riesgo su capacidad para mantener parámetros óptimos de homeostasis con el fin de lograr un máximo rendimiento psicológico y conductual (Sandin B. , 1995).

Entre las características que Wheaton (1996) y Sandín (1999) que debe tener un agente estresor son:

- a) Implica una amenaza o una demanda.
- b) Cuenta con la capacidad de alterar la integridad del organismo si sobrepasa el límite de “elasticidad” de dicho organismo.
- c) Requiere enfrentarse de manera efectiva, ya que de mantenerse indefinidamente produciría daño en el individuo.
- d) Ser consciente del daño potencial del estresor, no es condición necesaria para que dicho estresor posea consecuencias negativas.
- e) Un estresor puede serlo tanto porque induzca una demanda excesiva para el organismo o viceversa poca demanda que no cumple las expectativas del trabajador.

### **Fisiología del estrés**

El organismo tiene una serie de reacciones fisiológicas, el estrés puede presentar síntomas físicos o psíquicos, y es generado por situaciones amenazantes.

Kahn et al. (1964) describe los siguientes términos:

1. Estresor, que es el acontecimiento objetivo, la característica del medio ambiente verificable, independientemente de la conciencia individual.
2. Estrés como experiencia subjetiva negativa, tal como es vivida por cada persona, sinónimo de ansiedad
3. Respuesta de estrés, consecuencia psicobiológica, reacción fisiológica y conductual a la experiencia del estresor. (como se citó en Mingote, A. J.C., 2007, pág. 6-7)

El estrés pasa por tres fases gracias a la activación del sistema nervioso vegetativo y el eje hipofisossuprarrenal; ambos producen la liberación de hormonas que son transportadas a través de la sangre, con el fin de intentar adaptarse.

- **Reacción de alarma:** aparece ante un peligro o estresor, este proceso que se generan son reacciones que se dirigen a preparar al organismo con la finalidad de afrontar una tarea o esfuerzo. Fisiológicamente se alteran las glándulas de la hipófisis, el hipotálamo y las glándulas suprarrenales, quienes producen la hormona corticoide y adrenalina.
- **Fase de resistencia o adaptación:** también es conocida como fase de defensa que se activa si el estrés se mantiene, el organismo intenta afrontar la presencia de los agentes estresores que percibe. En ella disminuye la capacidad de respuesta debido a la fatiga, fisiológicamente debe mantener el nivel de glucosa sanguínea para nutrir los músculos, el corazón, el cerebro y la adrenalina suministra la energía de urgencia.
- **Fase de agotamiento:** en esta fase si la situación persiste o es de larga duración, el individuo no alcanza a un nivel de adaptación entra en una fase agotamiento produciendo una alteración tisular y aparecen síntomas psicosomáticos.

#### **2.1.5.1 Estrés laboral**

El estrés laboral se define como la “respuesta psicológica y física que ocurre cuando los requerimientos del trabajo no se ajustan a las capacidades, recursos o necesidades del trabajador y puede generarse por el trabajo en si o el contexto social o de organización del entorno como es una pobre comunicación entre empleados o conflictos interpersonales”. (Mingote Adán, J.C, 2007).

El estrés prolongado en el ámbito laboral es conocido como el síndrome de burnout que es un trastorno de adaptación crónico la Revista Médica Instituto Mexicano del Seguro Social mencionan tres teorías:

1. La teoría socio cognitiva del yo, en la cual se menciona que la cognición de los sujetos influye en la forma en que el trabajador percibe el clima y la carga de trabajo en su medio profesional, el cual a su vez se ve modificado por los efectos de sus acciones y por la acumulación de las consecuencias observadas en los demás.
2. La teoría del intercambio social, en la cual se menciona que cuando se establecen relaciones interpersonales, existe percepción sobre falta de equidad o falta de ganancia desarrollada por los sujetos como resultado de la comparación social.
3. La teoría organizacional en la cual se responsabiliza del problema a la falta de salud organizacional y estructural, y a las deficiencias en la cultura y el clima organizacional de las instituciones, sean privadas o sociales.  
(Esquivel M. Carlos G., et al., 2007, pág. 428)

Según el modelo de Peter Warr (1987, citado en Mingote, 2007), menciona, nueve características del trabajo consistentes que condicionan el grado de salud mental del trabajador:

1. Autonomía
2. Uso de capacidades
3. Objetivos externos
4. Variedad de la tarea
5. Claridad ambiental
6. Salario
7. Seguridad física
8. Relaciones interpersonales
9. Posición social

Los elementos que conforman el modelo vitamínico ayudan al equilibrio de su bienestar mental, la carencia o el exceso puede llegar a afectar a la salud mental y su presencia es una manera de solución a corto plazo ya que no intenta sanear el propio entorno.

## **Causas del estrés laboral**

El autor Everly (1989 citado en Merín Juan, et al., 1995) propone una clasificación especificando dos grupos grandes de estresores:

**Factores biogénicos.** - tiene la capacidad de generar cambios bioquímicos o eléctricos provocando estrés:

- Temperatura extrema
- Ruido elevado
- Ondas sonoras o magnéticas
- Sustancias psicoactivas
- Enfermedades orgánicas

En el deterioro de ciertos índices biológicos:

- Frecuencia cardiaca
- Tensión arterial
- Consumo de oxígeno
- Catecolaminas

En el deterioro de los índices psicológicos:

- Tiempos de reacción
- Desajustes familiares
- Malestar subjetivo

**Factores psicosociales.** - son características que desempeñan un papel importante para el desarrollo del estrés laboral.

Factores intrínsecos al trabajo:

- Pobres condiciones de trabajo
- Turnos de trabajo
- Horas de trabajo

- Sueldo
- Desplazamientos
- Riesgos laborales
- Nuevas tecnologías y sobrecarga

Relaciones en el trabajo:

- Dificultades con el jefe, colegas, subordinados, clientes, etc.

Estresores relacionados con el desarrollo de la carrera profesional:

- Falta de seguridad en el trabajo

Estructura y cultura organizacional:

- Estilo organizacional
- Falta de participación
- Comunicación pobre
- Relación entre el trabajo y la familia

Estresores de rol:

- Conflicto de rol
- Ambigüedad de rol
- Grado de responsabilidad con la gente.

### **Consecuencias del estrés en el campo laboral**

El estrés laboral puede manifestarse por tres tipos de síntomas y enfermedades:

1. Psicológicos: los efectos psicológicos negativos producidos por estrés laboral encontramos; la ansiedad, hostilidad, depresión, trastornos del sueño, fobias, drogodependencias, trastornos sexuales, trastornos de alimentación, trastornos de personalidad;

llevando como efecto a la preocupación excesiva la incapacidad en la toma de decisiones, la sensación de confusión, la incapacidad de concentrarse, la dificultad para mantener atención, sensación de desorientación, bloqueos mentales, etc.

2. Síntomas físicos: las alteraciones físicas que pueden ser consecuencia de la respuesta inadaptada del organismo ante los agentes estresantes laborales se menciona a los trastornos gastrointestinales, trastornos cardiovasculares, trastornos respiratorios, trastornos endocrinos, trastornos dermatológicos, trastornos musculares y alteraciones del sistema inmune.
3. Síntomas conductuales: en referencia al efecto que puede producir en el deterioro laboral, influye negativamente en las relaciones interpersonales, rendimiento y productividad. Induciendo al absentismo, siniestralidad y baja productividad.

Gil-Monte y Peiró (1997), definen el síndrome de burnout como: “una respuesta al estrés prolongado laboral crónico, acompañado de una experiencia subjetiva de sentimientos, cogniciones y actitudes, las cuales provocan alteraciones psicofisiológicas en la persona y consecuencias negativas para las instituciones laborales”. (Gil-Monte, P. R. & Peiró, J. M., 1997)

Estrés en el trabajo puede derivarse de múltiples factores. Entre los más habituales figuran: exceso y falta de trabajo, tiempo inadecuado para completar el trabajo de modo satisfactorio, ausencia de una descripción clara del trabajo, falta de recompensa por un buen rendimiento laboral, no tener oportunidad de exponer las quejas, responsabilidades múltiples, pero poca autoridad o capacidad de tomar decisiones; superiores, colegas o subordinados que no cooperan, falta de satisfacción del trabajador por el producto terminado, inseguridad en el empleo, condiciones de trabajo físico desagradables o peligrosas,

posibilidad de que un pequeño error tenga consecuencias serias o incluso desastrosas.

Las consecuencias del síndrome de burnout se pueden resumir en tres frases fundamentales: “no doy más”, “no me importa”, “no valgo”.

#### **2.1.6 Relación entre el estrés laboral y los trastornos psiquiátricos.**

La organización mundial de la salud (OMS) han catalogado el estrés laboral y el síndrome de burnout como una epidemia, así parezca excedido, lo sobresaliente en la comprensión de esta enfermedad es reconocer la importancia de llevar a cabo estudios que permitan esclarecer con profundidad su génesis y factores asociados.

Un artículo sobre Neurosis Laboral en Chile (2007) establece que esta enfermedad es un conjunto de factores causada por trabajos que expongan al riesgo de tensión psíquica y que se compruebe relación de causa-efecto con el trabajo, que impactan en el organismo del trabajador y que provocan alteraciones psíquicas o somáticas importantes. La neurosis causa las siguientes enfermedades: dispepsia, gastritis, ansiedad, accidentes, frustración, insomnio, colitis nerviosa, migraña, depresión, agresividad, disfunción familiar, neurosis de angustia, trastornos sexuales, disfunción laboral, hipertensión arterial, infarto al miocardio, adicciones, trombosis cerebral, conductas antisociales, psicosis severa. (Muñoz, 2007)

También se ha encontrado que existe relación entre el estrés laboral con los trastornos psiquiátricos, siendo los siguientes:

- Depresión: Sus factores predictivos son los niveles de exigencia psicológica, bajos niveles de libertad de decisión y de apoyo en el trabajo.
- Trastornos de ansiedad: Aparición de síntomas emocionales como respuesta al estrés laboral, puede presentar angustias o fobias.
- Suicidio: Se encuentran cuatro factores que se relacionan, propensión al suicidio, calidad del trabajo, ambiente negativo en el trabajo y depresión.

- Disociación: Se encontró un estudio el cual sugiere que el trabajo cercano y prolongado con víctimas de trauma y abuso sexual puede producir consecuencias psicológicas a los profesionales involucrados, tales como el síndrome de burnout.
- Abuso de alcohol y otras sustancias ilegales: El aumento del consumo de alcohol se asoció con el tabaquismo, el uso de benzodiazepinas, el estrés y el síndrome de burnout; asociado a pensamientos de muerte e insatisfacción general.
- Trastornos Psicosomáticos: La fatiga crónica y la fibromialgia representan modos diferentes de reaccionar ante una situación opresiva.
- Neurosis Laboral: Enfermedad que ha mostrado avocación significativa con el estrés laboral y síndrome de burnout.
- Demencia, trastornos psicóticos y de personalidad: Puede presentarse en individuos que trabajan como cuidadores de pacientes con cuadros de demencia y retardo mental. (López L., Solano A., Arias A., Aguirre S., Osorio C., Vásquez M., 2012)

### **2.1.7 Técnicas de Afrontamiento**

La técnica de afrontamiento ha sido tomada de cierta manera, la inoculación de estrés de Meichenbaum con el propósito del manejo y prevención del estrés, mediante el desarrollo de habilidades de afrontamiento, de igual manera la teoría de Lazarus que particularmente aporta los cambios o influencias de las estructuras cognitivas de una manera positiva ante las interpretaciones de las situaciones orientados a procesos cognitivos, afectivos y de conducta.

Lazarus y Folkman (1986, citado en Felipe C. Elena y León Benito, 2010) “definieron el afrontamiento como aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas, externas y/o internas, que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo”. (Felipe C. Elena, León Benito, 2010)

El afrontamiento hace frente al estrés ante las demandas externas e internas que causa malestar psicológico, siendo así el individuo busca estrategias para combatir el estrés las cuales pueden ser o no adaptativas, estas se determinan por una interacción entre las situaciones externas y las disposiciones personales.

En la valoración de afrontamiento según Lazarus y Folkman se distingue tres tipos de valoración ante el medio y sus demandas:

- a) Irrelevante, cuando las demandas del entorno no conllevan implicaciones al individuo.
- b) Benigno-positivo la evaluación de las demandas son favorables al bienestar personal
- c) Estresante que se presentan por daño o pérdida, amenaza y desafío.

La valoración puede ser primaria es aquel proceso que percibe una situación que pueda ser amenazante y la secundaria es el proceso de la elaboración mental como una respuesta a la amenaza, es la manera de afrontamiento de manera adecuada, sin olvidar que depende de las demandas percibidas en la situación por el individuo y como resultado determina las conductas y las respuestas emocionales. El objetivo es conocer ante una amenaza entre la posibilidad de daño y la pérdida y ante el desafío sobre la posibilidad de controlarla y beneficiarse de ella. (Belloch A., Sandín B., Ramos F., 2009)

Las estrategias de afrontamiento se despliegan en dos categorías generales de Lazarus (1993, citado en Bellocha., et al., 2009):

- a) Dirigidas a hacer frente a la situación y resolverla: afrontamiento activo, búsqueda de soporte social, búsqueda de la mejora de calidad.

- b) Enfocadas a controlar las respuestas emocionales asociadas a la situación de estrés: auto eficiencia, desamparo aprendido, personalización, generalización.

### **Técnicas de Relajación**

Entre las técnicas de relajación tenemos la de respiración que es un elemento que permite la prevención del estrés, aliviando la sintomatología fisiológica y tensión emocional. Se pretende controlar la ansiedad generada por el suceso o acontecimiento amenazante.

Mingote (2007) confiere que “la respuesta de relajación disminuye el consumo de oxígeno, el ritmo cardiorrespiratorio, la ventilación por minuto y el lactato de la sangre arterial; mientras que aumenta la resistencia eléctrica de la piel, el flujo sanguíneo de la musculatura esquelética y la intensidad de ondas alfa en el electroencefalograma”.

Entre los tipos de relajación principales tenemos:

- Respiratoria
- Progresiva
- Muscular pasiva

### **Técnica de Respiración Natural**

Esta técnica resulta de movimiento constante, que, dirigido al organismo de una manera adecuada, regulada, y acompañándola de otros estímulos, permitiendo el control voluntario de la respiración para después ser utilizado en un momento de crisis. Es de gran importancia el ingreso del oxígeno a nuestro cuerpo para su funcionamiento y la purificación de sangre, eliminando toxinas que puedan provocar estados de ansiedad y fatiga muscular.

Según Lodes (1990) los síntomas característicos de una respiración inadecuada o deficiente son los bostezos equilibrando la eficiencia respiratoria, la elevación de los hombros permite el ensanchamiento de la caja torácica para la inhalación, estiramiento y suspiros que permiten la recuperación de un patrón adecuado.

Cabe describir los diversos tipos de ejercicios de respiración:

- Respiración pulmonar: el aire inspirado debe ir a los pulmones de una manera pausada.
- Respiración diafragmática: lleva el aire a la zona abdominal de una forma lenta y no forzada, para el incrementar el autocontrol.
- Respiración rítmica controlada: utilizamos la respiración diafragmática y se cuenta el pulso por un minuto, permitiendo regular el ritmo de respiración.
- Respiración profunda: se adopta un patrón respiratorio, consiguiendo un estado de relajación de forma rápida.
- Atención focalizada en la respiración: el individuo debe focalizar su propia respiración, es útil para confrontar estados de ansiosos o conflictivos.
- Respiración e imaginación positiva: utilizamos la respiración completa, con un cambio mientras se expira se imagina como se van y desaparecen todas las tensiones y en la inspiración imagina como te vas llenando de paz y tranquilidad.

### **Calidad de Vida**

La calidad de vida está relacionada con el estado de salud, estado funcional, calidad de vida o evaluación de necesidades, diversos autores han promulgado diversos conceptos en referencia a la calidad de vida.

**Tabla 1: *Propuestas de definiciones en Calidad de vida relacionada con la salud***

<b>Autor (es)</b>	<b>Definición</b>
Echteld, van Elderen, van der Kamp	Resultado cognitivo y afectivo del afrontamiento a estresores y disturbios percibidos contra los objetivos de la vida, tales como la enfermedad específica y elementos generales; experiencias satisfacción con la vida y afectos positivos y la ausencia de efectos negativos.
Awad	Percepción del sujeto de los resultados de la interacción entre la severidad de los síntomas psicóticos, efectos colaterales de la medicación y nivel de desarrollo psicosocial.
Burke	Evaluación subjetiva del paciente de los dominios de su vida que son percibidos como importantes durante un tiempo particular.
Schipper	Efectos funcionales de una enfermedad y sus consecuencias en la terapia.
Schipper, Clinch & Powel	Efectos funcionales de una enfermedad y su terapia sobre un paciente, percibido por el mismo paciente.
Bowling	Efectos físicos, mentales y sociales de la enfermedad en la vida diaria y el impacto de estos efectos en los niveles de bienestar subjetivo, satisfacción y autoestima.
Shumaker & Naughton	Evaluación subjetiva de la influencia del estado de salud actual, el cuidado de la salud y las actividades promotoras de la salud, en la habilidad para alcanzar y mantener un nivel de funcionamiento general que permita seguir las metas valoradas de vida y que esto se refleje en su bienestar general.
Patrick & Erickson	Valor otorgado a la duración de la vida y su modificación por impedimentos, estado funcional, percepción y oportunidades sociales que son influenciadas por la enfermedad, daño, tratamiento o las políticas.
Wu	Aspectos de la salud que pueden ser directamente vivenciados y reportados por los pacientes.
O'Boyle	Expresión de un modelo conceptual que intenta representar la perspectiva del paciente en términos cuantificables, la cual depende de su experiencia pasada, su estilo de vida presente, sus esperanzas y ambiciones para el futuro.

**Nota Fuente:** Adaptado de Urzúa M. Alfonso (2010). Calidad de Vida relacionada con la salud: Elementos conceptuales (p. 359). Revista Médica de Chile/escuela de Psicología, Universidad Católica del Norte, Antofagasta, Chile.

El concepto de calidad de vida es multidimensional, por la variedad de interrelaciones en diversos enfoques objetivos y subjetivos, en cuanto al primero es por medio del desarrollo de vida del individuo y el grupo social, en el caso del segundo por la evaluación subjetiva que los sujetos realizan sobre ella misma.

## **2.2 Posicionamiento teórico personal**

Se consideró la unión del enfoque biológico, psicológico y social, con la intención de extraer aspectos esenciales que ayuden a la investigación e intervención, permitiendo conocer la relación que puede provocar el estrés laboral entre los síntomas físicos, fisiológicos y emocionales, partiendo que cada organismo está inmerso a recibir un estímulo y generar una respuesta positiva o negativa.

Mediante el enfoque biológico se toma en cuenta el punto de vista del porque los efectos de los estresores ejercen influencia sobre las diversas partes del organismo con el fin de conocer el estado de salud del personal. A su vez el enfoque psicológico nos ayuda conocer la valoración cognitiva que los funcionarios hacen ante una situación estresante, debido a la percepción que ellos tienen y su forma de adaptación, de manera que se conozca los estilos de afrontamiento. Por último, el enfoque sociológico que ayuda a determinar la relación del contexto organizacional y familiar con las consecuencias que ocasiona el estrés laboral.

La identificación temprana de las consecuencias que comprometen al profesional, se puede tomar medidas preventivas, además, si tenemos conocimiento del número de afectados, poder realizar una intervención psicoterapéutica individual o grupal, es por ello que es de gran importancia la evaluación cognitiva, conocer las dificultades cotidianas y las estrategias de afrontamiento que maneja la persona.

No nos olvidemos que las respuestas biológicas pueden presentarse un día y otro no, pero eso no quiere decir que no esté en un continuo desarrollo, considerando que todo proceso lleva su tiempo y el organismo siempre busca la manera de mantener el equilibrio interno, pero son los estímulos inespecíficos los que pueden generar alteraciones en el equilibrio por no tener las habilidades para afrontarlas de forma positiva.

Siguiendo las líneas de investigación de estrés laboral, se considera que el desgaste laboral es provocado en el individuo por, el inadecuado manejo de las emociones, las exigencias del contexto ambiental donde nos desarrollamos, tomando en cuenta la organización en el que se labura y un limitado nivel de control ante el estrés.

### **2.3 Glosario de términos**

**Absentismo:** El absentismo puede valorarse como un comportamiento de afrontamiento del trabajador que refleja la interacción de su percepción de las exigencias y del control del trabajo, por una parte, con las condiciones autoevaluadas, tanto familiares como de salud, por otra.

**Agotamiento emocional:** Hace referencia a la disminución y pérdida de recursos emocionales, al sentimiento de estar emocionalmente agotado y exhausto, junto a la sensación de que no se tiene nada que ofrecer psicológicamente a los demás debido al trabajo que se realiza.

**Afrontamiento:** En la literatura anglosajona denomina con el nombre genérico de coping a las diferentes estrategias empleadas para enfrentar situaciones de estrés.

**Ambigüedad de rol:** Se genera cuando no están claramente definidas las tareas, por información incompleta, poco concisa y muy cambiante sobre los objetivos del trabajo, las responsabilidades, la autoridad y los procedimientos, las relaciones y la comunicación.

**Ansiedad:** Sensación de impotencia e incapacidad de enfrentarse a eventos amenazantes, caracterizada por el predominio de tensión física. Se manifiesta frente a cualquier amenaza percibida, sea esta físicamente real, psicológicamente molesta o incluso imaginaria.

**Autonomía:** Capacidad del hombre de autogobernarse, determinando su propia conducta.

**Calidad de vida:** Juicio subjetivo del grado en que se ha alcanzado la felicidad, la satisfacción o un sentimiento de bienestar personal; se encuentra estrechamente vinculado a determinados indicadores “objetivos” (biológicos, psicológicos, conductuales y sociales).

**Catecolaminas:** Familia de las hormonas monoaminas y neurotransmisores involucrados en muchas funciones, entre ellas, el despertamiento autónomo, respuestas al estrés de pelea-fuga, y recompensa. Estas incluyen dopamina, epinefrina y norepinefrina.

**Conflicto de rol:** Se produce cuando hay demandas, exigencias que son entre sí incongruentes o incompatibles para realizar el trabajo por expectativas divergentes dentro de la propia organización, por incompatibilidad temporal, por conflictos con el propio sistema de valores y creencias o por conflicto entre los distintos roles individuales.

**Depresión:** Trastorno afectivo con síntomas y signos que pueden presentarse de forma aguda, episódica o recurrente, aislados o como parte de otros estados patológicos.

**Desplazamiento:** Derivación de la acción dirigida hacia un objeto que sustituye al que inspiró la acción.

**Desrealización.** Percepción alterada e irreal en tiempo o espacio de cosas y objetos a nuestro alrededor.

**Estímulo:** Forma de interacción entre el ser vivo y el medio, es el agente, condición o energía capaz de provocar una respuesta en un organismo determinado.

**Estrés:** Reacción fisiológica y psicológica del organismo frente a las demandas del medio.

**Generalización:** (Psi. Cond.) Proceso por el cual un organismo aprende a reaccionar ante situaciones parecidas a las del aprendizaje original.

**Homeostasis:** Término que designa la regulación del equilibrio del medio interno y en general de toda la actividad del organismo.

**Modelo biopsicosocial:** Es un modelo o enfoque participativo de salud y enfermedad que postula que el factor biológico (factores químicobiológicos), el psicológico (pensamientos, emociones y conductas) y los factores sociales, desempeñan un papel significativo de la actividad humana en el contexto de una enfermedad o discapacidad

**Psicosomático:** Relativo, al mismo tiempo, tanto al componente psíquico o mental de la personalidad como al orgánico.

**Respuesta:** En el marco de la psicología, es cualquier conducta provocada por un estímulo.

**Síndrome de Burnout:** Reacción al estrés derivado del trabajo. Implica fatiga emocional, sentimientos de incapacidad de logros en el trabajo, y sensaciones de impotencia y pérdida de control.

**Síndrome general de adaptación:** Conjunto de síntomas físicos y psíquicos de carácter negativo que aparecen cuando el sujeto debe enfrentarse a una novedad. Es una pauta de reacción fisiológica provocada por la tensión crónica, cuya finalidad es suprimir los efectos de ésta y

permitir al organismo conservar sus recursos. La pauta se divide en tres etapas: 1) Reacción de alarma, 2) Resistencia y 3) Agotamiento.

**Sobrecarga laboral:** Se produce cuando la cantidad de trabajo (sobrecarga cuantitativa) y cuando la complejidad de la tarea o altas demandas intelectuales (sobrecarga cualitativa) son excesivas y están por encima de la capacidad del trabajador para responder a esa tarea.

## **2.4 Interrogantes de la investigación**

- a) ¿Cuál es la incidencia del estrés laboral y los efectos producidos en los funcionarios judiciales?
- b) ¿Cómo conocer la calidad de vida que tiene los trabajadores judiciales que presentan estrés laboral?
- c) ¿Mediante la implementación y socialización de un instructivo técnico de relajación y afrontamiento disminuirá el estrés laboral y mejorará la calidad de vida del trabajador?
- d) ¿A través de la socialización de las técnicas de relajación y afrontamiento, los trabajadores judiciales podrán manejar el estrés causado por las actividades laborales dentro de sus puestos de trabajo y fuera de ellos?

## 2.5 Matriz Categorical

Tabla 2 **MATRIZ CATEGORIAL**

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS/INSTRUMENTOS
Estrés	El estrés son alteraciones como respuesta de diversos estímulos, generando al individuo una influencia positiva si tiene un afrontamiento adecuado y si se prolonga puede concurrir a un malestar y causar daño a la salud.	Frecuencia y niveles de estrés laboral	-Agotamiento emocional -Despersonalización -Baja realización personal.	Test Maslach Burnout Inventory (MBI) Observación

Calidad de vida	La calidad de vida se determina por la satisfacción y el bienestar que surge del equilibrio que posee una persona en el ámbito físico, psicológico y social.		<ul style="list-style-type: none"> <li>-Funcionamiento físico</li> <li>-Rol físico</li> <li>-Dolor corporal</li> <li>-Salud general</li> <li>-Vitalidad</li> <li>-Funcionamiento social</li> <li>-Rol emocional</li> <li>-Salud mental</li> </ul>	Cuestionario de Calidad de Vida relacionada con salud Short Form-36 (SF-36)
Afrontamiento y relajación	El afrontamiento es la manera adecuada de manejarse frente a una determinada situación o acontecimiento estresante utilizando su capacidad cognitiva y conductual.	Mecanismo de afrontamiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Focalizado en la solución del problema</li> <li>-Autofocalización negativa</li> <li>-Reevaluación positiva</li> <li>-Expresión emocional abierta</li> <li>-Evitación</li> <li>-Búsqueda de apoyo social</li> <li>-Religión</li> </ul>	Cuestionario de Afrontamiento al Estrés (CAE)

	<p>La relajación es un procedimiento que permite el control del equilibrio interno del organismo mediante diversas técnicas generales o focalizadas y están ligadas al relajamiento de las tensiones musculares y por ende mental.</p>	<p>Técnicas de Relajación respiratoria</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Respiración pulmonar</li> <li>-Respiración diafragmática</li> <li>-Respiración rítmica controlada</li> <li>-Respiración profunda.</li> <li>-Atención focalizada en la respiración</li> <li>-Respiración e imaginación positiva</li> </ul>	<p>Talleres Observación Registro asistencial</p>
--	--	--	---	--

## **CAPÍTULO III**

### **3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1 Tipos de Investigación**

Esta investigación se desenvuelve mediante un diseño no experimental, el cual se enmarca en la observación de las evidencias como tal y como se dan en su contexto natural, el cual es analizado, mediante una investigación cuantitativa, combinado con un diseño prospectivo mediante la observación de ciertas causas posibles y sus consecuencias, fue analítico fundamentalmente porque se estableció la comparación de variables del grupo de estudio sin la manipulación de ellas y transversal por que se describió las variables y se analizó su incidencia e interrelación en un momento dado.

##### **3.1.1 Descriptiva**

El tipo de investigación descriptiva permitió realizar la recolección de datos, describiendo la realidad actual del problema, las actitudes predominantes en las actividades laborales, permitiendo la identificación de la relación existente entre las variables, con el fin de evaluar los parámetros deseados a través de los instrumentos aplicados.

##### **3.1.2 Explicativa**

Se incorpora la investigación explicativa que no solo persigue describir el problema, sino en de encontrar las causas del mismo, en este caso lo que generó el estrés laboral.

### **3.1.3 Documental**

La investigación documental permitió el manejo de la información de libros, revistas e internet para el desarrollo de los temarios y antecedentes de la investigación.

## **3.2 Método de investigación**

### **3.2.1 Método inductivo-deductivo**

Desde el inicio de la investigación se utilizó el método inductivo-deductivo, con el propósito de obtener conclusiones generales a partir de los datos obtenidos mediante la observación, experimentación, comparación, para llegar a las conclusiones y premisas generales. La deducción se inicia con los hechos observados basándose en la ley general, se interpretó los datos y acontecimiento particulares partiendo de conceptos, principios, modelos, teorías de estructura general. Permitted el cimentar teóricamente las variables de la investigación e identificar los efectos psicosociales causados por el estrés laboral en Consejo de la Judicatura de la UFMNAAI-I

### **3.2.2 Método psicométrico**

El método psicométrico permitió el uso de reactivos que nos proporcionaron información de aspectos psicológicos de los trabajadores de la institución, permitiendo establecer parámetros clínicos que permitan el desarrollo de la investigación.

## **3.3 Técnicas e instrumentos de investigación**

### **3.3.1 Encuesta**

Los datos obtenidos de los funcionarios judiciales de la UFMNAAI-I se realizó mediante el uso de cuestionarios diseñados establecidos y

validados, permitiendo recabar información sobre los efectos causados del estrés laboral y sus estrategias de afrontamiento.

### **3.3.2 Test Maslach Burnout Inventory (MBI)**

Es un instrumento que plantea al individuo una serie de enunciados acerca de su trabajo y sus sentimientos sobre él, esta escala tiene una alta consistencia interna y una fiabilidad cercana al 90%, constando con una confiabilidad de las subescalas agotamiento emocional, despersonalización y realización personal fueron 0.82, 0.80 y 0.85 respectivamente. (Manso Pinto, 2006)

Se encuentra constituida por 22 ítems en forma de afirmaciones, su función es medir el desgaste profesional. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que sufre el estrés laboral. Cuenta con tres sub escalas:

- Cansancio emocional: consta de 8 ítems (2, 3, 6, 8, 12, 14, 16, 20), describen sentimientos de estar abrumado y agotado emocionalmente por el trabajo. Puntuación máxima 32
- Despersonalización: consta de 7 ítems (4, 5, 10, 11, 15, 21, 22), describe el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Puntuación máxima 28
- Realización personal: consta de 7 ítems (1, 7, 9, 13, 17, 18, 19), valora sentimientos de competencia y realización personal en el trabajo. Puntuación máxima 28.

La escala se mide según los siguientes rangos:

- 0 = Nunca
- 1 = Algunas veces al año
- 2 = Algunas veces al mes
- 3 = Algunas veces a la semana

- 4 = Diariamente

Se consideran que las puntuaciones del MBI son bajas entre 1% y 33%. Las puntuaciones altas en los dos primeros y baja en el tercero definen el síndrome.

### **3.3.3 Cuestionario de Afrontamiento al Estrés**

Realizado por Sandín, B. y Chorot, P. (2003), es una escala de 42 ítems, describen formas de pensar y comportarse que la gente suele emplear para afrontar los problemas o situaciones estresantes que ocurren en la vida. Fue diseñado para evaluar siete estilos básicos de afrontamiento: (Sandin & Chorot, 2003)

- Focalizado en la solución del problema
- Autofocalización negativa
- Reevaluación positiva
- Expresión emocional abierta
- Evitación
- Búsqueda de apoyo social
- Religión

Los coeficientes de fiabilidad de Cronbach para las 7 subescalas variaron entre 0,64 y 0,92 y de validez oscila entre 0,77 y 0,83. (Gonzales Mónica T. & Landero René, 2007)

### **3.3.4 Cuestionario de Calidad de Vida (SF-36)**

El cuestionario de Calidad de Vida Short Form–36 (SF-36) realizado por los autores J.E. Ware, C. D. Sherbourne., es un instrumento para evaluar el nivel de calidad de vida relacionada con la salud, conceptualmente basado en un modelo bidimensional de salud: física y mental.

La fiabilidad y la validez fueron recogidos a través de coeficiente de  $\alpha$  Cronbach y de correlación intraclase (CCI) superando el valor de 0,70 y 0,94 limite recomendado para las comparaciones individuales; por lo tanto, es un instrumento confiable para evaluar la calidad de vida en salud. (Lugo Luz Helena & García Héctor Iván & Gómez Carlos, 2006)

Está formado por 36 ítems y permite conocer 8 dimensiones:

- Funcionamiento físico (FF): 10 ítems que evalúan el grado en que la salud del individuo limita una serie de actividades físicas tales como ejercicios intensos, caminar, etc.
- Rol físico (RF): 4 ítems que evalúan hasta qué punto los problemas de salud física interfirieron con el funcionamiento ocupacional del paciente.
- Dolor (D): 2 ítems que evalúan tanto el grado de dolor como la interferencia que produce en la vida del paciente.
- Salud general (SG): 5 ítems referidos a la percepción personal del estado de salud, así como a una serie de creencias respecto a la salud del paciente.
- Vitalidad (V): 4 ítems que valoran el nivel de fatiga y energía del paciente.
- Funcionamiento social (FS): 2 ítems que interrogan acerca de las limitaciones en la vida socio familiar por problemas de salud.
- Rol emocional (RE): 3 ítems que evalúan hasta qué punto los problemas emocionales interfirieron con el funcionamiento ocupacional del paciente.
- Salud mental (SM): 5 ítems que intentan evaluar el estado de ánimo del paciente (inquietud, intranquilidad, desánimo) durante el último mes.

Para su interpretación se divide en:

- Salud física: funcionamiento físico, rol físico, dolor, salud general, vitalidad

- Salud mental: saluda general, vitalidad, funcionamiento social, rol emocional y salud mental

### **3.4 Población y muestra**

La población investigada se lleva en el Consejo de la Judicatura Imbabura de la Unidad Judicial de Familia, Mujer, Niñez, Adolescencia y Adolescentes infractores sede Ibarra, constituida de 56 trabajadores comprendidos en hombres y mujeres de distinta edad que ejerce su trabajo en diversas áreas.

La muestra fue realizada mediante el método de muestreo no probabilístico de proceso intencional, de tal manera que se logró un acuerdo mutuo con los participantes de la investigación con base a criterios de inclusión y exclusión. Así la muestra está conformada por 20 funcionarios judiciales: secretarios judiciales, ayudantes judiciales, recepcionista de documentos, archivista y pagaduría.

#### **Criterios de inclusión**

- Trabajadores del Consejo de la Judicatura de Ibarra.
- Ser funcionarios judiciales de la Unidad Judicial de Familia, Mujer, Niñez, Adolescencia y Adolescentes infractores.
- Presencia de signos y síntomas de estrés laboral.

#### **Criterios de exclusión**

- Es todo aquello que no se ajusta a los criterios de inclusión.

## **CAPÍTULO IV**

### **4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

Se conoció en primera instancia la concurrencia de edad de los postulantes a la investigación y su distribución en cuanto a género como referencial y conocimiento general.

En la fase de diagnóstico se procedió a conocer los estilos de afrontamiento que emplean los investigados con el Cuestionario de Afrontamiento del Estrés, en segunda instancia se realizó un análisis tomando los datos de un pre-test y post-test mediante la aplicación del test de Maslach Burnout Inventory y de calidad de vida mediante el Cuestionario SF-36.

## Edad

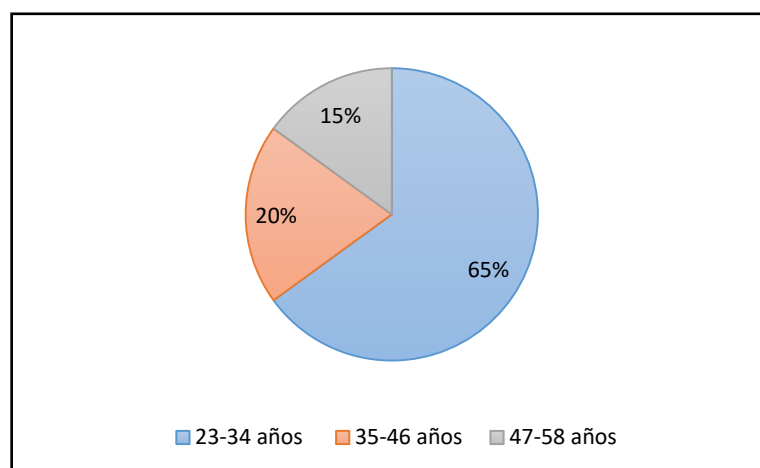
Tabla 3 CONCURRENCIA DE EDADES DE LOS FUNCIONARIOS JUDICIALES

EDAD	F	%
23-34	13	65%
35-46	4	20%
47-58	3	15%
Total	20	100%

Fuente: Consejo de la Judicatura Imbabura-Ibarra 2016

Autor: Verónica Rosero

Figura 1 Edad



Fuente: Consejo de la Judicatura Imbabura-Ibarra 2016

Autor: Verónica Rosero

Al grupo investigado se realizó una distribución de frecuencia con un intervalo de 11, donde el grupo etario con mayor frecuencia dentro de la muestra son los comprendidos de 23 a 58 años de edad, siendo el grupo más vulnerable de encontrarse con sintomatología de estrés laboral.

## Género

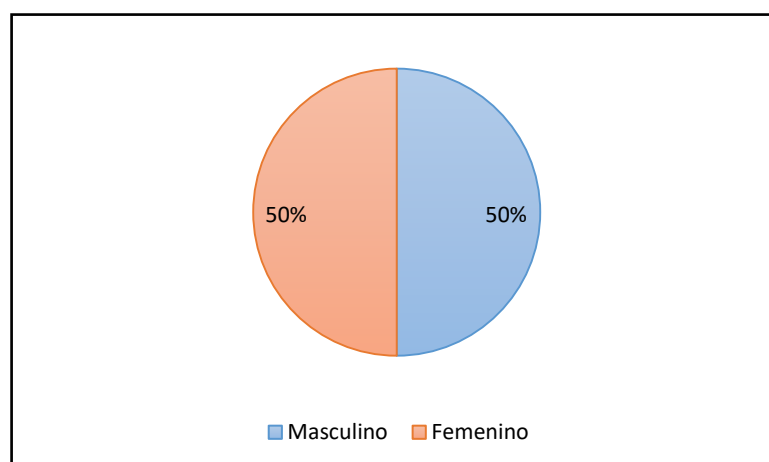
Tabla 4 FRECUENCIA DE GÉNERO DE LOS FUNCIONARIOS JUDICIALES

	F	%
Masculino	10	50%
Femenino	10	50%
Total	20	100%

Fuente: Consejo de la Judicatura Imbabura-Ibarra 2016

Autor: Verónica Rosero

Figura 2 Género



Fuente: Consejo de la Judicatura Imbabura-Ibarra 2016

Autor: Verónica Rosero

Los beneficiarios de la intervención se encuentran de manera equitativa distribuidos entre el género masculino y femenino.

## Cuestionario de Afrontamiento de Estrés (CAE)

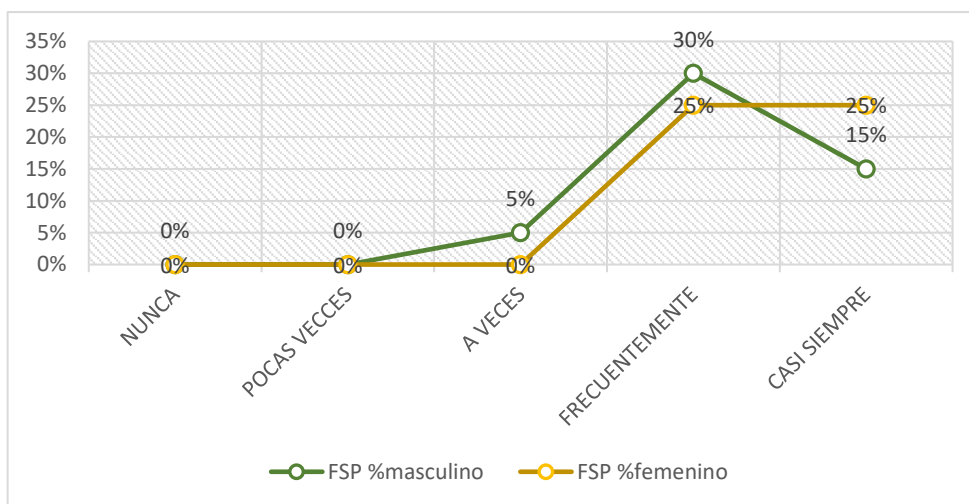
Tabla 5 FOCALIZACIÓN EN LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS

	FSP			
	Fm	%m	ff	%f
NUNCA	0	0%	0	0%
POCAS VECES	0	0%	0	0%
A VECES	1	5%	0	0%
FRECIENTEMENTE	6	30%	5	25%
CASI SIEMPRE	3	15%	5	25%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>50%</b>	<b>10</b>	<b>50%</b>

Fuente: Consejo de la Judicatura Imbabura-Ibarra 2016

Autor: Verónica Rosero

Figura 3 Focalización en la solución de problemas



Fuente: Consejo de la Judicatura Imbabura-Ibarra 2016

Autor: Verónica Rosero

Entre las evidencias recolectadas en ambos géneros encontramos que la mayoría del personal, generalmente utilizan esta estrategia centrada en la búsqueda de una posible solución de los problemas que provocan su estrés laboral. Sin embargo, una minoría de funcionarios del género masculino en ocasiones recurren a focalizarse en resolver los conflictos que le generan estrés laboral.

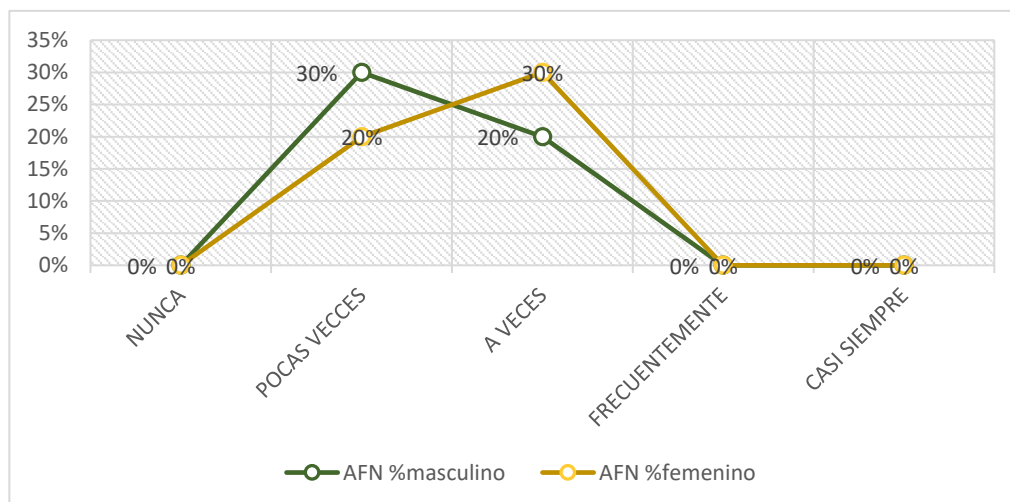
Tabla 6 AUTOFOCALIZACIÓN NEGATIVA

	AFN			
	<i>fm</i>	<i>%m</i>	<i>ff</i>	<i>%f</i>
<b>NUNCA</b>	0	0%	0	0%
<b>POCAS VECES</b>	6	30%	4	20%
<b>A VECES</b>	4	20%	6	30%
<b>FRECUENTEMENTE</b>	0	0%	0	0%
<b>CASI SIEMPRE</b>	0	0%	0	0%
<b>TOTAL</b>	10	50%	10	50%

Fuente: Consejo de la Judicatura Imbabura-Ibarra 2016

Autor: Verónica Rosero

Figura 4 Autofocalización negativa



Fuente: Consejo de la Judicatura Imbabura-Ibarra 2016

Autor: Verónica Rosero

La mitad de los funcionarios judiciales en ocasiones utilizan como mecanismo de afrontamiento la auto focalización negativa, de manera que a veces siente auto culpa, resignación, siente incapacidad para resolver la situación e indefensión con respecto a los problemas. De igual manera se obtuvo que la otra mitad posee un nivel bajo, por lo que busca sus prioridades y busca la forma de afrontar cualquier situación.

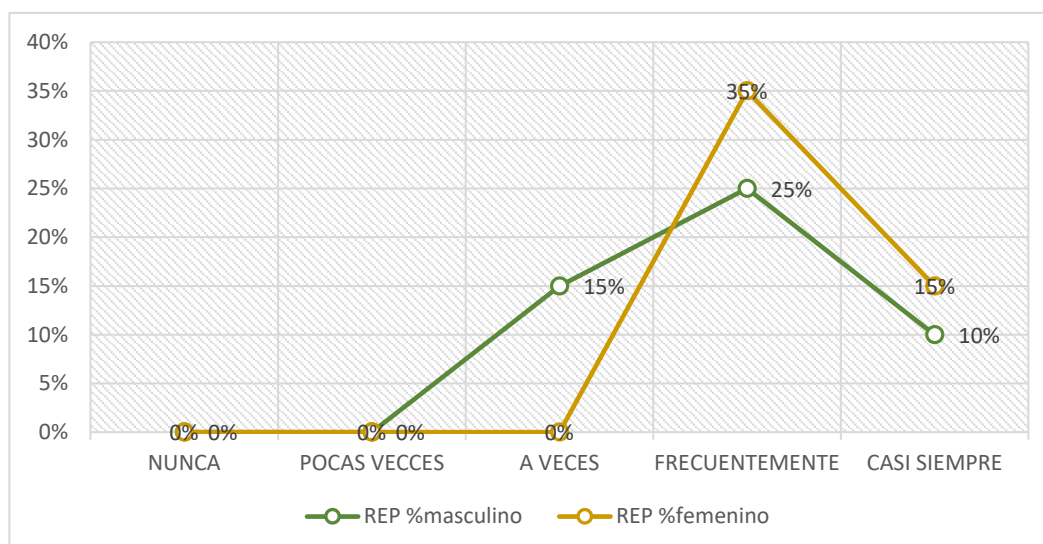
Tabla 7 REEVALUACIÓN POSITIVA

	REP			
	<i>fm</i>	<i>%m</i>	<i>Ff</i>	<i>%f</i>
<b>NUNCA</b>	0	0%	0	0%
<b>POCAS VECES</b>	0	0%	0	0%
<b>A VECES</b>	3	15%	0	0%
<b>FRECUENTEMENTE</b>	5	25%	7	35%
<b>CASI SIEMPRE</b>	2	10%	3	15%
<b>TOTAL</b>	10	50%	10	50%

Fuente: Consejo de la Judicatura Imbabura-Ibarra 2016

Autor: Verónica Rosero

Figura 5 Reevaluación positiva



Fuente: Consejo de la Judicatura Imbabura-Ibarra 2016

Autor: Verónica Rosero

En el factor de la reevaluación positiva se evidencia que gran parte de los encuestados utilizan esta estrategia de afrontamiento, los colaboradores buscan aspectos positivos de la situación permitiendo el crecimiento personal, tratando de observar el problema de la mejor manera y una pequeña cantidad en ocasiones usa este tipo de estrategia de afrontamiento.

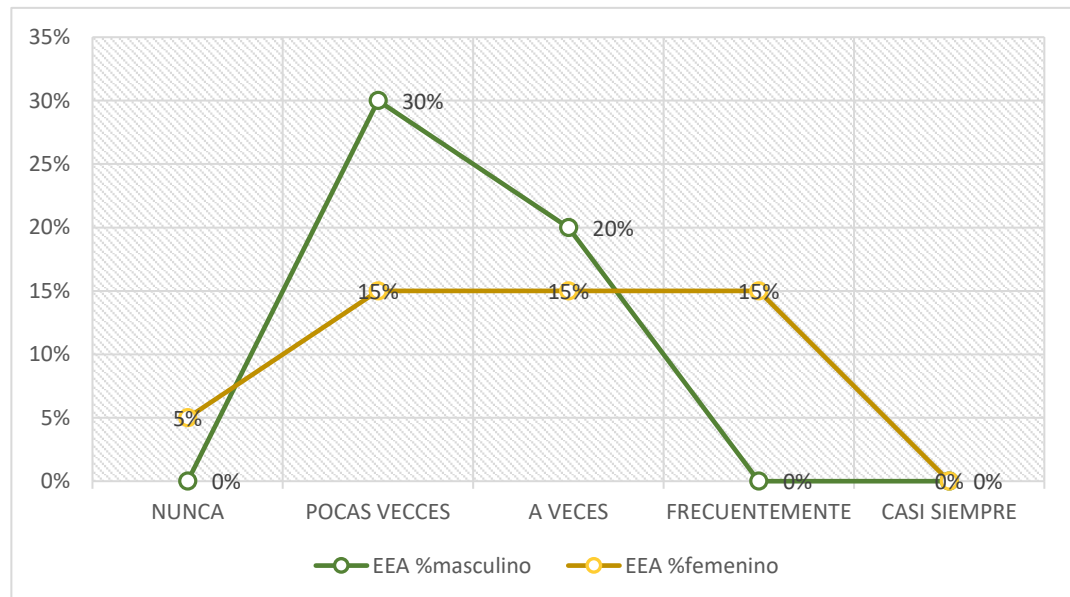
Tabla 8 EXPRESIÓN EMOCIONAL ABIERTA

	EEA			
	<i>fm</i>	<i>%m</i>	<i>ff</i>	<i>%f</i>
<b>NUNCA</b>	0	0%	1	5%
<b>POCAS VECES</b>	6	30%	3	15%
<b>A VECES</b>	4	20%	3	15%
<b>FRECUENTEMENTE</b>	0	0%	3	15%
<b>CASI SIEMPRE</b>	0	0%	0	0%
<b>Total</b>	10	50%	10	50%

Fuente: Consejo de la Judicatura Imbabura-Ibarra 2016

Autor: Verónica Rosero

Figura 6 Expresión emocional abierta



Fuente: Consejo de la Judicatura Imbabura-Ibarra 2016

Autor: Verónica Rosero

Se observa, cierto porcentaje minoritario de los encuestados del género femenino que frecuentemente utiliza esta estrategia de expresión emocional abierta para reducir la tensión mediante la expresión de los sentimientos negativos, por otro lado, alguno de la población a veces utiliza esta estrategia de afrontamiento para descargar su enojo.

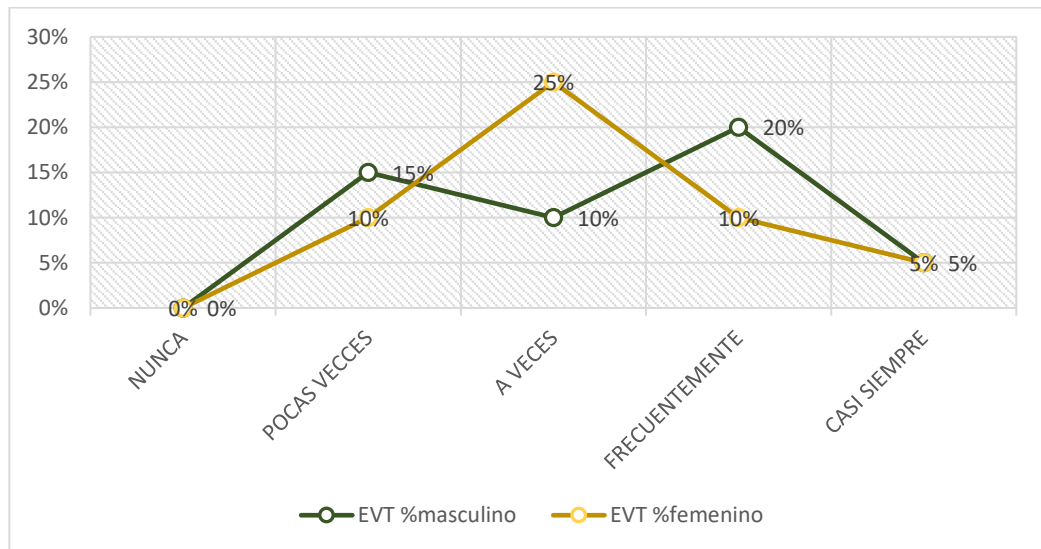
Tabla 9 EVITACIÓN

	EVT			
	<i>fm</i>	<i>%m</i>	<i>ff</i>	<i>%f</i>
<b>NUNCA</b>	0	0%	0	0%
<b>POCAS VECES</b>	3	15%	2	10%
<b>A VECES</b>	2	10%	5	25%
<b>FRECUENTEMENTE</b>	4	20%	2	10%
<b>CASI SIEMPRE</b>	1	5%	1	5%
<b>Total</b>	10	50%	10	50%

Fuente: Consejo de la Judicatura Imbabura-Ibarra 2016

Autor: Verónica Rosero

Figura 7 Evitación



Fuente: Consejo de la Judicatura Imbabura-Ibarra 2016

Autor: Verónica Rosero

La evitación consiste en huir del estímulo estresante, ante las tabulaciones encontramos que una minoría generalmente buscan olvidar su problema que le ocasiona estrés, un 30% frecuentemente busca otra actividad para alejarse del conflicto, sin embargo, es más alto en el género masculino, un 35% en ocasiones tienden a concentrarse en otras cosas o de realizar otras actividades para no pensar en el problema y finalmente un 25% son pocas veces que buscan refugiarse en otras actividades.

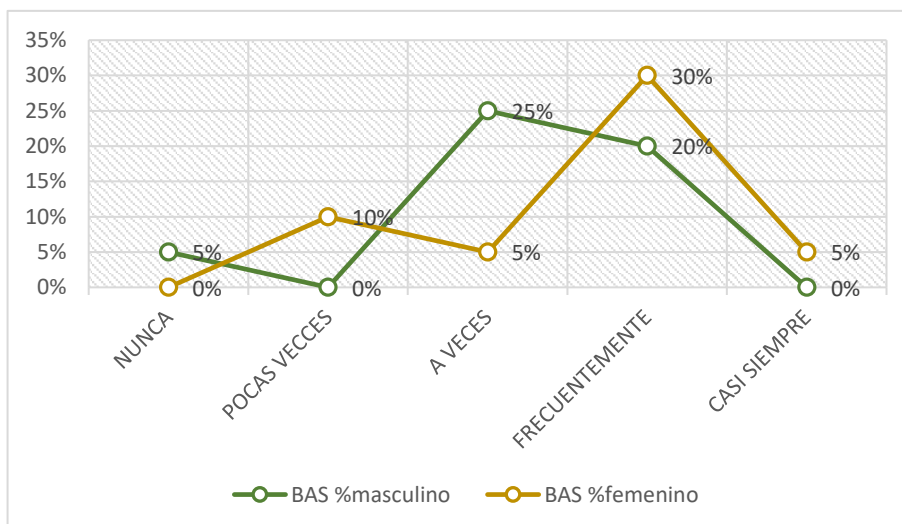
Tabla 10 BÚSQUEDA DE APOYO SOCIAL

	BAS			
	<i>fm</i>	<i>%m</i>	<i>ff</i>	<i>%f</i>
<b>NUNCA</b>	1	5%	0	0%
<b>POCAS VECES</b>	0	0%	2	10%
<b>A VECES</b>	5	25%	1	5%
<b>FRECUENTEMENTE</b>	4	20%	6	30%
<b>CASI SIEMPRE</b>	0	0%	1	5%
<b>Total</b>	10	50%	10	50%

Fuente: Consejo de la Judicatura Imbabura-Ibarra 2016

Autor: Verónica Rosero

Figura 8 Búsqueda de apoyo social



Fuente: Consejo de la Judicatura Imbabura-Ibarra 2016

Autor: Verónica Rosero

El 5% de los colaboradores del género femenino buscan un apoyo social donde se permiten liberar carga emocional y buscan una forma de tranquilizarse y de ser ayudadas con sus problemas, de igual manera encontramos que la mitad de la población utiliza esta estrategia como soporte; finalmente son pocos los que prefieren cargar con sus problemas antes de contar con alguien que le permita ampliar su visión y se evidencia en el género masculino.

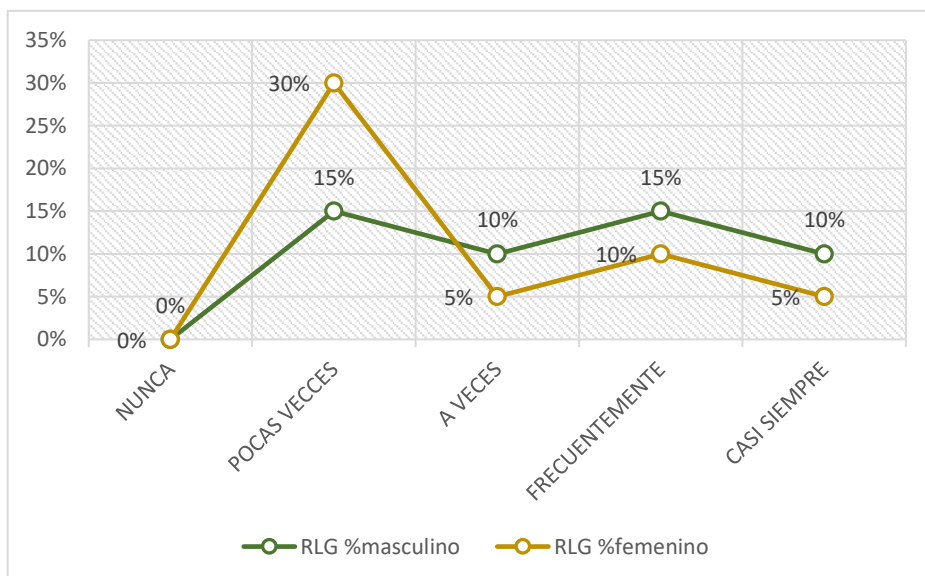
Tabla 11 RELIGIÓN

	RLG			
	<i>fm</i>	<i>%m</i>	<i>ff</i>	<i>%f</i>
<b>NUNCA</b>	0	0%	0	0%
<b>POCAS VECES</b>	3	15%	6	30%
<b>A VECES</b>	2	10%	1	5%
<b>FRECUENTEMENTE</b>	3	15%	2	10%
<b>CASI SIEMPRE</b>	2	10%	1	5%
<b>Total</b>	10	50%	10	50%

Fuente: Consejo de la Judicatura Imbabura-Ibarra 2016

Autor: Verónica Rosero

Figura 9 Religión



Fuente: Consejo de la Judicatura Imbabura-Ibarra 2016

Autor: Verónica Rosero

Un poco menos de la mitad de los colaboradores generalmente, muestra a la religión como un camino para afrontar su estrés y solucionar sus problemas. Sin embargo, encontramos un nivel medio del 15% donde los funcionarios manifiestan una cierta fe en Dios y lo toman como una guía espiritual para solucionar sus problemas. Finalmente, casi la otra mitad pocas veces se encuentran atraídos a este estilo de afrontamiento.

## Test Maslach Burnout Inventory (MBI)

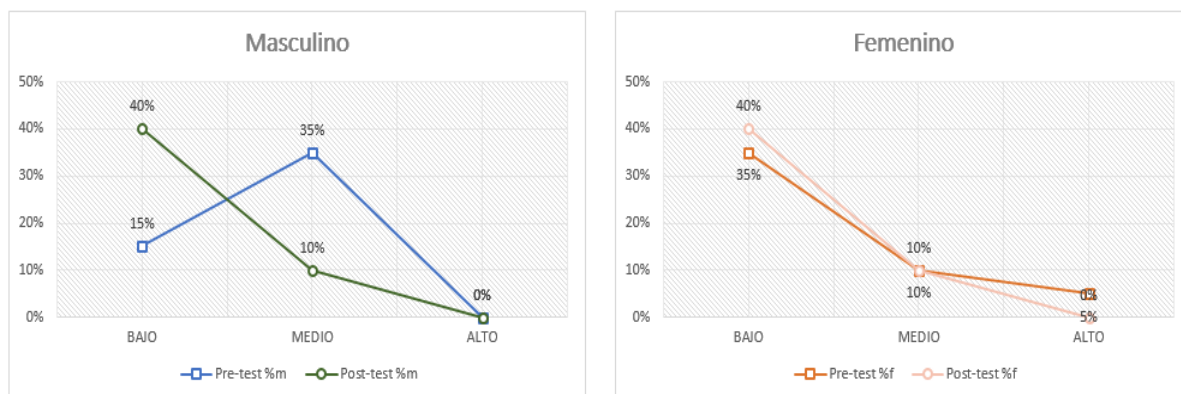
Tabla 12 CANSANCIO EMOCIONAL

Masculino					Femenino						
		Pre-test		Post-test				Pre-test		Post-test	
		fm	%m	fm	%m			ff	%f	ff	%f
BAJO		3	15%	8	40%	BAJO		7	35%	8	40%
MEDIO		7	35%	2	10%	MEDIO		2	10%	2	10%
ALTO		0	0%	0	0%	ALTO		1	5%	0	0%
TOTAL		10	50%	10	50%	TOTAL		10	50%	10	50%

Fuente: Consejo de la Judicatura Imbabura-Ibarra 2016

Autor: Verónica Rosero

Figura 10 Cansancio Emocional



Fuente: Consejo de la Judicatura Imbabura-Ibarra 2016

Autor: Verónica Rosero

Los resultados ponen en evidencia que una minoría de los investigados, vivencian estar exhaustos emocionalmente, siendo afectado el género femenino, sin embargo, el género masculino se encuentra con una frecuencia mayor de afectación, posesionándose en un nivel medio, por lo que denota según Maslach una cierta presencia de pérdida de energía, agotamiento y fatiga, describen sentimientos de estar saturado y cansado emocionalmente por el trabajo. Mediante la intervención se ha logrado equilibrar a los dos géneros, obteniendo que la mayoría de los colaboradores se encuentren en un nivel bajo de cansancio emocional.

Tabla 13 DEPERSONALIZACIÓN

Masculino					Femenino				
	Pre-test		Post-test			Pre-test		Post-test	
	fm	%m	fm	%f		ff	%f	ff	%f
BAJO	7	35%	8	40%	BAJO	8	40%	9	45%
MEDIO	1	5%	2	10%	MEDIO	1	5%	1	5%
ALTO	2	10%	0	0%	ALTO	1	5%	0	0%
TOTAL	10	50%	10	50%	TOTAL	10	50%	10	50%

Fuente: Consejo de la Judicatura Imbabura-Ibarra 2016

Autor: Verónica Rosero

Figura 11 Despersonalización



Fuente: Consejo de la Judicatura Imbabura-Ibarra 2016

Autor: Verónica Rosero

Se identificó que pocos de los funcionarios judiciales, destacando el género masculino, manifiestan cambios de actitudes en las respuestas hacia los usuarios, se encontró dificultades de comunicación y distanciamiento. De manera equitativa se encuentran los dos géneros en el nivel medio, lo cual están proclives a sufrir despersonalización. Con las técnicas propuestas de intervención, se evidencia que se ha logrado reducir los efectos de la despersonalización.

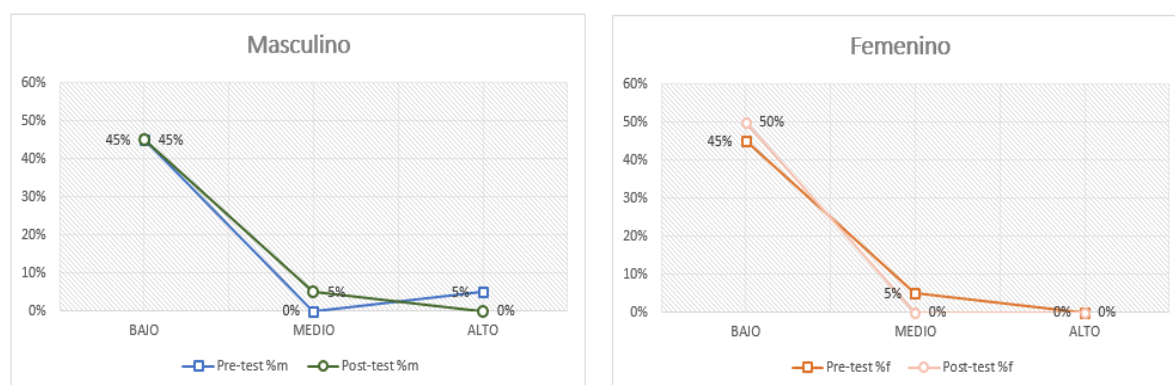
Tabla 14 REALIZACIÓN PERSONAL

Masculino					Femenino				
	Pre-test		Post-test			Pre-test		Post-test	
	fm	%m	fm	%m		ff	%f	ff	%f
BAJO	9	45%	9	45%	BAJO	9	45%	10	50%
MEDIO	0	0%	1	5%	MEDIO	1	5%	0	0%
ALTO	1	5%	0	0%	ALTO	0	0%	0	0%
TOTAL	10	50%	10	50%	TOTAL	10	50%	10	50%

Fuente: Consejo de la Judicatura Imbabura-Ibarra 2016

Autor: Verónica Rosero

Figura 12 Realización Personal



Fuente: Consejo de la Judicatura Imbabura-Ibarra 2016

Autor: Verónica Rosero

En los resultados encontrados una parte mínima del género masculino manifiesta presencia de baja autoestima, valoraciones negativas hacia las actividades del trabajo, al igual que el género femenino una pequeña cantidad del grupo investigado están proclives a una reducida realización personal. No obstante, se ha logrado disminuir un 5% en el nivel alto y medio de la escala de realización personal por lo que se logra obtener que la gran mayoría mantenga una actitud positiva hacia la valoración de su trabajo y su profesión.

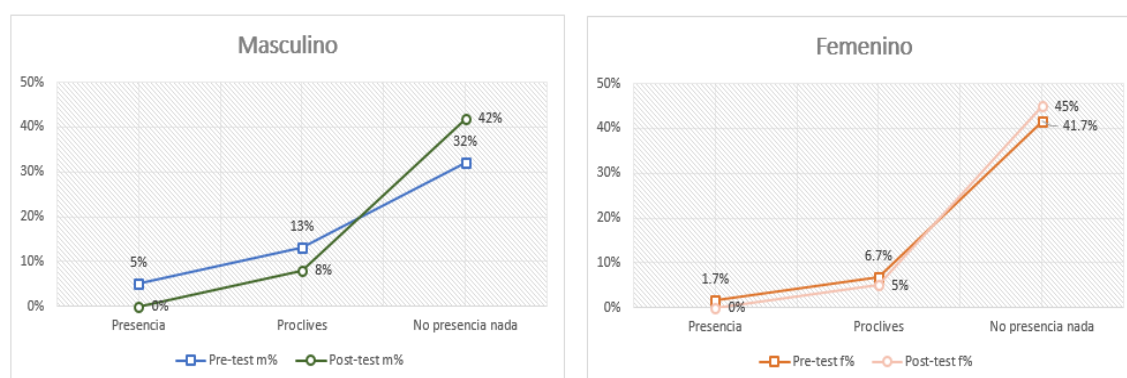
Tabla 15 RESULTADOS MBI EN RELACIÓN AL GÉNERO

	Masculino					Femenino			
	Pre-test		Post-test			Pre-test		Post-test	
	fm	m%	fm	m%		ff	f%	ff	f%
Presencia	1	5%	0	0%	Presencia	0.33	1.7%	0	0%
Proclives	2.67	13%	1.67	8%	Proclives	1.33	6.7%	1	5%
No presencia nada	6.33	32%	8.33	42%	No presencia nada	8.33	41.7%	9	45%
TOTAL	10	50%	10	50%	TOTAL	10	50%	10	50%

Fuente: Consejo de la Judicatura Imbabura-Ibarra 2016

Autor: Verónica Rosero

Figura 13 Resultados MBI en relación al género



Fuente: Consejo de la Judicatura Imbabura-Ibarra 2016

Autor: Verónica Rosero

Se observa la presencia de estrés laboral entre los dos géneros con un 6.67%. Sin embargo, no se descarta las personas que están proclives en padecer estrés laboral, el género masculino tiene un mayor porcentaje a comparación con las funcionarias judiciales del género femenino. En el post-test se constató que el nivel de estrés baja a medida de la aplicación de la propuesta, aunque se haya amenorado el porcentaje en los rangos, se observa que hay un 13% del personal que se encuentra propenso en caer en estrés laboral, es decir que con el resultado obtenido en el diagnostico se ha reducido un 6.67%.

## Cuestionario SF-36 sobre el estado de salud

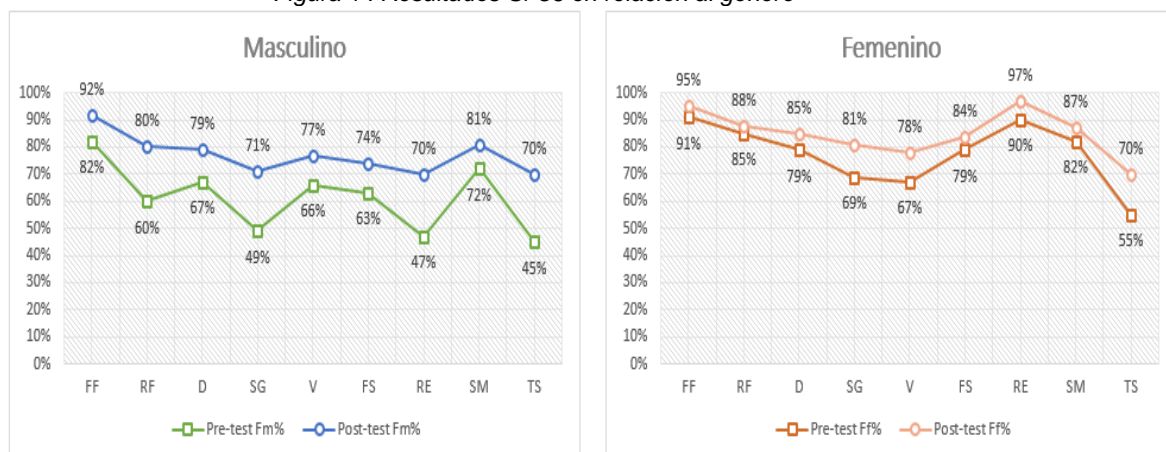
Tabla 16 RESULTADOS SF-36 EN RELACIÓN AL GÉNERO

Masculino				Femenino			
		Pre-test	Post-test			Pre-test	Post-test
		Fm%	Fm%			Ff%	Ff%
Funcionamiento físico (FF)	FF	82%	92%	Funcionamiento físico (FF)	FF	91%	95%
Rol físico (RF)	RF	60%	80%	Rol físico (RF)	RF	85%	88%
Dolor (D)	D	67%	79%	Dolor (D)	D	79%	85%
Salud general (SG)	SG	49%	71%	Salud general (SG)	SG	69%	81%
Vitalidad (V)	V	66%	77%	Vitalidad (V)	V	67%	78%
Funcionamiento social (FS)	FS	63%	74%	Funcionamiento social (FS)	FS	79%	84%
Rol emocional (RE)	RE	47%	70%	Rol emocional (RE)	RE	90%	97%
Salud mental (SM)	SM	72%	81%	Salud mental (SM)	SM	82%	87%
Transición de Salud TS	TS	45%	70%	Transición de Salud TS	TS	55%	70%

Fuente: Consejo de la Judicatura Imbabura-Ibarra 2016

Autor: Verónica Rosero

Figura 14 Resultados Sf-36 en relación al género



Fuente: Consejo de la Judicatura Imbabura-Ibarra 2016

Autor: Verónica Rosero

En la investigación se encontró una mejor calidad de vida en el género femenino a diferencia del género masculino, de las ocho escalas investigadas tres de ellas muestran un rango de discrepancia, las cuales interfieren de forma gradual a su calidad de vida. El rol físico es afectado un 25% menos que en el género femenino lo que demuestra que los problemas de salud física interfirieron con el funcionamiento ocupacional del paciente. Con un 49% en la escala de salud general el género masculino refiere una percepción personal de mantener una salud con altibajos, enlazándose con el puntaje de transición de la salud de 45% donde los

colaboradores creen que su salud es mucho peor ahora que hace un año. Además, se observa que al género masculino los problemas emocionales interfieren con 47% con su trabajo. Después de la intervención se corroboró que el género femenino mantiene una calidad de vida mejor que el género masculino; en efecto se observa el mejoramiento en todas sus escalas en los dos géneros.

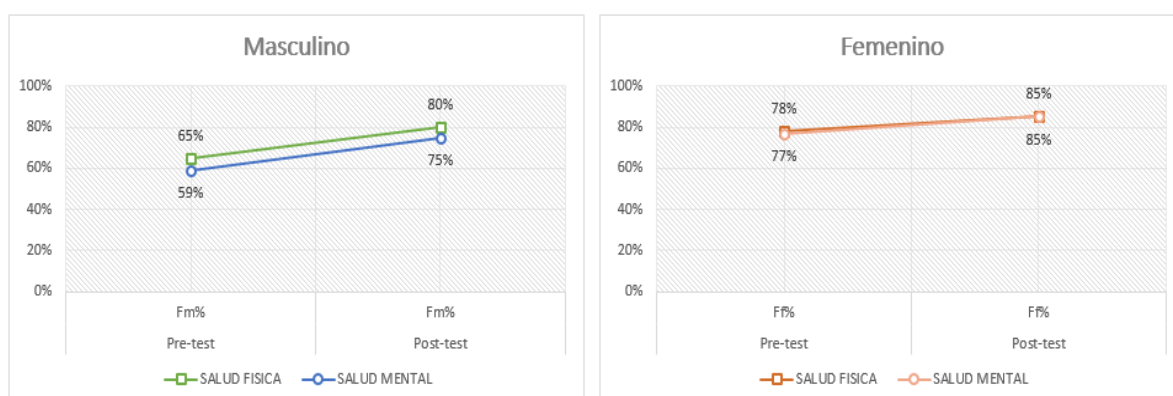
Tabla 17 RELACIÓN DE SALUD FÍSICA Y SALUD MENTAL

Masculino			Femenino		
	Pre-test	Post-test		Pre-test	Post-test
	Fm%	Fm%		Ff%	Ff%
<b>SALUD FISICA</b>	65%	80%	<b>SALUD FISICA</b>	78%	85%
<b>SALUD MENTAL</b>	59%	75%	<b>SALUD MENTAL</b>	77%	85%

Fuente: Consejo de la Judicatura Imbabura-Ibarra 2016

Autor: Verónica Rosero

Figura 15 Relación de Salud física y Salud Mental



Fuente: Consejo de la Judicatura Imbabura-Ibarra 2016

Autor: Verónica Rosero

Mediante la investigación se nota que la calidad de vida a nivel mental con 59% es afectado al género masculino y tiene concordancia con el nivel físico que también se encuentra en un 65%. Con referencia al post- test en relación al género masculino tenemos una tendencia a mejoría de un 15.5% tanto a nivel físico como mental y de 7.5% en el género femenino, tomando en cuenta de hay un equilibrio de calidad de vida en las mujeres antes que los hombres.

## **CAPÍTULO V**

### **5. CONCLUSIONES Y RECOMEDACIONES**

#### **5.1 CONCLUSIONES**

- a) El Consejo de la Judicatura de Imbabura sede Ibarra es un establecimiento al servicio público, por medio de la investigación se determinó la presencia de estrés laboral en un número reducido de los colaboradores y una gran parte de ellos, se encuentran proclives a padecer estrés laboral.
- b) En base a los resultados se identificó efectos del estrés laboral en los funcionarios judiciales, mencionando el cansancio emocional que genera agotamiento, frustración y fatiga; despersonalización que proyecta una actitud negativa hacia las demás personas, distanciamiento y dificultad de comunicación con su grupo de trabajo y los usuarios, asimismo manifiestan una baja autoestima y una valoración negativa hacia su trabajo.
- c) Se conoció que la calidad de vida del funcionario judicial muestra altibajos en su salud mental y física, siendo los más afectados el género masculino.
- d) Se indago los estilos de afrontamiento en cada uno de los colaboradores, permitiendo conocer los estilos de afrontamiento que se pueden fortalecer en su gran mayoría como: la focalización de solución del problema, la reevaluación positiva, el apoyo social: y contrarrestar estilos de afrontamiento que no aportan a mitigar el estrés laboral como la auto focalización negativa, evitación y la religión.

- e) Dentro de la investigación, refleja que los colaboradores del rango de edad de 47 a 58 años de edad manifiestan un alto nivel de estrés laboral.
- f) Como resultado de la investigación podemos concluir que uno de los factores limitantes es la falta de predisposición en la fase de diagnóstico por parte de los colaboradores es encontrarse expuestos a resultados negativos
- g) Se determinó luego de la aplicación de las técnicas de afrontamiento y relajación bajaron el nivel de estrés en los funcionarios judiciales.

## **5.2 RECOMENDACIONES**

- a) Ante los resultados de la investigación, es recomendable trabajar mediante prevención, estableciendo pautas de control respiratorias y de estrategias de afrontamiento positivas que permita disminuir el estrés físico y emocional.
- b) Las intervenciones para reducir estrés laboral se basan en un trabajo a nivel personal y grupal por lo que se recomienda:
- c) Trabajar estrategias de afrontamiento específicas generadas por el grupo que ayuden a fortalecer su estilo y llegue a mitigar el estrés laboral.
- d) Desarrollar actividades de alto rendimiento o team building que conlleve el trabajo grupal y el apoyo institucional, generando seguridad al trabajador.
- e) Promover la relajación respiratoria en el individuo constituyendo una herramienta fácil de practicarla.
- f) A manera general, se debería efectuar programas de prevención de riesgos laborales que permita la participación del personal, de

sensibilización institucional orientados a romper patrones de conducta estresantes y fomentar hábitos saludables para contrarrestar el estrés laboral.

- g) Se recomienda el uso del instructivo de técnicas de afrontamiento y relajación para mantener una vida activa con el propósito de manejar el estrés laboral.

### **5.3 RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN**

#### **¿Cuál es la incidencia del estrés laboral y los efectos producidos en los funcionarios judiciales?**

La incidencia de estrés laboral es baja, sin embargo, los efectos producidos en los trabajadores han causado cansancio mental y física, por lo que se encuentra comprometido al bienestar y calidad de vida del funcionario judicial.

#### **¿Cómo conocer la calidad de vida que tiene los trabajadores judiciales que presentan estrés laboral?**

Mediante el cuestionario de Calidad de vida relacionada con la salud nos permite conocer el estado físico y mental que se encuentran los trabajadores judiciales.

#### **¿Mediante la implementación y socialización de un instructivo técnico de relajación y afrontamiento disminuirá el estrés laboral y mejorará la calidad de vida del trabajador?**

Con la implementación de un instructivo técnico de relajación y afrontamiento y su socialización permitió reducir el estrés laboral lo que conlleva el mejoramiento de la calidad de vida, sin embargo, para llegar a estos resultados ha sido el uso de las técnicas propuestas en un tiempo de dos semanas.

**¿A través de la socialización de las técnicas de relajación y afrontamiento, los trabajadores judiciales podrán manejar el estrés causado por las actividades laborales dentro de sus puestos de trabajo y fuera de ellos?**

La socialización de las técnicas de relajación y afrontamiento ha sido una manera de promover estrategias que permitan el manejo adecuado del estrés laboral causado por las actividades diarias en sus puestos de trabajo.

## CAPÍTULO VI

### 6. PROPUESTA

#### 6.1 Título de la propuesta

“IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIA DE AFRONTAMIENTO CLÍNICO EMPRESARIALES PARA LA DISMINUCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL”.

#### 6.2 Justificación e importancia

La presente propuesta de intervención se justifica en la medida en que tendrá beneficiarios directos e indirectos los mismos que a continuación se detalla y se explica:

<b>Beneficiarios directos:</b>	Funcionarios judiciales
<b>Beneficiarios indirectos:</b>	-Usuarios del consejo de la judicatura -Compañeros de trabajo -Institución

Los beneficiarios directos serán los funcionarios judiciales, quienes se encuentran afectados por el estrés laboral, mediante la intervención se busca disminuir su sintomatología permitiendo que la población de estudio encuentre un estado de salud mental equilibrada, mejorando su autoestima y confianza con la finalidad de mitigar las consecuencias negativas que se han descrito hasta el momento.

Los beneficiarios indirectos de la intervención a desarrollarse será la institución donde cada trabajador ejercen diversas actividades, con el fin de optimizar su desempeño y promover una eficiencia en sus labores. El mejoramiento de las relaciones interpersonales permite que sean

beneficiarios los compañeros de trabajo, ayudando a una cohesión grupal. El implementar las estrategias de afrontamiento ayudan a reducir efectos colaterales que proporciona el estrés laboral, si el funcionario judicial se siente bien podrá brindar un servicio cálido y efectivo hacia los usuarios.

Es importante mencionar que cada consecuencia ocasionado por el estrés laboral provocan problemas psicológicos, entre ellos está el cansancio emocional, la despersonalización, los problemas de ansiedad, de concentración y de realización personal, sin embargo, no podemos dejar a un lado, los problemas físicos como las tensiones musculares y finalmente, los problemas conductuales que, de forma negativa influyen tanto en el rendimiento, en sus relaciones interpersonales, su productividad e induciendo el absentismo.

### **6.3 Fundamentación**

La superación de los problemas de estrés laboral en el marco de intervención planteada se fundamentan teóricamente en la teoría cognitiva-conductual. El estrés laboral se manifiesta por las demandas y exigencias laborales que sobrepasan la capacidad de afrontamiento del trabajador, generando un desequilibrio físico y mental, por lo tanto, afectará a su desempeño y a su vida personal.

Es por ello que el contenido utilizado parte de una adaptación en base al enfoque de Lazarus y Folkman, (1984), que nos proyecta una perspectiva psicológica en cuanto a los estilos de afrontamiento, de igual manera el modelo de demanda-control-apoyo social de Karasek y Thorell (1990) que aborda sobre la satisfacción laboral y la autonomía, entre sus investigaciones indica sobre la correlación entre las demandas psicológicas laborales y las consecuencias que este produce. El fin de estos enfoques es formar actividades que permita al participante desarrollar estrategias de afrontamiento positivas por medio de ejercicios

grupales donde se vean expuestos a un estrés controlado que se identifiquen con su vivir diario.

Se tomó en cuenta como referencia a la teoría de Seyle (1956) y Cannon (1935) para explicar los procesos biológicos que implica la somatización del estrés, los efectos que produce el estrés laboral en el organismo de manera física. Utilizando una difusión de las generalidades del estrés laboral permitiendo ampliar la información del problema que pueden estar inmersos cualquier trabajador, de igual manera, se pueda identificar los signos y síntomas.

Se desarrolla la técnica de control de respiración con la ayuda de la guía de Hiltrud Lodes (1990), Aprende a Respirar y el libro de Ann Williamson (2006) Manejar y superar el estrés, con el propósito de enlazar las técnicas propuestas en los dos libros y conformar actividades adecuadas para el uso diario, facilitando que el trabajador pueda respirar de manera adecuada obteniendo una mejor oxigenación y reducción de gasto energético, por lo tanto, disminuirá los efectos del estrés laboral, se trabaja con la detención de pensamiento negativos y se sustituye por pensamientos positivos.

## **6.4 Objetivos**

### **Objetivo General**

Disminuir el estrés laboral mediante el fortalecimiento de las estrategias de afrontamiento clínico empresariales.

### **Objetivos específicos**

- 1) Difundir pautas generales para afrontar y manejar el estrés laboral.
- 2) Fortalecer las estrategias de afrontamiento positivas de los funcionarios judiciales para la disminución de estrés laboral.
- 3) Enseñar técnicas de afrontamiento y relajación mediante un brochure informativo para la disminución de estrés laboral.

## 6.5 Ubicación sectorial y física

La propuesta a desarrollarse tiene una macro localización en la provincia de Imbabura y de manera específica en la ciudad de Ibarra.



*Fuente: google map (2016)*

*Elaborado: google map*

Desde el punto de vista de micro localización de la propuesta ésta se desarrolla en la parroquia San Francisco de Ibarra; en el Consejo de la Judicatura de Imbabura sede Ibarra el mismo que se encuentra en la dirección: Aurelio Mosquera 2-111 y Luis Fernando Villamar.

El Consejo de la Judicatura de Imbabura sede Ibarra es una institución pública que proporciona un servicio de justicia para todos los ciudadanos, son agentes reguladores de los derechos y obligaciones que tiene como vigente el estado constitucional con el fin de una seguridad jurídica y paz social.

## 6.6 Desarrollo de la propuesta

El desarrollo de la intervención grupal se ha basado en la unión de diversas técnicas clínicas como empresariales para logra nuestro

objetivo que es, disminuir el estrés laboral en el Consejo de la Judicatura de la UFMNAAI-I, de una forma interactiva que permita a los participantes desconectarse de su mundo laboral, concienticen estrategias de afrontamiento y adopten técnicas de relajación sencillas para su vida diaria.

### **Estrategias de afrontamiento**

#### **TALLER N° 1**

**Nombre del taller:** Que debo conocer sobre el estrés laboral

**Objetivos:**

Difundir conceptos generales del estrés laboral.

**Contenidos:**

- Generalidades
- Signos y síntomas
- Pautas generales para afrontar el estrés laboral

### **COMO MANEJAR EL ESTRÉS LABORAL**

El estrés no siempre es malo. El estrés dentro de su zona de confort puede ayudar a mantenerse enfocado, enérgico y capaz de afrontar los nuevos retos en el lugar de trabajo.

Cuando la tensión es superior a su zona de confort, deja de ser útil y puede empezar a causar daños importantes en su mente y cuerpo, así como su satisfacción en el trabajo.

Los trabajadores expuestos al estrés son dos veces más propensos a desarrollar enfermedades cardiovasculares, y los que trabajan 10 o más

horas al día demuestran un aumento del 60 por ciento en los ataques al corazón y angina de pecho.

Pero no importa lo estresante que es su trabajo, hay un montón de cosas que puede hacer para reducir sus niveles de estrés en general y recuperar el control en su trabajo

### **Debe conocer ciertas señales que nos adviertan el estrés laboral**

Cuando:

1. Se siente abrumado
2. Pierde la confianza y se enfada rápidamente
3. Pasa irritable o distante

Otros signos y síntomas de estrés excesivo en el trabajo incluyen:

1. Sensación de ansiedad, irritación o depresión
2. Apatía, pérdida de interés en el trabajo
3. Problemas para dormir
4. Fatiga
5. Dificultad para concentrarse
6. Tensión muscular o dolores de cabeza
7. Problemas estomacales
8. Distanciamiento social
9. Pérdida del deseo sexual
10. El uso de alcohol o drogas para hacer frente a los problemas

### **¿Cómo afrontar y manejar el estrés laboral?**

**Tip1:** Promover relaciones positivas. Pasar tiempo con amigos libera una hormona que permite “sentirse bien” llamada oxitocina.

- Compartir sus pensamientos y sentimientos con otra persona puede ayudar a reducir el estrés. Hablar sobre un problema con alguien a la vez puede

ser apoyo y empático, permitiendo descargarse y llevarnos a la calma y la concentración.

- La otra persona no tiene que "arreglar" sus problemas; sólo tienen que ser un buen oyente.
- Desarrollar amistades con algunos de sus compañeros de trabajo ayudara a amortiguar los efectos negativos del estrés. Recuerde ser recíproco.
- Aumentar el contacto social, cuanto más solo y aislado se encuentre, mayor es su vulnerabilidad al estrés.

**Tip2:** Póngase en movimiento: la práctica de ejercicio estimula las sustancias químicas del cerebro que regulan el humor, se recomienda 30 minutos al día.

- Realizar ejercicio aeróbico, mediante actividades que aumenten el ritmo cardíaco y le hagan sudar esto ayuda a levantar su estado de ánimo, aumentar la energía, mejorar el enfoque y relajar la mente y el cuerpo. Trate de caminar, bailar, nadar.
- Mantenga por lo menos 30 minutos de actividad casi todos los días. Si es más fácil de encajar en su horario, romper la actividad en dos o tres segmentos más cortos.
- Cuando el estrés se está montando en el trabajo, trate de tomar un pequeño descanso y alejarse de la situación estresante. Dé un paseo fuera del lugar de trabajo si es posible. El movimiento físico puede ayudarle a recuperar su equilibrio.

**Tips3:** Aliméntate sanamente y respeta tu horario de sueño:

- Reducir al mínimo el azúcar y carbohidratos refinados.
- Reducir la ingesta de alimentos que pueden afectar negativamente a su estado de ánimo, como la cafeína, el alcohol, las grasas trans y alimentos con altos niveles de conservantes químicos u hormonas.

- Comer más ácidos grasos omega-3 para dar a su estado de ánimo un impulso.
- Mantener un horario regular de sueño y con el objetivo de 8 horas por noche.
- Evitar la estimulación de la actividad y de las situaciones de estrés antes de acostarse, como ponerse al día en el trabajo.
- Una hora antes de dormir puede centrarse en actividades tranquilas, relajantes, como leer o escuchar música suave, manteniendo las luces bajas.

**Tip4:** Mantente alejado de los malos mecanismos de afrontamiento como el alcohol, la nicotina o la cafeína.

- Evitar la nicotina: Fumar cuando se siente estresado puede parecer que calma, pero la nicotina es un estimulante poderoso, que aumenta los niveles de ansiedad.
- Beber alcohol con moderación: El alcohol reduce temporalmente preocuparse, pero demasiado puede causar ansiedad, ya que se desvanece.

**Tip5:** Priorizar y organizar:

- Creando un horario equilibrado entre el trabajo y la vida familiar, las actividades sociales y actividades solitarias, las responsabilidades diarias y el tiempo de inactividad.
- Salir más temprano por la mañana.
- Planificar pausas regulares: tomate tiempo para ti con pausas breves durante el día para dar un paseo o charlar con una cara amable.

Consejos de administración de tareas para reducir el estrés en el trabajo

- Priorizar tareas.

- Divida los proyectos en pequeños pasos
- Delegar la responsabilidad.
- Esté dispuesto a ceder.

**Tips6:** Romper los malos hábitos

- Voltrear sus pensamientos negativos: Piense positivamente sobre su trabajo
- No trate de controlar lo incontrolable: Acepte las cosas que no puede cambiar
- Mantenga el sentido de humor: encuentra una manera de aligerar el ambiente compartiendo una broma o una historia divertida. Reírse de uno mismo puede liberar el estrés potencial desde el interior.

## **TALLER N° 2**

**Nombre del taller:** Liberar mi mente

**Objetivos**

- Gestionar pensamientos eficaces en las diversas situaciones de estrés.
- Fortalecer la comunicación y dinamismo del equipo.
- Fortalecer las cualidades y capacidades del equipo de trabajo.
- Analizar los problemas y buscar soluciones en equipo.

**Contenidos:**

Team building:

- Desarrollo de equipo
- Gestión de proyectos
- Comunicación
- Coordinación

- Liderazgo y trabajo en equipo
- Solución de problemas
- Capacidad de adaptación
- Flexibilización de conductas
- Confianza
- Reevaluación de la situación

<b>Actividad 1:</b>	Romper el hielo-Encuentra 10 cosas en común
<b>Finalidad:</b>	Permite la conocer y socializar a los participantes
<b>Estrategia:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hacer grupos de 4-5 personas aleatoriamente.</li> <li>2. Proponer a cada grupo que encuentren diez cosas que tienen en común con cada una de las personas del equipo con una condición: que no tengan que ver con trabajo, ni anatomía (“todos tenemos brazos”) ni ropa (“todos llevamos zapatos”).</li> <li>3. Decir a cada grupo que una persona debe tomar notas y estar preparada para leer la lista después de que hayan terminado.</li> <li>4. Puesta en común de las listas de cada grupo. En esta parte suele haber muchas risas y hasta algún debate.</li> <li>5. No pasa nada si su lista queda incompleta.</li> </ol>
<b>Actividad 2:</b>	Tela de araña
<b>Finalidad:</b>	Desarrollar equipo, gestionar proyectos, promover la comunicación interpersonal, identificar estrategias de comunicación efectiva.
<b>Estrategia:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. En arco de futbol, hay una tela de araña construida con cuerdas.</li> <li>2. Los participantes, en 2 equipos, deben pasar uno a uno con o sin los ojos vendados, a través de distintos huecos ayudados por sus compañeros, sin</li> </ol>

	<p>pisar el suelo y sin quedar atrapados en la tela de araña.</p> <p>3. Cada hueco usado se clausura tras su uso.</p> <p>4. Sólo superarán la prueba si optimizan sus recursos y consiguen rescatar a todos los miembros del equipo.</p>
<b>Actividad 3:</b>	Sinergia
<b>Finalidad:</b>	Crear visión de conjunto, mantener una disciplina para análisis conjunto de resultados y procedimientos, desarrollar sistemas para el logro de objetivos.
<b>Estrategia:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se forma los grupos a convenir</li> <li>2. En una mesa debe distribuirse 4 filas con 5 vasos y uno en la mitad. Cada fila de contener una canica en el primer vaso.</li> <li>3. El propósito es llenar un vaso con agua desde un extremo del campo y llevar hacia una de las filas de los vasos y llenarlo el primer vaso hasta que la canica este en la superficie.</li> <li>4. Deben pasar la canica al otro vaso soplando hasta llegar al vaso del centro.</li> <li>5. El grupo ganador es quien logre llevar la canica al vaso central sin regar el agua de los vasos anteriores.</li> </ol>
<b>Actividad 4:</b>	Esfera del éxito
<b>Finalidad:</b>	Promover la gestión de procesos de cambio, fortalecer la capacidad de solución de problemas, gestionar equipos de trabajo.
<b>Estrategia:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Formar dos grupos, cada uno debe tener los tubos por la mitad.</li> <li>2. Cada grupo de unir los tubos de borde a borde sin sobre ponerlos y formar como una pendiente.</li> </ol>

	<p>3. Uno de los integrantes de cada grupo debe estar en el extremo alto y en enviar el líquido de una botella.</p> <p>4. En el suelo debe haber una botella vacía donde cada equipo tratara de ingresar el líquido enviado desde arriba.</p> <p>5. Ganará el equipo q más volumen de líquido obtenga en a la botella del suelo.</p>
<b>Actividad 5:</b>	Travesía alpina
<b>Finalidad:</b>	Promover el trabajo en equipo y la visión compartida. Focalización de pensamientos positivos.
<b>Estrategia:</b>	<p>1. Los participantes deben completar un circuito diseñado sobre unos esquíes para 8 personas cada uno.</p> <p>2. Los esquís están dotados de abrazaderas para los pies y bastones de sujeción manual.</p> <p>3. Unos participantes irán con los ojos vendados, otros no podrán hablar, o irán de espaldas, tienen que coordinarse para salvar un camino no libre de obstáculos y sorpresas.</p>
<b>Actividad 6:</b>	Comiendo donas
<b>Finalidad:</b>	Promover el apoyo del grupo de trabajo, ejercer una comunicación efectiva y escucha activa.
<b>Estrategia:</b>	<p>1. Se tiempla una cuerda de un lado a otro a una altura de 1,80 metros.</p> <p>2. Se puede formar de 4 a 5 grupos.</p> <p>3. Cada cuerda cuenta con 8 donas.</p> <p>4. Cada equipo debe alcanzar las donas y comérselas, sin utilizar las manos, solo con la boca.</p> <p>5. El equipo ganador será el que haya acabado con todas las donas puestas en las cuerdas.</p>

**Recursos:**

- Campo abierto
- Funcionarios judiciales de la UFMNAAI-I
- Material didáctico

**Técnicas de relajación respiratoria****TALLER N° 3**

**Nombre del taller:** Aprendiendo a respirar

**Objetivos:** Lograr un mejor estado de forma físico ante el estrés.

**Contenidos:**

- Respiración profunda
- Reparación contada
- Respiración Abdominal
- Respiración intercostal o media
- Respiración alternada
- Detención e pensamiento

<b>Actividad 1:</b>	Respiración profunda
<b>Finalidad:</b>	Permite la reducción del nivel de activación general.
<b>Estrategia:</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Sentarse cómodamente, colocar la mano izquierda sobre el abdomen y la derecha sobre la izquierda.</li><li>2. Imaginar una bolsa vacía dentro del abdomen, debajo de donde apoyan las manos.</li><li>3. Comenzar a respirar y notar cómo se va llenando de aire la bolsa y cómo la onda asciende hasta los hombros. Inspirar durante 3-5 segundos.</li></ol>

	<p>4. Mantener la respiración. Repetirse interiormente “mi cuerpo está relajado”</p> <p>5. Exhalar el aire despacio, al mismo tiempo que uno mismo se da indicaciones o sugerencias de relajación.</p> <p>El entrenamiento mediante este ejercicio consiste, en general, en realizar 4 o 5 ejercicios de respiración seguidos y repetir los ejercicios entre diez y quince veces al día, por la mañana, tarde, noche, y especialmente en situaciones estresantes.</p> <p><b>Respiración profunda con visualización ¡Aquí y ahora!</b></p> <p>-Realiza los pasos del 1 al 6.</p> <p>-Relaja todo tu cuerpo y mente.</p> <p>-Desplázate al tu lugar seguro.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Imagina un lugar que sea especial, tranquilo y seguro.</li> <li>• Contempla todo lo que hay a tu alrededor</li> <li>• Percibe cada sensación y toma conciencia de cada color, olor, sonido, temperatura y textura.</li> <li>• Siente y disfruta la paz y tranquilidad del lugar que escogiste.</li> </ul> <p>-Después de unos minutos cuenta hacia atrás mentalmente desde el 5 hasta el 1 y abres tus ojos lentamente.</p> <p><b>Pasear de un lado a otro, espirando:</b></p> <p>-Permanezca quieto, de pie, o dé un paso adelante, mientras inspira; espire luego mientras da entre 3 y 10 pasos el aire empujado desde los pulmones hacia afuera.</p>
--	---

	<p>-Realizando el ejercicio entre 5 y 10 minutos se consigue un efecto tranquilizador.</p> <p><b>Hacer presión sobre la pared del abdomen:</b></p> <p>-Ejerza con las manos una ligera presión sobre el vientre al espirar, hasta que sienta que palpa las entrañas del organismo.</p> <p>-Después, al inspirar, deje que el aliento fluya hasta sus manos.</p> <p>-Podemos trabajar en pareja, ahora es el compañero 1 quien pone sus manos sobre el compañero 2.</p> <p><b>Apretar todas las yemas de los dedos unas contra las otras:</b></p> <p>-Junte las yemas de los dedos y presione unas contra las otras mientras realiza entre 7 y 10 respiraciones. Se logra de ese modo una respiración profunda que llega a todos los espacios del cuerpo.</p>
<b>Actividad 2:</b>	Respiración contada
<b>Finalidad:</b>	Entrenar una respiración diafragmática.
<b>Estrategia:</b>	<p>-Dirigir el aire a la parte inferior de las costillas y, a medida que se inspira, se da la indicación de pensar en una palabra “calma” y en otra al espirar “relax”.</p> <p>-Se recomienda hacerlo diez veces seguidas, y repetir el ejercicio unas veinte veces más.</p>
<b>Actividad 3:</b>	Respiración Abdominal
<b>Finalidad:</b>	Respirar moviendo únicamente el abdomen
<b>Estrategia:</b>	<p><b>Dejar que las manos, sobre el abdomen, vayan y venga con el movimiento respiratorio:</b> Coloque las manos sobre el abdomen y, al tiempo que inspira y</p>

	espira, déjelas que vayan y vengan con el ensanchamiento y retracción del tronco.
<b>Actividad 4:</b>	Respiración alternada
<b>Finalidad:</b>	Buscar el equilibrio y armonización del cuerpo.
<b>Estrategia:</b>	<p><b>Respiración dedal:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Colocar el dedo pulgar en la ventana nasal derecha y los dedos anular y medio en la izquierda.</li> <li>-Ocluir la ventana derecha con el pulgar e inspirar con la izquierda lenta y tranquilamente. Separar el pulgar y ocluir con los otros dedos la ventana izquierda.</li> <li>-Espirar por la ventana derecha.</li> <li>-Mantener el aliento un instante e inspirar por la derecha, manteniendo cerrada la izquierda. Cuando se desee espirar debe hacerse por la izquierda.</li> </ul> <p><b>Taponar todas las salidas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Inspire con fuerza.</li> <li>-Cierre la boca y, ayudándose con el pulgar y el índice, cierre también la nariz para que no salga nada de aire.</li> <li>-Espire sólo cuando ya no pueda más. Sienta cómo el aire es bombeado desde dentro, sin poder «soplarlo».</li> </ul>
<b>Actividad 5:</b>	Detención de pensamiento
<b>Finalidad:</b>	Controlar del pensamiento negativo o indeseable y sustituir por un pensamiento positivo, bajando el nivel de ansiedad.
<b>Estrategia:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cerrar los ojos y dejar que fluyan pensamientos. Tanto el pensamiento que nos suele perturbar como otros. No tratar de reprimir ninguno todavía. Si se empieza a sentir la</li> </ol>

	<p>ansiedad o el nerviosismo habitual, es una buena señal, puesto que, si se puede incrementar voluntariamente esa ansiedad, nerviosismo o miedo, también se puede reducir.</p> <p>2. Cuando llegue claramente el pensamiento que nos perturba, abrir los ojos y situar el avisador en dos minutos. Después cerrar de nuevo los ojos y continuar reflexionando sobre el pensamiento. Pasados los dos minutos, cuando suene la alarma, proceder a interrumpirlo. Decir con fuerza «Basta» o «Stop». Otra posibilidad es alzar la mano, chasquear los dedos o simplemente levantarse.</p> <p>3. Dejar la mente vacía de cualquier indicio del pensamiento perturbador, pero permitir que permanezcan los pensamientos neutrales o agradables.</p>
<b>Variaciones de los ejercicios</b>	<p>Parte de unas 5 respiraciones, vaya aumentando la duración del ejercicio gradualmente.</p> <p>-Mantenga el cuerpo erguido en posición sentada o de pie</p> <p>-Los dedos que en ese momento no estén trabajando manténgalos doblados hacia adentro.</p> <p><b>Contar mientras se mantiene el intervalo respiratorio:</b></p> <p>-Espire y espere a ver qué ocurre. Empiece a contar hasta que la inspiración se haga inevitable y venga a usted por sí misma.</p> <p><b>Apretar la yema de los dedos índices y pulgares unas contra las otras:</b></p>

	<p>Extienda los dedos índices y pulgares y juntando las yemas respectivas apriételas unas contra las otras con cierta intensidad. Con ello se estimula la respiración en la región de la cabeza y la cintura escapular. Resulta un excelente ejercicio cuando se quiere centrar la atención en una idea o tener ideas creativas.</p> <p>La suave unión de los dedos índices y pulgares de cada mano la conocemos de la postura base del yoga.</p> <p><b>Pequeño castillo de naipes:</b></p> <p>Una todos los dedos de ambas manos en toda su longitud, como formando un castillo de naipes. Observe su respiración. Este ejercicio resulta vivificante, equilibra y es especialmente beneficioso para eliminar los bloqueos que se producen con frecuencia en la cavidad pélvica y el agotamiento excesivo.</p>
<p><b>Sugerencias verbales constructivistas asociadas con la inspiración y la espiración</b></p>	<p>-Inspiro paz y armonía.</p> <p>-Inspiro la luz, la fuerza y la energía del sol y vuelvo a espirarlo a través de los poros.</p> <p>-Con el aire penetra la luz en los pulmones y se extiende por el cuerpo; al espirar sale la luz en forma de irradiaciones a través de los poros.</p> <p>-Los anhelos y deseos entran en mí con la inspiración; y al espirar expulso todo lo que me oprime, me produce enfado, me bloquea y retrae: la ira, el furor, el odio, los celos.</p> <p>-Cada día que pase me sentiré más relajado y más tranquilo, más seguro y más controlado.</p>

	<p>-Me centraré tan profundamente en lo que esté haciendo o en las personas con las que me encuentre en ese momento, que mis problemas me molestarán cada vez menos.</p> <p>-Esta sensación de tranquilidad y de paz, de seguridad y de confianza, significará que dispongo de más energías para hacer todo lo que quiero hacer.</p> <p>-Veré las cosas con más claridad, sin distorsionarlas, más en su justa medida, y esta sensación de seguridad y de tranquilidad irá en aumento de día en día, de manera que cada día que pase me sentiré más seguro y me comportaré con más seguridad, me sentiré más calmado y más relajado</p> <p>-Me sentiré más en forma y más sano y seré capaz de utilizar y de movilizar mis recursos internos para ayudarme a hacer y a ser todo aquello que pueda contribuir a mi realización como persona total.</p>
--	---

#### **Recursos:**

- Campo abierto
- Funcionarios judiciales de la UFMNAAI-I

#### **Evaluación:**

Se utilizará el test Maslach Burnout Inventory (MBI) para conocer si la técnica propuesta ha mitigado el nivel de estrés laboral.

### **6.7 Impactos**

La aplicación de la propuesta planteada en los ítems anteriores generó una serie de huellas o impactos positivos en las diferentes áreas o ámbitos, las mismas que a continuación se detallan.

## **Impacto Organizacional**

En relación al impacto organizacional, se debe reconocer que el entorno laboral es uno de los factores que ha deteriorado la salud de los trabajadores, por consiguiente, se buscó integrar el bienestar personal y de la empresa, promoviendo una higiene laboral mediante la prevención del estrés laboral, de manera que se proteja la salud mental de los funcionarios y la productividad del consejo de la Judicatura.

## **Impacto Social**

En el ámbito social puede considerarse un impacto positivo, puesto que el hecho de intervenir para minimizar los efectos del estrés laboral de una manera directa e indirecta mejora la comunidad o sociedad porque: los individuos optimizaran su productividad y su calidad de vida, el nivel organizativo se fortalecerá, permitiendo que el empleador pueda trabajar de manera efectiva y eficiente con todos los que le rodea. Si esta persona mejora su calidad de vida las relaciones interpersonales mejoran y su calidad de servicio.

## **Impacto Familiar**

Es indudable que la mejora del estrés laboral generará un ambiente familiar alto positivo fundamentalmente porque: si alguien mejora su sintomatología, va haber un bienestar desde el punto de vista familiar y consolidación de la familia. Si esa persona está sana ya no demanda gasto y disminuye gastos para un tratamiento, de igual manera permite una mejor socialización dentro del núcleo familiar, siendo un apoyo mas no una carga.

## **Impacto Educativo**

Desde el punto de vista educativo la propuesta planteada genera un impacto en la medida en que:

- Es una fuente de consulta para estudiantes.
- Además, los datos obtenidos en el diagnóstico y post test pueden servir desde el punto de vista educativo y académico para la redacción de artículo científicos.

### **Impacto Psicológico**

Con seguridad el impacto más relevante o alto positivo que se genere con la propuesta será el emocional, es decir el cambio de comportamiento positivo de los funcionarios judiciales siendo las razones principales:

- Las estrategias de afrontamiento permiten la solución de la problemática generando la disminución de estrés laboral
- Las técnicas de relajación respiratoria conceden que la persona sienta una tranquilidad y equilibrio en su organismo
- El uso de las estrategias impartidas mejora la calidad de vida tanto física como mental

### **6.8 Difusión**

La propuesta diseñada previa su aplicación o intervención es necesario socializarla al grupo objeto, es decir a los funcionarios judiciales; por lo tanto, a continuación, se detalla el proceso de difusión a seguirse:

- 1) Reunión con el director de la institución
- 2) Presentación del plan de intervención
- 3) Reunión con el coordinador de la Unidad familia
- 4) Determinación de cronograma de trabajo
- 5) Explicación de los beneficios de la intervención al coordinador
- 6) Reunión con los funcionarios judiciales
- 7) Socialización de resultados a coordinador de la unidad y del director
- 8) Presentación de un informe final

## 6.9 Referencias Bibliográficas

- Amutio Kareaga, A. (2004). Afrontamiento del estrés en las organizaciones: un programa de manejo a nivel individual/grupal. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 20(1), 77-93.
- Aranda C., Pando M., Velázquez I., Acosta M., Pérez-Reyes M. (2003). Síndrome de Burnout y factores psicosociales en el trabajo, en estudiantes de postgrado del Departamento de Salud Pública de la Universidad de Guadalajara,. *Revista de Psiquiatría Facultad de Medicina Barcelona*, 30(4), 193.
- Barahona, M. (2014). Aplicación de la técnica de relajación progresiva de Jacobson en afecciones de la musculatura paravertebral en el personal administrativo y de servicio del municipio del cantón Bolívar provincia del Carchi. Ibarra: Universidad Técnica del Norte.
- Bayas, R. & Flores, J. (2015). *Riesgos psicosociales y estrés laboral en los funcionarios de la Fiscalía (tesis de pregrado)*. Quito: Univeridad Internacional SEK.
- Belloch A., Sandín B., Ramos F. (2009). *Manual de Psicopatología II*. Madrid: McGraw-Hill.
- Cólica, P. R. (2012). *Estrés: lo que usted querría preguntar y debe conocer* (1 ed.). Córdoba, Argentina: Editorial Brujas.
- Consejo de la Judicatura, .. (2013). *Función Judicial*. Obtenido de Plan estratégico de la Función Judicial: [http://www.funcionjudicial.gob.ec/index.php/saladeprensa/multimedia/index.php?option=com\\_flippingbook&view=book&id=10:plan-estrategico-de-la-funcion-judicial&catid=1:default-category&tmpl=component&Itemid=12](http://www.funcionjudicial.gob.ec/index.php/saladeprensa/multimedia/index.php?option=com_flippingbook&view=book&id=10:plan-estrategico-de-la-funcion-judicial&catid=1:default-category&tmpl=component&Itemid=12)
- Cuevas T. Marilis, García R. Tania. (2012). Análisis crítico de tres perspectivas psicológicas del estrés en el trabajo. *Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas*, 87-102.
- Dyrbye L, Thomas M, Shanafelt T. (2006). Medical student distress: causes, consequences, and proposed solutions. *Mayo Clinic Proceedings*., 80(12), 1613-1622.
- Esquivel M. Carlos G., et al. (2007). Síndrome de agotamiento profesional en personal médico de un hospital de tercer nivel. *Revista Médica Instituto Mexicano del Seguro Social*, 427-436.
- Felipe C. Elena, León Benito. (2010). Estrategias de afrontamiento del estrés y estilos. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 245-257. Obtenido de <http://www.ijpsy.com/volumen10/num2/260/estrategias-de-afrontamiento-del-estrs-ES.pdf>
- Gil-Monte, P. R. & Peiró, J. M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Madrid, España: Editorial Síntesis.

- Gil-Monte, P. R. & Peiró, J. M. (2001). El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención. . *Revista Electrónica psicología científica.com* .
- Gonzales Mónica T. & Landero René. (25 de septiembre de 2007). A.E.P.C.P. Obtenido de Asociación Española de Psicología Clínica y Psicopatología: [http://aepcp.net/arc/04\\_2007\(3\)\\_Gonzalez\\_y\\_Landero.pdf](http://aepcp.net/arc/04_2007(3)_Gonzalez_y_Landero.pdf)
- Guevara C., Henao D., Herrera J. (2004.). Síndrome de desgaste profesional en médicos y residentes. *Colombia Médica*, 173-178.
- Karasek, R. (1998). El Modelo de Demanda-Control: Enfoque social, emocional y fisiológico del riesgo de estrés y desarrollo de comportamientos activos. En OIT, *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo* (págs. 34.1-34.75). Madrid: Chantal Dufresne, BA.
- Lodes, H. (1990). *Aprendiendo a Respirar*. Barcelona: los Libros de Integral.
- López L., Solano A., Arias A., Aguirre S., Osorio C., Vásquez M. (2012). El Estrés laboral y los trastornos psiquiátricos en profesionales de la medicina. *Revista CES Salud Pública*, 280-288.
- Lugo Luz Helena & García Héctor Iván & Gómez Carlos. (18 de octubre de 2006). *Scielo*. Obtenido de Scientific electronic library online: <http://www.scielo.org.co/pdf/rfnsp/v24n2/v24n2a05.pdf>
- Manso Pinto, J. F. (3 de octubre de 2006). *psicologia científica*. Obtenido de Revista Psicológica Científica: <http://www.psicologia científica.com/maslach-burnout-inventory-confiabilidad/>
- Martinez, L. (2012). *Bio-psico-social. La relatividad del ser humano*. Obtenido de Blog de WordPress.com: <https://profesorluismartinez.files.wordpress.com/2012/09/lectura-12.pdf>
- Merín Juan, Vindel C. A., Miguel T. Juan J. (1995). El estrés laboral: Bases teóricas y marco de intervención. *Ansiedad y estrés*, 113-130.
- Mingote Adán, J.C. (2007). *El estrés del médico: Manual de autoayuda*. España: Ediciones Diaz de Santos.
- Muñoz, M. (1 de febrero de 2007). *Neurosis laboral*. Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/neurosis-laboral/>
- OIT. (21 de noviembre de 2016). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de Seguridad y salud en el trabajo: <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htm>
- Pose, G. (2014). *Idoneos*. Obtenido de Evaluación institucional: <http://evaluacioninstitucional.idoneos.com/345577/>
- Proaño M. Fernanda E., Muñoz V. Paulina del Carmen. (2012). Factores organizacionales que generan estrés laboral en el personal operativo de un hotel de Quito. Quito: Universidad de las Américas.
- Sandin, B. (1995). *Manual de psicopatología*. Madrid: McGraw-Hill.

- Sandín, B. (1999). *Estrés sicosocial*. . Madrid: Klinik.
- Sandin, B., & Chorot, P. (2003). Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE). *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 52. doi:<http://dx.doi.org/10.5944/rppc.vol.8.num.1.2003.3941>
- Sauter Steven L., Murphy Lawrence R. , Hurrell Joseph J. y Levi Lennart. (1998). Factores Psicosociales y de Organizaci6on. En OIT, *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo* (págs. 34.1-34.75). Madrid: Chantal Dufresne, BA.
- Somavia, J. (2013). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de [http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htm)
- Urzúa M., A. (2010). Caliad de Vida relacionada con la Salud: Elementos conceptuales. *Revista Médica de Chile*.

**ANEXOS**

## Anexo 1

### ÁRBOL DE PROBLEMAS

#### EFECTOS

NIVEL 1	NIVEL2
PROBLEMAS CONDUCTUALES	ABSENTISMO
	CALIDEZ Y CALIDAD DE ATENCIÓN
PROBLEMAS PSICOLÓGICOS Y COGNITIVOS	CONTRAER SINTOMAS ANSIOSOS, DEPRESIVOS, DE HOSTILIDAD
	TENSIÓN
	ALTERACIONES COGNITIVAS
DESCONOCIMIENTO DE LA PRESENCIA DE ESTRÉS LABORAL	PROBLEMAS DE INESTABILIDAD PERSONAL Y ORGANIZACIONAL
	PROPENSOS A RIESGOS PSICOSOCIALES

#### PROBLEMA PRINCIPAL:

**DIFICULTAD PARA DETERMINAR EL ESTRÉS LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS JUDICIALES DE LA UNIDAD DE FAMILIA, MUJER, NIÑEZ, ADOLESCENCIA Y ADOLESCENTES INFRACTORES DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA DE IBARRA**

#### CAUSAS

NIVEL 1	NIVEL2
LOS ESCASOS RECURSOS PARA EVALUAR EL ESTRÉS LABORAL Y MANTENER MEDIDAS PREVENTIVAS	FALTA DE INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN
	DECONOCIMIENTO EN EL ENTRENAMIENTO DE MANEJO DE ESTRÉS LABORAL
EXIGENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL	DEMORA EN LOS TRÁMITES JUDICIALES
	ELEVADA RESPONSABILIDAD EN SUS PUESTOS DE TRABAJO
	IMPACTO EMOCIONAL ANTES LOS CASOS PROCESADOS
	SOBRECARGA Y RITMO ELEVADO DE TRABAJO
PROBLEMAS RELATIVOS A LAS RELACIONES INTERPERSONALES	CONFLICTO GRUPAL
	LA FALTA DE APOYO ENTRE COMPAÑEROS
	FALTA DE COHESIÓN GRUPAL

## Anexo 2

### MATRIZ DE COHERENCIA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL
¿Cómo la presencia de estrés influye en la calidad de vida de los funcionarios judiciales de la Unidad de Familia, Mujer, Niñez, Adolescencia y Adolescentes infractores del Consejo de la Judicatura sede Ibarra?	Determinar como la presencia de estrés laboral influye en la calidad de vida en el personal del Consejo de la Judicatura de la ciudad de Ibarra.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN
<p>-Identificar la presencia de estrés laboral y los efectos que experimentan los funcionarios judiciales de la Unidad de Familia, Mujer, Niñez, Adolescencia y Adolescentes Infractores sede Ibarra, mediante instrumentos de evaluación psicológica como el Test Maslach Burnout Inventory.</p> <p>-Conocer el nivel de la calidad de vida de los trabajadores judiciales que presentan estrés laboral relacionado con su salud.</p> <p>-Proponer el uso de técnicas de afrontamiento y relajación para reducir estrés laboral mediante talleres.</p> <p>-Verificar la disminución del estrés laboral después de la aplicación de las técnicas de afrontamiento y relajación.</p>	<p>-¿Cuál es la incidencia del estrés laboral y los efectos producidos en los funcionarios judiciales de la Unidad de Familia, Mujer, Niñez, Adolescencia y Adolescentes Infractores sede Ibarra, mediante instrumentos de evaluación psicológica como el Test Maslach Burnout Inventory?</p> <p>-¿Cómo conocer la calidad de vida que tiene los trabajadores judiciales que presentan estrés laboral?</p> <p>-¿Mediante la implementación y socialización de un instructivo técnico de relajación y afrontamiento disminuirá el estrés laboral y mejorará la calidad de vida del trabajador?</p>

	<p>-¿A través de la socialización de las técnicas de relajación y afrontamiento, los trabajadores judiciales podrán manejar el estrés causado por las actividades laborales dentro de sus puestos de trabajo y fuera de ellos?</p>
--	--

## Anexo 3

### TEST MASCLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

Nombre.....Edad.....Sexo.....

**Instrucciones:** A continuación, encontrarás una serie de enunciados acerca de su trabajo y sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos tal como Ud. lo siente, no existe respuestas mejores o peores. La respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia experiencia.

A cada una de las frases deberá responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento. **Rodee con un círculo en la columna que corresponda a la escala escogida.**

- 0= NUNCA  
1= ALGUNAS VECES AL AÑO  
2= ALGUNAS VECES AL MES  
3= ALGUNAS VECES A LA SEMANA  
4= DIARIAMENTE

1	Me siento emocionalmente defraudado por mi trabajo.	0	1	2	3	4
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.	0	1	2	3	4
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	0	1	2	3	4
4	Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.	0	1	2	3	4
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fuesen objetos impersonales.	0	1	2	3	4
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.	0	1	2	3	4
7	Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.	0	1	2	3	4
8	Siento que mi trabajo me está desgastando.	0	1	2	3	4
9	Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo	0	1	2	3	4
10	Siento que me he hecho más duro con la gente.	0	1	2	3	4
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	0	1	2	3	4
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	0	1	2	3	4

<b>13</b>	Me siendo frustrado por mi trabajo.	0	1	2	3	4
<b>14</b>	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	0	1	2	3	4
<b>15</b>	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.	0	1	2	3	4
<b>16</b>	Siento que trabajar en contacto directo con la gente, me cansa.	0	1	2	3	4
<b>17</b>	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.	0	1	2	3	4
<b>18</b>	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.	0	1	2	3	4
<b>19</b>	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	0	1	2	3	4
<b>20</b>	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	0	1	2	3	4
<b>21</b>	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	0	1	2	3	4
<b>22</b>	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.	0	1	2	3	4

## Anexo 4

### Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE)

Nombre.....Edad.....Sexo.....

**Instrucciones:** En las aginas que siguen se describen formas de pensar y comportarse que la gente suele emplear para afrontar los problemas o situaciones estresantes que ocurren en la vida. Las formas de afrontamiento descritas no son ni buenas ni malas, ni tampoco unas son mejores o peores que otras. Simplemente ciertas personas utilizan unas formas más que otras. Para contestar debe leer con detenimiento cada una de las formas de afrontamiento y recordar en qué medida Ud. la ha utilizado recientemente para hacer frente a situaciones de estrés. **Rodee con un círculo la opción que mejor represente el grado en que empleó cada una de las formas de afrontamiento del estrés que se indican.** Aunque este cuestionario a veces hace referencia a una situación o problema, tenga en cuenta que esto no quiere decir que Ud. piense en un único acontecimiento, sino más bien en las situaciones o problemas más estresantes vividas recientemente (*aproximadamente durante el último mes*).

0	1	2	3	4
---	---	---	---	---

*Nunca*

*Pocas veces*

*A veces*

*Frecuentemente*

*Casi siempre*

#### ¿Cómo se ha comportado ante situaciones de estrés?

<b>1</b>	Traté de analizar las causas del problema para poder hacerle frente	0	1	2	3	4
<b>2</b>	Me convencí de que hiciese lo que hiciese las cosas siempre me saldrían mal	0	1	2	3	4
<b>3</b>	Intenté centrarme en los aspectos positivos del problema	0	1	2	3	4
<b>4</b>	Descargué mi mal humor con los demás	0	1	2	3	4
<b>5</b>	Cuando me venía a la cabeza el problema, trataba de concentrarme en otras cosas	0	1	2	3	4
<b>6</b>	Le conté a familiares o amigos cómo me sentía	0	1	2	3	4
<b>7</b>	Asistí a la Iglesia	0	1	2	3	4
<b>8</b>	Traté de solucionar el problema siguiendo unos pasos bien pensados	0	1	2	3	4
<b>9</b>	No hice nada concreto puesto que las cosas suelen ser malas	0	1	2	3	4
<b>10</b>	Intenté sacar algo positivo del problema	0	1	2	3	4

<b>11</b>	Insulté a ciertas personas	0	1	2	3	4
<b>12</b>	Me enfoqué en el trabajo o en otra actividad para olvidarme del problema	0	1	2	3	4
<b>13</b>	Pedí consejo a algún pariente o amigo para afrontar mejor el problema	0	1	2	3	4
<b>14</b>	Pedí ayuda espiritual a algún religioso (sacerdote, etc.)	0	1	2	3	4
<b>15</b>	Establecí un plan de actuación y procuré llevarlo a cabo	0	1	2	3	4
<b>16</b>	Comprendí que yo fui el principal causante del problema	0	1	2	3	4
<b>17</b>	Descubrí que en la vida hay cosas buenas y gente que se preocupa por los demás	0	1	2	3	4
<b>18</b>	Me comporté de forma hostil con los demás	0	1	2	3	4
<b>19</b>	Salí al cine, a cenar, a dar una vuelta, etc. para olvidarme del problema	0	1	2	3	4
<b>20</b>	Pedí a parientes o amigos que me ayudaran a pensar acerca del problema	0	1	2	3	4
<b>21</b>	Acudí a la Iglesia para rogar que se solucionase el problema	0	1	2	3	4
<b>22</b>	Hablé con las personas implicadas para encontrar una solución al problema	0	1	2	3	4
<b>23</b>	Me sentí indefenso/a e incapaz de hacer algo positivo para cambiar la situación	0	1	2	3	4
<b>24</b>	Comprendí que otras cosas, diferentes del problema, eran para mí más importantes	0	1	2	3	4
<b>25</b>	Agredí a algunas personas	0	1	2	3	4
<b>26</b>	Procuré no pensar en el problema	0	1	2	3	4
<b>27</b>	Hablé con amigos o familiares para que me tranquilizaran cuando me encontraba mal	0	1	2	3	4
<b>28</b>	Tuve fe en que Dios remediaría la situación	0	1	2	3	4
<b>29</b>	Hice frente al problema poniendo en marcha varias soluciones concretas	0	1	2	3	4
<b>30</b>	Me di cuenta de que por mi mismo no podía hacer nada para resolver el problema	0	1	2	3	4
<b>31</b>	Experimenté personalmente eso de que “no hay mal que por bien no venga”	0	1	2	3	4
<b>32</b>	Me irrité con alguna gente	0	1	2	3	4
<b>33</b>	Practiqué algún deporte para olvidarme del problema	0	1	2	3	4

<b>34</b>	Pedí a algún amigo o familiar que me indicaran cuál sería el mejor camino a seguir	0	1	2	3	4
<b>35</b>	Recé	0	1	2	3	4
<b>36</b>	Pensé detenidamente los pasos a seguir para enfrentarme al problema	0	1	2	3	4
<b>37</b>	Me resigné a aceptar las cosas como eran	0	1	2	3	4
<b>38</b>	Comprobé que, después de todo, las cosas podían haber ocurrido peor	0	1	2	3	4
<b>39</b>	Luché y me desahugué expresando mis sentimientos	0	1	2	3	4
<b>40</b>	Intenté olvidarme de todo	0	1	2	3	4
<b>41</b>	Procuré que algún familiar o amigo me escuchase cuando necesité manifestar mis sentimientos	0	1	2	3	4
<b>42</b>	Acudí a la Iglesia para poner velas o rezar	0	1	2	3	4

**Nota Fuente:** Adaptado de Sandín & Chorot, 2003. Cuestionario de Afrontamiento del Estrés: desarrollo y validación preliminar (p.52). Revista de Psicopatología y Psicología Clínica, Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid, España.

## Anexo 5

### CUESTIONARIO SF-36 sobre el Estado de Salud (Short-Form, SF-36)

Nombre.....Edad.....Sexo.....

**Instrucciones:** Las preguntas que siguen se refieren a lo que usted piensa sobre su salud. Sus respuestas permitirán saber cómo se encuentra usted y hasta qué punto es capaz de hacer sus actividades habituales. Conteste cada pregunta tal como se indica. Si no está seguro/a de cómo responder a una pregunta, por favor conteste lo que le parezca más cierto.

1. En general, diría que su salud es:
- |           |   |
|-----------|---|
| Excelente | 1 |
| Muy buena | 2 |
| Buena     | 3 |
| Regular   | 4 |
| Mala      | 5 |

2. ¿Cómo diría que es su salud actual, comparada con la de hace un año?
- |                                   |   |
|-----------------------------------|---|
| Mucho mejor ahora que hace un año | 1 |
| Algo mejor ahora que hace un año  | 2 |
| Más o menos igual que hace un año | 3 |
| Algo peor ahora que hace un año   | 4 |
| Mucho peor ahora que hace un año  | 5 |

3. Las siguientes preguntas se refieren a actividades o cosas que usted podría hacer en un día normal. ¿Su salud actual le limita para hacer esas actividades o cosas? Si es así, ¿cuánto?

<i>Actividades</i>	<i>Sí, me limita mucho</i>	<i>Sí, me limita un poco</i>	<i>No me limita</i>
a. <i>Esfuerzos intensos</i> (correr, levantar objetos pesados o participar en deportes agotadores)	1	2	3
b. <i>Esfuerzos moderados</i> (mover una mesa, pasar la aspiradora, jugar a los bolos o caminar más de 1 hora)	1	2	3
c. Coger o llevar la bolsa de la compra	1	2	3
d. Subir varios pisos por la escalera	1	2	3
e. Subir <i>un solo</i> piso por la escalera	1	2	3
f. Agacharse o arrodillarse	1	2	3
g. Caminar <i>1 km o más</i>	1	2	3
h. Caminar varias manzanas (varios centenares de metros)	1	2	3
i. Caminar <i>una sola manzana</i> (unos 100 metros)	1	2	3
j. Bañarse o vestirse por sí mismo	1	2	3

4. Durante las *4 últimas semanas* ha tenido algunos de los siguientes problemas en su trabajo o en sus actividades cotidianas, *a causa de su salud física*?

	<i>Sí</i>	<i>No</i>
a. ¿Tuvo que reducir el tiempo dedicado al trabajo o a sus actividades cotidianas?	1	2
b. ¿Hizo menos de lo que hubiera querido hacer?	1	2
c. ¿Tuvo que dejar de hacer tareas en su trabajo o en sus actividades cotidianas?	1	2
d. Tuvo dificultad para hacer su trabajo o sus actividades cotidianas (p. ej., le costó más de lo normal)?	1	2

5. Durante las *4 últimas semanas* ha tenido alguno de los siguientes problemas en su trabajo o en sus actividades cotidianas, *a causa de algún problema emocional* (estar triste, deprimido o nervioso)?

	<i>Sí</i>	<i>No</i>
a. ¿Tuvo que reducir el tiempo dedicado al trabajo o a sus actividades cotidianas, <i>por algún problema emocional</i> ?	1	2
b. ¿Hizo menos de lo que hubiera querido hacer, <i>por algún problema emocional</i> ?	1	2
c. No hizo su trabajo o sus actividades cotidianas tan cuidadosamente como de costumbre, <i>por algún problema emocional</i> ?	1	2

6. Durante *las 4 últimas semanas*, ¿hasta qué punto su salud física o los problemas emocionales han dificultado sus actividades sociales habituales con la familia, los amigos, los vecinos u otras personas?

Nada	1
Un poco	2
Regular	3
Bastante	4
Mucho	5

7. ¿Tuvo dolor en alguna parte del cuerpo durante *las 4 últimas semanas*?

No, ninguno	1
Sí, muy poco	2
Sí, un poco	3
Sí, moderado	4
Sí, mucho	5
Sí, muchísimo	6

8. Durante *las 4 últimas semanas*, ¿hasta qué punto *el dolor* le ha dificultado su trabajo habitual (incluido el estar fuera de casa y las tareas domésticas)?

Nada	1
Un poco	2
Regular	3
Bastante	4
Mucho	5

9. Las preguntas que siguen se refieren a cómo se ha sentido y cómo le han ido las cosas durante *las 4 últimas semanas*. En cada pregunta responda lo que más se parezca a cómo se ha sentido usted. Durante *las 4 últimas semanas* cuánto tiempo...

	<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Muchas veces</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Sólo alguna vez</i>	<i>Nunca</i>
a. ...se sintió lleno de vitalidad?	1	2	3	4	5	6
b. ...estuvo muy nervioso?	1	2	3	4	5	6
c. ...se sintió tan bajo de moral que nada podía aliviarle?	1	2	3	4	5	6
d. ...se sintió calmado y tranquilo?	1	2	3	4	5	6
e. ...tuvo mucha energía?	1	2	3	4	5	6
f. ...se sintió desanimado y triste?	1	2	3	4	5	6
g. ...se sintió agotado?	1	2	3	4	5	6
h. ...se sintió feliz?	1	2	3	4	5	6
i. ...se sintió cansado?	1	2	3	4	5	6

10. Durante *las 4 últimas semanas*, ¿con qué frecuencia su salud física o los problemas emocionales le han dificultado sus actividades sociales (como visitar a amigos o familiares)?

Siempre	1
Casi siempre	2
Algunas veces	3
Sólo algunas veces	4
Nunca	5

11. Por favor, diga si le parece *cierta* o *falsa* cada una de las siguientes frases:

	<i>Totalmente cierta</i>	<i>Bastante cierta</i>	<i>No lo sé</i>	<i>Bastante falsa</i>	<i>Totalmente falsa</i>
a. Creo que me pongo enfermo más fácilmente que otras personas	1	2	3	4	5
b. Estoy tan sano como cualquiera	1	2	3	4	5
c. Creo que mi salud va a empeorar	1	2	3	4	5
d. Mi salud es excelente	1	2	3	4	5

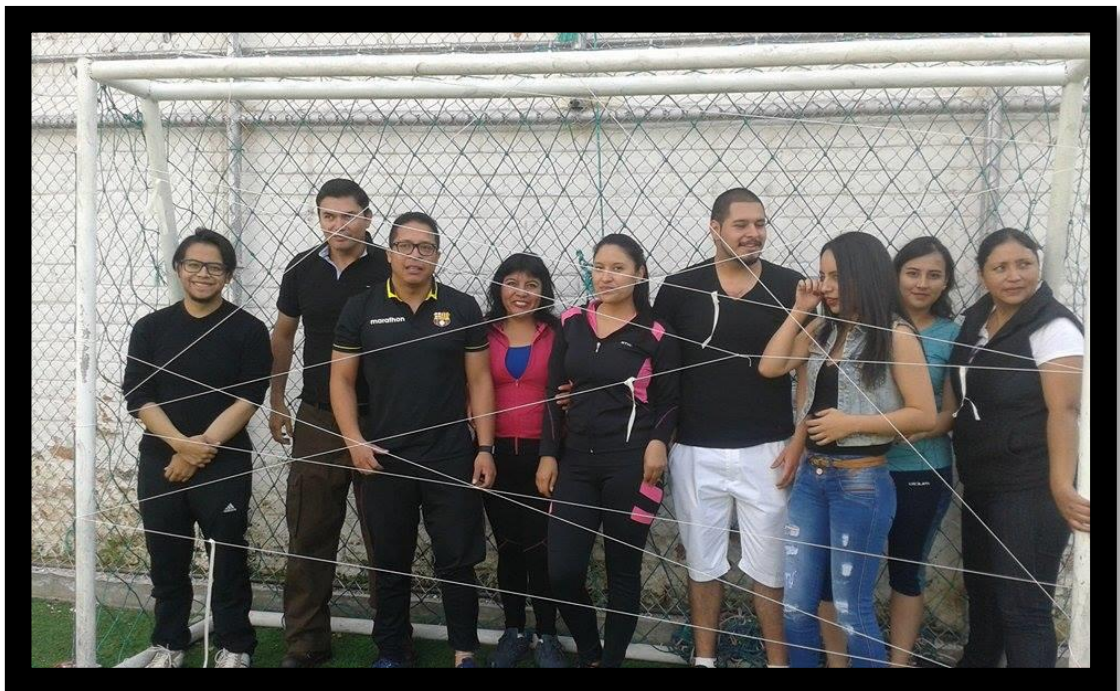
*Ilustración 1 Colaboradores de la Función Judicial*



*Fuente: Investigación UFMNAAI-I*

*Autor: Verónica Gabriela*

*Ilustración 2 Actividad 1*



*Fuente: Investigación UFMNAAI-I*

*Autor: Verónica Gabriela*

*Ilustración 3 Actividad 2*



*Fuente: Investigación UFMNAAI-I*

*Autor: Verónica Gabriela*

*Ilustración 4 Actividad 3*



*Fuente: Investigación UFMNAAI-I*

*Autor: Verónica Gabriela*

*Ilustración 5 Actividad 4*

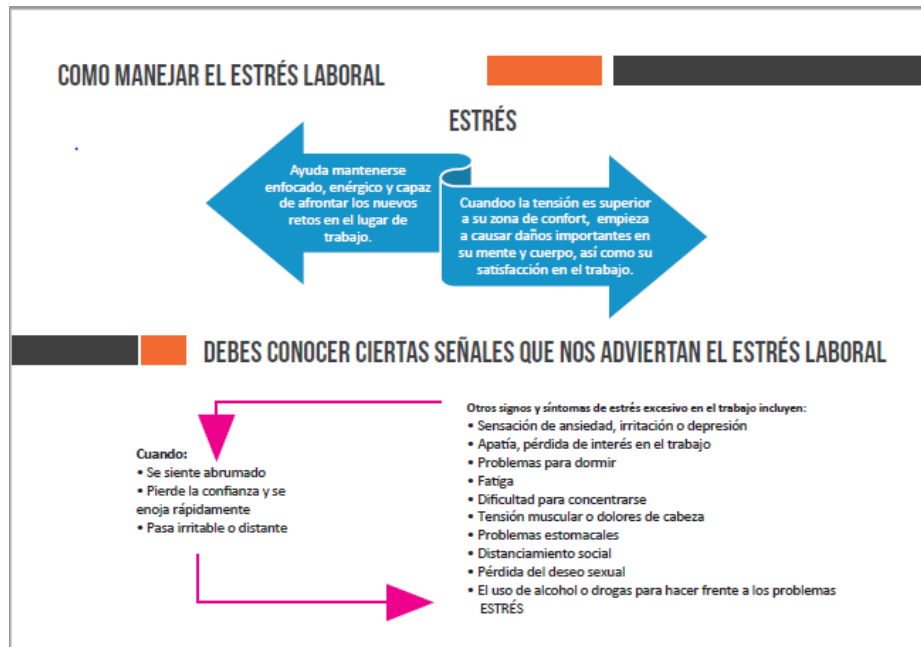


*Fuente: Investigación UFMNAAI-I*

*Autor: Verónica Gabriela*

## Anexo 7

### BROCHURE



## ¿CÓMO AFRONTAR Y MANEJAR EL ESTRÉS LABORAL?

**Tip1:**  
Promover  
relaciones positivas.

**Tip2:**  
Póngase en  
movimiento

**Tips3:**  
Aliméntese sanamente  
y respeta tu horario  
de sueño

**Tip4:**  
Manténgase alejado  
de los malos mecanismos  
de afrontamiento  
como el alcohol,  
la nicotina o la cafeína.

**Tip 5:**  
Priorizar y organizar:  
• Crea un horario  
equilibrado  
• Planificar pausas  
regulares

**Tip 6:**  
• Romper los malos hábitos  
Piense en positivo  
• No trate de controlar  
lo incontrolable  
• Mantenga el  
sentido de humor

Consejos de administración de  
tareas para reducir el estrés en  
el trabajo

- Priorizar tareas.
- Divida los proyectos en  
pequeños pasos
- Delegar la responsabilidad.
- Esté dispuesto a ceder.

## APRENDIENDO A RESPIRAR

Respirar es una buena manera de  
relajarse, reducir la tensión y aliviar  
el estrés.



Respirar es una buena manera de  
relajarse, reducir la tensión y aliviar  
el estrés.

## LOS BENEFICIOS DE LA RELAJACIÓN

- REDUCE LA PRESIÓN ARTERIAL
- LENTIFICA EL RITMO RESPIRATORIO
- AUMENTA EL FLUJO SANGUÍNEO A LOS MÚSCULOS
- REDUCE LA TENSIÓN MUSCULAR
- MEJORA EL ESTADO DE ÁNIMO Y LA CONCENTRACIÓN
- REDUCE LA FATIGA
- AUMENTA LA CONFIANZA
- AUMENTA LA MEMORIA



# ACTIVIDADES

## ACTIVIDAD N° 1 RESPIRACIÓN PROFUNDA

1. Sentarse cómodamente con los ojos cerrado.
  2. Coloque la mano izquierda sobre el abdomen y la derecha sobre la izquierda.
  3. Imaginar una bolsa vacía dentro del abdomen, debajo de donde apoyan las manos.
  4. Inspirar por la nariz durante 3-5 segundos.
  5. Mantener la respiración. Repetirse interiormente "mi cuerpo está relajado"
  6. Exhalar el aire despacio por la boca.
- Repita los ejercicios entre diez y quince veces al día, especialmente en situaciones estresantes.*

### **Respiración profunda con visualización ¡Aquí y ahora!**

-Realiza los pasos del 1 al 6.

-Relaja todo tu cuerpo y mente.

-Desplázate al tu lugar seguro.

- Imagina un lugar que sea especial, tranquilo y seguro.
- Contempla todo lo que hay a tu alrededor
- Percibe cada sensación y toma conciencia de cada color, olor, sonido, temperatura y textura.
- Siente y disfruta la paz y tranquilidad del lugar que escogiste.

-Después de unos minutos cuenta hacia atrás mentalmente desde el 5 hasta el 1 y abres tus ojos lentamente.

Pasear de un lado a otro, espirando:

-Permanezca quieto, de pie, o dé un paso adelante, mientras inspira; espire luego mientras da entre 3 y 10 pasos el aire empujado desde los pulmones hacia afuera. (5-10 min)

### **Hacer presión sobre la pared del abdomen:**

-Ejerza con las manos una ligera presión sobre el vientre al espirar, hasta que sienta que palpa las entrañas del organismo.

-Después, al inspirar, deje que el aliento fluya hasta sus manos.

-Podemos trabajar en pareja, ahora es el compañero 1 quien pone sus manos sobre el compañero 2.

### **Apretar todas las yemas de los dedos unas contra las otras:**

-Junte las yemas de los dedos y presione unas contra las otras mientras realiza entre 7 y 10 respiraciones. Se logra de ese modo una respiración profunda que llega a todos los espacios del cuerpo.



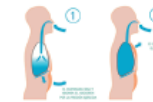
## ACTIVIDAD N° 2 RESPIRACIÓN CONTADA

-Dirigir el aire a la parte inferior de las costillas y, a medida que se inspira, se da la indicación de pensar en una palabra "calma" y en otra al espirar "relax". -Se recomienda hacerlo 10 veces seguidas, y repetir el ejercicio unas 20 veces más.



## ACTIVIDAD N° 3 RESPIRACIÓN ABDOMINAL

Dejar que las manos, sobre el abdomen, vayan y venga con el movimiento respiratorio: Coloque las manos sobre el abdomen y, al tiempo que inspira y expira, déjelas que vayan y vengan con el ensanchamiento y retracción del tronco.



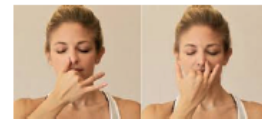
## ACTIVIDAD N° 4 RESPIRACIÓN ALTERNADA

Respiración dedal:

- Colocar el dedo pulgar en la ventana nasal derecha y los dedos anular y medio en la izquierda.
- Ocluir la ventana derecha con el pulgar e inspirar con la izquierda lenta y tranquilamente. Separar el pulgar y ocluir con los otros dedos la ventana izquierda.
- Espirar por la ventana derecha.
- Mantener el aliento un instante e inspirar por la derecha, manteniendo cerrada la izquierda. Cuando se desee espirar debe hacerse por la izquierda.

Taponar todas las salidas:

- Inspire con fuerza.
- Cierre la boca y, ayudándose con el pulgar y el índice, cierre también la nariz para que no salga nada de aire.
- Espire sólo cuando ya no pueda más. Sienta cómo el aire es bombeado desde dentro, sin poder «soplarlo»



## ACTIVIDAD N° 5 DETENCIÓN DE PENSAMIENTO

1. Cerrar los ojos y dejar que fluyan pensamientos. Tanto el pensamiento que nos suele perturbar como otros. No tratar de reprimir ninguno todavía. Si se empieza a sentir la ansiedad o el nerviosismo habitual, es una buena señal, puesto que, si se puede incrementar voluntariamente esa ansiedad, nerviosismo o miedo, también se puede reducir.
2. Cuando llegue claramente el pensamiento que nos perturba, abrir los ojos.
3. Poner alarma a los 2 minutos
4. Después cerrar de nuevo los ojos y continuar reflexionando sobre el pensamiento.
5. Cuando suene la alarma, procede a interrumpirlo.
6. Decir con fuerza «Basta» o «Stop». Otra posibilidad es alzar la mano, chasquear los dedos o simplemente levantarse.
7. Dejar la mente vacía de cualquier indicio del pensamiento perturbador.

Puedes variar

- Parte de unas 5 respiraciones, vaya aumentando la duración del ejercicio gradualmente.
- Mantenga el cuerpo erguido en posición sentada o de pie
- Los dedos que en ese momento no estén trabajando manténgalos doblados hacia adentro. Contar mientras se mantiene el intervalo respiratorio:
- Espire y espere a ver qué ocurre. Empiece a contar hasta que la inspiración se haga inevitable y venga a usted por sí misma. Apretar la yema de los dedos índices y pulgares unas contra las otras:
- Extienda los dedos índices y pulgares y juntando las yemas respectivas apriételas unas contra las otras con cierta intensidad, mientras inhala.
- Ayuda a centrar la atención en una idea o tener ideas creativas. Pequeño castillo de naipes:
- Una todos los dedos de ambas manos en toda su longitud, como formando un castillo de naipes. Observe su respiración. Beneficioso para eliminar los bloqueos que se producen con frecuencia en la cavidad pélvica y el agotamiento excesivo.



## SUGERENCIAS VERBALES CONSTRUCTIVISTAS ASOCIADAS CON LA INSPIRACIÓN Y LA ESPIRACIÓN

-Inspiro paz y armonía.

-Inspiro la luz, la fuerza y la energía del sol y vuelvo a espirarlo a través de los poros.

-Con el aire penetra la luz en los pulmones y se extiende por el cuerpo; al respirar sale la luz en forma de irradiaciones a través de los poros.

-Los anhelos y deseos entran en mí con la inspiración; y al espirar expulso todo lo que me oprime, me produce enfado, me bloquea y retrae: la ira, el furor, el odio, los celos.

-Cada día que pase me sentiré más relajado y más tranquilo, más seguro y más controlado.

-Me centraré tan profundamente en lo que esté haciendo o en las personas con las que me encuentre en ese momento, que mis problemas me molestarán cada vez menos.

-Esta sensación de tranquilidad y de paz, de seguridad y de confianza, significará que dispongo de más energías para hacer todo lo que quiero hacer.

-Veré las cosas con más claridad, sin distorsionarlas, más en su justa medida, y esta sensación de seguridad y de tranquilidad irá en aumento de día en día, de manera que cada día que pase me sentiré más seguro y me comportaré con más seguridad, me sentiré más calmado y más relajado...

-Me sentiré más en forma y más sano ... y seré capaz de utilizar y de movilizar mis recursos internos para ayudarme a hacer y a ser todo aquello que pueda contribuir a mi realización como persona total.





A petición de la parte interesada, en calidad de COORDINADOR DE LA UNIDAD JUDICIAL DE FAMILIA, MUJER, NIÑEZ, ADOLESCENCIA Y ADOLESCENTES INFRACTORES DE IBARRA

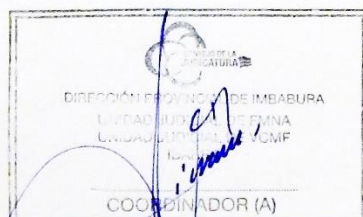
### CERTIFICO

Que la señorita, **VERÓNICA GABRIELA ROSERO BENAVIDES** con número de cédula de identidad 100331975-1, estudiante de la carrera de Psicología General de la Universidad Técnica del Norte, misma que ha realizado la investigación e intervención titulada "DETERMINACIÓN DEL ESTRÉS LABORAL Y LOS EFECTOS A LOS QUE ESTÁN EXPUESTOS LOS FUNCIONARIOS JUDICIALES DE LA UNIDAD DE FAMILIA, MUJER, NIÑEZ, ADOLESCENCIA Y ADOLESCENTES INFRACTORES DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA DE IBARRA EN EL PERIODO FEBRERO A JULIO DEL 2016", misma que inicio en mayo hasta agosto del 2016.

Es todo cuanto puedo certificar en honor de la verdad, la interesada puede hacer uso del presente como a bien tuviere.

Ibarra, 30 de noviembre del 2016

Atentamente,



Ing. **JUAN CARLOS JIMÉNEZ RUALES**

**COORDINADOR DE LA UNIDAD JUDICIAL DE FAMILIA, MUJER, NIÑEZ,  
ADOLESCENCIA Y ADOLESCENTES INFRACTORES DE IBARRA**

Ibarra, 12 de enero de 2017

Por medio del presente y en mi calidad de Licenciada de la Educación  
Mención Inglés

## **CERTIFICO:**

Que el Abstract del trabajo de grado titulado: **"DETERMINACIÓN DEL ESTRÉS LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS FUNCIONARIOS JUDICIALES DE LA UNIDAD DE FAMILIA, MUJER, NIÑEZ, ADOLESCENCIA Y ADOLESCENTES INFRACTORES DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA DE IBARRA EN EL PERÍODO FEBRERO A JULIO DEL 2016"**, realizado por la señorita Verónica Gabriela Rosero Benavides, fue revisado y traducido al idioma inglés de acuerdo a las normas y reglas ortográficas vigentes del habla inglés.

La interesada puede hacer uso del presente certificado en la forma que estime pertinentes.

Atentamente,



Lcda. Rosalía Soria  
CI: 1751258938  
DOCENTE PREMIUM LEVEL



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE  
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA**

**AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN  
A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**

**1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA**

La Universidad Técnica del Norte dentro del proyecto Repositorio Digital Institucional, determinó la necesidad de disponer de textos completos en formato digital con la finalidad de apoyar los procesos de investigación, docencia y extensión de la universidad.

Por medio del presente documento dejo sentada mi voluntad de participar en este proyecto, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO			
<b>CÉDULA DE IDENTIDAD:</b>	<b>DE</b>	100331975-1	
<b>APELLIDOS Y NOMBRES:</b>	<b>Y</b>	Rosero Benavides Verónica Gabriela	
<b>DIRECCIÓN:</b>		San Antonio Bolívar 1-77 y Panamericana	
<b>EMAIL:</b>		<a href="mailto:Ve_garobs@Hotmail.com">Ve_garobs@Hotmail.com</a>	
<b>TELÉFONO FIJO:</b>	(06)2932347	<b>TELÉFONO MÓVIL</b>	0998242393

DATOS DE LA OBRA	
<b>TÍTULO:</b>	"DETERMINACIÓN DEL ESTRÉS LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS FUNCIONARIOS JUDICIALES DE LA UNIDAD DE FAMILIA, MUJER, NIÑEZ, ADOLESCENCIA Y ADOLESCENTES INFRACTORES DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA DE IBARRA EN EL PERÍODO FEBRERO A JULIO DEL 2016"
<b>AUTORA:</b>	Rosero Benavides Verónica Gabriela
<b>FECHA:</b>	2015-12-09
<b>PROGRAMA:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> PREGRADO <input type="checkbox"/> POSTGRADO
<b>TÍTULO POR EL QUE OPTA:</b>	Psicóloga General
<b>ASESOR/DIRECTOR:</b>	Psc. Saud Yarad

## **2. AUTORIZACIÓN DE USO A FAVOR DE LA UNIVERSIAD**

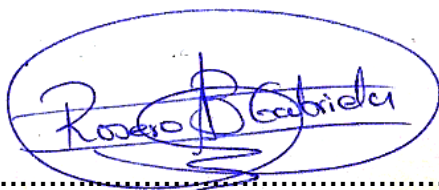
Yo, VERÓNICA GABRIELA ROSERO BENAVIDES, con cédula de identidad 100331975-1, en calidad de autor y titular de los derecho patrimoniales de la obra o trabajo de grado descrito anteriormente, hago entrega de la obra en el Repositorio Digital Institucional y uso del archivo digital en la Biblioteca de la Universidad con fines académicos, para ampliar la disponibilidad del material y como apoyo a la educación, investigación y extensión; en concordancia con la ley de Educación Superior artículo 144.

## **3. CONSTANCIAS**

El autor manifiesta que la obra de la presente autorización es original y se la desarrollo, sin violar los derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es original y que es el titular de los derechos patrimoniales, por lo que asume la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá en defensa de la Universidad en caso de reclamación por terceros.

Ibarra a los 30 días del mes de enero del 2017

**EL AUTOR:**



**Verónica Gabriela Rosero Benavides**

**C.I.: 100331975-1**



## UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

### CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE GRADO A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

Yo, **VERÓNICA GABRIELA ROSERO BENAVIDES**, con cédula de identidad Nro. **100331975-1**, manifiesto mi voluntad de ceder a la Universidad Técnica del Norte los derechos patrimoniales consagrados en la Ley de Propiedad Intelectual del Ecuador, artículos 4, 5 y 6, en calidad de autora de la obra o trabajo de grado titulado: **“DETERMINACIÓN DEL ESTRÉS LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS FUNCIONARIOS JUDICIALES DE LA UNIDAD DE FAMILIA, MUJER, NIÑEZ, ADOLESCENCIA Y ADOLESCENTES INFRACTORES DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA DE IBARRA EN EL PERÍODO FEBRERO A JULIO DEL 2016”**; que ha sido desarrollada para optar por el título de Psicóloga General en la Universidad Técnica del Norte, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente. En mi condición de autor me reservo los derechos morales de la obra antes citada. En concordancia suscribo este documento en el momento que hago entrega del trabajo final en formato impreso y digital a la Biblioteca de la Universidad Técnica del Norte.

Ibarra, a los 30 días de enero del 2017

**Verónica Gabriela Rosero Benavides**

**C.I.: 100331975-1**