Universidad del Azuay

Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación

Carrera de Psicología Organizacional

Trabajo de graduación previo a la obtención
del título de Psicóloga Organizacional

Medición del Estrés Laboral de los Jueces Penales de la Corte de Justicia de la ciudad de Cuenca

Autora:

María Gabriela Molina Zunino

Director:

Mgt. Carlos González Proaño

Cuenca - Ecuador

2020

DEDICATORIA

Esta investigación se la dedico a mis padres Patricio Molina y Marcela Zunino, que han sido el pilar fundamental en mi vida y en mi carrera universitaria.

AGRADECIMIENTO

Agradezco, en primera instancia, a mis padres, ya que gracias a ellos esto fue posible, gracias por su apoyo incondicional; en segunda instancia, a mis profesores que me han apoyado durante este periodo, en especial a mi director de tesis Carlos González, por la paciencia y dedicación.

RESUMEN

El estrés laboral se presenta cuando la persona percibe amenazas o situaciones nuevas, distintas o difíciles de afrontar en el ámbito laboral, como asumir nuevos puestos, tareas o responsabilidades, para las cuales el individuo no se encuentra preparado profesional o emocionalmente. Este trabajo busca descubrir los niveles de estrés que enfrentan los 31 Jueces Penales de la Corte de Justicia de la ciudad de Cuenca, considerando que se trata de un grupo de profesionales, que en el desempeño de sus actividades cotidianas tienen grandes responsabilidades al tomar decisiones que pueden afectar considerablemente la vida de los implicados en cada caso a resolver. Para realizar esta investigación se utilizó el test de Escalas de Apreciación de Estrés (EAE), dentro de las cuales se usó la escala S o Socio – Laboral. Con los resultados obtenidos se realizó una propuesta de reducción y prevención de estrés.

Palabras clave: Estrés, estrés laboral, jueces, test, factores.

ABSTRACT

Work stress occurs when a person perceives threats, different or difficult situations in the workplace. For instance, assuming new positions, tasks or responsibilities, that the individual is not professionally or emotionally prepared for. This research aimed at discovering the stress levels faced by thirty-one criminal judges at the Court of Justice in Cuenca. This is a group of professionals, who have great responsibilities in their daily activities because the decisions they make can considerably affect the lives of those involved in a case. To carry out this research, the stress assessment test was used, with the S or Socio-Labor scale. With the results obtained, a stress reduction and prevention proposal was made.

Keywords: stress, work stress, test, factors

Translated by

Gabriela Molina

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA II
AGRADECIMIENTO III
RESUMEN IV
ABSTRACT V
ÍNDICE DE CONTENIDOS VI
ÍNDICE DE TABLAS VIII
ÍNDICE DE FIGURAS VIII
ÍNDICE DE ANEXOS VIII
INTRODUCCIÓN 1
CAPÍTULO I 3
MARCO TEÓRICO. 3
1.1. Estrés. 3
1.1.1. Estrés negativo 5
1.1.2. Estrés positivo 5
1.2. Situaciones que generan estrés. 6
1.3. Síntomas producidos por el estrés. 8
1.3.1. Síntomas conductuales 9
1.3.2. Síntomas físicos 9
1.3.3. Síntomas psicológicos 10
1.4. Estrés laboral. 11
1.4.1. Factores que generan estrés laboral 14
1.4.2. Consecuencias del estrés laboral 16
1.5. Medidas de prevención e intervención del estrés laboral 16
1.6. Jueces. 19
1.6.1. Estrés laboral en los jueces 21
CAPÍTULO II 23
METODOLOGÍA. 23
2.1. Tipo de investigación. 23
2.2. Población y muestra. 23
2.3. Corte de Justicia de la ciudad de Cuenca. 23
2.3.1. Reseña histórica 23

2.3.2. Filosofía corporativa de la Corte Constitucional del Ecuador 24
2.4. Instrumentos. 26
2.4.1. Encuesta sociodemográfica 26
2.4.2. Test de Escalas de Apreciación del Estrés (EAE) 26
2.5. Procesamiento y análisis de datos. 28
CAPÍTULO III 29
RESULTADOS. 29
3.1. Datos sociodemográficos. 29
3.2. Estrés laboral según cuestionario EAE. 30
3.2.1. Presencia de estrés 31
3.2.2. Vigencia del estrés 31
3.2.3. Intensidad del estrés 32
3.2.4. Presencia e intensidad de estrés por factores 33
3.2.5. Relación entre factores de estrés y variables sociodemográficas 35
CAPÍTULO IV 40
PROPUESTA DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE ESTRÉS LABORAL EN JUECES PENALES DE LA CORTE DE JUSTICIA DE LA CIUDAD DE CUENCA. 40
4.1. Presentación. 40
4.2. Objetivos. 41
4.2.1. Objetivo general 41
4.2.2. Objetivos específicos 41
4.3. Planes de prevención e intervención 42
4.3.1. Plan de prevención en niveles de estrés leve 42
4.3.2. Plan de prevención en niveles de estrés moderado 43
4.3.3. Plan de intervención en niveles de estrés elevado 44
DISCUSIÓN 45
CONCLUSIONES 48
RECOMENDACIONES 49
BIBLIOGRAFÍA 50
ANEXOS 54

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. *Datos sociodemográficos de la muestra* 29
Tabla 2. *Relación entre los factores de estrés y el género de los jueces* 35
Tabla 3. *Relación entre los factores de estrés y la edad de los jueces* 36
Tabla 4. *Relación entre los factores de estrés y el estado civil de los jueces* 37
Tabla 5. *Relación entre los factores de estrés y el tiempo en el cargo* 38
Tabla 6. *Relación entre los factores de estrés y el nivel de estudios de los jueces* 39
Tabla 7. *Objetivos y actividades del plan de prevención en niveles de estrés leve* 42
Tabla 8. *Objetivos y activid. del plan de prevención en niveles de estrés moderado* 43
Tabla 9. *Objetivos y activid. del plan de intervención en niveles de estrés elevado* 44

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Presencia de estrés 31
Figura 2. Vigencia de los acontecimientos en el tiempo 31
Figura 3. Intensidad de estrés 32
Figura 4. Factores que generan estrés en general 33
Figura 5. Factores que generan estrés por niveles 34

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Test EAE, listado de preguntas y hoja de respuestas 54
Anexo 2. Encuesta sociodemográfica aplicada a jueces penales, Corte de Justicia, Cuenca 57

INTRODUCCIÓN

El término estrés se deriva de la palabra *stringere* que significa provocar tensión; es una reacción biológica que experimenta el individuo ante situaciones cambiantes en la vida cotidiana, estas situaciones pueden ser positivas o negativas; el estrés que se genera en el individuo puede ser el causante de enfermedades físicas, psíquicas y sociales.

En la actualidad, el tema de estrés laboral se ha vuelto un foco esencial de estudio, dado que, en el Día Mundial de la Salud y Seguridad en el Trabajo, la Organización Mundial de la Salud (OMS), junto con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), declararon al estrés laboral como un factor de riesgo laboral que afecta a la salud física y mental del trabajador, y por ello la importancia de ser estudiado. Sin embargo, en América no se han realizado investigaciones que reflejen resultados claros sobre este problema.

Cuando el estrés laboral se presenta con un alto grado de incidencia en los individuos, puede llegar a provocar consecuencias negativas que influyen en el ámbito personal, familiar, social y físico de las personas. El estrés laboral, se presenta como una respuesta a estímulos que el individuo percibe como amenazas o situaciones en las que siente que no puede resolver o afrontar dentro del ámbito laboral, estas situaciones no dependen del individuo como tal, puesto que son generadas por el ambiente al que se encuentra expuesto.

Los jueces son personas elegidas por el Estado para poner en práctica la justicia, mediante leyes propuestas por el mismo Estado. Aparentemente, son personas que están diariamente sometidas a un alto nivel de estrés laboral, puesto que tienen mucha responsabilidad sobre la toma de decisiones judiciales, con base en su nivel de estudios y criterios de justicia formados, en torno a las absoluciones y condenas que aplicarán sobre individuos acusados por diversas razones.

Por ello, la finalidad del presente estudio será la de medir el nivel de estrés laboral de los jueces penales de la Corte de Justicia de la ciudad de Cuenca, con base en tres objetivos específicos: determinar qué factores influyen para que se genere el estrés laboral de los jueces penales; determinar la intensidad y frecuencia con la que los jueces penales experimentan situaciones de estrés; y, elaborar una propuesta de afrontamiento de estrés para los jueces penales de la Corte de Justicia de la ciudad de Cuenca.

La investigación será de tipo no experimental, con un alcance descriptivo y un enfoque cuantitativo. Se trabajará con la población total de los jueces penales de la Corte de Justicia de la ciudad de Cuenca, misma que está conformada por un total de 31 personas.

Para la realización de este estudio, se utilizarán dos herramientas que proporcionarán la información necesaria; por un lado, una encuesta sociodemográfica, que permitirá obtener la información requerida sobre género, edad, estado civil, número de hijos, nivel de estudios y tiempo en el cargo; y por otro lado, el Test EAE-S, que permitirá medir el nivel de estrés, mediante situaciones que potencialmente lo generan, así como también la intensidad con la que se presentan o han presentado dichas situaciones, y si estas siguen o no afectando en la vida de las personas.

Finalmente, se presentará una propuesta para afrontar las situaciones de estrés que los jueces viven diariamente, en base a una serie de habilidades prácticas que harán que los niveles de estrés se reduzcan de forma progresiva, aportando de esta manera a una vida mucho más saludable, en los ámbitos personales, familiares y laborales.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO.

1.1. Estrés.

La palabra estrés se deriva del griego *stringere*, que significa provocar tensión. El término se usó por primera vez en el siglo XI, y a partir de ese momento la palabra fue utilizada durante muchos años en inglés. Para Sosa (2011, citado por Riofrío, 2019), el estrés es "la suma de todos los efectos inespecíficos de factores, que pueden actuar sobre una persona", como las actividades cotidianas, enfermedades, hábitos de vida, consumo de sustancias psicotrópicas, cambios en el entorno laboral o familiar, etc.

El estrés es el estado en el que existe una reacción por parte del sistema biológico, siendo el causante de la mayoría de enfermedades psíquicas, físicas y sociales que afectan a la persona; estrés significa esfuerzo de adaptación a situaciones que generan cambios positivos o negativos; cuando el tipo de estrés es positivo genera en la persona una sensación de reto o desafío; cuando el tipo de estrés es negativo, este es percibido como una amenaza para el individuo (García, 2011).

Cuando uno se pregunta ¿Qué es el estrés?, generalmente se lo reduce a una respuesta adaptativa, que se mide por las características individuales y procesos psicológicos que son consecuencia de una situación externa que plantea a la persona demandas físicas y/o psicológicas, siendo un estado de presión y tensión a situaciones exigentes del entorno al que está expuesto (Atalaya, 2001).

En otras palabras, se puede decir que el estrés también es la respuesta o reacción que tiene el organismo a las exigencias del medio en el que la persona se desenvuelve, lo que a su vez le permite llegar a la adaptación; pero si esta se vuelve prolongada, a lo largo del tiempo, puede causar cambios irreversibles en el organismo. El estrés es considerado un mecanismo de defensa natural, que a través de los años, ha permitido la supervivencia del ser humano, ayudando a regular la capacidad de respuesta y adaptación; se puede decir que este varía de acuerdo al nivel de intensidad de las situaciones a las cuales las personas se ven expuestas. Aguirre-Más, Vauro-Desiderio y Labarthe-Carrara (2015), mencionan que no es posible eliminar el estrés, sino que debemos aprender a manejarlo de acuerdo a la vida que lleva cada uno.

Para que una situación genere estrés en una persona, debe surgir algún acontecimiento desconocido o impredecible, obligando al individuo a reaccionar

inmediatamente para ajustarse y adaptarse a las nuevas circunstancias, tanto internas como externas (Macías & Quiñónez, 2007).

Biológicamente, el término estrés es una reacción inespecífica del cuerpo, que se presenta ante cualquier situación que genere cambio; esta perspectiva biológica manifiesta que el estrés es un conjunto de reacciones que preparan al cuerpo para luchar o huir de situaciones que elevan su tensión (Torrades, 2007); mientras que, en el ámbito psicológico, es la reacción ante un estímulo, y tiene que ver con la relación entre el individuo y el ambiente, es decir, cuando este último es percibido como una amenaza para el bienestar de la persona, cada una reacciona de forma diferente ante estas situaciones de estrés.

Es así que se puede decir que el estrés es una reacción completamente normal y natural, generada por el cuerpo y mente ante diferentes situaciones de ansiedad, pudiendo ser un mecanismo de defensa y supervivencia ante el peligro, pero también afectando a la persona cuando ejerce un alto impacto negativo sobre ella (Lliguisaca & Vinueza, 2019).

Las reacciones que tienen las personas ante el estrés no siempre son las mismas, estas varían entre severas y ligeras; se vuelven severas al momento en que los sujetos se ven expuestos a una situación que les hace actuar de diferente manera, pero al momento que ya no existe amenaza el sistema regresa a la normalidad. Cuando el estrés se presenta de manera frecuente en la vida, es posible que junto con éste, se presenten trastornos graves en la salud (Atalaya, 2001).

El estrés es la relación dinámica que existe entre la persona y el ambiente, la persona no es una víctima de este. La forma de crear, aumentar, mantener o disminuir la respuesta de estrés a estas situaciones, depende de las imágenes y emociones que tiene sobre dicha situación; es decir, el estrés significa cualquier factor interno o externo que genere preocupación en el individuo para mantener el equilibrio físico y emocional (Naranjo-Pereira, 2009).

Existen dos tipos de estrés, el negativo, también conocido como *distress*, y el positivo, conocido como *eustress*.

1.1.1. Estrés negativo

El estrés negativo, se presenta cuando la persona percibe un alto número de demandas o situaciones que plantean algún tipo de dificultad en su vida; el nivel de estrés negativo aumentará si el individuo percibe estas demandas como difíciles de resolver. También se produce estrés negativo cuando la persona se encuentra inactiva, cuando no realiza ningún tipo de actividad y se aburre o se frustra (Álvarez-Ramírez, 2007).

Parafraseando a Seyle (1935), citado por Naranjo-Pereira (2009), éste considera que el estrés negativo se presenta solo cuando ocurre un estímulo tan fuerte que genera angustia y agotamiento en el individuo, imposibilitándolo o debilitándolo, de modo que disminuye la capacidad de responder de manera beneficiosa a estas situaciones y destruye la armonía que existe entre mente y cuerpo.

Existen algunas situaciones en la vida de las personas que pueden generar estrés negativo, como, por ejemplo tener que desempeñar un cargo en el trabajo del cual no se sienten o no están lo suficientemente preparados para asumirlo, tener deudas, las cuales giran en torno a un determinado plazo para ser pagadas, o el simple hecho de tener que realizar una actividad que no puede o no sabe cómo hacerla.

El *distress*, se percibe en situaciones y experiencias negativas que han generado o generan molestia y desagrado, afectando de forma directa en la salud y bienestar de las personas (Arias & González, 2009).

1.1.2. Estrés positivo

Al contrario del estrés negativo, el estrés positivo se produce cuando el individuo siente una sensación de confianza y de control sobre la situación expuesta; es decir cuando se siente capaz de poder lograr, solucionar o sobrellevar la situación que se le ha presentado, significa alcanzar un nivel necesario para ser productivo y creativo. Este tipo de estrés se presenta cuando la percepción propia de la demanda es muy positiva a las verdaderas demandas propuestas por el medio (Álvarez-Ramírez, 2007). Asimismo, se produce cuando el individuo está sano de mente y cuerpo, permitiendo así desarrollar su máximo potencial para afrontar situaciones (Naranjo-Pereira, 2009).

El *eustress*, se genera de situaciones y experiencias en las que se han obtenido resultados positivos y satisfactorios; es decir donde las personas se han sentido satisfechas y realizadas, promoviendo la motivación personal y la creatividad (Arias & González, 2009). Se puede considerar un estrés positivo a todo aquello que se realiza en armonía con uno mismo, todo aquello que produce alegría, placer o tranquilidad, es la realización agradable (Naranjo-Pereira, 2009).

1.2. Situaciones que generan estrés.

Existen dos fuentes fundamentales que generan estrés en las personas. En primera instancia están los factores externos, es decir los del ambiente, tales como el trabajo, el estudio, la familia, entre otros. Y en segunda instancia están los factores internos, tales como los tipos de personalidad, la capacidad para percibir y afrontar situaciones, entre otros; no obstante, también existen otros factores internos que no siempre son reconocidos o que se presentan de forma inconsciente, como las angustias, obsesiones o fobias, que solo se los podrá detectar con un diálogo personal o un análisis. Estos factores inconscientes se generan a partir de recuerdos traumáticos, físicos o psico-afectivos, del individuo (Naranjo-Pereira, 2009).

Toda situación que se presente como amenazante en la vida de un individuo, puede resultar como un estresor, siendo causante de un daño en la salud y bienestar de la persona. El estresor es un estímulo que provoca una reacción psicológica y biológica de estrés. Según Oros y Vogel (2005), el estrés puede presentarse en los acontecimientos de la vida que son importantes para los individuos, puesto que proponen nuevos cambios a los cuales tienen que adaptarse, entre estos se puede considerar a:

- La jubilación
- La muerte de un ser querido
- El casamiento
- El nacimiento de un hijo
- El embarazo

Sin embargo, esta suposición ha sido cuestionada, puesto que los cambios a los cuales se tienen que adaptar las personas no siempre tienden a ser malos o negativos, es más, algunas de las causas que generan estrés son provocadas por la falta de cambios en

la vida de los individuos, como el aburrimiento, la soledad, falta de actividad en el trabajo, etc. Los cambios son un factor importante en el desarrollo normal de una persona (Oros & Vogel, 2005).

Si se mira desde una perspectiva interaccionista, se debe tomar en cuenta y dar importancia a las diferencias que puede tener cada individuo, así como a su capacidad de percibir las situaciones; el estrés no solo se mide por las situaciones que se presentan, sino también por la manera en que cada persona las percibe o las afronta (Oros & Vogel, 2005).

Es importante tener en cuenta los sucesos diarios que afronta el individuo, ya que cualquiera de estos puede generar estrés. Esto quiere decir que se debe analizar las experiencias transitorias y poco importantes a las que probablemente el individuo sí les da importancia, y que consecuentemente pueden afectar su salud mental y psíquica, si su efecto ha sido acumulativo (Oros & Vogel, 2005).

Schwab y Pritchard (1950), citados por Atalaya (2001), desarrollaron una tipología de estresores según su duración. A continuación, se presenta un breve resumen:

- Situaciones breves de estrés: son situaciones que se manifiestan día a día, de forma leve, y su duración es cuestión de minutos e influyen en una mínima cantidad en el individuo.
- Situaciones moderadas de estrés: a diferencia de las anteriores estas situaciones duran entre horas y días, y pueden provocar problemas físicos y una predisposición a enfermedades estomacales y cardiacas.
- Situaciones graves de estrés: estas situaciones se presentan por semanas, meses o años, y son consideradas de tipo crónico, estas son provocadas cuando el cuerpo humano no puede recuperar su capacidad de enfrentar el estrés.

Entre las situaciones que generan un estrés crónico, García (2011) señala las siguientes:

- Ambiente laboral inadecuado
- Sobrecarga de trabajo

- Alteración de ritmos biológicos
- Responsabilidades y decisiones muy importantes
- Estimulación lenta y monotonía
- Condiciones laborales inadecuadas (p. 4)

1.3. Síntomas producidos por el estrés.

Cuando hay estrés, el sistema nervioso central es el que provoca la primera respuesta ante la situación estresante; primero se produce la activación de la glándula hipófisis, que es una glándula endócrina que produce distintas hormonas, entre ellas la hormona del crecimiento. Está ubicada en la "silla turca", justo debajo del cerebro, y estimula a las glándulas suprarrenales para que produzcan cortisol y adrenalina que son las hormonas que se liberan cuando la persona experimenta estrés (Cano-Vindel, 1997).

En la teoría transaccional de Lazarus y Folkman (1984), citados por González-Ramírez y Landero-Hernández (2008), se propone un modelo explicativo del estrés y de los síntomas psicosomáticos, con base en la teoría transaccional del estrés y en el modelo procesual del estrés.

Este modelo, enfocado en los síntomas, plantea que cuando los estresores se presentan, la reacción de la persona varía de acuerdo a la percepción que tiene sobre sí misma, sobre el apoyo social y la valoración que tiene sobre la situación. A esto, además, se asociarán las variables sociodemográficas, tales como edad, género, nivel socio-económico, nivel de formación, entre otras (González-Ramírez & Landero-Hernández, 2008); por ello, es importante decir que, cuando una persona siente que se enfrenta a una situación que le genera estrés, lo más probable es que disminuyan sus respuestas emocionales, conductuales y fisiológicas, de acuerdo con estos factores señalados.

El estrés, en general, puede conducir al individuo al consumo de drogas y alcohol, también puede generar enfermedades crónicas, como enfermedades cardiovasculares (infartos o accidentes cerebrovasculares), enfermedad pulmonar obstructiva crónica, las personas se vuelven poco participativas, se producen trastornos a nivel físico, provocando enfermedades como la gastritis o úlcera gástrica, estando en una evolución lenta; pero, cuando la evolución es más rápida, puede provocar enfermedades degenerativas del corazón, riñones, vasos sanguíneos y otras partes del

organismo (Atalaya, 2001). Ahora, si se habla de un excesivo estrés, esto puede provocar trastornos coronarios, respiratorios, inmunológicos, endócrinos, sexuales, dermatológicos, gastrointestinales, metabólicos y musculares (Cano-Vindel, 1997).

1.3.1. Síntomas conductuales

Álvarez-Ramírez (2007, p. 67) indica que entre los síntomas conductuales tenemos:

- Impaciencia, enfado, hostilidad y agresividad.
- Pérdida de interés frente la apariencia externa, por la salud, por las dietas y por el sexo.
- Incapacidad de terminar una tarea antes de comenzar otra nueva.
- Tener mucho que hacer y no saber por dónde comenzar, con lo cual se termina por no hacer nada.
- Hipercrítico, inflexible, comportamientos no razonables, baja eficacia y falta de productividad.
- Hiperactividad, comerse las uñas, dar golpecitos con los dedos.
- Aumento en el consumo de cigarrillos en los fumadores.
- Mayor ingestión de alcohol.

1.3.2. Síntomas físicos

Álvarez-Ramírez (2007, p. 66) también indica que entre los síntomas físicos tenemos:

- Atención a los latidos del corazón, palpitaciones.
- Sensación de ahogo, de tener un nudo en la garganta, respiración poco profunda y rápida.
- Tener la boca seca, el estómago revuelto, indigestión, náuseas.
- Diarrea, estreñimiento, flatulencia.
- Tensión muscular, preferentemente en las mandíbulas, rechinar los dientes.
- Puños cerrados, espalda encorvada, dolor y molestias musculares, calambres.
- Temblor en las manos.
- Cansancio, fatiga, actitud letárgica, sentirse exhausto, dificultad para conciliar el sueño, mareos y dolores de cabeza.

- Sudoración, especialmente en las palmas de las manos, sofocos.
- Manos y pies fríos.
- Frecuente deseo de orinar.
- Aumento o disminución del apetito.
- Insomnio, dificultad de conciliar o mantener el sueño.
- Migrañas, dolores de cabeza focalizados.

1.3.3. Síntomas psicológicos

En el ámbito psicológico, el estrés es considerado una reacción del organismo a una situación que se produce por una fuerte demanda; visto desde el ámbito cognitivo-conductual, produce algunas respuestas emocionales, las cuales pueden ser ansiedad, ira o depresión. Cuando una persona se encuentra expuesta a situaciones que le representan una demanda o le exigen respuestas, ante las cuales siente que no tiene la capacidad suficiente de reacción positiva y asertiva, esta comienza a experimentar sentimientos de preocupación, frustración, enfado, temor, tristeza o depresión; estas respuestas según Seyle (1935), citado por Cano-Vindel (1997), son consideradas como el síndrome de adaptación.

Álvarez-Ramírez (2007) y García (2011) también señalan algunos síntomas psicológicos:

- Dificultad para recordar eventos actuales (memoria).
- Disminución de la atención y la concentración en las actividades que realiza.
- Irritabilidad.
- Poca tolerancia a la frustración.
- Aburrimiento, culpabilidad, inseguridad, vulnerabilidad.
- Dificultades en la solución de problemas.
- Depresión, angustia, preocupación, tristeza, desilusión, desesperanza, histerismo, introversión.
- Ataques de ansiedad.

1.4. Estrés laboral.

Este tipo de estrés se genera el momento que un individuo siente que sus exigencias laborales están por encima de sus capacidades y recursos personales, y se siente incapaz de alcanzar sus metas. Este estrés se evidencia cuando los trabajadores se muestran cansados emocionalmente y apáticos dentro del puesto de trabajo, lo que provoca que se quejen mucho y se vuelvan fácilmente irritables (Atalaya, 2001).

Actualmente, el estrés se presenta en todo nivel y trabajo, pero para algunos investigadores como Aguirre, Vauro y Labarthe (2015), se ha tomado más en consideración aquel que se presenta en el personal que trabaja en atención al público, puesto que sus actividades imponen cierto tipo de demandas y habilidades que los otros trabajadores no poseen. En estos puestos hay que saber controlar de mejor manera el carácter y tratar de ser empáticos con los clientes, pues sin estas fortalezas difícilmente se podrá atender al público.

Sin embargo, y con base en la premisa de que el estrés aparece en todo nivel y puesto de trabajo, el estrés laboral es el mayor factor de riesgo psicosocial actual, presentándose de manera frecuente en las empresas y afectando la salud del personal (Aguirre, Vauro, & Labarthe, 2015).

La situación de estrés laboral no depende del individuo como tal; estas situaciones se generan del ambiente laboral al cual está expuesto el trabajador; las causas se dan por una mala organización o por condiciones laborales difíciles de tolerar para algunos o quizás la mayoría de trabajadores.

Por ello, lo ideal primeramente, es analizar y evaluar el ambiente en el que el trabajador se desempeñará, para así poder trabajar el tema de estrés laboral en una organización. Indagar sobre este tema será siempre muy importante, puesto que se está hablando de la salud de los trabajadores; si no hay salud, no hay buen rendimiento.

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, citada por Gil-Monte (2012), reveló que los cambios organizativos y técnicos que se desarrollan en el ámbito laboral, y los cambios socioeconómicos, políticos, demográficos y de globalización, generaron riesgos psicosociales que tienen consecuencias en la salud y pueden generar un mayor estrés laboral, siendo un aspecto negativo en la salud y seguridad de los trabajadores.

Según Gil-Monte (2012), las siguientes son algunas consecuencias que puede producir el estrés laboral:

- Envejecimiento de la población laboral activa y retraso en la edad de jubilación, que la hace más vulnerable a la carga mental y emocional.
- Sobrecarga de trabajo, el manejo excesivo de información o carga laboral puede generar problemas de estrés y salud del trabajador.
- Acoso psicológico en el trabajo, principalmente en el área sanitaria del trabajo.
- Desequilibrio entre la vida personal y la vida laboral de los trabajadores.

En la Quinta Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo, realizada por la Unión Europea en 2010, se señala que:

> …alrededor del 60% de los trabajadores manifestaron problemas relacionados con el exceso de carga de trabajo, y un 19% percibían falta de apoyo social en el trabajo. Respecto a las acciones violentas, como agresiones verbales, insultos, amenazas y humillaciones, la media de los países de la Unión Europea se situó en torno a un 14% de los trabajadores que manifestaron haberlas sufrido en el último año. Otro riesgo relevante de la encuesta fueron las tasas de exposición a trabajo emocional. …Como consecuencia de la exposición a estos y otro tipo de riesgos un 20% de los trabajadores encuestados en los 27 países de la UE informaron que sus condiciones de trabajo suponían un riesgo para su salud mental (Esquives-Arbulú, 2019, pp. 14-15).

Como resultado de los estudios realizados por la Unión Europea, Gil-Monte (2012) concluye que los riesgos psicosociales deben ser tratados con la relevancia que se merecen, debido a su importancia, tanto social como económica, puesto que son dos ámbitos que influyen de forma directa en la aparición del estrés.

De acuerdo con lo señalado, se puede decir que el estrés provoca en las personas un daño físico, social y psicológico, y que estos riesgos psicosociales están relacionados de forma directa con las tareas que desempeña el trabajador, las características de la organización, el empleo o cargo y el tiempo de la jornada laboral u horario de trabajo.

Pero, además se puede decir que cada uno de estos aspectos, que forman parte del ambiente laboral, será percibido de diferente forma por cada individuo.

Por lo tanto, cuando se habla de riesgo, no necesariamente se hace referencia al riesgo físico únicamente, también existe el riesgo psicológico, y un claro ejemplo, en el ámbito laboral, sería un despido, una disminución de sueldo o de las horas laborables, un cambio de funciones a otras de menor rango y beneficios, entre otros. La exposición a este tipo de riesgos no perjudica directamente la salud del trabajador, pero lo expone a una situación de riesgo. Por ello, es importante ayudar al trabajador a manejar estas situaciones de estrés, con el fin de descartarlas como fuentes de riesgo (Gil-Monte, 2012).

Las investigaciones señalan que los riesgos psicosociales que se producen en el trabajo son de carácter crónico y que la exposición a situaciones de riesgo psicosocial supone una tensión psicológica continua para todos los individuos (Gil-Monte, 2012).

“La única manera de no sentir estrés es la muerte” (Barron, 2004). Las personas estamos expuestas todo el tiempo a escenarios que provocan estrés; los factores que lo provocan han ido variando con el pasar de los años, pero al final, la reacción que siente el organismo, siempre ha sido la misma. Entre las razones más comunes que han generado estrés en las personas están: la alta competitividad entre ellas, la inestabilidad laboral y las crisis económicas. Las personas que padecen de estrés, generalmente, no se dan cuenta, puesto que este no presenta señales visibles, pero puede provocar alteraciones mentales y físicas, y por ello, actualmente, el estrés laboral también forma parte de la rutina laboral (Barron, 2004).

Se puede decir, entonces, que el estrés es considerado como una enfermedad social, y que a cualquiera le puede afectar, existiendo una responsabilidad social e individual, pero también organizacional.

El momento en que una persona pone sobre la mesa una toma de decisiones, se puede medir el nivel de estrés. Este, se presenta en la rutina diaria del ser humano, pero en el ámbito laboral se vuelve preocupante, puesto que se genera un alto nivel de estrés negativo, que, a su vez, conduce a un bajo control de las situaciones en las que se trata de evadir responsabilidades, afectando finalmente la salud tanto física como mental del trabajador (Barron, 2004).

1.4.1. Factores que generan estrés laboral

El estrés laboral se percibe en las demandas planteadas por el trabajo, cuando el individuo no cuenta con los recursos necesarios para afrontarlas, se produce un desajuste deficitario, la persona se siente frustrada o angustiada, y es así como se genera una situación de estrés laboral (Peiró-Silla, 2001).

Según el modelo planteado por Karasek (1979), citado por Peiró-Silla (2001), el estrés laboral también se presenta cuando la demanda del trabajo es alta, pero al mismo tiempo la capacidad de control de ésta es baja. Karasek distingue esta variación de niveles de control en cuatro tipos: un trabajo con demanda alta y nivel de control bajo, sería el resultado de un trabajo estresante, debido a que el trabajador no puede cumplir con la demanda establecida; un trabajo que proponga alta demanda y un nivel de control alto, ya no sería un trabajo estresante, sino activo; un trabajo de baja demanda y bajo nivel de control, sería un trabajo pasivo y tranquilo; y, finalmente, un trabajo con nivel de control alto y demanda baja, sería un trabajo con bajo nivel de estrés.

El estrés laboral, se produce por condiciones tales como la estructura y organización del trabajo, el entorno, la realización de las tareas y el cargo que desempeña el trabajador. Para Gil-Monte (2012, p. 238), las situaciones que generan estrés laboral son:

a) Las características de la tarea: cantidad de trabajo, desarrollo de aptitudes, carencia de complejidad, monotonía o repetitividad, automatización, ritmo de trabajo, precisión, responsabilidad, falta de autonomía, prestigio social de la tarea en la empresa, etc.
b) Las características de la organización: variables estructurales (tamaño y diferenciación de unidades, centralización, formalización) definición de competencias, estructura jerárquica, canales de comunicación e información, relaciones interpersonales, procesos de socialización y desarrollo de la carrera, estilo de liderazgo, tamaño, etc.
c) Las características del empleo: diseño del lugar de trabajo, salario, estabilidad en el empleo y condiciones físicas del trabajo.
d) La organización del tiempo de trabajo: duración y tipo de jornada, pausas de trabajo, trabajo en festivos, trabajo a turnos y nocturno, etc.

Además, Atalaya (2001), menciona otros factores que generan estrés laboral:

1) Factores ambientales:
   - Incertidumbres económicas: una de las preocupaciones de los trabajadores es la situación económica del país, esto causa incertidumbre e inseguridad en las personas.
   - Incertidumbres políticas: estas afectan a los trabajadores, debido al cambiante sistema de leyes y políticas, lo cual genera estrés.
   - Incertidumbres tecnológicas: estas se deben a los cambios y avances en la tecnología y que las personas no lleguen a tener la suficiente capacidad para adaptarse a estos cambios o modificaciones.

2) Factores organizacionales:

   En el ámbito organizacional existen muchos factores que pueden generar estrés en los trabajadores y están inmersos en las tareas que desempeñan estas personas: las demandas de la tarea, las demandas del papel, demandas interpersonales, estructura organizacional, liderazgo organizacional y etapa de la vida de la organización (Atalaya, 2001).

3) Factores individuales:

   Los factores de estrés laboral individual se forjan en el trabajo, debido a las condiciones a las que se expone el trabajador; si bien, ciertas personas tienen mejores maneras de enfrentar dichas condiciones, otras no, y es aquí cuando se genera estrés laboral en el trabajador. Por eso, es recomendable analizar el entorno al cual se va a exponer el trabajador e intentar modificarlo hasta crear buenas condiciones laborales (Gil-Monte, 2012).

Actualmente, se vive en un mundo donde las personas compiten por todo, buscando siempre ganar el lugar del otro, aunque en su intento de conseguirlo deban causarle daño. Pareciera entonces que lo único verdaderamente importante para muchos es ganar; aun cuando la globalización ya generó altos índices de desempleo,

inestabilidad económica y, por ende, problemas familiares y laborales, exponiendo a las personas a un cambio eminente, compuesto de situaciones que les provocan tensión debido a las demandas propuestas por el medio actual.

Los estresores, entonces, son aquellas condiciones que generan estrés, y este último puede presentarse incluso en un nivel alto en las personas. Además, se anota que el estrés no es estático, y si este aumenta con facilidad, puede resultar ser peligroso para la salud de los individuos que lo padecen (Atalaya, 2001).

1.4.2. Consecuencias del estrés laboral

Las consecuencias del estrés laboral son las experiencias de cambios sufridas por el individuo. Cuando el estrés no ha podido ser controlado y ha permanecido por mucho tiempo, es decir que se ha vuelto duradero, puede afectar de forma negativa no solo al trabajador, sino también a su entorno organizacional (Peiró-Silla, 2001).

En Colombia, cerca del 35% de trabajadores se encuentran expuestos al estrés laboral, considerado hoy en día un problema que amenaza a nivel mundial; cerca del 60% de los trabajadores han presentado bajo rendimiento laboral por esa causa, lo que se refleja en pérdidas económicas y del bienestar personal, afectando la salud, seguridad y economía de los trabajadores y las organizaciones. Es importante aclarar que el estrés puede presentarse en cualquier tipo de organización, en cualquier nivel social o jerárquico y en cualquier sector (Posada, 2011).

Cuando la presión se acumula en el individuo, se presenta un desorden mental, físico y emocional, que genera un impacto negativo en la persona; cuando el estrés se presenta de manera excesiva, genera síntomas que afectan el desempeño del trabajo, en la salud y en la manera de afrontamiento del ambiente (Atalaya, 2001).

1.5. Medidas de prevención e intervención del estrés laboral.

A través de los años, se ha intentado entender la forma de reacción y afrontamiento que tienen los individuos frente a situaciones de estrés. Primero, fue estudiado desde el modelo médico, después por el psicoanálisis y luego por la psicología cognitiva. Estos estudios han intentado entender las respuestas adaptativas de los individuos frente a situaciones críticas, con el objeto de ser funcionales dentro de su propio entorno (Amarís-Macías, Madariaga-Orozco, Valle-Amarís, & Zambrano, 2013).

Lazarus y Folkman (1986), citados por Lliguisaca y Vinueza (2019), definen al afrontamiento del estrés, desde una perspectiva cognitiva sociocultural, como "esfuerzos cognitivos y conductuales continuamente variables, que se desarrollan para afrontar las demandas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos de la persona".

Por su parte, Blanch, Espuny, Gala y Martín (2003), citados por Lliguisaca y Vinueza, 2019), proponen el modelo de prevención y el de intervención para el afrontamiento del estrés laboral, y señalan que estos son alternativos, puesto que cuando se da la prevención primaria, y esta resulta satisfactoria, no se precisa de una intervención en crisis. También manifiestan que son complementarios, porque no siempre funciona la primera intervención, y por lo tanto, se tendrá que desarrollar una segunda intervención en crisis para impedir que la patología evolucione y se consolide en la intervención terciaria; asimismo, porque no todos los trastornos psicológicos que han sido causados por el estrés laboral se pueden prevenir de igual manera con la práctica. La intervención puede presentarse en tres fases:

- La intervención primaria: tiene una orientación proactiva que se aplica antes de que surja el problema, con el objetivo de reducir la incidencia, disminuir el potencial estresor del ambiente, desactivar los factores de riesgo y fortalecer la capacidad de afrontamiento. Esta se usa para evidenciar cuáles son los principios que provocan estrés laboral.
- La intervención secundaria: tiene un enfoque activo, es decir se usa cuando se presenta el problema, con el objetivo de oprimir la prevalencia, restaurar el nivel normal, revelar nuevos casos y reparar los trastornos. Esta se la aplica para afrontar la crisis.
- La intervención terciaria: tiene una orientación reactiva y se lo aplica después de la aparición del problema con el objetivo de oprimir el impacto, el deterioro patológico y los síntomas, y restablecer biopsicosocialmente a las personas afectadas. Se la aplica para minimizar los efectos.

Según Lliguisaca y Vinueza (2019), el Ministerio de Trabajo de España concuerda con estas propuestas, presentando además los dos niveles de la estrategia de intervención: intervención individual e intervención organizacional.

- Intervención individual:
    1) Técnicas generales:
        - Desarrollo de un buen estado físico.
        - Dieta adecuada.
        - Apoyo social.
        - La distracción y el buen humor.
    2) Técnicas cognitivas:
        - Reorganización cognitiva.
        - Modificación de pensamientos automáticos y de pensamientos formulados.
        - Desensibilización sistemática.
        - Detención del pensamiento.
    3) Técnicas fisiológicas:
        - Técnicas de relajación.
        - Técnicas de control de respiración.
        - Técnicas de relajación mental.
        - Biofeedback.
    4) Técnicas conductuales:
        - Entrenamiento asertivo.
        - Entrenamiento en habilidades sociales.
        - Técnica de solución de problemas.
        - Modelamiento encubierto.
        - Técnicas de autocontrol.

Si bien en el ámbito laboral, se procura tener un afrontamiento asertivo del estrés, por parte de los trabajadores, y que estos logren extender el control, también es necesario incluir una guía de estrategias que ayuden al afrontamiento del estrés a nivel personal. Asimismo, es importante también fomentar el trabajo en equipo, ya que sirve para aumentar y mejorar la confianza, competitividad, cohesión, productividad, pro-actividad, etc., mejorando así su calidad de vida y la de la empresa (Lliguisaca & Vinueza, 2019).

Cuando se proponen estrategias en el ámbito laboral, es preciso tener en cuenta los procesos del trabajo y los roles que desempeñan los trabajadores dentro de la

organización, para así poder identificar los aspectos psicológicos que influyen en su desempeño laboral (Navarro, 2009).

Intervención organizacional:

Esta busca crear técnicas que reduzcan los problemas de estrés, generados dentro del entorno laboral en el que se encuentra el trabajador, como las relaciones que tiene con sus compañeros o la comunicación.

Según Navarro (2009), las técnicas de prevención sobre la organización, se presentan en seis pasos:

1) Compromiso de la dirección.
2) Detención del pensamiento.
3) Estudio y propuesta de soluciones.
4) Diseño de la intervención.
5) Llevar a cabo la intervención.
6) Seguimiento, control y evaluación.

Es necesario que en toda organización se realice siempre una propuesta de intervención de reducción del estrés para los trabajadores, ya sea individual o para toda la organización. Los trabajadores casi siempre van a estar expuestos a situaciones que les generen estrés, y por ello, el departamento de Salud y Seguridad Ocupacional o el de Talento Humano tendrán la obligación de ayudar a disminuir el impacto, a través de mecanismos de apoyo y prevención. En la aplicación de estas técnicas de prevención, será siempre importante que se las pueda hacer de la mano de un experto o profesional en el tema, con el fin de reconocer cuál será la más adecuada para cada grupo o caso empresarial (Lliguisaca & Vinueza, 2019).

1.6. Jueces.

Un juez es una persona que es elegida por el Estado para hacer cumplir la justicia, (Bejarano-Gerke, 2014); por esta razón es que la sociedad tiene una alta perspectiva puesta sobre ellos en base de que se ponga en práctica la ley; Juez es una persona que juzga a otra en base a lo propuesto por las leyes constitucionales y sus conocimientos en la materia (Bejarano-Gerke, 2014), de ellos dependerá la libertad o el encarcelamiento de una persona.

Por lo tanto, la labor que ejercen ellos es una responsabilidad muy grande que asumir, los jueces deben ser totalmente especializados, ya que para poder juzgar a una persona, este debe conocer su historia a profundidad, también conocer los motivos exactos por los cuales le va a aplicar algún tipo de sentencia (Bejarano-Gerke, 2014). Al estar en un nivel tan alto de responsabilidad, los jueces podrían llegar a padecer altos niveles de estrés, los cuales pueden afectar en algunos ámbitos de su vida como físicos, sociales y mentales.

Los jueces cuando cumplen con la tarea de juzgar no solo hacen eso específicamente, también realizan más cosas al mismo tiempo, ponen en juego todo lo aprendido de manera intelectual y en base a la experiencia; su tarea como juez es extremadamente cuidadosa y compleja, ya que ellos conocen, interpretan, valoran, deslindan, estipulan y hasta dudan; en la antigüedad se definía a un juez como "la voz de la ley"; pero en la actualidad se ha cambiado de enfoque, ahora la actividad jurisdiccional es considerada una función constitutiva del sentido con el que el discurso del Derecho se despliega y se materializa (Carcova, 2001).

Según Kelsen (1979), citado por Carcova (2001) la actividad que realiza el juez es una acción compleja en la cual se relacionan conocimiento y voluntad, creación y aplicación de la ley; la norma es un campo extenso de posibilidades y esta le brinda una guía para adquirir el conocimiento sobre la sentencia que va a decidir aplicar.

A los jueces siempre se les ha definido como personas con una alta personalidad moral, de manera que se les exige que tengan comportamientos morales en su vida diaria; la vida de los jueces tiene que ser una vida honesta y correctamente llevada, ya que desde ese punto de visto imparten su función jurisdiccional. Calamandrel (1989), citado por Malem-Seña (2001, p. 41) dice:

> Tan elevada es nuestra estimación de la misión del juez y tan necesaria la confianza en él, que las debilidades humanas que no se notan o se perdonan en cualquier otro orden de funcionarios públicos, parecen inconcebibles en un magistrado… los jueces son como los que pertenecen a una orden religiosa. Cada uno de ellos tiene que ser un ejemplo de virtud, si no quieren que los creyentes pierdan la fe.

Esto quiere decir que para ser un juez respetable es necesario ser una buena persona. Un juez no debe ser juzgado por la edad que tiene, sino por la experiencia adquirida, ya que es un funcionario dedicado a impartir la ley, por lo tanto, un juez tiene que ser una persona que posea las siguientes características:

- Capacidad para realizar funciones administrativas
- Capacidad de gestión
- Capacidad para elaborar proyectos
- Capacidad de organizar el trabajo de otros
- Buena memoria
- Liderazgo
- Vocación por el servicio público
- Amplia cultura
- Buenas relaciones interpersonales con su personal y la sociedad (Uribe-Prado, López-Flores, Pérez-Galicia, & García-Saisó, 2014).

1.6.1. Estrés laboral en los jueces

Los jueces requieren de un nivel excepcional en conocimientos, cualidades y competencias para asumir su rol que no posee cualquier trabajador "ordinario", ya que en todos los países del mundo la acción del juez es lograr que se imparta la justicia en su país (Uribe-Prado, López-Flores, Pérez-Galicia, & García-Saisó, 2014).

En Colombia la investigación realizada por el Ministerio Público, citada por Ocampo (2018), con una muestra de 34 funcionarios, midió el impacto que produce en ellos el estrés laboral, encontrando que el 86% de ellos tenía un nivel de estrés alto, y en algunos se manifestaba con estados de ansiedad, sobre lo cual, uno de los funcionarios mencionó que al iniciar una audiencia sentía que el rostro se le paralizaba y, a veces le fallaba la voz, reconociendo que después de tres años trabajando en la Unidad de Justicia y Paz, había notado que su carácter se volvió irascible y agresivo, con episodios de pérdida de memoria, mal humor, e incluso pérdida del control en algunas audiencias.

En México, el estudio de Uribe-Prado *et al*. (2014) realizado con una muestra de 75 funcionarios públicos mexicanos del D.F. que imparten justicia, encontró que el burnout es un buen indicador de estrés en el trabajo del personal que imparte justicia, por lo que estos profesionales requieren planes y programas de trabajo que contemplen

el alto nivel de demanda intelectual y su impacto como riesgo psicosocial. El estudio de Uribe-Prado *et al*. (2014) encontró que "un 32% de los funcionarios se considera "en peligro" y un 6.7% completamente "quemado"; estos funcionarios se encontraban enfrentando un alto riesgo psicosocial en el trabajo, lo que significa una alta probabilidad de enfermedades ocasionadas por la respuesta al estrés crónico" (p. 1557).

Los jueces y magistrados del Consejo General del Poder Judicial de España han presentado problemas de salud generados por el estrés. En un estudio realizado en Perú, Uribe-Prado *et al*. (2014) encontraron en un amplio estudio con 287 magistrados, 138 fiscales y 149 jueces, una alta asociación entre estrés, ansiedad y depresión. En otro estudio, Uribe-Prado *et al.* (2014) encontraron una carga excesiva de trabajo asociada a burnout y síntomas psicosomáticos en Estados Unidos con trabajadores del poder judicial.

En Brasil, Novaes-Lipp y Tanganelli (2002), citados por Perales, Chue, Padilla y Barahona (2011) realizaron una investigación sobre el estrés ocupacional, fuentes de estrés y estrategias de afrontamiento en jueces laborales; los resultado de esta investigación fueron que el 75% de jueces presenta niveles significativos de estrés que han afectado en el ámbito afectivo y de la salud, sin haber tenido ninguna terapia, plan de prevención o estrategias para afrontamiento de estrés; estos resultados se han visto reflejados debido al exceso de casos a juzgar. Los síntomas más comunes que presentaron los evaluados fueron la sensación de agotamiento, cansancio y tensión muscular.

En otros estudios realizados a magistrados en Brasil, Naranjo-Pereira (2009) y Perales, Chue, Padilla y Barahona (2011) identificaron otros factores que influían en la aparición de estrés laboral, los cuales fueron el avance tecnológico, los cambios sociales y la globalización, los cuales ayudan, pero también aumentan el trabajo judicial.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA.

2.1. Tipo de investigación.

La siguiente investigación es un estudio no experimental, ya que no se manipularán las variables y se observará como se presenta el fenómeno en un ambiente natural; tiene un alcance descriptivo, ya que se buscará especificar cuáles son los factores específicos del fenómeno que se analizará, siendo en este caso el estrés laboral.

Tiene un enfoque cuantitativo ya que se busca medir el nivel de estrés mediante una herramienta que nos dará datos numéricos, que posteriormente serán tabulados para obtener los resultados necesarios para cumplir con los objetivos dispuestos.

2.2. Población y muestra.

La población que se ha escogido para esta investigación será la totalidad de jueces penales de la Corte de Justicia de la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay, conformada por 31 jueces dedicados al ámbito penal.

2.3. Corte de Justicia de la ciudad de Cuenca.

2.3.1. Reseña histórica

La primera Corte Superior de Justicia en Cuenca fue fundada el 20 de marzo de 1822, por Antonio José de Sucre. Sus primeros integrantes fueron Salvador de la Pedroza, como presidente y como conjueces, Miguel Malo, Miguel Rodríguez y Santiago Bermeo. En 1959 la Corte de Justicia se encontraba en el edificio ubicado en las calles Mariscal Sucre y Luis Cordero, en el centro de la ciudad de Cuenca; este edificio hoy en día es considerado patrimonio arquitectónico de la ciudad. En aquel tiempo, los trámites que se llevaban a cabo en la Corte eran hechos a mano, con papel y tinta.

Hace 12 años, se dejaron de utilizar estos métodos de escritura a mano, pues fueron reemplazados por la tecnología; en la actualidad es así como se realizan todos los procesos judiciales.

La Función Judicial de Cuenca se encuentra ubicada en la Avenida José Peralta, frente al Centro comercial Milenium Plaza.

2.3.2. Filosofía corporativa de la Corte Constitucional del Ecuador

El 17 de marzo del 2011 el pueblo ecuatoriano dio un plazo de 18 meses para hacer una reorganización y mejora en la justicia del Ecuador, creando nuevas bases consistentes en la Función Judicial ecuatoriana. Debido a este cambio, ahora el pueblo puede demandar servicios de calidad con calidez; desde el 26 de Julio del 2011 se ha cumplido el mandato en base a estos tres ámbitos (Consejo de la Judicatura, 2013):

1. La aplicación de las transitorias del Código Orgánico de la Función Judicial que definieron plazos para la realización del Concurso de Méritos, Oposición, Impugnación Ciudadana y Control Social para la designación de Jueces y Juezas de la Corte Nacional de Justicia, la evaluación de servidores y servidoras de la Función Judicial, la implementación de las Unidades Judiciales de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia; y, la definición de nuevas tasas notariales y del Sistema Notarial.
2. El desarrollo del Programa de Reestructuración de la Función Judicial, con sus seis Ejes Estratégicos: Talento Humano, Modelo de Gestión, Infraestructura Civil, Infraestructura Tecnológica, Cooperación Interinstitucional y Gestión Financiera Equitativa.
3. La ejecución de los procesos permanentes a cargo del Consejo, como son: el control disciplinario, la depuración de causas, comunicación y representación en eventos nacionales e internacionales.

Se tiene que conocer la nueva estructura de la cual está formada esta institución que ha experimentado algunos cambios. Por esta razón es necesario citar el capítulo IV de la Constitución de la República en la sección 1ª. Principios de la Administración de Justicia, que en su Art. 167, señala: “La potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por los órganos de la Función Judicial y por los demás órganos y funciones establecidos en la Constitución.” (Mendieta, 2010, p. 8).

El Art. 178 de la Constitución nos enseña la nueva conformación de los Órganos encargados de la administración de justicia (Consejo de la Judicatura, 2013):

1. La Corte Nacional de la Justicia
2. Las Cortes Provinciales de Justicia
3. Los tribunales y juzgados que establezca la ley
4. Los juzgados de Paz

Misión

Es el órgano de gobierno, administración, vigilancia y disciplina de la Función Judicial, mediante la definición y ejecución de las políticas para el mejoramiento y modernización del Sistema Judicial.

Visión

Garantizar el acceso a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de derechos con eficacia, integridad y transparencia, asegurando el debido proceso y la seguridad jurídica.

Objetivos estratégicos

- Reformar la calidad del Sistema Judicial, que respalde la exigibilidad de los derechos ciudadanos, la seguridad jurídica y el debido proceso
- Fortalecer la capacidad e integridad de los servicios judiciales, a través de implementar políticas, estrategias y líneas de acción.
- Promover el desarrollo del talento humano como línea que agrega valor al Sistema Judicial.
- Aplicar las competencias de control, vigilancia y disciplina sobre los órganos judiciales, autónomos y auxiliares en el marco de la transparencia organizacional.

Valores institucionales

- Ética y transparencia
- Honestidad e integridad
- Compromiso de servicio a la sociedad
- Lealtad a la función judicial
- Comunicación efectiva

- Efectividad y eficiencia
- Mejoramiento continuo

2.4. Instrumentos.

2.4.1. Encuesta sociodemográfica

Para esta investigación de medición de estrés laboral en los jueces penales de la Corte de Justicia de la ciudad de Cuenca, es necesario conocer los datos sociodemográficos de cada evaluado, para luego poder clasificar los resultados globales de estrés laboral, en base a las distintas variables sociodemográficas analizadas. Para esta investigación vamos a utilizar una encuesta sociodemográfica, la cual nos va a brindar información que se necesita saber sobre:

- Género
- Edad
- Estado civil
- Número de hijos
- Tiempo en el cargo
- Nivel de estudios

Esta encuesta se ha realizado de manera digital, incluyendo todas las preguntas antes descritas; el evaluado las podrá responder en un formato de opción múltiple, dándole la opción de escoger una sola respuesta por pregunta.

2.4.2. Test de Escalas de Apreciación del Estrés (EAE)

Para recolectar los datos que nos van a permitir determinar qué factores son influyentes para que se genere el estrés laboral de los jueces penales de la Corte de Justicia de la ciudad de Cuenca, y la intensidad y frecuencia con la que estos factores fueron o son experimentados por los jueces, se utilizó el Test de Escalas de Apreciación del Estrés (EAE), de Fernández-Seará y Mielgo-Robles (2017); el tiempo para la aplicación de esta herramienta está estimado entre 20 y 30 minutos.

Los modelos teóricos que apoyan esta investigación son los de Holmes, Rahe y Lazarus. Fernández-Seará y Mielgo-Robles (2017), consideran que a lo largo de la vida, las personas experimentan acontecimientos que les generan ansiedad, estrés,

nerviosismo y tensión; pero estos acontecimientos no siempre son visibles ni se presentan con la misma incidencia en las personas, ya que los agentes de respuesta son diferentes en cada una de ellas; desde una valoración cognitiva, la capacidad de respuesta incide en la estrategia de afrontamiento a cada situación.

La batería consta de cuatro escalas independientes: Escala General de Estrés (EAE-G), Escala de Acontecimientos Estresantes en Ancianos (EAE-A), Escala de Estrés en la Conducción (EAE-C) y Escala de Estrés Socio-Laboral (EAE-S).

En esta investigación se va a utilizar la escala EAE-S. La función principal de esta escala es estudiar el estrés en el ámbito laboral. Se aplica a la población que trabaja en una relación de dependencia, comprendida en el rango de edad de 20-60 años. En esta escala se evalúan 50 enunciados o factores generadores de estrés en el ámbito laboral, los cuales se distribuyen en tres contextos:

- Trabajo en sí mismo
- Contexto laboral
- Relación del sujeto con el trabajo

El contexto "Trabajo en sí mismo", hace referencia a las tareas y funciones que el sujeto tiene que realizar. La categoría de "Contexto laboral", alude a factores relacionados con las condiciones ambientales del trabajo. Por último, el contexto "Relación del sujeto con el Trabajo", hace referencia a la problemática de uno mismo con el trabajo.

Esta prueba va a medir el estrés a nivel laboral, mediante tres categorías que son:

1) Presencia (SI) o Ausencia (NO) del acontecimiento estresante en la vida del sujeto.
2) Intensidad con que se han vivido o se viven estos sucesos estresantes (0, 1, 2, 3)
3) Vigencia del acontecimiento estresante, si ha dejado de afectarle (P), o si todavía le afecta (A). En este parámetro, se hace una consideración independiente de las situaciones que todavía afectan o que han dejado de hacerlo.

Los autores de esta herramienta han escogido una serie de acontecimientos y factores, que son los más frecuentes y relevantes para poder medir el estrés de los trabajadores según cada ámbito analizado; la misma puede ser aplicada en cualquier ámbito laboral.

La forma de corrección de esta herramienta establece que se debe obtener el valor de dos puntaciones directas, las que indicarán la presencia de estrés en la actualidad o en el pasado, en la actualidad valorada con la letra (A) y en el pasado valorada con la letra (P); y la intensidad con la que se ha presentado el acontecimiento en una escala del 0 al 3 siendo 0 nada, 1 poco, 2 mucho y 3 muchísimo. Para poder obtener los valores concisos se debe tomar en cuenta las siguientes indicaciones:

1) Comprobar que todas las respuestas marcadas SI estén seguidas de las marcas correspondientes en la columna Tiempo; de no ser así, se trazará una raya a lo largo de toda la fila anulando dicha respuesta.
2) Se obtendrán los valores parciales de intensidad en A y en P sumando los puntos de intensidad (0, 1, 2, 3) con que se haya calificado cada respuesta positiva.
3) La puntuación directa total es igual a la suma de los valores de A y P y esta puntuación se podrá transformar a percentil.

El Test EAE-S fue aplicado por medio de un formulario digitalizado por la tesista, en la herramienta Google Drive Formularios; para la aplicación de la herramienta, se solicitó la autorización del Presidente de la Asociación de Jueces de la Corte de Justicia de la ciudad de Cuenca, y se procedió a enviarla a los correos electrónicos de los jueces.

2.5. Procesamiento y análisis de datos.

Una vez que se obtuvo la información de las encuestas y de la aplicación del test, se procedió con la tabulación y calificación de estas herramientas, la cual se realizó por medio del programa de Excel y después se relacionó dichos resultados con los datos sociodemográficos.

CAPÍTULO III

RESULTADOS.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos luego de procesar estadísticamente las respuestas a la encuesta sociodemográfica y al test EAE-S. Los resultados que a continuación se presentan, contemplan la clasificación de la población estudiada en base a las variables sociodemográficas de: género, edad, estado civil y nivel de estudio; y los niveles de estrés laboral, a nivel general, y en cada uno de los tres factores que considera la herramienta aplicada: trabajo en sí mismo, contexto laboral y relación del sujeto con el trabajo. Los resultados se presentan en datos estadísticos descriptivos.

3.1. Datos sociodemográficos.

Tabla 1. *Datos sociodemográficos de la muestra*

Datos		n	%
Género	Masculino	20	64,5
	Femenino	11	35,5
	Total	**31**	**100**
Edad	25-34 años	1	3,2
	35-44 años	11	35,5
	45-54 años	14	45,2
	55-60 años	5	16,1
	Total	**31**	**100**
Estado civil	Soltero/a	2	6,5
	Casado/a	19	61,3
	Divorciado/a	7	22,6
	Unión Libre	2	6,5
	Viudo	1	3,2
	Total	**31**	**100**
Nivel académico	Superior	4	12,9
	Maestría	19	61,3
	Doctorado	8	25,8
	Total	**31**	**100**
Años de trabajo	5 o menos	1	3.2
	6-7 años	9	29.0
	8-10 años	7	22.6
	11 o más años	14	45.2
	Total	**31**	**100**

Fuente: Encuesta sociodemográfica

Elaborado por: Molina, (2020).

Los datos sociodemográficos expuestos en la Tabla 1, permiten observar que la población estuvo compuesta en su mayoría por personal masculino; con un alto porcentaje de jueces comprendidos entre los 35 y 54 años; en cuanto al estado civil, en la población analizada predominan los jueces casados; en cuanto al nivel de estudios alcanzado, destacan en la población analizada, aquellos jueces que tienen un título de maestría y, con respecto a los años de servicio como juez, la mayoría tiene experiencia de 8 años o más.

3.2. Estrés laboral según cuestionario EAE.

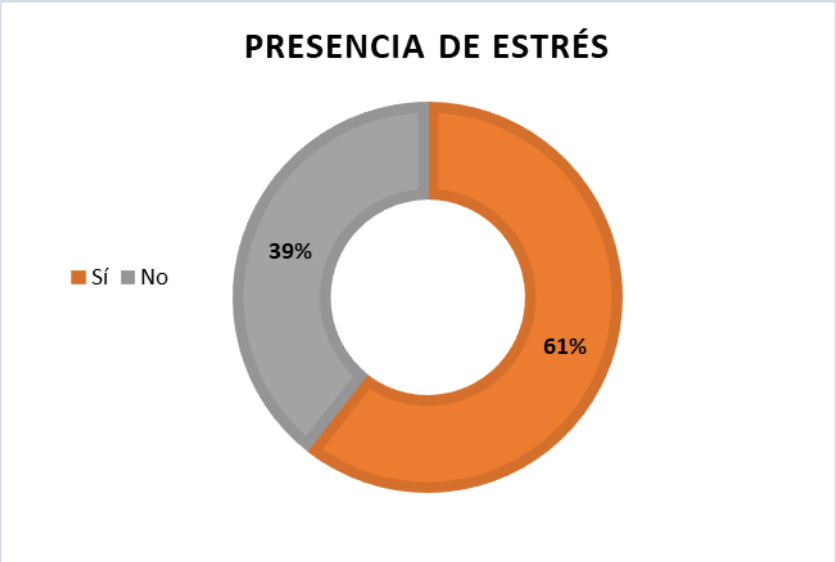
De acuerdo con los autores de la Escala de Apreciación del Estrés (EAE), este instrumento de medición cumple tres objetivos específicos:

1. Conocer el número de acontecimientos estresantes que han estado presentes en la vida del sujeto.
2. Conocer si esos acontecimientos estresantes han dejado de afectarle o todavía le siguen afectando.
3. Apreciar la intensidad con que cada uno vive o ha vivido esos sucesos vitales.

En tal sentido, a continuación, se presentan los resultados obtenidos para cada uno de los objetivos planteados.

3.2.1. Presencia de estrés

Figura 1. Presencia de estrés



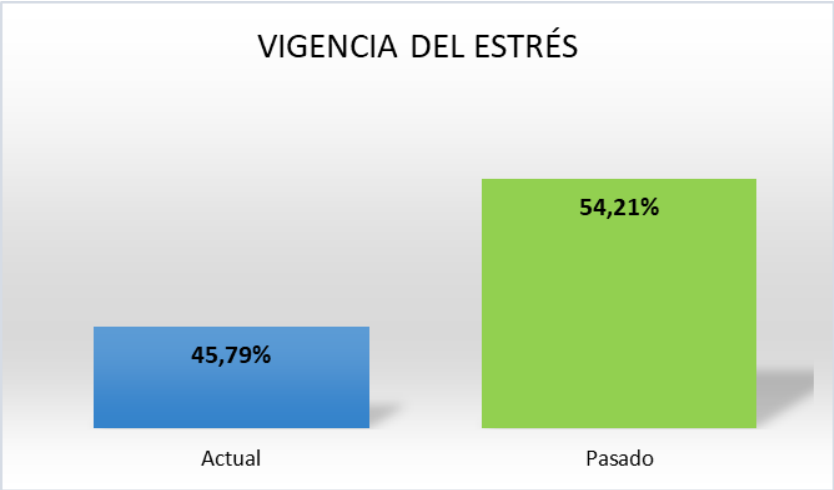
Fuente: Escala de Apreciación del Estrés (EAE)

Elaborado por: Molina, (2020).

La presencia de estrés expuesto en la Figura 1, permite observar que 61% de los 31 jueces han presentado estrés actualmente o en el pasado.

3.2.2. Vigencia del estrés

Figura 2. Vigencia de los acontecimientos en el tiempo



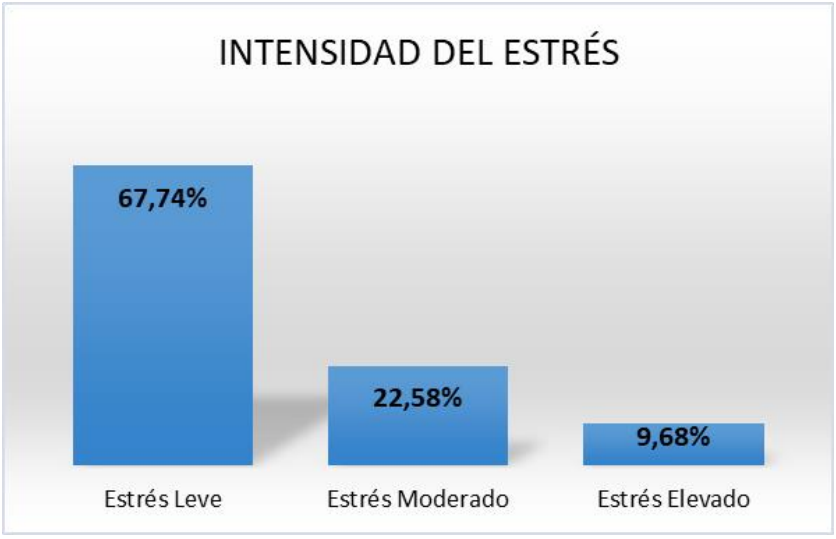
Fuente: Escala de Apreciación del Estrés (EAE)

Elaborado por: Molina, (2020).

Se observa en la Figura 2 que la frecuencia de situaciones estresantes en el pasado (P) es mayor que las situaciones estresantes actuales (A), es decir que, las situaciones estresantes se han reducido o ya no están presentes en los jueces.

3.2.3. Intensidad del estrés

Figura 3. Intensidad de estrés

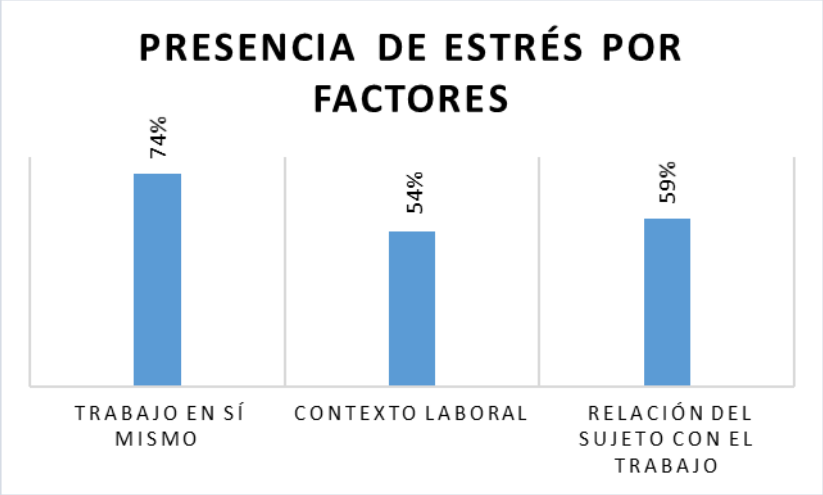


Fuente: Escala de Apreciación del Estrés (EAE)
Elaborado por: Molina, (2020).

A nivel general se puede decir que la mayoría de los Jueces Penales de la Corte de Justicia de la ciudad de Cuenca presentan niveles de estrés leves, tal como se muestra en la Figura 3. Sin embargo, no se debe dejar de lado que un importante porcentaje de jueces presentan niveles de estrés moderado y existen también casos de estrés elevado, ambos niveles de estrés podrían ser potencialmente problemáticos, por lo cual, requieren ser atendidos.

3.2.4. Presencia e intensidad de estrés por factores

Figura 4. Factores que generan estrés en general

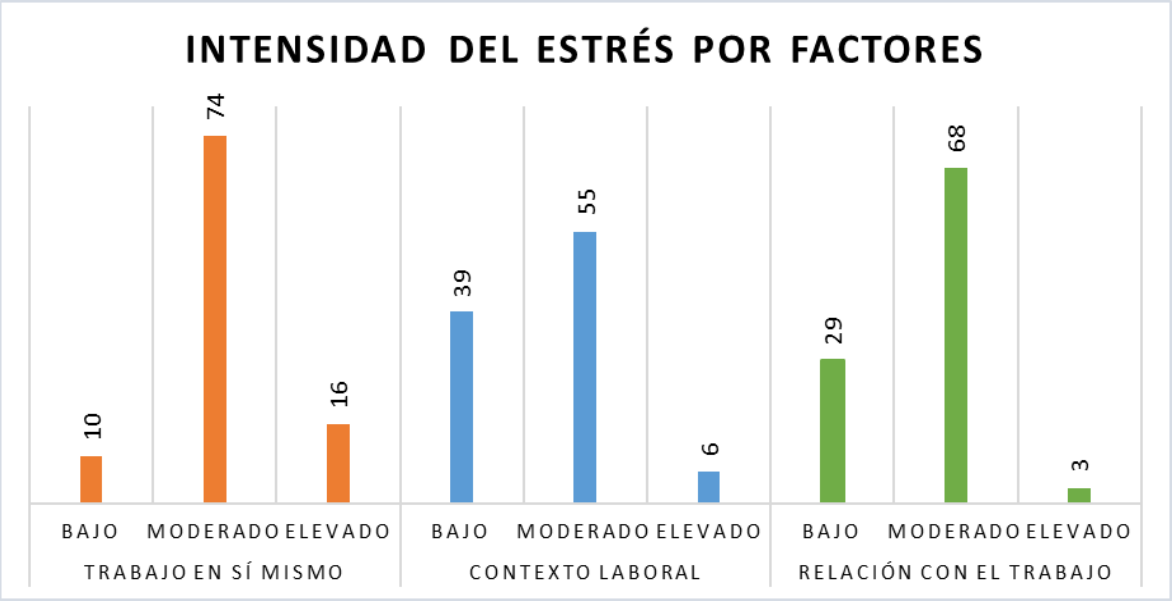


Fuente: Escala de Apreciación del Estrés (EAE)

Elaborado por: Molina, (2020).

En la Figura 4 se observa que el factor trabajo en sí mismo, que alude a las tareas y funciones que el sujeto tiene que realizar, es el que tiene mayor presencia y nivel de afectación en la vida de los jueces.

Figura 5. Factores que generan estrés por niveles



Fuente: Escala de Apreciación del Estrés (EAE)

Elaborado por: Molina, (2020).

En la Figura 5 se presentan los niveles de intensidad en que se ven afectados los jueces, según los factores de Trabajo en sí mismo, Contexto laboral y Relación del sujeto con el trabajo.

En tal sentido, se puede observar que, en los 3 factores, la mayoría de jueces experimentan un nivel moderado de estrés. En cuanto a niveles elevados de estrés, el factor Trabajo en Sí Mismo es el que tiene una mayor incidencia (16%), mientras que los niveles bajos de estrés tienen mayor incidencia en la variable Contexto Laboral (39%).

3.2.5. Relación entre factores de estrés y variables sociodemográficas

Tabla 2. *Relación entre los factores de estrés y el género de los jueces*

Escalas		Masculino		Femenino	
		n	%	n	%
Trabajo en sí mismo	Bajo	2	10	1	9
	Moderado	14	70	9	82
	Elevado	4	20	1	9
	Total	**20**	**100**	**11**	**100**
Contexto laboral	Bajo	8	40	4	36
	Moderado	11	55	6	55
	Elevado	1	5	1	9
	Total	**20**	**100**	**11**	**100**
Relación del sujeto con el trabajo	Bajo	8	40	1	9
	Moderado	11	55	10	91
	Elevado	1	5	0	0
	Total	**20**	**100**	**11**	**100**

Fuente: Escala de Apreciación del Estrés (EAE)

Elaborado por: Molina, (2020).

Con respecto a la relación entre los factores de estrés en el trabajo y el género de los jueces, se puede observar en la Tabla 2 que los 3 factores tienen niveles moderados en ambos sexos, pero en cuanto a Relación del Sujeto con el Trabajo, la diferencia de estos niveles moderados entre hombres y mujeres es marcada, siendo mayor en las mujeres. Se puede destacar también que el factor Trabajo en Sí Mismo, genera mayores niveles de estrés elevado en los hombres en comparación a las mujeres.

Tabla 3. *Relación entre los factores de estrés y la edad de los jueces*

Escalas		Edad							
		25-34 años		35-44 años		45-54 años		55-60 años	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Trabajo en sí mismo	Bajo	0	0	1	9	0	0	2	40
	Moderado	1	100	8	73	11	79	3	60
	Elevado	0	0	2	18	3	21	0	0
	Total	**1**	**100**	**11**	**100**	**14**	**100**	**5**	**100**
Contexto laboral	Bajo	1	100	3	27	4	29	4	80
	Moderado	0	0	7	64	9	64	1	20
	Elevado	0	0	1	9	1	7	0	0
	Total	**1**	**100**	**11**	**100**	**14**	**100**	**5**	**100**
Relación del sujeto con el trabajo	Bajo	1	100	2	18	3	21	3	60
	Moderado	0	0	9	82	10	72	2	40
	Elevado	0	0	0	0	1	7	0	0
	Total	**1**	**100**	**11**	**100**	**14**	**100**	**5**	**100**

Fuente: Escala de Apreciación del Estrés (EAE)

Elaborado por: Molina, (2020).

En la Tabla 3 se observa que existen niveles moderados de estrés entre los diferentes rangos de edad y el factor Trabajo en sí mismo; de igual manera se observan niveles moderados en el Contexto laboral y la Relación del Sujeto con el Trabajo en los jueces entre 35 y 54 años, mientras que quienes son menores o mayores a estos rangos de edad, presentan niveles bajos de estrés en relación a estos factores.

Tabla 4. *Relación entre los factores de estrés y el estado civil de los jueces*

Escalas		Estado civil									
		Soltero		Casado		Divorciado		Unión libre		Viudo	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Trabajo en sí mismo	Bajo	1	50	2	11	0	0	0	0	0	0
	Moderado	1	50	13	68	6	86	2	100	1	100
	Elevado	0	0	4	21	1	14	0	0	0	0
	Total	**2**	**100**	**19**	**100**	**7**	**100**	**2**	**100**	**1**	**100**
Contexto laboral	Bajo	1	50	8	42	2	29	1	50	0	0
	Moderado	1	50	10	53	4	57	1	50	1	100
	Elevado	0	0	1	5	1	14	0	0	0	0
	Total	**2**	**100**	**19**	**100**	**7**	**100**	**2**	**100**	**1**	**100**
Relación del sujeto con el trabajo	Bajo	0	0	6	32	2	29	0	0	1	100
	Moderado	2	100	12	63	5	71	2	100	0	0
	Elevado	0	0	1	5	0	0	0	0	0	0
	Total	**2**	**100**	**19**	**100**	**7**	**100**	**2**	**100**	**1**	**100**

Fuente: Escala de Apreciación del Estrés (EAE)

Elaborado por: Molina, (2020).

En cuanto a la relación de los factores de estrés con el estado civil de los jueces, en la Tabla 4 se observa que los porcentajes más representativos se ubican en los niveles de estrés moderado para todos los factores analizados; por lo tanto, el estado civil no es un predictor de estrés en ninguna de sus dimensiones

Tabla 5. *Relación entre los factores de estrés y el tiempo en el cargo*

Escalas		Tiempo en el cargo (años)							
		5 o menos		6-7 años		8-10 años		10 o más	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Trabajo en sí mismo	Bajo	1	100	0	0	1	14	1	7
	Moderado	0	0	7	78	4	57	12	86
	Elevado	0	0	2	22	2	29	1	7
	Total	**1**	**100**	**9**	**100**	**7**	**100**	**14**	**100**
Contexto laboral	Bajo	1	100	3	33	4	57	4	28
	Moderado	0	0	6	67	1	14	8	58
	Elevado	0	0	0	0	2	29	2	14
	Total	**1**	**100**	**9**	**100**	**7**	**100**	**14**	**100**
Relación del sujeto con el trabajo	Bajo	1	100	2	22	2	29	4	28
	Moderado	0	0	7	78	4	57	10	71
	Elevado	0	0	0	0	1	14	0	0
	Total	**1**	**100**	**9**	**100**	**7**	**100**	**14**	**100**

Fuente: Escala de Apreciación del Estrés (EAE)

Elaborado por: Molina, (2020).

Con respecto a la relación de los factores de estrés con el tiempo que los jueces llevan desempeñando este trabajo, en la Tabla 5 se observa que los porcentajes más representativos se ubican en los niveles de estrés moderado para todos los factores analizados, a excepción de uno de los jueces que tiene menos de 5 años en este trabajo y presenta niveles bajos de estrés en todas las dimensiones; por lo tanto, se podría decir que el menor tiempo en el cargo, podría representar menor nivel de estrés.

Tabla 6. *Relación entre los factores de estrés y el nivel de estudios de los jueces*

Escalas		Tercer nivel		Maestría		Doctorado	
		n	**%**	**n**	**%**	**n**	**%**
Trabajo en sí mismo	Bajo	1	25	2	10	0	0
	Moderado	3	75	14	74	6	75
	Elevado	0	0	3	16	2	25
	Total	**4**	**100**	**19**	**100**	**8**	**100**
Contexto laboral	Bajo	2	50	9	47	1	12,5
	Moderado	2	50	9	47	6	75
	Elevado	0	0	1	6	1	12,5
	Total	**4**	**100**	**19**	**100**	**8**	**100**
Relación del sujeto con el trabajo	Bajo	2	50	5	26	2	25
	Moderado	2	50	14	74	5	62,5
	Elevado	0	0	0	0	1	12,5
	Total	**4**	**100**	**19**	**100**	**8**	**100**

Fuente: Escala de Apreciación del Estrés (EAE)

Elaborado por: Molina, (2020).

Con respecto a la relación de los factores de estrés con el nivel de preparación académica de los jueces, se observa en la Tabla 6, que los porcentajes más representativos se ubican en los niveles de estrés moderado para todos los factores analizados; aunque es necesario destacar que, en cuanto al factor de Contexto Laboral, también son destacables los niveles bajos de estrés experimentados por quienes tienen un título de 3er nivel o de maestría.

CAPÍTULO IV

PROPUESTA DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE ESTRÉS LABORAL EN JUECES PENALES DE LA CORTE DE JUSTICIA DE LA CIUDAD DE CUENCA.

4.1. Presentación.

La presente propuesta surge de las necesidades observadas como resultado de la investigación desarrollada con el objetivo de conocer los niveles de estrés laboral presentes en los jueces penales de la Corte de Justicia de la ciudad de Cuenca, la misma que indica la presencia de acontecimientos estresantes en el 61% de los casos; considerando a la totalidad de los docentes que han experimentado eventos estresantes, en el 67.74%, los eventos se presentan con intensidad leve; con niveles moderados en el 22,58% y con niveles elevados en el 9,68%.

Es así que, debido a que en el grupo de estudio se experimenta estrés en tres niveles diferentes (leve, moderado y elevado), se considera necesario un programa especial para cada grupo, bajo la premisa de que se trata de un grupo humano vulnerable a factores de riesgo, que requiere cuidado preventivo e intervención para reducir factores estresantes que comprometen su salud física y mental.

Al respecto, se debe tener en cuenta que la prevención es el conjunto de medidas que se establecen con el fin de reducir o evitar riesgos, en este caso, producidos por factores estresantes propios del trabajo; mientras que la intervención sirve para minimizar los efectos del estrés con un enfoque reactivo, consistente en reforzar las competencias y recursos de las personas y grupos que han presentado situaciones de estrés para minimizar el impacto, el deterioro patológico, reducir los síntomas y rehabilitar biopsicosocialmente a las personas afectadas (Blanch, Espuny, Gala y Martín, 2003).

De ahí que la necesidad de atender a casos potenciales de estrés (niveles leves y moderados) y a los casos de nivel elevado, se basa en evitar oportunamente que estos índices puedan incrementarse y convertirse en factores que incidan negativamente en el desempeño laboral o afectar su salud física y psicológica.

4.2. Objetivos.

Cuando se trata de prevención e intervención sobre el estrés, especialmente considerando que no se ha realizado un plan de este tipo en la Corte de Justicia de la ciudad de Cuenca, es importante considerar que para prevenir el estrés laboral, son necesarias varias acciones que permitan proveer a estos profesionales, de recursos apropiados que les ayuden a enfrentar situaciones de estrés. Para ello, es fundamental que las personas empiecen por entender este problema de salud, para que puedan identificarlo y abordarlo con la importancia que una situación de estrés requiere. De ahí que la presente propuesta está dirigida a acciones que promuevan el conocimiento y la acción sobre el estrés.

En general, la propuesta se presenta en tres planes orientados a la capacitación teórico-práctica, atención psicológica e incorporación de programas de integración para mantener el control sobre las situaciones causantes de estrés. Por lo tanto, los objetivos de esta propuesta, son:

4.2.1. Objetivo general

Proponer alternativas para prevenir e intervenir sobre el estrés en el contexto laboral de los jueces de la Corte de Justicia de la ciudad de Cuenca.

4.2.2. Objetivos específicos

- Dar a conocer a los jueces sobre el estrés y sus consecuencias en la salud, a través de talleres.
- Poner a disposición de los jueces, las técnicas base para el control, manejo y afrontamiento de situaciones estresantes.
- Fomentar el buen uso del tiempo libre a través de actividades sociales que promuevan las relaciones interpersonales entre los jueces.
- Intervenir en casos de estrés elevado que requieren estrategias psicológicas específicas.

4.3. Planes de prevención e intervención

Los planes contemplan actividades individuales y grupales para aplicar las estrategias de afrontamiento del estrés, realizando ejercicios sobre resolución de problemas o recomendaciones conductuales para crear hábitos de vida saludables dentro y fuera del espacio laboral, con actividades diarias, proponiendo espacios y tiempos para realizar pausas activas (respiración, estiramiento).

4.3.1. Plan de prevención en niveles de estrés leve

Tabla 7. *Objetivos y actividades del plan de prevención en niveles de estrés leve*

Objetivos específicos	Actividades	Responsable	Tiempo
1. Dar a conocer a los jueces sobre el estrés laboral y sus consecuencias en la salud, a través de talleres.	1.1. Taller teórico-práctico sobre "Estrés y estrés laboral: causas, etapas, síntomas y consecuencias".	Jefe Talento Humano	Corto plazo (1-3 meses)
2. Fomentar la práctica de pausas activas y técnicas de prevención del estrés en el ambiente laboral.	2.1. Introducción de tiempos para relajación y estiramiento muscular, entrenamiento de la percepción de las situaciones difíciles, búsqueda del equilibro en las áreas vitales: familia, amigos, pasatiempos, descanso, realización personal y trabajo, comunicación efectiva.	Jefe de Talento Humano y Departamento de Salud Ocupacional	Corto plazo (1-3 meses)
3. Identificar, analizar, valorar y enfrentar las causas de estrés en el puesto de trabajo.	3.1. Realizar evaluaciones periódicas con uso de instrumentos de medición del estrés que permitan detectar las fuentes de estrés laboral sobre las cuales se deberán tomar acciones.	Departamento de Salud Ocupacional	Mediano plazo (4-6 meses)

Elaborado por: Molina, (2020).

4.3.2. Plan de prevención en niveles de estrés moderado

Tabla 8. *Objetivos y actividades del plan de prevención en niveles de estrés moderado*

Objetivos específicos	Actividades	Responsable	Tiempo
1. Dar a conocer a los jueces sobre el estrés y sus consecuencias en la salud, a través de talleres.	1.1. Taller teórico-práctico sobre "Estrés y estrés laboral: causas, etapas, síntomas y consecuencias".	Jefe Talento Humano	Corto plazo (1-3 meses)
2. Poner a disposición de los jueces, las técnicas base para el control, manejo y afrontamiento de situaciones estresantes.	2.1. Taller teórico-práctico sobre "Pausas activas y estrategias de prevención y afrontamiento"	Jefe Talento Humano	Corto plazo (1-3 meses)
	2.2. Implementación del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales asociados al estrés dentro del área de Salud Ocupacional, a donde los jueces puedan acudir en caso de presentar síntomas de estrés.	Jefe Talento Humano	Mediano plazo (4-6 meses)
3. Fomentar el buen uso del tiempo libre a través de actividades sociales que promuevan las relaciones interpersonales entre los jueces.	3.1. Gestionar los aspectos relacionales y de comunicación, a través de eventos socioculturales y deportivos.	Jefe Talento Humano	Corto plazo (1-3 meses)
	3.2. Promover hábitos y estilos de vida que ayuden a equilibrar la esfera laboral y la vida personal, a través de campañas internas de prevención y atención al estrés laboral.	Jefe del Departamento de Salud Ocupacional	Corto plazo (1-3 meses)
	3.3. Procurar el apoyo de los compañeros y el trabajo en equipo, a través de convenciones anuales de formación profesional o de integración.	Jefe Talento Humano	Mediano plazo (4-6 meses)

Elaborado por: Molina, (2020).

4.3.3. Plan de intervención en niveles de estrés elevado

Tabla 9. *Objetivos y actividades del plan de intervención en niveles de estrés elevado*

Objetivos específicos	Actividades	Responsable	Tiempo
1. Educar a los jueces sobre el estrés laboral y la importancia de brindar atención a los síntomas que se presentan.	1.1.Grupos focales para tratar temas sobre el estrés y el estrés laboral, causas, consecuencias, diagnóstico del propio estrés	Departamento de Salud Ocupacional.	Corto plazo (1-3 meses)
2. Proveer a los jueces de los recursos personales de carácter genérico para enfrentar el estrés.	2.1. Taller práctico: "Estado físico, alimentación saludable y buen humor para enfrentar el estrés".	Jefe Talento Humano y Dep. de Salud Ocupacional	Corto plazo (1-3 meses)
	2.2. Taller práctico: "El apoyo social dentro y fuera del trabajo".	Jefe Talento Humano y Dep. Salud Ocupacional	Corto plazo (1-3 meses)
	2.3. Trabajo personalizado de afrontamiento, habilidades sociales y pausas activas.	Departamento de Salud Ocupacional	Corto plazo (1-3 meses)
	2.4. Trabajo personalizado sobre técnicas para solucionar conflictos laborales y técnicas de autocontrol	Departamento de Salud Ocupacional	Corto plazo (1-3 meses)
3. Reducir en los jueces la activación fisiológica y el malestar emocional y físico consecuentes del estrés.	3.1. Atención psicológica personalizada con técnicas de eliminación del estrés.	Departamento de Salud Ocupacional (psicólogo)	Mediano plazo (4-6 meses)
	3.2. Implementación del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales asociados al estrés dentro del área de Salud Ocupacional, a donde los jueces puedan acudir en caso de presentar síntomas de estrés.	Jefe de Talento Humano	Mediano plazo (4-6 meses)

Elaborado por: Molina, (2020).

DISCUSIÓN

De acuerdo con Cano-Vindel (2013), el estrés laboral es el resultado de un desequilibrio entre las variables situacionales como el ambiente laboral y la estructura organizacional, y variables individuales que son características de cada persona. De esta forma, cuando las variables individuales no permiten hacer frente a situaciones estresantes, se produce una respuesta emocional, comportamental, física o biológica que compromete el bienestar del individuo, impidiéndole afrontar adecuadamente al estrés.

Teniendo en cuenta este antecedente, la profesión de los jueces requiere una fuerte identidad, conformada por un gran componente vocacional, un alto nivel de responsabilidad e implicación con el trabajo. De acuerdo con el Consejo General del Poder Judicial de España (2012) un equilibrio positivo de estos rasgos implica satisfacción personal; pero, por el contrario, un elevado grado de compromiso e implicación con el trabajo, podría causar estrés y derivar en otros problemas de salud, debido precisamente por el propio perfil que la profesión de juez requiere, cuyos factores externos (rol en la sociedad e imagen pública) con frecuencia pueden impedir que se reconozca el problema y, consecuentemente, que se busque ayuda para solucionarlo.

En tal sentido, considerando que el objetivo general de esta investigación fue determinar la frecuencia e intensidad del estrés laboral en los Jueces Penales de la Corte de Justicia de la ciudad de Cuenca, los resultados encontrados demuestran presencia de acontecimientos estresantes en la vida del 61% de los jueces participantes. Estudios similares, como el de Novaes-Lipp y Tanganelli (2002) realizado en Brasil, encontraron que el 75% de los jueces presenta niveles significativos de estrés con síntomas de agotamiento, cansancio y tensión muscular que han afectado en el ámbito afectivo y de la salud, sin haber tenido ninguna terapia, plan de prevención o estrategias para afrontamiento de estrés; estos resultados se han visto reflejados debido al exceso de casos a juzgar.

De igual forma, el estudio de Perales *et al.* (2011), realizado en Perú, para determinar los niveles de estrés general y laboral, depresión y ansiedad en una muestra de 287 magistrados: 138 fiscales y 149 jueces del Poder Judicial y del Ministerio Público del Distrito Jurisdiccional de Lima, encontró que el estrés general estuvo

presente en el 18,5% de los magistrados, el estrés laboral en 33,7%; por lo tanto, los jueces de este grupo presentaron altos niveles de estrés, ansiedad y depresión; un cuarto de los encuestados presentan, al menos, una de estas condiciones.

Por otra parte, el presente estudio evidencia que el 9,68% de los jueces tiene estrés elevado, es decir, hay casos potencialmente estresantes que requieren ser atendidos. Sobre esto, en Colombia la investigación realizada por el Ministerio Público, citada por Ocampo (2018), con una muestra de 34 funcionarios, midió el impacto que produce en ellos el estrés laboral, encontrando que el 86% de ellos tenía un nivel de estrés alto, y en algunos se manifestaba con estados de ansiedad, sobre lo cual, uno de los funcionarios mencionó que al iniciar una audiencia sentía que el rostro se le paralizaba y, a veces le fallaba la voz, reconociendo que después de tres años trabajando en la Unidad de Justicia y Paz, había notado que su carácter se volvió irascible y agresivo, con episodios de pérdida de memoria, mal humor, e incluso pérdida del control en algunas audiencias. Ocampo (2018) señala que los jueces están expuestos a factores estresantes procedentes de las audiencias, los testigos, los fiscales y demás actores comprometidos en el conflicto; además, de situaciones de agresividad, violencia, tortura y muerte, en un contexto donde el juez debe ser escucha imparcial de todos los correlatos expuestos para determinar las responsabilidades a juzgar, y más allá de su actuar profesional, es obvio que parte de su estructura psíquica, al estar diariamente inmerso en el mundo de los litigios, conflictos, búsquedas de conciliaciones, crear justicia para el desfavorecido e indefenso, va a verse afectada, yendo en declive hasta la caída hacia la expresión corporal, las ansiedades, los comportamientos obsesivos, los trastornos del carácter, entre otros.

En México, el estudio de Uribe-Prado *et al*. (2014), realizado con una muestra de 75 funcionarios públicos mexicanos del D.F. que imparten justicia, encontró que el burnout es un buen indicador de estrés en el trabajo del personal que imparte justicia, por lo que estos profesionales requieren planes y programas de trabajo que contemplen el alto nivel de demanda intelectual y su impacto como riesgo psicosocial. Al respecto, los jueces requieren de un nivel excepcional en conocimientos, cualidades y competencias para asumir su rol, que no posee cualquier trabajador "ordinario", ya que en todos los países del mundo la acción del juez es lograr que se imparta justicia (Uribe-Prado *et al.*, 2014)

Con respecto a la relación entre los factores de estrés en el trabajo y el género de los jueces, tanto las mujeres como los hombres presentan niveles moderados; sin embargo, la intensidad elevada es mayor en los hombres. Con respecto a la edad se encontraron niveles moderados en todos los factores del estrés laboral. Por el contrario, el estudio de Uribe-Prado *et al.* (2014), realizado en México D.F., encontró que el sexo femenino experimenta mayor índice de ansiedad asociada a las características del trabajo.

En general, frente a esta realidad resultan necesarios programas de intervención y prevención que se dirijan al manejo del estrés, dado que los resultados encontrados indican un riesgo potencial de sufrir situaciones estresantes.

CONCLUSIONES

Como conclusiones de este estudio se ha podido destacar que el estrés es la respuesta o reacción que tiene el organismo a las exigencias que propone el medio en el que la persona se desarrolla, lo que a su vez le permite llegar a la adaptación, esta respuesta se presenta cuando la persona siente que no puede llegar a dicha adaptación; si esta respuesta se vuelve prolongada a lo largo del tiempo, puede causar cambios irreversibles en el organismo. El estrés es considerado un mecanismo de defensa natural, que a través de los años, ha permitido la supervivencia del ser humano.

El estrés laboral se genera el momento que un individuo siente que sus exigencias laborales están por encima de sus capacidades y recursos personales, y se siente incapaz de alcanzar sus metas. Es decir que dentro del ámbito laboral a los trabajadores se le presentan situaciones difíciles de manejar o situaciones a las cuales comúnmente no se encuentran acostumbrados de afrontar.

Los resultados de esta investigación han revelado que un 61% de los jueces penales de la Corte de Justicia de la ciudad de Cuenca han experimentado situaciones estresantes en su trabajo, pero únicamente el 45.79% de quienes han experimentado situaciones estresantes, lo sigue haciendo actualmente. También es importante indicar que el 67.74% de jueces que han experimentado situaciones estresantes, registra un nivel de estrés leve. Sin embargo, es necesario trabajar con un 9,68% de los jueces que han enfrentado un estrés elevado.

De acuerdo con los resultados obtenidos se ha realizado una propuesta de reducción de estrés en la cual se ha planteado un cronograma con actividades que pueden realizar los jueces de la Corte de Justicia de la ciudad de Cuenca, para reducir el nivel de estrés elevado en aquellas personas que lo experimentan, así como para prevenir que quienes viven situaciones de estrés leve, puedan incrementar de manera nociva los niveles de estrés.

RECOMENDACIONES

Debido a que los jueces penales de la Corte de Justicia de la ciudad de Cuenca, presentan diferentes niveles de estrés, se recomienda aplicar las actividades ya propuestas en el capítulo anterior; ya que a través del control de los niveles de estrés, se pretende ofrecerles una mejor calidad de vida en sus ámbitos personales, familiares y profesionales.

Se recomienda realizar evaluaciones periódicas de los niveles de estrés que presentan los jueces penales de la Corte de Justicia de la ciudad de Cuenca, ya que una detección temprana y en niveles leves, permitirá aplicar estrategias más sencillas que prevendrán un mayor deterioro de la salud física y mental de estos profesionales.

Se recomienda la evaluación periódica de los niveles de estrés de cualquier clase de trabajadores, debido a que todos los seres humanos desempeñamos distintos roles en nuestras vidas, como los familiares, laborales y estudiantiles. En cualquiera de estos podemos enfrentar problemas que sobrepasen nuestra capacidad de afrontamiento, provocando la aparición de algunas de las sintomatologías del estrés que se han mencionado en esta investigación.

BIBLIOGRAFÍA

Aguirre-Más, C., Vauro-Desiderio, M., & Labarthe-Carrara, J. (2015). Estresores laborales y bienestar en el trabajo en personal aeronáutico de cabina. *Ciencias Psicológicas, 9*(2), 293-308. Obtenido de http://www.scielo.edu.uy/pdf/cp/v9n2/v9n2a07.pdf

Álvarez-Ramírez, M. (Enero-Diciembre de 2007). Barrera del desempeño laboral. *Revista Ciencia y Cuidado, 4*(1). Obtenido de https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/924

Amarís-Macías, M., Madariaga-Orozco, C., Valle-Amarís, M., & Zambrano, J. (2013). Estrategias de afrontamiento individual y familiar frente a situaciones de estrés psicológico. *Psicología desde el Caribe, 30*(1), 123-145. Obtenido de http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v30n1/v30n1a07.pdf

Arias, F., & González, M. (2009). Estrés, Agotamiento Profesional (burnout) y Salud en Profesores de Acuerdo a su Tipo de Contrato. *Ciencia y Trabajo*, 5. doi: https://alucard930218.files.wordpress.com/2013/11/estres-agotamiento-profesional-burnout-y-salud-en-profesores.pdf

Atalaya, M. (2001). El estrés laboral y su influencia en el trabajo. *Industrial Data, 4*(9), 25-36. doi:https://doi.org/10.15381/idata.v4i2.6754

Barron, J. (Mayo de 2004). Factores o causas que generan posibles fuentes de estrés en el ámbito laboral docente en una institución educativa. Población: Universidad Nacional de Río Cuarto. *Revista de Temas Sociales*(13). Obtenido de http://www.revistakairos.org/wp-content/uploads/barron.pdf

Bejarano-Gerke, G. (Julio-Diciembre de 2014). Rol y funciones de los jueces ciudadanos en el sistema penal boliviano desde el enfoque psicológico. *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas*(34), 166-181. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/pdf/rius/v8n34/v8n34a10.pdf

Blanch, J., Espuny, M., Gala, C., & Martín, A. (2003). *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos.* Barcelona: Gráficas Rey S.L.

Calamandrel, Piero. «Elogio de los jueces escrito por abogados». Versión castellana: Sentís Melendo, Medina Gaijo y C.

Cano-Vindel, A. (1997). La visión del psicólogo. Alteraciones de los procesos cognitivos por el estrés. *Medicina y Seguridad del Trabajo, 44*, 103-111. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/36120844/ALT_COG.pdf?1420192702=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DLa_vision_del_psicologo_Alteraciones_de.pdf&Expires=1597876499&Signature=Zs~IMS0R96MX9UYRontZPiOhuAAB84iVJ6-x7Mz56HiBtf-DviS-mDOjy3NvB

Cano-Vindel, A. (2013). *La naturaleza del estrés*. Obtenido de SEAS (Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés): http://webs.ucm.es/info/seas/estres_lab/el_estres.htm

Carcova, C. (2001). ¿Qué hacen los Jueces cuando Juzgan? *Revista da Faculdade de Direito da UFPR, 35*, 7-17. Obtenido de https://revistas.ufpr.br/direito/article/download/1806/1502#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20Hacen%20los%20Jueces%20Cuando%20Juzgan%3F&text=Los%20jueces%20cuando%20juzgan%20hacen,estipulan%20y%2C%20adem%C3%A1s%2C%20dudan.

Consejo de la Judicatura. (2013). *¡Cumplimos! Rendición de Cuentas Julio 2011 - Enero 2013*. Obtenido de Función Judicial: http://www.funcionjudicial.gob.ec/images/flippingbook/rendicion2013/cumplimos.pdf

Consejo General del Poder Judicial de España. (2012). *Judicatura y Bienestar. Sensibilización en salud. Guía para jueces.* Madrid, España: Consejo General del Poder Judicial.

Esquives-Arbulú, C. (2019). Violencia y estrés laboral en el personal del centro de salud de Reque, 2016. *Tesis de Posgrado*. Escuela de Posgrado Universidad César Vallejo; Chiclayo, Perú.

Fernández-Seará, J. L., & Mielgo-Robles, M. (2017). *EAE Escalas de Apreciación del Estrés*. Manual, 5.ª ed., revisada. Madrid, España: TEA Ediciones, S.A.U. Obtenido de http://www.web.teaediciones.com/Ejemplos/EAE_extracto_web.pdf

García, E. C. (2011). Qué es el estrés ocupacional, enfermedades derivadas y. *CES Salud Pública*, 10.

Gil-Monte, P. G. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Peru Med Exp Salud Publica.*, 5. doi:http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v29n2/a12v29n2.pdf

González-Ramírez, M., & Landero-Hernández, R. (Octubre-Diciembre de 2008). Síntomas psicosomáticos y estrés: comparación de un modelo estructural entre hombres y mujeres. *Ciencia UANL, 11*(4), 403-410. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/402/40211412.pdf

Lliguisaca, K., & Vinueza, M. (2019). *Medición del nivel del estrés laboral en el personal administrativo de la Empresa Municipal de Aseo de Cuenca (EMAC).* Tesis de grado, Universidad del Azuay, Escuela de Psicología Organizacional, Cuenca. Recuperado el 12 de Febrero de 2020, de http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/8842/1/14471.pdf

Macías, A. B., & Quiñónez, J. S. (2007). El estrés académico en alumnos de educación media superior: estudio comparativo. *INED* , 19. doi:file:///C:/Users/FAMILIAMOLINA/Downloads/ESTRSACADMICOCOMPARATIVOEMS.pdf

Malem-Seña, J. F. (2001). ¿Pueden las malas personas ser buenos jueces? *Foro Jurídico 7*, 41-52. Obtenido de http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/download/18455/18695/0

Mendieta, M. (2010). *Propuesta de un Modelo de Gestión y de Calidad en el servicio para la Función Judicial del Ecuador: Aplicación práctica en la Función Judicial del Azuay.* Tesis de Master, Universidad de Cuenca, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Cuenca. Obtenido de http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/2724/1/tm4458.pdf

Naranjo-Pereira, M. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de estrés en el ámbito educativo. *Revista Educación, 33*(2), 171-190. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058011.pdf

Navarro, J. (Abril-Junio de 2009). Modelo de intervención psicosocial en las organizaciones frente al estrés laboral: estrategia operativa. *Medicina y*

Seguridad del trabajo, 55(215), 86-98. Obtenido de http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v55n215/original7.pdf

Novaes-Lipp, M., & Tanganelli, S. (2002). Stress e Qualidade de Vida em Magistrados da Justiça do Trabalho: Diferenças entre Homens e Mulheres. *Psicologia: Reflexão e Crítica, 15*(3), 537-548. Obtenido de https://www.scielo.br/pdf/prc/v15n3/a08v15n3.pdf

Ocampo, M. (2018). La salud mental y sus incidencias en el entorno laboral del sistema judicial. *Revista Universidad Católica Luis Amigó*(2), 135-146. doi:https://doi.org/10.21501/25907565.3048

Oros, L., & Vogel, G. (2005). Eventos que generan estrés en la infancia: diferencias por sexo y edad. *Enfoques, 17*(1), 85-101. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/259/25917106.pdf

Peiró-Silla, J. (Enero-Junio de 2001). El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva. *Investigación Administrativa*(88). Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/39174637_El_estres_laboral_Una_perspectiva_individual_y_colectiva

Perales, A., Chue, H., Padilla, A., & Barahona, L. (2011). Estrés, ansiedad y depresión en magistrados de Lima, Perú. *Rev Peru Med Exp Salud Pública, 28*(4), 581-88. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v28n4/a02v28n4.pdf

Posada, E. (2011). La relación trabajo- estrés laboral en los Colombianos. *Rev CES Salud Pública 2011; 2(1): 66-73*, 8. doi:file:///C:/Users/FAMILIAMOLINA/Downloads/1449-5791-1-PB.pdf

Torrades, S. (2007). Estrés y burn out definición y prevención. *Divulgación sanitaria* . doi:https://pdfs.semanticscholar.org/9d5a/5893a1bdcaa0b62973eba1f5315b01d95a8f.pdf

Uribe-Prado, J., López-Flores, P., Pérez-Galicia, C., & García-Saisó, A. (Agosto de 2014). Síndrome de Desgaste Ocupacional (Burnout) y su Relación con Salud y Riesgo Psicosocial en Funcionarios Públicos que Imparten Justicia en México, D.F. *Acta de investigación psicológica, 4*(2), 1554-1571. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-48322014000200008

ANEXOS

Anexo 1. Test EAE, listado de preguntas y hoja de respuestas

EAE

ESCALAS DE APRECIACIÓN DEL ESTRÉS

J. L. Fernández Seara

M. Mielgo Robles

MANUAL

(4ª EDICIÓN)

TEA

PUBLICACIONES DE PSICOLOGÍA APLICADA
TEA Ediciones, S.A.
MADRID - 2006

NO ESCRIBA NADA EN ESTE EJEMPLAR

Por favor conteste a todos los enunciados

1. Etapa de búsqueda del primer empleo.
2. Situación de empleo eventual o subempleo.
3. Estar en paro.
4. Etapa de preparación profesional.
5. Hacer el servicio militar.
6. Presentarse a una entrevista de selección.
7. Presentarse a exámenes y/u oposiciones.
8. Competitividad laboral.
9. Subida constante del coste de la vida.
10. Situación económica propia o de la familia.
11. Deudas, préstamos, hipotecas.
12. Llegar tarde al trabajo, reuniones, entrevistas.
13. Relaciones con los demás compañeros, jefes, subordinados.
14. Sobrecarga de tareas y funciones laborales.
15. Tipo de trabajo (por lo ingrato que es).
16. Horario de trabajo o cambio del mismo.
17. Ritmo de trabajo.
18. Ambiente físico de tu trabajo.
19. Desorganización del trabajo.
20. Que supervisen constantemente tu trabajo.
21. Interrupción constante del ritmo de trabajo.
22. Excesiva responsabilidad laboral.
23. Toma constante de decisiones importantes.
24. Falta de alicientes en el trabajo.
25. Trabajar ante un público exigente.
26. Limitación de tiempo para realizar el trabajo.
27. Pocas posibilidades de ascenso laboral.
28. Recibir constantes reproches de jefes o compañeros.
29. Existencia de enchufes en tu trabajo.
30. No poder realizar el trabajo como a uno le gustaría hacerlo.
31. Baja remuneración o disminución de ingresos.
32. Inseguridad en el puesto de trabajo.
33. Trabajar en algo para lo que no estás preparado.
34. Depender del coche u otro medio para ir a trabajar.
35. Vivir lejos de la familia.
36. Cambiar de lugar de residencia o ciudad por el trabajo.
37. Cambio de puesto de trabajo.
38. Periodo de baja laboral.
39. Viajar con frecuencia por razones laborales.
40. Implicación o influencia negativa de la familia en el trabajo.
41. Pérdida de autoridad
42. Falta de reconocimiento de tu trabajo.
43. No haber conseguido los objetivos propuestos.
44. Fracaso profesional.
45. Exito profesional alcanzado.
46. Tu futuro profesional.
47. Tener que hacer declaración a Hacienda.
48. Etapa de preparación de las vacaciones.
49. Etapa de vuelta de vacaciones e incorporación al trabajo.
50. Cercanía de la jubilación.

Nº 202

E A E

Hoja de respuestas

Apellidos y Nombre _____ Sexo _____ Edad _____

Estudios/Título académico _____

Residencia _____ Profesión _____

MARQUE CON UNA X EL RECUADRO DE LA ESCALA A CONTESTAR:

G ☐ A ☐ S ☐ C ☐

Compruebe que el número de la fila donde anota su respuesta coincide con el del cuadernillo.

Ejemplo: "Castigo inmerecido" SI NO 0 1 2 3 A P

	SI	NO	Intensidad	Tiempo			SI	NO	Intensidad	Tiempo	
1.	SI	NO	0 1 2 3	A	P	28.	SI	NO	0 1 2 3	A	P
2.	SI	NO	0 1 2 3	A	P	29.	SI	NO	0 1 2 3	A	P
3.	SI	NO	0 1 2 3	A	P	30.	SI	NO	0 1 2 3	A	P
4.	SI	NO	0 1 2 3	A	P	31.	SI	NO	0 1 2 3	A	P
5.	SI	NO	0 1 2 3	A	P	32.	SI	NO	0 1 2 3	A	P
6.	SI	NO	0 1 2 3	A	P	33.	SI	NO	0 1 2 3	A	P
7.	SI	NO	0 1 2 3	A	P	34.	SI	NO	0 1 2 3	A	P
8.	SI	NO	0 1 2 3	A	P	35.	SI	NO	0 1 2 3	A	P
9.	SI	NO	0 1 2 3	A	P	36.	SI	NO	0 1 2 3	A	P
10.	SI	NO	0 1 2 3	A	P	37.	SI	NO	0 1 2 3	A	P
11.	SI	NO	0 1 2 3	A	P	38.	SI	NO	0 1 2 3	A	P
12.	SI	NO	0 1 2 3	A	P	39.	SI	NO	0 1 2 3	A	P
13.	SI	NO	0 1 2 3	A	P	40.	SI	NO	0 1 2 3	A	P
14.	SI	NO	0 1 2 3	A	P	41.	SI	NO	0 1 2 3	A	P
15.	SI	NO	0 1 2 3	A	P	42.	SI	NO	0 1 2 3	A	P
16.	SI	NO	0 1 2 3	A	P	43.	SI	NO	0 1 2 3	A	P
17.	SI	NO	0 1 2 3	A	P	44.	SI	NO	0 1 2 3	A	P
18.	SI	NO	0 1 2 3	A	P	45.	SI	NO	0 1 2 3	A	P
19.	SI	NO	0 1 2 3	A	P	46.	SI	NO	0 1 2 3	A	P
20.	SI	NO	0 1 2 3	A	P	47.	SI	NO	0 1 2 3	A	P
21.	SI	NO	0 1 2 3	A	P	48.	SI	NO	0 1 2 3	A	P
22.	SI	NO	0 1 2 3	A	P	49.	SI	NO	0 1 2 3	A	P
23.	SI	NO	0 1 2 3	A	P	50.	SI	NO	0 1 2 3	A	P
24.	SI	NO	0 1 2 3	A	P	51.	SI	NO	0 1 2 3	A	P
25.	SI	NO	0 1 2 3	A	P	52.	SI	NO	0 1 2 3	A	P
26.	SI	NO	0 1 2 3	A	P	53.	SI	NO	0 1 2 3	A	P
27.	SI	NO	0 1 2 3	A	P						

Número de SI

En A = _____

Total = _____

En P = _____

Puntuaciones en Intensidad

A = _____

Total = _____ Centil = _____

P = _____

Copyright © 1992 by TEA Ediciones, S.A. - Edita: TEA Ediciones, S.A.; Fray Bernardino de Sahagún, 24; 28036 MADRID - Prohibida la reproducción total o parcial. Todos los derechos reservados - *Este ejemplar está impreso en tinta azul. Si le presentan otro en tinta negra, es una reproducción ilegal. En beneficio de la profesión y en el suyo propio, NO LA UTILICE* - Printed in Spain. Impreso en España por Aguirre Campano; Degerzo, 15 (pda.); 28002 MADRID - Depósito legal: M - 16838 - 1992.

Anexo 2. Encuesta sociodemográfica aplicada a jueces penales, Corte de Justicia, Cuenca

Género:

Femenino	Masculino

Edad:

25 a 35 años	35 a 45 años	45 a 55 años	55 años o más

Estado Civil:

Soltero	Casado	Divorciado	Unión libre	Viudo

Número de hijos:

O hijos	1 hijo	2 hijos	3 o más hijos

Tiempo en el cargo:

5 años o menos	De 5 a 7 años	De 7 a 10 años	10 años o más

Nivel de estudios:

Tercer nivel	Maestría	Doctorado