

Estrés laboral: identificación de sus principales causas en empleados de la Función Judicial del Azuay

Job stress: identification of its main causes in employees of the Judicial Function of Azuay

- ¹ Santiago Rafael Lara Cisneros  <https://orcid.org/0000-0002-9934-3286>
Maestría en Administración de Empresas mención Dirección y Gestión de Proyectos,
Universidad Católica de Cuenca, Cuenca, Ecuador
santiago.lara.73@est.ucacue.edu.ec
- ² Cecilia Ivonne Narváez Zurita  <https://orcid.org/0000-0002-7437-9880>
Maestría en Administración de Empresas mención Dirección y Gestión de Proyectos,
Universidad Católica de Cuenca, Cuenca, Ecuador
inarvaez@ucacue.edu.ec
- ³ Jorge Edwin Ormaza Andrade  <https://orcid.org/0000-0001-5449-1042>
Maestría en Administración de Empresas mención Dirección y Gestión de Proyectos,
Universidad Católica de Cuenca, Cuenca, Ecuador
jormaza@ucacue.edu.ec



Artículo de Investigación Científica y Tecnológica

Enviado: 14/08/2023

Revisado: 16/09/2023

Aceptado: 01/10/2023

Publicado: 30/10/2023

DOI: <https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v6i4.1.2747>

Cítese:

Lara Cisneros, S. R., Narváez Zurita, C. I., & Ormaza Andrade, J. E. (2023). Estrés laboral: identificación de sus principales causas en empleados de la Función Judicial del Azuay. *ConcienciaDigital*, 6(4.1), 147-172.
<https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v6i4.1.2747>



CONCIENCIA DIGITAL, es una revista multidisciplinar, **trimestral**, que se publicará en soporte electrónico tiene como **misión** contribuir a la formación de profesionales competentes con visión humanística y crítica que sean capaces de exponer sus resultados investigativos y científicos en la misma medida que se promueva mediante su intervención cambios positivos en la sociedad. <https://concienciadigital.org>

La revista es editada por la Editorial Ciencia Digital (Editorial de prestigio registrada en la Cámara Ecuatoriana de Libro con No de Afiliación 663) www.celibro.org.ec



Esta revista está protegida bajo una licencia Creative Commons Attribution Non Commercial No Derivatives 4.0 International. Copia de la licencia: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Palabras**clave:**

estrés laboral,
riesgos,
presión,
factores,
prevención.

Resumen

Introducción: El estrés laboral es un problema en Latinoamérica siendo una causa significativa de enfermedades en el mundo. La investigación resalta la importancia del estrés laboral como un problema general, haciendo hincapié en la necesidad de abordarlo en organizaciones como la Función Judicial del Azuay. Varios estudios reflejan que los empleados con agotamiento, sobrecarga laboral y presión poseen altos niveles de estrés; del mismo modo, existen casos de problemas de salud entre los colaboradores donde se describe cómo los profesionales enfrentan una creciente presión debido a demandas laborales. El objetivo principal fue identificar las causas y los factores determinantes del estrés laboral en la Función Judicial del Azuay y describir sus características. **Metodología:** La investigación fue exploratoria – descriptiva con enfoque mixto que combinó revisión de la literatura y encuestas para obtener una comprensión del tema. **Resultados:** Los resultados evidencian que el 12,2% de empleados están en la capacidad de controlar las actividades laborales y el 24,7% no encuentran las condiciones adecuadas para controlar las actividades, ocasionando estrés. **Conclusiones:** Las conclusiones dan cuenta que es necesario implementar estrategias de gestión del trabajo que alivien la carga de los empleados, el fortalecimiento de los recursos humanos y un entorno de trabajo más saludable con reconocimiento de logros y esfuerzos de los trabajadores. **Área de estudio general:** Administración de Empresas. **Área de estudio específica:** Dirección y Gestión de Proyectos.

Keywords:

job stress, risks,
pressure,
factors,
prevention.

Abstract

Introduction: Job stress is a problem in Latin America being a significant cause of illness in the world. The research highlights the importance of work stress as a general problem, emphasizing the need to address it in organizations such as the Judicial Function of Azuay. Several studies reflect that employees with burnout, work overload and pressure have high levels of stress; similarly, there are cases of health problems among collaborators where it is described how professionals face increasing pressure due to work demands. The main objective was to identify the causes and determinants of work stress in the Judicial Function of Azuay and to describe its characteristics. **Methodology:** The research was exploratory - descriptive with a mixed approach combining literature review and surveys to obtain an understanding of the topic. **Results:** The results

show that 12.2% of employees are able to control work activities and 24.7% do not find adequate conditions to control activities, causing stress. **Conclusions:** The conclusions show that it is necessary to implement work management strategies that alleviate the burden of employees, the strengthening of human resources and a healthier work environment with recognition of achievements and efforts of workers.

Introducción

Un estudio de la Organización Internacional del Trabajo muestra que cada año las actividades laborales provocan más de un millón y medio de enfermedades en todo el mundo. Una de las principales causas de enfermedad es el efecto del estrés. Dos resultados directos son el agotamiento y la actitud defensiva. En este caso, la persona quiere ausentarse del lugar de trabajo, lo que afecta la productividad de la empresa o institución, y en el caso más complejo, provoca fatiga crónica (Organización Internacional del Trabajo, 2016). Por su parte, un estudio de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo citado por la página el Sistema de Salud Pública del Ayuntamiento de Madrid (2023), revela que el 28% de los empleados europeos se ven envueltos en situaciones estresantes. Esta circunstancia puede generar lo que se ha denominado síndrome de burnout o burnout profesional: fatiga crónica o ineficacia que, según el mismo estudio, padece el 20% de los empleados en Europa.

El estrés laboral es un problema de salud ocupacional que afecta a trabajadores en todo el mundo, incluyendo aquellos en Latinoamérica. El análisis del estrés laboral en esta región se ha vuelto cada vez más relevante debido a los desafíos únicos que enfrentan los trabajadores latinoamericanos, como la precariedad laboral, la carga de trabajo excesiva y la falta de apoyo en el entorno laboral. El análisis del estrés laboral busca comprender los factores de riesgo, las consecuencias y las estrategias de manejo del estrés laboral. Esto implica examinar las condiciones laborales, el contexto socioeconómico y cultural, así como los efectos en la salud física y mental de los trabajadores y su rendimiento laboral.

En Ecuador, el Ministerio del Trabajo ha implementado normas legales, reglamentos y guías de implementación a nivel nacional para mitigar los riesgos de estrés laboral y evitar casos de enfermedades profesionales de origen psicosocial (Ministerio del Trabajo, 2018).

En este contexto, la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura del Azuay tiene como objetivo principal la administración de la Función Judicial, proporcionando un servicio de justicia eficaz, eficiente, efectivo, integral, oportuno, intercultural y accesible. Su sede se encuentra en el cantón de Cuenca y es responsable de establecer políticas para la mejora y modernización del sistema judicial.

En la institución, los profesionales enfrentan cada vez más demandas de obligaciones, responsabilidades y asignación de funciones en tiempo limitado, lo que genera una presión constante. Durante el año 2022, se registraron numerosos casos de tratamiento médico entre los colaboradores debido a molestias como dolores de cabeza, gastritis, ansiedad, problemas de columna, cervicales e insomnio. Estos síntomas son consecuencia del alto número de horas de trabajo sin pausas activas, la sobrecarga de tareas y las sanciones y medidas coactivas, afectando la salud y calidad de vida laboral de los miembros de la Institución.

De acuerdo con los antecedentes presentados, la investigación se centra en abordar el siguiente problema científico: ¿cuáles son los factores determinantes del estrés laboral en el personal de la Función Judicial del Azuay?

El estudio del estrés laboral es de gran importancia tanto para la sociedad como para las instituciones, ya que su impacto se refleja en la calidad de vida de los trabajadores y en su nivel de productividad. La prevención juega un papel fundamental en el manejo del estrés. La presente investigación se destaca por su relevancia y necesidad, ya que busca mejorar la salud y el bienestar de los empleados, así como potenciar la eficacia y el rendimiento de la Institución. Es esencial invertir en investigaciones que permitan identificar los factores de riesgo y protección, y desarrollar estrategias efectivas para prevenir y gestionar el estrés laboral en el contexto específico de la Función Judicial del Azuay.

El objetivo general de la investigación es identificar los diferentes factores que influyen en el estrés laboral experimentado por el personal de la Función Judicial del Azuay.

Entonces se plantea la siguiente pregunta ¿Cuáles son los principales factores que están generando estrés laboral en los trabajadores de la Función Judicial del Azuay?

Fundamentación Teórica

Antecedentes

El estrés laboral ha sido objeto de estudio en los últimos años. Hay que resaltar que los trabajadores de la Función Judicial, como jueces, secretarios, ayudantes judiciales, etc. enfrentan una gran cantidad de presión y responsabilidad en su trabajo diario. El estrés laboral puede tener graves consecuencias en la salud física y mental de los trabajadores, y también puede afectar la calidad de la toma de decisiones.

Según el estudio denominado Estrés y Desempeño Laboral en los Servidores Públicos de la Función Judicial realizado a los funcionarios judiciales del Consejo de la Judicatura de la Provincia de Cotopaxi donde se reflejó una alta carga laboral, lo que provocó altos niveles de estrés afectando al desempeño laboral de los colaboradores de esta Institución, además se resaltan otros factores causantes de estrés en el ambiente de trabajo y la influencia de la autoridad.

Otro estudio denominado Efectos de la Carga Laboral y la Rotación del Personal en la Productividad de los Servidores Judiciales en el Consejo de la Judicatura de Los Ríos-Ecuador en el año 2018, plantea que la alta carga laboral produce en los funcionarios estrés laboral lo que afecta su desempeño en la institución e incide en la idea de renunciar a sus trabajos a fin de evitar afectaciones en su salud.

Se resalta que, el estrés laboral sigue siendo un problema en la Función Judicial. Un estudio denominado Medición del Estrés Laboral de los Jueces Penales de la Corte de Justicia de la ciudad de Cuenca realizado por Molina (2020), determinó que el 61% de

los jueces que laboran en la Corte, han experimentado situaciones de estrés, determinando que el 22,58% de los juzgadores han experimentado estrés moderado, mientras que, el 9,68% ha afrontado un estrés elevado.

En este punto, es importante resaltar que, no se han realizado otros estudios relacionados con el estrés laboral en servidores públicos de la Función Judicial del Ecuador. Sin embargo, es necesario manifestar que, se han realizado estudios de esta temática en otros espacios del sector público.

Además, es importante destacar que el nivel de estrés y fatiga experimentado por los trabajadores está relacionado con el clima laboral en el que se desenvuelven. Un estudio titulado Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia San José de Ancón, realizado por Pita **Fuente especificada no válida.**, reveló que el ambiente de trabajo en esta institución no es óptimo debido a diversas razones, como la falta de experiencia y la insuficiencia de recursos, lo cual a su vez afecta el rendimiento de los empleados.

Asimismo, se llevó a cabo un estudio titulado Análisis de la Influencia del Estrés Laboral en el Desempeño de los Empleados del Área de Talento Humano del Hospital General Portoviejo, se determinó que un 32.60% de los empleados experimenta una carga laboral significativa en el aspecto psicosocial y psicoemocional, lo cual tiene un impacto negativo tanto en su desempeño laboral como en su estado de salud.

En respuesta a estos hallazgos, se han implementado una iniciativa para abordar el problema del estrés laboral en la Función Judicial del Azuay. En el año 2021 se creó el Reglamento de Seguridad Ocupacional para brindar a los trabajadores herramientas y estrategias para manejar el estrés en el lugar de trabajo. Aunque la seguridad ocupacional se centra en la prevención de lesiones y accidentes en el lugar de trabajo, el estrés laboral puede tener un impacto significativo en la salud y el bienestar de los servidores.

Por lo tanto, es importante que los empleadores y los responsables de la seguridad ocupacional tengan en cuenta los factores de estrés laboral y tomen medidas para abordarlos. Esto puede incluir la implementación de políticas y prácticas laborales que promuevan un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, la identificación y

reducción de fuentes de estrés en el entorno laboral, el fomento de la comunicación y el apoyo entre los empleados, y la promoción de programas de satisfacción en el trabajo.

Factores determinantes del estrés laboral y su impacto en el bienestar del trabajador

El estrés laboral es un fenómeno que se presenta en cualquier tipo de organización y que puede tener graves consecuencias para la salud y el bienestar de los trabajadores, así como para la eficacia y eficiencia de la organización. La Función Judicial del Azuay no es ajena a este problema, ya que los trabajadores de esta institución se ven sometidos a una gran cantidad de presiones y demandas que pueden generar estrés y afectar su desempeño. En este marco teórico referencial se abordará el concepto de estrés laboral y su relación con la salud y el desempeño de los trabajadores de la Función Judicial del Azuay. Para ello, se revisarán las principales teorías y modelos explicativos del estrés laboral, así como los factores de riesgo de este fenómeno. También se describirán algunas estrategias y técnicas para prevenir y manejar el estrés laboral.

El término estrés fue determinado por primera vez por el Dr. Hans Selye quien en 1935 estableció un concepto definiéndolo como una respuesta adaptativa del organismo frente a varios estresores, denominándolo Síndrome General de Adaptación y estableciendo tres etapas de adaptación al estrés: alarma de reacción (cuando se detecta el estresor), fase de adaptación (cuando el cuerpo reacciona frente al estresor) y fase de agotamiento (cuando disminuyen las defensas del cuerpo).

El término estrés tuvo un desarrollo en el área de la medicina en función de las investigaciones de Selye quien determinó, que el estrés es un conjunto de respuestas fisiológicas, en especial hormonales, estableciendo que el estrés surge por la activación del hipotálamo-hipófiso-corticosuprarrenal, con aumento del cortisol y del eje simpático-médulo-suprarrenal debido a los estresores que se enfrenten por lo que, si se da esta activación, se produce el estrés.

Así, al estrés se lo concibe como una respuesta adaptativa influenciada por procesos a nivel mental, que es resultado de varios factores como una actividad, una circunstancia o un evento de carácter externo que requiere del individuo demandas físicas o incluso

mentales, considerándose un mecanismo de defensa que implica una reacción del organismo (Durán, 2009).

En este punto, es importante resaltar cómo se dio el descubrimiento del estrés. El término estrés surge en la década de los treinta del siglo XX, cuando Hans Selye, quien era alumno de Medicina, identificó síntomas que se repetían en todas las personas que trataban y que iban desde el cansancio hasta la falta de apetito, por lo que Hans Selye lo denominó síndrome de estar enfermo y en lo posterior, al realizar un doctorado en la Universidad de McGill, experimentó con ratas a las que sometió a ejercicios extenuantes, reconociendo en ellas un aumento de las hormonas suprarrenales así como de la adrenalina, la afectación al sistema linfático y la aparición de úlceras a nivel gástrico, lo que denominó estrés biológico.

En tal sentido, Hans Selye, reconocido investigador en el campo del estrés, planteó que diversas enfermedades y trastornos emocionales y mentales pueden ser atribuidos a la sensación de estrés. Tiempo después, llegó a la conclusión de que las demandas sociales y el entorno pueden generar estrés en los individuos (Martín et al., 2003).

El impacto del estrés laboral en la salud y el bienestar de los trabajadores

El estrés laboral es una reacción de la persona ante un evento vinculado con su trabajo que lo puede percibir de manera positiva o negativa en función de los recursos y la capacidad para resolverlo, resaltando que, la falta de control respecto a la circunstancia y la sobre exigencia, producen desgaste físico, emocional y conductual (Durán, 2009).

Con este concepto coincide Patlán (2019), al establecer que el estrés laboral se lo considera como una respuesta física, emocional y perjudicial, que se origina cuando las exigencias del ámbito laboral no son equivalentes a las habilidades, herramientas o necesidades de la persona, por lo que el individuo comienza a sentir estrés por estas razones. Cabe resaltar que, el estrés laboral se ha relacionado con variables como satisfacción en el ámbito del trabajo, inteligencia emocional y afectaciones a nivel muscular y esquelético (Osorio y Cárdenas, 2016).

Existen diversas teorías y modelos que explican el estrés laboral. Una de las teorías más influyentes es la teoría del estrés laboral de *Karasek*, también conocido como el modelo de demandas y control.

Modelo demanda-control y desequilibrio esfuerzo recompensa

En la tabla 1 se puede visibilizar dos modelos referentes al estrés laboral, cada uno se manifiesta de diferentes modos y, por consiguiente, es necesario identificarlos de forma comparativa.

Tabla 1

Modelo demanda-control y desequilibrio esfuerzo recompensa

Modelo	Modelo Demanda-Control	Modelo Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa
Descripción	Analiza las características del trabajo y el control que se tiene sobre el mismo. El estrés se produce cuando hay altas demandas y poco control (Cervantes & Rico, 2012).	Se basa en el análisis costo-beneficio de las actividades laborales. El estrés se genera por un desequilibrio entre el esfuerzo realizado y las recompensas recibidas (Mieles, 2021).
Variables	Demandas laborales (cuantitativas y cualitativas) y control sobre las actividades laborales (Cervantes & Rico, 2012).	Esfuerzo extrínseco (físico y psicológico) y esfuerzo intrínseco (motivación y compromiso). Recompensas (económicas, reconocimiento, seguridad en el cargo) (Cervantes & Rico, 2012).
Incorporación del apoyo social	Agregó la variable del apoyo social al modelo original. Incluye apoyo socioemocional y apoyo social instrumental.	No se incluye una variable específica de apoyo social en este modelo.
Enfoque	Evalúa el cargo de trabajo y el nivel de control sobre las actividades laborales (Cervantes & Rico, 2012).	Se centra en el individuo y su percepción de las recompensas recibidas por su esfuerzo (García et al., 2021).
Factores de estrés	Altas demandas laborales y poco control sobre las actividades laborales (Cervantes & Rico, 2012).	Desequilibrio entre el esfuerzo realizado y las recompensas recibidas (García et al., 2021).
Consecuencias en la salud	Puede causar estrés laboral y afectar la salud del individuo (Díez, 2015).	El estrés laboral puede generarse si hay un desequilibrio entre el esfuerzo y las recompensas (López et al., 2004).
Contribución	Proporciona información sobre las demandas laborales y el nivel de control en el trabajo (Díez, 2015).	Ofrece datos sobre la retribución, el esfuerzo realizado y el compromiso con la empresa (López et al., 2004).

Fuente: Cervantes & Rico (2012).

El modelo de demanda-control evalúa las características del trabajo y el grado de control, mientras que, el modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa se centra en el análisis de las recompensas obtenidas por el individuo en relación con su esfuerzo. Los dos modelos proporcionan una comprensión de cómo estas variables pueden influir en el estrés laboral y sus consecuencias para la salud y el bienestar de los trabajadores.

Teoría del desgaste del esfuerzo laboral (Burnout)

En 1977, Maslach presentó por primera vez el término burnout durante una convención de la Asociación Americana de Psicólogos. Este concepto se refiere al desgaste profesional experimentado por aquellos que trabajan en campos donde brindan atención a otras personas, como profesores y médicos. El burnout se manifiesta como una respuesta al estrés crónico relacionado con el trabajo. Considerado como una etapa avanzada del estrés laboral, este síndrome también conocido como "quemarse por el trabajo" o "desgaste profesional" se origina cuando existe una discrepancia entre las expectativas laborales y la realidad de las tareas realizadas. Se caracteriza por la presencia de emociones negativas, agotamiento y una sensación general de estar agotado.

La Organización Mundial de la Salud lo reconoció como un factor de riesgo laboral en el año 2000, ya que afecta las condiciones de vida, el bienestar psicológico e incluso puede poner en peligro la vida de las personas. El término burnout abarca tres dimensiones importantes: agotamiento emocional, despersonalización o deshumanización, y baja realización personal (Saborío & Hidalgo, 2015).

Factores de riesgo relacionados con el estrés laboral

El estrés laboral puede estar influenciado por una serie de factores de riesgo que pueden aumentar la probabilidad de experimentar altos niveles de estrés en el entorno laboral. Algunos de estos factores se identifican en la tabla 2.

Tabla 2
Factores de riesgo que generan estrés

Categoría	Factores de riesgo
Factores Ambientales	- Incertidumbres económicas - Incertidumbres políticas - Incertidumbres tecnológicas - Exigencias de la tarea - Demandas del papel
Factores Organizacionales	- Demandas interpersonales - Liderazgo de la organización - Etapas de vida de la empresa
Factores Individuales	- Problemas familiares - Problemas económicos

Fuente: Cooper y Payne (2001).

En este punto, se determina que una persona puede comenzar a experimentar estrés cuando se le presentan demandas que el individuo no puede hacer frente o no puede resolver, por lo que la persona se siente amenazada (Peiró, 2001).

Consecuencias del estrés laboral

En la tabla 3 se presentan las consecuencias del estrés laboral para la organización y el desempeño laboral.

Tabla 3
Consecuencias del estrés laboral

Aspecto	Consecuencias
Salud física	Enfermedades estomacales, del corazón, respiratorias y musculares Aumento de la presión sanguínea, insomnio y excesiva sudoración Problemas oculares y otros inconvenientes de salud
Salud Mental	Cambios en el estado de ánimo, ira y preocupación Baja autoestima, nerviosismo y dificultades para tomar decisiones Problemas de concentración, memoria y capacidad de reacción
Área Conductual	Irritabilidad, agresividad y apatía
Área Social	Posibilidad de alejamiento e inconvenientes en relaciones personales

Fuente: Durán (2009).

Estas consecuencias subrayan la importancia de abordar y manejar de forma adecuada el estrés laboral para salvaguardar la salud y el bienestar de los individuos.

El estrés laboral conlleva consecuencias tanto a nivel individual como organizacional. A nivel individual, puede generar disminución en la calidad del trabajo, baja productividad, conflictos con compañeros, solicitudes de cambio de puesto y problemas de salud físicos y psicológicos. A nivel fisiológico, puede provocar cambios en la presión arterial, respiración, azúcar en la sangre y colesterol. A nivel cognitivo, afecta la memoria, concentración y toma de decisiones. A nivel motor, puede manifestarse en problemas de comunicación. Estas consecuencias afectan tanto al trabajador como a la empresa, generando costos como el ausentismo, rotación de personal, disminución del desempeño y accidentes laborales (Rodríguez et al., 2002).

Evaluación y medición del estrés laboral

Para comenzar, es necesario manifestar que, existen instrumentos que permiten medir el nivel de estrés de la persona. Arce et al. (2020), mencionan que existen varios instrumentos para medir el estrés, que han sido desarrollados en diferentes países. Algunos de estos instrumentos incluyen el *Job Content Questionnaire*, el *Effort Reward Imbalance Questionnaire*, el Cuestionario Psicosocial de Copenhague en sus diferentes formatos, el Cuestionario Multidimensional DECORE, y la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosociales desarrollada por el Ministerio de Protección Social en Colombia. Este instrumento evalúa factores de riesgos psicosociales en aspectos: intralaborales, extralaborales e individuales. Incluye cuestionarios, guías y fichas para analizar cargos laborales, entrevistas y grupos focales (Díaz, 2011).

Además, cuenta con un cuestionario para evaluar el estrés, que clasifica los síntomas en áreas como lo psicoemocional, fisiológico, conducta social, intelectual y laboral, el conjunto de instrumentos permite medir y comprender el estrés laboral y sus efectos en los trabajadores (Ministerio de Protección Social de Colombia, 2010).

Estrategias de prevención y manejo del estrés laboral

Los trabajadores desempeñan un papel fundamental en una organización y su buen rendimiento es crucial para alcanzar los objetivos empresariales. El manejo del estrés es una forma importante de lograr un buen desempeño laboral. La Organización Mundial de la Salud (2004), destaca tres niveles de prevención del estrés laboral. En la prevención

primaria, se busca reducir el estrés a través de aspectos ergonómicos, descripción de cargos y mejoras organizativas. En la prevención secundaria, se enfoca en educar y capacitar a los trabajadores en el manejo del estrés. En la prevención terciaria, se promueven sistemas de gestión eficientes y servicios de salud ocupacional mejorados.

El manejo individual del estrés puede llevarse a cabo a través de técnicas como una alimentación adecuada, el ejercicio físico y la fisioterapia. Una alimentación balanceada ayuda a fortalecer las defensas y evitar la debilidad del organismo.

Los ejercicios físicos liberan endorfinas, mejorando el estado de ánimo y previniendo enfermedades. La fisioterapia, mediante técnicas manuales, mejora el flujo sanguíneo, relaja el cuerpo y tiene efectos positivos en el sistema nervioso. Estas técnicas contribuyen a mantener el equilibrio físico y mental frente al estrés (Ávila, 2014).

Estas técnicas promueven la salud e incrementan las defensas del organismo, reducen la tensión, mejoran el estado de ánimo, liberan energía acumulada y relajan el cuerpo. Al adoptar estas prácticas, se busca mitigar el impacto del estrés y fomentar el bienestar integral de las personas.

Metodología

Este artículo tuvo como objetivo investigar las principales causas del estrés laboral en los empleados de la Función Judicial del Azuay. Se trató de una investigación no experimental en la que no se realizaron intervenciones o manipulaciones directas de variables. El enfoque utilizado fue mixto, utilizando tanto la revisión de la literatura existente como la recopilación de datos a través de encuestas. La revisión de la literatura proporcionó una base teórica sólida sobre el tema, mientras que, las encuestas brindaron información directa de los empleados de la Función Judicial del Azuay.

El alcance de la investigación fue exploratorio y descriptivo, con el objetivo de explorar las causas del estrés laboral, identificar los factores que contribuyen a él en el contexto de la Función Judicial del Azuay, y describir las características del estrés laboral en los empleados de esta institución. Además, esta investigación fue de corte transversal,

recopilando información en un solo momento en el tiempo para obtener una instantánea de las causas del estrés laboral en la Función Judicial del Azuay.

En este trabajo, se utilizaron varios métodos de investigación, incluyendo el analítico-sintético, el estadístico y el sistémico. El analítico-sintético permitió descomponer la problemática del estrés laboral en componentes más pequeños, lo que facilitó una comprensión más profunda de sus causas y efectos. Por otro lado, el enfoque estadístico se empleó para recopilar, analizar e interpretar datos numéricos con el objetivo de obtener conclusiones válidas y confiables. El método sistémico, por su parte, permitió analizar las interacciones entre los diferentes factores que contribuyen al estrés laboral, brindando una perspectiva más completa y holística de la problemática.

La unidad de análisis de este artículo fue la Función Judicial del Azuay. El universo de estudio se conformó con 575 funcionarios que trabajan en esta dependencia judicial. Para garantizar la representatividad de la muestra en relación con la población total, se seleccionó una muestra de 231 empleados utilizando un muestreo probabilístico aleatorio simple. Este tipo de muestreo se eligió con el objetivo de obtener resultados confiables y significativos. Se estableció un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5% para la estimación de los resultados.

$$n = \frac{Npq}{(N-1)\left(\frac{e}{Z}\right)^2 + pq}$$
$$n = \frac{144.19}{(575)(0,0006507705)+0.25}$$
$$n = 231$$

De donde:

Z= intervalo de confianza del 95% con un valor crítico de Z=1.96

p= probabilidad de éxito del 50%

q= (1-p) probabilidad de fracaso del 50%

N= Población finita 575

e= error del muestreo aceptable del 5%

n = 231

Para la medición del estrés laboral se empleó el cuestionario elaborado por los autores Ivancevich & Matesson (1989), y que ha sido validado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS). Este instrumento lo conforman veinticinco ítems (preguntas) que son evaluados a través de siete alternativas, siendo “1” la puntuación más baja de “nunca”, y “7” la puntuación más alta de “Siempre”, que mide el nivel de la fuente de estrés (Suárez, 2013), en la siguiente tabla puntuación:

Tabla 4

Puntuación de estrés laboral

Apreciación	Puntuación de apreciación de estrés
Nunca	1
Rara vez	2
Ocasionalmente	3
Algunas veces	4
Frecuentemente	5
Generalmente	6
Siempre	7

Fuente: Ivancevich & Matesson (1989).

Se destaca que los factores o temas que se miden dentro de este cuestionario están vinculados al clima organizacional, la estructura organizacional, el territorio organizacional, la tecnología, la influencia del líder, la falta de cohesión, y el respaldo del grupo, por ello, las preguntas están diseñadas para recopilar información sobre estos factores que pueden influir en el nivel de estrés experimentado por los empleados de la Función Judicial del Azuay en su entorno laboral.

Resultados

Tabla 5

Resultados Sobre Estrés Laboral

Variable	Nivel	Recuento	Total
No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo	1	31	255
	2	44	
	3	49	
	4	63	
	5	36	
	6	18	
	7	14	
El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado	1	15	255

	2	27	
	3	54	
	4	53	
	5	36	
	6	34	
	7	36	
	1	31	
	2	39	
	3	60	255
No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha	4	60	
	5	40	
	6	19	
	7	6	

De acuerdo con el resultado sobre las condiciones que tienen los empleados al controlar las actividades concernientes al trabajo que desempeñan se puede evidenciar que solo un 12.2% se considera capaz de controlar las actividades laborales, representando un porcentaje muy bajo, siendo el único al que no le generaría ningún tipo de estrés las condiciones laborales a las que se encuentran expuestos. Sin embargo, el 24.7% concuerda en que algunas veces no se encuentran en las condiciones para controlar las actividades asignadas, causándoles cierto grado de estrés.

Otra variante denota la limitación del equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo, donde solo un 5,9% de empleados afirman que es limitado el equipo disponible. Aquello es algo negativo, porque refleja el limitante al realizar un trabajo determinado, por ende, no existe una disponibilidad de personas a su equipo, lo cual puede generar estrés al escaso equipo designado para determinada actividad.

Lamentablemente cuando no se pertenece a un grupo colaborativo de trabajo se podría generar cierto tipo de estrés, es lo que ocurre en los encuestados, ya que solo 6 de 255 manifiestan no formar parte de un grupo donde exista una colaboración y compañerismo pleno. En este caso es necesario examinar las razones que les impide formar un equipo colaborativo, generando un ambiente laboral hostil.

Tabla 6
Resultados Sobre Estrés Laboral

Variable	Nivel	Recuento	Total
No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo	1	26	255

	2	26	
	3	55	
	4	74	
	5	39	
	6	21	
	7	14	
<hr/>			
	1	37	
	2	27	
	3	55	
No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	4	52	255
	5	49	
	6	21	
	7	14	
<hr/>			
	1	13	
	2	19	
	3	28	
La estructura formal tiene demasiado papeleo	4	44	255
	5	46	
	6	34	
	7	71	

En el área laboral la competitividad es esencial para ello se requiere un conocimiento técnico adecuado. En conformidad con los resultados el 50% de los encuestados expresaron que ocasionalmente o algunas veces si se contaba con dicho conocimiento, mismo que les permitirá ser competitivo, representando una media considerable, pero que evidentemente habría que mejorar a través de capacitaciones.

Respecto a la privacidad de los empleados, en su mayoría consideran que no cuentan con un espacio privado de trabajo, lo cual vulnera su derecho a la privacidad. Otra de las variables refleja el extenso papeleo que tiene la estructura formal, siendo las respuestas con mayor porcentaje el siempre y algunas veces. Todas estas variables desencadenan estrés en los empleados, quienes están inconformes con la falta de conocimiento, carencia de privacidad y los papeleos interminables.

Tabla 7
Resultados de Encuesta Realizada a Trabajadores

Variable	Nivel	Recuento	Total
Mi equipo se encuentra desorganizado.	1	34	255
	2	42	
	3	49	
	4	56	
	5	41	
	6	19	
	7	14	
Mi equipo me presiona demasiado.	1	26	255
	2	34	
	3	37	
	4	34	
	5	33	
	6	25	
	7	66	
No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	1	18	255
	2	54	
	3	53	
	4	53	
	5	40	
	6	34	
	7	20	

La desorganización suele ser un causante de estrés, más aún en el ámbito laboral. El porcentaje más alto (22%) muestra que “algunas veces” el equipo donde se encuentran esta desorganizado. Sin embargo, el 48% de los encuestados alegan situarse en grupos organizados, lo cual resulta favorable, ya que es una minoría de empleados los que se estresarían por una falta de organización.

Sin lugar a duda, otro factor influyente en el estrés es la presión a la que muchas veces se encuentra sometido el ser humano. Un cuarto de los encuestados palpa dicha presión de parte de su equipo. En la actualidad la tecnología juega un rol fundamental para el desarrollo de actividades laborales. En la interrogante donde se hace referencia a ello, no se arrojaron valores alarmantes, en promedio, consideran que es una situación que ocurre en ocasiones. Por ende, esta variable no es un alto caudal de estrés en los empleados.

Discusión

Los hallazgos más representativos de la investigación reflejan que, las diferentes actividades desempeñadas por los empleados de la Función Judicial del Azuay generan en un 87,8% altos niveles de estrés. Ocurre algo similar con las limitaciones que experimentan en cuanto al equipo disponible para realizar su trabajo, siendo un 95% el personal que no puede realizar plenamente su trabajo debido a ello. El 52% de los funcionarios, afirman que existe cierta desorganización en su equipo laboral, al igual que la falta de colaboración en el trabajo generando un ambiente laboral hostil, con elevados niveles de estrés, afectando la salud y bienestar de los empleados.

Estos resultados concuerdan con el estudio realizado por Seijas Solano (2019), donde se resalta que los factores más significativos para la salud de los trabajadores universitarios en la escuela de bioanálisis son el ritmo de trabajo, la incertidumbre acerca de las condiciones laborales, la sobrecarga de trabajo y los conflictos de roles. Estos riesgos suelen estar estrechamente relacionados con la estructura organizativa, ya que esta engloba una serie de variables que tienen un impacto crucial en cómo se lleva a cabo el trabajo.

Del mismo modo en el estudio realizado por Samaniego Parra (2018), se determinan las variables usadas, como los procesos de comunicación formal en la organización, la definición de las responsabilidades de cada empleado, el grado de autonomía en las tareas, la estabilidad en el empleo y los estímulos para la capacitación y desarrollo profesional en la organización, siendo los mismos aspectos analizados en este trabajo.

De acuerdo con el estudio realizado por Chuchuca y Mora (2020) de El estrés laboral y el impacto en el desempeño del personal en el Hospital Aida León de Rodríguez Lara Girón- Azuay, junio-noviembre 2020, los empleados de la institución que experimentan bajo rendimiento y un alto nivel de estrés en el desempeño de sus responsabilidades principales se enfrentan principalmente a dos problemas principales. En primer lugar, experimentan una falta de apoyo por parte de la institución. En segundo lugar, tienen limitaciones de tiempo debido a la frecuente llegada de pacientes a la institución. Como

resultado de estos factores, los colaboradores se sienten agotados tanto física como mentalmente.

En definitiva, esta investigación muestra que muchos empleados experimentan estrés debido a la falta de control sobre sus actividades laborales, la falta de colaboración en equipos, la falta de privacidad en el lugar de trabajo y el papeleo excesivo. Dichos resultados son relacionados con las investigaciones mencionadas y pueden ser útiles para identificar áreas de mejora en el entorno laboral y reducir el estrés de los empleados.

Conclusiones

El presente estudio referente al estrés laboral y sus principales causas en los empleados de la Función Judicial del Azuay revela la complejidad de los desafíos que enfrentan los trabajadores en este entorno. A partir de ello se puede concluir que el estrés laboral es una preocupación significativa en esta institución y que sus raíces son multifacéticas. Entre las principales causas identificadas se encuentran la sobrecarga de trabajo, la falta de recursos y personal, las demandas emocionales inherentes al sistema judicial, y la falta de apoyo y reconocimiento por parte de la organización. Estos factores contribuyen de manera muy notable a la generación de estrés en los servidores, afectando su bienestar y desempeño en el ámbito laboral

El estrés laboral tiene un impacto negativo en el rendimiento de los servidores que trabajan en la Función Judicial del Azuay. Se ha observado una sobrecarga laboral que se refleja en niveles elevados de estrés en estos servidores judiciales. Es necesario resaltar que es imperante establecer programas de control y manejo del estrés para evitar el desgaste profesional que en diversas ocasiones están inmersas con los cambios ocasionados por el uso de nuevas tecnologías en aras de elevar la productividad laboral.

La investigación destaca la importancia de cuidar la salud mental y el bienestar de los empleados en todos los sectores, especialmente en entornos de alta presión como el sistema judicial. Abordar el estrés laboral no solo beneficia a los trabajadores individualmente, sino que también mejora la eficacia y eficiencia de la organización en su conjunto. El impacto del estrés laboral en la salud y el bienestar de los trabajadores es evidente, manifestándose en problemas físicos, emocionales y cognitivos. Además, este

fenómeno tiene un costo para las organizaciones, en términos de ausentismo, rotación de personal y disminución del desempeño.

En definitiva, el estrés laboral es un fenómeno global que afecta a millones de trabajadores en todo el mundo, y sus consecuencias son perjudiciales tanto para los individuos como para las organizaciones. Este estudio ha proporcionado una visión detallada de las causas y efectos del estrés laboral en el contexto de la Función Judicial del Azuay, destacando la presión constante, la sobrecarga de trabajo y la falta de apoyo como factores significativos.

Bajo las consideraciones antes descritas, es indispensable la adopción de enfoques preventivos de gestión para abordar el estrés laboral en el contexto de la Función Judicial del Azuay, ya que existe la necesidad apremiante de tomar medidas concretas para abordar el estrés laboral. Las cuales deben contemplar la implementación de programas destinados a promover el bienestar y proporcionar apoyo emocional adecuado para los colaboradores.

Del mismo modo es importante y necesario implementar estrategias de gestión del trabajo que alivien la carga de los empleados, el fortalecimiento de los recursos humanos y materiales disponibles, el fomento de un entorno de trabajo más saludable y de apoyo, y el reconocimiento adecuado de los logros y esfuerzos de los trabajadores. Esto incluye mejorar las condiciones de trabajo, proporcionar capacitación para el manejo del estrés a los empleados y promover un estilo de vida saludable. Además, la medición del estrés a través de instrumentos adecuados permite identificar áreas problemáticas y diseñar intervenciones específicas.

Se expone que las principales limitaciones del trabajo de investigación fueron la carencia de estudios previos en el tema de las principales causas del estrés laboral en las instituciones públicas en el Ecuador, lo cual tuvo un impacto importante en la generalización de los resultados y en la comprensión más profunda del problema científico abordado. Otra limitación fue el sesgo de respuestas en el levantamiento de información en las encuestas realizadas a los empleados de la Función Judicial del Azuay, al existir cierta resistencia del personal al querer aportar en la técnica investigativa

aplicada. A su vez, otra limitación que se encontró en el desarrollo investigativo fue la restricción de acceso de datos o estadísticas internas de años anteriores sobre las principales causas identificadas en los empleados de la Función Judicial del Azuay.

Finalmente, se identifica como futuras líneas de investigación en primer lugar un estudio enfocado en la productividad laboral ante niveles altos de estrés dentro de la Función Judicial; y el análisis de políticas de prevención y manejo del estrés laboral implementadas dentro de la institución gubernamental.

Referencias Bibliográficas

- Arce, R., Rubio, K., Cuadro, H., Fonseca, R., León, M., & Rodríguez, P. (2020). Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales intralaborales en trabajadores de una Fundación de Niños con discapacidad ubicado en el Departamento del Atlántico/Colombia. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 29(1), 42-56. <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v29n1/1132-6255-medtra-29-01-42.pdf>
- Atalaya, M. (2001). El Estrés Laboral y su influencia en el trabajo. *Industrial Data*, 4(2), 25-36. <https://doi.org/https://doi.org/10.15381/idata.v4i2.6754>
- Ávila, J. (2014). El estrés un problema de salud del mundo actual. *Revista Con-Ciencia*, 2(1), 117-125. http://www.scielo.org.bo/pdf/rcfb/v2n1/v2n1_a13.pdf
- Ayuntamiento de Madrid. (2023). Página de Salud Pública del Ayuntamiento de Madrid. Página de Salud Pública del Ayuntamiento de Madrid: <https://madridsalud.es/el-estres-laboral-y-su-prevencion/>
- Cervantes, D., & Rico, C. (2012). Incidencia de Estrés-Tensión Laboral y Síndrome de Quemarse por el Trabajo (SQT) y Factores Psicosociales de Riesgo (FPS-R) asociados, en Trabajadores de la Industria del Petróleo. Tlalnepantla: Universidad Nacional Autónoma de México. https://ru.dgb.unam.mx/bitstream/DGB_UNAM/TES01000695834/3/0695834.pdf

- Chuchuca, J., & Mora, A. (2020). El estrés laboral y el impacto en el desempeño del personal en el Hospital Aida León de Rodríguez Lara. Girón- Azuay, Junio- Noviembre 2020. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19734/1/UPS-CT008939.pdf>
- Díaz, D. (2011). Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. *Revista CES Salud Pública*, 2(1), 80-84. <https://docplayer.es/45755740-Estres-laboral-y-sus-factores-de-riesgo-psicosocial.html>
- Díez, V. (2015). Factores de riesgo psicosociales, estrés y sus consecuencias Individuales y organizacionales: Modelo demanda-control de Karasek (1979). Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia. http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:Psicologia-Vdiez/DIEZ_VALDES_Vicente_Tesis.pdf
- Durán, M. M. (2009). Bienestar psicológico: El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, 1(1), 71-84. <https://doi.org/https://doi.org/10.22458/rna.v1i1.285>
- García, M., Luceño, L., & Martín, J. (2021). Modelo esfuerzo-recompensa, salud y enfermedad en personal sanitario: Una revisión sistemática. *Ansiedad y Estrés*, 28(1), 16-29. <https://www.ansiedadystres.es/sites/default/files/rev/2022/anyes2022a2.pdf>
- Ivancevich, J., & Mattenson, M. (1989). *Estrés y Trabajo: Una perspectiva*. México: Editorial Trillas. <https://www.uv.mx/iesca/files/2013/01/estres1996.pdf>
- López, Á., Hidalgo, M., Martínez, A., Valens, M., Sureda, A., & Monroy, N. (2004). Estudio del estrés laboral en baleares aplicando el cuestionario desequilibrio esfuerzo-recompensa. *Medicina Balear*, 19(3), 1-46. <https://www.medicinabaleares.org/pdfs/Vol19n3.pdf>
- Martín, P., Salanova, M., & Peiró, J. (2003). El estrés laboral: ¿un concepto cajón de sastre? *Proyecto social: Revista de relaciones laborales*(10-11), 167-185. http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/articulos/2003/2003_martin_an.pdf

- Mieles, C. (2021). Factores de estrés Laboral y efectos en la salud: Modelo desbalance esfuerzo recompensa y modelo demanda control. *Centro Sur*, 5(2), 93-110. <https://centroseditorial.com/index.php/revista/article/view/162/361>
- Ministerio de Protección Social de Colombia. (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá. <https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2019/08/bateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2018). Guía para la Implementación del Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GU%C3%8DA-PARA-LA-IMPLEMENTACI%C3%93N-DEL-PROGRAMA-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf?x42051>
- Molina, M. (2020). Medición del estrés laboral de los Jueces Penales de la Corte de Justicia de la ciudad de Cuenca. Cuenca: Universidad del Azuay. <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/10181/1/15811.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). OIT. <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>
- Organización Mundial de la Salud. (2004). La organización del trabajo y el estrés. <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42756/9243590472.pdf>
- Osorio, J., & Cárdenas, L. (2016). Estrés laboral: estudio de revisión. *Revista Diversitas - Perspectivas en Psicología*, 13(1), 81-90. <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/diversitas/article/view/3494/3383>
- Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 156-184. <https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/81762945010.pdf>
- Peiró, J. (2001). El estrés laboral: Una perspectiva individual y colectiva. *Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo*(88), 31-40.

<https://www.ipn.mx/assets/files/investigacion-administrativa/docs/revistas/88/ART3.pdf>

Rodríguez, R., Roque, Y., & Molerio, O. (2002). Estrés laboral, consideraciones sobre sus características y formas de afrontamiento. *Revista Internacional de Psicología*, 3(1), 1-19.

<https://www.revistapsicologia.org/index.php/revista/article/view/13/11>

Saborío, L., & Hidalgo, L. (2015). Síndrome de burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119-124. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v32n1/art14v32n1.pdf>

Samaniego, J. (2018). Determinación del nivel de estrés laboral y su causalidad en el Área Administrativa del Gobierno Provincial del Azuay. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/16005/1/UPS-CT007761.pdf>

Seijas, D. E. (2019). Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis. *Revista de Salud Pública*, 21. <https://www.scielosp.org/article/rsap/2019.v21n1/102-108/es/>

Suárez, M. (2013). Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. *Revista PsiqueMa*, 2(1), 35-50. <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/101/95>

El artículo que se publica es de exclusiva responsabilidad de los autores y no necesariamente reflejan el pensamiento de la **Revista Conciencia Digital**.



El artículo queda en propiedad de la revista y, por tanto, su publicación parcial y/o total en otro medio tiene que ser autorizado por el director de la **Revista Conciencia Digital**.



Indexaciones

