



Universidad Nacional de Misiones. Facultad de Ciencias Exactas,  
Químicas y Naturales. Secretaría de Investigación y Postgrado.  
Maestría en Salud Pública y Enfermedades Transmisibles

Maestranda  
***Farm. Adriana Karina Pedrozo***

## **Estrés laboral en el personal que desempeña tareas en el Poder Judicial en la ciudad de Posadas, Misiones**

**Tesis de Maestría presentada para obtener el título de “Magíster  
en Salud Pública y Enfermedades Transmisibles”**

“Este documento es resultado del financiamiento otorgado por el Estado Nacional, por lo tanto,  
queda sujeto al cumplimiento de la Ley N°26.899”.

Directora  
***Mgter. Dra. Norma Lapuente***  
Co-Directores  
***Mgter. Dr. Jorge Centeno***  
***Mgter. Dr. Juan Carlos Falcowski***

**Posadas, Misiones 2020**



Esta obra está licenciado bajo Licencia Creative Commons (CC) Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



# UNIVERSIDAD NACIONAL DE MISIONES

FACULTAD DE CIENCIAS EXACTAS, QUÍMICAS Y NATURALES  
MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA Y ENFERMEDADES TRANSMISIBLES

**TEMA: *ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL QUE  
DESEMPEÑA TAREAS EN EL PODER JUDICIAL EN  
LA CIUDAD DE POSADAS MISIONES***



**MAESTRANDO:** FARM. ADRIANA KARINA PEDROZO

**DIRECTORA:** MAGISTER DRA. NORMA LAPUENTE

**CO-DIRECTOR:** MAGISTER DR. JORGE CENTENO  
MAGISTER DR. JUAN CARLOS FALCOWSKI

**AÑO:** 2020



# AUTORIZACIONES



0004

"2016 - Año de la Declaración:  
No a las Drogas y al Narcotráfico, Sí a la Vida. Tomemos conciencia e involucrémonos  
entre todos"  
SECRETARIA GRAL. ADMINISTRATIVA Y DE  
SUPERINTENDENCIA -SECCION ACUERDOS-  
145614/2016

Posadas, 22 de Diciembre de 2016.-

AL SEÑOR  
SUBJEFE DEL CUERPO MÉDICO FORENSE  
DEL PODER JUDICIAL DE MISIONES  
DR. NÉSTOR JAVIER BELLUSCI  
SU DESPACHO

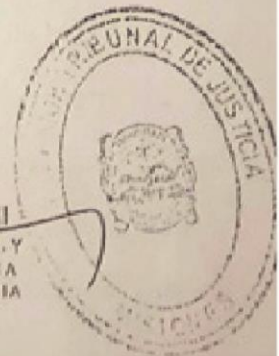
Tengo el agrado de dirigirme a Ud. en los autos "Expte. Adm. N°  
**145614/16 Subjefatura Cuerpo Médico Forense Posadas s/ Eleva Solicitud de  
Autorización de la Agente Adriana Karina Pedrozo**" a los fines de hacerle saber  
para su conocimiento, efectos y pertinente notificación a la agente de se  
dependencia, -Farmacéutica Adriana Karina Pedrozo- que en Acuerdo N° 43 de  
fecha 20 de diciembre del presente año se ha resuelto: "1°) Autorizar a la agente de  
la Sub Jefatura del Cuerpo Médico Forense Farmacéutica -Adriana Karina  
Pedrozo- a desarrollar su "Tesis de la Maestría en Salud Pública y Enfermedades  
Transmisibles" dictada por la UNaM, tomando como objeto de estudio al Gabinete  
de Medicina Preventiva dependiente de la Sub Jefatura del Cuerpo Médico Forense.  
2°) Hacer saber a la agente Adriana Karina Pedrozo que deberá -mantener la  
confidencialidad de la información obtenida y de la identidad del personal objeto  
de estudio- de la Tesis referida, la que previamente a su presentación ante la UNaM,  
deberá ser elevada a consideración de este Alto Cuerpo. 3°)...".-

Saludo a ud. cordialmente.

oficio Nro:4187182/2016

SME

DR. VICTOR HUGO MARINONI  
SECRETARIO GRAL. ADM. Y  
DE SUPERINTENDENCIA  
SUPERIOR M.D. DE JUSTICIA





# AGRADECIMIENTOS



- A Dios por darme vida, salud y conocimiento a lo largo de la maestría en Salud Pública.

- Al Dr Jorge Centeno que partió en la mitad del camino, lo recuerdo con afecto siempre dispuesto a la lectura y corrección de la preliminar de la Tesis.

- A mi Directora, Dra Norma Lapuente de Acosta, por confiar en mí, por su apoyo, dedicación y hacerlo con tanto amor.

- A mi codirector Dr Juan Carlos Falkoski por su generosidad al brindarme la oportunidad de recurrir a su capacidad y experiencia científica en un marco de confianza y amistad.

-Al Poder Judicial por haberme dado la posibilidad de realizar las encuestas  
A mis compañeros de maestría Silvina, Vivi, Sergio, Silvana, Jorge, que hicieron agradables, divertidas y amena la cursada durante dos años.

- Y a mis pequeños amigos de cuatro patas Tato y Alber, que estuvieron haciendo compañía durante largas horas de computadora en la escritura de esta Tesis.



# DEDICATORIA

*Dedico esta Tesis a:*

- Mis padres Roberto y Mary por mostrarme el camino de la superación.
  
- A mi esposo Marcelo por creer en mi capacidad, por su sacrificio y esfuerzo en ser padre y madre cuando me ausentaba de casa para cursar, por su comprensión, cariño y amor.
  
- A mis hijos: Gonzalo por alentarme siempre y ayudarme con los power point.
  
- Rodrigo por permitirme aprender más de la vida a su lado.
  
- Melina por su dulzura y amor.



# RESUMEN

El propósito de esta investigación consistió en analizar el nivel de Estrés laboral que padecen los empleados judiciales de Posadas, a partir del conocimiento de licencias psiquiátricas, entre las que el Estrés es el más frecuente.

La presente investigación se dividió en dos etapas

En la primera etapa se realizó un análisis retrospectivo de 1.192 licencias psiquiátricas tomadas por los agentes judiciales de la Institución aludida durante los años 2015-2016-2017, considerando aquellas que refieren síntomas de Estrés; y para la segunda etapa se realizó un análisis descriptivo-transversal con un número muestral de 176 entrevistados a través de cuestionario estandarizado de la OMS/OPS en tiempo determinado es realizado en el mes de diciembre de 2017 y en el mes de marzo de 2018.

Para las dos etapas se realizó análisis relacional entre Estrés - antigüedad en la institución y Estrés en función al género, en la segunda etapa además se realizó análisis entre Estrés-Jerarquía en el puesto de trabajo.

Se concluyó que el Estrés es un problema significativo en el Poder judicial de Posadas, siendo posible tratar y prevenir esta sintomatología involucrando tanto al trabajador como a la institución para desarrollar estrategias en esta problemática.

## **ABSTRACT**

The purpose of this research was to analyze the level of work stress suffered by Posadas judicial employees, based on the knowledge of psychiatric leave, among which Stress is the most frequent.

This research was divided into two stages

In the first stage, a retrospective analysis was carried out of 1,192 psychiatric leaves taken by the judicial agents of the aforementioned Institution during the years 2015-2016-2017, considering those that refer symptoms of Stress; and for the second stage, a descriptive-cross-sectional analysis was carried out with a sample number of 176 interviewees through a standardized questionnaire of the WHO / PAHO in a determined time is carried out in December 2017 and in March 2018.

For the two stages, a relational analysis was carried out between Stress - seniority in the institution and Stress according to gender, in the second stage, an analysis was also carried out between Stress-Hierarchy in the workplace.

It was concluded that Stress is a significant problem in the Posadas judiciary, being possible to treat and prevent this symptomatology involving both the worker and the institution to develop strategies in this problem.

# ÍNDICE



<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>INTRODUCCIÓN</b>	18
Organización del poder judicial de la provincia de misiones	20
<b>ALCANCE Y DEFINICIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	23
<b>DEFINICION DEL PROBLEMA</b>	25
Mecanismo del estrés	28
Cadena Epidemiológica del Estrés	31
<b>OBJETIVOS</b>	33
Objetivo General y Específicos	
<b>JUSTIFICACIÓN</b>	
<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>ANTECEDENTES</b>	36
Antecedentes Internacionales	37
Antecedentes Nacionales	
<b>MARCO TEORICO - BASES TEORICAS</b>	
Fase de alarma	38
Fase de resistencia	
Fase de agotamiento	
Salud de los Trabajadores	39
Implicaciones en las políticas	41
<b>CAPÍTULO III</b>	
<b>DISEÑO METODOLÓGICO</b>	43
Materiales y Métodos	
Población de estudio	44
Criterios de inclusión	
Criterios de exclusión	
<b>PROCEDIMIENTO DE TRABAJO</b>	45
<b>ANALISIS:</b>	
ETAPA 1: Análisis retrospectivo de licencias psiquiaticas otorgadas a los agentes judiciales	



CONCLUSIONES DE ANÁLISIS RETROSPECTIVO - ETAPA I	64
Etapa 2: Análisis Descriptivo Transversal.	66
CONCLUSIONES DE ANÁLISIS DESCRIPTIVO TRANSVERSAL	74
<b>CAPÍTULO IV</b>	
CONCLUSIÓN	81
PROPUESTA	83
Bibliografía	84
ANEXO 1	86
ANEXO 2	90



# **LISTA DE TABLAS Y FIGURAS**

## **LISTA DE TABLAS**

Tabla 1 de Datos estadísticos de licencias de los periodos 2015-2017.

Tabla 2 Distribución de Patologías PSQUIÁTRICAS durante tres años.

Tabla 3 Cantidad de licencias por edad: Años 2015 ,2016 y 2017.

Tabla 4 Edad de los trabajadores

Tabla 5 Relación entre Estrés – Género

Tabla 6 Relación entre Estrés -Puesto de trabajo

Tabla 7 Relación entre Estrés - Antigüedad

## **LISTA DE FIGURAS**

Fig.1 Edificio Palacio de Justicia – Poder Judicial Provincia de Misiones

Fig.2. Mapa de la Provincia de Misiones dividido en Circunscripciones Judiciales

Fig.3 Balanza de estrés

Fig.4 Comparación de la relación entre el cuerpo y la mente con el funcionamiento de una ORQUESTA.

Fig.5 Relación entre el cuerpo y la mente con el funcionamiento de una ORQUESTA.

Fig.6 Cadena del estrés.

Fig. 7 Los trabajos muy exigentes y en los que las personas tienen poco control conllevan un riesgo especial.

# ABREVIATURAS





<b>OIT</b>	ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO
<b>OMS</b>	ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD
<b>LEU</b>	LEGAJO ELECTRÓNICO ÚNICO
<b>CMF</b>	CUERPO MEDICO FORENSE
<b>OPS</b>	ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD
<b>CIE10</b>	CLASIFICACIÓN INTERNACIONAL DE ENFERMEDADES PSIQUIÁTRICAS DE LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD
<b>DSM-5</b>	MANUAL DE ESTADÍSTICAS Y DE DIAGNÓSTICO DE ENFERMEDADES MENTALES DE LA ASOCIACIÓN AMERICANA DE PSIQUIATRÍA
<b>SPSS</b>	STATISTICAL PACKAGE FOR SOCIAL SCIENCES



# CAPÍTULO I

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las exigencias laborales, el agotamiento que presentan las personas, los trastornos neurocognitivos y otras patologías originadas por las presiones diarias, provocan que los trabajadores de distintas organizaciones públicas y privadas hagan uso de licencia por enfermedad. Esta situación representa un problema para las organizaciones por distintos motivos; siendo el económico uno de los principales, dado que el empleado ausente deja de producir y esta ausencia a su vez redundante en una sobrecarga de trabajo para el personal que debe cubrir ese ausentismo, retroalimentando un circuito nocivo en todo sentido (1).

A nivel mundial, las enfermedades profesionales causan 2 millones de muertes por año, lo que representa el 86% de los fallecimientos relacionados con el trabajo, según datos de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante mencionadas por su sigla: OIT) (2).

Es necesario en este sentido, generar conciencia sobre la gravedad de lo que se considera una “Epidemia Silenciosa” que produce más de 281.000 casos anuales en la región, según estimaciones de 2009 de la oficina regional de la OMS para las Américas basadas en datos de nueve países (2).

De acuerdo a revisión de literatura, existen datos de estudios realizados sobre Estrés, Ansiedad y Depresión a Magistrados y Jueces en Perú (3), también en México se analizó la Prevalencia de Riesgo Psicosocial así como El Desgaste ocupacional (Burnout) y trastornos Psicósomáticos a Funcionarios Judiciales.(4).

Asimismo en Costa Rica, un informe de la revista médica de Psicología y Psicopatología hace referencia al Síndrome Ocupacional Judicial a cierta dolencia por agotamiento que se presenta en el servidor judicial sea juez o escribiente. (18) Según la Organización Panamericana de la Salud/Organización Mundial de la Salud (en adelante mencionadas por su sigla: OPS/OMS), se registran 770 nuevos casos de personas con enfermedades profesionales o laborales a diario en las Américas. (2)

A nivel local, en particular tomando como referencia al Poder Judicial de la provincia de Misiones, surge del análisis de las estadísticas registradas en el Sistema de Legajo Electrónico Único (en adelante mencionadas por su sigla: LEU), que de un

total de 3.506 empleados, 291 se encuentran en uso de licencia; cifra que representa el 8,3% del total de la nómina de empleados judiciales, de los cuales 136 son licencias de largo tratamiento (el 4% del total de la planta)

Las patologías que prevalecen son el Síndrome Depresivo y los Trastornos de Ansiedad, constituyendo el 50% de los casos en los años analizados.

Esta investigación propone analizar la influencia de las situaciones de Estrés laboral en los agentes del Poder Judicial de Misiones, en la ciudad de Posadas.



Fig.1 Edificio Palacio de Justicia – Poder Judicial Provincia de Misiones



## ORGANIZACIÓN DEL PODER JUDICIAL DE LA PROVINCIA DE MISIONES

El Poder Judicial de la provincia de Misiones, conforme a lo establecido por la Constitución de la Provincia, en conformidad con el ordenamiento jurídico vigente, se encarga de administrar justicia en la sociedad a través la aplicación de normas jurídicas en los conflictos que se susciten. Para ser más específicos, cabe citar el Art. 144 del mencionado instrumento: “Corresponde al Poder Judicial el conocimiento y decisión de las causas que versen sobre puntos regidos por esta Constitución, por los tratados que celebre la Provincia y por las leyes; de las causas que susciten contra los funcionarios y empleados que no estén sujetos a juicio político ni al Jurado de Enjuiciamiento y de las regidas por los códigos enumerados en el artículo 67, inc. 11 de la Constitución Nacional según que las cosas o personas caigan bajo la jurisdicción provincial.”

El organismo divide a la provincia en cuatro Circunscripciones Judiciales:

### CIRCUNSCRIPCIONES

- Capital 1
- Apóstoles 1
- San Javier 1
- Candelaria 1
- Oberá 2
- Cainguás 2
- Guaraní 2
- Montecarlo 3
- San Pedro 3
- Eldorado 3
- Gral Manuel Belgrano 3
- Iguazú 3
- Libertador Gral San Martín 4

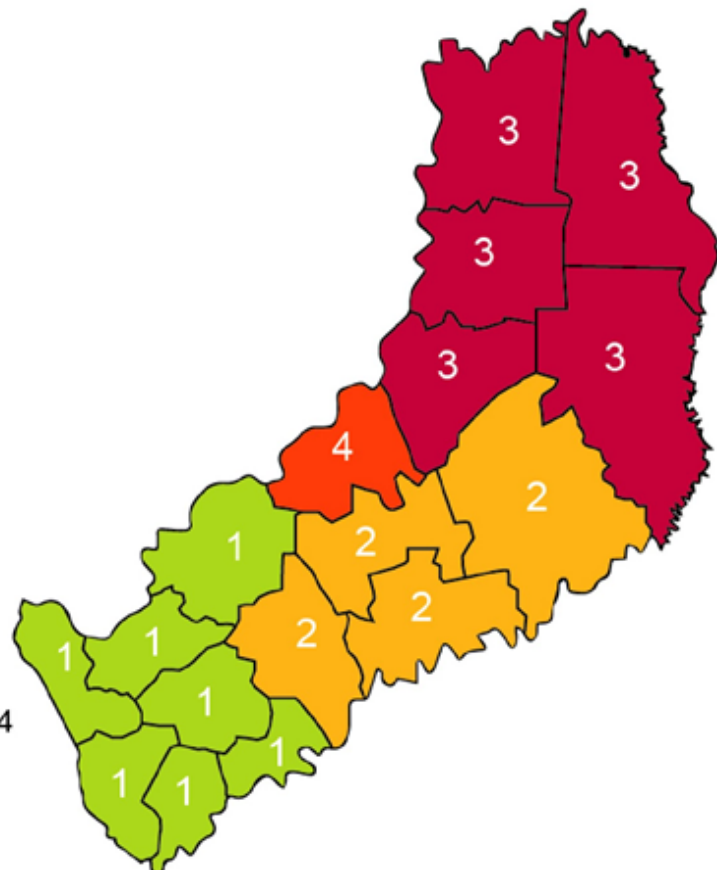


Fig.2. Mapa de la Provincia de Misiones dividido en Circunscripciones Judiciales

**1ra. Circunscripción** – Ciudad cabecera: Posadas. Integra los departamentos: Capital, Candelaria, Apóstoles, Concepción de la Sierra, Leandro N. Alem, San Javier y San Ignacio.

**2da. Circunscripción** – Ciudad cabecera: Oberá. Integra los departamentos: Oberá, 25 de Mayo, Cainguás y Guaraní.

**3ra. Circunscripción** – Ciudad cabecera: Eldorado. Integra los departamentos: Eldorado, Montecarlo, San Pedro, Gral. Belgrano y Puerto Iguazú.

**4ta. Circunscripción** – Ciudad cabecera: Puerto Rico. Integra los departamentos: Puerto Rico, San Martín y San Ignacio, (se divide por la mitad el departamento, una parte pertenece a la primera circunscripción).

El departamento Capital, que incluye a la ciudad de Posadas, es el más populoso; pertenecen a esta nómina, 1720 empleados judiciales de distintos rangos.

## **ORGANIZACIÓN DE CUERPO MÉDICO FORENSE**

Según el reglamento del Poder Judicial, lo integran Médicos Forenses, bioquímicos, genetistas, odontólogos, psicólogos, psicopedagogos, Lic. En trabajo social, que conforman los diversos departamentos forenses y están distribuidos en las Circunscripciones Judiciales de la Provincia.

Con dependencia del Superior Tribunal de Justicia, de acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 3.436.

*Componen al organismo siete departamentos:*

1. Departamento de Medicina Laboral
2. Departamento de Psiquiatría y Psicología Forense
3. Departamento de Biología Forense
4. Departamento de Bioquímica y otras ciencias auxiliares
5. Departamento Forense Morgue
6. Departamento de Toco ginecología Forense
7. Departamento de Deontología y Responsabilidad Médica

El área administrativa del C.M.F. está compuesta por distintas oficinas que cumplen funciones específicas:

- a. Mesa de entradas y salidas única
- b. Oficina administrativa para cada departamento Médico-Legal:
  - Oficina Administrativa Departamento Laboral

- Oficina Administrativa Departamento Ginecología
- Oficina Administrativa Departamento Psiquiatría
- Oficina Administrativa Departamento Morgue

## **PROCESO DE GESTIÓN DE LICENCIA**

Las licencias médicas se otorgan según el reglamento de licencias del Poder Judicial: Los agentes que hacen uso de la prerrogativa de solicitar licencia deben concurrir a las dependencias de Cuerpo Médico Forense, específicamente al Área denominada Gabinete de Medicina Laboral. Este sector es el encargado de hacer cumplir el Reglamento de Licencias del Poder Judicial; se realiza allí el control de las licencias de corta (art 295) y larga duración art (296), a través de los certificados médicos que presentan los empleados

En lo que respecta al pedido de licencia psiquiátrica, el protocolo institucional se implementa de la siguiente manera:

Ante la presentación de certificado médico psiquiátrico del agente a cuerpo médico forense, se realiza la primera recepción y visado por médico psiquiatra, independientemente del tiempo indicado por el médico tratante se otorgara por norma general 15 días y en el mismo acto se indica fecha para junta médica.

Para la evaluación en junta médica Psiquiátrica se toma como referencia criterios de diagnóstico internacionales, CIE10, (Clasificación internacional de enfermedades Psiquiátricas de la OMS y DSM-5 Manual de Estadísticas y de Diagnósticos de Enfermedades Mentales de la Asociación Americana de Psiquiatría). La Junta Médica puede prolongar el periodo de licencia por un periodo de tiempo de hasta nueve meses consecutivos como máximo, cumplido este tiempo debe establecerse el grado de incapacidad según los Baremos vigentes, que es un conjunto de normas establecidas, sancionado por decreto nacional N° 659/96, luego de determinada la incapacidad se aplican leyes de previsión y



ayuda social provincial, iniciándose en el departamento de Asuntos Jurídicos del Poder Judicial los trámites jubilatorios o de incapacidad laboral.

### **ALCANCE Y DEFINICIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

El estrés relacionado con el trabajo es el problema de Investigación, considerando que el mismo es la respuesta física y emocional nociva que ocurre cuando las exigencias laborales no corresponden o superan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador.

En las últimas décadas, haciendo una retrospectiva, se puede afirmar que el ritmo de la vida moderna ha crecido considerablemente. Actualmente, la mayoría de las personas están interconectadas en forma permanente a través de la tecnología digital de comunicaciones; es decir, permanecen conectadas por teléfono, celulares, correo electrónico, internet y otros medios de comunicación electrónica.

La disponibilidad en las formas comunicacionales hace que las personas estén potencialmente disponibles las 24 horas del día. Mucha gente lee sus correos profesionales no sólo en el trabajo, sino también en sus casas y estando de vacaciones (5).

Existen funciones que generan mayor nivel de estrés que otros; como ejemplo se puede citar al personal de servicios de emergencias, a los trabajadores de salud, y para considerar el ámbito que compete a esta investigación, los agentes judiciales que son “trabajadores del conflicto”; esto es así porque la temática que afrontan, cualquiera sea el fuero del que se trate, son conflictos entre personas, entre personas y el Estado como persona jurídica. La tarea del trabajador judicial es en sí misma estresante, tanto por cuestiones particulares como generales (6). Considerando el enfoque particular de un empleado judicial, se puede comprender el problema aludido si se tiene en cuenta que el trato con sus pares y/o superiores no siempre implica una relación positiva, o bien porque se encuentra sometido a una gran presión que recibe de profesionales, litigantes, familiares de detenidos y público durante toda la jornada.





*Foto 3. Expedientes Judiciales formato Papel*

En general influye en dichas circunstancias la impotencia que genera desasosiego, diversos tipos de malestar tanto físicos como psicológicos, dado que para resolver los problemas que se le presentan a diario dependen de otras personas, operando en función de decisiones que, en muchas oportunidades, no coinciden con el criterio, la ética o la moral del mismo laborante. Se agrega a lo descripto que, en general, los tiempos de la Justicia no son iguales a los de las necesidades de los justiciables (6).

Los establecimientos públicos, organismos del estado, no son ajenos a los estresores laborales, de la sociedad, tal es el caso del Poder Judicial de la Provincia donde se realizó la investigación de tipo retrospectiva analizando las licencias psiquiátricas durante los años 2015-2016-2017 las cuales refieren a la sintomatología de estrés y un análisis prospectivo a través de cuestionario estandarizado de la OMS/OPS, al azar a agentes judiciales de la ciudad de Posadas tanto a hombres como a mujeres durante diciembre de 2017 y marzo de 2018 a 176



empleados que representan el 10% de la población judicial de la ciudad, de distintas categorías y rangos judiciales que concurren por distintos motivos a realizar trámites a dependencias de cuerpo médico forense y quieran participar dentro de los criterios de inclusión y exclusión, sabiendo que la valoración que hacemos para convertir una situación en estresor es personal, por lo tanto dos personas, ante el mismo hecho, pueden perfectamente responder de maneras distintas.

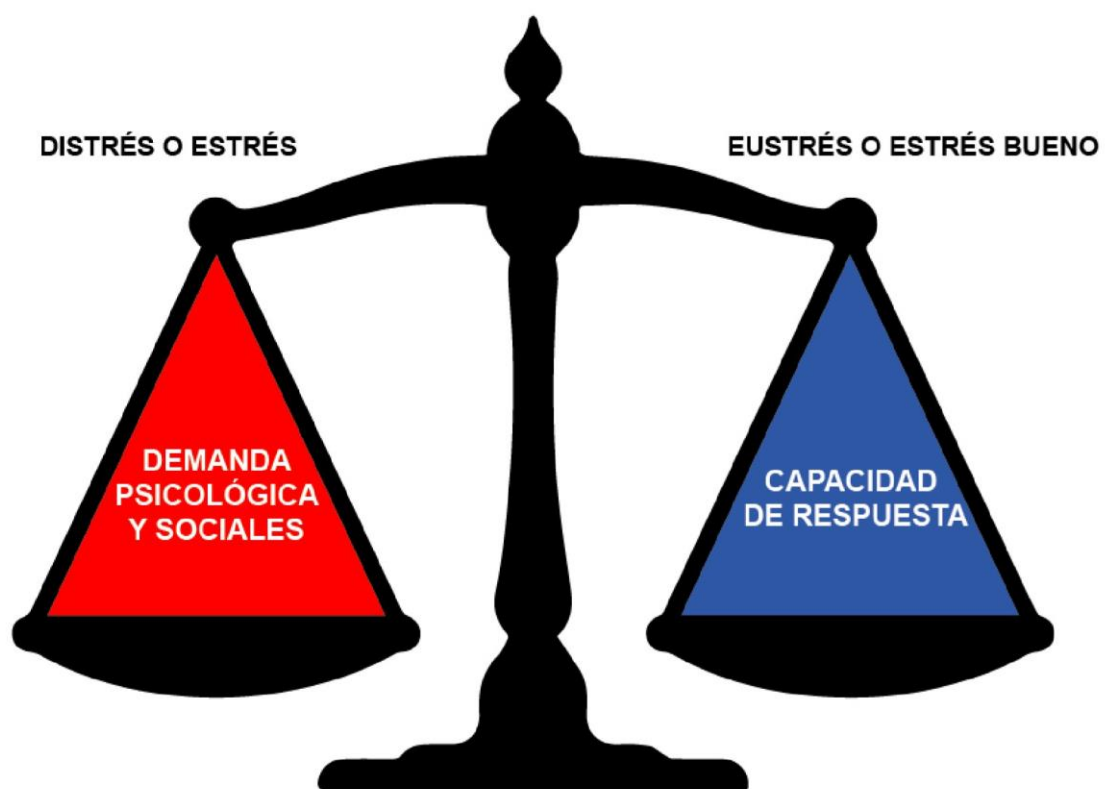
*A partir de lo expuesto anteriormente y con el propósito de focalizar el mapa problemático del lugar, surgen los siguientes interrogantes iniciales:*

- **¿Cuál es el nivel de estrés laboral que padecen los empleados judiciales de Posadas?**
- **¿Es posible determinar el origen de los Estresores laborales?**

## **DEFINICIÓN DEL PROBLEMA**

Existen varios modelos que describen el Estrés y los factores de riesgo de Estrés relacionados con el trabajo, como ser:

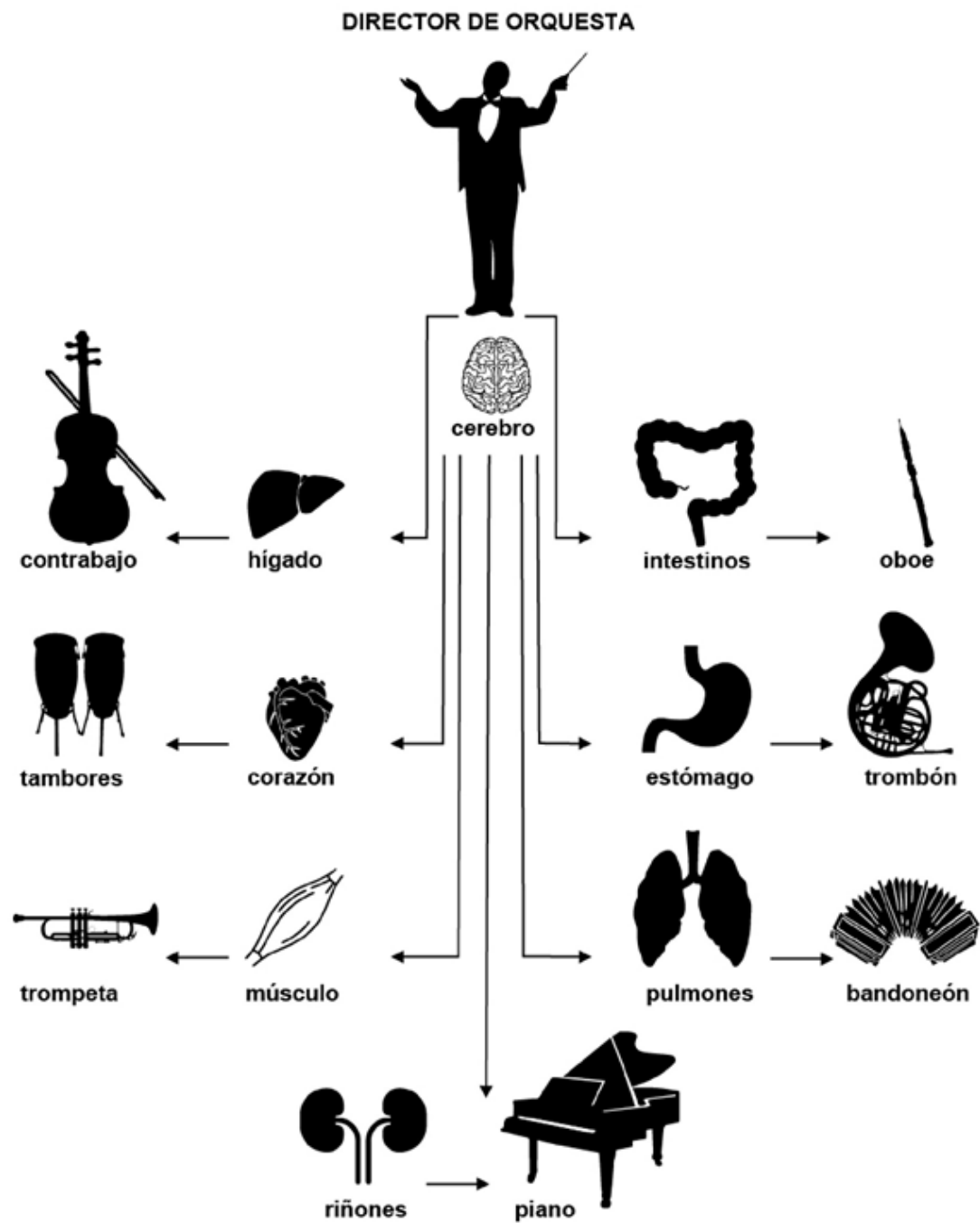
- Modelo de exigencia y control de Robert Karasek,
  - Modelo ecológico (por ejemplo, en el trabajo de Daniel Stokols)
  - Jerarquía de necesidades” de Abraham Maslow
  - Modelo del Estrés relacionado con el trabajo de Palmer, Cooper y Thomas.
- Para este trabajo resultó de interés tomar los estudios sobre Estrés Laboral argumentados
- por el del Dr. López Rosetti quien define el Estrés laboral como: “Estrés es la relación entre carga versus resistencia” que se puede hacer crónico y sostener en el tiempo; y se puede ejemplificar como: Una Balanza, donde de un lado se coloca cargas a resistir: trabajo, familia, lo que pertenece interiormente a cada individuo (valores y creencias) y del otro lado capacidad de resistencia o tolerancia. Cuando las demandas sociales y psicológicas superan nuestra capacidad de respuesta, aparece el Distrés, Estrés malo, o simplemente Estrés que pueden ser tratados con medicamentos.



*Fig.4 Balanza de estrés Fuente: Estrés, epidemia del siglo XXI*



Según este autor se puede comparar la relación entre el cuerpo y la mente con el funcionamiento de una ORQUESTA.



El Director de esta orquesta es la mente que conduce y coordina los instrumentos pero si el Director falla o se altera no habrá instrumento que escape a esa falla o desorden. De igual manera frente al Estrés que nace en lo mas profundo de nuestra psiquis, no habrá área de la mente ni órgano del cuerpo que escape al problema. Frente al Estrés las personas son una orquesta desafinada.

## **MECANISMO DEL ESTRÉS:**

### **A) Corteza cerebral o neocórtex: Se**

**divide en:**

- Hemisferio Izquierdo razonamientos analíticos, matemáticos, lógicos
- Hemisferio Derecho creatividad, música, poesía, espiritualidad

Ambos funcionan en conjunto y estrechamente relacionados

### **B) Corteza límbica**

Parte del cerebro que está vinculada con el amor, no con el corazón órgano, sino con las emociones, amor, odio, ansiedad, enojo, cólera, control de la alimentación, conductas reproductivas. Sensaciones placenteras y desagradables se entremezclan en esta zona.

Esta parte anatómica y funcional de nuestro cerebro está íntimamente conectada con el resto del sistema nervioso hacia arriba neocórtex y hacia abajo resto del encéfalo.

Este sistema límbico o corteza límbica incluye estructuras anatómicas como amígdalas, área septal, áreas hipotalámicas

**Mente** (Director de Orquesta) obtiene la información desde lo racional corteza cerebral y de lo emocional corteza límbica sistema límbico. Esto significa que las determinaciones y acciones deben ser el resultado de un adecuado balance de factores racionales y emocionales denominandose Ley del Equilibrio Racional- Emocional.

El incumplimiento de esa ley de Equilibrio Racional - Emocional conduce al Estrés.

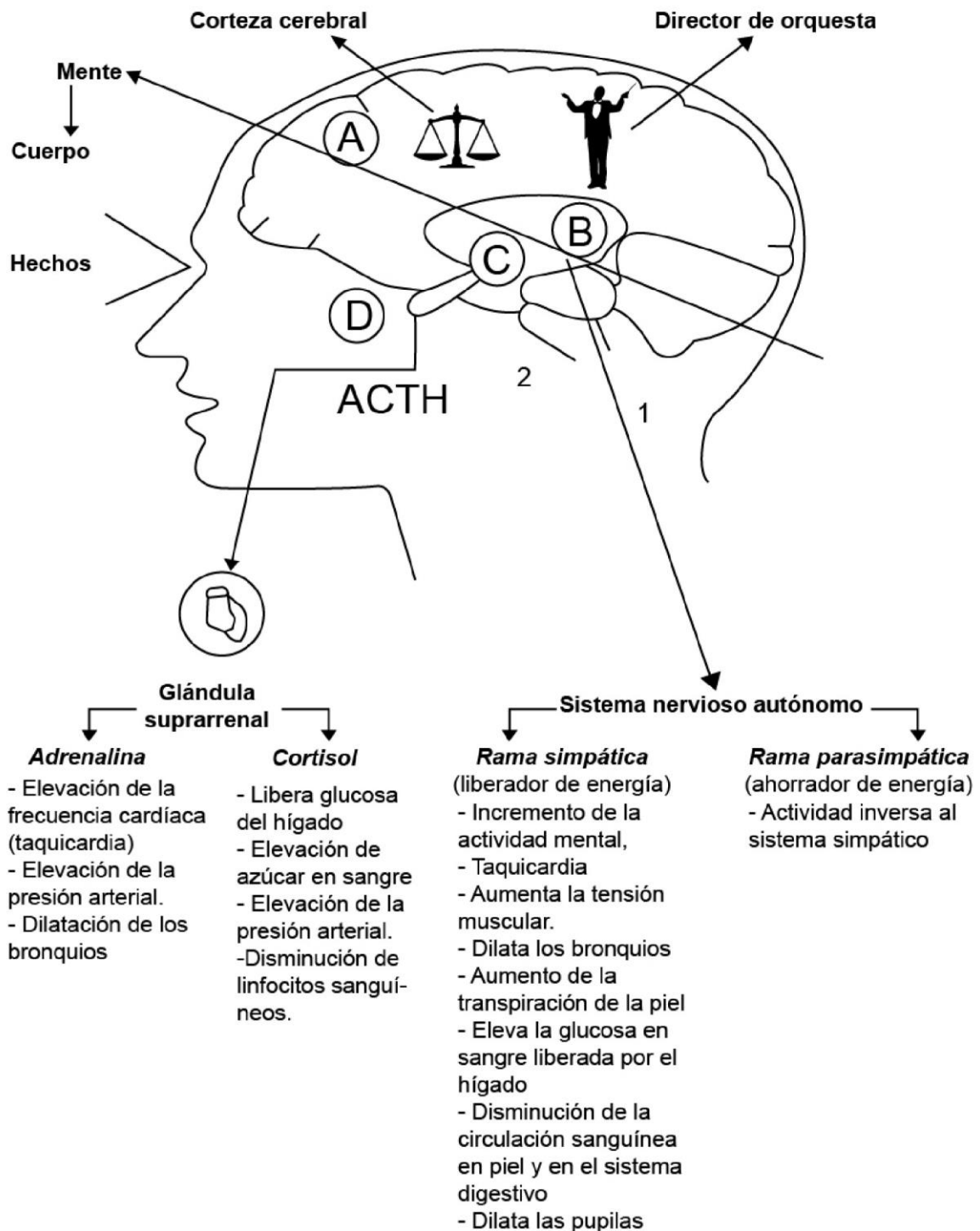


Fig.6 Relación entre el cuerpo y la mente con el funcionamiento de una ORQUESTA.  
Fuente: Estrés, epidemia del siglo XXI

C) hipotálamo ENCÉFALO punto de unión mente-cuerpo recibe instrucciones de niveles superiores Neocórtex y Sistema Límbico y lo ejecuta a través de Sistema Nervioso Autónomo y Sistema Glándula Hipófisis (Endócrina u hormonal).

1 y 2 **Sistema nervioso autónomo:** (Actúa en forma inmediata frente al estrés). Sistema independiente de la voluntad, dividido en:

1-**Sistema Nervioso Simpático** (liberador de Energía) a través de los nervios va a todos los órganos, cuando se activa estimula todos los órganos y funciones, se activa frente al estrés, libera energía se pone en marcha cuando se está nervioso, tensionado o frente a circunstancias amenazantes.

A nivel anatómico el Corazón, estimulado por sistema simpático aumenta la frecuencia cardíaca (taquicardia) expulsa más sangre y oxígeno a los órganos que lo requieren, al aumentar la fuerza de contracción del corazón, se eleva la presión arterial los Músculos, reciben más sangre, se tensionan para contraerse, aumentan la resistencia frente a traumatismos, se produce una Vasoconstricción elevando más aun la Presión Arterial , los Bronquios, se dilatan permitiendo que más oxígeno pase a sangre y el sistema simpático a nivel de Hígado produce y libera glucosa en sangre necesario para funcionamiento de cerebro, aumentando actividad cerebral estando en condición de alerta, dilatación de pupilas, midriasis, lo que permite mayor entrada de luz, agudizando la visión, estimulación de Glándulas Sudoríparas, aumentando sudoración en piel fácilmente evidenciable en manos, por otro lado disminuye circulación sanguínea.

Lo que se evidencia por la palidez de piel, sobre Sistema Digestivo, disminuye su acción.

El **sistema simpático** estimula a la médula de las glándulas suprarrenales, que se encuentran sobre ambos riñones lo que libera adrenalina al torrente sanguíneo y esta hormona estimula todos los órganos, reforzando el sistema simpático sobre el corazón, los pulmones o el hígado.

De esta forma, el sistema nervioso autónomo, cuando así lo indica el director de orquesta **MENTE** envía señales por el sistema simpático, preparan al organismo para una situación de alarma.

**Tema nervioso parasimpático:** tiene efecto inverso inhibe y ahorra energía, de este modo disminuye frecuencia cardíaca bradicardia, relaja los músculos en



general, situación de paz, calma cuando no hay tensión, cuando no hay ESTRÉS.

Funcionamiento de sistema nervioso simpático y parasimpático están en equilibrio.

D) Sistema de glándula hipófisis vía hormonal - endocrina.

Responsable de los efectos tardíos del estrés, actúa lento pero fuerte. Glándula maestra en el funcionamiento glandular de todo el cuerpo, cuando la hipófisis es estimulada por el hipotálamo, libera hormonas que volcadas a sangre, se distribuyen por todo el cuerpo, alcanzando a otras glándulas, las que a su vez resultan estimuladas, la hormona ACTH o adrenocoticotrofina actúa sobre la corteza suprarrenal liberando corticoides, cortisol responsables del efecto tardío del ESTRÉS.

El **cortisol** estimula HÍGADO para liberar glucosa, combustible necesario para situaciones de estrés, elevan la presión arterial de esta forma los músculos reciben más sangre, glucosa y oxígeno. Los corticoides liberados disminuyen los procesos antiinflamatorios pero también los linfocitos sanguíneos necesarios para defensa frente a infecciones. Por eso se explica que frente a situaciones de estrés prolongado hay mayor cantidad de infecciones, gripes, anginas, neumonías, infecciones intestinales, también la vía hormonal controla la TSH o tirotrófina alterando la glándula tiroides, la hormona FSH por ejercer su acción sobre glándulas sexuales, por este motivo el estrés

altera el ciclo menstrual femenino y disminuye la cantidad de espermatozoides en el hombre.

### **CADENA EPIDEMIOLÓGICA DEL ESTRÉS**

Cuando las cargas superan la resistencia aparecen la percepción con propios procesos mentales, cambio de conductas y hábitos; por ejemplo el que fuma va a fumar más, el que tiene mal carácter va a tener peor carácter, y luego le sigue a los cambios de conductas la interpretación de la realidad con síntomas, como dolor de cabeza, fiebre, dolor de estómago, infección, dolor de espalda, falta de aire, insomnio, y después viene la Enfermedad".



*Fig.7 Cadena del estrés.  
Fuente: Estrés, epidemia del siglo XXI*

**PERCEPCIONES:** Recibimos una realidad que supera nuestra capacidad resistencia.

**CONDUCTAS Y HáBITOS:** Se alteran nuestras conductas, aumentan nuestras acciones compulsivas como fumar, comerse las uñas etc.

**SÍNTOMAS FÍSICOS Y PSICOLÓGICOS:** Si no resolvemos nuestro nivel de estrés aparecen los síntomas como fatiga, Insomnio, gastritis, etc.

**ENFERMEDAD:** Si no controlo mis síntomas aparece la enfermedad, una acidez gástrica se convierte en gastritis erosiva.

*El propósito de este trabajo es tener conocimiento del nivel de estrés en cada ambiente laboral, para contribuir a la elaboración de programas de prevención protegiendo la salud y bienestar de los trabajadores.*

## OBJETIVOS

### - **OBJETIVO GENERAL**

Analizar cuál es el nivel de estrés laboral que padecen los empleados judiciales de Posadas.

### - **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Explorar la vinculación entre el estrés y la jerarquía en el puesto de trabajo.
- Identificar las situaciones del estrés laboral relacionado con la antigüedad en la institución.
- Identificar el nivel de Estrés en función al sexo.

## JUSTIFICACIÓN

La propuesta de investigar el tema surge del conocimiento de licencias psiquiátricas, entre las que el estrés es el más frecuente, este síntoma común denominado estrés, es un término ancestral con vigencia y en auge en las sociedades modernas.

El conocimiento del nivel de estrés en cada ambiente laboral, puede contribuir a la elaboración de programas de prevención, con promoción de la salud, protocolos de abordaje para trabajadores con situaciones conflictivas permanentes. Para que los empleados no solo puedan superar la enfermedad sino que lo puedan reconocer a tiempo, y reordenar sus reacciones y sus conductas ante el estrés diario, puede ser de utilidad esta investigación para efectuar propuestas preventivas.

Mediante el análisis retrospectivo de licencias de base de datos (LEU) y de encuestas estandarizadas prospectivas tomadas al azar a los empleados judiciales, en un intento de conocer la percepción de Estrés, se podrán detectar los síntomas, los riesgos, los estados de estrés, las variantes y los motivos de los mismos asociarlos a jerarquía, sexo, y antigüedad laboral.

Diversos estudios elaborados en otros países han dado cuenta de cómo el traba-



jo judicial presenta altos índices de estrés pero ninguna contempla idiosincrasia similares a las nuestras y miradas interdisciplinaria distintas frente a sujetos semejantes.

La relevancia social se fundamenta en la necesidad de promover la Salud Ocupacional, tendiente a prevenir el estrés laboral en los judiciales mediante la identificación de los factores de riesgo, lo cual garantizaría un mejor desempeño profesional y en otros niveles jerárquicos. El estrés relacionado con el trabajo está reconocido en la actualidad como un problema global que afecta a todas las profesiones y los trabajadores tanto de los países en desarrollo como de los desarrollados.(2)

En este complejo contexto, el lugar de trabajo constituye al mismo tiempo una importante fuente de factores de riesgo psicosocial y el escenario ideal para abordarlos con el objeto de proteger la salud y bienestar de los trabajadores.

Los altos costos personales y sociales generados por el estrés laboral, han dado lugar a que organizaciones internacionales como la OMS insista cada vez más en la importancia que tienen la prevención y el control del estrés en el ámbito laboral.

La presente propuesta contribuye al conocimiento de este problema de Salud en la institución y brinda herramientas para desarrollar programas de salud preventiva en el Poder Judicial.



# CAPITULO II

## ANTECEDENTES

### ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Uribe Prado J, López P, Pérez C, García Saisó A, en 2014, en su trabajo titulado "Síndrome de Desgaste Ocupacional (Síndrome de Burnout) y su Relación con Salud y Riesgo", presentó un trabajo sobre la prevalencia de riesgo psicosocial en importantes funcionarios públicos que imparten justicia en México, así como identifico la relación entre variables sociodemográficas, desgaste ocupacional (burnout) y trastornos psicósomáticos. Los resultados mostraron que el "Síndrome de Burnout" es la mejor variable para pronosticar trastornos psicósomáticos en términos de factores psicosociales en el trabajo; y los análisis de este trabajo se discuten en términos de la importancia de conocer el riesgo psicosocial para efectos de prevención, diagnóstico e intervención a partir de la respuesta al Estrés crónico. Se enfatiza la importancia de que secretarios, jueces y magistrados que imparten justicia desempeñen su trabajo en términos de salud ocupacional (36)

Rodriguez Carvajal R, Rivas Hermosilla S, en 2011, en España con el título "Los procesos de Estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención", expresa que la inestabilidad genera condiciones que hace que muchos profesionales experimenten frustración y un alto nivel de tensión emocional, que conlleva a un aumento de los niveles de Estrés laboral y del desgaste profesional (4) .

Estudios en Latinoamérica como la investigación de Perales A, Chue H, Padilla A, Barahonda L, sobre "Estrés, Ansiedad y Depresión en Magistrados de Lima" donde el Objetivo fue determinar los niveles de Estrés general y laboral, depresión y ansiedad en magistrados (jueces y fiscales) del Distrito Judicial de Lima permitió llegar a la conclusión que El Estrés general estaba asociado con la depresión (OR: 4,9; IC95 % 1,6-15,1) y ansiedad (OR: 8,5; IC95 % 2,5-28,6) en el modelo de regresión logística. Los autores concluyen que un porcentaje significativo de magistrados del Distrito Judicial de

Lima presentan altos niveles de Estrés, Ansiedad y Depresión; y que un cuarto de los encuestados presentan al menos una de estas condiciones. Se recomienda que los programas de intervención y prevención se dirijan al manejo del Estrés, Ansiedad y Depresión en conjunto, dada su alta asociación (7).

Ciofalo Zúñiga F, en el año 2000 en Costa Rica en el área de medicina legal realizó un trabajo donde habla del síndrome ocupacional judicial y hace referencia a cierta dolencia por agotamiento que se presenta en el servidor judicial sea juez, escribiente o funcionarios en general con conducta (alcohólicos, "faltistas", rebeldes) o desajustes laborales que postran al trabajador judicial de modo intelectual o en sus habilidades manuales y lo llevan a constantes incapacidades médicas y al retiro de servicio judicial anticipado. El autor considera que es una Neurosis que se caracteriza por los siguientes síntomas: fatiga mental y física, ansiedad, miedo a la situación laboral, aburrimiento, tensión, trastornos atentos y de la memoria reciente que se traducen en bajo rendimiento. Todo este cuadro conflictual recuerda al síndrome general de adaptación de Selye (8).

## **ANTECEDENTES NACIONALES**

En el país hay pocas investigaciones en empleados judiciales o enfermedades que referencian el síntoma de Estrés. Varela O. Puhl S, Izcurdia M. en el año 2012, con un trabajo realizado de "Psicología Jurídica" sostiene que el análisis y diagnóstico del clima organizacional facilita identificar fuentes de conflicto causantes de Estrés o insatisfacción, las cuales provocan actitudes negativas frente a la organización.(34)

Todas estas investigaciones tanto nacionales como internacionales demuestran el grado de Estrés laboral, así como las enfermedades asociadas al mismo por parte del personal judicial.

## **MARCO TEORICO- BASES TEORICAS**

La Organización Mundial de la Salud (O.M.S.) postula que el estrés es "el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción". Aunque el estrés tiene un papel fundamental en el proceso salud-enfermedad.



Para el Dr. en medicina Hans Selye pionero en las investigaciones sobre el estrés, lo define como "una respuesta corporal no específica ante cualquier demanda que se le haga al organismo (cuando la demanda externa excede los recursos disponibles)". Esta respuesta es parte normal de la preparación del organismo para el enfrentamiento o para la huida, considera el autor que existen fases de Estrés Laboral y estas son 3: la "fase de alarma", la "fase de resistencia" y la "fase de agotamiento". Estas etapas fueron identificadas por primera vez en 1975 y son las mismas independientemente del tipo de Estrés laboral a duración de las distintas fases dependerá de muchos factores, entre ellos, la resistencia al estrés propia de cada individuo.

### **FASE DE ALARMA**

Es la primera fase del Estrés laboral, se trata de una reacción natural del organismo frente a un Factor o causa Estresante. Nuestro organismo comienza a prepararse para hacer frente a lo que considera una agresión externa que exige un esfuerzo extra. Es entonces cuando comienza a liberarse Adrenalina y otras hormonas que pueden provocar Síntomas como aceleración del ritmo cardíaco y la respiración, mayor presión arterial y ansiedad. Es generalmente una fase corta de duración.

### **FASE DE RESISTENCIA**

Si la situación o agresión externa se prolonga en el tiempo, el organismo pasa a un estado de resistencia activa frente a dicho estrés para evitar el agotamiento. El cuerpo se estabiliza o se normaliza y los síntomas tienden a reducirse cuando la situación empieza a bajar de control. Sin embargo, durante esta fase, el trabajador consume una mayor cantidad de recursos (recursos que no son ilimitados). La duración de esta fase puede ser muy variable dependiendo de la resistencia al estrés del empleado, en la que influyen tanto factores biológicos como psicosociales. Si los factores estresantes se prolongan mucho en el tiempo, nuestro cuerpo pasa a la siguiente fase.

### **FASE DE AGOTAMIENTO**

Se trata de la última fase del estrés laboral y se caracteriza por un agotamiento en los recursos fisiológicos del trabajador. Es una fase de agotamiento físico y mental, en la que el organismo ya no puede seguir resistiendo las agresiones

del entorno y puede ocasionar consecuencias serias para la salud si se da de modo repetitivo y prolongado. El trabajador rinde por debajo de sus capacidades tanto físicas como mentalmente y puede volverse fácilmente irritable o perder toda motivación. Además una exposición excesiva a esta fase de agotamiento puede terminar por reducir la resistencia natural al estrés del empleado, como ocurre en el síndrome de burnout (9)

Según estableció Hans Selye "algo de estrés es esencial y saludable; la cantidad óptima de estrés es ideal, pero demasiado estrés es dañino". Por lo tanto, una pequeña cantidad de estrés es necesario.

El estrés laboral se ve relacionado con la satisfacción laboral que implica una actitud, o más bien un conjunto de actitudes y una tendencia valorativa de los individuos.

### **SALUD DE LOS TRABAJADORES**

Según Marmot, Friel, Bell, Houweling & Taylor (2008) las desigualdades sanitarias (inequidades en salud) son consecuencia de la distribución desigual del poder, los ingresos, los bienes y servicios, afectando en forma inmediata las condiciones de la vida cotidiana de las personas, limitando su acceso a: atención en salud, educación, condiciones de trabajo adecuadas, vivienda, ocio y diversión, lo que restringe las posibilidades de una mejor calidad de vida. Esta situación es el resultado de una combinación de inadecuadas políticas y programas sociales, pactos económicos injustos y débil gestión política.

El estrés laboral aumenta el riesgo de enfermedades. La evidencia muestra que el estrés laboral contribuye de manera importante a las grandes diferencias en la salud, la ausencia de enfermedad y la muerte prematura relacionadas con la posición social. Varios estudios sobre los lugares de trabajo realizados en Europa, muestran que la salud sufre cuando la gente tiene pocas oportunidades para usar sus habilidades y poca autoridad sobre las decisiones. El poco control sobre el trabajo está fuertemente relacionado con un mayor riesgo de dolor lumbar y enfermedades cardiovasculares y de otro tipo.



*Fig. 8 Los trabajos muy exigentes y en los que las personas tienen poco control conllevan un riesgo especial. Por EDUCACIÓN 3.0*

Algunas pruebas indican que el apoyo social en el lugar de trabajo puede reducir estos efectos. Más aún, se ha encontrado que hay mayor riesgo de enfermedades cardiovasculares cuando las recompensas por el esfuerzo invertido en el trabajo no son suficientes. Las recompensas pueden ser de diversos tipos, como dinero, posición laboral y autoestima. Los cambios actuales en el mercado laboral pueden modificar la estructura de las oportunidades y hacer que a las personas se les dificulte más obtener las recompensas apropiadas. Estos resultados sugieren que el entorno psicosocial en el trabajo es un factor contribuyente importante al gradiente social de mala salud.



## **IMPLICACIONES EN LAS POLÍTICAS**

1. No hay concesión entre la salud y la productividad en el trabajo. Se puede establecer un círculo beneficioso donde las mejores condiciones laborales den lugar a una fuerza laboral más sana, lo que conduce a una mejor productividad y así a la oportunidad de crear un lugar de trabajo aún más saludable.
2. Es probable que la participación adecuada de las personas en los procesos para tomar decisiones beneficie a los empleados de todas las categorías de una organización.
3. Rediseñar las prácticas en oficinas y otros lugares de trabajo para permitir que los empleados tengan mayor control, mayor variedad y más oportunidades para el desarrollo laboral, beneficia la salud.
4. El trabajo que no ofrece recompensas adecuadas en términos de dinero, autoestima y posición laboral, perjudica la salud.
5. Para reducir la carga de trastornos musculoesqueléticos, los lugares de trabajo deben ofrecer condiciones ergonómicas apropiadas y una buena organización del trabajo (10).

# CAPITULO III



## DISEÑO METODOLÓGICO

Se diseñó un estudio descriptivo transversal dividido en dos etapas

Tipo de Diseño: La metodología de investigación se dividió en dos etapas, a saber:

**Etapa 1:** Análisis retrospectivo de licencias psiquiátricas tomadas por los agentes judiciales de la Institución aludida durante los años 2015-2016-2017, considerando aquellas que refieren síntomas de estrés.

**Etapa 2:** Análisis descriptivo-transversal en tiempo determinado, en el mes de diciembre 2017, período de culminación y entrega de resultados con presiones normales de la labor diaria, y en el mes de marzo 2018, período en el cual el comienzo de actividades, nuevos lineamientos por parte de autoridades, suelen generar mayor presión laboral en el trabajador.

**MATERIALES Y MÉTODOS: Etapa I:** Se analizaron licencias psiquiátricas durante tres años que refieren a la sintomatología del estudio, se correlacionaron con el sistema Informático (LEU)

Se consideraron enfermedades relacionadas al estrés tales como Pánico, Ansiedad, Fobias, Toc, Estrés Pos – traumático, Depresiones, la gran cantidad de licencias encontradas a nivel mental en la institución, llevo a pensar que, conociendo la prevalencia del estrés en empleados judiciales se podría prevenir tales enfermedades.

### **Etapa II:**

Con el fin de obtener datos sociodemográficos, se utilizó como instrumento de recolección el cuestionario de Estrés Laboral de la OMS-OIT modificado a terminología Judicial, donde se recogió información sobre sexo, edad, antigüedad laboral, nivel de educación y se correlacionó variables del objetivo para obtener los diferentes niveles de Estrés del grupo mencionado. Dicho elemento es validado y estandarizado por la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del trabajo. Ver encuesta en Anexo Pág. 52) adaptada a terminología judicial.

Se agruparon en categorías de niveles de Estrés según puntaje.

Los valores de Estrés que se tomó como referencia fue el cuestionario de OPS. De acuerdo a la Organización Panamericana de la Salud /Organización Mundial de la Salud (OPS / OMS se distingue: bajo Estrés < 90, Nivel Intermedio 90.3-117,2 Estrés 117.3-152.3 y Alto Nivel de Estrés > 153.3.

Se realizó análisis relacional entre Estrés-Jerarquía en puesto de trabajo Estrés-Antigüedad en la institución y Estrés-Género .

Para el análisis de frecuencias se empleó tablas de contingencia y gráficos de barras agrupadas; y para comprobar si hay relación entre variables o por el contrario si son independientes, se empleó la prueba Chi-cuadrado.

#### **POBLACIÓN DE ESTUDIO:**

La población laboral Estudiada está formada por trabajadores Judiciales, entre 18 y más de 70 años, hombres y mujeres, con distintas jerarquías de trabajo que pasaron por reconocimientos médicos y que aceptaron realizar a voluntad la encuesta modificada a terminología judicial del cuestionario estandarizado de OPS/OMS de acuerdo a criterios de inclusión y exclusión planteados.

**Consideraciones éticas:** La encuesta a utilizar será anónima y evaluará la situación de estrés del personal activo, lo que no hace necesario utilizar consentimiento informado ni que un comité de ética evalúe el proyecto.

#### **CRITERIOS DE INCLUSIÓN:**

Se incluyeron en el estudio Personal Judicial hombres y mujeres sin distinción de género ni estado civil, que estén trabajando bajo la modalidad de designados en el Poder Judicial de la Provincia de Misiones.

#### **CRITERIOS DE EXCLUSIÓN:**

- Agentes Judiciales Contratados

## **ANÁLISIS:**

**Etapa 1:** Análisis retrospectivo de licencias psiquiátricas otorgadas a los agentes judiciales durante los años 2015-2016-2017, considerando aquellas que refieren síntomas de estrés.

Analizando la fuente informática institucional, de las estadísticas del sistema de registro del Legajo único LEU de licencias psiquiátricas del Poder Judicial de los años 2015-2016-2017 se concluye que:

En el año 2015, de 457 licencias conferidas, 295 eran Psiquiátricas, en el año 2016 de 404 licencias conferidas, 264 eran Psiquiátricas, en año 2017, 331 licencias conferidas, 207 eran Psiquiátricas. Dando un total de licencias en los tres años analizados de 1.192 siendo Psiquiátricas un total de 756 (64%), mencionando estrictamente cantidades de licencia, por lo que podría ocurrir que una misma persona haya hecho uso del mismo tipo de licencia en años diferentes (2015-2017).

<b>AÑO</b>	<b>TOTAL LICENCIAS</b>	<b>CANTIDAD LIC. PSIQUIÁTRICAS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
2015	457	295	64,55142232
2016	407	264	64,86486486
2017	331	207	62,53776435
<b>PROM. 3 AÑOS</b>			63,98468384

**Tabla 1 de Datos estadísticos de licencias de los periodos 2015-2017**



### Cantidad de licencias por Patologías más frecuentes – Año 2015

De las 10 patologías más frecuentes se pudo comprobar las enfermedades Psiquiátricas más usuales que refieren a la sintomatología del estudio son Síndrome Depresivo, Trastorno de ansiedad, Trastorno Depresivo Mayor.

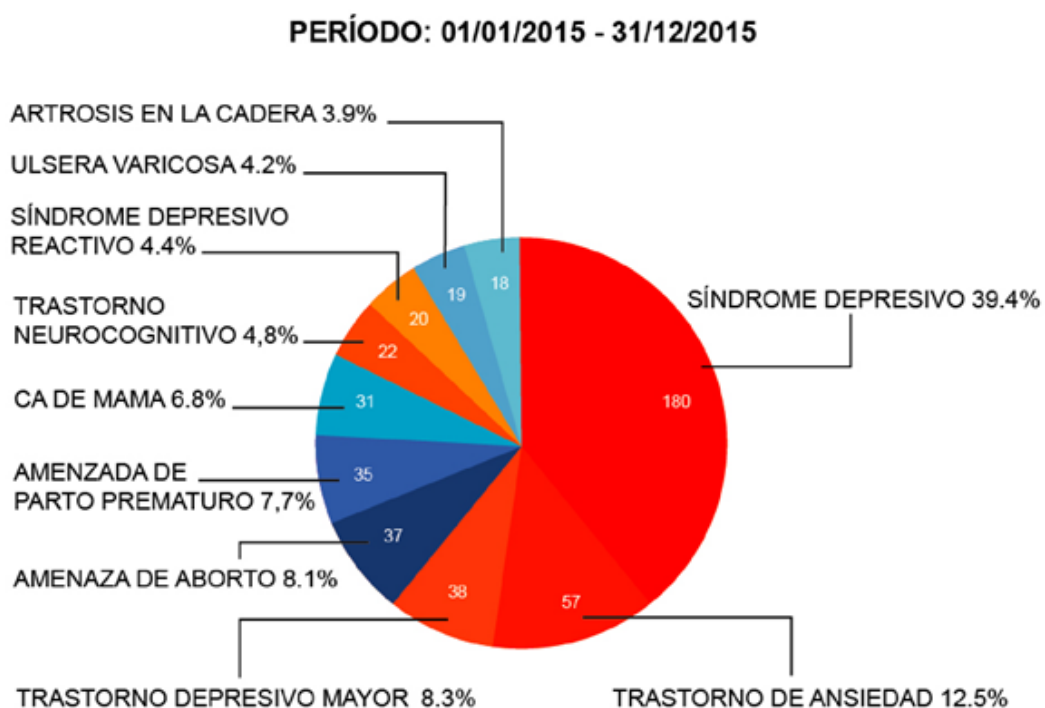


Gráfico 1 Cantidad de licencias por Patologías más frecuentes – Año 2015



**En el año 2015 se observa:**

- Síndrome Depresivo 180 personas representó 39.4 %
- Trastorno de Ansiedad 57 personas representó 12.5 %
- Trastorno Depresivo Mayor 38 personas que representó el 8,3 %
- Trastorno Neurocognitivo 22 personas que representó 4.8 %
- Síndrome Depresivo Reactivo 20 personas que representó el 4.4

La cantidad de licencias psiquiátricas en el año 2015 fueron del 69,4% mientras que las clínicas fueron del 36,6%.

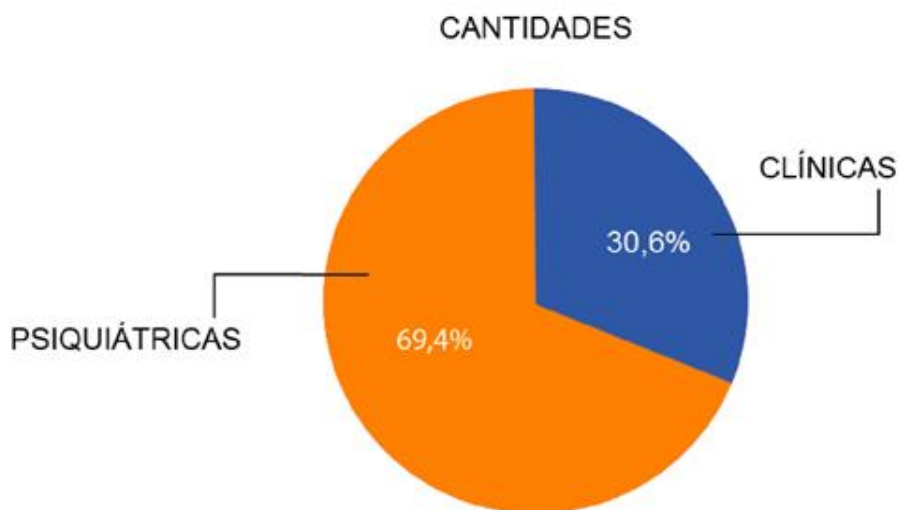


Gráfico 2 Cantidad de licencias Clínicas y Psiquiátricas – Año 2015

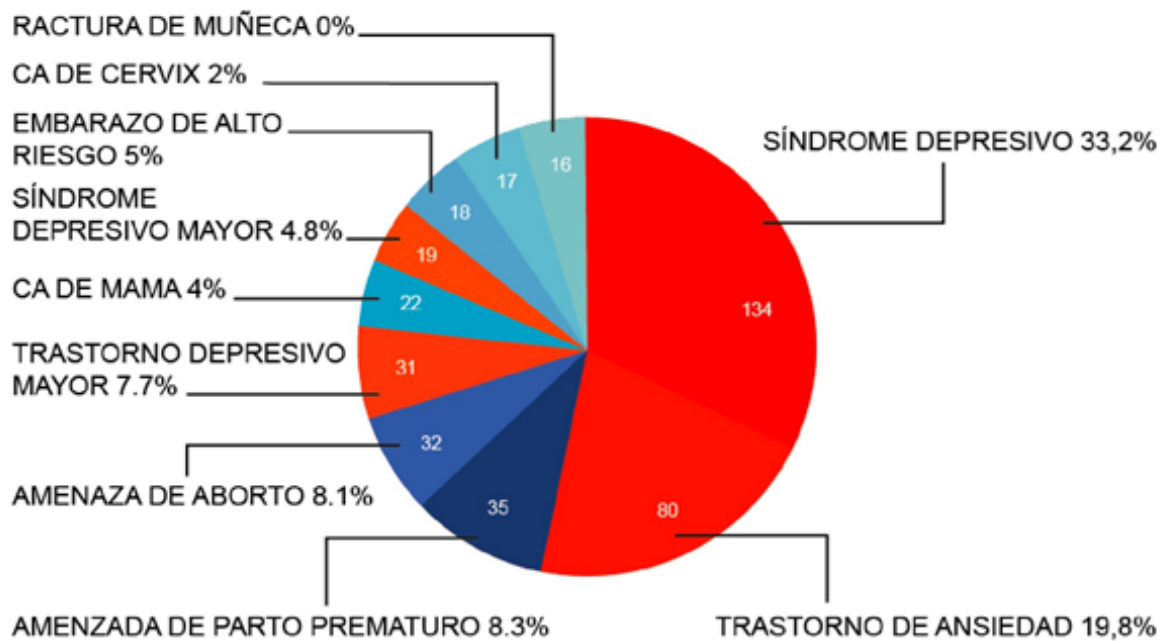


Gráfico 3. Patologías más frecuentes. Año 2016

**En el año 2016 se observa:**

- Síndrome Depresivo 134 personas representó 33.2 %
- Trastorno de Ansiedad 80 personas representó 19.6 %
- Trastorno Depresivo Mayor 31 personas representó 7,7 %
- Síndrome Depresivo Mayor 19 personas representó 4.7%

La cantidad de licencias psiquiátricas en el año 2016 fueron del 65,2% mientras que las clínicas fueron del 34,8%.

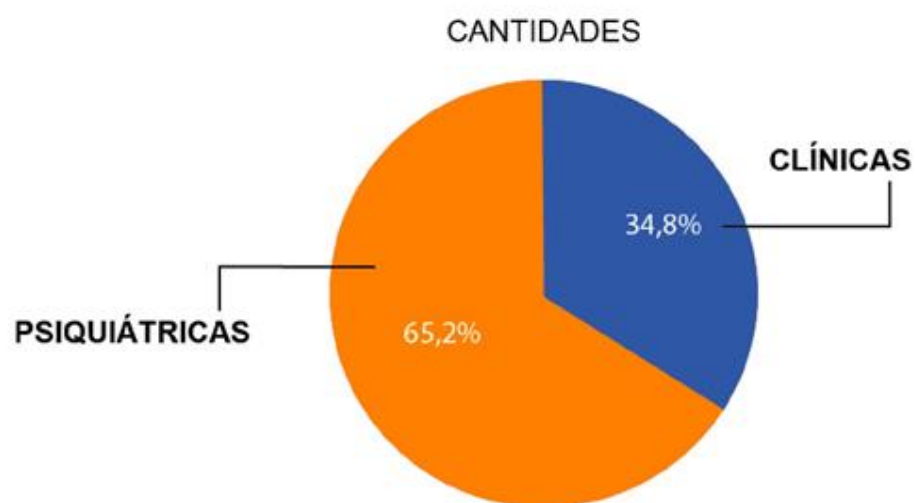


Gráfico 4. Cantidad de licencias Clínicas y Psiquiátricas. Año 2016

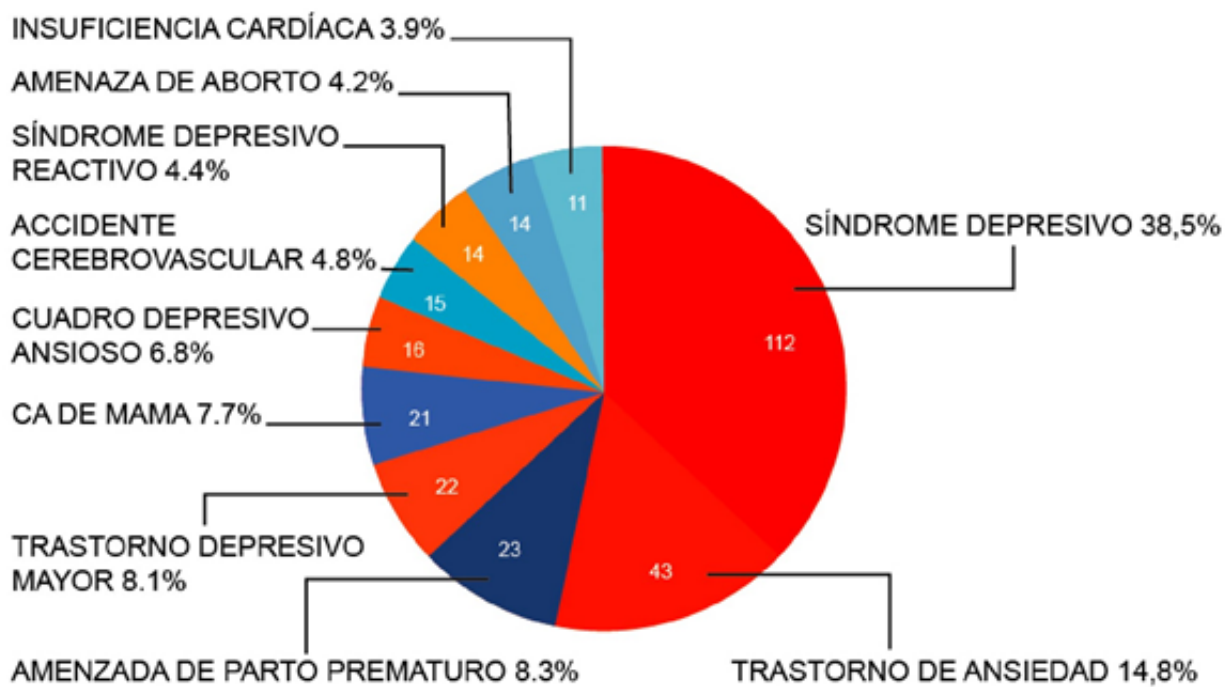
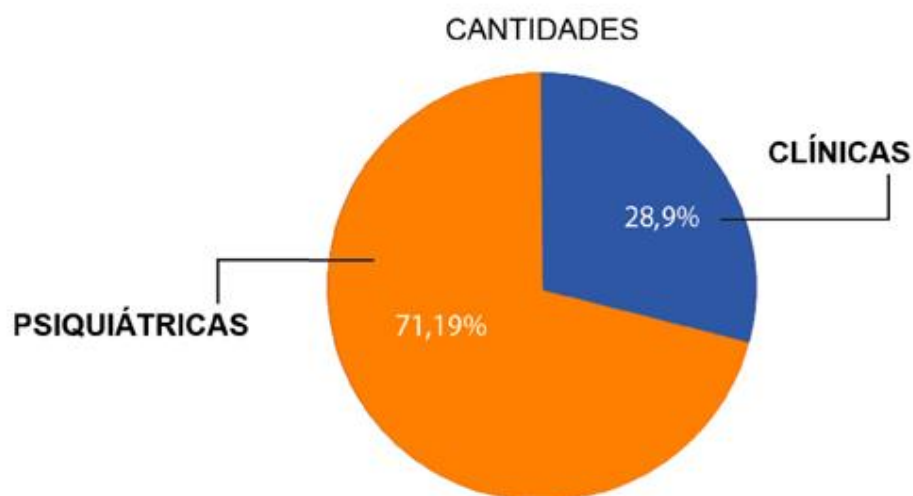


Gráfico 5 Cantidad de licencias por Patologías más frecuentes – Año 2017

**En el año 2017 se observa:**

- Síndrome Depresivo 112 personas representó 38.5%
- Trastorno de Ansiedad 43 personas representó 14.8 %
- Trastorno Depresivo Mayor 22 personas representó 7.6 %
- Cuadro Depresivo Ansioso 16 personas representó 5.5 %
- Síndrome Depresivo Mayor 14 personas que representó 4.8 %

La cantidad de licencias psiquiátricas en el año 2016 fueron del 71,1% mientras que las clínicas fueron del 28,9%.



*Gráfico 6 Cantidad de licencias Clínicas y Psiquiátricas – Año 2017*

### Distribución de Patologías PSQUIÁTRICAS durante tres años

Se observa que Síndrome Depresivo, Trastorno de Ansiedad y Trastorno Depresivo Mayor son los de mayor incidencia lideran durante esos años, y que también fueron en disminución. –

Síndrome depresivo y trastorno Depresivo Mayor disminuyeron mientras trastorno de Ansiedad aumenta 2016 y registra el menor valor en 2017.

AÑO	SÍNDROME DEPRESIVO	TRASTORNO DE ANSIEDAD	TRASTORNO DEPRESIVO MAYOR
2015	80 personas 39% total de agentes	57 personas 12,5% total de agentes	38 personas 8.3% total de agentes
2016	34 personas 33.2% total de agentes	80 personas 19,6 % total de agentes	31 personas 19.7% total de agentes
2017	112 personas 38.5% total de agentes	3 personas 14.8% total de agentes	22 personas 7.6% total de agentes

Tabla 2 Distribución de Patologías PSQUIÁTRICAS durante tres años.



### Comparando Patologías Convencionales con patologías psiquiátricas:

Se observa que las patologías psiquiátricas están primeras con respecto al resto de las patologías en los años estudiados.

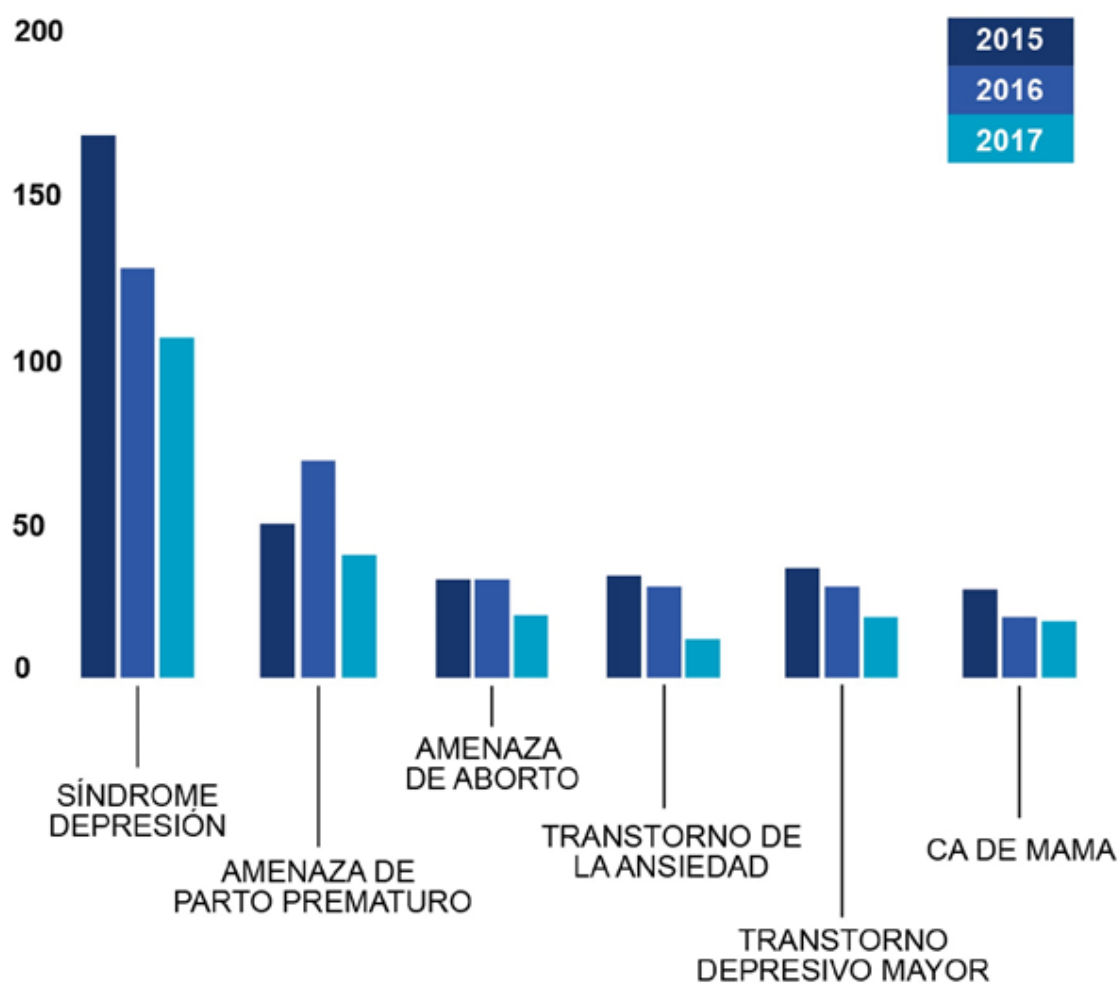
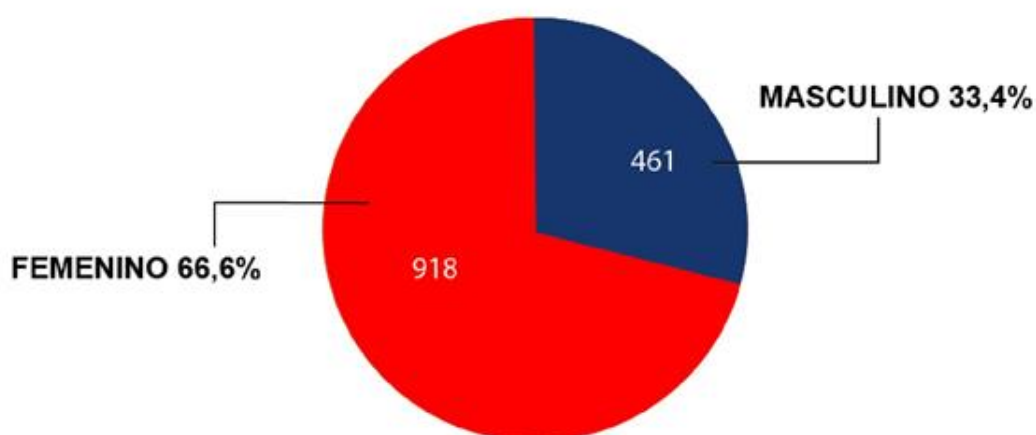


Gráfico 7 Comparación de patologías comunes : Año 2015 2016 2017

**Relación de Variables licencias/ Sexo:**

- Comparación de Licencia por Sexo : Se observa que el 66,6% corresponde a personal Femenino y el 33.4 % corresponde a personal masculino en el año 2015



*Gráfico 8 Cantidad de licencias por sexo : Año 2015*

- **Comparación Variable Licencia / Sexo:** Se observa que el 69.6 % corresponde a personal femenino y 30.4 % corresponde a personal masculino .en el año 2016.

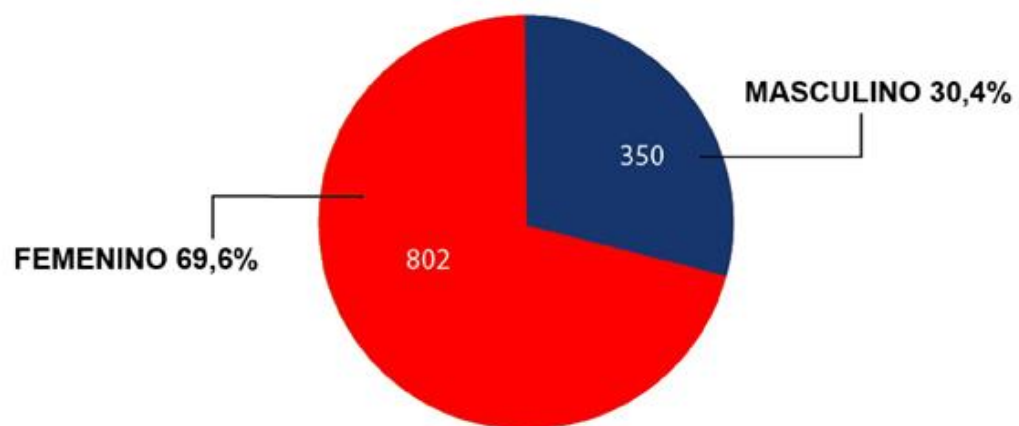


Gráfico 9 Cantidad de licencias por sexo : Año 2016

- **Comparación de Variable licencia/ sexo año 2017** : Se observa que el 70.5 % es personal femenino y el 29.5 % personal masculino.

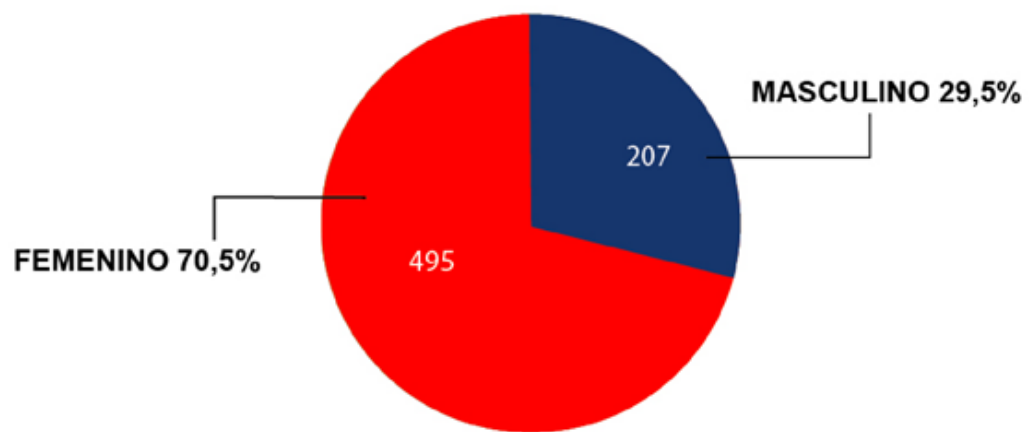
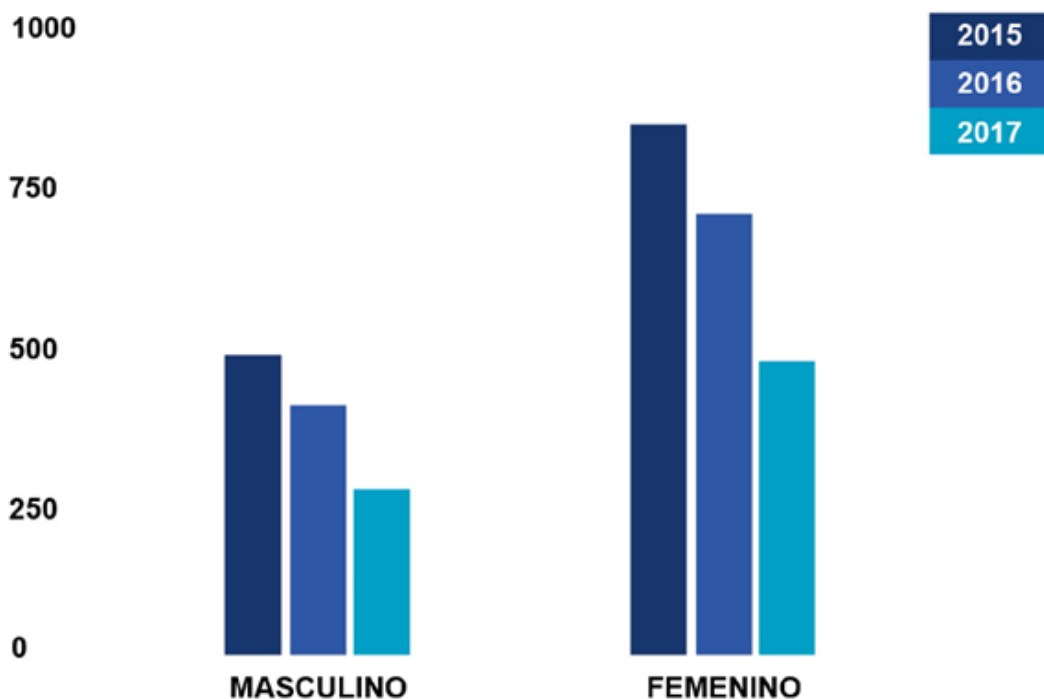


Gráfico 10 Cantidad de licencias por sexo : Año 2017

**Relación de Licencias por Sexo durante los tres años analizados:**

Se observa que en los tres años las licencias más frecuentes fueron del sexo femenino.



*Gráfico 11 Comparación de licencias por sexo : Años 2015 ,2016 y 2017.  
Relación variable licencia/ edad:*

**RELACIÓN VARIABLE LICENCIA/ EDAD:**

<b>2015</b>	Mayores 69 años 193 Lic. 14%	Entre 50-69 años 696 Lic. 50,5%	Entre 30-49 años 422 Lic. 30,6 %	hasta 30 años 68 Lic. 4,9 %
<b>2016</b>	Mayores de 69 años 138 Lic.12%	Entre 50-69 años 587 Lic. 51%	Entre 30-49 años 354 Lic. 30,7%	Hasta 30 años 73 Lic. 6,3%
<b>2017</b>	Mayores de 69 años 64 Lic. 9,1%	Entre 50-69 años 368 Lic. 52,4 %	Entre 30-49 años 235 Lic. 33,5%	Hasta 30 años 35 Lic. 5%

Tabla 3 Cantidad de licencias por edad: Años 2015 ,2016 y 2017.



Se observa que en el 2015 las licencias más frecuentes fueron de los trabajadores de entre 50 y 69 años con el 50,5%.

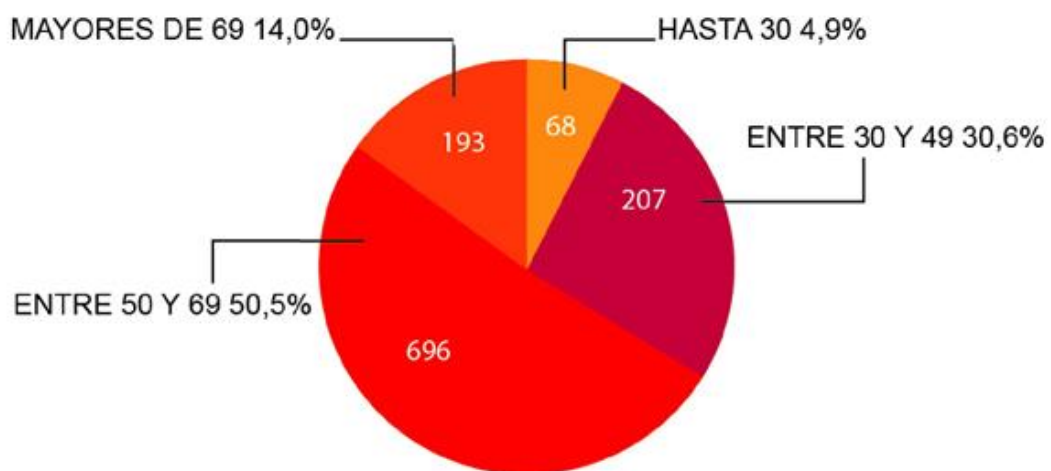


Gráfico 12 Cantidad de licencias por edad Año 2015

Se observa que en el 2016 las licencias más frecuentes fueron de los trabajadores de entre 50 y 69 años con el 51,5 %.

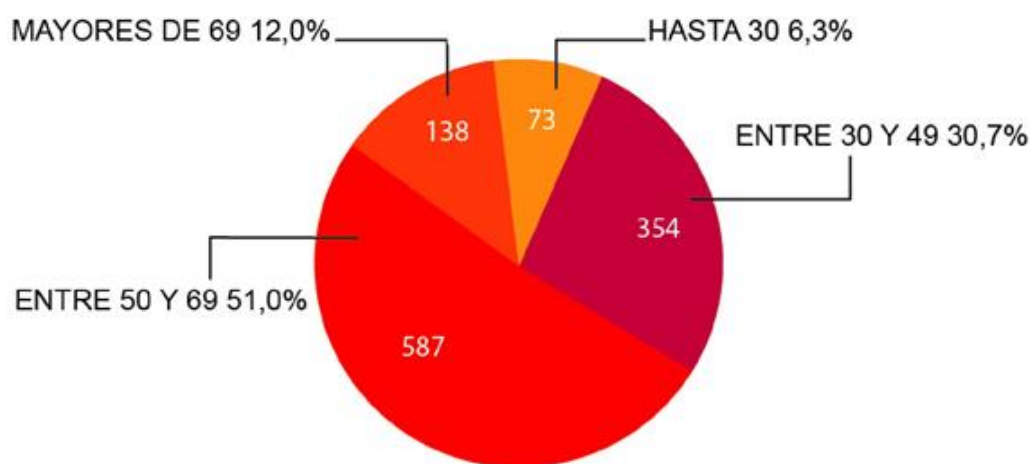


Gráfico 13 Cantidad de licencias por edad Año 2016

Se observa que en el 2017 las licencias más frecuentes fueron de los trabajadores de entre 50 y 69 años con el 52,4%.

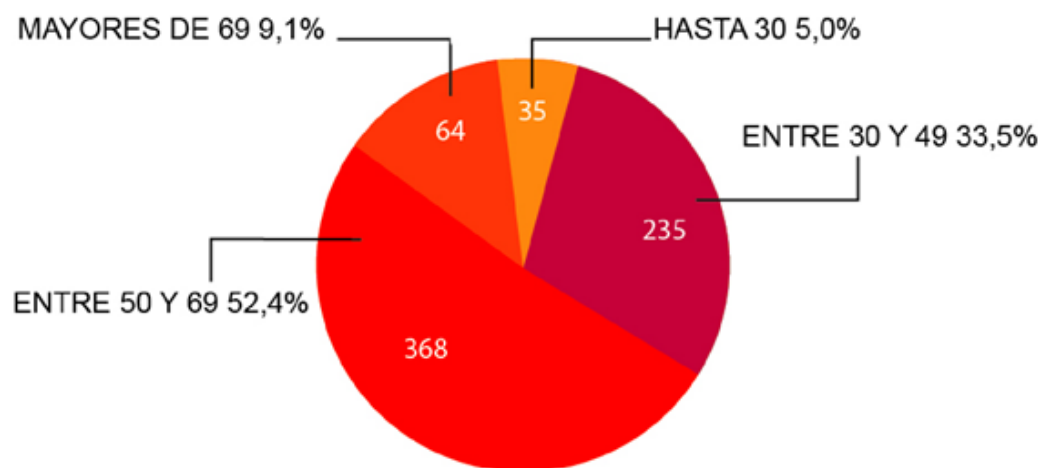


Gráfico 14 Cantidad de licencias por edad Año 2017

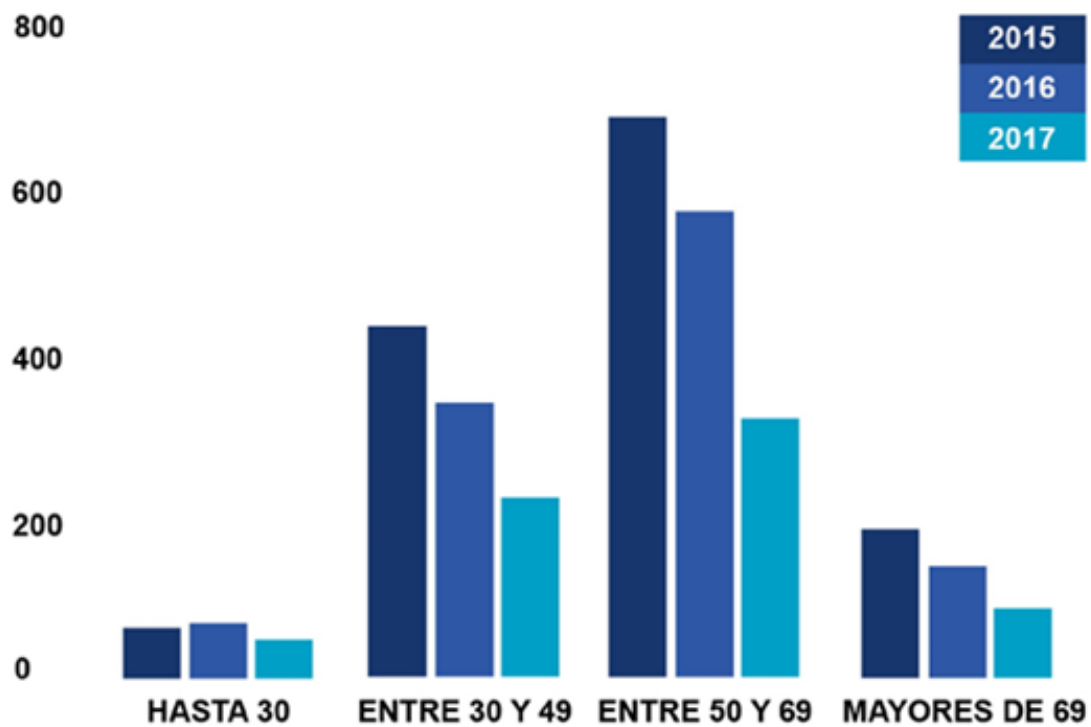


Gráfico 15 Comparación de licencias por franja etaria : Años 2015 ,2016 y 2017.

## **DE ANÁLISIS RETROSPECTIVO - ETAPA I**

El 50% aproximadamente de los agentes que hacen uso de esta licencia pertenecen al rango etéreo comprendido entre los 50 y 69 años, y el 70% de los agentes en cuestión pertenecen al sexo femenino.

La cantidad de empleados judiciales que en los últimos años se encuentran en uso de licencias por largo tratamiento, y el hecho de que en su gran mayoría constituyan patologías de tipo psiquiátricas, merecen y ameritan un tratamiento particular a la hora del análisis y poder detectar de antemano cual agente refiere al síntoma de estrés y desde la institución poder realizar programas de promoción de salud desde el departamento de medicina laboral gabinete de medicina preventiva.

Se desprende que 291 empleados se encontraban en uso de licencia, que constituía el 8.3% del total de Planta Judicial, 136 de ellas por largo tratamiento casi el 4% del total de la planta y que de las patologías las enfermedades psiquiátricas eran más del 50% de los casos.

Los síntomas que definen cada enfermedad mental están detallados en el Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders DSM-5 (Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales DSM-5), publicado por la American Psychiatric Association (ASOCIACIÓN AMERICANA DE PSIQUIATRÍA). Los profesionales de salud mental utilizan este manual para diagnosticar trastornos mentales, y las compañías de seguro lo usan para reembolsar el costo del tratamiento.



En el análisis realizado de licencias se puede observar que durante años anteriores 2015-2016-2017 los números de licencia psiquiátricas fueron altas pero fue en descenso a lo largo de los años.

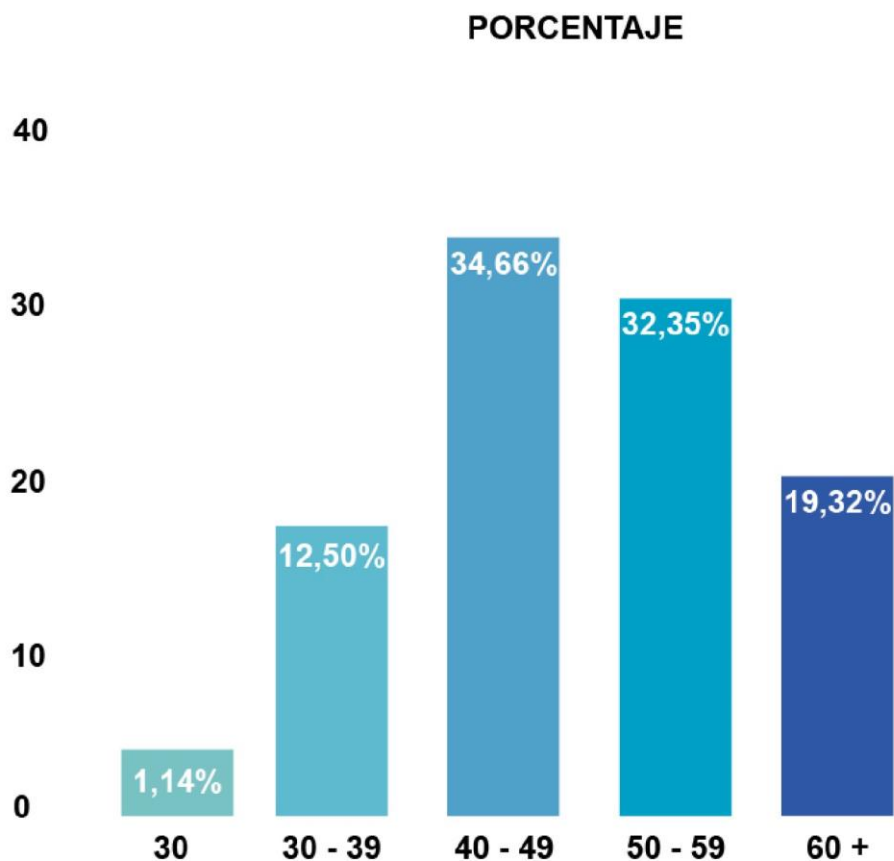
**Etapa II: Análisis Descriptivo Transversal.**

A continuación se realiza una descripción de los encuestados en relación con la edad, género y puesto de trabajo.

	<b>N</b>	<b>MÍNIMO</b>	<b>MÁXIMO</b>	<b>MEDIA</b>
<b>EDAD</b>	176	26	72	50,73
<b>N VÁLIDO</b> (por lista)	176			

Tabla 4 Edad de los trabajadores

La edad mínima de los empleados de la muestra es de 26 años y la edad máxima de 72 años, siendo la edad intermedia de los empleados de 50 años.



*Grafico 16 Grupos etarios de los empleados del Poder Judicial Posadas Misiones*

La edad en grupos etarios de los empleados del Poder Judicial fue desde los 26 años hasta los 72 años se agrupo en escalas de 10, resultando menores de 30 años 2 empleados (1,14%) de 30 a 39 años 22 empleados (12,50%) de 40 a 49 años 61 empleados (34,66%) de 50 a 59 años 57 empleados (32,39%) más de 60 años 34 empleados (19,32%).

Distribución según Género de los empleados del Poder Judicial Posadas Misiones

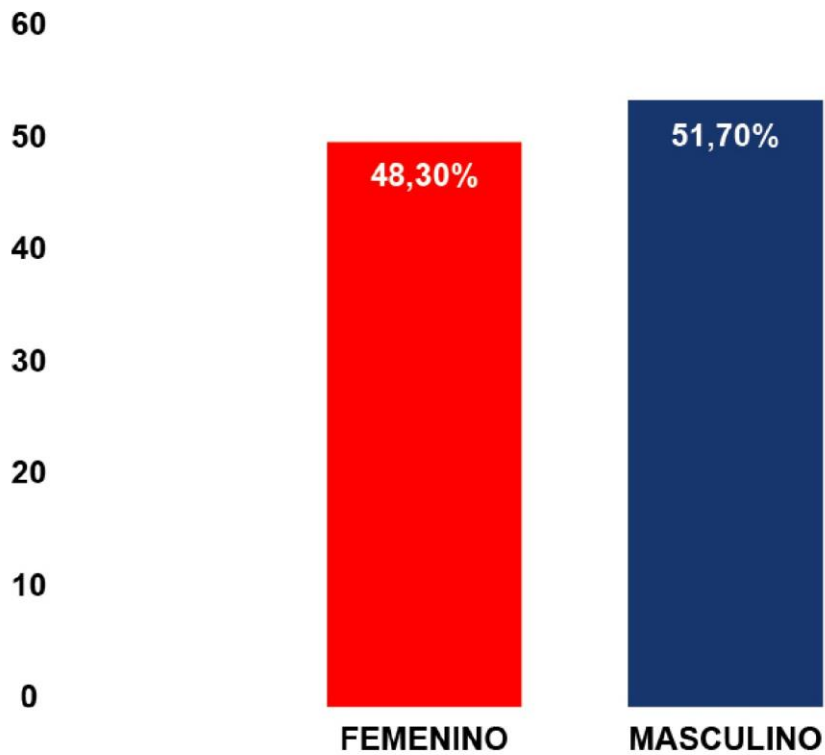


Gráfico 17 Distribución según el género

En cuanto al género de la muestra del personal del Poder Judicial de la ciudad de Posadas fue masculino 91 empleados (51,70%) y femenino 85 (48,30%).

Puesto de trabajo del personal del Poder Judicial Posadas Misiones

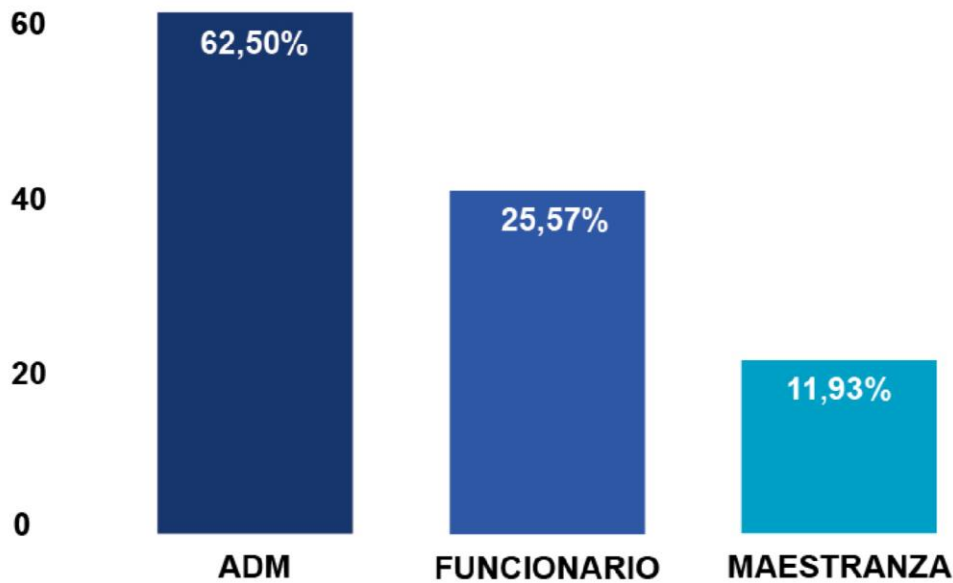


Grafico 18 Puesto de trabajo

El puesto de trabajo predominante en la muestra de los empleados del Poder Judicial de Posadas Misiones fue administrativos con 110 empleados (62,50%), funcionarios 45 (25,57 %) y de maestranza 21 el (11,93%).

**Análisis Estadístico:**

Estrés laboral de los empleados del Poder Judicial de la provincia de Misiones en la ciudad de Posadas.

Menos de < 90	<b>NIVEL BAJO</b> 44 trabajadores (25,0 %)
90.3 – 117	<b>NIVEL INTERMEDIO</b> 64 trabajadores (36,4%)
117.3 – 152.3	<b>ESTRÉS</b> 54 trabajadores (30,7%)
> 153.3	<b>ALTO NIVEL DE ESTRÉS</b> 14 trabajadores (8%).

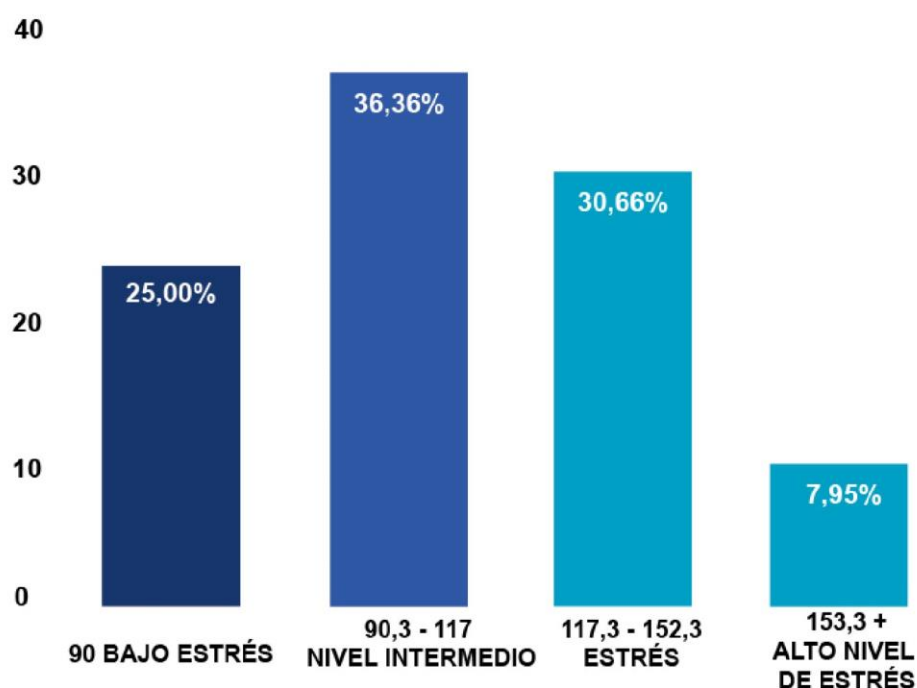


Gráfico 19. Gráfico escala de estrés. Fuente Elaboración SPSS

En los resultados obtenidos se observa que la mayoría de los empleados (36,36%) se sitúan en nivel medio de estrés y que el (30,68%) presenta estrés, el (25,00%) bajo estrés y la minoría presenta alto nivel de estrés con el (7,95%).

### Análisis Bivariante

Tenemos como objetivo conocer si hay relación del estrés con el resto de variables medidas: género, puesto de trabajo y antigüedad.

#### Estrés laboral de los empleados del Poder Judicial Posadas, Misiones

	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
< 90,2 Bajo estrés	21	23	44
90,3 – 117,2 Nivel Intermedio	30	34	64
117,3 – 153,2 Estrés	28	26	54
>153,3 Alto Nivel de estrés	6	8	14
<b>TOTAL</b>	85	91	176

Tabla 5 Relación entre Estrés – Genero



### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	497	3	0.920
Razón de verosimilitud	497	3	0.919
N de casos válidos	176		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 6,76.  $p=0,920$

Al realizar la prueba Chi-cuadrado se ha obtenido un valor del estadístico de 0,497 y una significación de 0,920 que lleva a afirmar, que no hay relación entre el género y el nivel de estrés; es decir, que el estrés no es significativamente diferente entre hombres y mujeres.

*Tabla 6 Relación entre Estrés y Puesto de trabajo*

	ADM	FUNCIONARIO	MAESTRANZA	TOTAL
< 90,2 Bajo estrés	23	14	7	44
90,3 – 117,2 Nivel Intermedio	45	14	5	64
117,3 – 153,2 Estrés	33	14	7	54
>153,3 Alto Nivel de estrés	9	3	2	14
<b>TOTAL</b>	110	45	21	176

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,102	6	0.663
Razón de verosimilitud	4,162	6	0.655
N de casos válidos	176		

a. 2 casillas (16,7%) esperando un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es de 1,67,  $p=0,063$

En la prueba Chi-cuadrado se ha obtenido un valor del estadístico de 4,102 y una significación de 0,663 que lleva a afirmar, que no hay relación significativa entre el estrés y el puesto de trabajo.

*Tabla de contingencia: Estrés- Antigüedad*

	<= 10 años	11 - 20 años	21 - 30 años	31+ años	TOTAL
< 90,2 Bajo estrés	23	14	6	1	44
90,3 – 117,2 Nivel Intermedio	22	27	11	4	64
117,3 – 153,2 Estrés	13	34	6	1	54
>153,3 Alto Nivel de estrés	5	6	2	1	14
<b>TOTAL</b>	63	81	25	7	176

Tabla 7 Relación entre Estrés –Antigüedad

#### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13,871	9	0,127
Razón de verosimilitud	13,641	9	0,136
Asociación lineal por lineal	1,850	1	0,174
N de casos válidos	176		

a. 5 casillas (31,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 56.p= 0.127

Al realizar la prueba Chi-cuadrado se ha obtenido un valor del estadístico de 13,871 y una significación de 0,127 que lleva a afirmar, que no hay relación significativa entre la antigüedad y el nivel de estrés. Sin embargo se observa en en la tabla de contingencia que los empleados de 11 a 20 años presentan una tendencia mayor de estrés de que los demás grupos etarios.

Según los resultados obtenidos La edad mínima de los empleados de la muestra es de 26 años y la edad máxima de 72 años, siendo la edad intermedia de los empleados de 50 años. La edad más frecuente en grupos etarios fue de 40 a 49 años.

En cuanto al género de la muestra del personal fue masculino 91 empleados (51,70%) y femenino 85 (48,30%).

El puesto de trabajo predominante en la muestra de los empleados del Poder Judicial de Posadas Misiones fue administrativos con 110 empleados (62,50%), funcionarios 45 (25,57 %) y de maestranza 21 el (11,93%).

En cuanto al nivel de estrés predominante de los empleados del Poder Judicial de la Provincia de Misiones se obtuvo que la mayoría de los empleados se sitúan en el nivel medio de estrés.

Al realizarse en Análisis Bivariante entre las variables para conocer si hay relación del estrés con el resto de variables género, puesto de trabajo y antigüedad con el método de Chi cuadrado se obtuvo que no hay relación significativamente entre estas, no obstante cabe mencionar que se observó en la tabla de contingencia entre las variables, Estrés – Antigüedad, que los empleados de 11 a 20 años presentan un nivel de estrés mayor que los demás grupos etarios. Lo que no hace suponer que después del periodo de 10 años trabajados los empleados tienden a empezar a tener mayor estrés.

De manera concluyente y habiéndose analizado las dos etapas de la investigación, podemos decir que el estrés es un problema significativo en el poder judicial de Posadas.

No sabemos con exactitud los desencadenantes del estrés pero creemos que es posible tratar y prevenir el estrés involucrando tanto al trabajador como a la institución para desarrollar estrategias en esta problemática.

Atendiendo que el objetivo principal de esta Tesis es conocer cuál es el nivel de Estrés laboral que padecen los empleados judiciales de Posadas se procedió a agrupar la categoría de Estrés y Alto nivel de Estrés en una sola dando los siguientes resultados:

En primer lugar se ha realizado el análisis de la variable relativa al Estrés, que se ha medido en una escala ordinal con tres categorías (<90,2, 90,3-117,2 y 117,3-más 153,3)

Escala de estrés

< 90 Nivel Bajo	46 (26.14)
91 – 117 Nivel Medio	62(35.23)
118 + Nivel Alto	68(38.64)
<b>TOTAL</b>	176 (100)

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
< 90,2	46	26,1	26,1	26,1
90,3 – 117,2	62	35,2	35,2	61,4
117,3 – 476	68	38,6	38,6	100,0
<b>TOTAL</b>	176	100,0	100,0	



Tabla de frecuencia 1.1

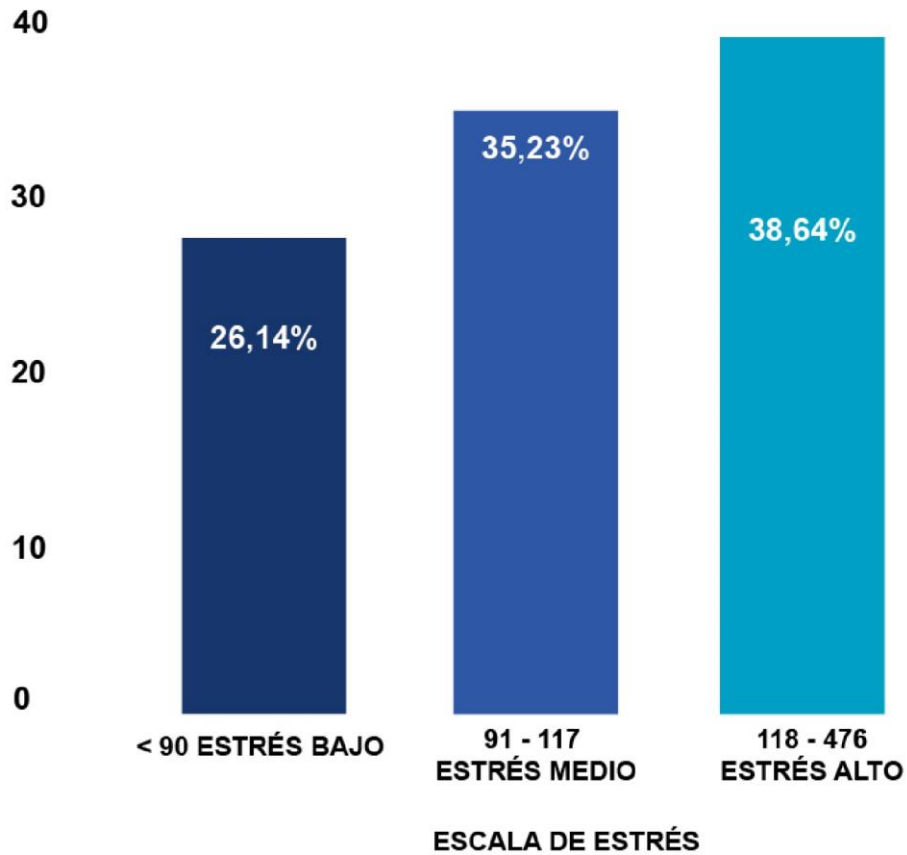


Gráfico de barras 1.1. Gráfico escala de estrés.  
Fuente Elaboración propia SPSS

En los resultados obtenidos se observa en la tabla como en el gráfico que la mayoría de los empleados (38,64%) se sitúan en la categoría estrés alto y que el 35,23% presenta estrés medio mientras que el 26,14% presenta bajo estrés.

### Análisis Bivariante

Tenemos como objetivo conocer si hay relación del estrés con el resto de variables medidas: Jerarquía en el puesto de trabajo, antigüedad y género

#### Escala de estrés según Jerarquía en el Puesto de Trabajo

	ADM	FUNCIONARIO	MAESTRANZA	TOTAL
< 90,2 Nivel Bajo	25	14	7	46
90,3 – 117,2 Nivel Intermedio	43	14	5	62
117,3 – 476 Nivel Alto	42	17	9	68
<b>TOTAL</b>	110	45	21	176

#### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,902	4	0,574
Razón de verosimilitud	2,957	4	0,565
N de casos válidos	176		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 5,49.  $p=0,574$

En la prueba Chi-cuadrado se ha obtenido un valor del estadístico de 2,902 y una significación de 0,574 que lleva a afirmar, que no hay relación significativa entre el estrés y el puesto de trabajo.

#### Escala de estrés según Antigüedad en el Puesto de Trabajo

	<= 10 años	11 - 20 años	21 - 30 años	31+ años	TOTAL
< 90,2 Nivel Bajo	24	15	6	1	46
90,3 – 117,2 Nivel Intermedio	21	26	11	4	62
117,3 – 476 Nivel Alto	18	40	8	2	68
<b>TOTAL</b>	63	81	25	7	176

#### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,997	6	0,062
Razón de verosimilitud	11,667	6	0,070
Asociación lineal por lineal	2,358	1	0,125
N de casos válidos	176		

a. 3 casillas (25,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,83,  $p=0,062$  |

Al realizar la prueba Chi-cuadrado se ha obtenido un valor del estadístico de 11,997 y una significación de 0,062 que lleva a afirmar, que no hay relación significativa entre la antigüedad y el nivel de estrés. Sin embargo se observa en la tabla de contingencia que los empleados de 11 a 20 años presentan una tendencia mayor de estrés de que los demás grupos etarios.

	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
< 90,2 Nivel Bajo	22	24	46
90,3 – 117,2 Nivel Intermedio	29	33	62
117,3 – 476 Nivel Alto	34	34	68
<b>TOTAL</b>	85	91	176

#### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	0.141	2	0.932
Razón de verosimilitud	0.141	2	0.932
N de casos válidos	176		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 22,22,  $p=0.932$

Al realizar la prueba Chi-cuadrado se ha obtenido un valor del estadístico de 0,441 y una significación de 0,932 que lleva a afirmar, que no hay relación entre el género y el nivel de estrés; es decir, que el estrés no es significativamente diferente entre hombres y mujeres.



# CAPITULO IV

## CONCLUSIÓN

Las conclusiones finales se desarrollan en tiempos en que el COVID-19 nos ha situado en una crisis de salud a nivel Mundial sin precedentes, combatirlo es pelear contra un enemigo invisible, es un desafío a la Salud Pública de los Países más poderosos, a intereses económicos, a grupos corporativos y exacerbó las verdaderas virtudes de los seres humanos.

Estas condiciones hacen pensar que el ESTRÉS es un reto colectivo.

A todos los factores individuales y contextuales que propician la aparición de síntomas de estrés que finalmente pueden originar daños a la salud se suman todos aquellos factores relacionados con el predominio de la información relacionada con la pandemia que han transformado el escenario, la modificación en la modalidad de trabajo, el aislamiento y los miedos hacen presumir que los valores que se expresan en este trabajo en relación con todas las variables analizadas en el personal que se desempeña en el Poder Judicial de la ciudad de Posadas sufrirán una variación y un aumento de la incidencia del estrés en la salud del grupo estudiado .

Habiendo contextualizado las conclusiones de esta investigación, del análisis de las dos etapas desarrolladas, se está en condiciones de afirmar que el estrés es un problema de la salud Pública en general y en el Poder Judicial de Posadas en particular.

Según los resultados obtenidos la edad mínima de los empleados de la muestra es de 26 años y la edad máxima de 72 años, siendo la edad intermedia de los empleados de 50 años. La edad más frecuente en grupos etarios fue de 40 a 49 años.

En cuanto al género de la muestra del personal corresponde a sexo masculino 91 empleados (51, 70%) y femenino 85 empleadas (48,30%).

El puesto de trabajo predominante en la muestra de los empleados del Poder Judicial de Posadas Misiones fue administrativo con 110 empleados (62,50%), funcionarios 45 (25,57 %) y de maestranza 21 el (11,93%).

En cuanto al nivel de estrés predominante de los empleados del Poder Judicial de la Provincia de Misiones se obtuvo que la mayoría de los empleados se sitúan



En cuanto al nivel de estrés predominante de los empleados del Poder Judicial de la Provincia de Misiones se obtuvo que la mayoría de los empleados se sitúan en el nivel medio de estrés.

Al realizarse en Análisis Bivariante entre las variables para conocer si hay relación del estrés con el resto de variables género, jerarquía en el puesto de trabajo y antigüedad con el método de Chi cuadrado se obtuvo que no hay relación significativa entre estas, no obstante, cabe mencionar que se observó en la tabla de contingencia entre las variables, Estrés – Antigüedad, que los empleados de 11 a 20 años de antigüedad presentan un nivel de estrés mayor. Lo que nos hace inferir que después de un periodo de 10 años de desempeño laboral se tiende a manifestarse la sintomatología correspondiente al estrés.

Los factores laborales estresantes para los empleados del poder judicial coinciden a pesar de las diferencias de edad y antigüedad del personal, estas coincidencias son los roles, el exceso de volumen de trabajo, las demandas de los usuarios y los inherentes a su cargo, por lo tanto, los factores intrínsecos del puesto y temporales del mismo son los principales desencadenantes del estrés. En cuanto a los estresores el factor extra-organizacional que se relacionan con el ambiente físico, el ruido constante, la vibración, el poco espacio, la falta de ventilación, la mala iluminación del lugar que hace que no tengan el confort indispensable y las condiciones de salubridad necesarias redundan en la aparición de fatiga, alteraciones de la cognición, y finalmente los síntomas de estrés.

Las series de fuente de estrés que no están dentro de la organización, como los problemas familiares, las crisis personales, los problemas económicos también deben ser consideradas, Según lo que plantea Peiró (2000), estos aspectos pueden crear situaciones estresantes que se expresan en el desempeño laboral.

La presente investigación es una contribución a la comprensión de un fenómeno complejo como es el estrés laboral y su interrelación con el ausentismo, el compromiso de la salud, y la interferencia en la buena prestación del servicio de justicia.

La presente investigación es una contribución a la comprensión de un fenómeno complejo como es el estrés laboral y su interrelación con el ausentismo, el compromiso de la salud, y la interferencia en la buena prestación del servicio de justicia.

Tengo expectativas de que el mismo aporte elementos que puedan guiar a aquellos

profesionales que intervengan en la planificación y puesta en marcha en la definición de la organización, puestos de trabajo, horarios, modificación de los espacios físicos y la distribución de las responsabilidades laborales. Que tengan como objetivo la puesta en marcha de acciones preventiva La presente investigación es una contribución a la comprensión de un fenómeno complejo como es el estrés laboral y su interrelación con el ausentismo, el compromiso de la salud, y la interferencia en la buena prestación del servicio de justicia.

Tengo expectativas de que el mismo aporte elementos que puedan guiar a aquellos profesionales que intervengan en la planificación y puesta en marcha en la definición de la organización, puestos de trabajo, horarios, modificación de los espacios físicos y la distribución de las responsabilidades laborales. Que tengan como objetivo la puesta en marcha de acciones preventivas.

### **REFLEXIÓN FINAL**

La mejor acción dirigida al Estrés Laboral es la prevención. Estas acciones preventivas deben desarrollarse en el lugar de trabajo, esto trae aparejado doble beneficio, para el sujeto expuesto como para el entorno de trabajo.

A partir de un análisis profundo de la problemática se sugiere crear programas de bienestar en la Institución para el cuidado de la salud del agente Judicial, promoviendo lugares de trabajo saludable, capacitaciones para el cargo que desempeñan, cultivar y fomentar relaciones personales cordiales para mejorar las condiciones generales que redunden en la preservación de la salud y mejorar el servicio y las prestaciones en la justicia

Para lo cual sugiero se tenga en cuenta los siguientes puntos que propongo:

- a) Estrategias para promover entornos saludables libres de violencia
- b) Bienestar Emocional para generar hábitos de trabajo saludable
- d) Medidas de Apoyo en el proceso de preparación para el retiro.
- e) Establecer hábitos de ahorro para trabajadores jóvenes
- f) Orientar a los trabajadores Diagnosticados con trastornos emocionales Estas estrategias se consiguen mediante diálogo social activo, mecanismo de investigación y formación.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Slipak DOE. HISTORIA Y CONCEPTO DEL ESTRÉS. Revista Argentina de Clínica Neuropsiquiatría. 1991.
2. OPS.[Online].Availablefrom:[https://www.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=964:media-center&Itemid=958&lang=es](https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=964:media-center&Itemid=958&lang=es).
3. Belkis Alfonso Águila MCCMdIGZNA. ESTRÉS ACADÉMICO. scielo. 2015; 7(2).
4. Raquel Rodríguez Carvajal SdRH. "LOS PROCESOS DE ESTRÉS LABORAL Y DESGASTE PROFESIONAL (BURNOUT): DIFERENCIACIÓN, ACTUALIZACIÓN Y LÍNEAS DE INTERVENCIÓN." scielo. 2011.
5. Professeur SL BMP. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y EL ESTRÉS. 2004.
6. Kohen GRCyJA. LA SALUD Y EL TRABAJO DE LOS JUDICIALES ROSARIO ARGENTINA: EDICIONES RAYMUR; 2000.
7. Alberto Perales1 2HCAPLB. ESTRÉS, ANSIEDAD Y DEPRESIÓN EN MAGISTRADOS. 2011.
8. Zúñiga FC. EL SÍNDROME JUDICIAL. SCIELO. 2000.
9. [Online]. Available from: <http://www.estreslaboral.info/fases-del-estres-laboral.html>.
10. Marmot RWyM. DETERMINANTES SOCIALES DE LA SALUD. In. 2003.
11. ETIMOLOGÍA DEL ESTRÉS.
12. Ginebra: (. SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO, INSPECCIÓN DEL TRABAJO. 2016.
13. Peiró JM. DESENCADENANTES DEL ESTRÉS LABORAL. 1993.
14. REV CUBANA SALUD PÚBLICA V.29 N.2. 2003 JUNIO.
15. SILLA JMP. 6- EL ESTRÉS LABORAL: UNA PERSPECTIVA INDIVIDUAL Y COLECTIVA. 2001.
16. [Online]. Available from: <http://www.redalyc.org/html/337/33730109>.
17. [Online]. Available from: <http://www.redalyc.org/html/337/33740309/>.
18. CHOROT BSYP. CUESTIONARIO DE AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS.Revista de Psicopatología y Psicología Clínica. 2003; 8(1).
19. Lazarus R. ESTRÉS Y EMOCIÓN; 1998.
20. Walter Arias Gallegos JZV. CLIMA ORGANIZACIONAL, SÍNDROME DE BURNOUT Y AFRONTAMIENTO EN TRABAJADORES DE UN HOSPITAL ONCOLÓGICO DE AREQUIPA. ; 15(1 ).
21. LYA FELDMAN LG,CPZBDP. RELACIONES ENTRE ESTRÉS ACADÉMICO APOYO SOCIAL, SALUD MENTAL Y RENDIMIENTO ACADÉMICO. Caracas Venezuela ; 2008.
22. OMS. [Online]. Available from: [/www.who.int/mediacentre/factsheets/fs389/es /](http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs389/es/).



22. Marsollier Roxan AM. ENFOQUES. scielo. 2014; 26(2).
23. Belkis Alfonso Águila MCCRMdIGZNA. ESTRÉS ACADÉMICO. scielo. 2015; 7(2).
24. Makilim Nunes Baptista CGSAS. EVALUACIÓN PSICOLÓGICA EN LA SALUD. 2015; 4(28 ).
25. Raquel Rodríguez Carvajal SdRH. LOS PROCESOS DE ESTRÉS LABORAL Y DESGASTE PROFESIONAL. scielo. 2011.
26. María de los Ángeles Páramo, Cristina Mariana Straniero.Claudia Silvina García. BIENESTAR PSICOLÓGICO, ESTILOS DE PERSONALIDAD. scielo. ; 10(1). 28. [Online]. Available from: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_466547.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466547.pdf).
29. Forastieri V. INTEGRANDO LA PROMOCIÓN DE LA SALUD. 2012 .
30. [Online]. Available from: [http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/97488/1/9789243506029\\_spa.pdf?ua=1](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/97488/1/9789243506029_spa.pdf?ua=1).
31. [Online]. Available from: [https://www.who.int/mental\\_health/action\\_plan\\_2013/es/](https://www.who.int/mental_health/action_plan_2013/es/).
32. Esteban RG. EL ESTRÉS LABORAL DEL MÉDICO: BURNOUT Y TRABAJO EN EQUIPO. scielo. 2004 .
33. CRECE EL AUSENTISMO LABORAL POR ENFERMEDADES PSIQUIÁTRICAS. [Online]. Available from: <https://www.unoentferios.com.ar/la-provincia/crece-el-ausentismo-laboral-enfermedades-psiquiaticas-n906051.html>.
34. Varela, Osvaldo ; Puhl, Stella Maris; Izcurdia, María de los Ángeles. PSICOLOGÍA JURÍDICA. scielo. 2012; 19(1).
35. [Online]. Available from: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>.
36. Uribe Prado F, López Flores P, Pérez Galicia C, García A. SÍNDROME DE DESGASTE OCUPACIONAL (BURNOUT) Y SU RELACIÓN CON SALUD Y RIESGO PSICOSOCIAL EN FUNCIONARIOS PÚBLICOS QUE IMPARTEN JUSTICIA EN MÉXICO, D.F. scielo. 2014 ;
37. Silvia Portero de la Cruz ,Manuel Vaquero Abellán3. DESGASTE PROFESIONAL, ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL UNIVERSITARIO. Latino-Am. Enfermagem. 2015.
38. Daniel López Rosetti. ESTRÉS, EPIDEMIA DEL SIGLO XXI. Planeta. (2000)

# ANEXOS



## **ANEXO 1**

El Cuestionario de Estrés Laboral de la OMS-OIT. Dicho elemento es validado y estandarizado por la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del trabajo. Consta de veinticinco ítems relacionados con los estresores laborales, agrupados en los siguientes puntos:

- 1) *Mejora de las condiciones ambientales de trabajo*
- 2) *Factores intrínsecos del puesto y temporales del mismo*
- 3) *Estilos de dirección y liderazgo*
- 4) *Gestión de recursos humanos*
- 5) *Nuevas tecnologías*
- 6) *Estructura Organizacional*
- 7) *Clima Organizacional*

Para cada ítem se indica con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa.

- 1 si la condición **NUNCA** es fuente de estrés.
- 2 si la condición **RARAS VECES** es fuente de estrés.
- 3 si la condición **OCASIONALMENTE** es fuente de estrés.
- 4 si la condición **ALGUNAS VECES** es fuente de estrés.
- 5 si la condición **FRECUENTEMENTE** es fuente de estrés.
- 6 si la condición **GENERALMENTE** es fuente de estrés.
- 7 si la condición **SIEMPRE** es fuente de estrés.



1. La gente no comprende la misión y metas de la organización.
2. La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.
3. No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.
4. El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.
5. Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.
6. Mi supervisor no me respeta.
7. No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.
8. Mi equipo no respalda mis metas profesionales.
9. Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.
10. La estrategia de la organización no es bien comprendida.
11. Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.
12. Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.
13. Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.
14. No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.
15. No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.
16. La estructura formal tiene demasiado papeleo.
17. Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.
18. Mi equipo se encuentra desorganizado.
19. Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.
20. La organización carece de dirección y objetivo.
21. Mi equipo me presiona demasiado.
22. Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.
23. Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.
24. La cadena de mando no se respeta.
25. No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.

## MODELO DE EVALUACIÓN

	Núm. ítems	Rango de estrés
Clima organizacional	1, 10, 11, 2	4-28
Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	4-28
Territorio organizacional	3, 15, 2	3-21
Tecnología	4, 14, 25	3-21
Influencia del líder	5, 6, 13, 17	4-28
Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	4-28
Respaldo del grupo	8, 19, 23	3-21

Bajo nivel de estrés	< 90,2
Nivel intermedio	90,3 – 117,2
Estrés	117,3 – 153,2
Alto nivel de estrés	> 153,3

ANEXO 2



Universidad Nacional de Misiones  
Facultad de Ciencias Exactas Químicas y Naturales  
Maestría en Salud Pública

**ENCUESTA DIAGNOSTICA PARA DETERMINAR EL GRADO DE ESTRES**

**A. DATOS DE IDENTIFICACION**

EDAD 26 SEXO: M CARGO \_\_\_\_\_  
DESEMPEÑADO: Adm  
TIEMPO LABORAL 6 años  
ESTADO CIVIL soltero  
NIVEL DE INSTRUCCIÓN secundaria

1. Los agentes, funcionarios y magistrados no comprende la misión y metas de la organización (Poder Judicial )

Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	<b>Frecuentemente</b>	Generalmente	Siempre
-------	-------------	----------------	---------------	-----------------------	--------------	---------

2. La modalidad de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.

Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	<b>Algunas veces</b>	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
-------	-------------	----------------	----------------------	----------------	--------------	---------

3. No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.

Nunca	<b>Raras veces</b>	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
-------	--------------------	----------------	---------------	----------------	--------------	---------

4. El equipo disponible y los recursos para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.

Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	<b>Siempre</b>
-------	-------------	----------------	---------------	----------------	--------------	----------------

5. Mi superior jerárquico ~~no~~ da la cara por mí ante los jefes.

Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	<del>Siempre</del>
-------	-------------	----------------	---------------	----------------	--------------	--------------------

6. Mi supervisor no me respeta.

Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	<del>Siempre</del>
-------	-------------	----------------	---------------	----------------	--------------	--------------------

7. No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha con el responsable de la dependencia.

Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	<u>Frecuentemente</u>	Generalmente	Siempre
-------	-------------	----------------	---------------	-----------------------	--------------	---------

8. El grupo de trabajo que depende de mí ~~no~~ respalda mis metas profesionales.

Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	<del>Frecuentemente</del>	Generalmente	Siempre
-------	-------------	----------------	---------------	---------------------------	--------------	---------

9. Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización judicial

Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	<del>Siempre</del>
-------	-------------	----------------	---------------	----------------	--------------	--------------------

10. La estrategia y las políticas estratégicas del poder judicial ~~no~~ es bien comprendida .

Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	<u>Algunas veces</u>	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
-------	-------------	----------------	----------------------	----------------	--------------	---------

11. Las propuestas de trabajo y objetivos indicadas por el jefe de la dependencia impiden el buen desempeño.

Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	<del>Siempre</del>
-------	-------------	----------------	---------------	----------------	--------------	--------------------

12. Una persona a mi categoría de empleado tiene poco control sobre el trabajo.

Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	<del>Algunas veces</del>	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
-------	-------------	----------------	--------------------------	----------------	--------------	---------

13. Mi jefe/superior no se preocupa de mi bienestar personal.

Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	<del>Siempre</del>
-------	-------------	----------------	---------------	----------------	--------------	--------------------



14. No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo, productivo e innovador.

Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	<del>Generalmente</del>	Siempre
-------	-------------	----------------	---------------	----------------	-------------------------	---------

15. No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.

Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	<del>Siempre</del>
-------	-------------	----------------	---------------	----------------	--------------	--------------------

16. La estructura formal tiene demasiado papeleo.

Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	<del>Siempre</del>
-------	-------------	----------------	---------------	----------------	--------------	--------------------

17. Mi jefe y la superioridad no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.

Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	<del>Siempre</del>
-------	-------------	----------------	---------------	----------------	--------------	--------------------

18. Mi equipo de trabajo o mi trabajo se encuentra desorganizado.

Nunca	<del>Raras veces</del>	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
-------	------------------------	----------------	---------------	----------------	--------------	---------

19. Mi grupo de trabajo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes o superiores.

Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	<del>Siempre</del>
-------	-------------	----------------	---------------	----------------	--------------	--------------------

20. El poder judicial carece de dirección y objetivo.

Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	<del>Frecuentemente</del>	Generalmente	Siempre
-------	-------------	----------------	---------------	---------------------------	--------------	---------

21. Mi grupo de trabajo me presiona demasiado.

<del>Nunca</del>	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
------------------	-------------	----------------	---------------	----------------	--------------	---------

22. Me siento incómodo al trabajar con otras personas de otras dependencia judiciales o administrativas

<del>Nunca</del>	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
------------------	-------------	----------------	---------------	----------------	--------------	---------

23. Mi grupo de trabajo y compañeros de dependencia o no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.

Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	<del>Siempre</del>
-------	-------------	----------------	---------------	----------------	--------------	--------------------

24. La cadena de mando no se respeta.

Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	<del>Siempre</del>
-------	-------------	----------------	---------------	----------------	--------------	--------------------

25. No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia

Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	<del>Siempre</del>
-------	-------------	----------------	---------------	----------------	--------------	--------------------





**EL ESTRÉS ES COMO LA CUERDA DEL VIOLÍN;  
SI LA TENSIÓN ES EXCESIVA COMIENZA A  
SONAR MAL Y TERMINA POR ROMPERSE.**