

Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en trabajadores de 30 a 60 años de la Función Judicial, en la ciudad de Quito, año 2022.

Paula Elizabeth García Suárez

<https://orcid.org/0009-0004-9867-6451>

paulagars@gmail.com

Universidad Politécnica Salesiana
Ecuador

DOI: <https://doi.org/10.70577/unnival.v3i4.81>

Información	Resumen
Recibido: 10/09/2025	La presente investigación, tiene como objetivo identificar la presencia de estrés laboral y estrategias de afrontamiento utilizadas por el personal de la Función Judicial en la ciudad de Quito durante el año 2022, para determinar si estos factores se encuentran correlacionados. El diseño aplicado en el trabajo investigativo es de tipo cuantitativo, descriptivo, de corte transversal, con un muestreo de elección al azar, en el cual participaron 250 funcionarios judiciales, de 30 a 60 años de edad. Se emplearon dos pruebas, el test IMSS de estrés laboral, y el inventario de estrategias de afrontamiento COPE 28. El análisis de los datos, indica que la mayoría de funcionarios judiciales que participaron de la investigación, presentan graves niveles de estrés (68,8%); de la misma manera, se observa que las estrategias de afrontamiento más utilizadas son las relacionadas con aceptación, siendo la autoinculpación la menos frecuente. El resultado de la prueba de correlación proyecta una correlación positiva débil entre el estrés y las estrategias de afrontamiento.
Aceptado: 14/10/2025	
Palabras clave: Estrés laboral, estrategias de afrontamiento, función judicial.	

Work Stress and Coping Strategies among Workers Aged 30 to 60 in the Judicial Function, Quito, 2022

Article Info	Abstract
Keywords: Work stress, coping strategies, judicial function.	The present research aims to identify the presence of work stress and coping strategies used by the Judicial Function personnel in the city of Quito during the year 2022, in order to determine if these factors are correlated. The design applied in the research work is quantitative, descriptive, cross-sectional, with a random selection sampling, in which 250 judicial officials between 30 and 60 years of age participated. Two tests were used: the IMSS work stress test and the COPE 28 coping strategies inventory. The analysis of the data indicates that the majority of judicial officials who participated in the research have high levels of stress (68,8%); In the same way, it is observed that the most used coping strategies are those related to acceptance, with self-incrimination being the least frequent. The result of the correlation test projects a significant correlation between stress and coping strategies.

Introducción

El estrés es una respuesta común en la vida diaria y surge de diversas situaciones personales y laborales. La forma en que las personas enfrentan y manejan el estrés puede impactar significativamente en su bienestar físico, mental y emocional. Se han realizado numerosos estudios para comprender el estrés, considerando los esfuerzos realizados para enfrentar las demandas y conflictos que superan los recursos personales, conocidos como habilidades de afrontamiento.

Selye (1956), definió el estrés como la respuesta del organismo ante la percepción de una amenaza, caracterizada por fases de alarma, resistencia y agotamiento; cuando esta percepción de amenaza está relacionada con la organización y la gestión del trabajo, nos referimos al estrés laboral (Rodríguez, R. 2011).

En los últimos años, se ha observado un creciente interés en los riesgos psicosociales asociados a las condiciones laborales; esto se debe a que estos riesgos representan un desafío significativo para la salud y el bienestar de los trabajadores, lo que ha llevado a un mayor esfuerzo por comprender y definir estos riesgos en sus diferentes formas (Moreno, B. 2011).

A nivel mundial, el estrés laboral afecta aproximadamente del 5% al 10% de los trabajadores en estados desarrollados y del 20% al 50% de la fuerza laboral en países industrializados. En América Latina, México lidera las estadísticas con un 75% de personas que sobrellevan el estrés laboral (Vela-Gallegos, 2018). El incremento en el número de enfermedades mentales, se refleja en los índices de suicidio a nivel mundial (Pavón, 2009).

Ecuador también enfrenta altos niveles de estrés laboral, según Matilde Mordt, representante PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo), el país se sitúa entre las cinco naciones con los índices más elevados de estrés a nivel global. Por su parte, Enríquez (2016), indica que el estrés se ha convertido en un factor determinante en el desarrollo de enfermedades ocupacionales, representando aproximadamente el 30% de los casos.

Ante esta problemática, las personas desarrollan estrategias de afrontamiento para restaurar el equilibrio frente al estrés, estas estrategias varían según la personalidad, las experiencias pasadas y las características de cada situación estresante. Algunas estrategias incluyen el afrontamiento activo, la búsqueda de apoyo social, la reevaluación cognitiva, la evitación o distracción, y la aceptación (Dri, P. 2017).

El análisis investigativo adopta un enfoque multidimensional, y busca evaluar tanto el grado de estrés laboral percibido como los métodos de afrontamiento utilizados por los trabajadores de la función judicial.

Para evaluar el estrés laboral, se empleará la escala IMSS; este cuestionario permite analizar la carga de trabajo, el grado de control sobre las tareas, el apoyo social disponible, la claridad de roles y las relaciones laborales.

Por otro lado, el cuestionario COPE 28, valora las estrategias que utilizan los individuos para enfrentar situaciones estresantes. Al evaluar las estrategias de afrontamiento, se podrá identificar los enfoques más comunes y efectivos, para el diseño de programas de apoyo que promuevan estrategias de afrontamiento saludables y eficaces en el contexto laboral.

Es importante comprender que las reacciones desencadenadas por el estrés, a corto plazo, permiten evitar el peligro e incluso cumplir con tareas específicas. Sin embargo, si la situación se mantiene, puede tener repercusiones en la salud física y mental de los individuos, afectando

su estado de ánimo, comportamiento y desempeño en las actividades diarias (INSP, 2022). La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) señala que el estrés surge cuando hay un desequilibrio entre las demandas percibidas y los recursos disponibles para hacer frente a las circunstancias, lo que puede tener un impacto negativo en la salud en general.

En esta línea, Vera-Párraga (2022), citando a Delgado, Calvanapón y Cárdenas (2020), insiste en que el estrés puede afectar el rendimiento laboral y tener un impacto en la capacidad de cumplir con las tareas asignadas y provocar ansiedad, irritabilidad y tristeza.

La importancia de las decisiones tomadas por los jueces, la complejidad de las intervenciones y las condiciones en las que se lleva a cabo el trabajo judicial, implican una carga emocional y conflictos personales elevados (Navarro, I. 2018). Las actividades de esta función del estado y su alto nivel de exigencia, representan un desafío para la salud, pudiendo generar desgaste físico y emocional, dificultad en el análisis, baja tolerancia a la frustración, entre otros aspectos.

Si bien, el estrés es un problema significativo en los trabajadores, Pedrozo (2020) considera que es posible tratar y prevenir esta sintomatología, involucrando al funcionario y a la institución en el desarrollo de estrategias de afrontamiento, conociendo que éstas pueden servir para el manejo efectivo del estrés.

¿Es posible establecer una relación entre el grado de estrés laboral percibido y las estrategias de afrontamiento empleadas por las personas para hacer frente a esta situación?

El término "estrés" tiene su origen en el latín "stringere", que significa oprimir, apretar o atar. En francés, esto dio lugar a expresiones que implican estrechar, rodear con el cuerpo y apretar con fuerza, lo que genera angustia y ansiedad (Stora 2016). Inicialmente, el término se utilizaba en física para describir la modificación de un cuerpo elástico cuando se le aplica una fuerza externa, lo que provoca una respuesta de resistencia en el receptor. Fue el médico y fisiólogo húngaro Hans Selye quien introdujo el término en el campo de la medicina, al considerar que resume una reacción natural que desencadena respuestas orgánicas y fisiológicas destinadas a protegernos de una agresión externa.

Selye (1984), presentó sus estudios sobre el Síndrome de Adaptación General (SAG) o síndrome del estrés, planteando la idea de que el cuerpo examina los agentes peligrosos. Fue el

primero en diferenciar entre el estrés positivo o "eutrés", que motiva a los individuos a alcanzar metas, y el estrés negativo o "distrés", que genera demandas constantes y afecta la salud.

El fisiólogo estadounidense WB Cannon acuñó el término "estrés" en 1911 cuando descubrió accidentalmente el impacto de las emociones en la liberación de adrenalina. Asimismo, Cannon desarrolló el concepto de la reacción de "lucha o huida" como una respuesta del organismo ante situaciones percibidas como amenazantes. Además, hizo referencia a la homeostasis, un conjunto de procesos fisiológicos que mantienen la estabilidad de un sistema, y regulan tanto las influencias externas como las respuestas de los organismos.

Bruce McEwen (2000), citado por Daneri (2012), define al estrés como una amenaza real o percibida a la integridad fisiológica o psicológica de un individuo, que produce una respuesta fisiológica o conductual; por su parte, la OMS, señala que el estrés es el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción.

Los tipos de estrés varían según factores como la duración, los estímulos desencadenantes, las consecuencias y el contexto en el que ocurren. Estos tipos incluyen el estrés agudo, el estrés agudo episódico y el estrés crónico.

El estrés agudo es una respuesta breve a una demanda específica y tiene una duración limitada. En pequeñas dosis, puede resultar emocionante, similar a la sensación de bajar por un tobogán. Por lo general, es manejable y no causa daños significativos en comparación con otros tipos de estrés.

El estrés agudo episódico ocurre cuando se experimentan situaciones repetidas de estrés agudo, lo que genera desorden y caos. Las personas que lo experimentan asumen muchas responsabilidades y no pueden organizar eficientemente sus actividades diarias. Esto puede llevar a irritabilidad, ansiedad y tensión. En estas circunstancias, el trabajo puede ser altamente estresante.

El estrés crónico es una condición que provoca un desgaste constante tanto a nivel físico como emocional. Está asociado a factores específicos como un trabajo desagradable, la falta de empleo, familias disfuncionales o problemas económicos. En este estado, las personas se

sienten atrapadas en la situación estresante y pueden perder la motivación para buscar soluciones.

Ante el estrés, los individuos tienden a adoptar estrategias de afrontamiento para hacer frente a una situación específica. Estas estrategias involucran acciones cognitivas y afectivas que buscan reducir el malestar y restaurar el equilibrio, con el objetivo de moldear y regular las emociones para resolver las dificultades presentadas, ya sea removiendo el estímulo estresante o acomodándose a la preocupación sin encontrar una solución al problema (Scafareli, 2010).

En Ecuador, la investigación sobre la relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el ámbito judicial es limitado. Sin embargo, Jaramillo (2018) realizó un estudio que destacó la implementación de un plan individual de autocuidado para prevenir el estrés crónico en profesionales de la salud forense en la Unidad Judicial de Delitos Flagrantes de Quito. Este enfoque se enfoca en la prevención de los efectos negativos del estrés crónico y evalúa la eficacia de un plan de autocuidado para mejorar tanto el bienestar físico como psicológico de los funcionarios involucrados.

Al hablar del estrés, generalmente se hace referencia a su connotación negativa. En el ámbito laboral, cuando los trabajadores se enfrentan a demandas y dificultades sin los estímulos adecuados o sin suficiente conocimiento, se genera un estado de tensión debido al desequilibrio entre los requerimientos laborales y los recursos disponibles del trabajador (OIT, 2016).

El estrés laboral puede originarse por la excesiva presión en el trabajo, así como por factores externos al trabajador. Según Robertson (2007), la definición de estrés laboral debe considerar componentes como el contexto situacional o las condiciones de trabajo, las diferencias individuales que dependen de los recursos disponibles para hacer frente al estrés, y la variación temporal o fluctuación de los niveles de estrés a lo largo del tiempo.

Huerta (2006) indica que en las empresas existen diversas posibles causas de estrés, como la asignación excesiva de funciones al trabajador, la carga laboral, el clima organizacional, el estado de ánimo de los empleados, las exigencias del cargo, la tecnología utilizada en la empresa, la resistencia al cambio, entre otros factores.

El estrés laboral tiene un impacto significativo en el comportamiento de los individuos y en su entorno laboral (Álvarez, 2021). Los funcionarios judiciales, como proveedores de servicios de asistencia, pueden verse afectados por el estrés laboral, lo cual se refleja en agotamiento emocional, despersonalización y síntomas psicosomáticos. Estos elementos ejercen un impacto adverso en el bienestar de los empleados, lo cual repercute negativamente en su desempeño profesional.

El organismo de administración de justicia en Ecuador enfrenta condiciones que propician la aparición de estrés laboral debido al alto volumen de procesos que se manejan diariamente. Las decisiones que toman los jueces, su impacto en la vida de los usuarios, la complejidad de las intervenciones y las condiciones de trabajo de los funcionarios judiciales generan una carga emocional y conflictos personales significativos (Navarro, 2018). Estas circunstancias, junto con la naturaleza asistencial de la labor y los altos niveles de exigencia, representan un desafío para la salud y conllevan dificultades como el desgaste físico y emocional, una gestión inadecuada del estrés, dificultad para el análisis, baja tolerancia a la frustración, entre otros.

Para controlar los factores estresantes, es importante establecer estrategias preventivas adecuadas a nivel ambiental e individual, y reconocer las recompensas profesionales derivadas de las actividades realizadas (OIT, 2001). Resulta beneficioso que los empleados del sistema judicial sean reconocidos por la organización en la que desempeñan sus labores y por sus directivos, como una forma de valorar su esfuerzo y dedicación en el trabajo realizado.

Según Pedrozo (2020), es posible abordar y prevenir los síntomas del estrés mediante la participación tanto del trabajador como de la institución en el desarrollo de estrategias de afrontamiento. A la luz de lo expuesto, consideramos que analizar el riesgo psicológico asociado con la gestión de procesos legales y administrativos en el ámbito judicial beneficiará a estos profesionales en términos de su bienestar y salud mental.

El término "afrontamiento" fue acuñado en los años ochenta por Phillips, Lazarus y Folkman, y Carver. Se define como un conjunto de pensamientos o conductas adaptativas que se utilizan para reducir o aliviar el estrés en situaciones perjudiciales, amenazantes o desafiantes.

De acuerdo con Fernández-Abascal y Palmero (1999), las estrategias de afrontamiento se refieren a los procesos cognitivos y conductuales dinámicos que se emplean para hacer frente a las demandas tanto internas como externas, consideradas desbordantes por cada individuo. Las formas de afrontar las situaciones, se relacionan con los valores, creencias, habilidades y capacidad de cada persona para manejar circunstancias estresantes.

La clasificación de Lazarus y Folkman (1986), divide las formas de afrontamiento en dos grupos: adaptativas y desadaptativas, en función de su capacidad para adaptarse a los eventos estresantes. Las estrategias adaptativas se caracterizan por una regulación positiva a nivel cognitivo y conductual, lo que conlleva una reducción del estrés y una mejora en la salud a largo plazo. Por otro lado, las estrategias de afrontamiento desadaptativas se caracterizan por una evitación conductual de la situación estresante. Aunque pueden reducir los niveles de estrés a corto plazo, tienen efectos perjudiciales en la salud a largo plazo y generan una sensación de pérdida de control (Contreras et.al., 2007).

El tipo de estrategia de afrontamiento utilizada depende de la interpretación cognitiva, el apoyo social autopercebido y la valoración realizada por cada individuo; se evalúa en función de la reducción del estrés experimentado por cada persona (Barquín-Cuervo, R. 2018). Según Lazarus y Folkman, el afrontamiento surge de la necesidad de tomar decisiones y está influenciado por el contexto sociocultural de las personas. Estos autores identifican dos enfoques distintos de afrontamiento: uno orientado hacia la resolución de problemas, que se enfoca en encontrar soluciones y hacer frente a las demandas internas y externas, y otro enfocado en las emociones, que busca regular y modificar las emociones con el fin de reducir el malestar. También identifican dos direcciones en las formas de afrontamiento: una dirigida a la emoción, en la cual el individuo busca reducir las alteraciones emocionales a través de mecanismos como la evitación, la minimización o la extracción de aspectos positivos; y otra dirigida al problema, en la cual el individuo considera que las condiciones son modificables y evalúa opciones en función de su costo y beneficio (Macías, 2013).

El presente estudio tiene como objetivo, examinar la correlación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento utilizadas por trabajadores de 30 a 60 años de la Función Judicial de la ciudad de Quito durante el año 2022, contribuyendo a la comprensión de las formas de

manejo del estrés y proporcionando información útil para realizar intervenciones dirigidas a mejorar el afrontamiento del estrés laboral.

Metodología

Diseño de la investigación:

La presente investigación se desarrolla aplicando un diseño cuantitativo, descriptivo y de corte transversal, con el objetivo de comprender las experiencias individuales y grupales en espacios específicos y en un tiempo determinado. El enfoque investigativo es correlacional, con el objetivo de examinar la relación entre la percepción de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento empleadas por los participantes.

Variables:

Variable independiente: Estrés laboral. Se mide con el cuestionario IMSS de estrés laboral.

Variable dependiente: Estrategias de afrontamiento. Se valora utilizando la escala COPE-28 para medir las estrategias de afrontamiento.

Tipo de estudio:

La investigación se clasifica como descriptiva correlacional, ya que busca observar la correlación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento desarrolladas por los participantes, pretende determinar si existe una relación estadística entre las variables y en qué medida se relacionan entre sí. Es importante tener en cuenta que la consecuencia no implica causalidad.

La investigación es de tipo no experimental, en virtud de que no se manipulan las variables en estudio.

Muestra:

Se maneja un muestreo de elección al azar, donde participan voluntariamente 250 funcionarios judiciales del Distrito Metropolitano de Quito, con edades que oscilan entre los 30 y 60 años durante el año 2022. Se excluyen de la muestra los factores relacionados con género, jerarquía y antigüedad de los trabajadores.

Instrumentos de medición:

Para la recolección de datos, se utilizan dos cuestionarios estandarizados que se administran a través de un formulario de Google. Antes de su inclusión en el estudio, se solicita a los participantes que otorguen su consentimiento informado, manifestando su conformidad voluntaria y plenamente informada para formar parte de la investigación.

La medición del estrés laboral se realiza utilizando el Cuestionario de Estrés Laboral IMSS, basado en el modelo propuesto por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de México. El cuestionario evalúa el nivel de estrés laboral percibido por los trabajadores en su contexto laboral, e incluye preguntas relacionadas con los factores estresantes, los síntomas de estrés y los impactos en la salud y bienestar de los empleados.

El cuestionario se utiliza para evaluar el nivel de estrés laboral experimentado por los trabajadores en su entorno de trabajo. Esta herramienta de evaluación incluye preguntas que abordan los factores estresantes, los síntomas de estrés y los impactos en la salud y bienestar de los trabajadores (Instituto Mexicano del Seguro Social, 2022).

El inventario IMSS consta de 12 preguntas evaluadas en una escala del 1 al 6 para identificar el grado de estrés experimentado por los trabajadores. Los ítems del cuestionario se agrupan en categorías emocionales, conductuales, cognitivas y fisiológicas, que reflejan los síntomas relacionados al estrés laboral.

Así mismo, las estrategias de afrontamiento se valoran mediante el Cuestionario de Afrontamiento COPE-28, creado por Carver, Scheier y Weintraub en el año 1989. Este inventario multidimensional, mide diferentes formas de responder ante el estrés. Incluye diversas escalas que valoran las estrategias utilizadas por los participantes.

El cuestionario COPE-28 consta de 28 preguntas valoradas en una escala tipo Likert que va del 0 al 3, donde 0 significa "en absoluto" y 3 significa "mucho". A mayor puntuación, mayor uso de la estrategia de afrontamiento (Carver, 1997). Los ítems del cuestionario se agrupan en 14 modos de enfrentar diferentes situaciones, entre las que se encuentran la planificación, el apoyo social, la religión, la reinterpretación positiva, la aceptación, la negación, el humor, entre otros.

Para realizar el análisis estadístico, se utiliza el lenguaje de programación y entorno de software R, utilizado en el cálculo estadístico y el análisis de datos. R proporciona una amplia gama de herramientas para realizar operaciones estadísticas, como pruebas descriptivas y de hipótesis, análisis de regresión, de varianza, y de supervivencia, entre otros (Botella-Rocamora).

Procedimiento:

Una vez que los participantes han sido informados y han expresado su consentimiento, se procede a la aplicación individual de los cuestionarios a través de formularios de Google, asegurando la confidencialidad de las respuestas, proporcionando, además, instrucciones claras para completar los inventarios IMSS y COPE-28.

Los datos recopilados se analizan utilizando la herramienta estadística R, que es un entorno de software libre para computación estadística y gráficos, y determinar si las variables estrés laboral y estrategias de afrontamiento están correlacionadas.

Análisis de datos:

Los datos recopilados son analizados considerando los indicadores de estrés laboral y estrategias de afrontamiento, las cuales son cargadas en R para llevar a cabo el análisis de correlación entre dichas variables. Primero se analiza detalladamente las características de la muestra, con el fin de obtener estadísticas descriptivas de las variables de interés. A continuación, se lleva a cabo un análisis de correlación para evaluar la interacción entre las estrategias de afrontamiento y el estrés laboral.

Asimismo, se realiza un análisis de regresión con el objetivo de identificar las variables predictoras del uso de estrategias de afrontamiento.

Consideraciones éticas:

La presente investigación considera los fundamentos éticos de la investigación científica, que incluyen el respeto a la autonomía, así como la privacidad y la confidencialidad de los datos proporcionados por los participantes (Miranda- Novales, 2019)

Limitaciones:

El presente estudio reconoce la existencia de algunas limitaciones significativas que requieren consideración. Se debe tener en cuenta la posibilidad de que los participantes no proporcionen respuestas sinceras o completas debido a la sensibilidad de los temas consultados, lo cual podría tener un impacto en la validez de los resultados obtenidos. Además, los participantes pueden interpretar o responder a las preguntas de manera inconsistente, lo que puede introducir sesgos y afectar la fiabilidad de los datos.

Se debe considerar la dificultad de los participantes para recordar y evaluar con precisión sus experiencias de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento utilizadas, lo que puede conducir a la imprecisión de los datos recopilados y afectar la confiabilidad de los resultados.

Es importante considerar que las experiencias de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento pueden fluctuar dependiendo del momento y las circunstancias particulares en las que se realiza la investigación.

Estos y otros factores, como el entorno laboral o los eventos de la vida personal, pueden no estar contrastados en esta investigación.

Resultados

Al analizar los resultados obtenidos en el estudio sobre la correlación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento, se busca identificar la dirección y la magnitud de la relación entre estas variables, lo cual permitirá obtener una visión más completa de los niveles de estrés presentes manifestados por funcionarios de la función judicial y qué tipo de estrategias son utilizadas para hacer frente al estrés. Además, los resultados obtenidos podrán ser de utilidad para posteriores intervenciones y programas de apoyo que promuevan estrategias de afrontamiento saludables y efectivas en el ámbito laboral.

A continuación, se presentan los resultados del análisis desarrollado, que nos permitirá comprender mejor la asociación entre las variables descritas.

Tabla 1

Matriz de resultados de test aplicados distribuida por cuartiles

Cuartil	VAR_1 MISS	VAR_2 COPE-28
MÍN	22	5
Q1	50	9
Q2	62	16
Q3	63	25,5
MÁX	66	60

La Tabla 1 muestra los puntajes obtenidos en las variables 1 test IMSS de estrés laboral y variable 2 test COPE-28 de estrategias de afrontamiento, aplicados a 250 participantes, agrupados por cuartiles.

Gráfico 1

Distribución por cuartiles

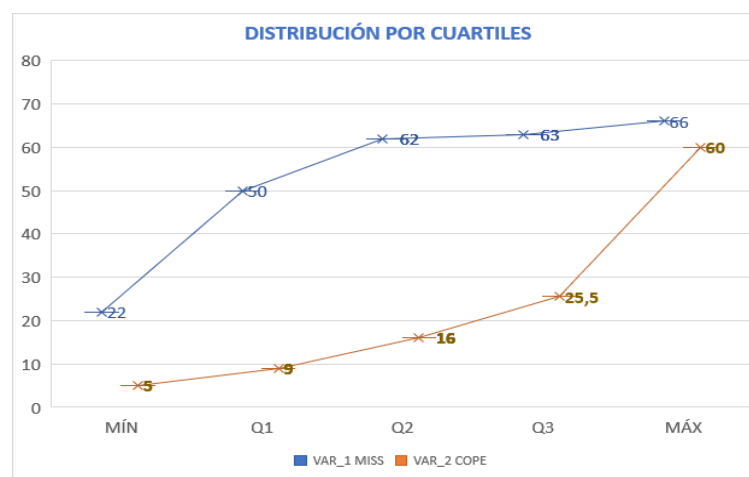


Gráfico 2

Variable 1 TEST MISS

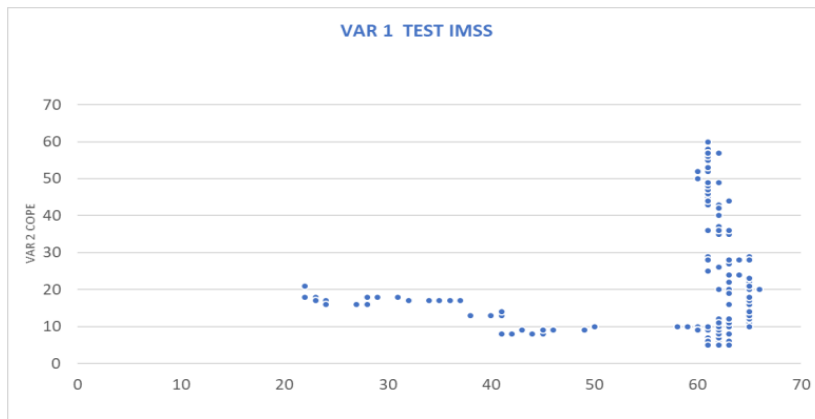


Gráfico 3

Variable 2 TEST COPE-28

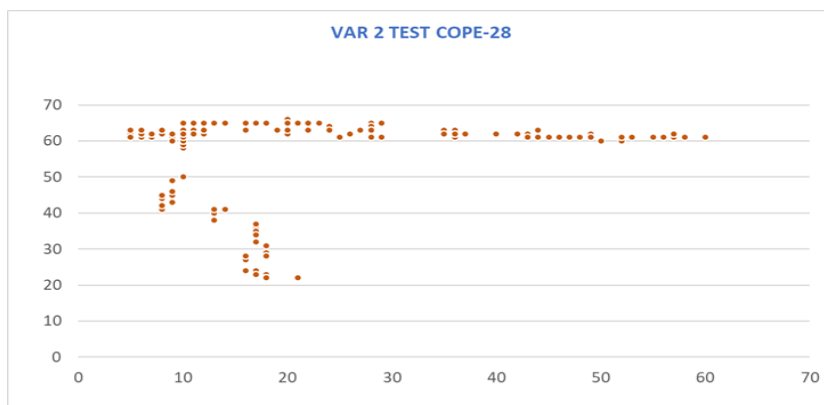
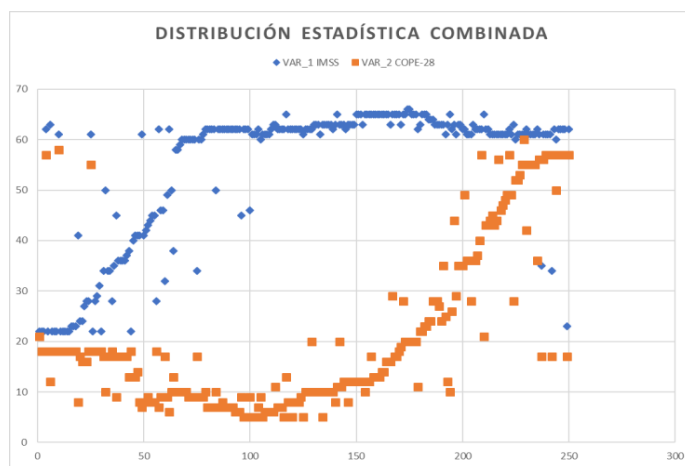


Gráfico 4

Distribución estadística combinada Var1 IMSS – Var2 COPE-28



Con respecto a la edad de los participantes, se han dividido los rangos de edad en tres grupos: el Grupo 1 edades comprende entre 30 y 41 años, el Grupo 2 abarca edades entre 41 y 50 años, y el Grupo 3 edades comprende entre 51 y 60 años. De un total de 250 encuestados, el 63,6% poseen edades comprendidas entre los 30 y 40 años, mientras que el 31,2% se encuentran en grupo de 41 a 50 años y el 5,2% tienen de 51 a 60 años.

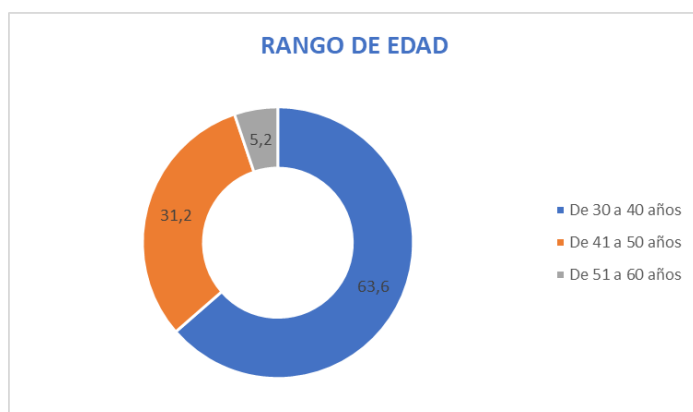
Tabla 2

Rango de edad

Rango de edad	Frecuencia	% Total	% Acumulado
30 - 40 años	159	63,6	63,6
41 - 50 años	78	31,2	94,8
51 - 60 años	13	5,2	100
Total	250	100	

Gráfico 5

Rango de edad



El coeficiente de correlación de Pearson (r) entre el grupo etario y las estrategias de afrontamiento es de 0.7366, este valor indica una correlación positiva fuerte, lo que significa que hay una interacción directa entre la edad y el uso de herramientas de afrontamiento, el coeficiente de determinación (r^2) es de 0.5426, este valor cuantifica el porcentaje de variación en las estrategias de afrontamiento que puede ser atribuido a la edad. En este caso, el 54.26% de la variabilidad en el uso de estrategias de

afrontamiento se puede atribuir a la edad, por lo tanto, a medida que las personas envejecen, se incrementa el uso de estrategias de afrontamiento.

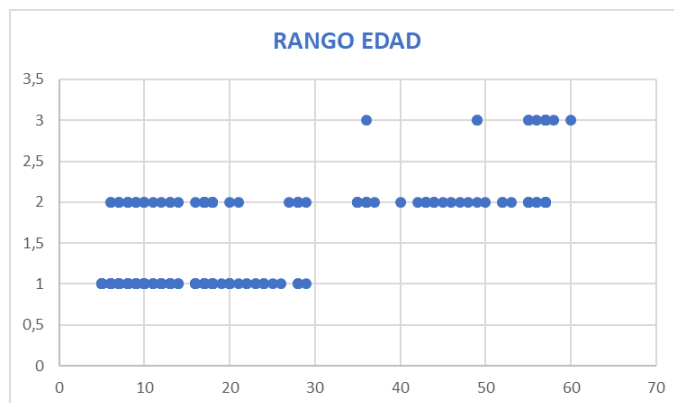
Tabla 3

Coefficientes de correlación

Coefficiente de Correlación de Pearson (r)	Coefficiente de Determinación (r^2)
0,73664779	0,54264997

Gráfico 6

Correlación rango de edad



Al analizar la coincidencia entre los rangos de edad y las estrategias de afrontamiento, se observa que el Grupo 3 (51 a 60 años) utiliza un mayor número de estrategias para enfrentar el estrés, lo cual se refleja claramente en los siguientes gráficos.

Gráfico 7

Correlación de rango de edad (Grupo 1)- IMSS, COPE 28

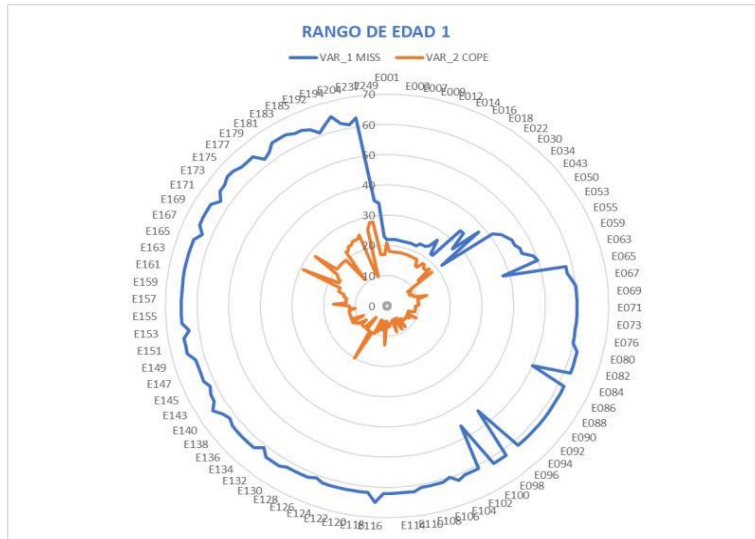


Gráfico 8

Correlación de rango de edad (Grupo 2)- IMSS, COPE 28

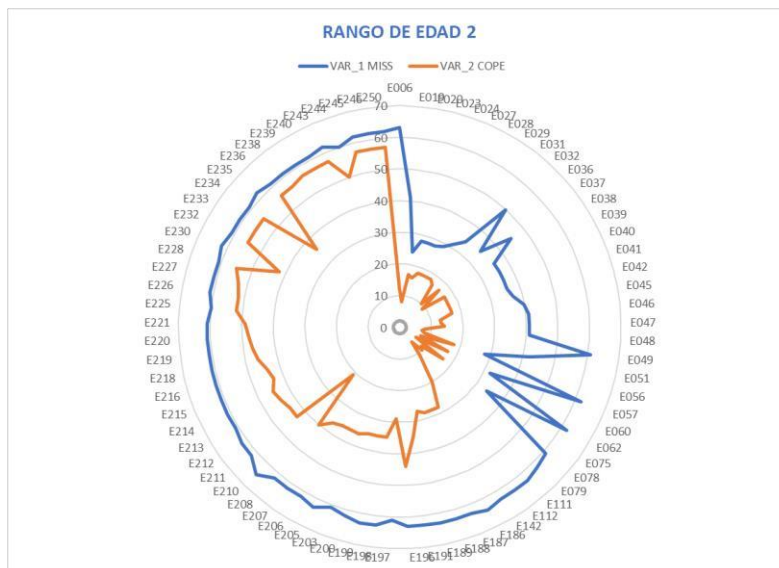


Gráfico 9

Correlación de rango de edad (Grupo 3)- IMSS, COPE 28



En relación al formulario IMSS de estrés laboral, las 12 preguntas abordan aspectos del estado emocional, conductual, cognitivo y fisiológico de los participantes. Los ítems evalúan el grado en el cual los trabajadores experimentan los síntomas del estrés estableciendo una escala numérica, la puntuación de la escala se suma para obtener un valor total y clasificar el nivel de estrés laboral en diferentes categorías, como "sin estrés", "leve", "medio", "alto" o "grave". En el presente estudio se han obtenido los siguientes resultados:

Tabla 4

Resultado test IMSS de estrés laboral.

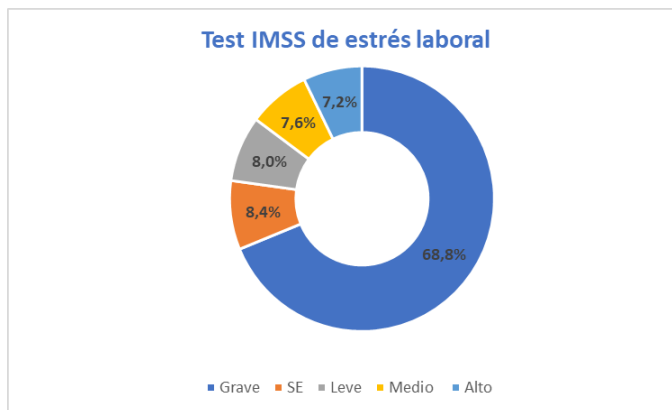
Estrés laboral	Frecuencia	% Total	% Acumulado
Sin estrés	21	8,4	8,4
Leve	20	8	16,4
Medio	19	7,6	24
Alto	18	7,2	31,2
Grave	172	68,8	100
Total	250	100	

Los resultados del análisis del test IMSS revelan que el 68,8% de los participantes

experimenta síntomas de estrés grave. El 7,2% pertenece al grupo de estrés alto, el 7,6% muestra niveles de estrés medio, el 8% presenta estrés leve y el 8,4% no presenta síntomas significativos relacionados con el estrés.

Gráfico 10

Resultado test IMSS de estrés laboral.



La segunda variable investiga las estrategias de afrontamiento mediante la escala COPE-28, considerando que las formas de afrontamiento tienden a ser consistentes, independientemente de las circunstancias. Los 28 ítems de la escala COPE-28 se agrupan de dos en dos, examinando las siguientes 14 formas de afrontamiento (Morán., et al. 2014):

1. A afrontamiento activo,
2. P planificación,
3. E apoyo social emocional,
4. S apoyo social instrumental,
5. R religión,
6. RP reinterpretación positiva,
7. Ac aceptación,
8. N negación,
9. H humor,
10. Ad autodistracción,

11. Ai autoinculpación,
12. DC desconexión conductual,
13. D desahogo emocional,
14. US uso de sustancias

Con respecto a las estrategias de afrontamiento, el inventario COPE-28 revela que la estrategia más utilizada por los participantes es la aceptación (Ac), seguida de la religión (R), el humor (H) y la desconexión conductual (DC), el afrontamiento activo (A), la planificación (P), el apoyo social emocional (E), la auto distracción (Ad), el desahogo emocional (D) y la negación (N) sucesivamente. Las estrategias menos utilizadas son la reinterpretación positiva (RP), el uso de sustancias (US), el apoyo social instrumental (S) y, finalmente, la autoinculpación (Ai).

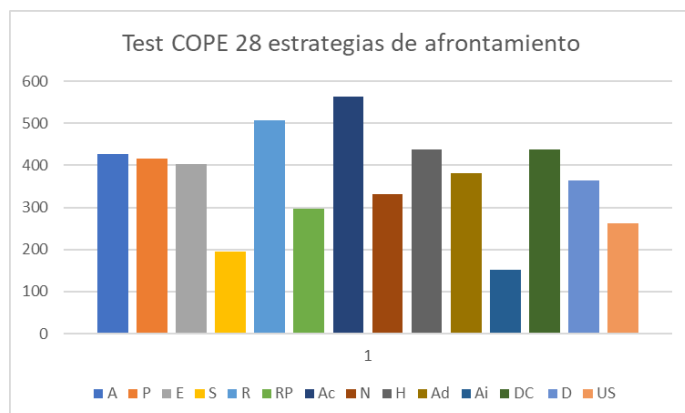
Tabla 5

Resultado test COPE-28 de estrategias de afrontamiento.

Sigla	Estrategias de afrontamiento	Puntaje
A	Afrontamiento activo,	427
P	Planificación,	417
E	Apoyo social emocional,	404
S	Apoyo social instrumental,	196
R	Religión,	508
RP	Reinterpretación positiva,	296
Ac	Aceptación,	563
N	Negación	332
H	Humor,	437
Ad	Auto distracción,	381
Ai	Autoinculpación,	152
DC	Desconexión conductual,	437
D	Desahogo emocional,	365
US	Uso de sustancias.	263

Gráfico 11

Resultado test COPE-28 estrategias de afrontamiento



Siendo el objetivo principal de esta investigación, establecer si hay una correlación entre el estrés laboral (variable 1, test IMSS) y las estrategias de afrontamiento (variable 2, test COPE), se realiza la prueba de correlación de Pearson, que es una técnica estadística que evalúa si existe una relación lineal entre dos variables continuas.

El análisis de correlación de Pearson revela una correlación importante entre el estrés y las formas de afrontarlo, con un coeficiente de correlación de 0.14. El valor p obtenido es de 0.0264, lo que indica que la correlación no alcanza significancia estadística al nivel convencional de 0.05, pero sí presenta significancia a un nivel de 0.1.

El intervalo de confianza del 95% para el coeficiente de correlación sugiere que la verdadera correlación poblacional probablemente se encuentre entre 0.016 y 0.259. En términos generales, existe una leve correlación positiva entre el estrés y las estrategias de afrontamiento, lo que implica que a medida que aumenta el grado de estrés, también aumenta el uso de ciertas estrategias para afrontarlo.

Los resultados del análisis de correlación indican una relación positiva pero débil entre las estrategias de afrontamiento y el estrés en el grupo analizado. El valor del coeficiente de correlación de Pearson es de 0.14, lo que indica que existe una relación positiva pero débil entre ambos test aplicados. Además, el valor de p es 0.0264, lo que sugiere que la correlación observada no se debe al azar y es estadísticamente significativa. Podemos concluir que hay evidencia de una relación real entre el estrés y

las estrategias de afrontamiento en la muestra analizada, aunque esta relación no es muy fuerte.

En el contexto latinoamericano, se destaca el estudio realizado por Perales et al. (2011) titulado "Estrés, ansiedad y depresión en magistrados de Lima, Perú", el cual evidencia la presencia de estrés laboral en los jueces, con una prevalencia del 33,7%. Este resultado es significativo, ya que supera el promedio de estrés observado en la población general y guarda relación con el elevado porcentaje de estrés encontrado en esta investigación.

En la investigación realizada por Alva et al. (2022) sobre el estrés y el desempeño laboral en trabajadores del poder judicial de Cajamarca, se encontró una coincidencia inversa entre el estrés y el desempeño laboral. Los resultados indicaron que el 64% de los trabajadores experimentaron niveles altos de estrés, mientras que el 56% presentó niveles bajos de desempeño laboral.

Por otro lado, Pedrozo (2020), llevó a cabo una investigación sobre el estrés laboral en el Poder Judicial en la ciudad de Posadas, Misiones. Los resultados de esta investigación mostraron que la mayoría de los empleados se encontraron en un nivel medio de estrés y que la sintomatología relacionada con el estrés tendía a manifestarse después de 10 años de desempeño laboral. Además, se identificaron factores laborales estresantes que coincidían en el personal que trabajaba en esta dependencia, como el exceso de volumen de trabajo y las demandas de los usuarios.

Con relación a las estrategias de afrontamiento empleadas por los funcionarios judiciales, se observa que la aceptación (Ac) es la estrategia más recurrente, seguida por la religión (R), el humor (H) y la desconexión conductual (DC). Por otro lado, se destaca que la autoinculpción (Ai) es la estrategia menos utilizada. Además, se identificó una conexión positiva de baja intensidad entre las diferentes formas de afrontamiento y el estrés laboral, lo cual sugiere que a medida que aumenta el nivel de estrés laboral, aumenta el uso de ciertas estrategias de afrontamiento. Es importante considerar que otros factores, como la edad de los participantes, pueden influir en esta relación.

Los resultados sugieren, que a medida que las personas envejecen, tienden a emplear más estrategias para hacer frente al estrés. El análisis de consecuencias revela una relación positiva fuerte entre el rango de edad y las estrategias de afrontamiento. El coeficiente de conclusión de Pearson de 0,7366 indica una asociación significativa, mientras que el coeficiente de determinación de 0,5426 sugiere que aproximadamente el 54,26% de la carga en el uso de estrategias de afrontamiento puede explicarse por la edad. La observación de que el Grupo 3 (51 a 60 años) utiliza más estrategias de afrontamiento respalda esta relación, por lo tanto, se sugiere que a medida que las personas envejecen, desarrollen y utilicen más estrategias para enfrentar el estrés.

Al examinar la relación entre el estrés y las estrategias de afrontamiento, se encontró una conexión positiva débil con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.14, sin embargo, es importante destacar que el valor de p (0.0264) es estadísticamente significativo, lo que descarta la posibilidad de que esta relación sea al azar.

Conclusiones

A partir del análisis de los resultados de este estudio, se concluye lo siguiente: Según la investigación realizada, se observa que la mayoría de los funcionarios judiciales de la ciudad de Quito, experimentan niveles graves de estrés laboral. Los resultados del análisis del test IMSS revelan que el 68,8% de los participantes experimenta síntomas de estrés grave, lo que evidencia una situación complicada en el ámbito de la función judicial.

En cuanto a las estrategias de afrontamiento utilizadas por estos funcionarios, se destaca que la estrategia más frecuentemente empleada es la aceptación (Ac), seguida por la religión (R), el humor (H) y la desconexión conductual (DC). Por otro lado, se encontró que la estrategia menos utilizada es la autoinculpación (Ai).

Los resultados sugieren, además, que a medida que las personas se envejecen, tienden a emplear más estrategias para hacer frente al estrés. El análisis de consecuencias revela una relación positiva fuerte entre el rango de edad y las estrategias de afrontamiento. El coeficiente de conclusión de Pearson de 0,7366 indica una asociación significativa, mientras que el coeficiente de determinación de 0,5426

sugiere que aproximadamente el 54,26% de la carga en el uso de estrategias de afrontamiento puede explicarse por la edad. Además, la observación de que el Grupo 3 (51 a 60 años) utiliza más estrategias de afrontamiento respalda esta relación.

Este análisis indica que a medida que aumenta la edad de las personas, hay más probabilidades de que desarrollen y utilicen distintas estrategias para enfrentar el estrés. Es importante considerar estos resultados al desarrollar intervenciones y programas de apoyo adecuados para diferentes grupos de edad, considerando las necesidades específicas de cada grupo en términos de estrategias de afrontamiento.

Al examinar la relación entre el nivel de estrés y las estrategias de afrontamiento, se encontró una conexión positiva débil con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.14. Este valor indica que estas variables están levemente relacionadas. Sin embargo, es importante destacar que el valor de p (0.0264) es estadísticamente significativo, lo que descarta la posibilidad de que esta relación sea al azar.

En resumen, se puede concluir que este estudio proporciona evidencia de una relación real entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en la muestra de funcionarios judiciales analizados. Es importante tener en cuenta que la relación es relativamente débil, por tanto, se recomienda que investigaciones futuras aborden otros factores grupales e individuales con el objetivo de proponer estrategias más focalizadas en la disminución del estrés laboral en el ámbito de la función judicial.

Bibliografía

Aguilar, L. (2020). Las políticas públicas de salud mental y el riesgo psicosocial burnout en los asistentes judiciales del Poder Judicial Sede Central Cusco en el año 2019. Repositorio Digital Universidad Andina del Cusco.: <https://hdl.handle.net/20.500.12557/4016>

Altamirano, L. (2018). Estrés y desempeño laboral en los servidores públicos de la función judicial. Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Administrativas. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28155/1/25%20GTH.pdf>

Alfárez, M. (2021). Estrategias de afrontamiento frente al estrés relacionado con el

trabajo en casa, en mujeres adultas cabeza de hogar de Villavicencio.

Universidad Cooperativa de Colombia, Facultad de Ciencias Sociales, Psicología,
Villavicencio. <http://hdl.handle.net/20.500.12494/33083>

Alva, G. (2022). Estrés y desempeño laboral en trabajadores del poder judicial,
Cajamarca. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Facultad de
Psicología. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/2274>

Álvarez, W. (2021). Factores de riesgo ocasionados por el estrés laboral en los
trabajadores del área administrativa de la dirección de investigación criminal de
la policía nacional. Sistema Nacional de Bibliotecas SISNAB.
<http://hdl.handle.net/10823/4253>

Barquín-Cuervo, R. (2018). El uso de estrategias de afrontamiento del estrés en
personas con discapacidad intelectual. *Psychosocial Intervention*, 27(2), 89-94.
<https://dx.doi.org/10.5093/pi2018a10>

Botella-Rocamora, P. Instalación e introducción al software estadístico R y la librería
R- Commander. Estadística descriptiva.
<https://www.uv.es/~mamtnez/IRCED.pdf>

Cannon, W. (1937). *Autonomic Neuro-effector Systems*. Macmillan.

Castaño, M. (2020). Factores de insatisfacción laboral que afectan el bienestar mental.
Una propuesta para fortalecer el sistema del sistema de bienestar laboral en la
organización. Tecnológico de Antioquia Institución Universitaria.
<https://dspace.tdea.edu.co/handle/tdea/826>

Daneri, F. (2012). *Biología del Comportamiento. Trabajo Práctico – Psicobiología del
Estrés*. Universidad de Buenos Aires.
https://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios_catedras/electivas/090_comportamiento/material/tp_estres.pdf

Dri, P. (2017). Relación entre Estrés Laboral y Estrategias de Afrontamiento en el
Ámbito Laboral Privado. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales UADE.
<https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/6585/DRI>.

pdf?isAllowed=y&sequence=1

Escribà-Agüir, V. (2002). Estrategias de afrontamiento ante el estrés y fuentes de Recompensa profesional en médicos especialistas de la Comunidad valenciana. Un estudio con entrevistas semiestructuradas. Revista Española de Salud Pública versión On-line ISSN 2173-9110 versión impresa ISSN 1135-5727. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272002000500019

Escala Brief COPE (Carver, 1997), versión abreviada, del COPE Inventory (Carver, Scheier, & Weintraub, 1989).

Estadística Básica con R y R-Commander, knuth.uca.es/ebrcmdr. <http://www.r-project.org>

El Comercio <https://www.elcomercio.com/tendencias/sociedad/preocupacion-estres-ecuador-paises-problematika.html>

Fernández-Abascal, E.G., y Palmero, F. (1999). Emociones y Salud. Barcelona: Ariel Psicología.

Folkman, S. (1986). An approach to the measurement of coping. Journal of Occupational Behavior.

Gutierrez-Sandander, P. (2006). Estrés docente: Elaboración de la escala ED-6 para su evaluación. Relieve Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa. <https://www.redalyc.org/pdf/916/91611103.pdf>

Henríquez, J. (2015). Presencia del síndrome de burnout en un grupo de integrantes del CTI. Los Libertadores Fundación Universitaria. <http://hdl.handle.net/11371/2297>

Hernández, Fernández y Baptista (2004), Metodología de la Investigación, México, McGraw Hill

Huerta, J. (2006). Desarrollo de habilidades directivas. Pearson

Instituto Nacional de Salud Pública, México. (2022) <https://www.insp.mx/aviso/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>

- Jaramillo, D. (2018). Creación de un plan individual de autocuidados para la prevención primaria y secundaria del estrés crónico dirigido a médicos legistas, psicólogos forenses y trabajadores sociales de la unidad de atención de peritaje integral de la Unidad judicial de Delitos Flagrantes de Quito, durante abril a julio del 2016. Repositorio Institucional de la Universidad Politécnica Salesiana. <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/15201>
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). El concepto de afrontamiento en estrés y procesos cognitivos. Barcelona. Martínez Roca.
- Macías, M. (2013). Estrategias de afrontamiento individual y familiar frente a situaciones de estrés psicológico. *Psicología desde el Caribe*, 30(1), 123-145. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2013000100007&lng=en&tlng=es.
- Martínez, A. (2016). La violencia. Conceptualización y elementos para su estudio. Política y cultura versión impresa ISSN 0188-7742. MiSciELO. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-77422016000200007
- Martínez, J. (2011). Métodos de investigación cualitativa. Silogismos de investigación. Silogismo 8. <https://www.studocu.com/co/document/universidad-el-bosque/medicina-interna/metodos-de-investigacion-cualitativa-martinez/23597329>
- McEwen, Bruce S.T (2000). The neurobiology of stress: from serendipity to clinical relevance. *Brain Research*, (886,1-2), 172-189.
- Miranda-Novales, M. (2019). El protocolo de investigación VIII. La ética de la investigación en seres humanos. *Rev. alerg. Méx.* vol.66 No.1 Ciudad de México <https://doi.org/10.29262/ram.v66i1.594>
- Morán, C., Méndez, L.M., González, M. T., Landero-Hernández, R., y Menezes, E. (2014). Evaluación de las propiedades psicométricas del Brief COPE, su relación con el NEO PI-R y diferencias de género en Brasil. *Universitas*

Psychologica, 13(4), xx-xx. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY13-4.eppb>

Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Medicina y Seguridad del Trabajo versión On-line ISSN 1989-7790 versión impresa ISSN 0465-546X. MiScIELO. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>

Navarro, I. (2018). Estrés laboral, burnout y estrategias de afrontamiento en trabajadores que intervienen con menores en riesgo de exclusión social. Aposta. Revista de Ciencias Sociales. <http://hdl.handle.net/10045/77240>

Organización Internacional del Trabajo OIT. (2001). Factores ambientales en el lugar de trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112584.pdf

Organización Internacional del Trabajo OIT. (2016). Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. <https://bit.ly/2ZVReMo>

Organización Mundial de la Salud OMS (2002). Informe mundial sobre la violencia y la salud. Washington, DC: OPS Violencia y salud mental. <https://www.uv.mx/psicologia/files/2014/11/Violencia-y-Salud-Mental-OMS.pdf>

Oviedo, V. (2012). Evaluación del síndrome de burnout y su relación con los estilos de vida del personal judicial que labora en los juzgados especializados en violencia doméstica de Costa Rica. UNA Universidad Nacional Costa Rica. <http://hdl.handle.net/11056/11413>

Pedrozo, A. (2020). Estrés laboral en el personal que desempeña tareas en el Poder Judicial en la ciudad de Posadas, Misiones. Repositorio Institucional Digital - Universidad Nacional de Misiones – RIDUNaM. <https://hdl.handle.net/20.500.12219/2752>

Perales, A. (2011). Estrés, ansiedad y depresión en magistrados de Lima, Perú. Revista

Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública.

<https://www.scielo.org/pdf/rpmesp/2011.v28n4/581-588>

Quiroga-Garza, N. (2016). Análisis teórico sobre factores del estrés laboral en administradores generales de las organizaciones empresariales. ISSN: 2448-5101 Año 2 Número 1. <https://docplayer.es/50339453-Analisis-teorico-sobre-factores-del-estres-laboral-en-administradores-generales-de-las-organizaciones-empresariales.html>

Rodríguez, R. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. Medicina y Seguridad del Trabajo, 57 (Supl. 1), 72-88. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500006>

Santacruz, C. (2006). Colombia: violencia y salud mental. La opinión de la psiquiatría. Revista Colombiana de Psiquiatría, vol. XXXV. No. 1. <http://www.scielo.org.co/pdf/rcp/v35n1/v35n1a04.pdf>

Selye, H. (1975). Stress Without Distress. New York: Penguin Group (USA) Incorporated. Formato Documento Electrónico(APA)

Scafarelli, L. y García, R. (2010). Estrategias De Afrontamiento al Estrés en una Muestra de Jóvenes Universitarios Uruguayos. Ciencias Psicológicas, 4(2), 165-175. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212010000200004&lng=es&tlng=es.

Stora, J.-B. (2016). Le stress. Paris.

Vásquez, M. (2000). Estrategias de afrontamiento. Capítulo 31. https://www.psicosocial.net/historico/index.php?option=com_docman&view=download&alias=94-estrategias-de-afrontamiento&category_slug=trauma-duelo-y-culpa&Itemid=100225

Vera-Párraga, M., & Pérez-Real, G, (2022). Análisis de la influencia del estrés laboral en el desempeño de los empleados del área de talento humano del Hospital General Portoviejo. 593 Digital Publisher CEIT, 7(4-2), 521-542.

<https://doi.org/10.33386/593dp.2022.4-2.1291>

Vidotti, V. (2019). Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. Enfermería Global, versión On-line ISSN 1695-6141. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.3.325961>