



MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA
INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES
DEL JUZGADO 40 PENAL MUNICIPAL DE CONOCIMIENTO DE BOGOTÁ

PRESENTA:

EVA MARISOL VEGA TORO CÓDIGO 181103029
JULIETA CAMACHO FORERO CÓDIGO 1811025585
MONICA LIANA QUIROGA CÓDIGO 1811025133
ANGELA MARIA SANCHEZ VILLAMIL CÓDIGO 1811025144
JAIVER MEJIA SANCHEZ 1621020072

SUPERVISOR:

MAGISTER CAROLINA RODRIGUEZ, PSICOLOGA

BOGOTÁ, AGOSTO - DICIEMBRE DE 2020.

Tabla de Contenidos

Resumen.....	1
Capítulo 1.....	2
Introducción.....	2
Descripción del contexto general del tema.....	2
Planteamiento del problema.....	3
Pregunta de investigación.....	4
Objetivo general.....	4
Objetivos específicos.....	4
Justificación.....	4
Capítulo 2.....	6
Marco de referencia.....	6
Marco conceptual.....	6
Marco teórico.....	7
Marco Empírico.....	8
Capítulo 3.....	11
Metodología.....	11
Tipo y diseño de investigación.....	11
Participantes.....	11
Instrumentos de recolección de datos.....	12
Estrategia del análisis de datos.....	12
Consideraciones éticas.....	13
Resultados.....	14
Análisis.....	17
Discusión.....	18
Conclusiones.....	19
Limitaciones.....	20
Recomendaciones.....	22
Referencias bibliográficas.....	24
Anexos.....	27
Anexo 1. Formato Encuesta para evaluar relación entre desempeño y estrés laboral.....	27
Anexo 2. Formato Consentimiento informado.....	29
Anexo 3. Matriz resumen de datos bibliográficos.....	33
Anexo 4. Recurso Multimedia.....	34

Resumen.

El estrés laboral es una problemática latente entre los trabajadores de la Rama Judicial y afecta el desempeño laboral de los mismos. A causa de las altas cifras que se observan de presencia de estrés e inicio de ansiedad por parte de los trabajadores de esta rama, la presente investigación busca identificar las causas del estrés laboral que más influyen en el desempeño laboral de los Trabajadores del Juzgado 40 Penal Municipal de Conocimiento de Bogotá. Este objetivo se quiere cumplir por medio de encuestas a los trabajadores, con un estudio observacional de tipo transversal. La base teórica para categorizar los factores generadores de estrés es el modelo de demandas y recursos, el cual es un modelo que explica factores del desgaste profesional. (Demerouti, 2014). De este estudio se puede concluir que el desempeño se ha visto disminuido en aspectos como la calidad y la eficiencia de los trabajadores, esto debido a que la carga laboral ha aumentado y conlleva a la necesidad de dedicar más tiempo a las labores, y minimizando el tiempo de descanso lo que causa que la gente pueda padecer de estrés.

Palabras clave:

Estrés laboral, desempeño laboral, trabajo judicial, Rama Judicial.

Capítulo 1.

Introducción.

El estrés laboral es frecuente dentro de la Rama Judicial, dentro de los Juzgados Penales Municipales de Conocimiento está el Juzgado 40, estos despachos se encargan de la etapa de juicio de los procesos que señala el artículo 37 del Código de Procedimiento Penal (Ley 906 de 2004), a saber: por lesiones personales; por delitos contra el patrimonio económico cuya cuantía no supere los 150 salarios mínimos legales mensuales vigentes (hurto, estafa, extorsión, abuso de confianza, daño en bien ajeno, levantamiento de bienes, etc); todas las conductas punibles que requieran querrela y su relación se encuentra en el artículo 74 del mencionado Código de Procedimiento Penal; por violencia intrafamiliar, y; por inasistencia alimentaria.

Además de esa carga laboral, conocen también sobre las Acciones de Tutela y habeas corpus, que significa el derecho de invocar ante una autoridad judicial una tutela de libertad personal ante la violación de garantías legales e institucionales (Artículo 30 de la constitución política de Colombia , y para resolver estos asuntos, los funcionarios tienen unos términos perentorios que fija la ley, además, de todo su trabajo deben rendir una estadística trimestral, por medio de la cual es calificado su desempeño laboral. A causa de las múltiples funciones que cumplen los trabajadores de este tipo de juzgados, se presenta una sobrecarga laboral por el alto volumen de trabajo y los términos judiciales, a causa de lo anterior, muchas veces los horarios de trabajo se extienden más de lo estipulado y se recorta parte de la hora de almuerzo con el fin de cumplir con las tareas asignadas. Esto genera estrés en los trabajadores, lo que dificulta y disminuye su desempeño laboral.

Descripción del contexto general del tema.

En Colombia, a pesar del aumento poblacional, la cantidad de Juzgados se mantiene igual haciendo que la proporción entre juzgado por cantidad de personas sea desequilibrada, aumentando así la carga laboral. Actualmente, Colombia cuenta con 522 juzgados penales del circuito con funciones de conocimiento, 405 civiles, 337 de familia,

97 promiscuos del circuito, 280 laborales y 342 de carácter administrativo, lo que se traduce en que hay aproximadamente 11 jueces por cada 100 mil habitantes y por tanto una mayor congestión por el volumen de trabajo. (Palma, H.H, 2017).

En el informe realizado por la Procuraduría General de la Nación (Ministerio Público) en 2016, obtuvieron que, el 86% de los miembros de la Rama Judicial tienen un alto riesgo, definido en el informe como “muy elevado”, de padecer de estrés crónico y estadios de ansiedad a causa de la carga de trabajo, la cual es definida como “el nivel de demanda de trabajo a la que el juez o magistrado ha de hacer frente”, aunque esto puede depender de otros factores como el género, la antigüedad y el destino. La salud mental de los trabajadores de la Rama Judicial se ha visto en deterioro en los últimos años, lo que tiene un impacto en la calidad del trabajo, pues, también se observan que cada vez esta Rama del Poder Público ha tenido varias ineficiencias en su desempeño laboral. (Ocampo, 2018).

Planteamiento del problema

El estrés laboral es una problemática que afecta a trabajadores del Poder Público, uno de los sectores que presenta esta situación es la Rama Judicial. Con la presente investigación se busca mostrar el impacto que tiene el estrés laboral de los trabajadores del Juzgado 40 Penal Municipal de Conocimiento de La Rama Judicial de Bogotá, el cual hace parte de uno de los órganos de la administración de justicia en Colombia. Esta Rama se encuentra estructurada por jurisdicciones: la Jurisdicción Ordinaria, la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo, la Jurisdicción Constitucional y la Jurisdicción de Paz; encontrándose dentro de la Jurisdicción Ordinaria los juzgados Penales Municipales de Conocimiento. (Ley 1712 de 2014).

Actualmente se ha visto un decremento en el desempeño laboral de los trabajadores de juzgados de la rama judicial en Bogotá, al ahondar más en la situación, se observa que los trabajadores de este sector se ven sometidos a altos niveles de estrés laboral lo que se evidencia en la calidad de su trabajo y en deficiencias en la administración de justicia en la ciudad. Se esperaría que, si se disminuye el estrés y se les

brinda mayor bienestar a los trabajadores, se dé una mejoría en el desempeño y que la administración de justicia en Bogotá sea más eficiente. Según Osorio & Cárdenas (2017), el estrés laboral es definido de diversas maneras, entre las cuales se puede definir como una respuesta psico-fisiológica generada a partir de la percepción amenazante de un estímulo externo, la tensión generada ante un factor de riesgo, entre otras. (Osorio & Cárdenas Niño, 2017)

Pregunta de investigación.

¿Cómo influye el estrés laboral en el desempeño de los Trabajadores del juzgado 40 Penal Municipal de Conocimiento de la Rama Judicial de Bogotá?

Objetivo general.

Identificar como influye el estrés laboral en el desempeño de los Trabajadores del Juzgado 40 Penal Municipal de Conocimiento de la Rama Judicial de Bogotá.

Objetivos específicos.

Determinar cuáles son los factores que generan estrés en los trabajadores del Juzgado 40 Penal Municipal de Conocimiento.

Identificar como se encuentra actualmente el desempeño de los trabajadores del Juzgado 40.

Proponer estrategias para la disminución el estrés y el aumento del desempeño de los trabajadores del juzgado 40.

Justificación.

La presente investigación será importante para estimar las condiciones laborales en las que se encuentran los trabajadores de los juzgados en Bogotá y los niveles de estrés a los que están expuestos. En Colombia, la justicia es de vital importancia, y para ejercerla correctamente hay que garantizar el bienestar de los trabajadores de esta rama

del poder público. La salud mental y el bienestar laboral son importantes en todos los campos, sin embargo, las instituciones públicas que se encargan de administrar justicia tienen a su cargo la libertad y la solución de conflictos entre los ciudadanos, si el desempeño de estos trabajadores se ve disminuido, esto se reflejará en una deficiencia en la administración de la justicia dentro del país. Se observa que la cantidad de procesos distribuidos en un juzgado, como lo es el Juzgado 40 Penal Municipal de Conocimiento de Bogotá, es muy alta y los términos estipulados por la norma no son suficientes para dar abasto a todas las solicitudes y cumplir en su totalidad con las estadísticas trimestrales de desempeño que cada juzgado tiene que entregar. La presente investigación podrá hacer parte de una base conceptual que permita entender el funcionamiento y las situaciones que generan estrés en uno de los juzgados de Bogotá, lo que será de utilidad como base teórica para futuras investigaciones y brinda propuestas para mejorar el desempeño de los trabajadores de este sector, puesto que se ha visto una disminución en este aspecto, generando estrategias para que se les garantice un mayor bienestar.

Capítulo 2.

Marco de referencia.

La presente investigación se basa en la teoría de demandas y recursos laborales, la cual explica qué factores causan estrés en el ámbito laboral, además de explicar, como las demandas y recursos tienen un efecto directo sobre la motivación, el estrés y por tanto el desempeño de los trabajadores de una empresa. (Petrou, P. Demerouti. 2014).

Marco conceptual.

Como lo menciona Carvalho y Gírlene (2014) “el trabajo hace parte de la vida del ser humano en primera medida por su importancia económica, social y como último cultural”, esto significa que, es gracias al trabajo que las personas se identifican como parte de una sociedad. Sin embargo, en la sociedad actual se observa como el trabajo y los distintos problemas dentro de los entornos laborales conllevan a que los trabajadores experimenten estrés laboral.

El estrés laboral es definido como “un conjunto de reacciones (fisiológicas, cognitivas, emocionales y del comportamiento) a ciertos aspectos adversos o nocivos de la organización o entorno laboral” esto genera que los trabajadores no se sientan satisfechos y que no se les garantice bienestar en sus actividades causando una disminución en el desempeño laboral. (Davis, L. 2018, pág. 34)

Por otro lado, Howard (2015) enfatiza en el agotamiento laboral y como este afecta frecuentemente a los trabajadores, desencadenando síntomas como el insomnio “hay factores como el aumento de las demandas y la pérdida de recursos que puede generar en el profesional, insomnio que se relaciona significativamente con el agotamiento y la falta de interés en el trabajo”. Todo esto, puede llevar a que los trabajadores experimenten sensaciones de agotamiento y que su rendimiento en el trabajo disminuya.

Sumado a lo anterior, el desempeño laboral se puede definir como “una manera de actuar y de observar el rendimiento laboral que exhibe el trabajador, cuando realiza las funciones y tareas, estipuladas para su cargo” (García Valerio. 2017, pág. 6).

De igual manera, la calidad de vida laboral se define como: “Un proceso a través del cual una organización responde a la necesidad de los empleados para desarrollar mecanismos que les permitan compartir completamente en la toma de decisiones, el diseño de sus vidas de trabajo”. (García & Forero, 2014, pág. 24).

Marco teórico.

Dentro de la teoría de demandas y recursos laborales (DRL), los entornos de trabajo pueden dividirse en dos grandes categorías, una de demandas y la otra de recursos laborales. Según esta teoría, por un lado, están las demandas, que son todos los aspectos físicos, psicológicos, organizacionales o sociales del cargo que desempeña el trabajador, que generan por parte del empleado, un costo a nivel fisiológico o psicológico. Por otro lado, están los recursos, los cuales son todos esos aspectos físicos, psicológicos, organizacionales o sociales, que la empresa brinda para que el coste que usa el trabajador a causa de las demandas sea menor, sin embargo esta categoría por si sola también tiene un efecto sobre el trabajador, pues también hace referencia a un entorno laboral adecuado. A causa de esto esta teoría puede aplicarse a cualquier entorno de trabajo. (Arnold B. Bakker & Demerouti, 2014)

Otro aspecto propuesto por la teoría DRL, es que para desencadenar dos procesos que son relativamente independientes, llamados proceso de deterioro energético, relacionado con la salud del trabajador, el estrés, y el proceso motivacional, se tienen como factores desencadenantes de estos procesos, tanto las demandas como los recursos laborales. El proceso de deterioro energético se relaciona directamente con las demandas del entorno laboral, mientras que el proceso motivacional, se relaciona de manera directa con los recursos laborales que disponga la empresa. Siguiendo la teoría DRL, Demerouti y colaboradores, también explican la importancia de las capacitaciones a los trabajadores dentro de la gestión que debe realizar el área de recursos humanos de cualquier organización. Pues por medio de esta, los trabajadores adquieren nuevas habilidades y conocimientos, lo que mejora la autoeficacia, resiliencia y otros aspectos del desempeño laboral. (Demerouti, E. y Peeters, M. 2014)

De igual manera, la teoría de las relaciones humanas “son aquellas relaciones que se establecen entre al menos dos personas y son parte esencial de la vida en sociedad y en los ámbitos que la sociedad determina, como el laboral. En el sentido subjetivo tienen como finalidad el desarrollo y perfeccionamiento humano, el cual también debería de constituir uno de los objetivos primordiales de toda organización (Martínez, 2017, pág.37). Seguidamente, Galleli, Hourneaux & Munck (2019) establecen que las competencias humanas permiten gestionar de manera eficiente las relaciones entre el personal, y a su vez brindan el apoyo para que de manera individual se refuercen las organizaciones humanas, centrándose en componentes ambientales, económicos y sociales.

De igual importancia, Migowski, Gavronski, Libânio, Migowski & Dias (2019) afirman que: “Entre los obstáculos, se mencionan fallas en el liderazgo y la comunicación; cultura organizacional y falta de apoyo de la alta dirección” (pág. 209) son las principales restricciones que se encuentran presentes en las organizaciones y los empleados al momento de gestionar la calidad y bienestar.

Marco Empírico.

Existen diversos estudios que evalúan la relación entre el nivel de estrés y el desempeño de los trabajadores de la Rama Judicial. Entre estos, está la investigación realizada por Ramos Perca denominada: “Estrés y Desempeño laborales de los servidores judiciales de régimen 728 de la Corte Superior de Justicia. Puno 2017”, esta investigación, tenía como objetivo, determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en los servidores judiciales del Régimen 728 de Perú, y buscaba comprobar la relación entre las variables estrés laboral y desempeño laboral en los servidores judiciales. Para esto, utilizaron un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal; método hipotético deductivo, con alcance descriptivo correlacional. La población en estudio fueron, 127 servidores judiciales del régimen 728 de la Corte Superior de Justicia de Puno, teniendo una muestra de 56 servidores judiciales del régimen 728; como instrumento se utilizó la escala Likert; los principales resultados,

permiten observar que el 39% de servidores judiciales manifiestan que a veces les cuesta mantener la concentración en el trabajo eso evidencia una presencia de estrés episódico, asimismo que 48% de la población, indican que la distribución de tareas siempre exige una mayor dedicación y productividad, por otro lado, el 70% de personal consideran que siempre se esfuerzan por superar los objetivos deseados por la institución. (Ramos Perca, 2018)

Otra investigación llamada: “Estrés y Rendimiento de los trabajadores de los Juzgados de Paz Letrado, Corte Superior de Justicia, Callao-2019”; tuvo como objetivo determinar la relación existente entre estrés y rendimiento laboral, esta fue una investigación de tipo básica, con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de nivel correlacional. La población estuvo conformada por 60 trabajadores de los Juzgados de Paz letrado del Callao, a quienes se les aplicó dos cuestionarios, escala de Likert, uno para medir el nivel de estrés y el otro para medir el rendimiento laboral. Analizados los resultados encontrados, se llegó a la conclusión que el rendimiento está relacionado con el estrés en los trabajadores de los Juzgados de Paz Letrado, observando que a mayor nivel de estrés menor es el rendimiento. (Rozas Quiñones, 2020)

Por otro lado, una investigación realizada por Mercado Arciniegas en Colombia(2017), titulada “Regulación nacional del estrés ocupacional como factor de riesgo psicosocial”, tenía como objetivo analizar las leyes relacionadas con el control del estrés laboral, desarrolló un análisis a la normatividad nacional referente al estrés laboral como factor de riesgo psicosocial, estudiando su desarrollo a través del tiempo, de la mano de lo señalado por la jurisprudencia nacional, en cuanto a la protección a las enfermedades mentales y la dignidad humana considerado uno de los principios pilares del estado social de derecho, dentro de los estándares básicos de la dignidad humana se debe resaltar en ella el rol importante que juega el sistema de salud. La sistematización integrada de carácter abierta y progresista de elementos fundamentales y esenciales que son el soporte y razón misma de ser del Estado. Se indagó a través de preguntas a los funcionarios, se crearon graficas de datos, que permitieron medir en términos de la muestra tomada, si la forma en cómo se desarrolla el programa de seguridad y salud en el trabajo se da en los términos que la normativa señala, atendiendo de forma particular a lo

referido al Estrés Laboral, la respuesta ante el estrés laboral, el horario de trabajo manejado, los estímulos dados, entre otras. Para finalmente comparar si lo prescrito en tales antecedentes, se cumple o no en la cotidianidad de la muestra de los funcionarios, de los Juzgados Laborales del Circuito de Cartagena mediante la aplicación de instrumentos metodológicos, mostrando el estado actual de los funcionarios en cuanto al estrés y el tratamiento otorgado a este. (Mercado Arciniegas, 2017)

El Estrés Laboral como factor de riesgo psicosocial, debe analizarse en consonancia con los postulados legales y jurisprudenciales, a fin de otorgar al hombre una categoría que le permita el efectivo goce y disfrute de sus derechos en conjunto, las afectaciones derivadas del incumplimiento de esta enfermedad, genera una violación sistemática de derechos, tales como el derecho a la salud y a la dignidad humana. (Mercado Arciniegas, 2017)

Capítulo 3.

Metodología.

Tipo y diseño de investigación.

La presente investigación es de tipo cuantitativo, ya que se utiliza una recolección de datos con el propósito de probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, en busca de establecer pautas de comportamiento y probar diversas teorías en estudio. Además, la investigación tiene un diseño transversal, ya que se hace una única recolección de datos en un momento, y en un tiempo específico. Este diseño tiene como propósito describir variables, que para este caso son el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores, y analizar su incidencia y como se relacionan, en un momento dado. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), el enfoque cuantitativo “...considera que el conocimiento debe ser objetivo, y que este se genera a partir de un proceso deductivo en el que, a través de la medicación numérica y el análisis estadístico inferencial, se prueban hipótesis previamente formuladas.” (pág. 4),

Participantes.

La población está compuesta por los trabajadores del Juzgado 40 Penal Municipal de Conocimiento, es decir 10 personas, 6 hombres y 4 mujeres, de estratos 3 o 4, mayores de 30 años, que viven en Bogotá, con grado de instrucción profesional y han trabajado dentro de la Rama Judicial por mínimo 5 años. De esta población, se va a tomar a la totalidad de los miembros, como muestra, esto para garantizar una obtención de datos más exacta y precisa con respecto a la realidad del Juzgado 40. De la muestra, 5 son casados y tienen uno o dos hijos menores de 18 años (2 mujeres y 3 hombres), 2 son separados y con hijos menores de 18 años (1 mujer y 1 hombre) y 3 casados y con uno o dos hijos mayores de 18 años (2 hombres y 1 mujer). Para obtener la muestra, se realizó un muestreo probabilístico aleatorio simple, ya que cada miembro de la población tenía las mismas oportunidades de ser seleccionado, no se realizó selección estratificada ni se tuvieron en cuenta criterios de exclusión dentro de la población para seleccionar la

muestra, y se eligió a cada participante de manera aleatorizada, ya que la investigación se centra en una población pequeña, hasta completar la totalidad de la muestra requerida en la investigación (10 personas), que en este caso coincide con la totalidad de la población..

Instrumentos de recolección de datos

Como herramienta para la recolección de datos se usará una encuesta, ya que permite una obtención de datos rápida y eficaz. Esta encuesta, se realizará de manera virtual y estará compuesta por 24 preguntas de opción múltiple y única respuesta, que permiten entender el contexto de las variables de estrés y desempeño laboral en el Juzgado 40 Penal Municipal de Conocimiento de Bogotá. Las opciones de respuesta son tipo Likert, pues se dan 5 opciones, que se encuentran definidas de la siguiente manera: 1 (nunca), 2 (casi nunca), 3 (algunas veces), 4 (relativamente frecuente) y 5 (muy frecuentemente). Luego de obtener las respuestas se categorizarán nuevamente en 3 grupos para la variable de estrés y otros 3 para evaluar el desempeño, los parámetros de disminuyó y no presenta síntomas, equivale a respuestas de nunca o casi nunca; los parámetros de “se mantuvo igual”, “presenta síntoma ocasional”, “algunas veces”, “aumentó” o “si presenta síntomas” son equivalentes a las respuestas de “relativamente frecuente” o “muy frecuente”. A partir de esta última tabulación, se hace un promedio de acuerdo con la cantidad de respuestas en la categoría.

Según Sampieri 2018, una encuesta es “un instrumento de investigación descriptiva que precisa identificar a priori las preguntas a realizar, las personas seleccionadas en una muestra representativa de la población, especificar las respuestas y determinar el método empleado para recoger la información que se vaya obteniendo”. (pág. 3). (*Ver Anexo 1*)

Estrategia del análisis de datos.

Como programa estadístico se aplicará Microsoft Excel; Excel es una hoja de cálculo para analizar manejar datos numéricos o una herramienta útil para la analizar datos de información. Ya que el instrumento utilizado fue una encuesta y observación, por lo tanto, la investigación fue cuantitativa.

Consideraciones éticas.

Las consideraciones éticas del presente estudio han sido basadas en lo dispuesto en la ley 1090 de 2006 y la Resolución 8430 de 1993, siempre respetando los derechos de los participantes en esta investigación.

En Colombia el código deontológico y bioético del psicólogo, es la ley 1090 de 2006, donde se estipula que: En la Investigación científica los pacientes humanos deben ser informados de la investigación, respetando su privacidad y se les debe tratar con respeto y dignidad. El consentimiento del paciente debe ser por escrito y firmado por él mismo, conociendo todos los detalles de la investigación, tratándose de personas limitadas y niños el consentimiento lo dará su representante legal. En cuanto a la Responsabilidad Social, el psicólogo debe actuar respetando los derechos fundamentales y el valor de las personas y la sociedad, en la evaluación diagnóstica y construcción de prueba, los métodos utilizados deben estar basados en la validez y confiabilidad de dicho instrumento.

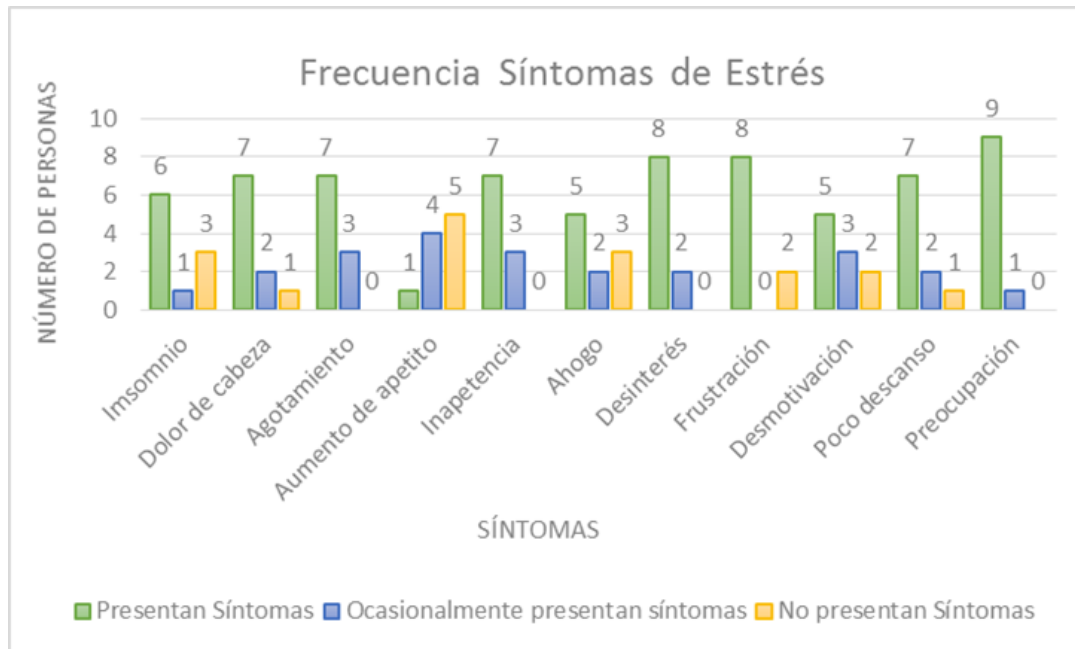
Uno de los elementos fundamentales en la ética del profesional en psicología es el uso del consentimiento informado. Donde se protege la identidad del participante, quien es el único que puede autorizar la divulgación de su identidad, además, señala que se necesita el consentimiento del usuario para realizar cualquier tipo de intervención.

Esta ley, también consagra, la obligación del psicólogo respecto a la garantía de confidencialidad de la información obtenida; con la prohibición de revelar el secreto profesional, respetando así la intimidad de los participantes, salvo las excepciones impuestas por la ley, como, cuando se pone en riesgo la vida del paciente o de terceros, procurando siempre el bienestar del participante.

Así también la Resolución 8430 de 1993, consagra aspectos éticos que debe tener el psicólogo al investigar con seres humanos, destacando el respeto por los derechos de los participantes, es así como encontramos en esta disposición, el respeto a la dignidad y la protección de los derechos y bienestar del participante, teniendo en cuenta el consentimiento informado, en el cual irá explicado todos los detalles de la investigación

por escrito para su validez, el cual debe ir firmado por el participante, o por su representante legal, según sea el caso. (Ver Anexo 2.)

Resultados



En la primera sección de la encuesta se obtuvo información relacionada con síntomas de estrés laboral, con el fin de identificar cuáles de estos son los que más afectan el desempeño y de tener una pauta inicial para categorizar factores generadores de estrés. La encuesta tenía 5 opciones de respuesta 1. Nunca, 2. Algunas veces, 3. Frecuentemente, y se agruparon en 3 grupos, el primero son los participantes que presentan los síntomas, que son aquellos que respondieron, algunas veces y frecuentemente, el segundo quienes ocasionalmente presentan los síntomas, es decir todos los que respondieron algunas veces, por último, está el grupo de quienes no presentan los síntomas, que son todos los que respondieron nunca.

A partir de las 10 respuestas obtenidas por los trabajadores, se encontró que el síntoma más frecuente presentado por la muestra es preocupación constante, donde 9 de los 10 participantes presentan el síntoma con una alta frecuencia, es decir el 90% de la muestra

en estudio, esto significa que la causa de estrés que más afecta el desempeño es a nivel emocional, pues la preocupación es para Julián Pérez "...angustia e inquietud que se produce por alguna circunstancia, y que si se mantiene a lo largo del tiempo puede desencadenar patologías como la ansiedad." (Julián, 2015).

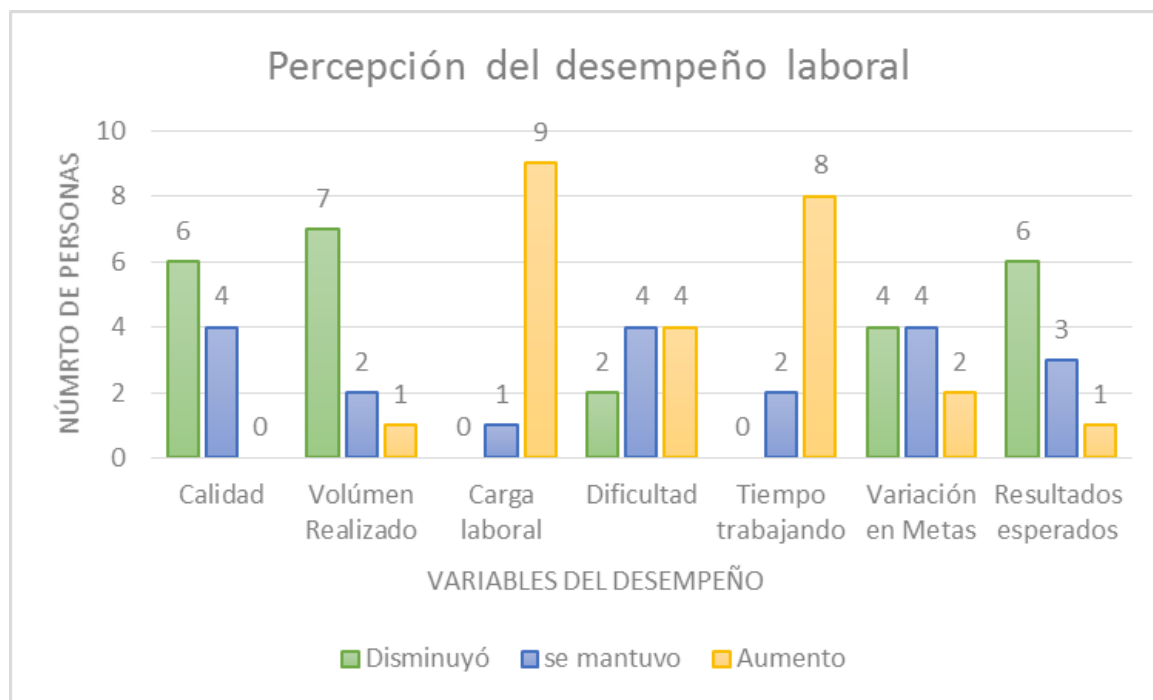
Además, los trabajadores del Juzgado 40, también presentan síntomas referentes al ámbito de salud mental, como desinterés, donde la mitad de los participantes (5) presentan el síntoma, 3 lo presentan ocasionalmente y solo 2 no lo presentan, frustración en la cual 8 presentan el síntoma y (2) lo presentan ocasionalmente y desmotivación la cual la presentan (5) personas, (3) no la presentan y (2) la presentan ocasionalmente.

Por otro lado, también presentan síntomas a nivel fisiológico, pues (6) de los participantes han desarrollado insomnio frecuente, (3) lo han presentado ocasionalmente y solo (1) no ha presentado este síntoma, de estos mismos participantes (7) presentan dolor de cabeza frecuente, (1) ocasionalmente y (2) no lo presentan, el agotamiento es presentado por (7) participantes, los demás no lo presentan, respecto a las alteraciones en el apetito se encontró que, es más común la inapetencia que el aumento de la ingesta de alimentos, pues (7) participantes presentan inapetencia y solo (1) presenta aumento de la ingesta y (5) ocasionalmente sienten el aumento en el apetito, otro síntoma es la sensación de ahogo, la cual fue presentada por (5) de los (10) participantes.

Se encontró que, en el Juzgado en estudio, más del 80% presenta por lo menos un síntoma relacionado con una afección del bienestar de su salud mental, y la queja principal fue la falta de descanso como factor desencadenante de la sintomatología, se observa que el 70% de los trabajadores del juzgado sienten que el tiempo de descanso es insuficiente, solo el 20% siente que el descanso es suficiente y el 10% siente ocasionalmente que el descanso no alcanza para recuperarse y retomar sus labores.

Es así como se determina que una de las causas que más genera estrés es el poco descanso y este desencadena, síntomas tanto físicos como relacionados con salud mental, siendo la preocupación el más recurrente con una prevalencia del 90%, mientras que los síntomas físicos como el dolor de cabeza, tienen una prevalencia del 70%. Lo que indica, que las causas de estrés laboral que afectan más a los trabajadores del Juzgado 40, se

relacionan con el bienestar emocional, sin embargo, también hay repercusiones, aunque en menor medida, significativas a nivel físico.



Con respecto al desempeño laboral se encontró que el 60% de los trabajadores perciben una disminución de la calidad de su trabajo y el 40% consideran que la calidad se mantuvo igual, el 70% además, notó una disminución del volumen de trabajo que logran realizar en un día, 20% menciona que el volumen de trabajo realizado se mantuvo igual y solo el 10% considera que ha aumentado su rendimiento en este factor. Sumado a lo anterior, se encontró que el factor que más afecta el desempeño, según la percepción de los trabajadores del Juzgado 40, es la carga laboral, pues en este punto el 90% notó un incremento en la carga que debían realizar entre sus funciones y solo 10% considera que esta se ha mantenido igual a lo largo del tiempo.

Otro aspecto observado, es que los trabajadores del Juzgado 40, no han notado un incremento en la dificultad de sus labores, sin embargo, el 40% siente que la dificultad aumentó, mientras que el 60% considera que se mantuvo igual o disminuyó. Con respecto al tiempo que ocupan dentro de su trabajo, el 80% considera que en los últimos meses se ha incrementado mientras que el 20% considera que se ha mantenido igual. Otro aspecto importante relacionado con el desempeño de los trabajadores es evaluar las variaciones

en metas y si los resultados que se esperan se cumplen trimestralmente, se encontró que a lo largo de los meses las variaciones en metas no han sido significativas, pues el 80% considera que las variaciones son menores que antes o que se mantienen igual y solo el 20% considera que aumentaron. Sumado a esto, el 60% ha notado una disminución en los resultados esperados, es decir que se observan una disminución considerable en el desempeño laboral de los trabajadores de este juzgado.

Análisis

Mediante la observación en el fenómeno de la investigación se logra identificar la calidad de vida laboral sobre la influencia y el estrés laboral en el desempeño de los trabajadores del Juzgado 40 penal Municipal de conocimiento de Bogotá.

Al realizar la investigación se logra evidenciar que uno de los factores que más generan estrés en los funcionarios son las demandas y el otro, son los recursos laborales, la presión por parte de los jefes inmediatos, los largos horarios, debido que todos los cargos son de alta responsabilidad y los procesos son insuperablemente rigurosos, y desde este punto de vista hemos observado que durante las últimas cinco décadas uno de los factores que causa el estrés en el trabajo que motiva la gente ha recibido mucha atención por parte de los investigadores. Y en el objetivo de este artículo se expone la teoría de demanda de recursos laborales (DRL), dado que es una extensión de modelo de Demandas y Recursos laborales (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti, Bakker, Nachreiner y Schaufeli, 2001) y al mismo tiempo se encuentra inspirado en las teorías del diseño del trabajo y el estrés laboral. Por lo tanto, la teoría DRL nos explica como las demandas y recursos laborales surgen sus efectos directos o indirectos sobre el estrés laboral y la motivación, teniendo en cuenta que es un alto índice que afectan directamente la parte psicológica de las personas, y de este punto de vista nos enfocamos que la calidad de vida en su significado es más amplia tiene que ver con la satisfacción en la salud, en su vida familiar y el entorno laboral y la autoestima de cada individuo. Ya que actualmente el término calidad de vida en las organizaciones simboliza el grado de satisfacción de necesidades personales sustanciales en el trabajo.

Discusión

Gibson (2016), define la calidad de vida laboral como una filosofía de gestión que mejora la dignidad del empleado dado que realiza cambios culturales y brinda oportunidades de desarrollo y progreso. De esta perspectiva nace la importancia en las organizaciones de crear ambientes laborales más favorables motivadores con el fin de satisfacer las necesidades de los trabajadores, entre las cuales se debe mencionar condiciones de trabajo seguro e higiénico, confianza en un puesto y la satisfacción de avanzar por méritos y sentir la empresa como apoyo de desarrollo integral, económico y familiar. De la misma forma la Organización Internacional de trabajo OIT.(2015) resalta que el estrés es una amenaza fuerte para la productividad por lo cual el estrés se efectúa a través de un canal de frecuencias generando consecuencias psicológicas, pero de igual forma hay que preponderar que el trabajo es fuente principal de vida en el ser humano dado que constituye la base de entradas teniendo en cuenta que crea el autoestima en (Florez, 2014)“estatus relaciones sociales nos brinda cesación de logro económico pero aun así para algunos nos brinda satisfacción nuestro trabajo pero para otros se convierte en un problema postraumático, motivo por lo cual hoy en día la mayor parte de organizaciones están implementado programas en base de la posibilidad de generar cambios mediante una serie de estrategias que fortalezcan mejoras en pro a la calidad de vida laboral de los trabajadores, y de igual forma es concepto en general de calidad de vida laboral ha sido esgrimido en gran variedad abarcando un enfoque de relaciones automáticos que involucra el proceso de toma de decisiones y un movimiento para mejorar la efectividad o resultados en la organizaciones l (Cole et al., 2005: 54). Así las cosas, el estudio objetivo de la presente investigación se observa según los resultados obtenidos en los hallazgos que efectivamente el estrés laboral si afecta el desempeño de los trabajadores del Juzgado 40 Municipal de conocimiento de Bogotá.

Conclusiones

Se pudo notar que el personal del juzgado 40 de Bogotá percibe un aumento de labores por ejecutar en un lapso corto, lo cual representa una disminución en sus tiempos de descanso y una jornada laboral mucho más compleja que se ve somatizada con sintomatología de preocupación, frustración, desinterés, dolor de cabeza y agotamiento. Al realizar la investigación se logra evidenciar que uno de los factores que más generan estrés en los funcionarios son las demandas y el otro son los recursos laborales que se imponen diariamente; usualmente la presión por parte de los jefes inmediatos, los largos horarios, son detonantes constantes porque son trabajos que requieren de cierta pericia profesional y se deben examinar a fondo. El desempeño de los funcionarios del juzgado 40 se ha visto impactado de un modo negativo por el volumen de trabajo que tienen que atender en tiempos muy reducidos para dar respuestas oportunas a todas las demandas impuestas. Considerando lo anterior, se puede deducir que el desempeño se ha visto disminuido en aspectos como la calidad y la eficiencia de los trabajadores, esto debido a que la carga laboral ha aumentado y conlleva a la necesidad de dedicar más tiempo a las labores, esto desencadena síntomas de estrés que generan una afección en el rendimiento.

De acuerdo con la investigación realizada sobre la influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores del juzgado 40 penal municipal de conocimiento de Bogotá, es claro mencionar que para las empresas debe ser una necesidad implementar diferentes técnicas que motiven y generen bienestar en ellos y en sus familias. Dentro de los factores que influyen en la falta de calidad de vida laboral, encontramos la escasa o nula implementación de la motivación laboral, el mal ambiente laboral, el trabajo en exceso, la baja remuneración económica, la falta de reconocimiento a nivel profesional, así como; la falta de garantías laborales afectando el desempeño laboral de los colaboradores en sus organizaciones afectando las relaciones familiares del colaborador generando conflicto, necesidades económicas y emocionales entre ellos.

Un personal motivado y capacitado siempre irá encaminado al logro de los objetivos misionales de las organizaciones, y más cuando son los encargados de brindar seguridad en la prestación del servicio a la comunidad, esto sin dejar atrás que las

empresas deben lograr la satisfacción y desarrollo personal en sus colaboradores, incrementando el sentido de pertenencia de los integrantes de esta organización.

Es importante que la empresa asegure un plan de carrera para el desarrollo profesional de sus empleados, ya que esto los motiva a exigirse tanto profesional como humanamente siendo conscientes que tendrán una estabilidad y satisfacción en su vida laboral, así como, una mejor calidad de vida personal y familiar.

Es evidente que el acoso laboral influye negativamente en el desempeño y su relación personal con los demás, dañando el clima organizacional, y desmejorando la calidad de un servicio, las metas u objetivos más difíciles de alcanzar como compañía.

La necesidad de potencializar los recursos humanos de la organización, implementando el pensamiento positivo, la necesidad de liderazgo y el trabajo en equipo siendo de vital importancia dentro de la estructura organizacional.

Limitaciones

Teniendo en cuenta que estas se enfocan en los inconvenientes que se pudieron presentar durante la investigación, y para el caso que nos ocupa, podríamos tener una limitación muy grande “la pandemia”, tema actual a nivel mundial en las cuales nos hemos visto afectados en todos los aspectos (Familiares, económicos, políticos etc.), y en caso contrario todos estos limitantes serian puntos a favor para la investigación. La pandemia llego de repente y el 25 de marzo del 2020 cuando se inició la primera fase de aislamiento, “todo cambio” impactando nuestras vidas de manera inimaginable, el adaptarnos a una nueva realidad sin precisar lo que se venía para la nación y a nivel general. La economía ha cambiado; nos hemos visto forzados a nuevas condiciones de adaptabilidad, y así seguir avanzando y luchando para continuar en pie en esta nueva realidad.

- Al decidir realizar la acción de la encuesta, la primera limitante que se encontró para iniciar fue entonces el hecho de no tener acceso fácil a información necesaria, para solicitud primeramente de un permiso o autorización para proceder. Favorecía menos el hecho del personal teletrabajo, más aún cuando no se tiene a la mano la información a quién dirigir esta solicitud y los medios para

hacerla llegar a la persona encargada. Lo que conlleva a invertir más tiempo y esfuerzo para conseguirlo.

- Basados en el punto anterior y debido a la pandemia, el hecho real es que todos los directivos se encontraban en teletrabajo, “Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las TIC (tecnologías de la información y la comunicación) para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo” Esto según definiciones del artículo 2° de la ley (1221 del 2008).

Por lo cual se hizo más extensa la espera de una respuesta de aprobación y así proceder a iniciar el proceso de encuestas (teniendo ya lista las mismas para ganar tiempo)

- Otra de las limitantes fue el no tener acceso directo cara a cara con las personas identificadas como trabajadores del juzgado para poder observar el lenguaje corporal el cual es un insumo importante para tener un valor más claro en las respuestas y mejorar el resultado de las diferentes encuestas.
- En tema de conectividad además de dar el enlace para continuar, también nos ha limitado. El punto de la virtualidad pasa a ser relevante para continuar avanzando; las organizaciones encargadas de brindar estos servicios y mantener al mundo en acción, han estado expectantes a la hora de responder positivamente ante las demandas de uso por “colapso en los servidores”, (ya que al ser muchos quienes se conectan al tiempo, hace más lento su funcionamiento). Tensión emocional, que también la vivió el grupo de investigación.

Recomendaciones

Es inevitable pasar por situaciones de estrés en el trabajo, pero cuando estas se vuelven recurrentes pueden afectar la calidad de vida de las personas, a continuación, y para dar respuesta a uno de los objetivos brindaremos las siguientes recomendaciones:

- Horarios:
 - Organizar los horarios con la vida personal.
 - Tratar de predecir los turnos rotativos.
- Participación:
 - Explicar los problemas laborales y aportar soluciones.
- Carga de trabajo:
 - Tener una buena recuperación después de un trabajo físico o mental demasiado exigentes.
- Responsabilidades:
 - Conocer cuáles son las responsabilidades del cargo, las limitaciones que se tienen, las competencias de cada una de las personas del equipo,
- Inestabilidad laboral:
 - Conocer de modo claro la relación laboral que se tiene con la empresa para asumirla.
- Exámenes de salud:
 - Tomarse regularmente exámenes de salud para monitorear el estado de salud sobre todo cuando se tienen antecedentes familiares con patologías.
- Reposo:
 - Descansar o tener suficientes horas de descanso seguidas.
 - Se debe evitar dormir poco y reemplazarlo con siestas.
 - Tener especial atención en los trabajos por turnos.
- Ocio:
 - Buscar actividades de esparcimiento que le permitan desconectarse del trabajo.
 - Estar ocupado en actividades que brinden entretenimiento, que hagan olvidar los problemas y eliminar estrés acumulado
- Planificación
 - Organizar los planes personales y de trabajo mediante una agenda para no dejar nada a la memoria.
- Delegar funciones
 - Brindar confianza en el equipo de trabajo.
- Prioridades

- Priorizar los trabajos y evitar las multitareas.
- Drogas y alcohol
 - Se debe evitar el consumo de drogas y exposición a productos químicos por los efectos secundarios que estos traen.
- Dieta
 - Se debe procurar comer balanceado, que sea equilibrada y saludable y que a su vez compense el gasto energético del trabajo.
- Ejercicio físico
 - Practicar un deporte mejora el sueño, normaliza la tensión arterial, estimula la circulación y mejora el rendimiento físico y mental.
 - Se deben practicar deportes de acuerdo con la edad y a la salud del trabajador.
- Técnicas de relajación:
 - Es un método tradicional para tratar el estrés. Se pueden consultar varios de acuerdo con el tipo de trabajo realizado
- Control de la respiración
 - Sirve para controlar el estrés o contrarrestar los efectos negativos del estrés.
 - La respiración favorece a la buena oxigenación y la regulación del ritmo inspiración-espriación.
- Meditación
 - Se busca obtener una relajación profunda mediante la concentración a través de frases, movimientos rítmicos e imágenes.
- Cambio de actitud mental:
 - Cambiar parámetros estresantes por los que brinden bienestar como:
 - No tener miedo a equivocarse.
 - No realizar tareas que en ese momento no fluyen.
 - Evitar ocultar las cualidades y defectos de las personas.
 - Ser tolerante y paciente con los fallos y limitaciones de otros.
 - Aprender a decir no a ocupaciones extras.
 - Evitar competir.
 - Huir del perfeccionismo.
 - No querer hacer todo “bien” a la primera.
 - Relativizar la importancia o relevancia de las cosas.
 - Exteriorizar las emociones para liberar tensión.

(Asociación Española de Especialistas en el trabajo - Antonio Inieseta, 2016)

Referencias bibliográficas

- Asociación Española de Especialistas en el trabajo - Antonio Inieseta. (2016). Guía sobre el manejo del estrés desde medicina del trabajo. Barcelona, España: Sans Growing Brands.
- Bakker, Arnold B., & Demerouti, E. (2014). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 29 (3), 107–115. <https://doi.org/10.5093/tr2013a16>.
- Carvalho, J. & Girlene, I. (2014). SÍNDROME DE BURNOUT EM SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS. XXXIV Encontro Nacional de Engenharia de Producao. Engenharia de Produção, Infraestrutura e Desenvolvimento Sustentável: a Agenda Brasil-10
- Davis, L. y Zryewskij, T.(2018). Sources of stress in third year baccalaureate nursing students. ISSN 2519-0652 CASUS.2018;3(1): p. 5-18.
- Demerouti, E. y Peeters, M. (2014). Succesvol job craften door middel van een groepstraining (Successful job crafting through group training). En J. de Jonge, M. Peeters, S. Sjollema, & H. de Zeeuw (Eds.), *Scherp in werk: 5 routes naar optimale inzetbaarheid* (pp. 27-49). Assen: Koninklijke van Gorcum.
- Florez, C. (febrero de 2014). ESTRÉS LABORAL EN EMPRESAS DE PRODUCCIÓN. Obtenido de <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/1240/ESTR%C3%89S%2BNormas%20APA.pdf?sequence=1>(Revista de psicología de trabajo y de las organizaciones , 2013)
- Galleli, B., Hourneaux, J., Munck, L. (2019). A proposal for the management of human competences for sustainability. *Revista de Administração FACES Journal*, 18 (3), recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194062320001>
- García, M., & Forero, C. (2014). Motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional: una explicación desde las ecuaciones estructurales. *Psicogente*, 17(31), 120-142.

- García Valerio, Andrea.(2017) Discriminación de factores de estrés laboral entre ejecutivos y personal operativo en una microempresa del valle de México. Horiz. sanitario.16 (1) Villahermosa. p. 6.
- Gibson (2016), <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/arc/texto/AAS1974.pdf>.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ª ed.). México: McGrwall Hill Education
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
- Howard KD. Occupational Burnout and the Causes, Predisposing Factors, Consequences, and Prevention Strategies. [Online]; 2015 [cited 2015 October 5. Available from: <http://spark.parkland.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1145&context=ah>.
- Huerta Riveros, P. C., Pedraja Rejas, L. M., Contreras Espinoza, S. E., & Almodóvar. (4 de Octubre Diciembre de 2011). <https://www.redalyc.org/pdf/280/28022784008.pdf>.
- Ley 1090 del 2006, Código Ético y Deontológico de la Psicología en Colombia.
- Ley N° 1712. Artículo 11 Estatutaria de Administración de Justicia, Estructura general de la administración de Justicia, de 2009.
- Ley N° 906. Artículo 37 del Código de Procedimiento Penal de 2004.
- Martínez, R. (2017). Las relaciones interpersonales en la empresa. Realidad empresarial, 3, pp, 37-38. DOI: <https://doi.org/10.5377/reuca.v0i3.5999>
- Mercado Arciniegas, A. K. (2017). Repositorio U de C. Obtenido de Estudio sobre la regulación nacional del estrés ocupacional como factor de riesgo psicosocial, un análisis de su aplicación en la rama judicial, jurisdicción laboral del circuito de Cartagena: <https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/7306/ANDREA%20KATERINE%20MERCADO%20ARCINIEGAS.pdf?sequence=1&isAllowed>
- Migowski, S., Gavronski, I., Libânio, C., Migowski, E., & Dias, F. (2019). Efficiency Losses in Healthcare Organizations Caused by Lack of Interpersonal

- Relationships. *Revista de Administração Contemporânea*. 23 (2), pp, 207-227.
 Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84061591004>
- Moncada, S. & Llorens, C. (2015). *Salud laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. Experiencias de prevención*. Madrid: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.
- Ocampo-Correa, M. C. (enero-diciembre, 2018). La salud mental y sus incidencias en el entorno laboral del sistema judicial. *Revista Universidad Católica Luis Amigó* (2), pp. 135-146. DOI: <https://doi.org/10.21501/25907565.3048>
- OIT. (2015). Organización Internacional del Trabajo. *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. Obtenido de <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/>
- Osorio, J. E., & Cárdenas Niño, L. (2017). *Estrés laboral: Estudio de revisión*. Medellín: Diversitas.
- Palma, H. H. (2017). *Cultura de prevención para la seguridad y salud en el trabajo en el ámbito colombiano*. *ADVOCATUS*, 9.
- Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B. y Hetland, J. (2014). *Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement*. *Journal of Organizational Behavior*, 8, 1120-1141. doi: 10.1002/job.1783.
- Ramos Perca, S. S. (11 de Octubre de 2018). Universidad Nacional del altiplano, repositorio institucional. Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/8627>
- Revista de psicología de trabajo y de las organizaciones* . (9 de Diciembre de 2013). http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S157659622013000300003
- Rozas Quiñones, M. (2020). *Estrés y rendimiento de los trabajadores de los Juzgados de Paz Letrado, Corte Superior de Justicia, Callao - 2019*. Lima, Perú.

Anexos.

Anexo1. Formato Encuesta para evaluar relación entre desempeño y estrés laboral.

La presente encuesta consta de 18 preguntas y dura aproximadamente 20 minutos en ser respondida, tiene como objetivo, identificar las causas del estrés laboral que más influyen en el desempeño laboral de los Trabajadores del Juzgado 40 Penal Municipal de Conocimiento de la Rama Judicial de Bogotá. A continuación, se presentará un formato resumido de consentimiento informado para participar en esta investigación, luego de leerlo y si está de acuerdo con lo que allí se menciona, debe firmarlo y completar los datos que allí se solicitan. Luego de esto, se le presentaran una lista de preguntas a las cuales debe asignarle un valor de 1 a 3 siendo 1. Nunca, 2. Algunas veces, 3. Frecuentemente. Por favor, responda de la manera más honesta posible, pues esta información tiene fines únicamente académicos y no se revelará en ningún momento la identidad de los

Ítems	Preguntas relacionadas con el estrés laboral	1	2	3
1.	¿Ha experimentado imposibilidad de conciliar el sueño por pensar en su trabajo?			
2.	¿Ha experimentado dolores de cabeza a causa de sus labores diarias dentro de su empleo?			
3.	¿Ha experimentado sensaciones de cansancio extremo o agotamiento dentro de su trabajo?			
4.	¿Ha notado una tendencia a comer, beber o llorar más de lo habitual desde que se desempeña en su actual cargo?			
5.	¿Ha notado disminución de su apetito desde que se desempeña en su actual cargo?			
6.	¿Presenta respiración entrecortada o sensación de ahogo dentro de su jornada laboral?			
7.	¿Siente usted que pasa demasiado tiempo en su trabajo?			
8.	¿Presenta menor interés en la realización de su trabajo?			
9.	¿Se siente frustrado con su trabajo?			
10.	¿La cantidad de trabajo que tiene a su cargo le genera preocupación o estrés a diario?			
11.	¿Siente que los tiempos de descanso dentro de su jornada laboral son suficientes?			
Preguntas sobre desempeño laboral				
12.	¿Siente usted que el nivel y la calidad laboral con la que inició su empleo, ha disminuido?			
13.	¿Ha presentado una disminución en el volumen de labores que logra realizar dentro de su jornada de trabajo?			
14.	¿Ha sentido que con el tiempo su carga laboral es más difícil de realizar a diario?			
15.	¿Tiene que realizar labores diferentes a las estipuladas en su manual de funciones?			
16.	¿Debe quedarse más tiempo del estipulado en su trabajo a causa de labores acumuladas?			
17.	¿Su superior varía constantemente las metas de su organización?			
18.	¿En su juzgado se obtienen resultados superiores al esperado en la estadística que solicita el consejo seccional de la judicatura?			

participantes.

- Número de preguntas dentro de la encuesta: 11
- Personas encuestadas: 10
- Número de opciones de respuesta: 3
 - 1. Muy frecuentemente. Presentan síntomas:
 - 2. Algunas veces. Ocasionalmente presentan síntomas:
 - 3. Nunca. No presentan síntomas:

Ítems	1	2	3
Preguntas relacionadas con el estrés.			
19. ¿Ha experimentado imposibilidad de conciliar el sueño por pensar en su trabajo?	3	1	6
20. ¿Ha experimentado dolores de cabeza a causa de sus labores diarias dentro de su empleo?	1	2	7
21. ¿Ha experimentado sensaciones de cansancio extremo o agotamiento dentro de su trabajo?	1	2	7
22. ¿Ha notado una tendencia a comer, beber o llorar más de lo habitual desde que se desempeña en su actual cargo?	5	4	1
23. ¿Ha notado disminución de su apetito desde que se desempeña en su actual cargo?	0	3	7
24. ¿Presenta respiración entrecortada o sensación de ahogo dentro de su jornada laboral?	5	2	3
25. ¿Siente usted que pasa demasiado tiempo en su trabajo?	0	2	8
26. ¿Presenta menor interés en la realización de su trabajo?	2	0	8
27. ¿Se siente frustrado con su trabajo?	2	3	5
28. ¿La cantidad de trabajo que tiene a su cargo le genera preocupación o estrés a diario?	1	2	7
29. ¿Siente que los tiempos de descanso dentro de su jornada laboral son suficientes?	0	1	9

- Número de preguntas dentro de la encuesta: 7

- Personas encuestadas: 10
- Número de opciones de respuesta: 3 (Según la percepción de cada uno de los individuos encuestados).
 - 1. Disminuyo.
 - 2. Se mantuvo.
 - 3. Aumento.

Preguntas relacionadas con el desempeño laboral.	1	2	3
1. ¿Siente usted que el nivel y la calidad laboral con la que inició su empleo, ha disminuido?	6	4	0
2. ¿Ha presentado una disminución en el volumen de labores que logra realizar dentro de su jornada de trabajo?	7	2	1
3. ¿Ha sentido que con el tiempo su carga laboral es más difícil de realizar a diario?	0	1	9
4. ¿Tiene que realizar labores diferentes a las estipuladas en su manual de funciones?	2	4	4
5. ¿Debe quedarse más tiempo del estipulado en su trabajo a causa de labores acumuladas?	0	2	8
6. ¿Su superior varía constantemente las metas de su organización?	6	3	1
7. ¿En su juzgado se obtienen resultados superiores al esperado en la estadística que solicita el consejo seccional de la judicatura	4	4	2

Anexo 2. Formato Consentimiento informado

INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Título del estudio: Influencia del Estrés Laboral en el Desempeño de los Trabajadores del Juzgado 40 Penal Municipal de Conocimiento de Bogotá.

Investigadores: Eva Marisol Vega Toro, Julieta Camacho Forero, Mónica Liliana Quiroga, Ángela María Sánchez Villamil, Javier Mejía Sánchez.

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser funcionario del Juzgado 40 Penal Municipal. El objetivo general del Plan de Mejora es Identificar las causas del estrés laboral que más influye en el desempeño laboral de los Trabajadores del Juzgado 40 Penal Municipal de Conocimiento de la Rama Judicial de Bogotá.

Posibles beneficios

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro se podrán tener en cuenta los resultados obtenidos.

Posibles riesgos

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: _____

Yo _____ identificado con C.C. _____ manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que

están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada “Influencia del Estrés Laboral en el Desempeño de los Trabajadores del Juzgado 40 Penal Municipal de Conocimiento de Bogotá”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: _____

NOMBRE: _____

C.C.: _____

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 13/012/2020

Yo Michael Guerrero identificado con C.C.1023948714 de Bogotá

Manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran colombiano, denominada "Influencia del Estrés Laboral en el Desempeño de los Trabajadores del Juzgado 40 Penal Municipal de Conocimiento de Bogotá", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: 

NOMBRE: Lucy Estela

C.C.: 80062337

FIRMA: 

NOMBRE: Michael Guerrero

C.C.: 1023948714

FIRMA: Andrea López

NOMBRE: Andrea López

C.C.: 1003072279

FIRMA: AA

NOMBRE: Angie Acevedo

C.C.: 100035761

FIRMA: Santhia Paz

NOMBRE: Santhia Paz

C.C.: 51755432 B.1a

FIRMA: Alcira

NOMBRE: Alcira Castro

C.C.: 5264042A

FIRMA: Nancy Pacheco

NOMBRE: Nancy Pacheco

C.C.: 39777974

FIRMA: Nancy

NOMBRE: NANCY pacheco

C.C.: 3157436549

FIRMA: Andrea Gama

NOMBRE: Andrea Gama

C.C.: 52289915

FIRMA: Colonia

NOMBRE: Colonia

C.C.: 51866056

Anexo 4. Recurso Multimedia

<https://youtu.be/N5RPEP9DkPk>