

**UNIVERSIDAD MARIANO GÁLVEZ DE GUATEMALA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA**



**ESTRÉS SOCIO - LABORAL EN ABOGADAS QUE
TRABAJAN EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA**

ESTUARDO ALDAIR JUAREZ TOSCANO

GUATEMALA, FEBRERO 2019

**UNIVERSIDAD MARIANO GÁLVEZ DE GUATEMALA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

**ESTRÉS SOCIO - LABORAL EN ABOGADAS QUE
TRABAJAN EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA**



TRABAJO DE GRADUACIÓN PRESENTADO

POR:

ESTUARDO ALDAIR JUAREZ TOSCANO

PREVIO A OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA CLÍNICA

Y TÍTULO PROFESIONAL DE

PSICOLOGO CLINICO

GUATEMALA, FEBRERO 2019

**AUTORIDADES DE LA FACULTAD, ASESOR Y REVISOR
DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN**

DECANO DE LA FACULTAD:

DR. CARLOS ENRIQUE RAMÍREZ MONTERROSA

SECRETARIO DE LA FACULTAD:

DR. EDGAR ROLANDO VÁSQUEZ TRUJILLO

ASESOR: LIC. EDIN FRANCISCO ESCOBAR MONTERROSO

REVISOR: LIC. MARIO ROBERTO RUIZ FALABELLA

Guatemala, 17 de noviembre de 2018

Doctor

Carlos Ramírez Monterrosa

Decano Facultad de Psicología

Universidad Mariano Gálvez de Guatemala

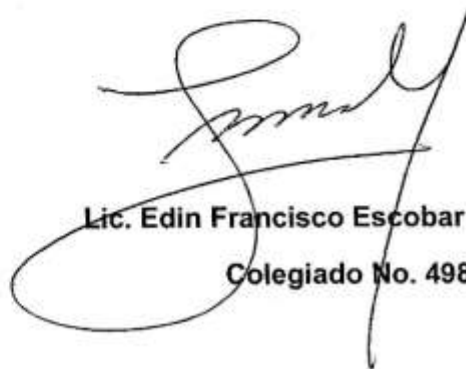
Su despacho

Estimado Doctor Ramírez;

Por este medio me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que por nombramiento emanado de ese **DECANATO** y de conformidad con las disposiciones y requisitos del proceso de trabajo de graduación, he culminado el proceso de asesoría y proceso a dar el **DICTAMEN FAVORABLE** del trabajo del estudiante: **ESTUARDO ALDAIR JUAREZ TOSCANO**, quien se identifica con carne: No. 0772-13-18305, de la carrera de Licenciatura de Psicología Clínica plan sábado, del campus de Escuintla, **ESTRÉS SOCIO LABORAL EN ABOGADAS QUE TRABAJAN EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA.**

Agradezco su comprensión y consideración a lo anterior expuesto. Sin más que informarle aprovecho para suscribirme.

Cordialmente



Lic. Edin Francisco Escobar Monterroso

Colegiado No. 4980

Guatemala, 20 de febrero de 2019

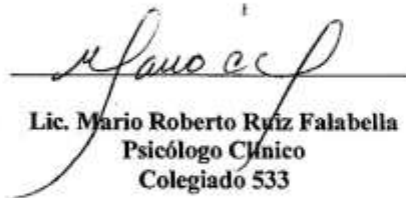
Doctor
Carlos Ramírez Monterrosa
Decano Facultad de Psicología
Universidad Mariano Gálvez de Guatemala
Su Despacho

Estimado Doctor Ramírez:

Por este medio me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que por nombramiento emanado de ese **DECANATO** y de conformidad con las disposiciones y requisitos del proceso del Trabajo de Graduación, he culminado el proceso de revisión y procedo a dar el **DICTAMEN FAVORABLE** de la **REVISIÓN** de él (la) estudiante: **ESTUARDO ALDAIR JUAREZ TOSCANO**, quién se identifica con **carné No. 0772-13-18305**, de la Carrera de **LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA CLÍNICA**, plan sábado del Centro Universitario de Escuintla. Titulado **ESTRÉS SOCIO-LABORAL EN ABOGADAS QUE TRABAJAN EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA**

Agradezco su comprensión y consideración a lo anteriormente expuesto. Sin más que informarle, aprovecho para suscribirme.

Cordialmente,



Lic. Mario Roberto Ruiz Falabella
Psicólogo Clínico
Colegiado 533

UNIVERSIDAD MARIANO GALVEZ DE GUATEMALA
FACULTAD DE PSICOLOGIA
LICENCIATURA EN PSICOLOGIA CLINICA

Guatemala, 23 de febrero de 2019

FACULTAD DE: Psicología

CARRERA: Licenciatura en Psicología Clínica

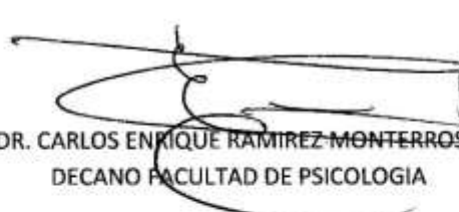
Se autoriza la impresión del trabajo de Tesis Titulado:

ESTRÉS SOCIO-LABORAL EN ABOGADAS QUE TRABAJAN EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA

Presentado por el (la) estudiante: ESTUARDO ALDAIR JUAREZ TOSCANO

Quién para el efecto deberá cumplir con las disposiciones reglamentarias respectivas. Dése cuenta con el expediente a la Secretaría General de la Universidad, para la celebración del Acto de Investidura y Graduación Profesional.

Atentamente,


DR. CARLOS ENRIQUE RAMIREZ-MONTERROSA
DECANO FACULTAD DE PSICOLOGIA



CERM/jt

REGLAMENTO DE TESIS

ARTÍCULO 8º: RESPONSABILIDAD

Solamente el autor es responsable de los conceptos expresados en el trabajo de tesis. Su aprobación en manera alguna implica responsabilidad para la Universidad.

INDICE

Resumen	01
Capítulo I	
Marco Conceptual	
1.1 Introducción	02
1.2 Antecedentes	03
Capítulo II	
Marco Teórico	
2.1 Estrés	06
2.1.1 Etapas del estrés	06
2.1.2 Fuentes del estrés	07
2.1.3 Factores Estresantes	07
2.1.4 Efectos del estrés en el cuerpo	08
2.1.5 Estrés socio-laboral	08
2.1.6 Causas del estrés laboral	09
2.1.7 Síntomas del estrés laboral	10
2.2 Abogado	10
2.2.1 Requisitos habilitantes	11
Capítulo III	
3.1 Justificación	12
3.2 Objetivos	12
3.2.1 Objetivo general	12
3.2.2 Objetivos específicos	12
3.3 Hipótesis	13
3.4 Variables definición conceptual	13
3.5 Variable definición operacional	14
3.6 Alcances y limites	14

3.7 Aportes	14
Capítulo IV	
4.1 Sujetos	16
4.2 Instrumento	16
4.3 Procedimiento	17
4.4 Diseño de investigación	18
4.5 Metodología estadística	18
Capítulo V	
Presentación y análisis de resultados	19
Capítulo VI	
Discusión de resultados	21
Capítulo VII	
Conclusión	22
Capítulo VIII	
Recomendaciones	23
Referencias bibliográficas	24
Anexo	27

RESUMEN

Es un estudio sobre estrés en abogadas que laboran en una institución pública, tuvo por objetivo determinar la existencia estadísticamente significativa entre estrés y abogadas. Para realizar el estudio se contó con una muestra conformada por 30 abogadas, que oscilan entre los 25 y 40 años.

El instrumento utilizado fue la prueba de Escala de Apreciación del Estrés, EAE. De los autores: J.L Fernández, Seara, M. Mielgo Robles, con adaptación a Guatemala del Instituto de Psicología y Antropología. La batería de pruebas sobre el estrés consta de cuatro escalas independientes, tienen en común el objetivo de analizar la incidencia y el peso de los distintos acontecimientos en la vida de las personas. Administrando únicamente la Escala del Estrés Sociolaboral (S) que consta de 50 ítems, tiene como función principal el estudio del estrés en el ambiente laboral. Va dirigida a la población que labora, comprendida entre las edades de 20 a 60 años.

La investigación fue descriptiva y el método estadístico que se utilizó fue la t de Student. Se concluyó que no existe relación estadísticamente significativa al 0.05% respecto del estrés laboral. Se recomendó implementar la psicoeducación del estrés en todo ámbito laboral, un trabajo sin estrés puede ser estupendo, pero no hay que exagerar. Sino hay un mínimo de estrés, de activación, el trabajo se puede tornar aburrido y poco estimulante, y acaba siendo, paradójicamente estresante.

CAPITULO I

MARCO CONCEPTUAL

1.1 Introducción

Frente a este concepto se dice que el individuo asume el término estrés como: el desequilibrio percibido entre las demandas profesionales y la capacidad de la persona para enfrentarlo o llevarlo a cabo sin embargo el estrés se encuentra asociado a un sin número de causas que va desde lo personal, familiar, social, económico, laboral entre otros, siendo este último, el que va sumado a una serie de factores que no se encuentra en armonía entre los individuos que ejercen actividades en cualquier ámbito.

Abogada es aquella persona que ejerce profesionalmente la defensa jurídica de una de las partes en el juicio, además, asesora y da consejo en materias jurídicas fuera de litigio. Son versados con conocimientos en diversas áreas de legislación como la penal, laboral, comercial, administrativa, tributaria entre otras, y su formación implica conocimientos de historia, filosofía, cultura, literatura, oratoria, psicología, administración del Estado y su gobierno. Según la legislación guatemalteca para ser abogada se requiere el título correspondiente, ser colegiada activa, estar inscrita en el registro de abogados que se lleva en la Corte Suprema de Justicia, estar en el goce de sus derechos ciudadanos y no tener vigente alguna suspensión cabe citar el artículo ciento noventa y seis de la Ley del Organismo Judicial, Decreto 2-89.

El objetivo del estudio será determinar el grado de estrés socio - laboral en abogadas que laboran en una institución pública. Se utilizará una muestra de 30 abogadas. Tipo de estadística descriptiva. El instrumento empleado será la prueba EAE. Escalas de Apreciación del Estrés y se utilizará el proceso estadístico de T de Student. Se incluyen datos teóricos relevantes del tema, así mismo tesis que se relacionan con la presente investigación y posteriormente se detallan los resultados en los capítulos correspondientes.

1.2 Antecedentes

A continuación, se presentan estudios con las variables tratadas

Citán (2011) elaboró un estudio entre la relación del estrés laboral y género. Su objetivo fue determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el género. Utilizó una muestra de 50 personas. Usó la escala de Likert que mide actitudes o predisposiciones individuales. Fue un estudio descriptivo. El procedimiento estadístico utilizado fue la fiabilidad y significación de proporciones. Concluyó que el género no es un factor influyente para el estrés laboral ni predispone de ninguna manera ya que los trabajadores mostraron el mismo punto de vista acerca del estrés laboral sin importar el género al que pertenecían. Recomendó implementar planes de acción para darles soporte de salud a hombres y mujeres que laboran en las distintas instituciones.

Cárdenas (2009) realizó una escala de estrés en trabajadores por departamentos en la República de Guatemala. Su objetivo fue identificar qué departamento presenta mayor nivel de estrés. Utilizó una muestra total de 150 trabajadores entre municipalidades de cada cabecera departamental. Midió sus variables por medio del instrumento de Escala de Apreciación del Estrés EAE. Fue un estudio descriptivo. El procedimiento estadístico que utilizó fue de valores de intervalos, significación y fiabilidad de la media aritmética. Concluyó que el departamento financiero es más afectado por estrés debido al desenvolvimiento laboral. Recomendó brindar terapias adecuadas para el tratamiento del estrés y propiciar jornadas de concientización y adecuación a las distintas tareas a realizar.

Cruz (2007) realizó un estudio de los factores de estrés laboral que presentan los trabajadores del área operativa de una empresa de servicios y propuesta de un programa para su disminución. Su objetivo fue conocer los factores de estrés laboral que presentan los trabajadores. Utilizó una muestra de 71 colaboradores. Usó una escala sobre el estrés de los Drs. J.L Fernández Seara y M. Mielgo Robles. Fue una investigación descriptiva. Concluyó que los colaboradores del nivel operario presentan altos niveles de estrés afectando esto seriamente su salud. Recomendó implementar charlas informativas acerca del estrés, como detectarlo, manejarlo y

disminuirlo, así como también realizar un programa de actividades de convivencia al aire libre practicando todas las actividades como parte de un programa de desarrollo y bienestar para los colaboradores.

Herrera (2012) realizó una investigación sobre la relación del estrés con el desempeño del trabajador según su edad, en el departamento de una empresa privada. Su objetivo fue determinar la relación que tiene el estrés y el desempeño según su edad en el departamento de una empresa privada. La población conformada por 54 personas del sexo masculino, su edad se encuentra comprendida entre los 23 y 65 años. Utilizó la prueba EAE, Escala de Apreciación del Estrés, para efectos de estudio se tomó la escala de estrés socio-laboral, se utilizó la estadística descriptiva comparativa, utilizando el coeficiente de correlación de Pearson. Concluyó que el 88.23% de dicho departamento tiene nivel alto de estrés y un 11.76% maneja un nivel medio de estrés. Recomendó a la empresa tomar en cuenta la implementación de un programa para prevenir y tratar de mantener el estrés en un nivel bajo, para la buena salud del trabajador.

Trujillo (2003) realizó un estudio sobre el impacto del estrés laboral en la institución financiera cooperativa Favi de la Universidad Tecnológica de Pereira. Su objetivo fue medir el estrés laboral y dar a conocer las amenazas a las que están diariamente expuestos los colaboradores. Utilizó una muestra de 60 personas. Usó el cuestionario de Mc. LEAN que mide factores psicosociales del estrés. Fue un estudio descriptivo comparativo, el procedimiento estadístico utilizado fue la t de Student. Concluyó que los colaboradores de la institución no poseen un nivel de estrés algo a pesar de la presión y carga de trabajo. Recomendó que para controlar el estrés hay que modificar estímulos y situaciones que lo provocan y también el colaborador debe aprender a permanecer tranquilo diariamente.

Morales (2005) realizó un estudio sobre los estresores que afectan al operador de justicia. Su objetivo fue determinar que el estrés laboral es el que más afecta al operador de justicia. La muestra se obtuvo conformada por 52 sujetos que se encontraban laborando en el Ministerio Público y Organismo Judicial. Utilizó la escala de apreciación del Estrés EAE. El diseño de la investigación fue descriptivo.

Concluyó que el operador de justicia maneja niveles de estrés considerables, tanto en el área laboral, social, familiar, económico por la naturaleza de su trabajo y la solución constante de conflictos de otras personas, así como la separación de muchos de ellos de su familia. Recomendó crear un programa para identificar los estresores laborales del ambiente físico, tales como ruido, temperatura, condiciones de higiene disposición del espacio para el trabajo, insumos e instrumentos de trabajo.

Alvarado (2010) realizó un programa para manejo de estrés laboral dirigido al personal de call center de la empresa de telecomunicación claro. Su objetivo fue implementar un programa que promoviera la salud mental y disminuyera el estrés laboral. Utilizó una muestra de 40 personas. Midió sus variables por medio del cuestionario de satisfacción laboral. Fue un estudio descriptivo. El procedimiento estadístico utilizado fue el análisis porcentual. Concluyó que el programa para manejo impartido contribuyó a conocer el daño que provoca el estrés laboral en sus vidas. Recomendó darle continuidad y permanencia al programa diseñado y ejecutado para el manejo de estrés.

CAPITULO II

2.1 Estrés

Morris (2009), el estrés no se limita a situaciones de la vida o muerte o a experiencias desagradables. Incluso las ocasiones felices generan estrés porque requieren que se hagan cambios o adaptaciones para satisfacer las necesidades.

Petri (2002), define el estrés como una respuesta inespecífica del organismo ante las demandas que se le impongan, en esencia se supone que existe un nivel óptimo de su funcionamiento y que los estresores o situación estresante aleja de ese ideal.

Espinoza (2000), describe el estrés como una reacción fisiológica del organismo en el que entran en juego diversos mecanismos de defensa para afrontar una situación que se percibe como amenazante o demanda incrementada.

2.1.1 Etapas del estrés

Alarcón (2006) explica que existen tres etapas del estrés:

- Etapa de alarma: las reacciones de alarma conforman la primera fase del proceso de estrés frente a la agresión durante esta etapa aparecen los síntomas: respiración entrecortada y acelerada, aumento del ritmo cardiaco, aumento de la presión arterial, sensación de tener un nudo en la garganta o en el estómago, ansiedad, angustia. Estas reacciones son provocadas por la secreción de hormonas como la adrenalina que surte efecto después de unos minutos y cuya función es la preparar el cuerpo para una acción rápida.
- Etapa de resistencia: la resistencia es la segunda fase del proceso de adaptación al estrés cuando el estado de agresión se prolonga, las reacciones de adaptación provocan que se inicie un proceso de resistencia a dicho estado está a continuación de la primera fase que permite compensar todos los gastos de energía ocasionados por el estrés y de este modo impedir el agotamiento del organismo. Durante esta etapa el organismo secreta otras hormonas, los glucocorticoides, que elevan la glucosa al nivel que el organismo

- necesita para el buen funcionamiento del corazón, cerebro y músculos. A lo largo de esta etapa las personas afectadas adoptan conductas diferentes; algunos se preparan para afrontar el estrés, otros siguen viviendo sin preocuparse por solucionar su estado o tratando de evitar situaciones que quedan por activarlo.
- Etapa de agotamiento: cuando se presenta un cuadro constante y severo de estrés el organismo pierde su capacidad de respuesta y se agota, el estado de estrés es tan intenso que la persona afectada ya no puede afrontar las agresiones y el organismo se colapsa y ya no puede defenderse de las situaciones de agresión, las reservas psíquicas y biológicas se agotan durante esta fase y es probable que la persona afectada desarrolle algunas patologías que provoquen que el organismo pierda su capacidad de activación.

2.1.2 Fuentes del estrés

Para Sternberg (2005) las fuentes de estrés son:

- Sucesos vitales intensos y extraordinarios: aparecen cuando se producen situaciones de cambio como separación matrimonial, despidos de trabajo, muerte de familiares próximos, etc.
- Sucesos diarios: son estresantes de pequeña intensidad, este tipo de sucesos pueden provocar efectos psicológicos y biológicos más importantes que los que puedan generar acontecimientos más drásticos.
- Sucesos de tensión crónica mantenida: son aquellas situaciones capaces de generar estrés mantenido durante periodos de tiempo más o menos largos.

2.1.3 Factores estresantes

Mckay y Eshelman (2005) indicaron que las experiencias estresoras provienen de tres fuentes básicas:

- El entorno: del medio de cual surgen todos los estímulos sociales, culturales, laborales, profesionales que rodean a una persona, colectividad o época que influyen en su estado o desarrollo.
- El cuerpo: como receptor de estímulos, se prepara por medio de respuestas innatas al ser humano para las demandas que exige el entorno.
- El pensamiento: permite discernir la forma de reaccionar ante los problemas y estímulos del exterior.

2.1.4 Efectos del estrés sobre el cuerpo

Morris (2009) menciona que cuando el estrés dura más de lo necesario puede provocar:

- Enfermedades cardiovasculares y metabólicas
- Afecciones músculo/esqueléticas
- Desordenes gastrointestinales, trastornos dermatológicos
- Cáncer y afecciones inmunológicas
- Heridas, traumatismos y accidentes
- Trastornos mentales

2.1.5 Estrés socio-laboral

Cortez (2007) lo describe como el resultado del desequilibrio sustancial entre las demandas del entorno y la capacidad del individuo para afrontarlas bajo condiciones en las que la falta de estas respuestas puede tener importantes consecuencias.

Fuentes (2004) define al estrés laboral como un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento ante las situaciones nocivas del entorno, organización o contenido en el trabajo caracterizado por altos niveles de excitación y angustia con la sensación de no poder hacer frente a la situación.

Selva (2007) identifica dos tipos especiales de estrés de gran importancia en los últimos años:

- Desgaste profesional o Burn – out: es una variante grave del estrés laboral, le sucede a muchas personas para las que el trabajo se ha convertido en una fuente continua de angustia e insatisfacción.
- Estrés tecnológico: deriva de la implantación de las tecnologías de la información y las comunicaciones del trabajo.

2.1.6 Causas del estrés laboral

Hellriegel (2009) explica que los agentes estresantes pueden aparecer en cualquier campo laboral a cualquier nivel y en cualquier circunstancia que se someta a un sujeto con una carga a la que no puede acomodarse rápidamente en la que no se sienta competente o por lo contrario con la que se responsabilice demasiado. Este problema aparece debido a la intensidad de las demandas laborales o por problemas de índole de tiempo invertido y comienza a experimentar vivencias negativas asociadas al contexto laboral.

Ortiz (2008) considera como causas del estrés laboral los factores psicosociales íntimamente relacionados con el tipo de trabajo, actividad o profesión a la que el colaborador se dedica y con el ambiente laboral que rodea al individuo y la cantidad de recursos que demande. Esto puede afectar de forma unitaria e independiente. Las exigencias laborales actuales de hoy en día son: prisa, inmediatez, exactitud, precisión, gran esfuerzo físico, gran esfuerzo mental, gran responsabilidad en el sentido de que las consecuencias de un error pueden ser vitales. Por ende, unas profesiones son más exigentes que otras.

2.1.7 Síntomas del estrés laboral

Cano (2002) el estrés supone una reacción compleja a nivel biológico, psicológico y social. La mayor parte de los cambios biológicos que se producen en el organismo cuando está sometido a una reacción de estrés no son perceptibles para el ser humano y se precisan procedimientos y diagnósticos para determinar el nivel de la reacción. Sin embargo, a nivel psicológico muchos síntomas producidos por el estrés pueden ser fácilmente identificados por la persona que está sufriendo dichos cambios. La reacción más frecuente cuando una persona se encuentra sometida a una reacción de estrés es la ansiedad, implicando varios niveles:

- Nivel cognitivo – subjetivo:
 - Preocupación: reacción automática para resolver nuestros problemas de forma anticipada, el estado de preocupación incluye una cognición de alerta constante.
 - Temor: forma reducida del miedo, sin la respuesta de huir.
 - Inseguridad: sensación de inestabilidad emocional que amenaza con disminuir el repertorio de capacidades, y carecer de confianza en los demás.
 - Dificultad para decidir: alterar la toma de decisiones y un estado e cognición de culpabilidad constante.
 - Pensamientos negativos sobre uno mismo: distorsiones cognitivas de interpretaciones de la valía personal.
 - Pensamientos negativos sobre nuestra actuación frente a terceros
 - Dificultades para pensar, estudiar o concentrarse

2.2 Abogado

Según la Rae (2003) licenciada en derecho que ofrece profesionalmente asesoramiento jurídico y que ejerce la defensa de las partes en los procesos judiciales o en los procedimientos administrativos.

La gaceta 12 del expediente 050-1993 de la Corte Suprema de Justicia de Guatemala, define abogado como el que con título legítimo ejerce la abogacía, que con autorización a lo reglamentado por el Estado de Guatemala y su ordenamiento jurídico está facultado para la defensa de su patrocinado frente a los tribunales del país o extranjeros.

2.2.1 Requisitos habilitantes

La legislación guatemalteca consagrado en el artículo 196 de la Ley del Organismo Judicial, Decreto 2-89, regula lo siguiente:

- Artículo 196. Calidad de Abogado
Para ejercer la profesión de abogado, se requiere el título correspondiente; ser colegiado activo; estar inscrito en el Registro de Abogados que se lleva en la Corte Suprema de Justicia; estar en el goce de derechos ciudadanos; y no tener vigente ninguna clase de suspensión. Ninguna autoridad judicial, administrativa o de otra índole, puede limitar el ejercicio de la profesión de Abogado, salvo que esté fundada en ley.

ESTRÉS SOCIO - LABORAL EN ABOGADAS QUE TRABAJAN EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA

CAPITULO III

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿Existirá estrés socio - laboral en abogadas que trabajan en una institución pública?

3.1 Justificación

El estrés es una reacción fisiológica del organismo en el que entran en juego diversos mecanismos de defensa para afrontar una situación que se percibe como amenazante o de una demanda incrementada. En la actualidad resulta ser un padecimiento en el que se debe enfocar con mayor importancia por los efectos negativos que produce, dentro de cualquier ámbito laboral que desempeñe. Sin embargo, existen factores que agravan o elevan esa demanda como la calidad abogada, por la sobrecarga a la cual es sometida.

Es importante para el psicólogo interesarse en temas como el estrés socio - laboral, siendo necesaria la intervención de un profesional de la salud mental a tan demandante cargo que se hace más común en la actualidad en la que nos desenvolvemos como sociedad, de allí la importancia de que se realicen buenas prácticas en el que ellas sean parte del trabajo profesional de los psicólogos.

3.2 Objetivos

3.2.1 Objetivo general

- Identificar la existencia de estrés socio – laboral en abogadas que laboran en una institución pública.
- Describir si el estrés es agravado por su calidad de abogada.
- Identificar, o descartar la existencia de estrés general.

3.2.2 Objetivos específicos

- Aplicar la prueba de Escala de Apreciación de Estrés EAE en el grupo muestral. Para la obtención de resultados de fundamento.

- Capacitar a los profesionales sobre el tema de manejo del estrés en su ámbito laboral.
- Capacitar al personal de recursos humanos de dicha institución pública para el manejo de casos de estrés laboral.
- Conocer el número de acontecimientos estresantes que han estado presentes en la vida del sujeto.

3.3 Hipótesis

- Escala de estrés socio – laboral

- Hi1 Existe relación estadísticamente significativa al 0.05% en el factor socio – laboral en abogadas que laboran en una institución pública.
- Ho1 No existe relación estadísticamente significativa entre estrés y abogadas que laboran en una institución pública.

- Escala de estrés general

- Hi1 Existe diferencia estadísticamente significativa al 0.05% en el factor de estrés general en abogadas que laboran en una institución pública.
- Ho1 No existe relación estadísticamente significativa entre estrés general y abogadas que laboran en una institución pública.

3.4 Variables definición conceptual:

- Independiente: La gaceta 12 del expediente 050-1993 de la Corte Suprema de Justicia de Guatemala, define abogado como el que con título legítimo ejerce la abogacía, que con autorización a lo reglamentado por el Estado de Guatemala y su ordenamiento jurídico está facultado para la defensa de su patrocinado frente a los tribunales del país o extranjeros.
- Dependiente: Gámez (2000) el estrés socio - laboral es la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento que un sujeto experimenta como consecuencia de estímulos de sobrecarga dentro de su ámbito de

desenvolvimiento laboral, generando un resultado de baja productividad y rendimiento.

3.5 Variables definición operacional

- Independiente: se identificaron a los sujetos para el estudio por medio de una boleta de datos elaborado por el autor y por medio de los datos que solicita el test aplicado en su encabezado.
- Dependiente: variable que se obtuvo al aplicar la Escala de Apreciación de Estrés EAE.

3.6 Alcances y limites

- Ámbito geográfico: Municipio y Departamento de Escuintla.
- Ámbito institucional: Complejo del Organismo Judicial Barrio San Antonio el Calvillo Km 53.3 Carretera Palín
- Ámbito personal: 30 abogadas colegiadas entre los 25 y 40 años.
- Ámbito temporal: de mayo a octubre del año 2018.
- Ámbito temático: estrés socio – laboral en abogadas que trabajan en una institución pública.

3.7 Aportes

- A la universidad Mariano Gálvez de Guatemala (UMG). Ya que es una investigación que contribuye a la psicología clínica, por describir y otorgar información acerca de la existencia de la relación entre el estrés y las madres abogadas que laboran y tienen la necesidad de dejar sus hijos menores a cargo de un cuidador.
- A los estudiantes de Psicología Clínica, es un estudio que brinda un aporte y función de consulta, cuenta con información necesaria sobre el estrés en abogadas que laboran en una institución pública.

- Al área científica, ya que forma parte del legado científico de esta honorable casa de estudios.
- A toda abogada y mujer profesional versada en ciencia, como medio de información para trabajar y prevenir el estrés laboral.
- A los lectores, brinda material de lectura que puede interesarle a los letrados en la materia.

ESTUDIO DESCRIPTIVO SOBRE ESTRÉS SOCIO - LABORAL EN ABOGADAS QUE LABORAN EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA

CAPITULO IV

MÉTODO

4.1 Sujetos

La población que conforman esta investigación estuvo formada por una muestra de 30 abogadas que trabajan en una institución pública, la característica que debía cumplir era tener un rango de 25 a 40 años, y ser abogada colegiada activa.

La técnica de muestreo utilizada fue aleatoria y simple, estuvo comprendida por 30 abogadas de una institución pública.

4.2 Instrumento

El instrumento que se aplicó a los sujetos fue la prueba de Escala de Apreciación de Estrés EAE. Instrumento que tiene como propósito, los siguientes:

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

El instrumento mide las siguientes áreas:

- Escala general de estrés
- Escala de acontecimientos estresantes en ancianos
- Escala estrés socio – laboral
- Escala de estrés en la conducción

4.3 Procedimientos

- Inicio del curso correspondiente, como capacitación de parámetros para elección de tema viable.
- Discusión del tema con el catedrático del curso, y debate con los compañeros de salón.
- Correcciones del prediseño de investigación apegado al manual que brinda la universidad.
- Aprobación del tema de investigación por la facultad de psicología de la Universidad Mariano Gálvez, el cual se otorgó.
- Investigación en las diferentes bibliotecas nacionales como el colegio de psicólogos de Guatemala y bibliotecas internacionales relacionados con el tema de investigación.
- Recopilación de información para desarrollar el marco teórico.
- Determinar el problema.
- Establecer el marco metodológico
- Identificación y organización de visita con las abogadas que forman parte de la muestra.
- Aplicación de la prueba Escala de Apreciación de Estrés EAE a la muestra seleccionada.
- Corrección y calificación de pruebas para la obtención de datos.
- Análisis de resultados por medio del procedimiento t de Student.
- Interpretación de los resultados del grupo seleccionado.
- Charla de agradecimiento de forma individual a las abogadas con un espacio de interacción sobre el tema del presente cuerpo de estudio.
- Realización de las conclusiones y recomendaciones tomando como base los resultados obtenidos.
- Elaboración del informe final
- Revisión y aprobación del informe final.
- Presentación del informe final.

4.4 Diseño de investigación

La presente investigación es de tipo descriptiva. Hernández (2012) afirma que la investigación descriptiva está dirigida a determinar cómo es o como está la situación de la variable que se estudia con relación a la población seleccionada. La presencia o ausencia de algo y la frecuencia con que ocurre una situación, y en quienes, dónde, cuándo se está presentando.

4.5 Metodología estadística

Piloña (2015) define la t de Student como una diferencia estadística que se utiliza cuando el tamaño de la muestra es pequeña y se requiere que la desviación estándar de la población no se conozca; cuando la población es normal.

CAPITULO V

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

Tabla de análisis #1 Estrés socio – laboral

A continuación, se detalla el análisis inferencial sobre estrés socio - laboral en abogadas que trabajan en una institución pública.

Sujetos	Muestra	Media	Valor de t	Valor critico de t	Aceptación de la hipótesis
Mujeres abogadas	30	65.52	1.75	1.69	Hi1

Interpretación:

Existe relación estadísticamente significativa al 0.05% en el factor socio – laboral en abogadas que laboran en una institución pública; en vista que la t obtenida (1.75) es mayor a la t crítica (1.69) se acepta la hipótesis Hi1 de la presente investigación.

Tabla de análisis #2 Estrés general

A continuación, se detalla el análisis sobre estrés general en abogadas que laboran en una institución pública.

Sujetos	Muestra	Media	Valor de t	Valor critico de t	Aceptación de la hipótesis
Mujeres abogadas	30	18.32	1.20	1.68	Ho2

Interpretación:

No existe relación estadísticamente significativa del 0.05% entre estrés general y abogadas que laboran en una institución o pública; en vista que la t obtenida (1.20) es menor a la t crítica (1.68) se acepta la hipótesis nula de la presente investigación.

CAPITULO VI

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El objetivo de esta tesis fue determinar el nivel de grado de estrés socio – laboral en abogadas que laboran en una institución pública.

Luego de haber aplicado la prueba correspondiente a la muestra estudiada se pudo concluir que respecto al estrés socio – laboral en abogadas que trabajan en una institución pública; que existe relación estadísticamente significativa ya que la t es de (1.75) siendo mayor al valor crítico de (1.69), aceptando la hipótesis H_{i1} de esta investigación.

De igual forma se acepta la hipótesis H_{o2} estableciendo que no existe relación estadísticamente significativa de estrés general siendo el valor de t (1.20) menor que el valor crítico (1.68). Se cumplieron los objetivos puesto que se determinó que existe relación estadísticamente significativa, esto por medio de la aplicación de la prueba Escala de Apreciación de Estrés EAE, así mismo se determinó que si existe estrés socio – laboral.

Se determinó que de la muestra conformada por 30 abogadas, un 65.52% padecen de estrés socio – laboral y la población restante de 34.48% su nivel de estrés socio – laboral es bajo, en relación con los resultados que la batería de prueba aplicada.

Se cumplió con el objetivo del presente estudio, y como aporte de este se realizó una capacitación en anuencia con las autoridades de dicho organismo a las abogadas que formaron parte de la muestra y el resto de las profesionales que pudo asistir, sobre las formas de combatir el estrés socio – laboral y estrés en general.

CAPITULO VII

CONCLUSIONES

- De acuerdo con los resultados se puede observar que si existe una relación estadísticamente significativa de estrés socio – laboral en Abogadas que en una institución pública.
- Se determinó que el grupo de 30 mujeres tienen la presencia del estrés socio – laboral, las cuales se desenvuelven dentro del ámbito profesional del derecho, es este caso concreto.
- Dentro de lo hallazgos también se determinó que no existe relación estadísticamente significativa de estrés general en Abogadas que laboran en una institución pública.
- Es fundamental destacar la importancia de conocer los indicadores que son generadores de estrés que como consecuencia dan nacimiento a enfermedades perjudiciales para todo trabajador

CAPITULO VIII

RECOMENDACIONES

- A los profesionales de la salud mental y estudiantes de psicología implementar talleres y cursos informativos acerca del estrés socio – laboral en abogadas que laboran en una institución pública, y como combatirlo.
- Promover el tema de estrés abogadas, ya que esta puede ser de mucha ayuda para la mujer guatemalteca, no solo en el ámbito de la abogacía sino en todas las áreas de profesionales.
- El estrés puede tener efectos negativos y positivos, aunque los negativos hayan sido objeto de mayor atención, por el impacto generado sobre nuestra salud y bienestar, es menester de los psicólogos que laboran en instituciones ya sea de índole pública o privada, velar por la salud y clima laboral a través de programas de evaluación periódica.
- Implementar la psicoeducación del estrés en todo ámbito laboral, un trabajo sin estrés puede ser estupendo, pero no hay que exagerar. Si no hay un mínimo de estrés, de activación, el trabajo se puede tornar aburrido y poco estimulante, y acaba siendo, paradójicamente estresante.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

LIBROS

- Morris, Charles (2009). Psicología 13ª edición. Editorial México: Pearson Educación.
- Enciclopedia de la Psicología, (2004). Comprender y controlar el estrés, Tomo 3, Editorial Océano; Barcelona. 4 tomos.
- Petri (2002) Motivación, investigación y teoría del estrés, Volumen II. Editorial AMS. Madrid.
- Espinoza (2000). Estrés y comprensión de lectura, estudio etnográfico. Editorial Tierra Santa, Chile, único tomo.
- Alarcón (2006) Como combatir el estrés y ansiedad en el ámbito laboral, Editorial Sol, Madrid, único tomo.
- Stenber (2005) Como combatir el estrés y ansiedad en el ámbito laboral, Editorial Sol, Madrid, único tomo.
- Mckay y Eshelman (2005) Estrés y ambiente, Editorial Valenciana, España, Tomo III.
- Cortez (2007) Estrés laboral, Editorial Sorentt, España, Tomo I.
- Fuentes (2004) Administración laboral, Editorial Santi, Chile, Tomo IV.
- Selva (2007) Etapas del estrés, Editorial L&L, Costa Rica, Tomo único.
- Hellriegel (2009) Psicología del Estrés, Editorial el manual moderno, España.

- Cano (2002) Técnicas de autocontrol, Editorial Martínez Roca, España, única edición.
- Real Academia Española (2001) Diccionario de la lengua española, 22.º Edición. España.
- Ley del Organismo Judicial, Decreto 2-89, Congreso de la República de Guatemala, 1989.
- Gaceta 12, expediente 050-1993 de la Corte Suprema de Justicia de Guatemala.
- Gaméz (2000) Anatomía del Estrés, Editorial Luz, Argentina, Volumen II.

TESIS

- Citán, L. (2011) Estrés laboral y género. Tesis Universidad Rafael Landívar de Guatemala.
- Cárdenas, V. (2009) Escala de estrés en trabajadores por departamentos. Tesis Universidad Landívar de Guatemala.
- Cruz, M. (2007) Factores de estrés laboral que presentan los trabajadores del Área operativa de una empresa de servicios y propuesta de un programa para su disminución. Tesis Universidad Rafael Landívar.
- Herrera (2012) Estrés con el desempeño del trabajador según su edad. Tesis Universidad Rafael Landívar.

- Trujillo, C. (2003) Impacto del estrés laboral en la institución financiera cooperativa Favi de la Universidad Tecnológica de Pereira. Tesis Universidad San Martín, Colombia.
- Morales, M. (2005) Estresores que afectan al operador de justicia. Tesis Universidad Rafael Landívar de Guatemala.
- Alvarado, L. (2010) Programa para manejo de estrés laboral dirigido al personal de call center de la empresa de telecomunicación Claro. Tesis Universidad de San Carlos de Guatemala.

EGRAFIAS

- Ortiz, F. (2008). Vivir sin Estrés. Disponible en: http://books.google.com.gt/books?id=CMP_OTuieDMC&printsec=frontcover&dq=vivir+sin+estres&h1=es&sa=X&ei=KVQuUf_tN5L08wTDk4HQBAA&ved=OCC4Q6AEwAA#v=onepage&q=vivir%20sin%20estres&f=false.
- Alarcón a. (2006) etapas del estrés. Disponible en: <http://reducciondelestres.blogspot.com/2009/09/etapas-del-estres.html>
- Espinoza, H. (2000). Estrés y comprensión de la lectura, es un estudio etnográfico. Disponible en: <http://books.google.com.gt/books?id=GITtMzWxosUC&printsec=frontcover&dq=Estrés+y+comprensión+de+la+lectura,+es+un+estudio+etnográficoAhl=>

ANEXO

