



El irrespeto y su influencia en el estado emocional

Disrespect and its influence on the emotional state

Yesenia del Carmen GUAMAN JARAMILLO¹

Ycgj.aefl@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-2928-1195>

Gerardo Vinicio Villacrese Alvarez

gerardo.villacreses@uleam.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-0198-8423>

Resumen

El irrespeto en nuestra sociedad se manifiesta de una persona a otra, lo cual no permite una sana convivencia, ya que violenta los principales valores que son los responsables de garantizar una armonía social; si lo llevamos al entorno laboral del funcionario judicial esto ha venido afectando su estado emocional hasta limitar su desempeño profesional; es por ello que la presente investigación tiene como objetivo determinar el irrespeto del usuario y su influencia en el estado emocional del equipo técnico de la unidad judicial de familia del cantón Machala; se trabajó desde el enfoque cualitativo, como herramientas se utilizó entrevistas, esto nos permitió recabar información detallada y precisa que comprobó la hipótesis planteada. Es así como los resultados determinan que la actitud negativa en cuanto a emociones de falta de respeto con el personal por parte de los usuarios desencadena niveles de estrés que terminan en estados depresivos. Por lo tanto, concluimos que la falta de respeto, inmerso en usuarios que brindan a servidores públicos en el ámbito judicial, contribuye a inconformidades en su entorno laboral.

Palabras claves: irrespeto, laboral, estrés, depresivos

Abstract

Disrespect in our society is manifested from one person to another, which does not allow a healthy coexistence, since it violates the main values that are responsible for guaranteeing social harmony; if we take him to the work environment of the judicial officer, this has been affecting his emotional state to the point of limiting his professional performance; That is why the present investigation aims to determine the user's disrespect and its influence on the emotional state of the technical team of the family judicial unit of the Machala canton; we worked from the qualitative approach, interviews were used as tools, this allowed us to collect detailed and precise information that confirmed the hypothesis. This is how the results determine that the negative attitude regarding emotions of disrespect with the staff, by the users, triggers levels of stress that end in depressive states. Therefore, we conclude that the lack of respect, immersed in users who provide public servants in the judicial field, contributes to disagreements in their work environment.

¹ Licenciada en Trabajo Social/ Perito Trabajadora Social de la Corte Provincial de Justicia El Oro. Ycgj.aefl@gmail.com



Keyword: *disrespect, work, stress, depressive.*

Introducción

La presente investigación se fundamentó en el irrespeto y la influencia en el estado emocional de funcionarios judiciales; la falta de respeto al ser un problema social en el mundo, que involucra experiencias en todos los géneros, ha venido acaparando la atención de varios autores con estudios que benefician un saludable entorno al ser humano.

Se indica que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros” (Naciones Unidas, 2015, p. 13).

Hay muchos antecedentes históricos del reconocimiento de los derechos humanos como asunto de preocupación mundial; campañas del siglo XIX contra la trata de esclavos y la esclavitud; y la protección de los derechos de los trabajadores en la Organización Internacional del Trabajo creado después de la Primera Guerra Mundial. Pero sólo con el final de la Segunda Guerra Mundial y el establecimiento de las Naciones Unidas (ONU) los derechos humanos comenzaron adquirir carácter internacionalmente obligatorio. (Donnelly & Whelan, 2020)

La falta de respeto en el entorno laboral, conlleva a un desempeño o productividad poco favorable para el servidor público.

Así mismo el respeto:

Es la aceptación del valor de las personas, de la autoridad, y del medio ambiente. Es importante que desde pequeños se inculque el valor del respeto; esto se logra cuando en casa este valor es el que guía la dinámica familiar. (Del Carmen Rendón et al., 2020, p. 106)



Se concluye que el respeto aparece directamente vinculado a sus experiencias vitales. (Belmonte et al., 2021). Realidad que preocupa por ser una actitud que afecta negativamente las relaciones entre los individuos.

El diario convivir en las diferentes áreas laborales, permite compartir entre compañeros varias experiencias agradables o desagradables.

El estudio de los factores de riesgo psicosocial y la salud mental en centros laborales, específicamente en contextos gubernamentales, permiten no solamente mejorar los espacios por medio de la promoción y prevención de los factores de riesgo psicosocial incluyendo aspectos positivos que permitan desarrollar en el ser humano cualidades de protección y transformación de su entorno laboral, sino también generar un ambiente saludable que permita desarrollar una mejor atención al público en general. (González Hernández et al., 2022)

Estos comportamientos estandarizados guardan relación con la comunicación, afectación para generar contacto social, descrédito personal y laboral, desacreditación profesional y por último que afecten la integridad física y psíquica. (López Moya & Pangol Lascano, 2021).

Como servidores públicos es necesario tener una legislación actualizada con el fin de poder actuar ante conductas una de ellas la falta de respeto.

Así nos indica el código penal en su artículo 232:

El que faltare al respeto a cualquier tribunal, corporación, funcionario público, cuando se halle en ejercicio de sus funciones, con palabras, gestos o actos de desprecio, o turbare o interrumpiere el acto en que se halla, será reprimido con prisión de ocho días a un mes. (Código Penal, 2013, p. 32)

Así también la Constitución en el art. 66 numeral 3: "reconoce y garantizará a las personas; el derecho a la integridad personal, que incluye: la integridad física, psíquica, moral



y sexual, una vida libre de violencia en el entorno público y privado” (Constitución Del Ecuador, 2008, p. 47).

Está de más aclarar que la violación de uno de estos derechos constituye un delito que será penado por la ley.

Es de gran importancia como se trabaja en el campo educativo, desde el nivel básico a superior, “tiene un papel fundamental a través de ofertas curriculares que promueven los valores éticos de los alumnos como el respeto, la unión estrecha hacia la sociedad y hacia uno” (Chireac & Guerrero-Jiménez, 2021, p. 276).

Se puede decir que los valores son la base para un correcto desarrollo tanto personal como intelectual en del campo educativo, que permitirán una formación apta para afrontar desde una perspectiva coherente la realidad.

En nuestra actualidad mucho de los valores y uno de los primordiales el respeto, con el pasar del tiempo se han perdido.

Como funcionarios judiciales, nos ampara la ley, en donde nos manifiesta: “...gozar de las protecciones y garantías en los casos en que la servidora o el servidor denuncie, no ser sujeto de acoso laboral” (Ley Organica de Servicio Público, 2010, p. 15).

Como funcionarios públicos tenemos una responsabilidad y compromiso a diario con los usuarios, quienes en muchas ocasiones responden con malos tratos.

Administración pública empresarial o nueva administración pública es un modelo normativo posburocrático para la estructuración y gestión de la administración de empresas públicas basada en la eficiencia, la eficacia y la competitividad de valores, cuyo objetivo es el logro de un mejor rendimiento y sistema tematización de las actividades organizacionales. (Carlotto & Câmara, 2019)



La profesión en trabajo social, es una disciplina que se encarga de favorecer el desarrollo, la coherencia y la evolución social; es un campo de estudio y acción vinculado con varias tareas y ramas de las ciencias sociales.

Es un área que opera alrededor de conceptos como la justicia social, los derechos humanos, la diversidad, el respeto y la equidad, entre otros.

La importancia de las emociones en el aprendizaje y el trabajo ha ganado una atención considerable en años recientes.

El comportamiento en los entornos organizacionales sigue reglas racionales y está guiado principalmente por planes y cálculos basados en procesos cognitivos. Sin embargo, ha habido un cambio de paradigma en la comprensión de la importancia de las emociones en los entornos organizacionales y en otros lugares. (Hökkä et al., 2020)

Muy pocos estudios se han realizado en el ámbito social, es por ello la necesidad de la presente investigación tiene como finalidad analizar el irrespeto del usuario y su influencia en el estado emocional de los funcionarios judiciales en su entorno laboral, la revisión literaria permitirá a futuros investigadores tener la oportunidad de utilizar como un antecedente investigativo.

La presente investigación tiene como objetivos específicos indagar las ofensas verbales y su influencia en la autoestima del equipo técnico, así como establecer las conductas agresivas y su influencia el estado depresivo, determinar el acoso laboral y su influencia con el estrés laboral.

Se planteó la siguiente hipótesis: ¿Acaso el irrespeto del usuario y su constante agresión verbal influye directamente en el estado emocional del equipo técnico de la unidad judicial de familia del cantón Machala?

Se ha identificado como problema la falta de respeto, y de aquello surge la necesidad de buscar medios como soluciones identificando las variables independientes: agresiones



verbales, conductas agresivas, y, acoso laboral; las cuales se podrán medir de acuerdo a las siguientes variables dependientes: autoestima, estado depresivo y estrés laboral.

Revisión Literaria

La violencia verbal es uno de los aspectos que angustian a los trabajadores y caracterizar como un fenómeno sociocultural e histórico. (De Lima Trindade et al., 2019).

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la violencia es el uso intencional de la fuerza física o el poder, practicado o por una amenaza, contra uno mismo, otra persona, o contra un grupo de personas que resulte o tenga potencial para resultar en lesiones, muerte, daños psicológicos, desarrollo discapacidad o privación. (De Lima Trindade et al., 2019)

Según algunos estudios, la violencia debe ser considerada un problema mundial Sus consecuencias interfieren en la vida de las personas. (De Lima Trindade et al., 2019)

La violencia puede expresarse física o psicológicamente, considerando que esta última incluye la agresión verbal, bullying o acoso moral, acoso sexual y discriminación racial. (De Lima Trindade et al., 2019)

Los sinónimos del término autoestima son: engreimiento; amor propio (que puede contener elementos de orgullo); de uno mismo. Sin embargo, la autoestima difiere de la autoconfianza y la autoeficacia incluye la convicción en términos de cualidades y rendimiento futuro. (Minev et al., 2018)

En este caso, el autor considera a la autoestima como parte de uno mismo, normalmente la parte vinculada a la motivación y/o autorregulación de las percepciones firmes de los sujetos.

En algunos casos, como empleados públicos, la motivación es poder servir con respeto, sin caer a ningún tipo de conducta agresiva.

Existen diversas emociones negativas que se ventilan en cuanto hay algún tipo de agresión, lo contrario hace que las emociones positivas están relacionadas con la



proactividad y comportamientos en el trabajo, debido a que las emociones positivas en el trabajo amplían modos habituales de pensar y actuar, también predicen el trabajo en comportamientos artesanales. (Rogala & Cieslak, 2019)

La agresión se refiere al comportamiento agresivo provocado por amenaza, provocación o frustración. Si bien no todos muestran comportamiento agresivo reactivo, estos comportamientos alcanzan su punto máximo. (Lickley & Sebastian, 2018)

Tales conductas pueden ser resultados de frustraciones o conflictos propios del individuo, que pueden llegar a sucesos desagradables.

Pueden implicar a ciertos elementos como: valores, creencias y lugar de procedencia, refieren que es como la fuerza que se hace a alguna cosa o persona para sacarla de su estado, modo o situación natural.

Siendo una reacción de gran preocupación al tratarse de agresiones, que se evidencian especialmente en el entorno laboral.

La agresión reactiva ocurre, por definición, en ausencia de una intención planificada previamente, en contraste con la agresión proactiva que está dirigida a un objetivo o es de naturaleza instrumental. (Lickley & Sebastian, 2018)

De ahí el no dejar pasar tales conductas, saberlas manejar, pero como lo han mencionado ciertos autores en ocasiones no se pueden controlar, queda en cada uno poner más atención a nuestros actos.

El tener una comprensión de tales conductas y modificarlas en un futuro, ya que como consecuencia se puede caer en estados depresivos.

La depresión se da en períodos pasajeros de tristeza o desánimo tras experimentar la pérdida de un ser querido, de la salud, de pertenencias personales, tras la frustración de expectativas deseadas, o ante dificultades cotidianas.



Al hablar de depresión en el entorno laboral, es muy común, ya sea por la gran responsabilidad o la presión por cumplir las metas proyectadas.

Los indicadores psicológicos de angustia incluyen, entre otros, baja autoestima, fatiga, y trastornos del sueño; mientras que los impactos físicos pueden incluir un mayor riesgo de enfermedad cardiovascular, presión arterial alta, disminución de la inmunidad, migrañas, dolores musculares y fatiga. Además, los altos niveles de estrés pueden provocar o exacerbar conductas desadaptativas, como el tabaquismo, el consumo excesivo o insuficiente de alimentos, el consumo excesivo de alcohol y el abuso de sustancias. (Maharaj et al., 2019)

La depresión está clasificada como la segunda salud mental más cara condición relacionada con la discapacidad laboral, a través de todas las condiciones de salud física y mental, la depresión mayor es la única condición que afecta tanto la productividad, así como lesiones relacionadas con el trabajo. La depresión también se asocia con una considerable pérdida económica, carga que es en gran parte atribuible a la incapacidad laboral, discapacidad y pérdida de productividad. (Le et al., 2021)

Los autores hacen referencia que, la depresión del estado de ánimo varía escasamente de un día para otro y no suele responder a cambios ambientales, aunque presente variaciones circadianas características.

En conclusión, en el campo laboral se indica un índice alto en presentar estados depresivos, una de las causas es el acoso laboral.

El acoso laboral es perjudicial para las personas y las organizaciones. Lo que no ha sido explorado tan a fondo es el dilema de gestión que enfrentan los líderes empresariales y de recursos humanos cuando el acosador es un trabajador de alto rendimiento que realiza importantes contribuciones financieras u operativas a la organización. (Walsh et al., 2019)



El acoso laboral es conocido en término como mobbing, este tipo de conductas abusivas se dan entre un individuo y otro, como resultado esto puede llegar afectar el desempeño y estabilidad laboral.

Tales actos se divisan en el campo laboral y provienen desde el jefe superior, compañero de oficina o usuario externo.

Por otro lado, cabe acentuar que este fenómeno causa consecuencias sobre la víctima. indican que “abre una gama de daños en todas las esferas de la vida. El impacto obvio ocurre en la estabilidad y en la productividad laboral, en el estado de ánimo y en la salud del trabajador víctima” (López y Lascano, 2021, p. 81).

Refieren además que el acoso laboral se puede presentar de algunas maneras, tipos, modalidades y espacios, todas ellas causando una afectación a uno de los miembros del entorno laboral.

Demostrándonos una triste realidad como es el deterioro social y moral, inclinándonos a un estrés laboral.

Los roles de una amplia gama de factores relacionados con la persona y situacionales, incluidos los sociales, cognitivos y factores biológicos, biológicos, de desarrollo y ambiente en la agresión. (Havermans et al., 2018)

Menciona el autor la importancia del estrés en esta sociedad ha ido aumentando también la investigación sobre este fenómeno planteada desde diversos ámbitos disciplinares como la biología, la psicofisiología, la psicología y otras ciencias sociales.

De ahí el interés desde el campo de Trabajo Social el investigar uno de los fenómenos más relevantes como es el estrés laboral y su influencia en el entorno laboral.

La comunicación sobre estrés laboral, qué requisitos previos deben existir para la prevención del estrés laboral y qué partes interesadas deben participar. (Havermans et al., 2018)



Para algunos funcionarios judiciales el estrés laboral, usualmente es por la gran responsabilidad o la atención a usuarios irrespetuosos.

Materiales y Métodos

En esta investigación cualitativa, se utilizó un enfoque metodológico basado en la aplicación de encuestas semiestructuradas. Se seleccionó una muestra representativa de participantes que cumplieran con los criterios de inclusión preestablecidos. Las encuestas semiestructuradas se diseñaron con el propósito de recopilar datos detallados y contextualizados sobre las experiencias, percepciones y opiniones de los participantes

Este enfoque metodológico permitió obtener datos ricos y detallados que contribuyeron a la comprensión profunda del fenómeno investigado, brindando una perspectiva holística y enriquecedora para el estudio.

Resultados

Los datos o respuestas de las entrevistas semiestructuradas están definidas en párrafos que indican de manera textual lo que el usuario piensa o siente.

De los 11 entrevistados, 8 indicaron de manera textual que no expresan ninguna emoción, tan solo optan por el silencio, 2 personas solicitarían que el usuario se retire y 1 entrevistado nos indicó que se pondría a la defensiva buscando que respete su integridad. Esto es ante actos de agresión verbal que puedan aquejarlos a su integridad.

Las ofensas verbales que puedan ser emitidas durante el entorno laboral, 7 personas indicaron que, si les afectan en cuanto a procesos de estrés ante la situación, 2 que podrían afectar si la persona es sensible, y 2 respondieron que no les afecta para nada ya que eso es cuestión del individuo que es el que ofende.

La manera que influye la autoestima en el entorno laboral, según las 11 personas entrevistadas de manera textual expresaron que es de mucha importancia en el rol ante las condiciones de trabajo.



Esta autoestima se puede elevar, entre tantas sugerencias o perspectivas se pueden indicar que están: acondicionando las áreas de trabajo, permitirles expresar sus emociones mediante actividades tipo pausas activas, mejorando la comunicación, que el nivel jerárquico superior se empodere de la situación de sus colaboradores, capacitaciones de empoderamiento personal, y estímulos al valorar el personal.

En cuanto a los actos de agresión si han sido víctimas o testigos de ello, manifestaron de las 11 entrevistas, 1 persona nos indicó que no ha sido víctima de algún tipo de agresión por parte del usuario, sin embargo 9 si han sido o han presenciado esta situación.

Entre las agresiones observadas según los entrevistados, están la prepotencia con la que se expresan o la inmediatas de informes que ellos necesitarían. Todo ello según indican es por el hecho de ser servidores públicos, manifestándoles que: "por eso están en esos puestos para resolver de manera inmediata las peticiones" y esto viene en muchos de los casos de abogados, es decir personal con un nivel de cultura según estos tiempos "altos".

En cuanto al conocimiento de la ley, tan solo 2 personas nos indicaron que si conocen e incluso manifestando que es el Código Orgánico Penal dentro del art. 232.

En donde las 5 personas saben que existe, pero no especificaron el articulo ni el código al que pertenece, y 4 desconocen que exista dicha ley.

Los funcionarios encuestados respondieron que las consecuencias más significativas de la depresión en el área laboral son: ansiedad, ausentismo laboral, cansancio, fatiga, desgano, baja productividad, desmotivación, desconfianza propia y perdida de interés por el puesto de trabajo.

Todos los entrevistados consideran que, si generan, estas actitudes agresivas previstas por usuarios, estados depresivos, los cuales van de la mano con situaciones de estrés a los que son sometidos. Manifiestan que los estados depresivos van de la mano con el estrés, por lo tanto, la excesiva carga laboral podría incidir en la aparición de síntomas depresivos, a esto se



agrega los conflictos que se podrían generar de parte de ciertos usuarios que actúan con prepotencia e irrespetando al servidor público.

Los mismos pueden deberse por la falta de empatía de parte de ciertos usuarios, pondrían en tela de duda la productividad o eficacia del servidor y esto acarrea tensión, estrés y termina en estados depresivos si no han sido canalizados.

Todos manifestaron que conocen ciertas posturas de acoso laboral, y entre los ejemplos que más se denoto, es que esta puede darse por parte de los superiores quienes presionan para que se emitan informes bajo sus conveniencias, desestimando la víctima, en estos casos en los que el personal judicial se ve inmiscuido.

Todos los entrevistados pudieron indicar que, si evidencian estas actitudes de agresión por parte del usuario, pondrían en conocimiento ante su superior inmediato.

Así mismo todos, de manera asertiva conocen que es el estrés laboral y enlistaron algunas posibles causas, las mismas que sin guardan relación con la teoría.

Los 11 funcionarios pudieron manifestar que, si se incluyen dentro de las causas de estrés laboral, las conductas impuestas por ciertos usuarios. Y esto se debe a que como servidores públicos en el nivel judicial tienen más acercamientos con estos individuos de la mayoría inmersos en el ámbito legal.

Discusión

La ausencia del respeto es sin duda la fuerza punible del quebranto de un individuo, que aqueja dañando la integridad mental, social y comunicativa del que la está recibiendo.

El irrespeto como emoción negativa, se enfatiza en un estudio en docentes, cuando impartieron clases en pandemia de manera virtual, ahí se destacaron muchas falacias en donde los usuarios estos siendo los estudiantes, no se dieron el tiempo ni respeto hacia su maestro, y así concluyen que sintieron:



...inseguridad, frustración, ansiedad, aburrimiento, disgusto, vergüenza y miedo. De hecho, la ambigüedad de las instrucciones ofrecidas por los maestros, la poca participación de los estudiantes y el que estos últimos no encendieran sus cámaras para realizar los enlaces virtuales fueron las principales categorías identificadas como detonantes de las emociones negativas (Gavotto Nogales & Castellanos Pierra, 2021, P. 15).

En un estudio se descubrió que hay una diferencia significativa entre edad, género y designación y factores relacionados con el estrés como la carga laboral, seguridad laboral y turnos de trabajo. Puede ser porque el estudio se realizó en un país en desarrollo. Los factores de estrés tomados en consideración tenían estadísticas correlacionales con desempeño de los empleados, lo que sugiere que un aumento en esos factores aumenta la perspectiva de una disminución en el rendimiento de los empleados. (Lal Pandey, 2020).

Por lo que este estudio también logra determinar que según la carga laboral o el nivel de estrés al que este sometido, ya sea por distintos factores, se desencadena factor predisponente para padecer estrés en el trabajo.

Con base en hallazgos empíricos, un estudio en Pakistán concluye que el estrés laboral es un verdadero desafío siendo importante que el ambiente de trabajo esté continuamente monitoreado por factores relacionados con el estrés. Además, no sólo es importante monitorear los factores, pero para crear un ambiente saludable en el que los empleados trabajan de manera eficiente. (Ehsan & Ali, 2019)

En nuestro estudio, según los interrogados, indicaron que, si ameritan distractores en el área laboral, en donde se cree un ambiente óptimo para sobrellevar actitudes de usuarios, las mismas que no pueden ser del todo neutralizadas, pero si persuadidas con estas alternativas.

El estrés puede tener una influencia positiva en los empleados solo con una cierta cantidad en que un empleado puede manejar, sin embargo, en su mayoría excede los límites



tolerables y tiene un efecto negativo, los conflictos familiares también son raíces que crean estrés. El estrés ha sido visto como un estímulo ambiental para un individuo. Según nos narra en su estudio, (Daniel, 2019).

Como se pudo describir en las entrevistas, no todos actúan ante situaciones de tensión, debidas a agresiones por parte de usuarios, en este sentido alude el termino de estrés hasta cierto punto positivo como quien dice a dosis pequeñas que se pueden tolerar.

La mayor parte de la literatura sugiere que los conflictos interpersonales tienen un impacto significativo en el ambiente laboral, un estudio que se llevó a cabo para encontrar el impacto de los conflictos interpersonales en el lugar de trabajo impacta en tres principales, que son, desempeño laboral, depresión laboral e intención de rotación. Los objetivos del estudio estaban inspirados por la Teoría del Intercambio Social que sugiere que en su mayoría empleados aprendieron del comportamiento y la experiencia de sus líder o supervisores. Los conflictos interpersonales influyen en gran medida y reducen el desempeño laboral al mismo tiempo que aumentan la depresión laboral e intención de rotación. (Beenish Khan & Amir Azam, 2022)

En la resolución de este artículo, podemos enfatizar que conflictos diversos como la poca colaboración por parte del empleador ante situaciones de agresiones, se suman a este síndrome que aqueja a la persona en estados de estrés que concluyen en depresión.

En un estudio en China, que indaga primero, la relación directa de un ambiente de trabajo tóxico (acoso, intimidación, descortesía y ostracismo) en la productividad del trabajador. Los resultados muestran que un ambiente laboral tóxico tiene una relación negativa con la productividad del trabajador. En segundo lugar, este estudio describe la depresión laboral como mediadora entre un entorno laboral tóxico (acoso, intimidación, descortesía y ostracismo) y la productividad del trabajador. El efecto mediador también



produce resultados significativos, lo que supone una aportación novedosa y original en el contexto de países emergentes o en vías de desarrollo como China. (Rasool et al., 2019).

Esto nos asoma más al objetivo, en donde el irrespeto es la clave a priori del desgaste mental, que termina en estrés laboral dentro de los funcionarios judiciales.

Como medidas para mejorar el ambiente laboral, en una revisión sistemática los autores recomiendan que las organizaciones continúen brindando intervenciones en el lugar de trabajo a los empleados, ya que se ha descubierto que varias intervenciones tienen un impacto positivo en la salud de los empleados. Los hallazgos indican que la implementación de alta calidad, incluida la evaluación sistemática y los procedimientos de monitoreo continuo conducen a una mayor eficacia. Debe prestarse especial atención a la evaluación de las intervenciones utilizando diseños apropiados para documentar el proceso y los resultados. (Pieper et al., 2019)

Entre las alternativas de ciertos distractores, los autores de este estudio, según las entrevistas, enrolan la importancia de la actividad en el trabajo, la formación y la predisposición del empleador o jefe inmediato en las funciones que se ejecutan con un compromiso funcional.

Se responde la hipótesis planteada, con la argumentación textual de los diversos autores, no en la mayoría de los servidores públicos, de manera general en adultos que plantean atención al usuario o en la empresa privada, es por ello el limitante en la comprobación en cuanto a esta población estudiada.

No se pueden implementar más casos de estudios, pues este campo no ha sido abordado de manera que se pueda mantener un punto extenso de discusión, sin embargo, deja interrogantes que pueden ser resueltas.



Conclusiones

La falta de respeto, inmerso en usuarios que brindan a servidores públicos en el ámbito judicial, contribuye a inconformidades en su entorno laboral.

Las distintas falencias dentro del puesto de trabajo, como servidor público judicial, ha hecho creer al usuario que es capaz de dañar la integridad de estos servidores.

Un tipo de acoso laboral en el nivel judicial de la función del servicio público viene por parte de los superiores a fin de obtener beneficios propios y no de la sociedad, que es lo que busca al servicio de la comunidad.

Referencias Bibliográficas

- Arabelen, G., & Kaya, H. T. (2021). Assessment of logistics service quality dimensions: a qualitative approach. *Journal of Shipping and Trade*, 6(1), 1–13.
<https://doi.org/10.1186/s41072-021-00095-1>
- Constitución del Ecuador, 449 Registro Oficial 67 (2008).
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Ley Organica de Servicio Público, Registro Oficial Suplemento 294 1 (2010).
- Código penal, 0 1 (2013).
- Beenish Khan, & Amir Azam. (2022). The Impact of Workplace Interpersonal Conflict on Job Performance, Job Depression and Turnover Intention. *Siasat*, 7(2), 149–159.
<https://doi.org/10.33258/siasat.v7i2.118>
- Belmonte, M. L., Álvarez-Muñoz, J. S., & Bernárdez-Gómez, A. (2021). Educando En Valores: El Respeto, La Tolerancia, La Igualdad Y La Interculturalidad Como Pilares Básicos / Valorizações Educativas: Respeito, Tolerância, Igualdade E Interculturalidade Como Pilares Básicos. *Brazilian Journal of Development*, 7(1), 9516–9529.
<https://doi.org/10.34117/bjdv7n1-644>
- Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2019). Burnout syndrome in public servants: Prevalence and association with occupational stressors. *Psico-USF*, 24(3), 425–435.
<https://doi.org/10.1590/1413-82712019240302>
- Chireac, S. M., & Guerrero-Jiménez, G. R. (2021). Valor del respeto por la lengua y cultura quichua: concepto del Sumak Kawsay. *Alteridad*, 16(2), 275–285.
<https://doi.org/10.17163/alt.v16n2.2021.09>
- Daniel, C. O. (2019). Effects of job stress on employee ' s performance. *BiNET*, 06(02), 375–382. <https://doi.org/10.18801/ijbmsr.060219.40>
- De Lima Trindade, L., Ribeiro, S. T., Argenta Zanatta, E., Vendurscolo, C., & Dal Pai, D. (2019). Verbal aggression in nursing work at the hospital. *Revista Eletronica de Enfermagem*, 21, 1–8. <https://doi.org/10.5216/ree.v21.54333>.
- Del Carmen Rendón, N. J., Ramos Vásquez, I., Herrera Flores, D. A., Cuevas Jimenez, A., & Covarrubias Terán, M. A. (2020). FORMACIÓN DE RESPETO Y ATENCIÓN EN LOS ALUMNOS DE TERCER GRADO DE PRIMARIA. *Amazónica*, XXIV(1), 104–125.
- Donnelly, J., & Whelan, D. J. (2020). *International Human Rights* (SEXTA).



- <https://doi.org/10.4324/9780429266072>
- Ehsan, M., & Ali, K. (2019). The Impact of Work Stress on Employee Productivity: Based in the Banking sector of Faisalabad, Pakistan. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 4(6), 32–50. <https://doi.org/10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.46.2003>
- Gavotto Nogales, O. I., & Castellanos Pierra, L. I. (2021). Las emociones negativas vividas por los maestros en las clases virtuales en tiempos de pandemia. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 12(23), 1–19. <https://doi.org/10.23913/ride.v12i23.1006>
- González Hernández, F. A., León Cortés, S. G., & Silva Gutiérrez, B. N. (2022). Factores de riesgo psicosocial y estado de salud mental en servidores públicos sindicalizados del municipio de guadalajara. *Revista de Psicología de La Universidad Autónoma Del Estado de México*, 11(26), 125–145. <https://doi.org/doi.org/10.36677/rpsicologia.v11i26.19074>
- Havermans, B. M., Brouwers, E. P. M., Hoek, R. J. A., Anema, J. R., Van Der Beek, A. J., & Boot, C. R. L. (2018). Work stress prevention needs of employees and supervisors. *BMC Public Health*, 18(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12889-018-5535-1>
- Hökkä, P., Vähäsantanen, K., & Paloniemi, S. (2020). Emotions in Learning at Work: a Literature Review. *Vocations and Learning*, 13(1), 1–25. <https://doi.org/10.1007/s12186-019-09226-z>
- L. Haven, T., & Van Grootel, D. L. (2019). Preregistering qualitative research. *Accountability in Research*, 26(3), 229–244. <https://doi.org/10.1080/08989621.2019.1580147>
- Lal Pandey, D. (2020). WORK STRESS AND EMPLOYEE PERFORMANCE: AN ASSESSMENT OF IMPACT OF WORK STRESS. *Accelerat Ing t He World's Research*, 7(5), 124–135. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.mehy.2020.109972>
- Le, L. K. D., Lee, Y. Y., Engel, L., Lal, A., & Mihalopoulos, C. (2021). Psychological workplace interventions to prevent major depression: A model-based economic evaluation. *Mental Health and Prevention*, 24(December 2020), 200209. <https://doi.org/10.1016/j.mhp.2021.200209>
- Lickley, R. A., & Sebastian, C. L. (2018). The neural basis of reactive aggression and its development in adolescence. *Psychology, Crime and Law*, 24(3), 313–333. <https://doi.org/10.1080/1068316X.2017.1420187>
- López Moya, D. F., & Pangol Lascano, A. M. (2021). El acoso laboral y la protección jurídica al trabajador en Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 4(S1), 76–90. <https://doi.org/10.51247/st.v4is1.115>
- Maharaj, S., Lees, T., & Lal, S. (2019). Prevalence and risk factors of depression, anxiety, and stress in a cohort of Australian nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(1), 1–10. <https://doi.org/10.3390/ijerph16010061>
- Minev, M., Petrova, B., Mineva, K., Petkova, M., & Strebkova, R. (2018). Self-esteem in adolescents. *Trakia Journal of Science*, 16(2), 114–118. <https://doi.org/10.15547/tjs.2018.02.007>
- Naciones Unidas. (2015). *DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS*.
- Pieper, C., Schröer, S., & Eilerts, A. L. (2019). Evidence of workplace interventions-A systematic review of systematic reviews. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(19), 1–13. <https://doi.org/10.3390/ijerph16193553>
- Piza, D., Amaiquema, A., & Beltrán, E. (2019). Methods and Techniques in Qualitative Research. Some Necessary Details. *Revista Conrado*, 15(70), 455–459. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500455
- Rasool, S. F., Maqbool, R., Samma, M., Zhao, Y., & Anjum, A. (2019). Positioning



depression as a critical factor in creating a toxic workplace environment for diminishing worker productivity. *Sustainability (Switzerland)*, *11*(9), 1–18.

<https://doi.org/10.3390/su11092589>

Rogala, A., & Cieslak, R. (2019). Positive Emotions at Work and Job Crafting: Results From Two Prospective Studies. *Frontiers in Psychology*, *10*(December), 1–13.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02786>

Walsh, J. L., Persky, L. R., & Pinnock, K. (2019). The Effect of High Performing Bullying Behavior on Organizational Performance: A Bullying Management Dilemma. *Global Journal of Business Research*, *13*(1), 71–81.

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ecn&AN=1780316&site=ehost-live%0Ahttp://www.theibfr.com/gjbrsample.htm%0Ahttp://www.theibfr.com/gjbrsample.htm>