



**UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE
DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO
CARRERA DE DERECHO**

**TRABAJO DE TITULACIÓN
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ABOGADO**

TEMA

**LA EFICACIA DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO
LABORAL EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL**

TUTOR

EDUARDO JOSE MEDINA MAZZINI

AUTOR

JAIR ARIEL SORIA BASTE

GUAYAQUIL

2025



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA	
FICHA DE REGISTRO DE TESIS	
TÍTULO Y SUBTÍTULO: LA EFICACIA DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL	
AUTOR/ES: Soria Baste Jair Ariel	TUTOR: Medina Mazzini Eduardo José
INSTITUCIÓN: Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil	Grado obtenido: Título de Abogado
FACULTAD: Ciencias Sociales Y Derecho	CARRERA: Derecho
FECHA DE PUBLICACIÓN: 2025	N. DE PÁGS: 85
ÁREAS TEMÁTICAS: Derecho	
PALABRAS CLAVE: Acoso, Salud mental, Trabajo, Derecho al trabajo,	
RESUMEN: El acoso laboral dentro de las organizaciones ecuatorianas se ha convertido en una realidad silenciosa que ha ido evolucionando con el tiempo convirtiéndose en una práctica habitual, mismas que, es invisible e imperceptible para la esfera pública de la sociedad, dado que, la misma dentro del sector organizacional se ha naturalizado, por lo que, se constituye como una potencial fuente de violación a los derechos humanos. Dicha praxis, se manifiesta a través de conductas hostiles que provocan en los colaboradores, servidores o trabajadores afecciones tanto en el cumplimiento de sus funciones como el desarrollo de su vida cotidiana. El acoso laboral o también denominado mobbing, es reconocido como un riesgo psicosocial, ya que, sus consecuencias son altamente perjudiciales no solo para las víctimas, si no para las	

organizaciones como tal, quienes reflejan un importante decrecimiento en cuanto a la producción de sus colaboradores. Motivo por el cual, el desarrollo del presente estudio, persigue como objeto principal analizar, la eficacia y eficiencia de las medidas de prevención del acoso laboral aplicadas en el sector empresarial ecuatoriano, identificando fortalezas y debilidades para proponer estrategias para garantizar entornos laborales seguros y dignos, mediante, un enfoque mixto, el cual integra elementos cualitativos y cuantitativos, dado que, el enfoque cualitativo permite explorar a mayor profundidad las experiencias y sobre todo las percepciones relacionadas a la eficacia de las medidas de prevención del acoso laboral en el ámbito empresarial.

N. DE REGISTRO (en base de datos):	N. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (Web):		
ADJUNTO PDF:	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
CONTACTO CON AUTOR/ES: Soria Baste Jair Ariel	Teléfono:	E-mail: jsoriaba@ulvr.edu.ec
CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:	PhD. Adriam Camacho Domínguez (Decano) Teléfono: (04) 25 96 500 Ext. 249 E-mail: acamacho@ulvr.edu.ec Mgr. Carlos Perez Leyva (Director De Carrera) Teléfono: (04) 25 96 500 Ext. 233 E-mail: cperez@ulvr.edu.ec	

CERTIFICADO DE SIMILITUD

PROYECTO ACOSO LABORAL

INFORME DE ORIGINALIDAD

6%
INDICE DE SIMILITUD

6%
FUENTES DE INTERNET

1%
PUBLICACIONES

%
TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1 repositorio.uasb.edu.ec **4%**
Fuente de Internet

2 repositorio.ulvr.edu.ec **1%**
Fuente de Internet

3 docplayer.es **1%**
Fuente de Internet

Excluir citas: Activo
Excluir bibliografía: Activo

Excluir coincidencias: = 1%



DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES

El estudiante egresado JAIR ARIEL SORIA BASTE declara bajo juramento, que la autoría del presente Trabajo de Titulación, LA EFICACIA DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL corresponde totalmente a el suscrito y me responsabilizo con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada.

De la misma forma, cedo los derechos patrimoniales y de titularidad a la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil, según lo establece la normativa vigente.

Autor



Jair Ariel Soria Baste

1729794550

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL DOCENTE TUTOR

En mi calidad de docente Tutor del Trabajo de Titulación “La Eficacia De Las Medidas De Prevención Del Acoso Laboral En El Ámbito Empresarial”, designado(a) por el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Sociales Y Derecho de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil.

CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado en todas sus partes el Trabajo de Titulación, titulado: “LA EFICACIA DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL EN EL AMBITO EMPRESARIAL “presentado por el estudiante Jair Ariel Soria Baste como requisito previo, para optar al Título de Abogado, encontrándose apto para su sustentación.



Firma:

Medina Mazzini Eduardo José

0918078924

AGRADECIMIENTO

Expreso mi agradecimiento, en primer término, a Dios por brindarme la oportunidad de concluir mi formación universitaria, facilitándome el conocimiento de profesores con vastos saberes en Derecho, los cuales han sido transmitidos a lo largo de estos años académicos, los mismos que serán utilizados en mi trayectoria profesional.

Agradezco por tener la imagen de mi abuelito el Dr. Víctor Soria Córdova, profesor universitario de toda la vida, que, a través de los recuerdos transmitidos por mi padre, el sr Freddy Soria Cevallos, que siguió la misma línea profesional y académica han respondido a todas mis inquietudes que pudiera haber tenido en estos ciclos de mi vida estudiantil

Agradezco a mis padres y hermanos por su apoyo incondicional para finalizar mis estudios y la tesis, así como por sus palabras motivadoras para enfrentar cada desafío y temores que surgieron durante el proceso educativo y laboral.

DEDICATORIA

Consagro mi tesis a Dios por otorgarme sabiduría e inteligencia en las elecciones que he realizado para alcanzar mis metas, a mi familia respectivamente por confiar en mí y brindarme su apoyo para concluir mis estudios y a los compañeros de la universidad que se han transformado en una segunda familia, con quienes, de manera unida, culminare este arduo y significativo camino lleno de satisfacción.

Solo queda decir que esta dedicatoria es corta, porque si Dios lo permite mi vida académica continuara a lo largo de mi vida profesional también.

RESUMEN

El acoso laboral dentro de las organizaciones ecuatorianas se ha convertido en una realidad silenciosa que ha ido evolucionando con el tiempo convirtiéndose en una práctica habitual, mismas que, es invisible e imperceptible para la esfera pública de la sociedad, dado que, la misma dentro del sector organizacional se ha naturalizado, por lo que, se constituye como una potencial fuente de violación a los derechos humanos. Dicha praxis, se manifiesta a través de conductas hostiles que provocan en los colaboradores, servidores o trabajadores afecciones tanto en el cumplimiento de sus funciones como el desarrollo de su vida cotidiana. El acoso laboral o también denominado *mobbing*, es reconocido como un riesgo psicosocial, ya que, sus consecuencias son altamente perjudiciales no solo para las víctimas, si no para las organizaciones como tal, quienes reflejan un importante decrecimiento en cuanto a la producción de sus colaboradores. Motivo por el cual, el desarrollo del presente estudio, persigue como objeto principal analizar, la eficacia y eficiencia de las medidas de prevención del acoso laboral aplicadas en el sector empresarial ecuatoriano, identificando fortalezas y debilidades para proponer estrategias para garantizar entornos laborales seguros y dignos, mediante, un enfoque mixto, el cual integra elementos cualitativos y cuantitativos, dado que, el enfoque cualitativo permite explorar a mayor profundidad las experiencias y sobre todo las percepciones relacionadas a la eficacia de las medidas de prevención del acoso laboral en el ámbito empresarial.

Palabras clave: *Acoso laboral, Mobbing, Salud Laboral, Riesgo Psicosocial, Sujetos de Acoso, Efectos del Acoso.*

ABSTRACT

Workplace harassment within Ecuadorian organizations has become a silent reality that has evolved over time, becoming a common practice, which is invisible and imperceptible to the public sphere of society, given that it has become naturalized within the organizational sector, therefore, it constitutes a potential source of violation of human rights. This praxis manifests itself through hostile behaviors that cause illness in collaborators, servants or workers both in the performance of their duties and in the development of their daily lives. Workplace harassment, also known as mobbing, is recognized as a psychosocial risk, since its consequences are highly harmful not only for the victims, but also for the organizations as such, which reflect a significant decrease in the production of their collaborators. For this reason, the main objective of the development of this study is to analyze the effectiveness and efficiency of workplace harassment prevention measures applied in the Ecuadorian business sector, identifying strengths and weaknesses to propose strategies to guarantee safe and dignified work environments, through a mixed approach, which integrates qualitative and quantitative elements, given that the qualitative approach allows for a deeper exploration of the experiences and, above all, the perceptions related to the effectiveness of workplace harassment prevention measures in the business environment.

Keywords: *Workplace bullying, Mobbing, Occupational Health, Psychosocial Risk, Subjects of Bullying, Effects of Bullying.*

TABLA DE CONTENIDO

CERTIFICADO DE SIMILITUD.....	iv
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES v	
CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL DOCENTE TUTOR.....	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
DEDICATORIA.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
INDICE DE TABLAS.....	xiv
INDICE DE FIGURAS.....	xv
INDICE DE ANEXOS.....	xvi
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	3
1. PROBLEMA A INVESTIGAR.....	3
1.1. Tema.....	3
1.2. Planteamiento del problema a investigar.....	3
1.3. Formulación del Problema.....	7
1.4. Objetivos de la Investigación.....	8
1.4.1. Objetivo General.....	8
1.4.2. Objetivos Específicos.....	8
1.5. Hipótesis.....	8
1.6. Línea de Investigación Institucional.....	8
CAPITULO II.....	9
2. MARCO REFERENCIAL.....	9
2.1. Marco Teórico.....	9
2.1.1. Acoso laboral.....	9
2.1.2. Tipos de acoso laboral.....	10
2.1.2.1. Acoso horizontal.....	10
2.1.2.2. Acoso vertical ascendente.....	11
2.1.2.3. Acoso vertical descendente.....	11
2.1.3. Fases del acoso laboral.....	12
2.1.4. Características de los sujetos que interviene en el acoso laboral	13
2.1.4.1. Características del acosador.....	13
2.1.4.2. Características de la victima.....	13

2.1.5.	<i>Efectos del acoso laboral</i>	14
2.1.5.1.	<i>Empresa</i>	14
2.1.5.2.	<i>Victima</i>	14
2.1.6.	<i>Prevención del acoso laboral</i>	15
2.1.7.	<i>Impacto psicológico del acoso laboral</i>	16
2.1.8.	<i>Prevención del acoso laboral</i>	17
2.1.9.	<i>Responsabilidad empresarial en casos de acoso laboral</i>	18
2.1.10.	<i>Estrategias de Intervención y Recuperación Post-Acoso Laboral</i>	19
2.2.	<i>Marco Legal</i>	20
2.2.1.	<i>El Caso de la Corte Constitucional No. 986-19-JP</i>	20
2.2.2.	<i>Acoso laboral en legislación internacional</i>	23
2.2.3.	<i>Acoso laboral en legislación nacional</i>	24
CAPITULO III.....		29
3.	<i>MARCO METODOLOGÍCO</i>	29
3.1.	<i>Enfoque de la investigación</i>	29
3.2.	<i>Alcance de la investigación</i>	29
3.3.	<i>Técnica e instrumentos para obtener los datos</i>	30
3.3.1.	<i>Entrevista</i>	30
3.3.2.	<i>Encuesta</i>	31
3.4.	<i>Población y muestra</i>	33
3.4.1.	<i>Población</i>	33
3.4.2.	<i>Muestra</i>	34
3.4.3.	<i>Procedimiento y tratamiento de la información</i>	35
CAPITULO IV		36
4.	<i>PROPUESTA</i>	36
4.1.	<i>Presentación y análisis de resultados</i>	36
4.1.1.	<i>Análisis de las Encuestas</i>	36
4.1.2.	<i>Análisis de Encuestas</i>	44
4.1.3.	<i>Resumen de las entrevistas</i>	56
4.2.	<i>Propuesta</i>	57
4.2.1.	<i>Políticas de prevención en el entorno empresarial</i>	57
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		59
Conclusiones.....		59

Recomendaciones.....	60
Bibliografía.....	61
ANEXOS	65

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Formato de entrevista a gerentes, jefes de recurso humanos y trabajadores sociales.....	30
Tabla 2 Formato de encuesta a colabores de empresas	31
Tabla 3 Población	33
Tabla 4 Muestras	34
Tabla 5 Existencia de políticas de prevención del acoso laboral	36
Tabla 6 Efectividad de las medidas de prevención de acoso laboral en las empresas.....	41
Tabla 7 Capacitación a miembros de las organizaciones en cuanto a acoso laboral.....	42
Tabla 8 Conocimiento sobre el proceso de denuncia de acoso laboral en las organizaciones.....	43
Tabla 9 Efectividad de las acciones emprendidas por las organizaciones en cuanto a acoso laboral.....	40
Tabla 10 Comodidad de los miembros de la organización a expresar las preocupaciones sobre acoso laboral	41
Tabla 11 Apreciación de los encuestados sobre la promoción de ambientes laborales libres de acoso	42
Tabla 12 Influencia de las medidas de acoso laboral	43

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Existencia de políticas de prevención del acoso laboral.....	40
Figura 2 Efectividad de las medidas de prevención de acoso laboral en las empresas.....	41
Figura 3 Capacitación a miembros de las organizaciones en cuanto a acoso laboral.....	42
Figura 4 Conocimiento sobre el proceso de denuncia de acoso laboral en las organizaciones.....	43
Figura 5 Efectividad de las acciones emprendidas por las organizaciones en cuanto a acoso laboral.....	44
Figura 6 Comodidad de los miembros de la organización a expresar las preocupaciones sobre acoso laboral	41
Figura 7 Apreciación de los encuestados sobre la promoción de ambientes laborales libres de acoso	46
Figura 8 Influencia de las medidas de acoso laboral	43

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Entrevista 1: Abg. Sandra Tapia Barros - Docente en el ámbito del Derecho Público, Destacada profesional en libre ejercicio.	65
Anexo 2 Entrevista 2: Abg. Marcos Andrade - PHD- Profesional en el Derecho Económico-Financiero y tributario.....	66
Anexo 3 Entrevista 3: Abg. Kleber Alvarado - Asesor de la federación democrática de trabajadores del Guayas y Abogado Laboralista	67
Anexo 4 Entrevista 4: Abg. Freddy Soria Cevallos - especialista en Derecho tributario y laboralista.....	68

INTRODUCCIÓN

La Organización del Trabajo (2012), ha definido al acoso laboral como las acciones verbales o psicológicas repetitivas que persisten en el lugar de trabajo, ejecutada a un determinado grupo o persona, mediante el cometimiento de actitudes que hieren, humillan, ofenden o amedrentan a la víctima.

El acoso laboral, también puede ser comprendido como una forma de discriminación que dentro de la Carta Magna está prohibido, puesto que, dicho cuerpo normativo, establece que el Estado es garantista de la aplicación de derechos colectivos sin discriminación alguna, bajo los ámbitos de igual y equidad, sin distinción de sexo. (Bartolomé, 2021)

Según lo antes expuesto se puede denotar que la figura del acoso laboral debe ser poseedora de una atención especial, ya que, no se trata de un simple hostigamiento empleado hacia el trabajador, sino, que este fenómeno provoca conductas y comportamientos que afectan directamente a la vida cotidiana y al desarrollo social y laboral de la víctima.

En Ecuador el 16% de los trabajadores ha mencionado haber sufrido en alguna ocasión acoso psicológico en su lugar de trabajo, donde el 4% de estos, menciona padecerlo cotidianamente, cifra que es elevada al 19% en el caso de las mujeres, ya que, el 8,7% afirma haber sufrido algún tipo de acoso sexual, además que, dos de cada una ha sido discriminada por razón de sexo. (Ministerio de Trabajo, 2020)

Así también, Durante el periodo contable 2023, se conoce que, el Ministerio de Trabajo recibió un total de 4.720 denuncias laborales, las cuales databan de: despidos intempestivos, acoso y falta de cancelación de la remuneración salarial, mientras que, en el 2022 se tuvo 35.349 denuncias y en el 2021 se conoce un total de 35.614, sin embargo, dichos datos no muestran la realidad del índice de acoso laboral existente en el país. (Ministerio de Trabajo, 2020)

En la actualidad, no se da cumplimiento al Art.- 42 del Código de trabajo, referente a las obligaciones del empleador, numeral 36 que menciona:

Se debe implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades del acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador. (Código de Trabajo del Ecuador, 2005, p. 2).

Más, sin embargo, pese a la también existencia de sentencias de la Corte Constitucional como la Sentencia No. 986-19-JP/21 la cual habla sobre todas las formas de acoso laboral y discriminación, así como, la sentencia No. 3-19-JP/20, misma que, trata sobre los derechos de las mujeres en estado de gestación y lactancia, la realidad es totalmente diferente, ya que, no se vela efectivamente por el cumplimiento de la normativa, ni se garantiza los derechos de los trabajadores, puesto que, en la mayoría de casos el marco legal existente es limitado, por lo que surge la interrogante ¿por qué las medidas de prevención de acoso laboral implementadas en el ámbito empresarial ecuatoriano no logran garantizar entornos laborales libres de violencia, a pesar del marco normativo vigente? (Riquelme, 2021).

CAPÍTULO I

1. PROBLEMA A INVESTIGAR

1.1. Tema

La eficacia de las medidas de prevención del acoso laboral en el ámbito empresarial.

1.2. Planteamiento del problema a investigar

A partir de los años ochenta, se conoce que, el concepto de *mobbing* o acoso laboral ha tomado mayor fuerza en el vocabulario estatal, convirtiéndose en una terminología y consigna mundial, por lo que, se conoce que es una figura que acapara mayor parte de escenarios en una ciudad, afectando gravemente a los diversos actores, convirtiéndose entonces, en un grave riesgo psicosocial en el ámbito laboral.

Dentro del presente estudio es importante conocer que el acoso laboral, en sus distintas nomenclaturas (*acoso psicológico en el ámbito laboral, acoso moral, mobbing, etc.*) ha generado un considerable interés en el contexto actual debido a los efectos que este provoca en la salud física de los trabajadores y cómo influye en la productividad del colaborador, desembocando en resultados negativos y costosos para las empresas; por tal motivo, el acoso laboral está catalogado como un riesgo psicosocial (Fernández, 2019).

A su vez, Duque (2020) argumenta:

El acoso laboral data desde la antigüedad, no obstante, su término surge con Heinz Leymann, quien lo definió como “la forma en la que una persona ejerce algún tipo de violencia considerada como extrema y frecuente, que ocurre durante un largo periodo de tiempo, cuya finalidad es destruir, vulnerar la comunicación de la víctima con otros trabajadores, dañar, poner en tela de juicio su reputación laboral, para finalmente ocasionar el abandono del trabajo. (p.25)

El mobbing, según la Agencia Europea para la Seguridad y Salud del Trabajo (2021) “dicha pseudo practica afecta la organización empresarial, menoscabando la imagen, aumentando el nivel de ausentismo, afectando a la calidad y productividad de la misma, lo que le genera unos cuantiosos costes sociales y empresariales” (p. 12).

El acoso laboral, también puede ser comprendido como una forma de discriminación que dentro de la Carta Magna está prohibido, puesto que, dicho cuerpo normativo, establece que el Estado es garantista de la aplicación de derechos colectivos sin discriminación alguna, bajo los ámbitos de igual y equidad, sin distinción de sexo. Entonces, “los riesgos laborales actuales que surgen en la organización empresarial son el estrés, el acoso sexual o el acoso laboral surgiendo a causa de factores inherentes a la empresa, como es la inadecuada dirección y organización empresarial”. (Bartalome, 2021)

Según lo antes expuesto se puede denotar que la figura del acoso laboral debe ser poseedora de una atención especial, ya que, no se trata de un simple hostigamiento empleado hacia el trabajador, sino, que este fenómeno provoca conductas y comportamientos que afectan directamente a la vida cotidiana y al desarrollo social y laboral de la víctima, repercutiendo directamente a su núcleo familiar. Además de atentar contra su dignidad y desembocar actos como el suicidio.

Para el tratadista Hirink, menciona que *“existen dos criterios para clasificar las distintas modalidades de acoso laboral, por un lado, se encuentra la procedencia del mismo y por otro es la intencionalidad del acosador”*. (Arbonés, 2019)

El Código de Trabajo de Ecuador (2005) dentro de su articulado 46, menciona que:

Debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre

trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la afiliación sindical y gremial. (p. 12)

Es así que, el acoso laboral puede proceder de la jerarquía de los compañeros de trabajo o de los subordinados, por lo que, se puede distinguir un acoso laboral ascendente, descendentes, horizontal y mixto.

Siendo así, el acoso descendente el que ejercen los empresarios superiores hacia sus subordinados, mientras que, el acoso ascendente es ejercido por los subordinados, no obstante, el acoso horizontal es ejercido por individuos del mismo nivel jerárquico y en el acoso laboral mixto intervienen personas externas a la empresa.

Dentro de esta línea, también es importante entender que, se tiene cuatro modalidades de acoso laboral, las cuales radican en acoso laboral estratégico, de dirección, perverso y disciplinario.

El acoso laboral de dirección busca reducir el capital humano, mientras que el acoso perverso el cual consiste en que el victimario destruya la integridad social y moral de su víctima sin razón ninguna y el acoso laboral disciplinario busca cautivar el miedo en los colaboradores.

El 16% de empleados ecuatorianos masculinos reporta el haber sufrido acoso psicológico durante su jornada laboral (el 4% reporta acoso cotidiano). Para las mujeres empleadas, el porcentaje es de 19%. El 8,7% de las trabajadoras confirma acoso sexual y el 50% ha sido discriminada por razón de sexo (Ministerio de Trabajo, 2020).

Para el año fiscal 2019 sindicatos y aliados adoptaron una norma internacional sobre la violencia y el acoso laboral en el empleo, donde los

Gobiernos, trabajadores y empleadores afirman que la violencia y el acoso, claramente no son parte de las políticas empresariales.

La Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2019) indica:

El derecho de todas las personas a un ámbito laboral en el que no exista violencia ni acoso. Adopta un enfoque inclusivo e integrado, haciendo la protección extensiva a todos los trabajadores y trabajadoras de los sectores de la economía formal e informal, independientemente de su situación contractual, e incluyendo a los solicitantes de empleo, así como a becarios, aprendices y voluntarios. El Convenio también deja claro que es preciso examinar y abordar la violencia y el acoso que involucre a terceras partes –ya sean clientes, usuarios, pacientes o miembros del público. (p. 11)

Durante el periodo contable 2023, se conoce que, el Ministerio de Trabajo recibió un total de 4.720 denuncias laborales, las cuales databan de: despidos intempestivos, acoso y falta de cancelación de la remuneración salarial, mientras que, en el 2022 se tuvo 35.349 denuncias y en el 2021 se conoce un total de 35.614, sin embargo, dichos datos no muestran la realidad del índice de acoso laboral existente en el país, puesto que, muchos trabajadores evitan denunciar, ya sea por miedo a perder su trabajo o por las represalias. (Ministerio de Trabajo, 2020)

Por lo que para el 2024 la Asamblea Nacional del Ecuador aprobó la Reforma para erradicar la violencia o acoso en las diversas modalidades laborales, dicho instrumento modificaría el Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público.

En Ecuador a pesar de las reformas emprendidas en la legislación laboral, no se ha logrado regular las infracciones causales de extinción de contratos laborales y mucho menos las actitudes de acoso laboral, ya que, la Policía Nacional, encargada de realizar una evaluación psicológica forense no garantiza que las investigaciones emprendidas en casos resueltos por autoridades del

Ministerio de Trabajo o un Juez de lo laboral ordinario, hayan sido ejecutadas de manera imparcial.

Actualmente, no se da cumplimiento al Art.- 42 del Código de trabajo, referente a las obligaciones del empleador, numeral 36 que menciona:

Se debe implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades del acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador. (Código de Trabajo del Ecuador, 2005, p. 2).

En virtud que, no se imparten las suficientes capacitaciones ni se da un óptimo seguimiento a los casos vinculados a acoso laboral, por lo que, se requiere un trabajo coordinado tripartito entre: Estado – Empleadores – Trabajadores, con el fin principal de garantizar un ambiente de trabajo saludable que brinde a los colaboradores una asistencia técnica especializada para víctimas de acoso laboral.

Es así que nace la necesidad de reformar la legislación laboral, con el fin de incluir figuras de *mobbing* o acoso laboral como una de las causales para la terminación de un contrato de trabajo, antes que se permita casos de acoso horizontal, lo que le permite y en cierto punto obliga a los empleadores a solicitar protección para los trabajadores víctimas de acoso sexual (Riquelme, 2021).

Y finalmente, se debe promover la aplicación de políticas públicas enfocadas al control y regulación del trabajo en los diversos sectores laborales de la sociedad, con mayor énfasis en el sector empresarial, en donde, las víctimas por miedo a perder su trabajo o represalias no denuncian dichos actos.

1.3. Formulación del Problema

¿Cuáles son los principales obstáculos que impiden una óptima aplicación de la normativa contra el acoso laboral para asegurar un ambiente laboral

saludable en las empresas ecuatorianas?

1.4. Objetivos de la Investigación

1.4.1. Objetivo General.

Analizar, la eficacia y eficiencia de las medidas de prevención del acoso laboral aplicadas en el sector empresarial ecuatoriano, identificando fortalezas y debilidades de las mismas, así como, las posibles amenazas u obstáculos que dificultan su aplicación.

1.4.2. Objetivos Específicos.

- Analizar la normativa y política actual existente en el Ecuador, vinculadas a la prevención del acoso laboral y sus referentes teóricos.
- Evaluar la eficacia del Acuerdo Ministerial Nro. MDT. 2020-2024 y su protocolo frente a la prevención del acoso laboral.
- Identificar los principales vacíos legales o barreras que impiden efectivamente la prevención y sanción del acoso laboral.
- Sugerir políticas públicas para mejorar la prevención y el manejo del acoso laboral en el ámbito empresarial.

1.5. Hipótesis

Las medidas implementadas de prevención de acoso laboral en el sector empresarial en Ecuador, suelen ser ineficaces, ya que, actualmente no se cuenta con una supervisión rigurosa por parte del Ministerio de Trabajo ni entes de control, así como el nulo seguimiento a las políticas y las escasas denuncias por el miedo a represalias de las y los trabajadores afectados. Por lo que, es requirente la obligatoriedad de reglamentos internos en las empresas, con el fin de que, se establezcan las sanciones para el acosador en función del nivel de acoso, que convendrá iniciar por una amonestación posterior con la separación del trabajador.

1.6. Línea de Investigación Institucional

Sociedad civil, derechos humanos y gestión de la comunicación

CAPITULO II

2. MARCO REFERENCIAL

2.1. Marco Teórico

2.1.1. *Acoso laboral*

El acoso laboral, acoso psíquico, acoso moral, *mobbing*, etc., actualmente se ha convertido un tema importante en el desarrollo empresarial y en los diversos organismos de protección de derechos humanos, ya que, este desemboca en graves afectaciones tanto, en la salud de quien la padece como en la productividad de los mismos, provocando resultados negativos e incluso grandes pérdidas económicas para las empresas (Alles, 2020).

Para ello, Leyman (1996, citado en Barrado et al., 2019) establece:

El término “acoso laboral” emergió con Heinz Leyman en la década de los ochenta, definiéndolo como “la forma en la que una persona ejerce algún tipo de violencia considerada como extrema y frecuente, que ocurre durante un largo periodo de tiempo, cuya finalidad es destruir, vulnerar la comunicación de la víctima con otros trabajadores, dañar, poner en tela de juicio su reputación laboral, para finalmente ocasionar el abandono del trabajo. (p. 27)

Siendo entonces Leyman el primer autor en definir el acoso laboral, logrando así que, el mismo tuviera mayor representatividad. Por lo que, es indispensable, citar también a otros autores que definen al acoso laboral en la misma concepción de Leyman.

La autora Trujillo (2019) expone que, el acoso laboral es la actitud anti social ejecutada por un colectivo o de forma individual, donde se desarrollan situaciones de hostigamiento sobre una o varias personas, ocasionando un clima laboral inestable, que afecta notoriamente al desempeño laboral, productividad, relaciones laborales y la salud de los trabajadores.

Mientras que, el autor Silva (2020) indica que, el acoso laboral es un tipo de violencia que denigra y humilla a la víctima, en especial su imagen profesional dentro del trabajo, por la diferencia existente de poder entre el trabajador y el empleador o jefe inmediato.

Según lo antes expuesto, se destaca entonces que, el acoso laboral es un acto de afectación y hostigamiento, considerado entonces como un tipo de violencia que atenta contra la dignidad de la persona, que provoca en graves afecciones psicológicas y morales hacia la víctima.

2.1.2. Tipos de acoso laboral

Dentro de este ámbito, se destacan diversos tipos de acoso laboral, lo cuales, en varios escenarios hacen que, dicho comportamiento sea interpretado como una situación de normalidad, lo que genera graves afectaciones puesto que, impide que la víctima de acoso laboral pueda emprender acciones legales. Dichos tipos de acoso se describen a continuación.

2.1.2.1. Acoso horizontal.

El autor Camaño (2019) refiere que este tipo de acoso puede ser ejecutado por un determinado grupo de compañeros o por uno en especial, que ocupan una misma línea jerárquica y poseen igual rol, dicho ataque, puede deberse a diversas causas, de las cuales se destaca, celos, envidia, competencia o problemas personales. Este tipo de acoso, busca entorpecer y afectar el trabajo del colega o compañero de área con la consigna principal de afectar la imagen profesional y carrera de la víctima.

Mientras que, el autor Arciniega (2020) refiere que en este tipo de clasificación los sujetos activos del acoso están ubicados en la misma línea jerárquica, con el símil de responsabilidades e integran un mismo grupo de trabajo, por lo que comenten acciones denigratorias contra la víctima para perjudicar su productividad y desempeño laboral frente a su jefe.

Así también, el autor Rojas (2022), indica que, este tipo de acoso laboral, generalmente se produce con el objeto de generar graves afectaciones al desempeño y ascenso laboral, a quienes el sujeto activo del acoso, el acosador, vislumbra como una potencial amenaza para su propio crecimiento profesional.

2.1.2.2. Acoso vertical ascendente

La tratadista Morales (2019) expone que, el acoso laboral vertical es la forma de violencia que un colaborador de nivel jerárquico superior es amedrentado por uno o varios trabajadores. Este tipo de acoso se da en escenarios en los que, el nuevo jefe o líder de equipo, es nuevo en la empresa y el equipo de trabajo muestra resistencia y poca predisposición para aceptar su nueva forma de trabajar.

Sin embargo, el autor Parra (2022) establece que este tipo de acoso, se da en situaciones en las que un colaborador es promovido a un nuevo puesto y sus compañeros de trabajo no aceptan su nueva jerarquía, el cual se ve potencialmente promovido por factores como, la desigualdad laboral.

En este mismo contexto, para el tratadista Riquelme A. (2021), refiere que este tipo de *mobbing* es producido cuando una o varias personas externas que, al ser vinculadas a las organizaciones con rangos superiores, se vuelven en blancos de faltas y malos tratos, por parte de los colaboradores, no obstante, este tipo de acoso se considera poco usual, ya que, existe un alto índice de improbabilidad de que un victimario de nivel inferior hostigue a un superior.

2.1.2.3. Acoso vertical descendente

El acoso vertical descendente, es el mayormente visualizado en las instituciones, ya que, es ejecutado por parte del jefe o superiores, mediante el cometimiento de actos de hostigamiento hacia la víctima, siendo este tipo de *mobbing*, el de más incidencia.

Por lo que el autor Hirigoyen (2021), que sets tipo de acoso se encuentra dado por un empresario o jefe de nivel superior, sobre sus subordinados, teniendo como patrones de conducta desprecios, falsas acusaciones y hostigamientos.

De esta manera el autor Barrado (2022), indica que, el acosador hace ver su poder frente a sus colaboradores de rangos inferiores, con la finalidad de salvaguardar su propia integridad.

Por lo que, se destaca que, en este tipo de acoso, procede habitualmente por un individuo y es concebido como el más común, ya que, normalmente el acosador suele ser el propietario o gerente de la entidad.

2.1.3. Fases del acoso laboral

El *mobbing* a medida que avanza va adquiriendo ciertos grados o fases, las cuales se ven reflejadas en el nivel de gravedad y afectación que este ocasiona en la víctima, por lo que, se conoce que el acoso laboral se clasifica según la intensidad, frecuencia y duración.

Según el autor Vega (2021) existen tres fases de la evolución del *mobbing*, los cuales se detallan a continuación:

- **Primero:** Surge cuando la víctima confronta al acosador y este lo ejecuta de diversas maneras como: omitiendo o desentendiendo lo mencionado por su víctima, por lo que la persona afectada presente signos de ansiedad y confusión.
- **Segundo:** Se da cuando la persona afectada presenta inconvenientes al momento de ignorar a su atacante, causándole depresión, aislamiento e insomnio.
- **Tercero:** Se ve altamente evidenciado cuando existe un alto nivel de ausencia de la persona afectada y su reintegro es poco probable, debido al daño emocional.

2.1.4. Características de los sujetos que interviene en el acoso laboral

Algunas investigaciones han intentado describir el perfil de los acosadores y de sus potenciales víctimas, por lo que es relevante en este punto investigativo, abordar minuciosamente los caracteres que componen a cada uno de los sujetos que cumplen o juegan un papel dentro del acoso laboral.

2.1.4.1. Características del acosador

El autor Duque (2020) refiere que:

En esencia los acosadores suelen ser personas mediocres, inseguras, desconfiadas, inoperantes y pueden presentar comportamientos y actitudes arrogantes, ya que, muchas de las técnicas de las que se valen estos hostigadores suelen ser muy sutiles, no deben levantar sospecha, el objetivo es desprestigiar a su víctima frente a la organización para provocar su salida por medio de calumnias, rumores mal intencionados, ridiculizándola, burlándose, criticándola, amenazándola verbalmente o por escrito, invadiendo su privacidad. (p.57)

Mientras que el autor Rivera (2020), lo describe como una patología, que puede ser física o mental, el cual ha logrado perpetuar en las organizaciones afectando a diversas áreas, influyendo en los procesos organizativos y de la empresa entorpeciendo el crecimiento y desarrollo del personal.

2.1.4.2. Características de la víctima

Dentro de este contexto, los autores Cano y Vargas (2019) refieren que, los factores que se le atribuyen a las víctimas de acoso laboral, se enmarcan en condiciones de debilidad física o psicológica, retraimiento, discapacidad, ansiedad, discapacidades o liderazgo pasivo, por lo que, en varios casos la víctima termina aceptando las acusaciones creyendo merecerlas.

Por lo que, se conoce que los colaboradores que han sufrido acoso laboral son víctimas pasivas, teniendo características y comportamientos que disminuyen su autoestima, condición y calidad de vida, lo que, les impide reaccionar los ataques de los acosadores.

2.1.5. Efectos del acoso laboral

2.1.5.1. Empresa

La autora López (2022), indica que, el acoso laboral genera impactos negativos significativos dentro de las instituciones, ya que, con el *mobbing*, se pierde la mayor parte de integrantes, ya que, se ocasiona un clima de tensión que impide la ejecución efectiva de las actividades laborales.

Mientras que la tratadista Sánchez (2021), indica que, los principales aspectos negativos que enfrentan las organizaciones a causa del acoso laboral, son las siguientes:

- a) Disminución de la productividad de los colaboradores por el clima laboral.
- b) Necesidad de reclutar nuevos colaboradores para suplir las vacantes laborales a causa de las bajas.
- c) Perdida de talentos profesionales altamente capacitados, que aportan significativamente al crecimiento de la institución.
- d) Un mal clima laboral que afecta significativamente al desempeño de los colaboradores produciendo pérdidas económicas.

De esta manera se puede destacar que, el trabajador acosado trabaja menos, dado que, las condiciones en las que se desempeña no son las adecuadas por lo que genera baja productividad laboral.

2.1.5.2. Víctima

Según la autora Cardona (2022) el acoso laboral repercute significativamente en la salud laboral de la víctima, sin embargo, sus efectos

trascienden hasta su familia y en el rendimiento en sus lugares de trabajo, y afectando productiva y económicamente a las empresas.

Por lo que la académica Ibarra (2019) indica que la víctima de acoso puede desarrollar aptitudes de aislamiento social, problemas tanto a nivel social, familiar y económico. En algunos casos la víctima puede desarrollar ideas suicidas y en casos fortuitos llegar a efectuarlas.

2.1.6. Prevención del acoso laboral

La prevención del acoso laboral hace referencia a la integración de estrategias, políticas y procedimientos enfocados a evitar que conductas de acoso, como intimidación, hostigamiento o abuso, se desarrollen en el ámbito laboral, motivo por el cual, las empresas requieren sostener una postura proactiva donde se identifiquen los comportamientos inaceptables promoviendo una cultura organizacional que promueva el respeto y la equidad (Arbonés, 2019).

Como medio de prevención del acoso laboral dentro de las organizaciones la capacitación continua de todos los empleados, incluidos los directivos, surge como el medio para sensibilizarlos sobre el acoso laboral y permite dotarles del conocimiento para reconocer y gestionar situaciones conflictivas, así también, dicho actuar debe ser apoyado con la creación de canales confidenciales para la denuncia de acoso, el cual, es esencial para que las víctimas se sientan seguras al reportar incidentes o situaciones de acoso laboral.

La prevención también implica la promoción de una cultura organizacional que valore la diversidad, el respeto mutuo y la inclusión, minimizando las dinámicas de poder que suelen derivar en acoso (Bartalome, 2021). Además, es fundamental que las políticas de prevención estén respaldadas por la alta dirección, demostrando un compromiso firme con el bienestar de los empleados.

2.1.7. Impacto psicológico del acoso laboral

El *mobbing* es un tipo de violencia psicológico que produce efectos altamente negativos en la salud mental de las víctimas, el cual, se caracteriza por el cometimiento de comportamientos hostiles y reiterados que humillan, intimidan o desestabilizan a un trabajador, afectando no solo su desempeño laboral, sino también su bienestar psicológico (Cardona, 2022). El impacto del acoso laboral en la salud mental es amplio y cambiante que no solo afecta a algunos aspectos de la vida de la víctima.

En este contexto es relevante mencionar que, uno de los efectos más comunes es el estrés crónico, ya que, las víctimas suelen experimentar un estado constante de tensión y ansiedad debido a las agresiones recibidas, lo que, lleva a trastornos de ansiedad generalizada o ataques de pánico (Barrado, 2022). Este estrés prolongado se deriva en problemas de salud física, como trastornos cardiovasculares, hipertensión y enfermedades gastrointestinales, reflejando cómo el impacto psicológico se extiende a la salud física.

La depresión es otro impacto psicológico significativo del acoso laboral, dado que, las víctimas a menudo sienten una profunda tristeza, desesperanza y pérdida de interés en actividades cotidianas que antes disfrutaban, la cual, puede ser el resultado de la percepción de impotencia y pérdida de autoestima que acompaña al acoso. Por lo tanto, el *mobbing* deteriora la percepción que la víctima tiene de sí misma, llevándola a dudar de sus habilidades, valor personal y competencia profesional.

El acoso laboral también afecta las relaciones interpersonales de las víctimas, puesto que, al estar expuestos a un ambiente tóxico y la constante presión hacen que la víctima se aisle socialmente, tanto en el entorno laboral como fuera de él. (Morales, 2019)

En apego a lo previamente expuesto se puede manifestar que el trastorno de estrés postraumático (TEPT) es otro impacto psicológico que se deriva del acoso laboral, donde, las víctimas reviven repetidamente las experiencias

traumáticas sufridas en el trabajo, manifestando síntomas como flashbacks, insomnio, sueños pesados y estado de vigilia, síntomas los cuales, junto con las pesadillas, interfieren con la capacidad de la víctima para llevar una vida normal, afectando su funcionalidad diaria y su bienestar general.

Además, este impacto psicológico también ingiere en al ámbito profesional, ya que, las víctimas suelen experimentar una disminución en su rendimiento laboral debido a la distracción, la fatiga mental y la falta de motivación (Arbonés, 2019). Esto, a su vez, provoca errores en el trabajo, conflictos con compañeros y superiores, y en algunos casos, la pérdida del empleo, por lo que, la experiencia del acoso laboral deja cicatrices duraderas, afectando la capacidad de la víctima para confiar en futuros empleadores y compañeros de trabajo, e incluso para reintegrarse al mundo laboral.

Finalmente, es importante destacar que el impacto psicológico del acoso laboral afecta no solo a la víctima directa, sino que también tiene repercusiones en el entorno laboral en su conjunto. La presencia de acoso puede crear un ambiente de trabajo hostil, afectar la moral del equipo y disminuir la productividad general. Además, puede aumentar la rotación de personal y dañar la reputación de la empresa.

2.1.8. Prevención del acoso laboral

La cultura organizacional desempeña un papel crucial en cuanto a la aparición y perpetuación del acoso laboral dentro de una empresa, por lo que, es imperante mencionar que, la cultura organizacional hace referencia a los valores, normas, creencias y actitudes compartidos por los miembros de una organización, los cuales influyen en la forma en que se integran, toman decisiones y se resuelven conflictos (Arciniega, 2020). Por lo que, una adecuada cultura organizacional fomenta un ambiente de respeto y colaboración o, por el contrario, permitir o incentiva comportamientos abusivos y hostiles.

En empresas donde la cultura organizacional valora la competencia extrema, la jerarquía rígida y la falta de transparencia, surgen mayormente casos

de acoso laboral, ya que crean dinámicas de poder desiguales que permiten a los acosadores ejercer su influencia sin temor a represalias (Vega, 2021). Por ende, si la cultura organizacional minimiza o ignora los comportamientos de acoso, las víctimas se sienten desprotegidas y menos decididas a denunciar, perpetuando el ciclo de abuso.

Por otro lado, una cultura organizacional positiva que promueve la igualdad, la comunicación abierta y la responsabilidad mutua es una barrera efectiva contra el acoso laboral, es así que, las organizaciones que enfatizan la inclusión y el respeto tienen mecanismos más efectivos para prevenir, detectar y gestionar casos de acoso, dado que, establecen políticas claras y accesibles para todos los empleados, garantizando la confidencialidad en los procesos de denuncia y aseguran que las investigaciones se realicen de manera justa y rápida.

Es así que el liderazgo también cumple un papel esencial en moldear la cultura organizacional (Barrado, 2022). Los líderes que modelan un comportamiento ético y promueven un ambiente de trabajo seguro y respetuoso pueden influir positivamente en la conducta de los empleados. La cultura organizacional, en resumen, puede ser un aliado poderoso en la prevención del acoso laboral, o, si no se gestiona adecuadamente, un factor que contribuye a su proliferación.

2.1.9. Responsabilidad empresarial en casos de acoso laboral

La responsabilidad empresarial en casos de acoso laboral es un aspecto fundamental que permite garantizar un entorno de trabajo seguro y respetuoso, las organizaciones tienen el deber legal y ético de proteger a sus empleados del cometimiento de conductas hostiles y por lo que, se debe garantizar que se cumplan las normativas vigentes en materia de acoso, responsabilidad que no solo abarca la prevención del acoso, sino la correcta gestión y resolución de los casos que puedan surgir. (Camaño, 2019)

En primer lugar, la empresa es responsable de establecer políticas claras que definan qué constituye acoso laboral y cuáles son los comportamientos inaceptables dentro del entorno de trabajo, por lo que, las políticas deben ser comunicadas de manera efectiva a todos los empleados, asegurando que estas sean comprendidas y se entiendan tanto sus derechos como sus responsabilidades, así también, las empresas tiene la obligación de implementar programas de capacitación para sensibilizar a sus empleados sobre el acoso laboral.

Dentro de este contexto como parte de la responsabilidad empresarial es importante mencionar la importancia de la creación de canales accesibles y confidenciales, los cuales, surgen como el mecanismo que permite que los empleados puedan denunciar casos de acosos, siendo responsabilidad de las empresas asegurar que estas denuncias se gestionen de manera justa, imparcial y rápida, protegiendo la identidad. (Bartalome, 2021)

Por lo que, en este contexto es relevante mencionar la responsabilidad que poseen las empresas en la toma de medidas correctivas adecuadas cuando se confirma un caso de acoso laboral, lo que, puede incluir en sanciones disciplinarias para el acosador, así como brindar apoyo psicológico para la víctima y, en algunos casos, la implementación de cambios organizacionales para prevenir futuros incidentes.

Desde un punto de vista legal, las empresas son consideradas responsables y parte del cometimiento del delito si no toman las medidas necesarias para prevenir el acoso. (Riquelme A, 2021)

2.1.10. Estrategias de Intervención y Recuperación Post-Acoso Laboral

Las estrategias se enmarcan en la implementación de programas de apoyo psicológico, los cuales, deben ofrecer asistencia profesional a las víctimas de acoso, proporcionando terapia individual y grupal para ayudarles a superar el trauma y reconstruir su autoestima. (Duque, 2020)

Así también, la revisión y mejora continua de las políticas y procedimientos que permiten la prevención, control y erradicación del acoso laboral, dentro de las empresas deben ser evaluadas y actualizadas con regularidad para garantizar que sean efectivas y estén alineadas con las mejores prácticas, lo que, incluye mejoras en los mecanismos de denuncia, asegurando la confidencialidad y garantizando que las investigaciones se realicen de manera imparcial y rápida. (Ibarra, 2019)

En este contexto, es vital fomentar una cultura organizacional que promulgue el respeto y la inclusión, donde, la capacitación continua sobre acoso laboral y la implementación de un ambiente de trabajo que valore la diversidad y la empatía contribuya a la prevención del acoso laboral, esta formación no solo debe incluir a los empleados, sino también, a los líderes y gestores, para que sean capaces de identificar señales de acoso y tomar acciones apropiadas.

Por último, la recuperación post-acoso debe incluir el fortalecimiento de la comunicación y el seguimiento con las víctimas, donde las organizaciones mantengan un diálogo abierto con los afectados para asegurar que reciban el apoyo necesario y monitorear su integración en el entorno laboral (Parra, 2022). Esto puede incluir ajustes en las responsabilidades laborales o cambios en el ambiente de trabajo para facilitar una transición suave y garantizar el bienestar continuo del empleado.

2.2. Marco Legal

2.2.1. El Caso de la Corte Constitucional No. 986-19-JP

El acoso laboral ha cobrado vital importancia dentro de nuestro país por su forma sistemática de hostigar, humillar y menospreciar dentro del ámbito laboral. Su forma más reciente es la Sentencia No. 986-19-JP/21, dictada por la Corte Constitucional del Ecuador, la cual se ha logrado ver que ha dejado un importante precedente dentro de la jurisprudencia ecuatoriana ya que, además de su contenido, establece varias directrices para la defensa de los derechos

fundamentales dentro del trabajo. Es un caso en el que vemos que se integran los derechos humanos, justicia y dignidad en el trabajo, y que, por lo tanto, tiene incidencia en el concepto del acoso en el trabajo.

La presente disertación estará dedicada al abordaje detallado del caso mencionado relativo al ejercicio del derecho de trabajar en condiciones dignas que este caso supone y la importancia de la legislación que regula el acoso laboral en nuestro país. También se tratará el fenómeno y la forma en que la sentencia en referencia sentó importantísimos principios de la solución institucional a la violencia que existe en el trabajo.

El acoso laboral no es un fenómeno nuevo, pero su reconocimiento formal en los sistemas legales es lento. En Ecuador, el problema se agrava con la intersección de diversas legislaciones laborales y cómo se aplican en caso de disputas. La Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y el Código del Trabajo son dos de las leyes fundamentales que buscan abordar este problema, aunque su efectividad es, por decir lo menos, paradójica.

La LOSEP incluye disposiciones sobre la prohibición del acoso laboral y la salvaguarda de los servidores públicos, abarcando mecanismos para presentar denuncias. Esta norma legal surge de las tendencias internacionales que buscan homogeneizar el alcance del derecho laboral con el fin de crear lugares de trabajo más saludables. Por el contrario, estos instrumentos internacionales carecen de mecanismos de aplicación específicos y efectivos, lo que ha creado una brecha en la protección de los derechos laborales fundamentales, lo que en última instancia deja a numerosos trabajadores indefensos.

La resolución examina cuatro casos acordados respecto a alegaciones de violaciones constitucionales derivadas de afirmaciones de acoso laboral. Al realizar el ejercicio de control de convencionalidad, la Corte verificó el cumplimiento de los procedimientos adecuados y si las quejas fueron tratadas de manera adecuada.

En cuanto al primer caso analizado, el demandante afirmó que fue acosado a través de asignaciones de trabajo fantasma, deterioro de sus condiciones laborales y acoso. Los Tribunales llamaron la atención sobre la necesidad de fundamentar tales afirmaciones y argumentaron que, aunque se prevé el derecho del empleado a ser defendido, existe una carga de prueba sobre el demandante.

Al encuadrar el problema de esta manera, fue posible evaluar de manera crítica la legislación relevante y el deber del empleador de proporcionar un entorno laboral no discriminatorio. La “menor obligación” estaba a favor del empleado porque sus medidas de protección ignoran a organismos internacionales superiores como la Organización Internacional del Trabajo, que instó a los estados a tomar acciones positivas para eliminar el acoso laboral y sus consecuencias.

Una de las estrategias más interesantes del fallo fue el reconocimiento de los sistemas de denuncia y de protección que resultaron deficientes para los trabajadores víctimas de acoso laboral. La Corte resaltó la necesidad de establecer protocolos claros y de fácil acceso para la denuncia de estos actos, así como de campañas de sensibilización sobre acoso laboral.

La falta de un seguimiento adecuado a muchos de los casos que fueron presentados a la Corte por parte de las instituciones competentes resalta la necesidad de atender la reforma de los procedimientos administrativos y jurídicos. La falta de atención a las denuncias de acoso laboral y a otras formas de maltrato puede poner en una situación más delicada a los trabajadores que, desprotegidos, se ven constreñidos por un ordenamiento legal negativo para la solución de sus problemas laborales.

La sentencia No. 986-19-JP/21 avanza hacia el paso que ha dado Ecuador en el tratamiento de los casos de acoso laboral porque establece un importante precedente legal en la protección de los derechos laborales. La Corte, en su constante empeño por proteger los derechos humanos, ha mostrado

nuevamente el compromiso de asegurar que no haya acoso ni violencia en el lugar de trabajo.

Tal jurisprudencia deja una huella y saca a la luz la necesidad, que es motivo de gran preocupación, de considerar la formulación de políticas públicas que busquen no solo controlar el acoso, sino también esforzarse por el decoro en el lugar de trabajo. Es necesario invitar a los propios legisladores, a los empleadores y a la sociedad en general a abordar activamente este tema y fomentar un ambiente laboral que valore la dignidad de todos.

El documento más significativo en el presupuesto estatal de Ecuador, que tiene que ver con la regulación del acoso laboral, es la Sentencia N ° 986-19-JP/21 de la Corte Constitucional del Ecuador. Esta resolución sanea el problema dejándole a la institución la responsabilidad de crear mecanismos que prevengan y castiguen tales abusos en el localhost.

Cabe señalar que el acoso laboral en Ecuador es uno de los problemas más complejos. Si bien se han dado pasos en la formulación de leyes, la aplicación de las mismas dentro del accionar político en la protección de los ciudadanos sigue teniendo serias deficiencias. Por lo tanto, en el marco de la protección deben existir políticas concretas que faciliten denotar el acoso, que dentro de una estructura histórica patriarcal supervisaba son escasos.

Los ambientes de trabajo más solidarios, tolerantes y respetuosos pueden surgir gracias a la aceptación judicial del acoso laboral como un atentado a los derechos fundamentales. Para erradicar el acoso laboral se requiere que todos los agentes de la relación laboral asuman una actitud de compromiso respecto a este problema que describe a un trabajo como un derecho completo de todo ser humano en su estricto sentido.

2.2.2. Acoso laboral en legislación internacional

La Declaración de los Derechos Universal de Derechos Humanos, dentro de su artículo 23, estipula que.

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses (Organización de Naciones Unidas, 2021).

Dentro de este contexto se destaca la mención que realiza, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, al derecho al trabajo, el cual debe estar efectuado mediante ciertas condiciones y características para el desarrollando adecuado de las relaciones laborales.

Dentro de este contexto es relevante citar el Convenio 190 que trata sobre la violencia y el acoso, el cual fue aprobado por la OIT el 25 de junio de 2019. Dicho Convenio posee 20 artículos en los cuales menciona que los países deben *respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.*

2.2.3. Acoso laboral en legislación nacional

El artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) afirma que:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y

el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (p. 19)

Por otra parte, el Art 11, en su numeral 2 indica que:

Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socioeconómica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. (p. 11)

En este contexto, se destaca que, nadie puede ser objeto de discriminación bajo ninguna circunstancia, ni por cualquier distinción personal o colectiva, por lo que, se concluye que, cuando se dan casos de acoso laboral se vulneran varios derechos establecidos en la carta magna ecuatoriana.

Por su parte, en el artículo 66, numeral 3 destaca:

El derecho a la integridad personal, que incluye:

- a) La integridad física, psíquica, moral y sexual.
- b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual. (p. 32)

De acuerdo al artículo previamente citado, se puede identificar la obligatoriedad del Estado a implementar medidas preventivas y punitivas contra la violencia, especialmente hacia grupos vulnerables, como mujeres, niños,

adultos mayores y personas con discapacidad, por lo que, la Constitución de la República del Ecuador establece un marco de responsabilidad estatal para salvaguardar la dignidad humana y asegurar un entorno seguro y respetuoso para todos los ciudadanos, sin excepción.

La Constitución de la República del Ecuador (2008) confirma que “el Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores” (p.162). Esta disposición incluye también labores de autosustento y cuidado humano, valorando a todas las personas que contribuyen productivamente a la sociedad.

Los trabajadores son actores sociales productivos, por lo que, el Estado se compromete a asegurar condiciones laborales dignas y justas, donde promueve la igualdad de oportunidades y la inclusión, independientemente de la naturaleza del trabajo realizado, lo que, contribuye al desarrollo social y económico del país.

Por su parte, el Código de Trabajo en su artículo 172 establece:

6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Más, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes;
7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos; y,
8. Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa. (p. 62)

Este artículo establece causas justificadas para la terminación de la relación laboral por parte del empleador. Entre ellas, se destaca la denuncia injustificada contra el empleador respecto al Seguro Social, la no observancia de medidas de seguridad y prevención, y el acoso laboral. Específicamente, el acoso laboral, ya sea individual o coordinado, hacia cualquier miembro de la empresa, se considera motivo de despido. Estas disposiciones protegen tanto a la integridad del ambiente laboral como a los derechos de los trabajadores, promoviendo un entorno de trabajo seguro, justo y respetuoso.

En este mismo artículo se dispone: “8. Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa” (p. 62). De este modo, se reconoce el acoso, siendo este del tipo individual o en coordinación con otros, el cual, es cometido, hacia cualquier miembro de la empresa, como un acto inaceptable, por lo que, al tipificar el acoso laboral como motivo de despido, la ley protege la dignidad y bienestar de todos los trabajadores, promoviendo un entorno laboral libre de hostigamiento y abuso, es así que, esta disposición dictamina la responsabilidad de las empresas en mantener un ambiente de trabajo seguro y respetuoso para todos.

Por otra parte, en su artículo 42, titulado *Son obligaciones del empleador* numeral 36, indica que

Implementar programas de capacitación y políticas que identifiquen las modalidades del acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador. (Código de Trabajo del Ecuador, Registro Oficial Suplemento 167, 2017, s.p).

El artículo citado en el párrafo que antecede, ya establece como una obligación del empleador implementar programas para identificar el acoso laboral, pero no señala mayores detalles ni características de lo que este debería

contener, lo cual deja a criterio del empleador las políticas internas que adopte para la identificación y prevención del acoso laboral.

Ante esto, la legislación laboral ecuatoriana refuerza la importancia de un entorno de trabajo seguro, justo y respetuoso, donde los derechos de los trabajadores están protegidos de manera integral, por lo que, se destaca la obligatoriedad del empleador de acatar y cumplir las medidas de seguridad, higiene y prevenir el acoso laboral, estableciendo consecuencias claras para quienes vulneren estos principios.

CAPITULO III

3. MARCO METODOLOGÍCO

3.1. Enfoque de la investigación

Dentro del presente estudio se empleó un enfoque investigativo mixto, el cual, integra elementos cualitativos y cuantitativos, por lo que, el autor Hernández (2019), "indica que dicho enfoque comprende un conjunto de procesos, tanto de recolección, análisis y vinculación de los datos cuantitativos y cualitativos dentro de un mismo estudio, con el objeto principal de responder a un determinado problema" (p.56).

Motivo por lo que, la investigación contara con un enfoque mixto, el cual integra data cualitativa y cuantitativa, dado que, el enfoque cualitativo permite explorar a mayor profundidad las experiencias y sobre todo las percepciones relacionadas a la eficacia de las medidas de prevención del acoso laboral en el ámbito empresarial.

3.2. Alcance de la investigación

Dentro de este apartado, es importante destacar que, la investigación será de carácter exploratorio, puesto que, se persigue como objeto principal comprender la eficacia de las medidas de prevención del acoso laboral en el ámbito empresarial. Por lo que, el autor (Hernández, 2019), indica que "los estudios exploratorios se realizan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes" (p.45).

Así también, se hará uso del método descriptivo, puesto que, el mismo permite obtener una explicación detallada de los eventos y sucesos investigados, dado que, como bien refiere el autor Hernández (2019), las investigaciones descriptivas permiten o intentar pronosticar una cifra.

3.3. Técnica e instrumentos para obtener los datos

Dentro de este apartado, es importante mencionar que, la obtención de data se ejecutara a través de técnicas investigativas como:

3.3.1. Entrevista

Permite comprender las experiencias y percepciones de los gerentes, jefes de recursos humanos y trabajadores sociales sobre la eficacia de las medidas de prevención de acoso laboral en las organizaciones.

Tabla 1: Formato de entrevista a gerentes, jefes de recurso humanos y trabajadores sociales.

Nombre del funcionario: Tiempo de trabajo: <ul style="list-style-type: none">• Menos de 1 año• De 1 a 3 años• Mas de 3 años	Respuesta:
1. Según su experticia profesional ¿En los últimos años ha evolucionado la cultura jurídica para evitar el acoso laboral?	
2. Bajo su percepción personal ¿Existen suficientes normas jurídicas para evitar el acoso laboral?	
3. Dentro de su formación profesional ¿Cree usted que, la academia ha tomado en consideración los diversos mecanismos y estrategias para evitar el acoso laboral en el Ecuador?	
4. De acuerdo a su trayectoria profesional ¿Considera usted que las sanciones de toda índole por acoso laboral están acordes con los tiempos que vivimos?	
5. En el ejercicio profesional ¿Cuáles han sido las principales barreras que enfrentan las empresas para implementar medidas efectivas contra el acoso laboral?	

Elaborado por: Soria (2025).

3.3.2. Encuesta

Está dirigida a los y las colaboradoras de organizaciones empresariales del Ecuador, puesto que, con esta técnica se busca la obtención de data cuantitativa sobre el criterio de los individuos en cuanto a la injerencia de las medidas de prevención del acoso laboral, por lo que, se aplicara un formulario de 8 interrogantes cerradas con la valoración de la escala de Likert.

Tabla 2: Formato de encuesta a colaboradores de empresas

Nombre:	
Edad:	
¿Cuál es su cargo laboral?:	
1. ¿Conoces si en tu lugar de trabajo existen políticas o medidas específicas para prevenir el acoso laboral?	
Si existen	
No se han implementado políticas	
2. ¿Crees que las medidas implementadas por tu empresa para prevenir el acoso laboral son efectivas?	
Si, son muy efectivas	
Poco efectivas	
Nada efectivas	
3. ¿Has recibido alguna vez capacitación o información en tu empresa sobre cómo identificar y prevenir el acoso laboral?	
Si, periódicamente	
Ocasionalmente	

Nunca	
4. Si presenciarias o fueras víctima de acoso laboral, ¿sabrías a quién acudir o cómo reportarlo en tu empresa?	
Si	
No estoy seguro/a	
No	
5. ¿Consideras que tu empresa toma acciones concretas y rápidas cuando se presentan casos de acoso laboral?	
Si	
Rara vez	
No	
6. ¿Qué tan cómodo/a te sientes al expresar tus preocupaciones sobre el acoso laboral en tu empresa?	
Muy cómodo	
Poco cómodo	
Nada cómodo	
7. ¿Consideras que el liderazgo de tu empresa (jefes, gerentes) promueve un ambiente laboral libre de acoso?	
Si	
No	
8. ¿Crees que la existencia de medidas contra el acoso laboral influye positivamente en el ambiente de trabajo?	
Si	
No	

Elaborado por: Soria (2025).

3.4. Población y muestra

3.4.1. Población

Dentro del presente estudio, la población objetivo estará conformada por una audiencia que mantiene estrecha relación con el ambiente empresarial, integrado por gerentes, jefes de recursos humanos, trabajadores sociales y colaboradores/as de las organizaciones, así también, con el fin de obtener la apreciación de profesionales del derecho, se entrevistara a abogados en libre ejercicio, quien cuentan con una larga trayectoria profesional, en cuanto a temas de acoso laboral, por lo que, se utilizará una muestra no probabilística por conveniencia para garantizar la representatividad de diversos criterios, siendo un total de 44 individuos.

Tabla 3 Población

Composición	Técnica	Cantidad
Profesionales del Derecho	Entrevista	4
Jefes de Recursos Humanos	Encuesta	10
Trabajadores Sociales	Encuesta	10
Colaboradores de la Organización	Encuesta	20
TOTAL		44

Elaborado por: Soria (2025).

En atención a los previamente expuesto, es relevante mencionar que, para el desarrollo de la presente investigación se tomó en consideración la aplicación de la fórmula de muestra finita para las tres poblaciones previamente identificadas, considerando entonces un margen de confianza del 95% y de error del 5%, por lo que, a partir del muestreo ejecutado por conveniencia se logra reducir las posibles limitaciones que pudieran incurrir en las limitaciones de recopilación de información.

3.4.2. Muestra

La muestra seleccionada para el desarrollo del presente estudio de la eficacia de las medidas de prevención del acoso laboral en el ámbito empresarial en el Ecuador, está compuesta por dos grupos claves, por lo que, en primer lugar se incluyen a 20 funcionarios de organizaciones entre ellos gerentes, jefes de recursos humanos y trabajadores sociales, dado que, los mismo desempeñan un papel activo en la promoción, ejecución y promulgación de iniciativas de prevención y erradicación de acoso laboral en las empresas. Mientras que, en segundo lugar, se incluyen a la muestra de 20 colaboradores y colaboradoras de empresas, en honor a su profundo conocimiento y experiencias personales y profesionales en temas relacionado al acoso laboral.

FORMULA:

$$\text{Porcentaje de cada grupo} = \frac{\text{Número de elementos en el grupo}}{\text{Total de la muestra}} * 100$$

$$\text{Porcentaje de cada lider} = \frac{5}{25} * 100 = 20\%$$

$$\text{Porcentaje de cada colaborador} = \frac{20}{25} * 100 = 80\%$$

Motivo por el cual, al ser la muestra diversa y representativa busca abordar la riqueza y complejidad de las perspectivas dentro de las organizaciones frente al acoso laboral, permitiendo garantizar una comprensión más holística del tema.

Tabla 4 Muestras

Grupo de selección	Muestra	Porcentajes
Líderes organizacionales (gerente, jefe de recursos humanos y trabajador social)	20	50%
Colaboradores y colaboradoras de las empresas	20	50%
Grupo de muestreo total	40	100%

Elaborado por: Soria (2025).

3.4.3. Procedimiento y tratamiento de la información

Para el desarrollo del presente trabajo investigativo, se siguió y dio cumplimiento a los siguientes apartados.

- Elaboración del modelo de encuesta y entrevista.
- Aplicación de entrevistas a administradores de justicia de la Unidad Judicial de la ciudad de Guayaquil.
- Desarrollo de encuestas a 15 profesionales del derecho y 15 estudiantes del último nivel de la carrera de derecho de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte.
- Tabulación de los resultados obtenidos mediante la aplicación de la técnica investigativa encuesta mediante la herramienta Office – Excel 2013.
- Exposición de los resultados mediante la elaboración de tablas de frecuencia, acompañadas de gráficos.
- Discusión de los resultados de las entrevistas.
- Propuesta
- Emisión de conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO IV

4. PROPUESTA

4.1. Presentación y análisis de resultados

4.1.1. Análisis de las Encuestas.

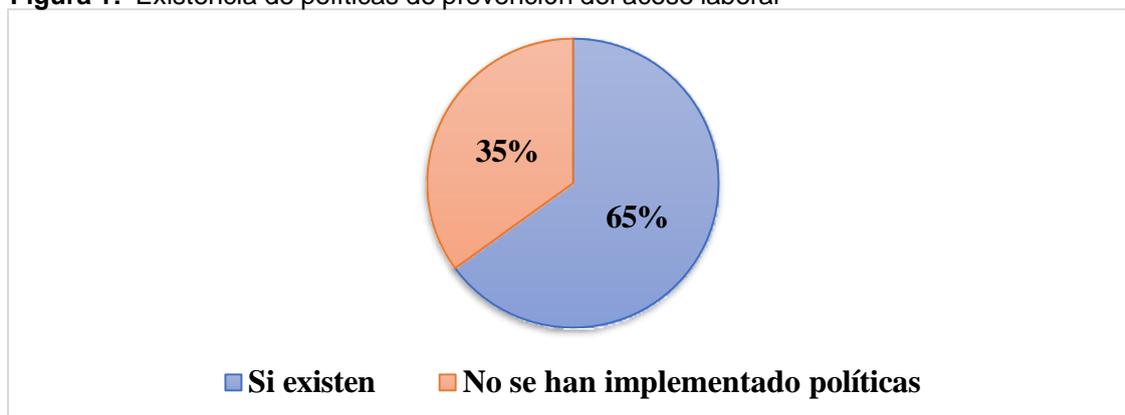
Primera pregunta: ¿Conoces si en tu lugar de trabajo existen políticas o medidas específicas para prevenir el acoso laboral?

Tabla 5 Existencia de políticas de prevención del acoso laboral

Indicador	Valor	Valor Porcentual
Si existen	26	65%
No se han implementado políticas	14	35%
TOTAL	40	100%

Elaborado por: Soria (2025).

Figura 1: Existencia de políticas de prevención del acoso laboral



Elaborado por: Soria (2025).

Análisis e interpretación:

En atención a la interrogante previamente expuesta, la cual busco como objeto principal analizar la existencia de políticas o medidas de prevención en el lugar de trabajo de los encuestados, obteniendo que, de los 30 encuestados 26, que representa el 65% manifiestan que si existen planes que coadyuvan a la erradicación de acoso laboral en las entidades donde prestan servicios, no obstante, el 35% que representa a 14 encuestados indican que no existen plane, políticas o medidas de prevención en cuanto al manejo de casos de acoso laboral.

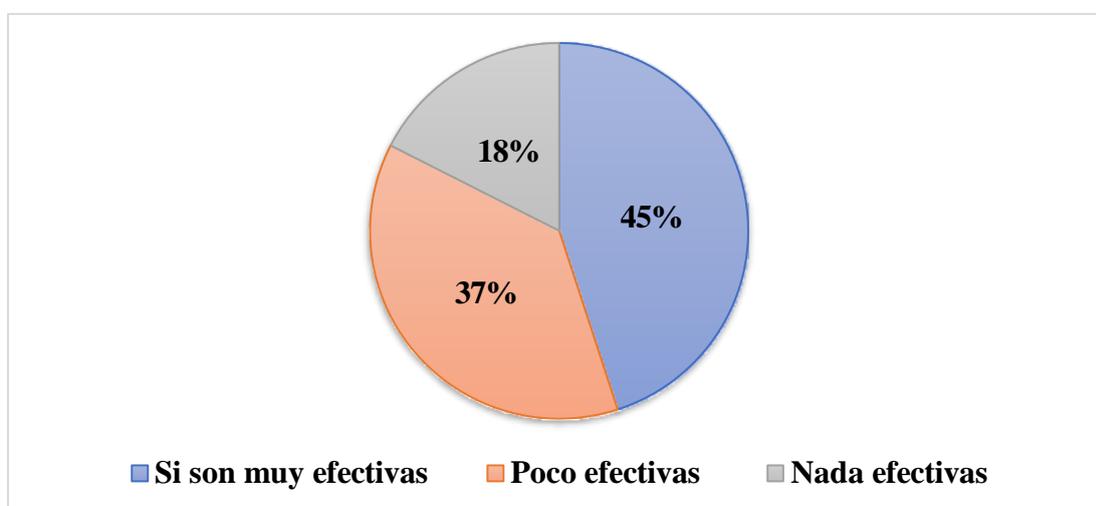
Segunda Pregunta: ¿Crees que las medidas implementadas por tu empresa para prevenir el acoso laboral son efectivas?

Tabla 6 Efectividad de las medidas de prevención de acoso laboral en las empresas

Indicador	Valor	Valor Porcentual
Si son muy efectivas	18	45%
Poco efectivas	15	37%
Nada efectivas	7	18%
TOTAL	40	100%

Elaborado por: Soria (2025).

Figura 2 Efectividad de las medidas de prevención de acoso laboral en las empresas



Elaborado por: Soria (2025).

Análisis e interpretación

De acuerdo, a la interrogante previamente planteada en la que se pretende determinar la efectividad de las medidas implementadas por parte de las organizaciones para erradicar y prevenir el acoso laboral, se logra recabar que, de los 40 entrevistados, 18 que representa el 45% indican que, dichas medidas son muy efectivas puesto que, permite garantizar un ambiente de trabajo seguro y respetuoso, no obstante, el 37% restante que representa a 15 individuos manifiestan que, dichas medidas han sido poco efectivas en la prevención del acoso laboral, finalmente el, 18% refiere que no han sido nada efectivas y al contrario el acoso laboral se ha visto fuertemente potenciado.

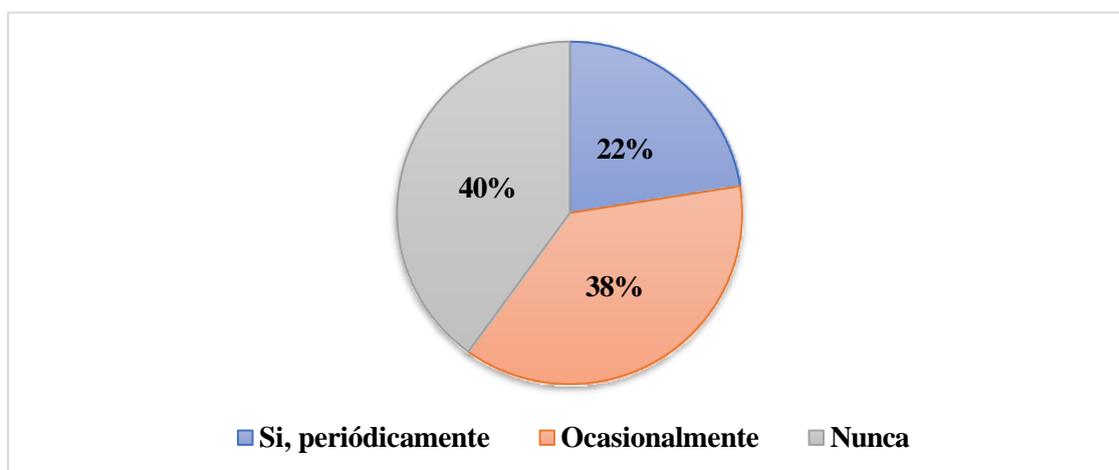
Tercera Pregunta: ¿Has recibido alguna vez capacitación o información en tu empresa sobre cómo identificar y prevenir el acoso laboral?

Tabla 7 Capacitación a miembros de las organizaciones en cuanto a acoso laboral

Indicador	Valor	Valor Porcentual
Si, periódicamente	9	22%
Ocasionalmente	15	38%
Nunca	16	40%
TOTAL	40	100%

Elaborado por: Soria (2025).

Figura 3 Capacitación a miembros de las organizaciones en cuanto a acoso laboral



Elaborado por: Soria (2025).

Análisis e interpretación

En honor a la gráfica previamente realizada se puede denotar que, de los 40 entrevistados, 9 que representan el 22% exponen que, dentro de su organización reciben capacitaciones periódicamente, mientras que, el 38% que representa a 15 encuestados indican que ocasionalmente dentro de las empresas se imparten charlas o capacitaciones en cuanto a la identificación prevención erradicación del acoso laboral, finalmente, 16 encuestados que data el 40% indican que nunca han recibido dichas capacitaciones en cuando a la prevención o identificación del acoso laboral, por lo que, dichas prácticas en estas organizaciones se ha convertido en algo habitual.

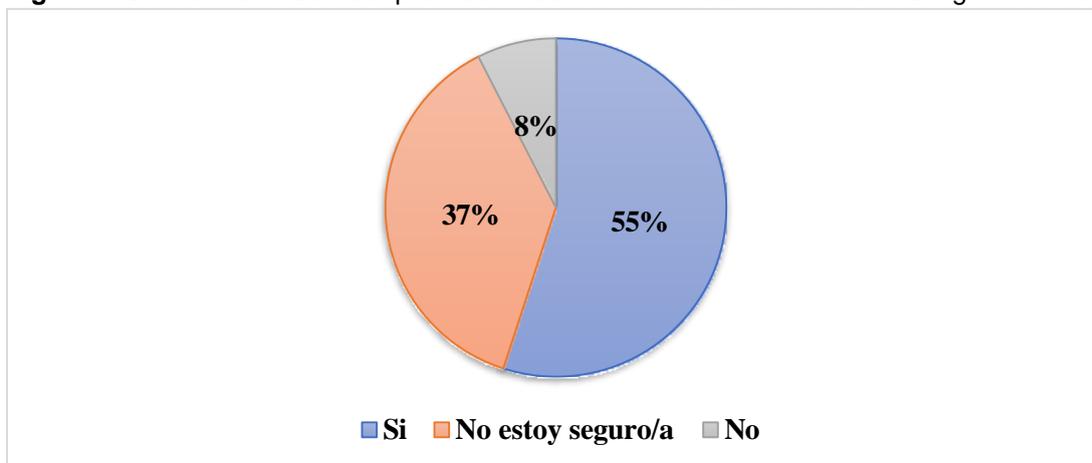
Cuarta pregunta: Si presenciaras o fueras víctima de acoso laboral, ¿sabrías a quién acudir o cómo reportarlo en tu empresa?

Tabla 8 Conocimiento sobre el proceso de denuncia de acoso laboral en las organizaciones

Indicador	Valor	Valor Porcentual
Si	22	55%
No estoy seguro/a	15	37%
No	3	8%
TOTAL	40	100%

Elaborado por: Soria (2025).

Figura 4 Conocimiento sobre el proceso de denuncia de acoso laboral en las organizaciones



Elaborado por: Soria (2025).

Análisis e Interpretación

En atención a la interrogante previamente planteada con la cual se buscó conocer si los encuestados en caso de ser víctimas de acosos laboral, sabrían a quién acudir o cual sería el proceso de reporte dentro de su organización se obtuvo que, 22 de los 40 encuestados que representan el 55%, si saben ante que autoridad y como reportar dicho acto, más, sin embargo el 37% restante que representa a 15 encuestados indican que no saben cómo ejecutar dicho proceso, aduciendo incluso el miedo a represalias y finalmente 3 individuos que datan el 8% exponen que no poseen conocimiento alguno de como ejecutar dicho proceso o reportar.

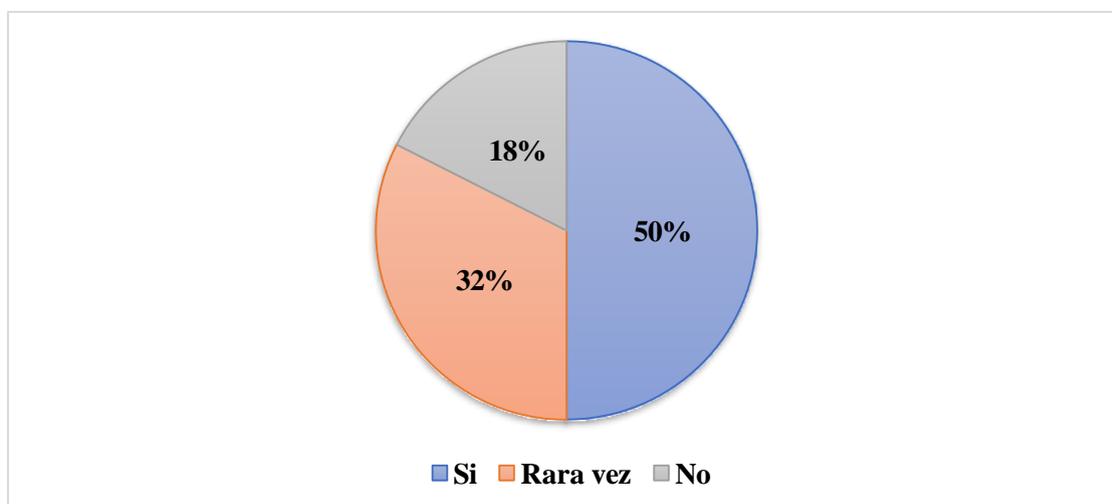
Quinta pregunta: ¿Consideras que tu empresa toma acciones concretas y rápidas cuando se presentan casos de acoso laboral?

Tabla 9 Efectividad de las acciones emprendidas por las organizaciones en cuanto a acoso laboral

Indicador	Valor	Valor Porcentual
Si	20	50%
Rara vez	13	32%
No	7	18%
TOTAL	40	100%

Elaborado por: Soria (2025).

Figura 5 Efectividad de las acciones emprendidas por las organizaciones en cuanto a acoso laboral



Elaborado por: Soria (2025).

Análisis e interpretación:

De acuerdo a la interrogante previamente expuesta, con la cual se buscó conocer el criterio de los entrevistados referente a las acciones emprendidas por las empresas en casos de acoso laboral, se ha logrado obtener que de los 40 entrevistados, 20 que representa el 50% indican que, efectivamente las organizaciones si toman acciones concretas en casos de acoso laboral, mientras que, el 32% restante que data a 13 encuestados, exponen que, rara vez lo hace y finalmente el 18% que representa a 7 encuestados, indican que, las organizaciones no toman acción frente a casos de acoso laboral, dejándolos siempre de lado o a la deriva.

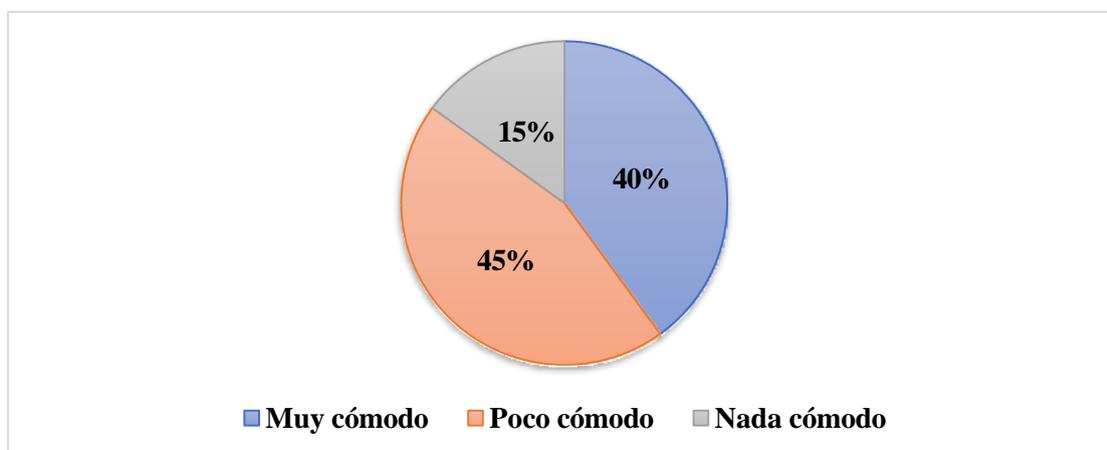
Sexta pregunta: ¿Qué tan cómodo/a te sientes al expresar tus preocupaciones sobre el acoso laboral en tu empresa?

Tabla 10 Comodidad de los miembros de la organización a expresar las preocupaciones sobre acoso laboral

Indicador	Valor	Valor Porcentual
Muy cómodo	16	40%
Poco cómodo	18	45%
Nada cómodo	6	15%
TOTAL	40	100%

Elaborado por: Soria (2025).

Figura 6 Comodidad de los miembros de la organización a expresar las preocupaciones sobre acoso laboral



Elaborado por: Soria (2025).

Análisis e interpretación:

En atención a la figura previamente expuesta, en donde, se busca determinar el nivel de comodidad de los encuestado frente a sus dudas concernientes al acoso laboral, se logró determinar que, de los 40 encuestado el 40% que representa a 16 encuestado exponen que se siente muy cómodos hablando sobre sus dudas e inquietudes sobre el acosos laboral frente a sus superiores, mientras que, 18 individuos que datan el 45%, indican que no se siente cómodos hablando o abordando dicha temática por el miedo a la represalias que esta pudiese traer consigo, finalmente, el 15% que data a 6 encuestado indican que no poseen ninguna comodidad al hablar de dicha temática en sus lugares de trabajo.

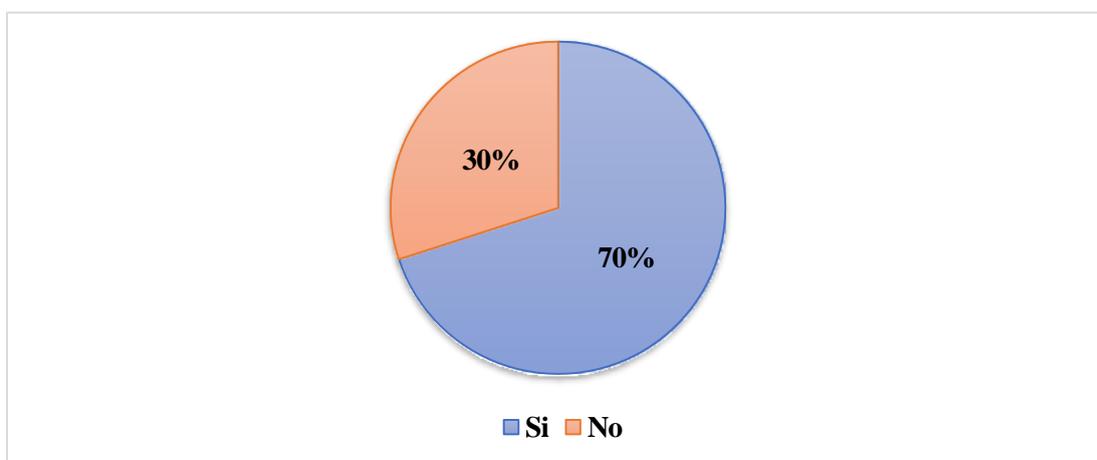
Séptima pregunta: ¿Consideras que el liderazgo de tu empresa (jefes, gerentes) promueve un ambiente laboral libre de acoso?

Tabla 11 Apreciación de los encuestados sobre la promoción de ambientes laborales libres de acoso

Indicador	Valor	Valor Porcentual
Si	28	70%
No	12	45%
TOTAL	40	100%

Elaborado por: Soria (2025).

Figura 7 Apreciación de los encuestados sobre la promoción de ambientes laborales libres de acoso



Elaborado por: Soria (2025).

Análisis e interpretación:

Según lo previamente expuesto en la interrogante previamente planteada, en la cual se buscó conocer si el liderazgo que promueven los jefes organizacionales promueve un ambiente organizacional seguro y libre de acoso, a lo que, 28 encuestados que representan el 70%, exponen que, sí, ya que, promueven medidas seguras para los colaboradores, mientras que, el 30% restante, que data a 12 individuos indican que no, ya que, en muchos casos, son los propios líderes y jefes quienes acosan de diversas formas a sus colaboradores a su cargo.

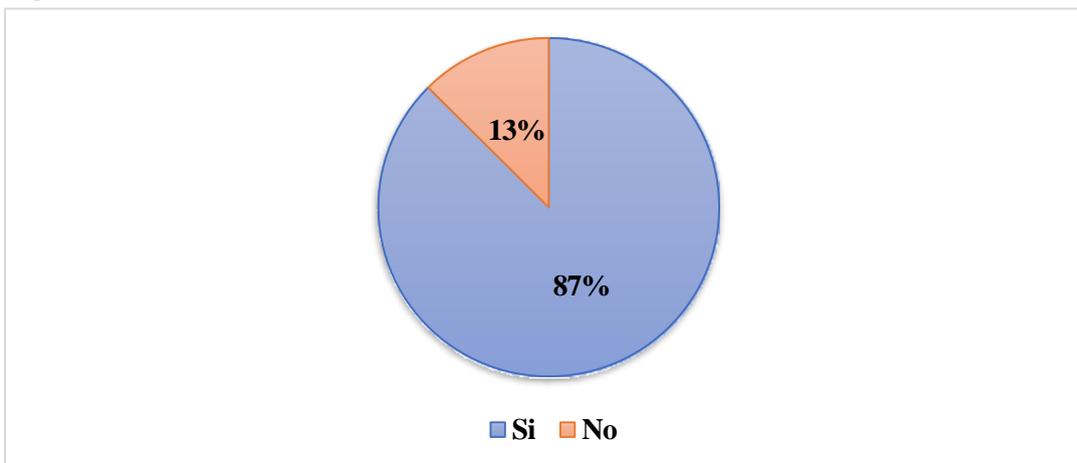
Octava pregunta: ¿Crees que la existencia de medidas contra el acoso laboral influye positivamente en el ambiente de trabajo?

Tabla 12 Influencia de las medidas de acoso laboral

Indicador	Valor	Valor Porcentual
Si	35	87%
No	5	13%
TOTAL	40	100%

Elaborado por: Soria (2025).

Figura 8 Influencia de las medidas de acoso laboral



Elaborado por: Soria (2025).

Análisis e interpretación:

De acuerdo a la interrogante previamente planteada en la que se busca comprender si la implementación de medidas de prevención implementadas dentro de las organizaciones crea un ambiente laboral seguro, se logra recabar que, el 87% de los encuestados que representan a 35 indican que sí, mientras que, el 13% restante que data a 5 encuestados exponen que no, ya que, estas no se cumplen con efectividad, así también, en muchos casos, los líderes ejercen represalias hacia sus colaboradores.

4.1.2. Análisis de Encuestas.

Primera pregunta: ¿Según su experiencia profesional? ¿En los últimos años ha evolucionado la cultura jurídica para evitar el acoso laboral?

Abg. Sandra Tapia: Si, considero ha evolucionado la cultura jurídica sobre el acoso laboral en el Ecuador, los cuales vemos reflejados en contenidos normativos tanto para el sector privado como lo público, pudiendo mencionar el Código de Trabajo, la Ley Orgánica del Servicio Público e inclusive el Código Orgánico Integral Penal que catalogan al acoso laboral como sancionable. Y desde la perspectiva de género la Ley orgánica de prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres se suma ser en un mecanismo de protección para las víctimas. Desde la institucionalidad la Corte Constitucional como máximo órgano de administración de la Justicia Constitucional garantista de derechos en sus sentencias ha dejado precedentes vinculantes que encaminan a condenar el acoso laboral.

Abg. Marco Andrade: Si se ha avanzado al menos en el campo constitucional en lo referente al trabajo digno del ser humano

Abg. Kleber Alvarado: En los últimos años, la cultura jurídica en Ecuador ha evolucionado para abordar el acoso laboral de manera más efectiva. La constitución de 2008 en los artículos 32,33,35,66.3,70 y 332 establece el derecho a un ambiente laboral seguro y saludable, y el código de trabajo en el artículo 46,1 y 42.13 y la ley orgánica de servicio público Art 24.1 prohíbe el

acoso laboral. En ese mismo sentido, el acuerdo ministerial mdt-2024-244 del ministerio del trabajo, contiene el protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en el empleo.

Abg. Freddy Soria:

La cultura jurídica en los últimos años sí ha evolucionado acorde a las características que nos desenvolvemos después de la pandemia pero si noto que esa misma falta de cultura jurídica hace que no apliquemos algunas de las normativas más allá de que es mi punto de vista todavía falta construir algo que implique una obligación tácita para efectos de no cometer acosos laborales que muchas veces se lo hace sin voluntad de que sea acoso sino por una presencia de un jefe machista o de un jefe con una personalidad abusiva que provoca ese tipo de actividades o actitudes yo diría.

Segunda pregunta: Bajo su percepción personal ¿Existen suficientes normas jurídicas para evitar el acoso laboral?

Abg. Sandra Tapia: Considero que si tenemos normas suficientes encaminadas a garantizar derechos laborales y sobre todo enfatizando la dignidad de las personas en el ambiente laboral. Partimos así desde la Constitución de la República como una norma que se debe desarrollar en un Estado Constitucional de Derechos y como base sobre la cual se erige todo el ordenamiento jurídico ecuatoriano y su institucionalidad. Por lo que a mi criterio no necesitamos más normas, sino mayor concientización de empleadores y trabajadores sobre los derechos laborales y fortalecer los mecanismos que protejan a las víctimas que muchas veces por temor no se animan a denunciar este tipo de conductas y no buscan justicia. Resumiendo, te digo que Creo que si contamos con regulaciones adecuadas destinadas a asegurar los derechos laborales y, sobre todo, resaltar la dignidad de los individuos en el entorno de trabajo. Así, comenzamos desde la Constitución de la República como una regla que debe ser implementada en un Estado Constitucional de Derechos, y que sirve como fundamento para el desarrollo de todo el sistema legal ecuatoriano y su institucionalidad. Así que, en mi opinión, no requerimos más regulaciones, sino más sensibilización de empleadores y empleados acerca de los derechos laborales y robustecer los mecanismos que salvaguarden a las víctimas que, a menudo, por miedo no se animan a reportar estos comportamientos y no persiguen justicia.

Abg. Marco Andrade: A pesar de que Ecuador posee un marco jurídico para prevenir y penalizar el acoso en el trabajo, es imprescindible continuar con su aplicación eficaz y fomentar una cultura empresarial más sana.

Abg. Kleber Alvarado: 2. Aunque existen normas jurídicas que prohíben el acoso laboral, algunas personas consideran que no son suficientes o que no se aplican de manera efectiva. La falta de regulaciones específicas y la insuficiente capacitación en materia de acoso laboral pueden obstaculizar la prevención y sanción de estos compromisos

Abg. Freddy Soria: 2. Yo creo que más allá de las normativas jurídicas quiero ser insistente en el hecho de que no tenemos una cultura que acompañada de las normativas jurídicas podamos subsanar activamente cosas de acoso laboral es decir ratifico y mi respuesta anterior de que más allá de que tengamos normativas jurídicas, no tenemos cultura jurídica para poder aplicarlas y cumplir esas normativas por lo tanto pienso que hay muchos todavía por hacer pero más que una norma es de implementar una verdadera cultura jurídica que implique que no existiendo normas probablemente pero sepamos comprender con paciencia manejar evoluciones manejar espacio manejar qué sé yo algunas características que no implique que seamos abusivos o acosadores laboralmente hablando por temores a sanciones cuando esto debe de ser más una cultura de no agresión una cultura de no acoso una cultura de no abuso en ese sentido. Como te decía, Estoy convencido de que, más allá de las normativas legales, no contamos con una cultura que, junto con

las normativas legales, pueda resolver activamente situaciones de acoso laboral. Estoy de acuerdo con mi respuesta anterior de que, más allá de tener normativas legales, carecemos de una cultura jurídica para poder aplicarlas y cumplirlas. Por lo tanto, considero que aún existen muchos temas por resolver, pero más que una norma es necesario establecer una.

Tercera pregunta: Dentro de su formación profesional ¿Cree usted que la academia ha tomado en consideración los diversos mecanismos y estrategias para evitar el acoso laboral en Ecuador?

Abg. Sandra Tapia: El papel de la academia es fundamental en el desarrollo de estrategias y proyectos para que se ampare los derechos, el respeto y la dignidad de las personas en entornos laborales. A través de la investigación la academia está en la capacidad de realizar diagnósticos en los ambientes laborales, que resultaran en recomendaciones de prevención y de aplicación, propuestas de reformas a las leyes o el desarrollo de políticas públicas encaminadas al establecimiento de sanciones acordes al cometimiento de la conducta de acoso laboral y mecanismos de protección a víctimas. Claramente La función de la academia es esencial en la creación de estrategias y proyectos que protejan los derechos, el respeto y la dignidad de los individuos en ambientes de trabajo. Mediante la investigación, la academia posee la habilidad de llevar a cabo diagnósticos en los entornos de trabajo, que derivarán en sugerencias de prevención y aplicación, sugerencias de modificaciones a las normativas o la creación de políticas públicas orientadas a imponer sanciones acordes al cometimiento de comportamientos de acoso en el trabajo y mecanismos de protección a las víctimas.

Abg. Marco Andrade: 3. La academia pertenece en sí a la sociedad, por lo que si vemos a la academia desde una perspectiva privada debe participar más en estos temas laborales porque si bien se entiende que el trabajador siempre se lo puede entender como socio

porque da productividad y no debería ser atacado, en forma general le falta, le falta una mayor participación por parte de la sociedad, yo diría más desde el sector privado. En mi opinión, la academia es intrínsecamente parte de la sociedad, por lo que, si analizamos la academia desde un punto de vista privado, debería involucrarse más en estos asuntos laborales. Aunque se reconoce que el empleado siempre puede ser visto como un colaborador, en términos generales, le falta una mayor implicación por parte de la sociedad, yo diría más desde el sector privado.

Abg. Kleber Alvarado: 3. La academia ha comenzado a tomar en consideración los mecanismos y estrategias para evitar el acoso laboral en Ecuador. Algunas universidades y centros de investigación han implementado políticas y programas para prevenir y abordar el acoso laboral. Sin embargo, es necesario fortalecer la investigación y la capacitación en esta materia. En nuestro país, la academia ha empezado a considerar los métodos y estrategias para prevenir el acoso laboral. Diversas universidades y centros de investigación han establecido políticas y programas destinados a prevenir y tratar el acoso en el trabajo. No obstante, es imprescindible potenciar la investigación y la formación en este campo.

Abg. Freddy Soria: 3. Pienso que la academia sí ha implementado mecanismos para educar o implementar capacitación a sus alumnos bajo la perspectiva de evitar ese tipo de acoso laboral. El derecho laboral en el Ecuador es muy amplio y garantiza por lo tanto sí considero que la academia ha aplicado

normativa o enseñanza mejor dicho enseñanza capacitaciones a sus estudiantes sobre ese tipo de situaciones o características que se ha venido dando en los últimos años. Con esto doy a entender mi opinión en el que creo que la academia sí ha establecido medidas para instruir o instruir a sus estudiantes con el objetivo de prevenir ese tipo de acoso en el trabajo. El derecho laboral en Ecuador es muy extenso y está garantizado, por lo que sí creo que la academia ha implementado normativas o enseñanza, mejor dicho, enseñanza, a sus alumnos acerca de tales circunstancias o características que se han presentado en los últimos años.

Cuarta pregunta: De Acuerdo a su trayectoria profesional ¿Considera usted que las sanciones de toda índole por acoso laboral están acordes con los tiempos que vivimos?

Abg. Sandra Tapia:

La salud mental de las personas en los tiempos que vivimos es más susceptible a verse afectados y mucho más si es que la persona estaría expuesta a conductas de acoso laboral lo cual puede tener impacto emocional e inclusive psicológico que puede afectar su calidad de vida y la actividad profesional-laboral de la víctima que es su medio de subsistencia. Visto desde este modo no habría sanción suficiente que pueda reparar el daño, sin embargo, desde las normas que el ordenamiento jurídico ecuatoriano tiene se tipifica el despido para las personas que causen acoso laboral, y/o si incluso si en el desarrollo de esta conducta se evidencia el cometimiento de un delito tipificado en el COIP puede darse hasta la privación de libertad del agresor. En conclusión, en la época actual, la salud mental de las personas es más propensa a ser impactada, especialmente si la persona se encuentra expuesta a comportamientos de acoso en el trabajo, lo que podría tener repercusiones emocionales e incluso psicológicas, afectando su calidad de vida y la actividad laboral y profesional de la víctima, que constituye su medio de subsistencia. Desde esta perspectiva, no existiría una penalización adecuada para indemnizar el perjuicio. No obstante, conforme a las regulaciones del sistema legal ecuatoriano, se categoriza el despido para aquellos que generen acoso en el trabajo.

Abg. Marco Andrade: Podríamos decir que a pesar de que Ecuador ha progresado en la defensa de los empleados contra el acoso en el trabajo, todavía persisten retos que necesitan ser tratados, por lo que, es imperante reforzar la prevención, identificación y penalización de estos comportamientos, además de mejorar la legislación y los mecanismos de protección.

Abg. Kleber Alvarado: Las sanciones por acoso laboral en Ecuador varían dependiendo la gravedad del caso y la entidad empleadora, sin embargo, pese a que existen sanciones administrativas y penales, las personas exponen que dichas sanciones no son suficientemente severas o que no se aplican de manera efectiva. Para resumirte, en Ecuador, las penalizaciones por acoso laboral fluctúan en función de la severidad del caso y la entidad empleadora. No obstante, a pesar de que hay sanciones administrativas y penales, las personas argumentan que estas penalizaciones no son lo suficientemente rigurosas o que no se imponen de forma eficaz.

Abg. Freddy Soria: Yo pienso que más allá de las sanciones que están que son muy buenas y que deben de ser socializadas con toda la comunidad del país con todos los estamentos empresariales sindicatos trabajadores academia está el hecho de que tenemos que aplicar justicia laboral justicia cultural justicia los abogados perdón cultura los abogados cultura los estudiantes pero cultura a la sociedad más allá de aplicar capacitación o enseñanza a los abogados a los estudiantes la sociedad debe de estar plenamente convencida de que hay garantías laborales que deben respetarse garantías laborales.

Quinta pregunta: En el ejercicio profesional ¿Cuáles han sido las principales barreras que enfrentan las empresas para implementar medidas efectivas contra el acoso laboral?

Abg. Sandra Tapia: El mundo empresarial ante el acoso laboral que se pueda desarrollar en su entorno, afronta barreras tales como: falta de capacitación sobre esta conducta lo que afecta el establecimiento de mecanismos de prevención efectivos; actitud de temor a denunciar por recelo a represalias; falta de reglamentos o protocolos internos en la empresa para saber cómo actuar ante estos hechos; una vez puestas las denuncias puede existir falta de continuidad en el seguimiento de los hechos que traduzcan en el resultado de una sanción.

Abg. Marco Andrade: El acoso en el trabajo demanda un trabajo conjunto de la sociedad, las compañías, el gobierno y los empleados, ya que, mediante su colaboración, se generarán ambientes de trabajo más seguros y equitativos para todos.

Abg. Kleber Alvarado: Las principales barreras pueden incluir:

- Falta de conciencia y capacitación sobre el acoso laboral
- Insuficientes recursos y presupuesto para implementar medidas preventivas
- Cultura organizacional que no prioriza la prevención del acoso laboral
- Falta de políticas y procedimientos claros para abordar el acoso laboral
- Miedo al repudio o consecuencias negativas para los empleados que denuncian el acoso laboral.

Abg. Freddy Soria:

Las barreras principales han sido la falta de cultura insisto vean que yo soy muy reiterativo y muy repetitivo en el tema de la falta de cultura jurídica a falta de cultura de respetar a los demás la falta de cultura de no ser abusivo la falta de cultura de no ser machista en el campo de los hombres jefes la falta de cultura de utilizar el tiempo en actividades laborales no perder el tiempo no abusar de la de la feminidad no abusar de la maternidad no abusar de ciertos elementos que implica que el jefe se vea obligado a llamar la atención por tonterías Que de alguna u otra manera esa actividad de llamar la atención por tontería a la larga se convierte también en un acoso pero por qué provocado por lo que insisto falta de cultura de las partes falta de cultura empresarial falta de cultura laboral falta de cultura del empleado a no ser abusivo con sus patronos a desempeñar su actividad acorde a las circunstancias a respetar los reglamentos las leyes laborales y en el caso de los jefes respetar los horarios de descanso.

4.1.3. Resumen de las entrevistas

De acuerdo a las respuestas previamente recabadas, se puede entonces destacar que, la mayor parte de los entrevistados coinciden, en que la cultura jurídica en Ecuador ha evolucionado en los últimos años para abordar el acoso laboral, dado que, se ha logrado fortalecer la normativa en el Código de Trabajo, la Ley Orgánica del Servicio Público y el Código Orgánico Integral Penal, así también, la Ley Orgánica de Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres brinda protección y seguridad a los colaboradores frente al acoso laboral. Dentro de este contexto, es relevante mencionar que, la Corte Constitucional ha establecido precedentes que refuerzan la condena del acoso laboral, sin embargo, pese al avance normativo, la aplicación de normas aún es deficiente y se necesita más concienciación y cultura de respeto dentro del entorno laboral.

En atención a lo previamente expuesto, es relevante traer a colación que, los 4 profesionales del Derecho exponen que existen normas suficientes para prevenir, erradicar y sancionar el acoso laboral, pero que el problema radica en su efectiva aplicación, donde señalan que es requirente una mayor difusión, concienciación y mecanismos de protección para las víctimas, por lo que deja entrever la latente falta de cultura jurídica, que hace que las leyes no sean utilizadas adecuadamente.

Finalmente, se denota que existe un consenso en que las sanciones han mejorado, pero aún no son suficientes, puesto que, los entrevistados reconocen que el acoso laboral afecta la salud mental y la calidad de vida de las víctimas, y aunque las normas tipifican el despido y hasta la privación de la libertad para los agresores en ciertos casos, falta una aplicación efectiva.

4.2. Propuesta

En el desarrollo del presente apartado, se establecerán los principales lineamientos para la prevención del acoso laboral, mismos que, serán la base para la elaboración de estrategias y prácticas recomendadas para fortalecer las medidas de prevención del acoso laboral en empresas ecuatorianas, asegurando su cumplimiento normativo.

4.2.1. Políticas de prevención en el entorno empresarial

Las políticas de prevención se las concibe como aquellos mecanismos o estrategias que pueden ser: políticas, jurídicas o sociales, siendo su principal objetivo evitar la proliferación de casos de acoso laboral o *mobbing* dentro de las empresas.

Motivo por el cual, dentro de la gestión empresarial es imprescindible establecer los principales lineamientos concernientes a las políticas públicas ya existentes para la prevención erradicación del acoso laboral, mismas que consisten en la obligatoriedad de que las organizaciones tanto públicas como privadas apliquen estos lineamientos, donde, es relevante destacar que entre las directrices, algunas se orientan al respeto de los derechos de las mujeres trabajadoras bajo un enfoque de derechos humanos.

En este contexto es relevante citar lo expuesto por la (ONU, 2025), dentro del Plan Nacional para la Erradicación de la Violencia de Género hacia la Niñez, Adolescencia y Mujeres que invoca “El Plan Nacional para la erradicación de la violencia de género fue el resultado de una evaluación nacional de cumplimiento del Estado en este tema, apoyado por organismos internacionales y organizaciones no gubernamentales” (p. 45)

Por lo que, dentro de este contexto, es relevante entonces indicar que dentro de la presente investigación en primera instancia se debe articular la información e identificar problemas de acoso laboral, partiendo entonces desde

la construcción de una base de registros de datos ejecutado por las organizaciones, específicamente por su departamento de trabajo social.

Así también, como segundo lineamiento, se debe establecer la creación de un *Comité de prevención y erradicación del acoso laboral*, el cual debe estar conformado por 5 profesionales como psicólogo, trabajador social, médico ocupacional, abogado y gerente general, miembros en los cuales recae la responsabilidad de analizar e investigar los casos de acosos laborales y las medidas a tomar para la resolución de los mismos.

En este contexto es importante mencionar e introducir la capacitación y sensibilización del personal, por lo que, se propone:

- **Charlas y talleres periódicos:** Impartir capacitaciones sobre qué es el acoso laboral, cómo identificarlo y cómo prevenirlo.
- **Entrenamiento en liderazgo responsable:** Capacitar a gerentes y supervisores en la gestión adecuada del talento humano, el respeto laboral y la resolución de conflictos.
- **Campañas de concienciación:** Implementar estrategias de comunicación interna con material educativo, testimonios y actividades que promuevan el respeto y la convivencia armónica.
- **Capacitación en normativa laboral:** Asegurar que tanto empleadores como trabajadores conozcan sus derechos y obligaciones en relación con el acoso laboral.

Finalmente, es relevante mencionar que, el área de Talento Humano, posee una competencia importante dentro del contexto de acoso laboral, ya que, esta deberá manejar y tratar el acoso laboral en conjunto con el "Comité" y hacer cumplir los derechos de los servidores, colaboradores y trabajadores, con el fin de contribuir activamente al bienestar integral de los mismos.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- De acuerdo a la investigación previamente realizada, se logra recabar que, dentro de las organizaciones del Ecuador y en Guayaquil, existe un alto nivel de acoso laboral, donde acciones como el “ninguneo”, y la degradación personal son factores que priman en el trato que se les otorga a los colaboradores, desembocando en graves problemas para el ente, a largo plazo.
- Así también, se ha logrado identificar la existencia de acoso laboral del tipo vertical, el cual representa el 56% dentro de las organizaciones, mientras que, el acoso laboral horizontal, se manifiesta en un 44%, dejando claro el escenario en donde los entes reguladores deben promover la gestión del cambio, especialmente en los niveles jerárquicos altos, ya que, es aquí, donde se concentra el mayor abuso de poder.
- Las organizaciones, con el fin principal de hacerle frente al acoso laboral, es indispensable que cuente con un adecuado modelo organizativo, en el cual se establezcan de forma clara, precisa y concisa los procesos a seguir y los canales de comunicación no presenten deficiencias, por lo que, la prevención y erradicación del acoso laboral dentro de las organizaciones requiere un compromiso firme por parte de la empresa, con la implementación de protocolos claros, sanciones efectivas y un ambiente que fomente el respeto y la seguridad psicológica de los empleados. La adopción de un protocolo de prevención garantiza que las víctimas puedan denunciar sin temor y que los agresores enfrenten consecuencias adecuadas.

Recomendaciones

- Se recomienda que dentro de las organizaciones se promueva el cambio radical en los patrones de conducta de sus colaboradores especialmente de los niveles jerárquicos más altos, por lo que, el Estado debe exteriorizar mecanismos de carácter obligatorio que eviten y erradican ideologías de patriarcado, por lo que, mediante la implementación de políticas públicas que erradiquen y sancionen la violencia en los lugares de trabajo.
- Las empresas deben reforzar su normativa interna con políticas claras sobre acoso laboral, alineadas con la legislación ecuatoriana, por lo que, se debe actualizar los reglamentos internos incluyendo definiciones, procedimientos de denuncia y sanciones específicas, siendo fundamental asegurar la difusión de estas normativas a todos los empleados mediante capacitaciones continuas, así como, a través de materiales informativos.
- Es indispensable que las empresas establezcan mecanismos de denuncia accesibles, anónimos y seguros para que los trabajadores puedan reportar casos de acoso sin temor a represalias, por lo que, se debe implementar de plataformas digitales, líneas telefónicas confidenciales y buzones físicos protegidos. Además, el proceso de recepción e investigación de denuncias debe estar a cargo de un “Comité de prevención y erradicación del acoso laboral”.

Bibliografía

- Agencia Europea para la Seguridad y Salud del Trabajo. (2021). *Cuarta encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes*. Bilbao: ESENER-2.
- Alles, M. (2020). *Desarrollo Del Talento Humano Basado En Competencias*. Buenos Aires : Ediciones Granica S.A.
- Arbonés, H. (2019). *Acoso moral en el trabajo y su tutela preventiva*. Albacete: Ed. Bomarzo.
- Arciniega, R. (2020). *El acoso moral (mobbing) en las organizaciones laborales*. México: Psicología Iberoamericana.
- Barrado, M. (2022). *El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial*. España: El Caso Español.
- Bartalome, P. (2021). *El acoso laboral y la crisis económica. Un problema del siglo XXI*. España: Revista Formación se Seguridad Laboral.
- Camaño, E. (2019). *La noción de acoso moral laboral o mobbing y su reconocimiento por la jurisprudencia en Chile*. Chile: Revista de Derecho
- Cardona, D. (2022). *El Acoso psicológico: Riesgo laboral más Frecuente de lo Reportado*. Madrid: Revista Facultad Nacional de Salud Pública.
- Código de Trabajo del Ecuador. (2005). Obtenido de Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005:
https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

Código de Trabajo del Ecuador. (2017). *Registro Oficial Suplemento 167*.
Obtenido de <https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2017/05/CODIGO-DEL-TRABAJO.pdf>

Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Decreto Legislativo 0*.
Obtenido de Registro Oficial 449:
https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.PDF

Duque, C. (2020). *Consideraciones sobre el acoso laboral*. Obtenido de Perfil del acosador: <http://hdl.handle.net/10819/262>.

Fernández, M. (2019). *El mobbing o acoso moral en el trabajo y su tratamiento en venezuela*. Obtenido de Revista de Derecho:
<https://www.redalyc.org/pdf/851/85115111004.pdf>

Hirigoyen, M. (2021). *El acoso moral en el trabajo. distinguir lo verdadero de lo falso*. Estados Unidos : GBOTOTO: Situs Bandar Togel.

Ibarra, L. (2019). *El Acoso Laboral Entre Los Trabajadores Universitarios*. Argentina : RICSH Revista Iberoamericana de Las Ciencias Sociales y Humanísticas.

Lopez, M. (2022). *Validación de la escala cisneros de medida de mobbing al gallego*. Estados Unidos: Clínica y Salud.

Ministerio de Trabajo. (2020). *“Las mujeres ahora cuentan con el Protocolo de Prevención y Atención de casos de Discriminación, Acoso laboral y toda forma de Violencia en los espacios de trabajo*. Obtenido de Ministerio del Trabajo: <https://www.trabajo.gob.ec/35879-2/>

Morales, M. (2019). *Aproximación Al Acoso Laboral Desde La Legislación Comparada*. México : Boletín Mexicano del Derecho Comparado .

Organización de Naciones Unidas. (2021). *La Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Obtenido de Organización de Naciones Unidas: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Convenio sobre la violencia y el acoso*. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Parra, L. (2022). *Vivencias y experiencias del acoso psicológico laboral en docentes universitarios médicos y enfermeras*. Cali: Universidad de Guadalajara.

Riquelme, A. (2021). *Mobbing, Un tipo de violencia en el lugar de trabajo*. Viña del Mar: Ciencias Sociales En línea.

Rivera, J. (2020). *El Trastorno por mediocridad inoperante activa (Síndrome MIA)*. Argentina: Instituto de Psicoterapia e Investigación Psicosomática.

Rojas, M. (2022). *El Acoso o 'Mobbing' Laboral*. México: Revista de Derecho UNAM.

Sanchez, M. (2021). *El mobbing o acoso moral en el trabajo: Análisis del caso ecuatoriano*. Quito: Killkana Social.

Silva, N. (2020). *Acoso laboral y su prevención en organizaciones saludables tt - bullying at work and its prevention in healthy organizations*. Maracay - Venezuela : Revista UAMEX .

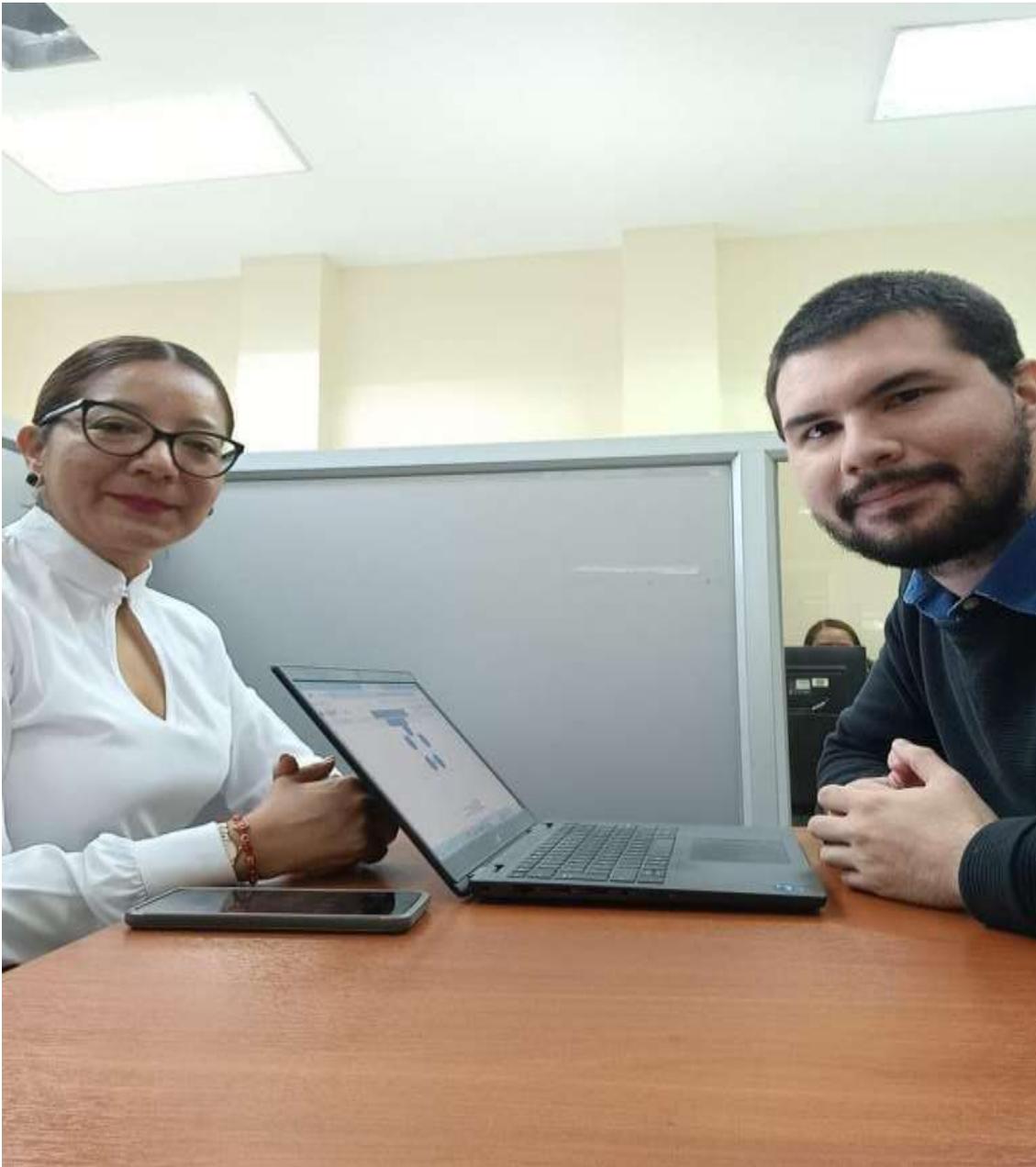
Trujillo, M. (2019). *"Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas."*. Colombia: Revista Innovar Journal .

Vargas, M. C. (2019). *Actores del acoso escolar*. Colombia: Revista Médica de Risaralda .

Vega, H. (2021). *Análisis gramatical del tipo penal del acoso laboral*. Barranquilla - Colombia : En Justicia .

ANEXOS

Anexo 1 Entrevista 1: Abg. Sandra Tapia Barros - Docente en el ámbito del Derecho Público, Destacada profesional en libre ejercicio.



Anexo 2 Entrevista 2: Abg. Marcos Andrade - PHD- Profesional en el Derecho Económico-Financiero y tributario



Anexo 3 Entrevista 3: Abg. Kleber Alvarado - Asesor de la federación democrática de trabajadores del Guayas y Abogado Laboralista



Anexo 4 Entrevista 4: Abg. Freddy Soria Cevallos - especialista en Derecho tributario y laboralista.

