UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

Carrera de Derecho

TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA OBTENCIÓN PREVIO LA OBTENCION DEL TÍTULO DE ABOGADA

TÍTULO

"El acoso laboral como causal de una enfermedad no profesional en el cantón Guaranda durante el año 2024"

AUTOR

Wendy Cristina Sánchez Encalada

TUTOR

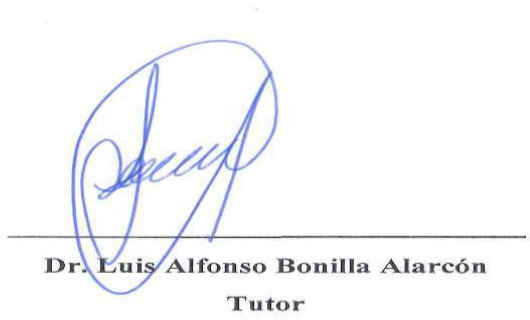
Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón

GUARANDA – ECUADOR

2025

Página del certificado de aprobación

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Integración Curricular, presentado por **Wendy Cristina Sánchez Encalada**, para optar por el Título de Abogada; cuyo título es: **"EL ACOSO LABORAL COMO CAUSAL DE UNA ENFERMEDAD NO PROFESIONAL EN EL CANTÓN GUARANDA DURANTE EL AÑO 2024",** considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.



Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón
Tutor

Página de la declaración juramentada de autoría

Yo, **Wendy Cristina Sánchez Encalada,** portadora de la cedula No.1725945883, egresada de la Carrera de Derecho de la facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro en forma libre y voluntaria que, en la presente investigación, con el tema: **"EL ACOSO LABORAL COMO CAUSAL DE UNA ENFERMEDAD NO PROFESIONAL EN EL CANTÓN GUARANDA DURANTE EL AÑO 2024"**, ha sido realizado por mi persona con la orientación de mi tutor **Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón,** docente de la carrera señalada; por tanto, es de mi autoría. En tal sentido, debo dejar constancia que las expresiones vertidas en el desarrollo de este documento se han elaborado en base a la recopilación bibliográfica, tanto de libros, revistas, medios de comunicación, publicaciones y demás firmas necesarias para la producción de esta investigación.



Wendy Cristina Sánchez Encalada
Autora

Notaria Tercera del Cantón Guaranda
Msc.Ab. Henry Rojas Narvaez
Notario

No. ESCRITURA	20250201003P03163

DECLARACION JURAMENTADA
OTORGADA POR:
SANCHEZ ENCALADA WENDY CRISTINA
CUANTIA: INDETERMINADA
FACTURA: 001-005-000003937
DI: 2 COPIAS

En la ciudad de Guaranda, capital de la provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día veintisiete de noviembre de dos mil veinticinco, **ante mi Abogado HENRY ROJAS NARVAEZ, Notario Público Tercero del Cantón Guaranda**, comparece la señorita: SANCHEZ ENCALADA WENDY CRISTINA, estado civil soltera, domiciliada en Quito y de paso por este cantón, con celular número 0982540194; por sus propios derechos. La compareciente es de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, hábil e idónea para contratar y obligarse a quien de conocerla doy fe en virtud de haberme exhibido sus documentos de identificación y con su autorización se ha procedido a verificar la información en el Sistema Nacional de Identificación Ciudadana, además autoriza el tratamiento de sus datos personales en este protocolo, bien instruido por mí el Notario con el objeto y resultado de esta escritura pública a la que procede libre y voluntariamente, advertida de la gravedad del juramento y las penas de perjurio, me presenta su declaración Bajo Juramento que dice: Declaro que el presente trabajo de investigación titulado: **"EL ACOSO LABORAL COMO CAUSAL DE UNA ENFERMEDAD NO PROFESIONAL EN EL CANTÓN GUARANDA DURANTE EL AÑO 2024".** Previo la obtención del título de Abogada, de la facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, es de mi autoría, este documento no ha sido previamente presentado por ningún grado de calificación profesional y que las referencias bibliográficas que se incluyen han sido consultadas por la autora. Es todo cuanto puedo declarar en honor a la verdad, la misma que la hago para los fines legales pertinentes. **HASTA AQUÍ LA DECLARACIÓN JURADA.** La misma que queda elevada a escritura pública con todo su valor legal. Para el otorgamiento de la presente escritura pública se observaron todos los preceptos legales del caso, leída que le fue al compareciente por mí el Notario en unidad de acto, aquel se afirma y se ratifica de todo lo expuesto y firma conmigo en unidad de acto, quedando incorporado al protocolo de esta Notaria, la presente declaración, de todo lo cual doy fe.-

SANCHEZ ENCALADA WENDY CRISTINA
C.C. 1725945883

AB. HENRY ROJAS NARVAEZ
NOTARIO TERCERO DEL CANTON GUARANDA

Certificado de Turnitin

Wendy Sánchez

Tesis corrección.pdf

tesis
tesis
Universidad Estatal de Bolivar

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::3117:506335228

Fecha de entrega
1 oct 2025, 10:56 a.m. GMT-5

Fecha de descarga
1 oct 2025, 11:10 a.m. GMT-5

Nombre del archivo
Tesis corrección.pdf

Tamaño del archivo
861.4 KB

73 páginas

16.770 palabras

100.759 caracteres

turnitin Página 2 de 80 - Descripción general de integridad Identificador de la entrega trn:oid:::3117:506335228

9% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 12 palabras)

Exclusiones

- N.° de coincidencias excluidas

Fuentes principales

6% Fuentes de Internet
1% Publicaciones
6% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

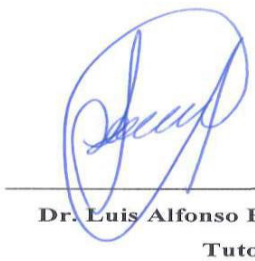
Marcas de integridad

N.° de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón
Tutor

DERECHOS DE AUTOR

Yo, Wendy Cristina Sánchez Encalada, portadora de la Cédula de Identidad No 1725945883 en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: "El acoso laboral como causal de una enfermedad no profesional en el cantón Guaranda durante el año 2024", modalidad Proyecto de Investigación de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

WENDY CRISTINA SÁNCHEZ ENCALADA
FIRMA

Dedicatoria

Dedico esta tesis a mi madre Nelly Encalada, por ser el pilar de mi vida, por enseñarme, con tu ejemplo, que con esfuerzo y perseverancia puedo lograr grandes cosas, por cada sacrificio silencioso, por cada palabra de aliento, por cada abrazo en los días difíciles y por celebrar conmigo cada pequeño logro; a mi hermana María Paula, mi compañera de vida, por estar siempre, incluso en la distancia.

A mis queridas amigas Melany, Génesis y Nallely, con quienes compartí no solo clases, sino también sueños, risas, lágrimas y memorias que guardaré para siempre. Gracias por ser parte de esta etapa tan importante, por su amistad sincera, constante y valiosa.

A mis **docentes**, que más allá de enseñar, dejaron huellas en mi formación profesional y personal, en especial al **Abg. Ronny Núñez**, quien más que un docente, fue un amigo.

Finalmente, dedico este trabajo a mí misma; a la persona que no se rindió, que superó miedos, que lloró muchas veces, pero que también se levantó siempre con más fuerza. Este logro es una prueba de que los sueños, cuando se trabajan con el corazón, se cumplen.

Con agradecimiento y amor

Cristina Sánchez

Agradecimiento

Agradezco primero a Dios, por haberme dado, la fuerza, la sabiduría y la perseverancia necesarias para llegar hasta este momento; sin su guía, nada de esto habría sido posible.

A mi madre, por ser mi base, mi ejemplo y mi mayor fuente de motivación, gracias por tu amor incondicional, sus sacrificios y por creer en mí incluso cuando yo dudaba.

A mi querida Universidad Estatal de Bolívar, por abrirme las puertas del conocimiento y por permitirme crecer tanto académica como personalmente, gracias por ser el escenario donde se forjaron mis sueños y se consolidaron mis metas.

A todos mis docentes, por su compromiso y entrega durante estos años; a mis amigos y compañeros de carrera, con quienes compartí aprendizajes, desafíos y momentos inolvidables; gracias por hacer de este camino una experiencia única e irrepetible.

A mi tutor de tesis, el Dr. Alfonso Bonilla, por su orientación académica, paciencia y compromiso durante el desarrollo de mi tesis, su guía fue esencial para culminar este trabajo con éxito.

Con gratitud y cariño

Cristina Sánchez

Vii. Índice General

Página del certificado de aprobación I

Página de la declaración juramentada de autoría II

Certificado de Turnitin III

Dedicatoria IV

Agradecimiento V

CAPÍTULO I - PROBLEMA 1

1. TITULO 1

1.1 Resumen 1

1.2 Introducción 3

1.3 Planteamiento del problema 4

1.4 Formulación del problema 5

1.5 HIPOTESIS 5

1.5.1 VARIABLE INDEPENDIENTE 5

1.5.2 VARIABLE DEPENDIENTE 5

1.6 OBJETIVOS 5

1.6.1 Objetivo General 5

1.6.2 Objetivos Específicos 5

1.7 JUSTIFICACIÓN 6

Capítulo II – Marco Teórico 8

2. MARCO TEÓRICO 8

2.1 EFECTOS DEL ACOSO LABORAL EN LA SALUD MENTAL Y EL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES. 8

2.1.1 Impacto del Acoso Laboral en la Salud Mental 8

2.1.2 Impacto del Acoso Laboral en la vida laboral y Personal 11

2.1.3 Impacto del acoso laboral en la productividad y rendimiento laboral. 13

2.2 OBSTÁCULOS Y DESAFÍOS PARA DENUNCIAR 15

2.2.1 Barreras Legales y Administrativas en Ecuador 15
2.2.2 Procedimientos y requisitos para denunciar el acoso laboral en Ecuador 16
2.2.3 Cultura organizacional 17
2.2.4 Estigmatización e Intimidación en el Lugar de Trabajo 19
2.2.5 Falta de Apoyo y Recursos para las Trabajadores 23
2.3 POLÍTICAS Y PROGRAMAS EN ECUADOR 25
2.3.1 Normativa Ecuatoriana sobre Acoso Laboral 25
2.3.2 Programas de Prevención y Atención 29
2.3.3 Instituciones y Organizaciones que Abordan el Acoso Laboral en Ecuador 32
2.4 ESTRATEGIAS Y MEDIDAS PARA PREVENIR Y ABORDAR EL ACOSO LABORAL 35
2.4.1 Diseño e implementación de políticas de prevención en empresas 35
2.4.2 Capacitación y sensibilización en el entorno laboral 37
2.5. MARCO HISTORICO 39
Capitulo III - Metodología 43
3. Método de investigación 43
3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN 43
3.2 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN 44
3.3 CRITERIO DE INCLUSIÓN Y CRITERIO DE EXCLUSIÓN 44
3.3.1 Inclusión 44
3.3.2 Exclusión 45
3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA 45
3.5 LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO 45
CAPITULO IV – Resultados y Discusión 46
4. Resultados y discusión 46
4.1 Resultados 46

4.1.1 Encuesta realizada a los trabajadores del cantón Guaranda provincia de Pichincha…. 46

4.2. Discusión 62

CAPITULO V – Conclusiones y Recomendaciones 65

5 Conclusiones y Recomendaciones 65

5.1 Conclusiones 65

5.2 Recomendaciones 66

Bibliografía 67

Anexos 70

Vii. Índice de Tablas

Tabla 1. Conductas de acoso laboral 46

Tabla 2. Situaciones de acoso laboral 47

Tabla 3. Efectos del acoso laboral 48

Tabla 4. Rendimiento y productividad en el trabajo 49

Tabla 5. Barreras al momento de denunciar 50

Tabla 6. Denuncia de victimas 51

Tabla 7. Prevención del acoso laboral 52

Tabla 8. Políticas o protocolos contra el acoso laboral 53

Tabla 9. Reacción a casos de acoso laboral 54

Tabla 10. Falta de reconocimiento legal del acoso laboral como causal de una enfermedad no profesional 55

Tabla 11. Pacientes víctimas de acoso laboral 56

Tabla 12. Grupo poblacional 57

Tabla 13. Consecuencias psicológicas 58

Tabla 14. Nivel de impacto emocional 59

Tabla 15. Marco Legal 60

Tabla 16. Reconocimiento legal como una causa de enfermedad profesional 61

Vii. índice de gráficos

Gráfico 1. Conductas de acoso laboral 46

Gráfico 2. Situaciones de acoso laboral 47

Gráfico 3. Efectos del acoso laboral 48

Gráfico 4. Rendimiento y productividad en el trabajo 49

Gráfico 5. Barreras al momento de denunciar 50

Gráfico 6. Denuncia de victimas 51

Gráfico 7. Prevención del acoso laboral 52

Gráfico 8. Políticas o protocolos contra el acoso laboral 53

Gráfico 9. Reacción a casos de acoso laboral 54

Gráfico 10. Falta de reconocimiento legal del acoso laboral como causal de una enfermedad no profesional 55

Gráfico 11. Pacientes víctimas de acoso laboral 56

Gráfico 12. Grupo poblacional 57

Gráfico 13. Consecuencias psicológicas 58

Gráfico 14. Nivel de impacto emocional 59

Gráfico 15. Marco Legal 60

Gráfico 16. Reconocimiento legal como una causa de enfermedad profesional 61

CAPÍTULO I - PROBLEMA

1. TITULO

"El acoso laboral como causal de una enfermedad no profesional en el cantón Guaranda durante el año 2024"

1.1 Resumen

El acoso laboral, también conocido como *mobbing*, constituye una forma de violencia psicológica persistente que afecta de manera significativa la salud mental y el bienestar de los trabajadores; en Ecuador, esta problemática ha sido visibilizada de forma progresiva, pero aún existen importantes vacíos normativos que impiden su adecuado tratamiento, especialmente cuando las secuelas psicológicas derivadas del acoso como la depresión, la ansiedad, el estrés postraumático, entre otros;, los cuales no son no son reconocidas como enfermedades de origen profesional, provocando que este vacío normativo genere una limitación en el acceso a licencias médicas remuneradas, indemnizaciones y otros mecanismos de protección social.

Esta investigación se propone analizar el acoso laboral como una posible causal de enfermedad no profesional en el cantón Guaranda durante el año 2024, para ello, se utilizará una metodología con enfoque cualitativo y cuantitativo a través de encuestas dirigidas a trabajadores y profesionales en la salud mental, así como el análisis del marco legal vigente, en el que se pretende establecer una relación clara entre el acoso laboral y los impactos psicológicos que este genera.

Además, este proyecto se justifica por su relevancia social, jurídica y académica, dado que aborda una problemática actual poco explorada desde un enfoque integral, donde se busca aportar elementos para futuras reformas legales que permitan reconocer y atender el impacto psicológico del acoso laboral dentro del sistema de seguridad social ecuatoriano.

Asimismo, pretende generar conciencia institucional y social sobre la necesidad de implementar mecanismos eficaces de prevención y atención frente a esta forma de violencia en el trabajo.

1.2 Introducción

El acoso laboral se ha consolidado en los últimos años como una de las problemáticas más preocupantes dentro de los espacios de trabajo, afectando la salud mental y el bienestar integral de los trabajadores; este fenómeno, también denominado mobbing, se manifiesta a través de conductas hostiles, humillantes o de exclusión que deterioran progresivamente la integridad psicológica de la persona y generan consecuencias negativas en su vida laboral y personal.

En Ecuador, específicamente en el cantón Guaranda, el acoso laboral ha adquirido mayor visibilidad debido a los impactos que ocasiona en trabajadores jóvenes, mujeres y personas en situación de vulnerabilidad; sin embargo, persiste una insuficiente normativa respecto al reconocimiento de las enfermedades psicológicas derivadas de esta problemática como enfermedades profesionales, lo que limita la protección de los derechos de las víctimas.

Durante esta investigación se abordó el tema del acoso laboral como causal de una enfermedad no profesional en el cantón Guaranda durante el año 2024, con el objetivo de analizar las implicaciones de esta forma de violencia en la salud mental de los trabajadores y evidenciar la necesidad de reformas legales que garanticen una mayor protección; para ello, se aplicaron encuestas tanto a trabajadores del cantón como a profesionales de la salud, lo que permitió obtener una visión integral desde la experiencia directa y la perspectiva técnica.

Este trabajo se desarrolló mediante un enfoque descriptivo y analítico, que busco no solo identificar los efectos psicológicos del acoso, como la ansiedad, la depresión o el estrés postraumático, sino también comprender su relación con el desempeño laboral y la calidad de vida de las víctimas; y así de esta manera, se pretende aportar información que

respalde la urgencia de reconocer las enfermedades psicológicas originadas por el acoso como parte de las contingencias laborales,

En sí, este trabajo resolver cuestiones sobre el cómo se manifiesta el acoso laboral en Guaranda, que repercusiones tiene en la salud mental de los trabajadores y el por qué es necesario su estudio, con la finalidad principal de generar un aporte tanto social como académico, que contribuya al debate sobre la importancia de la prevención, atención y la regulación jurídica de esta problemática, promoviendo entornos laborales seguros, saludables y respetuosos de la dignidad humana.

1.3 Planteamiento del problema

El acoso laboral es una violencia sistemática dentro de un ámbito de trabajo, el cual se manifiesta mediante conductas hostiles, humillantes e incluso intimidatorias, que afectan la dignidad y bienestar del trabajador; generando en los mismos graves consecuencias psicológicas, como puede ser la ansiedad, depresión e incluso estrés postraumático.

Aunque la ley orgánica para la erradicación de la violencia y acoso en todas las modalidades de trabajo establece la obligación del estado de prevenir y sancionar el acoso laboral, en nuestra normativa ecuatoriana, en particular el Código de Trabajo, no reconoce las afectaciones psicológicas que se derivan de esta violencia como una enfermedad profesional; esta omisión genera una problemática importante; ya que, impide a las víctimas de acoso laboral poder acceder a licencias médicas remunerada, indemnizaciones por el daño a su salud mental y otras prestaciones sociales, dejándoles así en una situación de vulnerabilidad y desprotección. La ausencia de esta reforma deja un vacío legal que impide el reconociendo de los impactos psicológicos del acoso laboral como una causa legitima de incapacidad laboral, provocando que se limite el acceso de reparación y de una recuperación adecuada.

Es por tal razón que el Estado Ecuatoriano necesita adoptar medidas más concretas para reformas el Código de Trabajo y a su vez también la normativa del IESS, para que se garantice el reconociendo de enfermedades de origen psicológico, como una consecuencia del acoso laboral, para que así se pueda ofrecer una protección integra a los trabajadores.

1.4 Formulación del problema

¿COMO AFECTA LA FALTA DE RECONOCIENDO DEL ACOSO LABORAL COMO CAUSA DE UNA ENFERMEDAD PROFESIONAL EN LA NORMATIVA ECUATORIANA A LOS DERECHOS LABORAL Y A LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LOS TRABAJADORES EN EL CANTÓN GUARANDA DURANTE EL AÑO 2024?

1.5 HIPOTESIS

El acoso laboral dentro de varias instituciones de la ciudad de Guaranda, generan enfermedades psicológicas no profesiones en los trabajadores.

1.5.1 VARIABLE INDEPENDIENTE

El acoso laboral dentro de varias instituciones de la ciudad de Guaranda,

1.5.2 VARIABLE DEPENDIENTE

Generan enfermedades psicológicas no profesiones en los trabajadores.

1.6 OBJETIVOS

1.6.1 Objetivo General

Demostrar el impacto de la falta de reconocimiento del acoso laboral como causa de una enfermedad profesional en los trabajadores en el Cantón Guaranda.

1.6.2 Objetivos Específicos

2. Identificar los efectos negativos del acoso laboral en la salud mental y el bienestar de los trabajadores

3. Determinar los obstáculos y desafíos que enfrentan las víctimas de acoso laboral para denunciar y obtener justicia.
4. Sugerir estrategias y medidas para prevenir y abordar el acoso laboral en las empresas y organizaciones del cantón Guaranda.

1.7 JUSTIFICACIÓN

El Mobbing o acoso laboral se ha transformado en un problema alarmante en el entorno laboral impactando negativamente en la salud del bienestar y la productividad de los empleados así como en el clima organizacional; en el cantón Guaranda la falta de reconocimiento legal del coso laboral como una enfermedad profesional genera graves consecuencias para los derechos laborales y la protección social de los trabajadores, esta situación requiere una evaluación exhaustiva y una respuesta efectiva por parte de las autoridades y la sociedad en su conjunto.

En primer lugar es crucial admitir que el acoso laboral tiene consecuencias catastróficas para la salud mental de los trabajadores, investigaciones han revelado que las víctimas de acoso laboral corren un alto peligro de desarrollar trastornos psicológicos como ansiedad, depresión y estrés postraumático; estas condiciones no sólo afectan la calidad de vida de los individuos sino que también impactan negativamente en su rendimiento laboral generando un ciclo destructivo que puede llevar a una disminución de la productividad y un aumento del ausentismo. La ausencia de un marco legal que reconozca estas afectaciones como enfermedades profesionales deja a las víctimas sin acceso licencias médicas remuneradas e indemnizaciones, sumiéndolas en una situación de vulnerabilidad y desprotección extrema.

En segundo lugar, la ausencia del reconociendo de enfermedades no profesiones a consecuencia del acoso laboral en la normativa ecuatoriana crea un vacío legal que dificulta la denuncia y la búsqueda de justicia por parte de los trabajadores, quienes temen

represalias por parte de sus empleadores o compañeros de trabajo, lo que les lleva a permanecer en silencio ante situaciones de acoso; la falta de apoyo institucional y la estigmatización que enfrentan al intentar denunciar estos actos contribuyen a perpetuar un ambiente de impunidad; es decir, no solo afecta a los trabajadores, sino que también envía un mensaje negativo a la sociedad sobre la tolerancia hacia la violencia en el trabajo.

Además, es importante considerar que el acoso laboral no solo impacta a las víctimas directas, sino que también tiene repercusiones en el entorno laboral en su conjunto, un ambiente de trabajo hostil puede afectar la moral de los trabajadores, generar conflictos interpersonales y disminuir la cohesión del equipo y esto, a su vez, puede traducirse en una disminución de la productividad y en un aumento de la rotación de personal, lo que representa un costo significativo para las empresas y la economía en general.

Por otro lado, la adopción de políticas y protocolos efectivos para prevenir y abordar el acoso laboral es fundamental para crear un entorno laboral seguro y saludable, la formación de empleados y la provisión de apoyo a los trabajadores, son estrategias claves para fomentar una cultura organizacional basada en el respeto y la dignidad; ya que, estas acciones no sólo mejorarán el bienestar de los empleados sino que también realzan la imagen de las empresas y su capacidad para atraer y retener talentos valiosos.

Finalmente, la importancia de la presente investigaciones radica en la novedad y actualidad el tema que a la fecha es muy poco tratado y discutido por analistas labores.

Capítulo II – Marco Teórico

2. MARCO TEÓRICO

2.1 EFECTOS DEL ACOSO LABORAL EN LA SALUD MENTAL Y EL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES.

2.1.1 Impacto del Acoso Laboral en la Salud Mental

El acoso laboral se manifiesta a través de comportamientos agresivos, hostiles y humillantes dirigidos hacia los trabajadores, lo que genera un entorno de trabajo tóxico, debido a que esta forma de violencia predominadamente psicológica puede generar graves repercusiones en su salud mental; las misma que al iniciar generan solo síntomas de llanto, tristeza y dificultades para concentrarse, pero entre más tiempo se exponen a estas situaciones aumenta el riesgo de padecer, ansiedad, depresión e incluso trastornos postraumáticos.

Atencio et al. (2020) dice que: "La sintomatología más frecuente de una persona víctima de acoso laboral es que muestran altos niveles de ansiedad, estrés postraumático, depresión, entre otros. (p. 1114)

En esa línea Meza Darcy (2019) menciona que:

Los síntomas más frecuentes en las personas, que han sido víctimas del acoso laboral son: altos niveles de ansiedad, depresión, estrés postraumáticos, enfermedades físicas normalmente relacionadas con la piel, dolores musculares, problemas gástricos, úlceras, diarreas, caída de cabello, entre otras. (p. 13)

Lo que respalda que el acaso laboral tiene un impacto profundo y multidimensional en la vida de los trabajadores; ya que no solo genera daños psicológicos en ellos, si no que producto de esos también pueden existir afectaciones físicas.

Para un mejor entendimiento debemos conocer cual son las enfermedades psicológicas más frecuentes de los trabajadores que han sufrido de acoso laboral y cuál es la gravedad de las mismas.

La ansiedad es una de las consecuencias psicológicas más comunes del acoso laboral, en otras palabras, Micali.S & Lastra. A (2024) profundiza en este aspecto señalando que:

> *La ansiedad es una respuesta natural del organismo ante situaciones percibidas como amenazantes y el acoso laboral es una de las principales fuentes de esta condición; debido a que las víctimas de acoso laboral experimentan una sensación constante de inseguridad y miedo, lo que activa mecanismo de defensa psicológicos que a largo plazo pueden derivar en trastornos de ansiedad generalizada.* (p. 80)

Las manifestaciones de ansiedad de las víctimas de acoso laboral son variadas y pueden incluir síntomas físicos, emocionales y conductuales como son la irritabilidad, dificultad para concentrarse, fatiga constante e incluso alteraciones del sueño.

Otro de las enfermedades psicológicas más frecuentes es la depresión, que en palabras de Corea Marco (2021) es:

> *Un sentimiento de tristeza profunda, la perdida de interés por las actividades cotidianas, el sentir fatiga o sensación de lentitud, problemas de concentración, trastornos del sueño, sentimientos de culpa, inutilidad o desesperanza, aumento o pérdida de apetito o de peso, ideación suicida y pensamientos negativos sobre sí mismo.* (p. 47)

Es decir que, la depresión puede afectar gravemente la productividad laboral, ya que el trabajador al tener síntomas como la fatiga, la falta de concentración y la perdida de interés, puede reducir su rendimiento y provocar el aumento de errores en el trabajo.

De igual forma Graciela Rojas (2023) nos dice que: “La depresión en algunos casos puede presentar síntomas psicóticos, es decir, que las personas pueden tener su juicio de realidad alterada como padecer una enfermedad o ser repentinamente incapaz de trabajar” (p.19), para complementar esta idea Gonzales et.al (2020) comenta que “Las personas que sufren de depresión suelen tener varios síntomas, tales como: dificultad de concentración, baja autoestima, perdida temporal de memoria, etc.” (p.29)

Lo que evidencia que la depresión puede alcanzar un nivel de severidad con síntomas psicóticos, que pueden afectar el juicio de realidad de las personas, lo que implica no solo un deterioro emocional en este caso del trabajador, sino también una incapacidad real para poder realizar sus actividades laborales.

Asimismo, el estrés postraumático son también consecuencias psicológicas que pueden producirse como resultado del acoso laboral, ya que estas consecuencias tienen un impacto muy profundo en la capacidad de las víctimas para desenvolverse dentro de su ámbito laboral e incluso personal.

Mata Noelia (2022) sostiene que “El mobbing puede ser tan traumático como otros eventos violentos, desencadenando síntomas de estrés postraumático como flashback, hipervigilancia, evitación de lugares y personas que recuerdan al trauma, además de altos niveles de activación psicofisiológica” (p. 254). Y estas manifestaciones son el resultado de las exposiciones prolongadas a un ambiente hostil y amenazante que deja una huella psicológica profunda en la víctima.

Ortiz Rincón y Parra Gómez (2023) corrobora que esta idea indicando que: “Las víctimas de acoso laboral pueden desarrollar trastornos de estrés postraumático especialmente si el acoso ha sido prolongado y sistemático; provocando un desafío total para terminar las tareas del trabajador y desempeñarse bien es su lugar de trabajo” (p.10). Lo que nos dice que el acoso laboral genera una sensación constante de inseguridad y

miedo, que activa mecanismos de defensa psicológico que alargó plazo pueden generar un trastorno de estrés postraumático que afecta severamente las actividades laborales del trabajador.

Por lo que, la carga emocional negativa que experimentan los trabajadores, la fatiga mental, el estrés y la ansiedad, provocados por un ambiente hostil pueden generar dificultades en la concentración, toma de decisiones y resolución de problemas; ya que investigaciones han demostrado que el acoso laboral incrementa la prevalencia de trastorno psicológicos como la depresión y el ansiedad, lo que se traduce en un bajo rendimiento en las tareas laborales, además la disminución en el desempeño no sólo afecta a la víctima directa sino también que puede extenderse al equipo de trabajo reduciendo la eficacia y aumentando la rotación del personal. Además del estrés constante y la ansiedad que padecen las víctimas de acoso laboral pueden llevar a una mayor incidencia en errores en la ejecución de tareas.

2.1.2 Impacto del Acoso Laboral en la vida laboral y Personal

Ahora bien, al referirnos a la importancia que tiene el acoso laboral en el trabajo y en la vida personal de las víctimas, Daniela López (2021) nos dice que: "Los comportamientos estandarizados de las personas que han sido víctimas del acoso laboral, son la falta de comunicación, afectación para generar contacto social, desacreditación personas y laboral, y por último afectación a la integridad física y psíquica" (p.79)

Asimismo Eras Viviana (2016) nos dice que:

> *El acoso laboral puede ocasionar un gran deterioro en la víctima a nivel social, familiar e interpersonal. Asimismo, se destruye la identidad, provocando cambios de personalidad, tornándose confusa, menos eficiente y con un alto nivel de miedo, culpa y vergüenza, de este modo afecta no sólo el trabajo sino su comportamiento, salud mental y las relaciones interpersonales; comenzado con su*

deteriorando profesional y psíquicamente hasta perder su capacidad de autoestima, luego cae en la depresión, aislamiento, enfermedades psicosomáticas, insomnio, alcoholismo e incluso, el suicidio. (p. 16)

En este sentido, el acoso laboral no solo impacta negativamente en el entorno laboral, sino que también deteriora progresivamente la estabilidad emocional, la autoestima y las relaciones personales del trabajador; lo que conlleva una disminución significativa en su calidad de vida, afectando tanto su bienestar emocional como su satisfacción personal. Es así que, los trabajadores que son víctimas de acoso laboral suelen experimentar una pérdida de satisfacción vital y una disminución en la capacidad de disfrutar de sus actividades cotidianas.

Además, las personas que sufrieron algún momento o son víctimas de acoso laboral tienden a aislarse a sus compañeros de trabajo debido al miedo, la vergüenza o incluso la pérdida de confianza dentro del

entorno laboral, lo que provoca que esta situación no sólo afecte su desempeño profesional.

Ahora bien, es importante también reconocer que el acoso no sólo afecta la calidad de vida dentro de un ámbito emocional, sino que también afecta su estabilidad económica, ya que muchas veces se ve obligada a renunciar o aceptar condiciones laborales desfavorables con tal de evitar ser víctima o evitar la violencia psicológica en su trabajado, para respaldar esto Diaz, et al. (2021) nos dice que:

Debido al acoso laboral, el trabajador suele solicitar permisos de trabajo por estrés, durante la cual la empresa puede llevar a cabo el despido o negarse a abonarle el salario, e incluso difundir rumores del trabajador sobre su falta de capacidad para realizar sus actividades, y así justificar su salida de la institución. (p.115)

Lo que demuestra que el acoso laboral no solo afecta la salud psicológica, sino que también puede ser utilizado por las empresas como un mecanismo para justificar despidos o negación de derechos laborales; asimismo, nos afirma que el acoso puede generar una doble afectaciones: por un lado, el deterioro tanto físico como mental que obliga al trabajador a solicitar permisos, y, por otro lado, la vulneración de su estabilidad económica y su reputación profesional.

2.1.3 Impacto del acoso laboral en la productividad y rendimiento laboral.

El acoso laboral no solo repercute en los trabajadores, sino que también impacta directamente en el desempeño general de las instituciones, ya que entre sus consecuencias se encuentra la disminución del rendimiento laboral, el incremente del ausentismo y una mayor incidencia de accidentes en el trabajo; además, estas situaciones conllevan a licencias médicas frecuentes, lo que genera costos adicionales para los empleadores. (Agencia europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2020)

En palabras De Miguel Barrado and Ballester (2016):

El moobing se entiende como un riesgo psicosocial que se genera en el ambito de las relaciones interpersonales que se celebran dentro de cualquier organización empresarial, que por lo general tiene consecuencias devastadoras no solo para el individuo que lo padece, sino para la misma empresa, la cual se vera mas afectada por la notable disminución de la productividad del trabajador. (p. 26)

Es así que el estrés constante y la ansiedad que padecen las víctimas de acoso laboral pueden llevar a una mayor incidencia de errores en la ejecución de tareas; debido a que los trabajadores expuestos ambientes de trabajo hostiles tienen un mayor riesgo de cometer fallos en sus actividades diarias lo que puede derivar en accidentes laborales, especialmente en sectores donde se requiere alta precisión y concentración.

Asimismo, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2018) señala que los efectos del acoso laboral pueden generar una reducción en la capacidad de respuesta del trabajador ante situaciones de riesgo aumentando la probabilidad de accidentes laborales y comprometiendo la seguridad en el entorno de trabajo.

Además, del miedo y la presión generados por el acoso pueden llevar a los empleados a tomar decisiones impulsivas o evitar pedir ayuda cuando enfrentan dificultades por temor a represalias o burlas; en consecuencia, a ello se generan fallos en los procesos productivos daños en la maquinaria, fallos en atención al cliente y en casos más graves accidentes que pueden comprometer la integridad física de los trabajadores y la seguridad de la empresa.

Un informe de la Organización Internacional del Trabajo (2016) indica que el estrés laboral relacionado con el acoso es un factor de riesgo significativo para la siniestralidad laboral; ya que, interfieren la capacidad del trabajador para mantener la calma y ejecutar sus funciones de manera eficiente de este modo la presencia de acoso laboral no sólo afecta el bien de las víctimas, sino que también supone un riesgo para la seguridad de toda la organización.

De igual manera, el compromiso laboral también se ve afectado por la percepción de injusticia y falta de apoyo por parte de la organización cuando una empresa no aborda adecuadamente los casos de acoso laboral, los trabajadores pueden sentirse inseguros y desprotegidos lo que disminuye su lealtad hacia la institución. En este contexto, se debilita la cohesión del equipo de trabajo, lo que afecta la comunicación, la colaboración y el logro de objetivos organizacionales.

Por lo tanto, Darío Moreno (2015) expresa que “Adoptar medidas de prevención frente al acoso laboral trae múltiples beneficios, entre los que destacan la disminución de la rotación de personas y de ausentismo, el incremento de la satisfacción laboral y un

mayor nivel de productividad" (p.19); lo que reduciría los riesgos de enfrentar conflictos legales y de proteger la reputación de las instituciones.

2.2 OBSTÁCULOS Y DESAFÍOS PARA DENUNCIAR

2.2.1 Barreras Legales y Administrativas en Ecuador

En Ecuador a pesar de que existe un reconocimiento general del derecho a trabajar en un entorno libre de violencia y acoso persisten importantes barreras legales y administrativas que dificulten al ejercicio efectivo de este derecho por parte de los trabajadores, una de las principales limitaciones es la ambigüedad en la definición del acoso laboral dentro del marco jurídico lo que genera incertidumbre tanto para los trabajadores como para las autoridades encargadas de su tratamiento; esta falta de precisión impide que en muchos casos sean reconocidos como tal, en consecuencia no llegan a ser investigados o sancionados adecuadamente.

A nivel administrativo los procesos para denunciar situaciones de acoso suelen ser complejos, pocos accesibles y en muchos casos desalentadores para quienes atraviesan este tipo de violencia los trabajadores pueden enfrentar demoras en la atención de sus casos, falta de información clara sobre los procedimientos a seguir E incluso una carencia de personal capacitado por abordar la temática con sensibilidad y enfoque especializado; lo que provoca que esta situación cree un entorno donde el miedo a represalia, el escepticismo sobre la efectividad del proceso y la revictimización actúan como factores que inhiben la denuncia.

Cedeño Roldan (2021), menciona que " el acoso laboral se ha convertido en una de las problemáticas dentro de la sociedad actual; sin embargo en la mayoría de los caos, no se cuenta con cifras precisas debido al temor de las víctimas a sufrir represalias o a perder su empleo" (p.19); lo que nos afirma que el temor a represalias o a la pérdida del empleo constituye una de las principales barreras para visibilizar y atender

adecuadamente este fenómeno, lo que ayuda a perpetuar la impunida y la dificultad de conocer la verdadera magnitud en la sociedad.

La defensoría del pueblo, en su informe temático sobre derechos laborales (2023), alertó sobre la escasa resolución de denuncias de coso laboral presentadas ante el Ministerio de trabajo; además, de la inexistencia de medidas cautelares inmediatas para resguardar a las víctimas, ya que esta omisión institucional no sólo genera impunidad, sino que también expone a los trabajadores a represalias como despidos, hostigamientos o incluso exclusión laboral.

Además, la debilidad en la implementación de políticas institucionales de prevención, atención y sanción del acoso laboral agrava la problemática; ya que muchas empresas carecen de protocolos internos efectivos y las entidades públicas responsables de hacer cumplir la ley no siempre cuentan con los recursos o la voluntad necesarios para garantizar la protección de los trabajadores, lo que nos da como consecuencia que los afectados muchas veces opten por el silencio o por abandonar sus lugares de trabajo, antes que exponerse a un proceso largo desgastante y con resultados inciertos

Por lo tanto, las barreras legales y administrativas que enfrenta las víctimas de acoso laboral constituyen un serio obstáculo para la protección de los derechos fundamentales; ya que, esta situación refuerza un sistema de impunidad que no sólo a perpetúa la violencia en el entorno laboral, sino que también agrava sus consecuencias, al punto de desencadenar enfermedades de origen psicosocial que no estén siendo reconocidas ni atendidas dentro de la normativa ecuatoriana como corresponde.

2.2.2 Procedimientos y requisitos para denunciar el acoso laboral en Ecuador

En Ecuador el procedimiento para denunciar el acoso laboral está regulada por la Ley Orgánica reformatoria para la erradicación de la violencia y el acoso en todas sus modalidades de trabajo vigente desde mayo del 2024, en el cual se establece que la

denuncia pueden presentar en el sector público ante la unidad de talento humano o a la máxima autoridad de la institución y dentro del sector privado ante el inspector del trabajo o a través del sistema único de trabajo (SUT) o de forma presencial en las oficinas del Ministerio de trabajo.

De igual forma nos dice también que la denuncia debe contener los datos del denunciante y del denunciado, una descripción clara y detallada de los hechos medios de prueba, correo electrónico para notificaciones y en lo posible dirección del lugar del trabajo; una vez presentada, el inspector de trabajo califica la denuncia, notifica al presunto agresor y convoca una audiencia para intentar una conciliación y de no haber un acuerdo se analizará las pruebas y se emitirá una resolución.

Las sanciones para quienes vulneren derechos laborales pueden incluir multa suspensión temporal, despido del agresor e indemnización y en algunos casos indemnizaciones de las víctimas; además, si el acoso ha causado daño psicológico o físico se puede recurrir también al ámbito penal o civil para exigir reparación de daños.

Sin embargo, el proceso no contempla medidas de protección inmediatas para la víctima, lo que puede exponer represalias como el aislamiento dentro del ambiente de trabajo; otro punto crítico es que no existe un Sistema Nacional de registro o seguimiento de casos de acoso laboral, lo que impide visibilizar la magnitud del problema y diseñar políticas públicas adecuadas. Esta omisión también ha sido cuestionada por organizaciones de Derechos Humanos y por expertos en salud laboral que advierten que el acoso puede constituir una forma de violencia crónica que afecta gravemente la salud mental de los trabajadores.

2.2.3 Cultura organizacional

La cultura organizacional desempeña en papel determinante en la tolerancia, reproducción o en la prevención del acoso laboral, ya que se trata de un conjunto de

valores, normas, creencias y prácticas compartidas dentro de una entidad laboral que se configura como la manera en la que se gestionan las relaciones interpersonales y los conflictos.

Cuando esta cultura está marcada por la jerarquización excesiva y la normalización de comportamientos agresivos o incluso la indiferencia institucional frente a los abusos, se crean las condiciones propicias para que el acoso laboral surja y persista sin que exista mecanismos eficaces para su enfrentamiento.

En Ecuador muchos de los entornos laborales tanto en sectores públicos como en privados presentan estructuras verticalistas en las que se otorga poder desproporcionado a ciertos cargos jerárquicos, mientras que los trabajadores de menor rango se encuentran en situaciones de vulnerabilidad, lo que favorece dinámicas de subordinación y dificultando así que las víctimas puedan expresar sus denuncias sin temor a represalias.

En la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 32 reconoce el trabajo como un derecho y un deber social que debe realizarse en condiciones dignas, seguras y saludables; además, dentro de su artículo 66 numeral 3, garantiza el derecho a la integridad personal y a una vida libre de violencia en el ámbito laboral. Sin embargo, la falta de implementación efectiva de estos principios constitucionales en el interior de las organizaciones ha dado paso a una cultura de tolerancia hacia el acoso.

Ahora bien, uno de los elementos más preocupantes, es la falta de canales institucionales internos confiables para tratar los conflictos laborales; ya que en muchas empresas no existen protocolos de prevención, ni comités de ética o de manejo de conflictos o si existen no son conocidos o utilizados por los trabajadores, lo que en consecuencia las víctimas de acoso prefieren guardar o abandonar su empleo antes de enfrentar un proceso sin garantías.

Asimismo, es común que dentro de ciertas culturas organizacionales se desacredite a quien denuncia tratándolo como conflictivo, inadaptado o poco profesional, lo que conduce a su aislamiento y revictimización; también se ha evidenciado que las empresas carecen de planes de formación en derechos laborales y salud mental, lo que influye negativamente en la construcción de un ambiente laboral sano y que obliga a los empleadores a desarrollar políticas de prevención de violencia laboral y programas de bienestar psicosocial.

Sin embargo, la mayoría de organizaciones no cumplen con esta disposición o lo hacen de forma meramente formal sin compromiso real, es por ello que la transformación de la cultura organizacional no debe verse sólo como una medida de protección al trabajador, sino que también como una estrategia para fortalecer el desarrollo humano el clima laboral y la eficiencia institucional.

2.2.4 Estigmatización e Intimidación en el Lugar de Trabajo

El acoso laboral no sólo implica una conducta abusiva sistemática en el entorno de trabajo, sino que suele estar acompañado de mecanismos sociales y organizacionales que estigmatizan a las víctimas, las aíslan y en muchos casos, refuerzan el silencio frente al abuso; además, este fenómeno muchas veces es invisible y se manifiesta a través de dinámicas culturales psicológicas y estructurales que protegen al agresor y colocan a la víctima en una situación de vulnerabilidad extrema.

Es por ello que cuando un trabajador o trabajador decide denunciar el acoso, no solo enfrenta barreras legales y administrativas dentro del sistema jurídico, sino que también una serie de represalias simbólicas o reales por parte de compañeros, superiores o incluso al propio empleador; además, este entorno hostil se convierte en un círculo de violencia institucionalizada donde la persona acosada puede ser tratada como una amenaza para la estabilidad laboral o la imagen de la organización.

La estigmatización genera sentimientos de vergüenza, culpa, duda, miedo al desempleo y desconfianza hacia los mecanismos de protección, lo cual afecta profundamente a la salud mental del trabajador y puede conducir a diagnósticos clínicos como ansiedad, de depresión o trastornos postraumáticos; de hecho la Organización Internacional del Trabajo OIT (2018) nos dice que "El estigma asociado a la denuncia de violencia en el trabajo es uno de los principales obstáculos para radicar el acoso laboral"

Es por ello que en Ecuador este fenómeno se agrava por la falta de protocolos institucionales para la atención psicológica, la escasa capacitación en enfoque de Derechos Humanos y de género, además de la inexistencia de políticas internas de protección a denunciantes.

Al hablar del estigma y la vergüenza que experimentan las personas víctimas de acoso laboral, decimos que estos constituyen factores psicológicos y sociales que impiden, en muchos casos, la denuncia y el acceso a mecanismos de protección; además es importante conocer que estas emociones no surgen de forma espontánea, sino que son el resultado de una cultura organizacional y social que normaliza el acoso, culpabiliza a la víctima e interpreta el sufrimiento como una señal de debilidad o incompetencia profesional.

Hablando desde un plano psicológico el estigma implica un proceso de desvalorización y etiquetamiento negativo que afecta la identidad del trabajador acosado, generando sentimientos de culpa, aislamiento y auto desconfianza; es por ello que la Organización Mundial de la salud (OMS), ha advertido que las consecuencias emocionales del acoso en el lugar de trabajo pueden incluir un profundo sentido de humillación y pérdida de autoestima, además de un deterioro progresivo en su salud mental.

Dentro de la legislación ecuatoriana, este estigma está reforzado por estructuras laborales jerarquizadas y entornos en los que se interpreta como lealtad institucional; mientras que la denuncia se percibe como una amenaza al buen clima organizacional. Es por ello que Coba. L (2019) sostiene que: “La víctima que denuncia suele ser etiquetada como conflictiva, emocionalmente inestable o incluso exagerada, lo que genera una barrera simbólica frente al acceso a la justicia laboral” (p. 7)

En el artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador se garantiza el derecho a la integridad psíquica y moral; sin embargo, las instituciones laborales no cuentan con políticas internas que protejan el honor a la imagen de los trabajadores que demandan, lo que genera una doble victimización por parte del agresor y por parte del entorno que desacredita o minimiza la experiencia del acoso.

Por otro lado, Burbano Diana (2022) explica que “La vergüenza es uno de los efectos más paralizantes del acoso laboral, porque silencia a la víctima y obliga a soportar, lo que debería ser reparado por el sistema legal” (p. 257); además, el autor subraya que el estigma se intensifica en los casos en que las víctimas pertenecen a grupos históricamente discriminados como mujeres, personas LGBTIQ+, personas con discapacidad o trabajadores con contratos inestables.

Es por ello que, frente a estas situaciones, organismos internacionales como la OIT recomienden implementar políticas institucionales que promuevan la confianza en las victimas para denunciar e implementar el anonimato como mecanismo de protección; además de realizar capacitaciones continuas al personal directivo en temas de violencia y derechos humanos.

En el contexto del acoso laboral, las estrategias de intimidación y represalias constituyen una forma de violencia estructural que busca silenciar a las víctimas, desincentivar la denuncia y perpetuar el poder del agresor; además, estas represalias

pueden adoptar diversas formas que van desde la marginación social dentro del entorno laboral hasta las amenazas explícitas de despido o la obstrucción del desarrollo profesional del trabajador acosado.

Una de las tácticas más comunes utilizadas por los agresores especialmente en situaciones de acoso laboral del tipo jerárquico es la creación de un ambiente hostil y excluyente, lo que se puede traducir en la negativa a asignar tareas, a la interrupción constante de la víctima durante reuniones, al desmedido control sobre su trabajo a al aislamiento social mediante rumores o chismes.

En cuanto a las represalias explícitas, estas se manifiestan con frecuencia en la forma de amenazas de despido, cambios no deseados en las condiciones de trabajo e inestabilidad laboral, lo cual crea un entorno de miedo que desmotiva a las víctimas a buscar justicia; además, este tipo de medidas no sólo son ilegales, sino constituyen a una forma de persecución psicológica que agrave el daño ya causado por el acoso.

Hablando desde una perspectiva jurídica, las víctimas de acoso laboral tienen derecho a la protección frente a represalias, tal como lo establece el artículo 173 del Código de Trabajo, en su sección sobre la terminación de la relación laboral, que protege aquellos trabajadores que sean víctimas de acoso laboral o sexual y que garantice su derecho a ser indemnizados en caso de represalias. Sin embargo, la falta de mecanismos efectivos de seguimiento y de sanción para los agresores contribuye a la impunidad y a la inacción institucional.

Asimismo, uno de los obstáculos que enfrenta las víctimas de acoso laboral, es la falta de apoyo y la solidaridad por parte de sus compañeros de trabajo, así como la ausencia de políticas institucionales que promuevan un ambiente de respeto y empatía; ya que la falta de solidaridad frente a las víctimas agrava las consecuencias del acoso y puede tener efectos devastadores sobre su bienestar emocional y psicológico.

Como se ha mencionado, la cultura laboral ecuatoriana está marcada por jerarquías rígidas y estructuradas de poder concentrado, lo que contribuye a que el miedo y la empatía prevalezcan en el entorno laboral; por otro lado, al hablar desde un punto psicológico la ausencia de redes de apoyo pueden afectar a la víctima a sentir que está solo en su lucha, lo que aumenta el estrés y la ansiedad asociada al acoso; es por ello que la OMS, ha señalado que el apoyo social es crucial para mitigar los efectos del acoso laboral; ya que, los trabajadores que reciben apoyo de sus compañeros y superiores muestran menores nivel de estrés, ansiedad. Sin embargo, en el contexto ecuatoriano este apoyo a menudo se ve sustituido por una cultura de complicidad.

Es importante reconocer que la falta de solidaridad puedes estar relacionada con el miedo a convertirse en objeto del agresor o a sufrir represalias por parte de la organización, es por ello que los trabajadores que presenciaron el acoso laboral no intervinieron ni apoyaron a la víctima, debido a temores de represalias o de ser etiquetados como conflictivos.

Es por eso que muchos de los trabajadores que son víctimas de acoso laboral no reciben apoyo dentro de sus lugares de trabajo y los coloca en una posición aún más vulnerable; ya que no sólo deben enfrentar el comportamiento del agresor, sino que también el aislamiento y la indiferencia de sus compañeros.

2.2.5 Falta de Apoyo y Recursos para las Trabajadores

El acoso laboral no sólo representa una violación a los derechos fundamentales del trabajador, sino que además suele ir acompañado de una insuficiente respuesta institucional, debido a que las víctimas en muchos casos no encuentran canales eficientes para denunciar, ni mucho menos apoyo psicológico, médico o legal que les permita restituir su integridad y reincorporarse en condiciones dignas a su entorno laboral

Según Camacho Ramírez (2018): “La carencia de una política pública integral, que articule la prevención, la atención y reparación del acoso laboral, condena a las víctimas a su aislamiento, revictimización y a la cronificación de trastornos mentales y físicos” (p. 57). Es decir que esta afirmación cobra especial relevancia en el contexto ecuatoriano donde, aunque se ha reconocido normativamente el acoso laboral, la respuesta estatal aún resulta insuficiente para proteger de forma efectiva a las víctimas.

No obstante, el conocimiento de los derechos laborales constituye un elemento fundamental para prevenir y combatir el acoso en el entorno de trabajo; ya que cuando los trabajadores desconocen de sus derechos o tienen una idea incompleta o distorsionada de los mismos, se genera un entorno propicio para los abusos de poder y la impunidad, debido a que esta situación es especialmente delicada en contexto donde el acceso a la educación legal laboral es limitado como ocurre en ciertas zonas rurales.

Es así que, en el artículo 326 de la Constitución de la República de Ecuador se establece al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales y señala que el Estado adoptará medidas para erradicar el acoso en todas sus formas; sin embargo, para que estos principios se cumplan es necesario que las personas trabajadoras conozcan de manera clara cuáles son sus derechos y cómo deben ejercerlos.

Así mismo, en el Código de Trabajo se establecen ciertos derechos fundamentales como: la estabilidad laboral, jornadas máximas de trabajo, la remuneración justa, el respeto a la dignidad humana y la protección contra actos de hostigamiento y maltrato; sin embargo, estos derechos no son suficientemente difundidos entre la población trabajadora y las inspecciones laborales rara vez los incluyen actividades pedagógicas.

2.3 POLÍTICAS Y PROGRAMAS EN ECUADOR

2.3.1 Normativa Ecuatoriana sobre Acoso Laboral

En Ecuador, el acoso laboral ha sido reconocido como una forma de violencia en el trabajo que vulnera derechos fundamentales de los trabajadores tales como su integridad física y psicológica, su dignidad humana y su derecho a un ambiente laboral saludable; para ello, existen diversas normas dentro del marco jurídico que permite su identificación y prevención de sanciones tanto en el sector público como en el privado.

El acoso laboral puede marcarse dentro de las violaciones a la dignidad, salud e integridad del trabajador, principios protegidos por la Constitución de la República del Ecuador, el código de trabajo, la Ley Orgánica de servicios públicos (LOSEP) y otros cuerpos legales; ya que estas normativas establecen la obligación del empleador de garantizar un ambiente laboral sano y libre de violencia, y que facultan a los trabajadores a denunciar cualquier acto que afecte su bienestar.

2.3.1.1 CONSTITUCION DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

La Constitución de la República del Ecuador reconoce de manera amplia y expresa el derecho de todas las personas a una vida libre de violencia tanto en los espacios públicos como privados en su artículo 66 numeral 3 establece que toda persona tiene derecho a la integridad personal física, psíquica, moral y sexual y que el Estado garantizará una vida libre de violencia en todos los ámbitos; este principio se aplica también dentro del entorno laboral donde la violencia incluida la psicológica como el acoso laboral Constituye una vulneración directa de los derechos humanos fundamentales.

Aunque la constitución no menciona de forma específica el término *"acoso laboral"* su espíritu garantista exige que el trabajo se desarrolle en un ambiente de respecto dignidad y libre de forma y libre de cualquier forma de maltrato.

Por otro lado, en el artículo 33 de la misma norma Suprema reconoce el trabajo como un derecho y un deber social y lo considera como una fuente de realización personal y base de economía, esto implica que el Estado tiene la responsabilidad de velar por condiciones laborales que respeten los principios de igualdad y no discriminación; además el artículo 11 numeral 2, prohíbe de toda forma de discriminación incluyendo aquella basada en condiciones sociales o laborales.

En este sentido el acoso laboral al generar desigualdad, exclusión y afectaciones en la salud mental de las personas, se configura como una conducta contraria a lo establecido en el marco constitucional ecuatoriano, que obliga al estado y a los empleadores a garantizar espacios de trabajo seguros y dignos para todos.

2.3.1.2 CÓDIGO DE TRABAJO

Continuando con las normativas el código del trabajo ha dado un paso importante en la protección de los derechos laborales, al incorporar de forma expresa la figura del acoso laboral como una manifestación de violencia en el ámbito de trabajo, en su artículo 46.1 define a la violencia y al acoso como comportamientos y prácticas inaceptables, incluidas las amenazas que pueden producirse de forma aislada o repetitivas y que ocasionan o pueden ocasionar daño físico, psicológico, sexual, económico, simbólico o digital a una persona trabajadora.

Esta disposición reconoce que el acoso laboral vulnera la dignidad del trabajador y puede manifestarse mediante humillaciones, marginación, presión constante, sobrecarga de trabajo o desvalorización sistemática de su capacidad, afectando su salud y su estabilidad en el trabajo.

Asimismo, este artículo establece que las conductas denunciadas como acoso laboral deben ser valoradas por la autoridad competente, tomando en cuenta las

circunstancias del caso, la gravedad de las acciones y su capacidad de someter al trabajador a presión hasta provocar incluso su renuncia.

Además se amplía la protección no sólo de trabajadores con contrato formal sino también a personas con formación, pasantes, voluntarios y postulantes a un empleo; lo que refleja una concepción moderna e inclusiva del derecho laboral, de esta forma el código de trabajo no sólo a tipificado el acoso laboral, sino que también lo ha integrado como un componente relevante dentro del marco jurídico que garantiza un entorno libre de violencia conforme a los principios de la dignidad humana y la justicia social.

2.3.1.3 LEY ORGÁNICA REFORMATORIA PARA LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN TODAS SUS MODALIDADES DE TRABAJO

Esta ley publicada en el registro oficial no. 559 el 16 de mayo del 2024 representa un avance significativo en el marco normativo ecuatoriano, ya que esta ley tiene como objetivo el prevenir, sancionar y erradicar la violencia y el acoso en entornos laborales tanto en el sector público como en el privado; además de que reconoce el derecho de toda persona a desempeñarse en un ambiente laboral libre de violencia, acoso y discriminación, además de que establece responsabilidades específicas para los empleadores, autoridades laborales y organismos de control.

Entre sus disposiciones incluyen medidas como la creación de canales seguros y confidenciales de denuncia, el acompañamiento psicológico a los trabajadores y la implementación de políticas internas de prevención en las instituciones y empresas; además, esta ley promueve una visión integral del acoso laboral incluyendo tanto acciones físicas como psicológicas o simbólicas que puedan causar daño, afectando la dignidad, integridad o salud de las personas trabajadoras.

También se incorpora un enfoque de género y de interseccionalidad, reconociendo ciertos grupos como mujeres, personas LGBTIQ +, personas con discapacidad o de pueblos y nacionalidades, que puedan estar expuestos a formas agravadas de violencia laboral.

Además, es importante reconocer que esta ley se alinea con los estándares internacionales particularmente con el convenio 190 de la OIT, reafirmando el compromiso del Estado ecuatoriano con la protección de los derechos humanos y laborales de los trabajadores sin importar su condición contractual o el sector en el que laboren.

2.3.1.4 LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO (LOSEP)

Esta ley regula la administración del talento humano en el sector público ecuatoriano, también contempla disposiciones orientadas a prevenir y sancionar el acoso laboral; además de que esta ley establece que todo servidor público tiene derecho a un entorno laboral digno seguro y respetuoso libre de cualquier forma de violencia discriminación o acoso.

Dentro de este marco legal se reconoce expresamente el acoso laboral como una infracción grave que puede conllevar sanciones administrativas incluso la terminación de la relación laboral del infractor, ya que esto constituye un elemento clave dentro de la institucionalización de mecanismos de protección a los trabajadores públicos.

Asimismo esta ley obliga a las instituciones del Estado a implementar protocolos y mecanismos internos para la prevención, atención y seguimiento de casos de violencia y acoso laboral, estos protocolos deben garantizar el respeto al debido proceso, la confidencialidad de las víctimas y la reparación integral de los derechos vulnerados; además la inclusión del acoso laboral en la normativa que rige el servicio público refuerza la responsabilidad del Estado como empleador y como garante de los derechos

fundamentales, promoviendo una cultura Institucional basada en el respeto la equidad y el bienestar de los servidores públicos.

En este sentido a pesar de que la normativa ecuatoriana como la Constitución, el Código de trabajo, la Ley Orgánica del servidor público y la Ley para erradicar la violencia y el acoso en todos sus modales de trabajo, reconoce el acoso laboral como una conducta grave y reprochable y su enfoque se centra principalmente en la acusación al agresor y la protección general de los derechos laborales; sin embargo, no desarrolla con claridad medidas específicas de reparación integral para las víctimas, especialmente en lo que respecta a las consecuencias psicológicas derivadas de esta violencia en el entorno laboral.

En este sentido, existe una omisión importante dentro del marco normativo ya que no se reconoce, ni se contempla la posibilidad de que el acoso laboral cause enfermedades mentales graves como la depresión, ansiedad o estrés postraumático; el código del trabajo, por ejemplo, únicamente reconoce como enfermedades profesionales aquellas de tipo físico, dejando fuera del ámbito de protección legal las afectaciones a la salud mental a pesar de que éstas pueden ser directamente ocasionadas por situaciones prolongadas por acoso laboral.

Esta falta de reconocimiento impide que los trabajadores que han sido víctimas de acoso laboral accedan a un proceso de reparación adecuado, visibilizando una brecha entre la normativa existente y la realidad psicosocial de los afectados.

2.3.2 Programas de Prevención y Atención

La prevención y la atención del acoso laboral en Ecuador ha sido impulsada a través de programas y estrategias lideradas principalmente por el Ministerio de trabajo y otras instituciones del sector público aunque también se han sumado actores del sector privado a organizaciones no gubernamentales y organismos internacionales; estas

iniciativas buscan reducir la incidencia de la acoso laboral y mitigar sus efectos sobre la salud mental de los trabajadores, mediante la capacitación y el acompañamiento a las víctimas y la promoción de entornos laborales saludables.

Un elemento clave en la lucha contra el acoso, es la implementación de programas de prevención que incluyen campañas de sensibilización, formación para trabajadores y empleadores, y la elaboración de protocolos de actuación frente a casos de violencia laboral, debido a que estas estrategias permiten crear una cultura organizacional de respeto, comunicación afectiva y manejo adecuado de conflictos, lo cual es esencial para prevenir la aparición de conductas hostiles en el ambiente laboral

Al mismo tiempo los problemas de atención a víctimas de acoso buscan ofrecer apoyo psicológico y asesoría legal y acompañamiento institucional, especialmente cuando el acoso ha derivado en consecuencias emocionales como ansiedad, estrés, depresión o baja autoestima.

Es por tal que, uno de los pilares fundamentales en la prevención del acoso laboral ha sido la capacitación y sensibilización tanto de empleadores como de trabajadores, debido a que estas acciones tienen como objeto generar conciencia sobre la existencia y las consecuencias del acoso laboral, así como dotar a los participantes de herramientas para identificar, prevenir y actuar frente a esas instituciones dentro del entorno de trabajo.

El Ministerio de trabajo a través de su dirección de prevención de riesgos laborales ha promovido campañas educativas, talleres y charlas dirigidas a sectores estratégicos de la economía y entidades públicas; además estas capacitaciones abordan conceptos claves como el respeto mutuo a la comunicación asertiva el liderazgo positivo y la detención temprana de comportamientos hostiles.

Asimismo, se han implementado programas de formación en el marco del Plan Nacional de trabajo digno, que incluye módulos sobre derechos laborales, salud mental, gestión del clima organizacional y protocolos de denuncia; esta iniciativa busca no sólo fomentar sobre el acoso laboral, sino también romper los estigmas de asociados a su denuncia y promover una cultura de tolerancia cero frente a la violencia laboral.

Por otra parte algunas empresas del sector privado, especialmente aquellas con certificación en responsabilidad social empresarial, han incorporado capacitaciones internas obligatorias sobre prevención del acoso laboral; éstas además se desarrollan en colaboración con consultoras especializadas o bajo alianzas con universidades y organizaciones no gubernamentales y en muchas ocasiones también se capacita el personal de Recursos Humanos y a las jefaturas con el fin de fortalecer su rol como garantes de ambiente seguros.

Sin embargo, existen muchas veces las capacitaciones se realizan como eventos puntuales y no como parte de una estrategia educativa sostenida; además de que existe una limitación de participación de los empleadores, quienes en algunos casos consideran estos espacios como una carga administrativa o una pérdida de tiempo productivo.

Por otro lado, los servicios de apoyo y asesoramiento para las víctimas de acoso laboral han ido tomando relevancia progresivamente el reconocimiento de los impactos que este fenómeno puede tener sobre la salud física, emocional y psicológica de los trabajadores; ya que dichos servicios son fundamentales no sólo para la atender a los efectos del acoso, sino también para acompañar a las víctimas en los procesos legales y administrativos que puedan emprender.

En el ámbito público, el Ministerio de trabajo dispone de la unidad especializada para ofrecer orientación legal gratuita, tanto para trabajadores del sector público como privado; a través de la inspectoría del trabajo, también los ciudadanos pueden presentar

sus denuncias y recibir guías sobre los procedimientos a seguir, además esas oficinas también pueden derivar los casos hacia instancias como el Ministerio de Salud Pública o a la Defensoría del Pueblo cuando se requiere apoyo psicosocial o legal más especializado.

2.3.3 Instituciones y Organizaciones que Abordan el Acoso Laboral en Ecuador

La lucha contra el acoso laboral en Ecuador no recae exclusivamente en los empleadores, sino que involucra un conjunto de instituciones estatales, organizaciones no gubernamentales y actores sociales que actúan desde diversos frentes, ya sean legales, educativos, psicológicos y organizacionales; además, estas entidades desempeñan un papel esencial en la prevención, atención, investigación y sanción de las prácticas de violencia laboral, así como la promoción de vientos de trabajo saludables y respetuosos.

Entre las instituciones más relevantes se encuentran el Ministerio de Trabajo, la Defensoría del Pueblo, el Consejo Nacional para la Igualdad de Género (CNIG) y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS); también existen organizaciones no gubernamentales, sindicatos y colectivos laborales, que han asumido un rol activo en el acompañamiento a las víctimas y en la promoción de políticas inclusivas y justas dentro del ámbito laboral.

La articulación entre las entidades es clave para ofrecer una respuesta íntegra frente al acoso laboral, especialmente en casos donde se genera consecuencias graves para la solución física o mental del trabajador; asimismo su rol es fundamental en la formación de una cultura de denuncia y de ser tolerancia frente a las conductas hostiles en el trabajo.

El Ministerio de Trabajo del Ecuador desempeña un papel central en la prevención, atención y sanción del acoso laboral, esta entidad es responsable de vigilar el cumplimiento de los derechos laborales, entre ellos el derecho a un ambiente laboral sano, libre violencia y discriminación; para ello cuenta con diversas herramientas normativas,

técnicas y operativas que permiten abordar integralmente los casos de acoso en espacios laborales públicos y privados.

Una de las iniciativas más relevantes del Ministerio es la publicación de la ley orgánica reformatoria para la erradicación de la violencia y el acoso laboral en todas las modalidades de trabajo en el año 2024, en la que se establece lineamientos específicos para identificar el acoso, protocolos de atención a las víctimas y recomendaciones para prevenir este tipo de violencias; además, esta ley también recomienda la creación de comités de ética o de convivencia laboral, los cuales deben estar conformados por representantes de los trabajadores y empleados para intervenir en caso de reportados.

Adicionalmente, la inspectoría del trabajo funciona como canales accesibles para que las personas puedan presentar denuncias de forma presencial o a través del sistema en línea; y una vez que se ingrese una denuncia, el Ministerio pueda iniciar un proceso de inspección y así verificar la existencia del acoso, imponer sanciones administrativas, exigir medidas de reparación o incluso derivar el caso otras autoridades competentes.

Asimismo, las organizaciones no gubernamentales (ONG) y los sindicatos desempeñan un papel fundamental en la prevención, atención y denuncia del acoso laboral, especialmente en contextos donde las instituciones no logran dar una respuesta efectiva y las víctimas temen represalias por parte de sus empleadores; estas organizaciones actúan como actores complementarios que aportan desde la defensa de los derechos humanos, la representación colectiva y la transporta transformación de la cultura laboral.

Las ONGs Especializadas en derechos laborales y género cumplen varias funciones claves, ya que ofrecen: asesoría legal gratuita, brindan acompañamientos psicológico y emocional, desarrollan capacitaciones para trabajadores y empleadores y muchas veces documentan y publican informes sobre casos emblemáticos sobre protones

sistemáticos de acoso laboral; al no estar sujetas a estructuras estatales, estas organizaciones también pueden desempeñar un papel más activo en una denuncia pública y en la presión política para impulsar reformas legales o políticas públicas.

Por tanto, la cooperación entre sector empresarial y los organismos reguladores del trabajo es esencial para la prevención, detección y erradicación del acoso laboral; debido a que, este trabajo conjunto permite que las normativas no sólo se apliquen formalmente, sino que también se traduzcan en prácticas efectivas de protección dentro de los entornos laborales.

En Ecuador esta cooperación se materializa a través de iniciativas como el programa *"Empresas comprometidos con el buen trato*" impulsado por el Ministerio de trabajo, el cual establece alianzas estratégicas con empresas privadas y públicas, para implementar protocolos de actuación frente al acoso, capacitaciones continuas y mecanismos del monitoreo interno.

La participación activa de la empresa en estos programas representa un cambio de paradigma, pues deja de percibirse al acoso como una problemática exclusivamente individual para abordarlo como un fenómeno institucional que debe ser prevenido de manera estructurada; las empresas que cooperan con los entes reguladores demuestran mayor transparencia, responsabilidad social y compromiso con el bienestar de su personal.

Además, existen espacios de cooperación multisectorial, como foros y mesas de diálogo, en donde participan representantes empresariales, sindicales, gubernamentales y de la sociedad civil; con el fin de actualizar las políticas públicas y adaptar las normativas laborales a las nuevas realidades del mundo del trabajo.

2.4 ESTRATEGIAS Y MEDIDAS PARA PREVENIR Y ABORDAR EL ACOSO LABORAL

2.4.1 Diseño e implementación de políticas de prevención en empresas

La elaboración de políticas claras y eficaces en el ámbito laboral representa el primer paso para prevenir el acoso laboral; las cuales deben contener directrices explicitas sobre el comportamiento aceptado, los procedimientos de denuncia y los mecanismos de protección a las víctimas. El autor Játiva. P nos dice que: "La implementación de políticas internas contra el acoso no solo previene la conducta, sino que establece un marco de referencia que fortalece la cultura de respecto dentro de la empresa" (p. 90)

Asimismo, los protocolos de actuación constituyen una herramienta esencial dentro de las políticas institucionales para combatir el acoso laboral, ya que establecen procedimientos claros y estructurados para recibir, investigar y sancionar denuncias garantizando los principios de confidencialidad, imparcialidad y protección a las víctimas.

La corte Constitucional, mediante la Sentencia No. 986-19-JP/21 y acumulados, ha caracterizado el acoso laboral como una forma de violencia reiterada que atenta contra la dignidad humana de los trabajadores y reafirma que este tipo de actos no solo constituyen una vulneración a los derechos fundamentales, sino que también debe entenderse como una práctica estructural que pone en riesgo la integridad psicológica y el derecho al trabajo en condiciones dignas. (Corte Constitucional, 2021)

En concordancia con la jurisprudencia, el Ministerio de Trabajo expidió el Acuerdo Ministerial MDT-2025-102, mediante el cual se refuerza los lineamientos para la prevención, denuncia y sanción del acoso laboral en el ámbito laboral ecuatoriano; así mismo, también establece procedimientos más claros para la recepción de denuncias, la

actuación de las unidades de talento humano y la obligación de las instituciones públicas y privadas de generar entornos laborales libres de violencia

Además, el Ministerio de Trabajo ha emitido recomendaciones y lineamientos para la elaboración de protocolos internos en instituciones públicas y privadas, que contemple los siguientes elementos mínimos:

- Identificación de los canales de denuncia (anónimos o confidenciales)
- Tiempos de respuesta y fases de investigación
- Medidas de protección a la víctima durante el proceso
- Sanciones proporcionales al grado de la falta.

En este contexto, los protocolos no son sólo una formalidad, sino una obligación ética y legal que protege tanto a los trabajadores como a las instituciones frente a posibles responsabilidades por omisión; su adecuada implementación fortalece la cultura organizacional y previene la revictimización.

Por otro lado, los códigos de ética y conducta laboral constituyen instrumentos fundamentales para definir el marco de comportamiento esperado dentro de una organización, su implementación permite establecer principios de respeto, integridad y dignidad en las relaciones laborales, contribuyendo directamente a la prevención del acoso.

Además, los códigos de ética deben ser socializados dentro de la organización, mediante procesos de inducción, capacitación periódica y firma de compromisos por parte de todos los miembros de la empresa; ya que sólo así se convierte en un instrumento preventivo real y no en una formalidad.

Además, también es importante el Fomentar una cultura organizacional libre de acoso laboral, ya que esto implica consolidar un sistema de valores compartidos que promueve el respeto, la inclusión, la equidad y la dignidad en el espacio de trabajo; estas

estrategias no deben limitarse a medidas punitivas, sino que deben apuntar a transformar las dinámicas interpersonales y estructurales dentro de la empresa, desde una perspectiva preventiva y formativa.

Desde la perspectiva técnica, la cultura organizacional se define como el conjunto de normas, valores, creencias y prácticas compartidas que rigen el comportamiento de los miembros de una organización; transformar esa cultura indica una intervención a nivel sistemático, que abarque tanto los elementos visibles (reglamentos y políticas) como los simbólicos (discursos, actitudes, lenguajes, roles jerárquicos).

Asimismo, el reglamento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, el cual exige a los empleadores prevenir los riesgos laborales de carácter psicosocial, la violencia y el acoso están dentro de estos riesgos, por lo que fomentar una cultura organizacional libre de acoso no es una opción ética, sino una obligación legal enmarcada en la protección integral del trabajador.

2.4.2 Capacitación y sensibilización en el entorno laboral

La capacitación y sensibilización en el entorno laboral constituyen pilares fundamentales para la prevención del acoso laboral, ya que permiten fortalecer las competencias psicosociales, promover una cultura del respeto y generar conciencia sobre los derechos y deberes que rigen las relaciones laborales; estas acciones forman parte de una política preventiva que busca anticiparse a los conflictos, transformar patrones culturales y fortalecer la convivencia laboral.

En este sentido, la capacidad formativa de las organizaciones resulta clave para identificar y transformar conductas que pueden derivar en acoso, ya que no se trata únicamente de transmitir información legal, sino de generar una cultura organizacional basada en el reconocimiento mutuo, la empatía y el respeto. Capacitar y sensibilizar, por

tanto, debe ser una política transversal e institucionalizada no un hecho aislado ni reactivo.

Asimismo, los talleres de sensibilización dirigidos tanto a empleados como a directivos resultan cruciales para nivelar el conocimiento sobre el acoso, desmontar estereotipos y promover el uso adecuado de los canales de denuncia; es fundamental que estos espacios formativos se incluyan enfoque de género, interseccionalidad y derechos humanos.

Es imprescindible implementar estrategias para la detención temprana del acoso laboral, mediante la capacitación de personal clave (como mandos media medios y responsables de talento humano) para que identifiquen señales de alerta y actúen oportunamente, estas estrategias permiten evitar la cronificación de las conductas violentes y mitigar sus efectos negativos sobre la salud mental y emocional de los trabajadores.

Así también, la comunicación efectiva es una herramienta esencial para la construcción de relaciones laborales sanas, basadas en el respeto mutuo, la empatía y la resolución pacífica de conflictos; dentro del ámbito organizacional, los programas de formación en comunicación efectiva no solo mejoran la productividad, sino que constituyen un mecanismo preventivo ante el acoso laboral, ya que permiten reducir los malentendidos, gestionar adecuadamente las tensiones y fortalecer un clima laboral saludable.

Los programas de formación en comunicación efectiva deben contemplar el desarrollo de habilidades como la escucha activa, la expresión asertiva, la retroalimentación constructiva, el manejo de emociones, la gestión del estrés y la negociación no violenta, estas competencias no solo previenen conflictos, sino que permiten detectar señales tempranas de posibles conductas hostiles o abusivas.

La implementación de estos programas debe ser parte de una política institucional sostenida en el tiempo, incorporándose en los procesos de inducción, capacitación anual y desarrollo profesional; el reglamento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, establece que el empleador debe garantizar condiciones psicológicas seguras para el trabajador, lo cual incluye el fortalecimiento de las capacidades comunicacionales y relacionales del equipo de trabajo.

2.5. MARCO HISTORICO

El acoso laboral o también conocido como "mobbing", ha sido objeto de estudio en diversas disciplinas tanto en la psicología, la sociología y el derecho laboral; su historia se remonta a la revolución industrial cuando los trabajadores eran sometidos a condiciones laborales muy duras y peligrosas, siendo frecuentemente objeto de abusos y explotaciones por parte de sus empleadores.

A partir del siglo XX cuando el acoso laboral empiezo a ser conocido como un problema importante en los lugares de trabajo, siendo así que durante la década de 1980 el psicólogo sueco, Heinz Leymann acuñó el término "*mobbing*" para describir este tipo de comportamiento definiéndolo como "un patrón de comportamiento hostil y humillante que se dirige hacia una persona en el lugar de trabajo con el objetivo de destruir su autoestima y su capacidad para trabajar". (Leymann, 1996).

Generalmente, el acoso laboral surge de conflictos interpersonales mal gestionados, abuso de poder, estructuras jerárquicas rígidas o ambientes laborales tóxicos, donde se normalizan comportamientos como la humillación, la sobrecarga de trabajo, la exclusión o las críticas constantes, donde estos comportamientos no solo afectan la dignidad del trabajador, sino también su salud mental, productividad y estabilidad laboral; de acuerdo con Piñuel y Zabala (2001), el acoso laboral es "una situación prolongada de

violencia psicológica ejercida sobre un trabajador por parte de uno o varios miembros de la organización con el objetivo de destruir su reputación o integridad psíquica" (p. 47).

Asimismo, Marquina (2020) en su artículo sobre el acoso laboral nos define que: "El acoso laboral es una conducta que busca un resultado determinado, que incide en la eliminación del trabajador a través de actos hostiles, denigrantes o humillantes" (p.73). Entonces podemos resaltar que el acoso laboral no es un hecho aislado, sino una conducta sistemática y con una finalidad concreta de dañar la integridad psicológica y reputación del trabajador hasta lograr su exclusión del entorno laboral.

Posteriormente en la década de 1990 el acoso laboral comenzó a recibir atención internacional, en el que organismos como la Organización internacional del trabajo (OIT) y otras organizaciones, impulsaron iniciativas a combatir esta problemática reconociendo la necesidad de generar ambientes laborales saludables y seguros; este reconocimiento global influyó también en la percepción del acoso laboral en Ecuador, donde progresivamente se empezó a considerar la importancia de regular y prevenir este tipo de violencia en el trabajo.

En 2005 en Ecuador se realizó una de las primeras investigaciones sobre el acoso laboral revelando así la prevalencia de este fenómeno en diversas instituciones, este estudio fue fundamental para visibilizar el problema y sentar las bases para futuras investigaciones y políticas; sin embargo, no es hasta el 2017 cuando en Ecuador se dio un paso significativo al reformar su código de trabajo e incluir disposiciones sobre el acoso laboral, donde esta reforma reconoció el acoso laboral como una violación de los derechos de los trabajadores y además estableció mecanismos para su denuncia y tratamiento, marcando así un hito importante en la protección de los derechos laborales de nuestro país.

Entre los años 2018 y 2020 varios estudios académicos y publicaciones comenzaron a abordar el acoso laboral en el País desde diferentes perspectivas, estos estudios documentaron varios casos de acoso, los efectos en la salud mental de los trabajadores y la necesidad de políticas efectivas que ayuden a prevenir y abordar el acoso laboral en el lugar de trabajo.

En 2021 diversas, organizaciones no gubernamentales y grupos de defensa de los derechos laborales, iniciaron campañas de sensibilización sobre el acoso laboral buscando así educar a los trabajadores sobre sus derechos y fomentar un ambiente laboral más respetuoso y seguro dentro de su área laboral.

Caso Práctico del proceso no. MDT-DRTSPA-2025-0062-E en contra de servidores públicos de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones de la provincia de Guaranda por acoso laboral.

Cristian Geovanny Villamarín Arroba, asistente de Zona Integral de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones de la provincia de Guaranda, dentro del proceso no. MDT-DRTSPA-2025-0062-E interpuso una denuncia por acoso laboral en el Ministerio de Trabajo Delegación Provincial de Trabajo y Servicio Público de Bolívar en contra de Juan Carlos Arévalo Vizuete, Henry Mauricio Morejón Guillín y Patricio Javier Verdezoto Vasco, quienes son compañeros de trabajo.

Dentro de su denuncia el Sr. Villamartín señaló que los denunciados le quitaron funciones propias de su cargo, le impusieron tareas que no le correspondían, le asignaron responsabilidades sin autorización, limitaron su contacto con técnicos, afectaron sus evaluaciones de desempeño y ejercieron presión, hostigamiento y tratos humillantes; además, indicó que producto de esta situación, genero afectaciones emocionales como: estrés, ansiedad y síntomas depresivos. Hechos que respaldó con certificados médicos y

correos electrónicos que mostraban un trato hostil y una sobrecarga injustificada de trabajo.

. Por otra parte, los denunciados respondieron negando los señalamientos, indicando que las tareas asignadas al denunciante estaban dentro de sus funciones o eran necesarias para la operación, y argumentaron que su accionar se enmarcaba en sus roles jerárquicos, alegando además que no hubo intención de hostigar ni afectar al trabajador.

Tras el análisis de la documentación, los testimonios y la normativa vigente, el Ministerio del Trabajo de la Provincia de Bolívar en el proceso no. MDT-DRTSPA-2025-0062-E concluyó que sí existieron conductas reiteradas que constituyen acoso laboral, como la asignación de tareas improcedentes, el uso del poder jerárquico para presionar, la afectación emocional del trabajador y la creación de un ambiente hostil. En consecuencia, emitió una resolución sancionatoria no. MDT-DPTSPB-2025-0062-E en la que determinó formalmente la existencia de acoso laboral y estableció como medida de reparación que los señores Juan Carlos Arévalo Vizuete, Henry Mauricio Morejón Guillín y Patricio Javier Verdezoto Vasco, tendrían en plazo de 10 días para pedir disculpas públicas al Sr.Cristhian Villamartín, en presencia de todo el personal de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones de la provincia de Guaranda y de igual forma esta disculpa sea publicada en un periódico de mayor circulación de la ciudad.

Asimismo, se dispuso al representante legal de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones de la provincia de Guaranda, disponer las sanciones determinadas en el reglamento interno de Trabajo en relación al acoso laboral, para lo cual la institución remitirá el cumplimiento de esta disposición, en el plazo de 48h. Por otro lado también se dispuso al representante legal de la corporación tomar las medidas pertinentes a fin de que estos actos de acoso laboral entre sus funcionarios cesen de manera inmediata, en aplicación del acuerdo ministerial MDT-2020-244.

Capitulo III - Metodología

3. Método de investigación

El enfoque metodológico adoptado para este proyecto de investigación es de tipo cuantitativo; aunque no se pretende únicamente medir o cuantificar el problema, este enfoque permite evidenciarlo mediante el análisis de la relación entre distintos factores, ya que su aplicación facilitara una compresión más descriptiva del tema.

Asimismo, a través del enfoque cuantitativo los datos recolectados podrán organizarse en tablas y gráficos que representen de manera clara los resultados obtenidos, lo que permitirá visualizar las consecuencias derivadas de no reconocer, dentro del código de trabajo, los efectos psicológicos del acoso laboral como parte de las enfermedades profesiones.

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Exploratorio

Esta investigación resulta de gran importancia, debido que hasta el momento no se ha desarrollado un estudio en el que se analice de manera específica las variables planteadas como eje central; además, ante la ausencia de antecedente, se vuelve necesario llevar a cabo este trabajo con el fin de cubrir este vacío de conocimiento y obtener información pertinente dentro del contexto de la ciudad objeto de estudio.

Descriptivo.

Esta investigación se contempla de tipo exploratorio, ya que hasta el momento no se ha desarrollado un estudio previo que examine las variables propuestas como eje central del trabajo, ante la ausencia de información existente, resulta indispensable llevar

a cabo esta investigación para llenar ese vacío de conocimiento y generar datos relevantes en la ciudad de Guaranda.

La recolección inicial de información será esencial para comprender el impacto y la interrelación de las variables estudiadas en el cantón, lo que permitirá generar nuevos conocimientos que sirvan como base para la toma de decisiones informadas y estratégicas.

3.2 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

En esta investigación se empleará la técnica de la encuesta como principal herramienta para la recolección de información a través de un conjunto de preguntas estructuradas obtendrán datos tantos cuantitativos como cualitativos que permitirán analizar comportamientos percepciones y actitudes de los trabajadores.

Las encuestas dentro de este proyecto de investigación estarán dirigidas específicamente a los trabajadores del sector público de Guaranda y a profesionales de la salud como psicólogos con el objetivo de recopilar información relevante que contribuya al desarrollo del estudio.

3.3 CRITERIO DE INCLUSIÓN Y CRITERIO DE EXCLUSIÓN

3.3.1 Inclusión

La presente investigación se aplica en los trabajadores dependiente de entidades públicas y privadas de la ciudad de Guaranda

3.3.2 Exclusión

No están incluidos en esta investigación trabajadores autónomos y trabajadores de otras provincias del país

3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA

Población

La población es objeto de estudio, en donde se va a incluir a 30 los trabajadores del cantón Guaranda provincia de Bolívar, y 5 profesionales de la salud (psicólogos).

3.5 LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

El proyecto de investigación se desarrollará en la ciudad de Guaranda, Provincia Bolívar.

CAPITULO IV – Resultados y Discusión

4. Resultados y discusión

4.1 Resultados

4.1.1 Encuesta realizada a los trabajadores del cantón Guaranda provincia de Pichincha

Una vez que se realizaron las encuestas dirigidas a los trabajadores del cantón Guaranda sobre el acoso laboral en su lugar de trabajo, se obtuvieron los siguientes resultados:

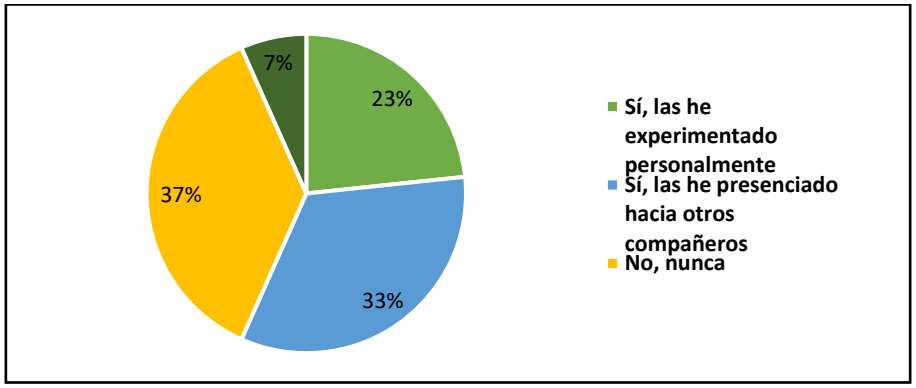
1. ¿Ha presenciado o experimentado alguna vez conductas de acoso laboral en su lugar de trabajo?

Tabla 1. Conductas de acoso laboral

Indicadores	**Frecuencia absoluta**	**Frecuencia relativa**
Sí, las he experimentado personalmente	7	23%
Sí, las he presenciado hacia otros compañeros	10	33%
No, nunca	11	37%
Prefiero no responder	2	7%
Total	**30**	**100%**

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del cantón Guaranda provincia de Bolívar
Elaborado por: Cristina Sánchez

Gráfico 1. Conductas de acoso laboral



Fuente: Tabla 1
Elaborado por: Cristina Sánchez

Análisis e interpretación

Mas de la mitad de los trabajadores (56%) han tenido contacto directo o indirecto con el acoso laboral, lo que revela que el problema no es un hecho aislado, sino una práctica presente en los entornos laborales del cantón; sin embargo, dentro de los resultados de la encuesta el 7% que evitó responder puede interpretarse como un signo de temor a represalias o de desconfianza en los procesos de denuncia.

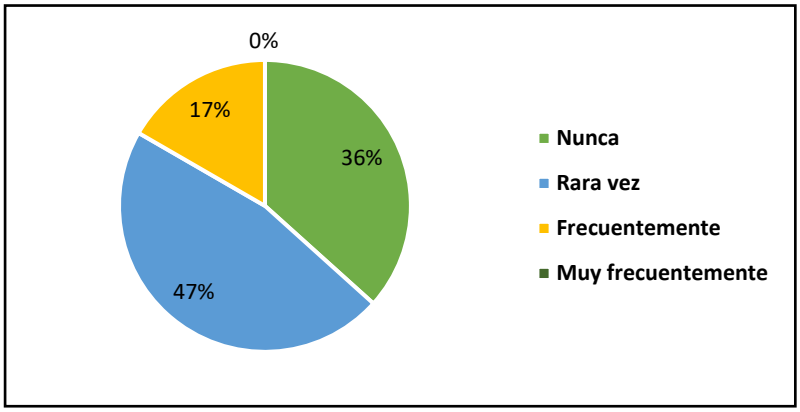
2. ¿Con qué frecuencia considera que ocurren situaciones de acoso laboral en su entorno de trabajo?

Tabla 2. Situaciones de acoso laboral

Indicadores	**Frecuencia absoluta**	**Frecuencia relativa**
Nunca	11	36%
Rara vez	14	47%
Frecuentemente	5	17%
Muy frecuentemente	0	0%
Total	**30**	**100%**

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del cantón Guaranda provincia de Bolívar
Elaborado por: Cristina Sánchez

Gráfico 2. Situaciones de acoso laboral



Fuente: Tabla 2
Elaborado por: Cristina Sánchez

Análisis e interpretación

El 64% percibe que el acoso laboral ocurre rara vez o frecuentemente lo que indica que estas conductas han sido percibidas como eventos habituales dentro de los espacios de trabajo.

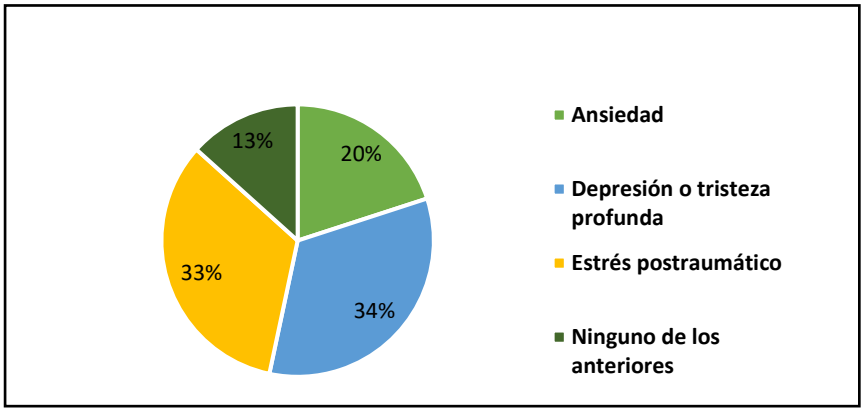
3. ¿Qué efectos ha tenido o cree que puede tener el acoso laboral en la salud de los trabajadores?

Tabla 3. Efectos del acoso laboral

Indicadores	**Frecuencia absoluta**	**Frecuencia relativa**
Ansiedad	6	20%
Depresión o tristeza profunda	10	34%
Estrés postraumático	10	33%
Ninguno de los anteriores	4	13%
Total	**30**	**100%**

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del cantón Guaranda provincia de Bolívar
Elaborado por: Cristina Sánchez

Gráfico 3. Efectos del acoso laboral



Fuente: Tabla 3
Elaborado por: Cristina Sánchez

Análisis e interpretación

La gran mayoría (87%) reconoce que el acoso laboral puede afectar la salud mental, destacando la depresión y el estrés postraumático como consecuencias de la misma.

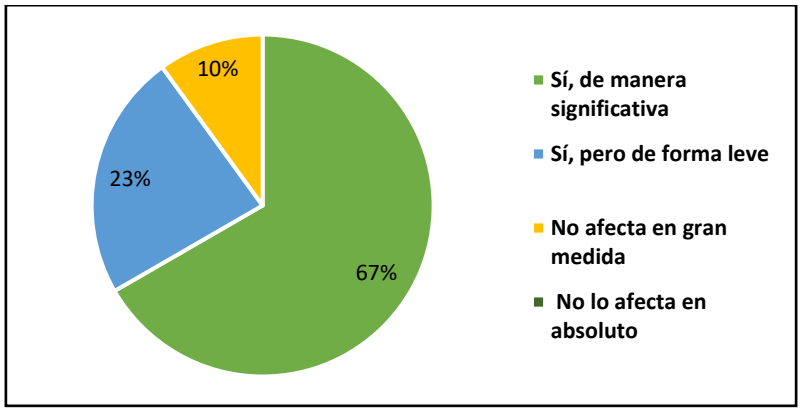
4. ¿Considera que el acoso laboral afecta el rendimiento y la productividad en el trabajo?

Tabla 4. Rendimiento y productividad en el trabajo

Indicadores	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Sí, de manera significativa	20	67%
Sí, pero de forma leve	7	23%
No afecta en gran medida	3	10%
No lo afecta en absoluto	0	0%
Total	**30**	**100%**

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del cantón Guaranda provincia de Bolívar
Elaborado por: Cristina Sánchez

Gráfico 4. Rendimiento y productividad en el trabajo



Fuente: Tabla 4
Elaborado por: Cristina Sánchez

Análisis e interpretación

El 90% coincide en que el acoso laboral reduce la productividad en su trabajo, lo que demuestra que el impacto del mismo trasciende al ámbito personal y repercute en la institución en que trabajan.

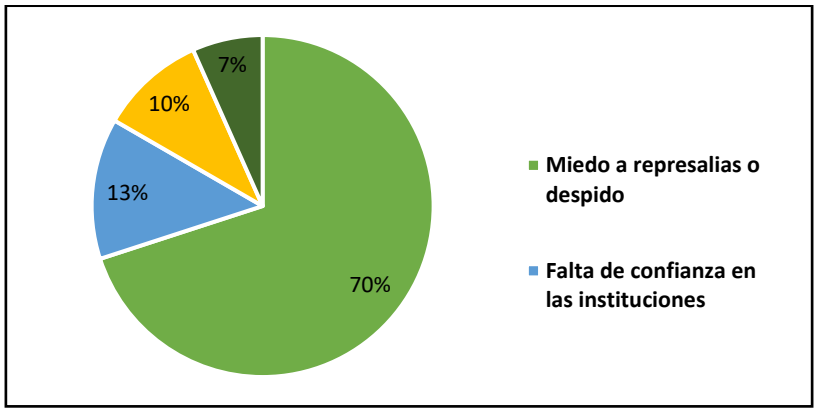
5. ¿Qué barreras cree que enfrentan los trabajadores al momento de denunciar un caso de acoso laboral?

Tabla 5. Barreras al momento de denunciar

Indicadores	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Miedo a represalias o despido	21	70%
Falta de confianza en las instituciones	4	13%
Procesos legales y administrativos complicados	3	10%
Desconocimiento de los mecanismos de denuncia	2	7%
Total	**30**	**100%**

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del cantón Guaranda provincia de Bolívar
Elaborado por: Cristina Sánchez

Gráfico 5. Barreras al momento de denunciar



Fuente: Tabla 5
Elaborado por: Cristina Sánchez

Análisis e interpretación

El 70% ha respondido que la principal barrera para denunciar el acaso laboral es el miedo a represalias, seguido de la desconfianza en las instituciones, demostrando que los trabajadores sienten que denunciar puede traerles consecuencias negativas, lo que impide que tomen acciones sobre el acoso.

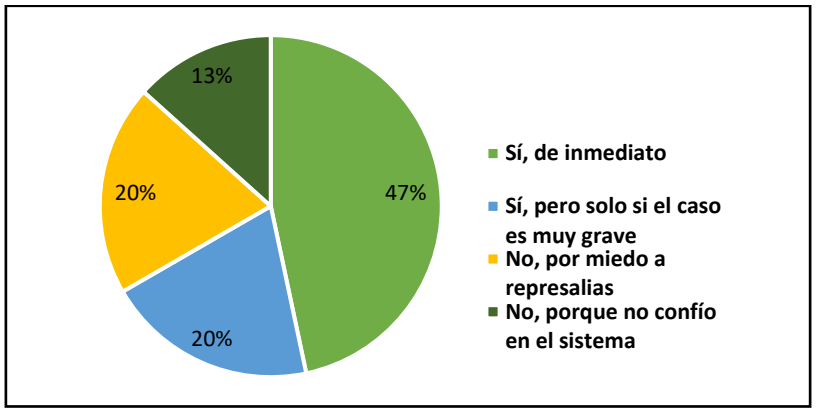
6. ¿Si fuera víctima de acoso laboral, acudiría a denunciar formalmente el caso?

Tabla 6. Denuncia de victimas

Indicadores	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Sí, de inmediato	14	47%
Sí, pero solo si el caso es muy grave	6	20%
No, por miedo a represalias	6	20%
No, porque no confío en el sistema	4	13%
Total	**30**	**100%**

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del cantón Guaranda provincia de Bolívar
Elaborado por: Cristina Sánchez

Gráfico 6. Denuncia de victimas



Fuente: Tabla 6
Elaborado por: Cristina Sánchez

Análisis e interpretación

Más de la mitad de los encuestados afirman que denunciarían el acoso laboral; sin embargo, el 33% de ellos declaran que no lo harían por temor a represalias o desconfianza, lo que nos demuestra que no todos los trabajadores creen que los mecanismos de denuncias funcionan.

Asimismo, es importante resaltar que algunos solo denunciarían en casos graves, lo que refleja que se tiende a subestimar los primeros signos de acoso laboral.

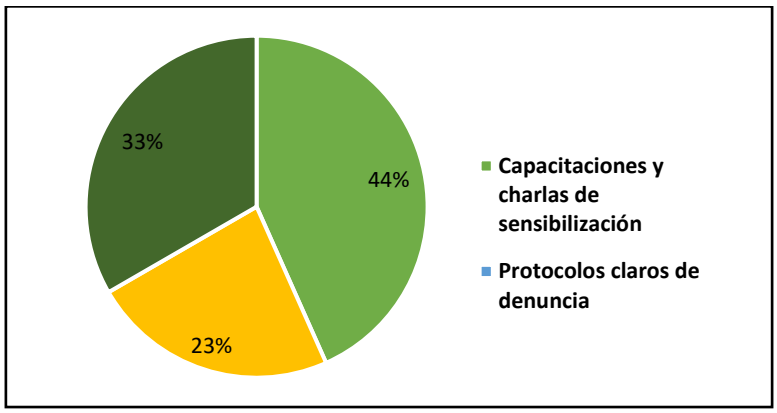
7. ¿Qué acciones cree que deberían implementar las instituciones para prevenir el acoso laboral?

Tabla 7. Prevención del acoso laboral

Indicadores	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Capacitaciones y charlas de sensibilización	13	44%
Protocolos claros de denuncia	0	0%
Apoyo psicológico a las víctimas	7	23%
Sanciones estrictas a los agresores	10	33%
Total	**30**	**100%**

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del cantón Guaranda provincia de Bolívar
Elaborado por: Cristina Sánchez

Gráfico 7. Prevención del acoso laboral



Fuente: Tabla 7
Elaborado por: Cristina Sánchez

Análisis e interpretación

La mayoría de los trabajadores encuestados piensa que las capacitaciones y sanciones son medidas prioritarias para la prevención del acoso laboral, lo que nos indica que los trabajadores consideran que para evitar estas situaciones es importante tener una buena formación sobre el tema, así como la aplicación de consecuencias para quienes realicen estas acciones.

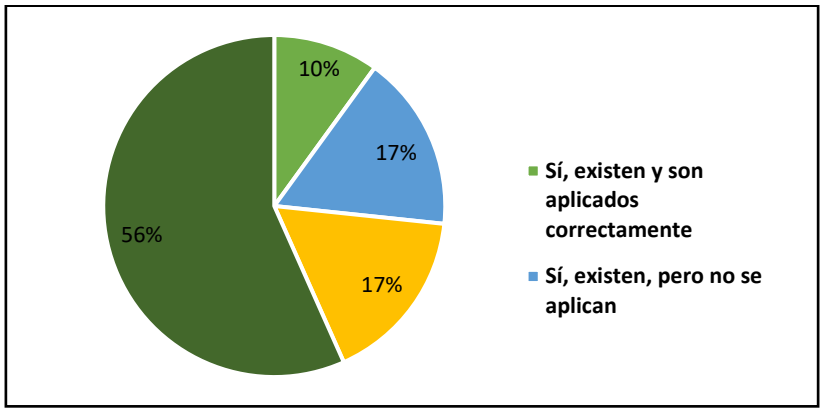
8. ¿Conoce si en su lugar de trabajo existen políticas o protocolos contra el acoso laboral?

Tabla 8. Políticas o protocolos contra el acoso laboral

Indicadores	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Sí, existen y son aplicados correctamente	3	10%
Sí, existen, pero no se aplican	5	17%
No existen	5	17%
No lo sé	17	56%
Total	**30**	**100%**

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del cantón Guaranda provincia de Bolívar
Elaborado por: Cristina Sánchez

Gráfico 8. Políticas o protocolos contra el acoso laboral



Fuente: Tabla 8
Elaborado por: Cristina Sánchez

Análisis e interpretación

El 56% de los trabajadores desconoce si existen protocolos contra el acoso laboral en su lugar de trabajo y el 17% afirma que no existen, lo que nos demuestra que, aun cuando las leyes establecen que todas las entidades públicas deben realizar estos protocolos y difundirlos dentro de las misma, estos lugares de trabajo o no lo realizan o no lo difunden entre sus trabajadores.

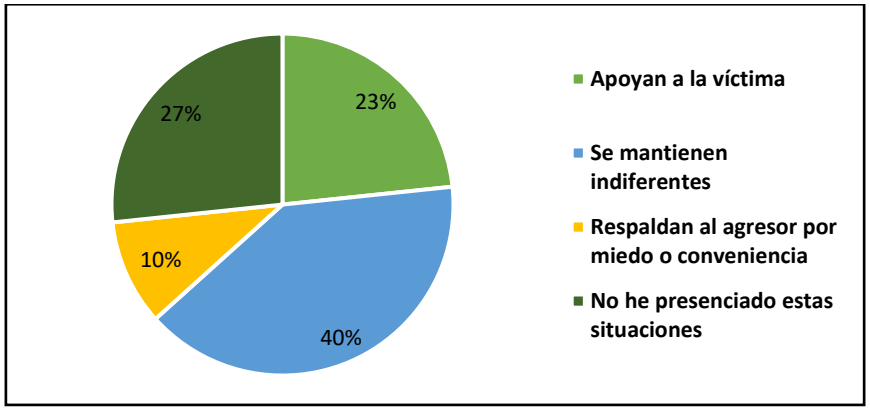
9. ¿Cómo reaccionan generalmente los compañeros de trabajo frente a un caso de acoso laboral?

Tabla 9. Reacción a casos de acoso laboral

Indicadores	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Apoyan a la víctima	7	23%
Se mantienen indiferentes	12	40%
Respaldan al agresor por miedo o conveniencia	3	10%
No he presenciado estas situaciones	8	27%
Total	**30**	**100%**

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del cantón Guaranda provincia de Bolívar
Elaborado por: Cristina Sánchez

Gráfico 9. Reacción a casos de acoso laboral



Fuente: Tabla 9
Elaborado por: Cristina Sánchez

Análisis e interpretación

La reacción más frecuente ante casos de acoso laboral en los diferentes entornos de trabajo del cantón Guaranda es la indiferencia, lo que nos indica que existe una falta de solidaridad en el entorno laboral y que predomina mucho una actitud pasiva frente al acoso.

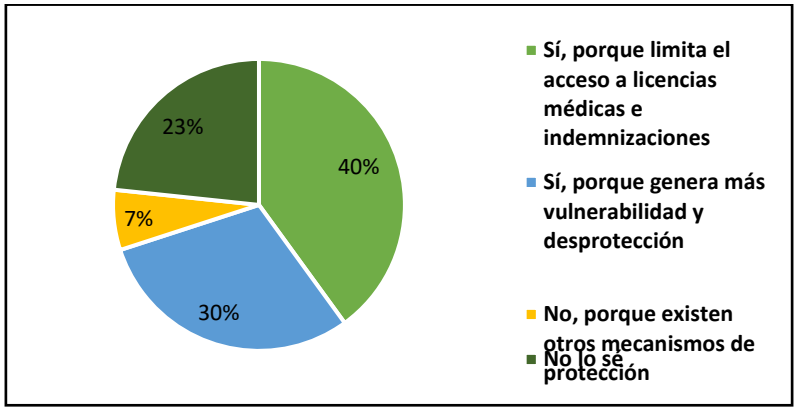
10. ¿Considera que la falta de reconocimiento legal del acoso laboral como causal de una enfermedad no profesional afecta a los trabajadores?

Tabla 10. Falta de reconocimiento legal del acoso laboral como causal de una enfermedad no profesional

Indicadores	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Sí, porque limita el acceso a licencias médicas e indemnizaciones	12	40%
Sí, porque genera más vulnerabilidad y desprotección	9	30%
No, porque existen otros mecanismos de protección	2	7%
No lo sé	7	23%
Total	**30**	**100%**

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del cantón Guaranda provincia de Bolívar
Elaborado por: Cristina Sánchez

Gráfico 10. Falta de reconocimiento legal del acoso laboral como causal de una enfermedad no profesional



Fuente: Tabla 10
Elaborado por: Cristina Sánchez

Análisis e interpretación

La falta de reconocimiento legal del acoso laboral como causal de una enfermedad no profesional genera desprotección y precarización, que nos demuestra la necesidad de una reforma legal urgente para incluir las enfermedades de carácter psicológicas derivadas del acoso laboral dentro de las enfermedades profesionales.

4.1.2. Encuesta realizada a profesionales de la salud (Psicólogos)

Una vez que se realizaron las encuestas dirigidas a profesionales de la salud (psicólogos) sobre la atención a paciente que han sufrido acoso laboral, se obtuvieron los siguientes resultados:

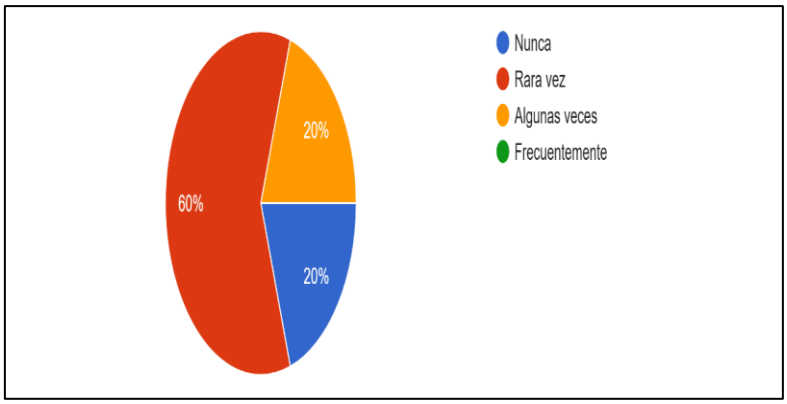
1. ¿Con qué frecuencia atiende en consulta a pacientes que refieren haber sido víctimas de acoso laboral?

Tabla 11. Pacientes víctimas de acoso laboral

Indicadores	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Nunca	1	20%
Rara vez	3	60%
Algunas veces	1	20%
Frecuentemente	0	0%
Total	**5**	**100%**

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del cantón Guaranda provincia de Bolívar
Elaborado por: Cristina Sánchez

Gráfico 11. Pacientes víctimas de acoso laboral



Fuente: Tabla 11
Elaborado por: Cristina Sánchez

Análisis e interpretación

El 60% de los psicólogos, rara vez han atendido a pacientes que han sufrido acoso laboral, lo que nos demuestra que el acoso no siempre es evidente o constante, pero que

si existen en los lugares de trabajo; asimismo, este resultado revela que en muchas situaciones se puede pasar desapercibidos estos casos o no son denunciados, lo que contribuye a que el problema se mantenga en silencio.

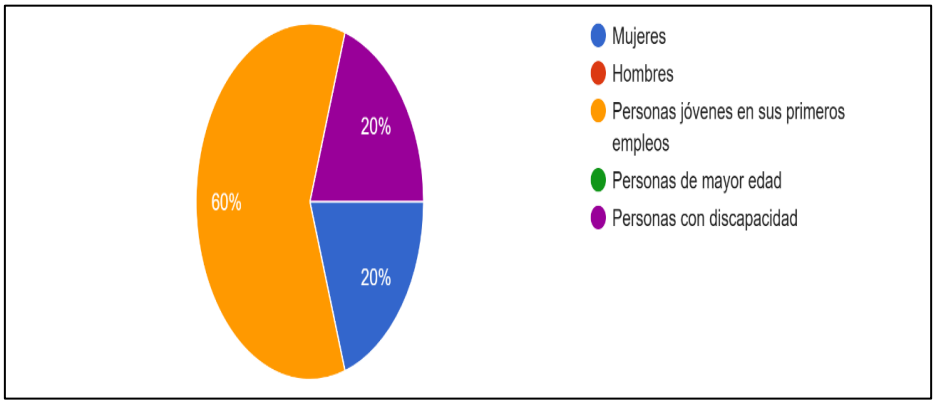
2. Según su experiencia, ¿qué grupo poblacional suele ser más vulnerable al acoso laboral?

Tabla 12. Grupo poblacional

Indicadores	**Frecuencia absoluta**	**Frecuencia relativa**
Mujeres	1	20%
Hombres	0	0%
Personas jóvenes en sus primeros empleos	3	60%
Personas de mayor edad	0	0%
Personas con discapacidad	1	20%
Total	**5**	**100%**

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del cantón Guaranda provincia de Bolívar
Elaborado por: Cristina Sánchez

Gráfico 12. Grupo poblacional



Fuente: Tabla 12
Elaborado por: Cristina Sánchez

Análisis e interpretación

Los resultados muestran que las principales victimas son las personas jóvenes en sus primeros empleos, seguidas por mujeres y personas con discapacidad, lo que nos

indica que el acoso laboral se dirige con mayor frecuencia hacia quienes tienen menor estabilidad laboral o menos capacidad de defensa dentro de las instituciones en las que trabajan.

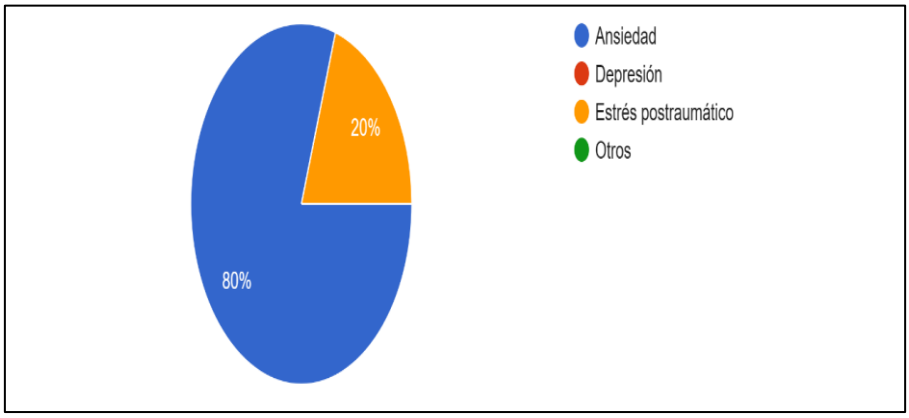
3. ¿Cuál es la consecuencia psicológica más común del acoso laboral que observa en sus pacientes?

Tabla 13. Consecuencias psicológicas

Indicadores	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Ansiedad	4	80%
Depresión	0	0%
Estrés postraumático	1	20%
Otros	0	0%
Total	**5**	**100%**

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del cantón Guaranda provincia de Bolívar
Elaborado por: Cristina Sánchez

Gráfico 13. Consecuencias psicológicas



Fuente: Tabla 13
Elaborado por: Cristina Sánchez

Análisis e interpretación

El 80% ha respondido que la ansiedad es la consecuencia más común del acoso laboral, seguido por el estrés postraumático, lo que nos muestra que el acoso genera un

impacto en la salud mental de las víctimas, alterando su tranquilidad emocional y en algunos casos, dejando secuelas profundas.

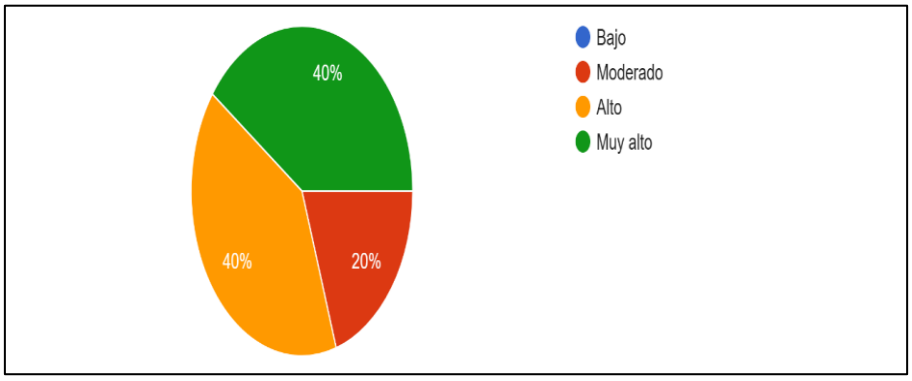
4. En promedio, ¿qué nivel de impacto emocional considera que tiene el acoso laboral en la vida personal del trabajador?

Tabla 14. Nivel de impacto emocional

Indicadores	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Bajo	0	0%
Moderado	1	20%
Alto	2	40%
Muy alto	2	40%
Total	**5**	**100%**

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del cantón Guaranda provincia de Bolívar
Elaborado por: Cristina Sánchez

Gráfico 14. Nivel de impacto emocional



Fuente: Tabla 14
Elaborado por: Cristina Sánchez

Análisis e interpretación

Mas de la mitad de los psicólogos encuestados indican que el impacto emocional que tiene el acoso laboral en la vida personal del trabajador es muy alto, lo que evidencia que las repercusiones no son superficiales, sino que comprometen seriamente el bienestar de los trabajadores.

Lo que, refuerza la idea de que el acoso laboral no es un simple conflicto laboral, sino un factor de un riesgo real para la salud.

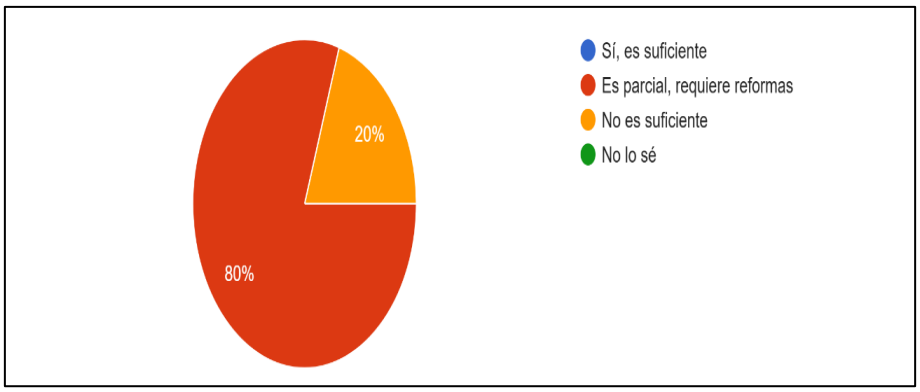
5. ¿Cree que el actual marco legal en Ecuador es suficiente para proteger a los trabajadores de las secuelas psicológicas del acoso laboral?

Tabla 15. Marco Legal

Indicadores	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Sí, es suficiente	0	0%
Es parcial, requiere reformas	4	80%
No es suficiente	1	20%
No lo sé	0	0%
Total	**5**	**100%**

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del cantón Guaranda provincia de Bolívar
Elaborado por: Cristina Sánchez

Gráfico 15. Marco Legal



Fuente: Tabla 15
Elaborado por: Cristina Sánchez

Análisis e interpretación

Mas del 50% de los psicólogos señalaron que el actual marco legal del pais es parcialmente sufienciente en cuanto a la defensa de los trabajadores con secuelas psicologicas resultado del acoso laboral y que necesita reformas, lo que revela un percepción generalizada de que el marco legal ecuatoriano aun no ofrece una respuesta

eficaz frente al acoso laboral, especialmente en el reconocimiento de sus efectos psicologicos como enfermedades profesionales.

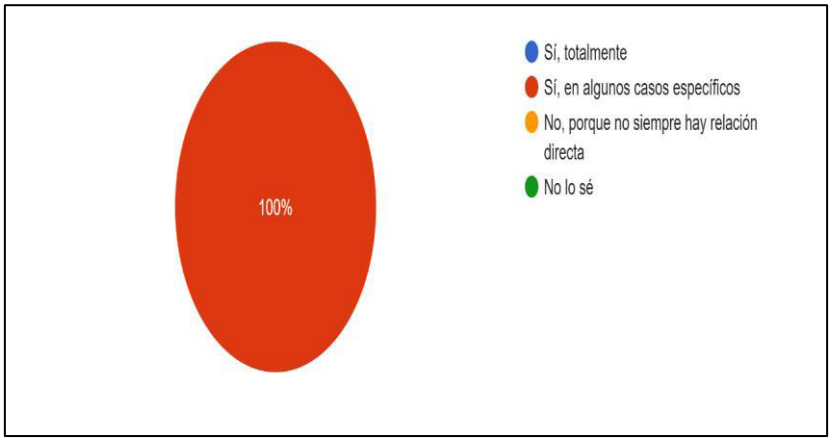
6. ¿Cree que el acoso laboral debería ser reconocido legalmente como una causa de enfermedad profesional?

Tabla 16. Reconocimiento legal como una causa de enfermedad profesional

Indicadores	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Sí, totalmente	0	0%
Sí, en algunos casos específicos	5	100%
No, porque no siempre hay relación directa	0	0%
No lo sé	0	0%
Total	**5**	**100%**

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del cantón Guaranda provincia de Bolívar
Elaborado por: Cristina Sánchez

Gráfico 16. Reconocimiento legal como una causa de enfermedad profesional



Fuente: Tabla 16
Elaborado por: Cristina Sánchez

Análisis e interpretación

Todos coincidieron en que el acoso laboral si debe ser reconocido legalmente como una enfermedad profesional, en ciertos casos específicos, lo que nos confirma la conexión directa entre el acoso y la aparición de trastornos psicológicos, respaldando la

necesidad de que la normativa laboral reconozca estas afectaciones y garantice mecanismos de reparación y protección para las víctimas.

4.2. Discusión

Una vez que se realizó las dos encuestas a los trabajadores del cantón Guaranda y psicólogos evidencian que el acoso laboral constituye una problemática real y con grandes repercusiones significativas en la salud mental y el desempeño de los trabajadores.

En la encuesta dirigida a los trabajadores, más de la mitad reconoció haber tenido contacto directo o indirecto en situaciones de acoso laboral; este resultado obtenido, es revelador, debido a que confirma que el acoso, aunque a veces no sea visible, está presente en la continuidad de los espacios de trabajo.

A ello se suma un resultado más preocupante: la reacción más común frente a los casos es la indiferencia; debido a que, este comportamiento refleja la gran falta de solidaridad entre los compañeros de trabajo, la ausencia de mecanismos colectivos de protección y la instauración de una cultura de silencio hacia la violencia psicológica. Además, el predominio de actitudes pasivas contribuye a que las víctimas de acoso laboral se sientas aisladas, lo cual incrementa el daño emocional y reduce la posibilidad de denunciar.

Con respecto a las consecuencias psicológicas, se observa un contraste interesante: los trabajadores asociaron el acoso con efectos graves como depresión y estrés postraumático, mientras que los psicólogos señalaron principalmente la ansiedad; lo que, con lleva que esta diferencia pueda explicarse, debido a que los profesionales de la salud tienden a identificar los síntomas iniciales más frecuentes como la ansiedad, insomnio, irritabilidad, etc.; mientras que, los trabajadores, al hablar desde su experiencia, se enfocan en consecuencias más crónicas y prolongadas. Estos resultados son claves, ya que demuestran que la ansiedad puede ser la primera manifestación clínica, pero que, si

el acoso se mantiene con el tiempo puede evolucionar hacia cuadros más severos como la depresión o el estrés postraumático; por tanto, los resultados no son contradictorios, sino complementarios y permiten entender el acoso laboral como un proceso progresivo de deterioro de la salud mental.

En ambos grupos se evidencio un conceso claro, que nos indica que el impacto del acoso laboral en la vida de las victimas es alto, debido a que durante las encuesta se pudo evidenciar que no se trata de simples conflictos interpersonales ni de malentendidos puntuales, sino de situaciones de violencia psicológica que pueden comprometer la productividad laboral, la estabilidad emocional y la vida personal de los trabajadores; en este sentido, el acoso laboral se configura como un factor de riesgo psicosocial de gran magnitud, comparable a otras riesgos reconocidos como enfermedades profesionales, lo que justifica la necesidad de que sea tratado con la misma seriedad por la normativa.

Otro de los aspectos críticos que se revelaron en las encuestas son las barreras para para denunciar; entre los resultados de los trabajadores, las razones más fruentes fueron el miedo a represalias y la desconfianza en las instituciones; por su parte, los psicólogos, enfatizaron que muchos casos ni siquiera son identificado como tales, sino que permanece en la invisibilidad. Ambas perspectivas coinciden en señalar que el problema no radica únicamente en la ocurrencia del acoso, sino también en la falta de condiciones adecuadas para canalizar las denuncias, lo que genera un círculo vicioso, donde las victimas prefieren guardar silencio para evitar nuevas agresiones, fortaleciendo así la impunidad y perpetua la práctica de la misma.

La percepciones del marco normativo también mostro coincidencias significativas, tanto los trabajadores como los psicólogos consideran que la normativa vigente es parcial o insuficientes, especialmente en lo que se refiere al reconocimiento de las enfermedades psicológicas derivadas del acoso laboral como una enfermedad

profesionales, lo que refuerza el planteamiento central de la investigación sobre la ausencia del reconocimiento normativo que coloca a los trabajadores en una situación de desprotección, ya que limita su acceso a licencias medidas, compensaciones económicas y mecanismos de reparación.

Finalmente, el conceso entre ambos grupos respectos a la relación entre el acoso laboral y las enfermedades psicológicas constituyen un hallazgo de gran peso, debido a que este acuerdo, desde perspectivas distintas pero complementarias, confirma que el acoso laboral no solo deteriora la calidad de vida, sino que puede generar patologías con consecuencias clínicas y laborales de gran relevancia. El reconocimiento de este vínculo directo es fundamental para avanzar hacia la creación de políticas públicas y reformas legales que incluyan enfermedades dentro de las categorías de profesionales.

CAPITULO V – Conclusiones y Recomendaciones

5 Conclusiones y Recomendaciones

5.1 Conclusiones

1. El acoso laboral representa un factor de riesgo significativo para la salud mental y el bienestar integral de los trabajadores, pues puede atraer afectaciones como la ansiedad, depresión y estrés postraumático que repercuten tanto en su vida personal como en su desempeño profesional, evidenciando la necesidad de reconocer sus efectos dentro del ámbito jurídico y social.

2. Los trabajadores que son víctimas de acoso laboral enfrentan múltiples barreras para denunciar y acceder a mecanismo efectivos de protección, entre ellas la falta de claridad de las normativas vigentes, la complejidad de los tramites administrativos, el temor a represalias y la estigmatización social, lo cual limita sus posibilidades de una reparación integral y perpetua la impunidad de estas conductas.

3. Resulta indispensable el diseño e implementación de estrategias y medidas preventivas en el ámbito laboral, tales como la capacitación continua, protocolos internos claros y un acompañamiento institucional adecuado, con el fin de consolidar entornos de trabajo seguros, dignos y libres de violencia que promueven la protección efectiva de los derechos de los trabajadores.

5.2 Recomendaciones

1. Se recomienda que el Estado ecuatoriano promueva reformas legales al código del trabajo y a la normativa del Instituto ecuatoriano de Seguridad Social a fin de que se reconozca expresamente al acoso laboral como una causa legítima de enfermedades no profesionales y que se incorpore un listado actualizado que contemple patologías psicológicas asociadas al entorno laboral.

2. En función de las manifestaciones identificadas del acoso laboral en el cantón Guaranda, se recomienda a los empleadores la aplicación inmediata del Acuerdo Ministerial MDT-2025-102, que establece implementar protocolos internos de prevención y atención, así como programas de riesgos psicosociales dentro de los entornos de trabajo.

3. Finalmente se recomienda la implementación de programas de apoyo integral para las personas que han sido víctimas de acoso laboral incluyendo atención psicológica gratuita, asesoría legal especializada y reintegración laboral en condiciones que respeten su salud mental y estabilidad emocional.

Bibliografía

Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5(2), 165–184.

https://doi.org/10.1080/13594329608414853

Piñuel, I., & Zabala. (2001). Mobbing: como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo (1.a ed.). p.47

https://books.google.es/books?id=VOAowGU4CfEC&printsec=copyright&hl=es&pli=1#v=onepage&q&f=false

Agencia europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. (2020). Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes. Bilbao: ESENER.

Camacho Ramírez, A. (2018). ACOSO LABORAL O MOBBING. Universidad del Rosario. Obtenido de https://elibro.net/es/ereader/bibliotecaueb/117661

Coba Quintana, L. (2019). EL ACOSO LABORAL EN EL ECUADOR. Revista Caribeña de Ciencias Sociales, 7. Obtenido defile:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-ElAcosoLaboralEnElEcuador-9156925%20(2).pdf

Játiva Herrera, I. (2021). Lineamientos de políticas públicas para prevenir el acoso laboral o mobbing a mujeres en empresas municipales de Quito desde la perspectiva de derechos humanos y género: caso EPMAPS. Obtenido de Universidad Andina Simón Bolívar: https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8195/1/T3580-MDHEE-J%c3%a1tiva-Lineamientos.pdf

Meza, D. C. (2019). EL ACOSO LABORAL O MOBBING LABORAL. REVISTA ESTADO DE DERECHO, 13. Obtenido de http://www.ulpiano.org.ve/revistas/bases/artic/texto/RECHTSSTAAT/2-2019/RECHTSSTAAT_2_2019_4-24.pdf

Micali Stefano. (2024). Fenomenología de la ansiedad (1 ed.). (L. Antonio, Trad.) Barcelona, España: Herder. Obtenido de https://elibro.net/es/ereader/bibliotecaueb/267333?page=1

Rojas, G. (Il.). (2023). La depresión: ¿enfermedad o sufrimiento vital?: (1 ed.). Editorial Universitaria de Chile. https://elibro.net/es/ereader/bibliotecaueb/271845?page=20.

Marquina, K. (2020). La prevención del acoso laboral como manifestación del poder empresarial. Revista Jurídica del Trabajo, 1(3), 72 -95. https://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/51/51.

López Moya, D. F. & Pangol Lascano, A. M. (2021).El acoso laboral y la protección jurídica al trabajador en Ecuador.Revista Sociedad & Tecnología, 4(S1), 76-90. Vista de El acoso laboral y la protección jurídica al trabajador en Ecuador

Burbano González, D. E. & López Soria, Y. (2022). La reparación integral en los casos de acoso laboral. Revista Sociedad & Tecnología, 5(S1), 253-267.DOI: https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.247. Vista de La reparación integral en los casos de acoso laboral

De Miguel Barrado, Vanessa y Prieto Ballester, Jorge Manuel (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso Español, PERSPECTIVAS, (38.), 25-44. ISSN: 1994-3733. Disponible en: https://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf

Atencio González, R., Pupo Kairuz, A., & Coronel Piloso, J. (2020). Acoso laboral como riesgo psicosocial en el marco laboral ecuatoriano. Uniandes EPISTEME, 1110-1122. Obtenido de https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/2288/1634

Ochoa Díaz, C. E., Hernández Ramos, E., Guamán Chacha, K., & Pérez Teruel, K. (2021). El acoso laboral. Revista Universidad y Sociedad, 13(2), 113-118. http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n2/2218-3620-rus-13-02-113.pdf

Cedeño Roldán, F. S. (2021). El moobing laboral por razón de género y la protección jurídica de los derechos de la mujer en el contexto ecuatoriano. Revista de Filosofía Jurídica, Social y Política, 1-28. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8720073

Darino Moreno, V. A. (2015). Acoso laboral: causas, consecuencias y prevención. UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA, 1-39. Obtenido de https://www.academia.edu/83382458/Acoso_laboral_causas_consecuencias_y_estrategias_de_prevenci%C3%B3n

Eras Molina, V. E. (2016). MOBBING o ACOSO LABORAL: UNA FORMA DE VIOLACIÓN a LOS DERECHOS HUMANOS [Tesis de grado, UNIVERSIDAD DE CUENCA]. https://rest-dspace.ucuenca.edu.ec/server/api/core/bitstreams/7bcd815b-c438-4976-88dc-7d364ea9ef5f/content

Corea Del Cid, M. T. (2021). La depresión y su impacto en la salud pública. Revista Médica Hondureña, 89(Supl.1), 46–52. https://doi.org/10.5377/rmh.v89iSupl.1.12047 https://camjol.info/index.php/RMH/article/view/12047/13976

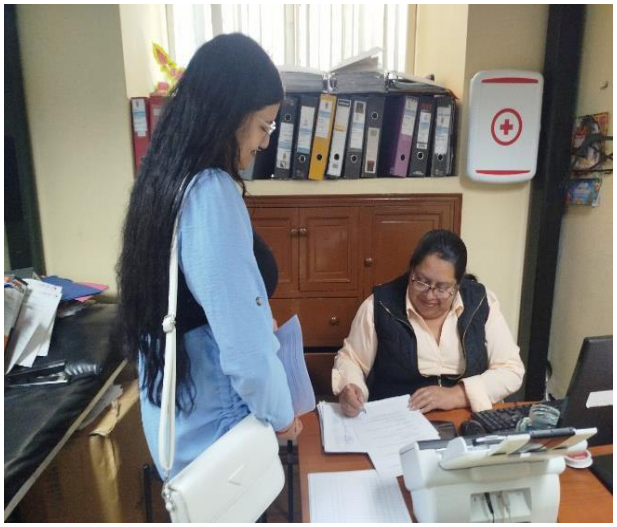
GONZÁLEZ, A., MURCIA, D., & SÁNCHEZ, B. (2020). CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS, FAMILIARES, ACADÉMICAS, CLÍNICAS y DE LOS SÍNTOMAS DE DEPRESIÓN EN ESTUDIANTES DEL PROGRAMA DE MEDICINA, DURANTE EL PRIMER SEMESTRE IBAGUÉ, 2020 [Monografía como requisito parcial para optar por el título de especialista en Epidemiología, UNIVERSIDAD DEL TOLIMA]. https://repository.ut.edu.co/server/api/core/bitstreams/9dbf76b4-029f-4a36-8261-414342338701/content

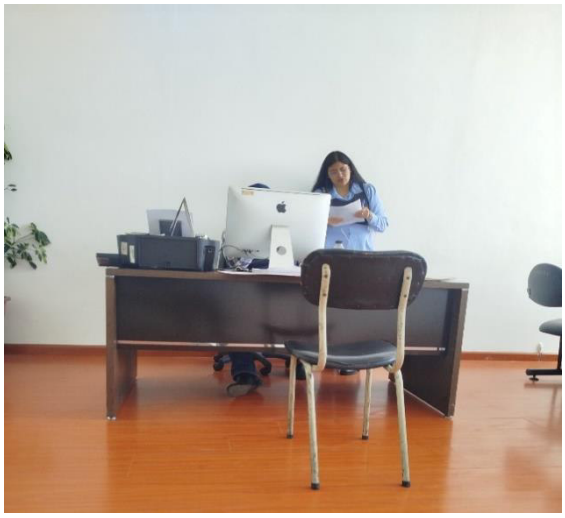
Ortiz Rincón, M. T., & Parra Gómez, A. P. (2023). Acoso laboral [Monografía]. https://digitk.areandina.edu.co/server/api/core/bitstreams/0caa9ca2-4b81-4009-b487-64858c42ac97/content

Mata Novillo, N. (2022). INFORME PERICIAL: ACOSO LABORAL y VALORACIÓN DEL DAÑO PSÍQUICO EN UN SUPUESTO DE VULNERABILIDAD PREVIA. Psicopatología Clínica, Legal y Forense, 22(1576-9941), 238-265. https://share.google/RJROsEQ5dvV80Of6L

Corte Constitucional (2022, February 1). *Sentencia 986-19-JP/21 - Corte Constitucional del Ecuador*. https://www.corteconstitucional.gob.ec/sentencia-986-19-jp-21/

Anexos











Encuesta realizada los trabajadores del cantón Guaranda

1. **¿Ha presenciado o experimentado alguna vez conductas de acoso laboral en su lugar de trabajo?**

- Sí, las he experimentado personalmente
- Sí, las he presenciado hacia otros compañeros
- No, nunca
- Prefiero no responder

2. **¿Con qué frecuencia considera que ocurren situaciones de acoso laboral en su entorno de trabajo?**

- Nunca
- Rara vez
- Frecuentemente
- Muy frecuentemente

3. **¿Qué efectos ha tenido o cree que puede tener el acoso laboral en la salud de los trabajadores?**

- Ansiedad
- Depresión o tristeza profunda
- Estrés postraumático
- Ninguno de los anteriores

4. **¿Considera que el acoso laboral afecta el rendimiento y la productividad en el trabajo?**

- Sí, de manera significativa
- Sí, pero de forma leve
- No afecta en gran medida
- No lo afecta en absoluto

5. **¿Qué barreras cree que enfrentan los trabajadores al momento de denunciar un caso de acoso laboral?**

- Miedo a represalias o despido
- Falta de confianza en las instituciones
- Procesos legales y administrativos complicados
- Desconocimiento de los mecanismos de denuncia

6. **¿Si fuera víctima de acoso laboral, acudiría a denunciar formalmente el caso?**

- Sí, de inmediato
- Sí, pero solo si el caso es muy grave
- No, por miedo a represalias
- No, porque no confío en el sistema

7. **¿Qué acciones cree que deberían implementar las instituciones para prevenir el acoso laboral?**

- Capacitaciones y charlas de sensibilización
- Protocolos claros de denuncia
- Apoyo psicológico a las víctimas
- Sanciones estrictas a los agresores

8. **¿Conoce si en su lugar de trabajo existen políticas o protocolos contra el acoso laboral?**

- Sí, existen y son aplicados correctamente
- Sí, existen, pero no se aplican
- No existen
- No lo sé

9. **¿Cómo reaccionan generalmente los compañeros de trabajo frente a un caso de acoso laboral?**

- Apoyan a la víctima
- Se mantienen indiferentes
- Respaldan al agresor por miedo o conveniencia
- No he presenciado estas situaciones

10. **¿Considera que la falta de reconocimiento legal del acoso laboral como causal de una enfermedad no profesional afecta a los trabajadores?**

- Sí, porque limita el acceso a licencias médicas e indemnizaciones
- Sí, porque genera más vulnerabilidad y desprotección
- No, porque existen otros mecanismos de protección
- No lo sé

Encuesta realizada a Psicólogos

3. **¿Con qué frecuencia atiende en consulta a pacientes que refieren haber sido víctimas de acoso laboral?**

- **Nunca**
- **Rara vez**
- **Algunas veces**
- **Frecuentemente**

4. **Según su experiencia, ¿qué grupo poblacional suele ser más vulnerable al acoso laboral?**

- **Mujeres**
- **Hombres**
- **Personas jóvenes en sus primeros empleos**
- **Personas de mayor edad**
- **Personas con discapacidad**

4. **¿Cuál es la consecuencia psicológica más común del acoso laboral que observa en sus pacientes?**

- **Ansiedad**
- **Depresión**
- **Estrés postraumático**
- **Otras**

7. **En promedio, ¿qué nivel de impacto emocional considera que tiene el acoso laboral en la vida personal del trabajador?**

- **Bajo**
- **Moderado**
- **Alto**
- **Muy alto**

8. **¿Cree que el actual marco legal en Ecuador es suficiente para proteger a los trabajadores de las secuelas psicológicas del acoso laboral?**

- **Sí, es suficiente**
- **Es parcial, requiere reformas**
- **No es suficiente**
- **No lo sé**

9. **¿Cree que el acoso laboral debería ser reconocido legalmente como una causa de enfermedad profesional?**

- **Sí, totalmente**
- **Sí, en algunos casos específicos**
- **No, porque no siempre hay relación directa**
- **No lo sé**