

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas

Carrera de Derecho

Proyecto de integración curricular previo a la obtención de título de Abogada

Tema:

Impacto de las reformas en contra del acoso laboral en el desempeño y
protección profesional de los servidores del Ministerio de Trabajo en

Guaranda

Autora:

Karina Elizabeth Guamancuri Silva

Tutora:

Dra. Angélica María Gaibor Becerra

Guaranda-Ecuador

2026

CERTIFICACION DE AUTORIA

Yo, Angélica María Gaibor Becerra en mi calidad de Tutora del Proyecto de Investigación, designado por disposición de Consejo Directivo, bajo juramento **CERTIFICO:** que la señorita; Karina Elizabeth Guamancuri Silva, ha cumplido con su trabajo de grado previo a la obtención del título de Abogada; con el tema: **Impacto de las reformas en contra del acoso laboral en el desempeño y protección profesional de los servidores del Ministerio de Trabajo en Guaranda;** mismo que ha cumplido con todos los requerimientos exigidos por la institución, por lo que se aprueba la misma.

Es todo cuanto puedo decir en honor a la verdad, facultando al interesado a hacer uso de la presente, así como también se autoriza la presentación para la calificación por parte del jurado respectivo.

Atentamente:


Dra. Angélica María Gaibor Becerra
Tutora

DECLARACION JURAMENTADA DE AUTENCIDAD DE AUTORIA

Yo; Karina Elizabeth Guamancuri Silva , egresado de la Escuela 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 el presente Proyecto, con el tema: **Impacto de las reformas en contra del acoso laboral en el desempeño y protección profesional de los servidores del Ministerio de Trabajo en Guaranda**; es de mí autoría, así como las expresiones vertidas en la misma, que se ha realizado bajo la recopilación bibliográfica tanto de libros, revistas, publicaciones, así como de artículos de la legislación ecuatoriana para el presente trabajo investigativo.

Atentamente:



Karina Elizabeth Guamancuri Silva
Autora



Se otorgó ante mí y en fe de ello
confiero ésta *segunda* copia
certificada, firmada y sellada en *3c*
Guaranda, *23* de *Nov. 20* del 20*20*



Dr. Hernán Cristollo Arcos
NOTARIO SEGUNDO DEL CANTON GUARANDA



20260201002P00375

DECLARACION JURAMENTADA
OTORGA: KARINA ELIZABETH GUAMANCURI SILVA
CUANTIA: INDETERMINADA
DI 2 COPIAS

1122



En la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día lunes veintitrés de marzo de dos mil veintiséis, ante mí DOCTOR HERNÁN RAMIRO CRIOLLO ARCOS, NOTARIO SEGUNDO DE ESTE CANTÓN, comparece la señorita Karina Elizabeth Guamancuri Silva, por sus propios derechos. La compareciente es de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, de estado civil soltera, domiciliada en el barrio El Belén, cantón Ambato, provincia de Tungurahua, y de tránsito por esta ciudad, con celular número: cero nueve ocho siete cinco uno cuatro nueve uno cero, correo electrónico: karolelis96@gmail.com; a quien de conocerla doy fe en virtud de haberme exhibido su cédula de ciudadanía en base a la que procedo a obtener su certificado electrónico de datos de identidad ciudadana, del Registro Civil, mismo que agrego a esta escritura como documento habilitante; bien instruida por mí el Notario en el objeto y resultados de esta escritura de Declaración Juramentada que a celebrarla procede, libre y voluntariamente.- En efecto juramentado que fue en legal forma previa las advertencias de la gravedad del juramento, de las penas de perjurio y de la obligación que tiene de decir la verdad con claridad y exactitud, declara lo siguiente: "Que previo a la obtención del Título de Abogada en la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, otorgada por la Universidad Estatal de Bolívar, manifiesto que los criterios e ideas emitidas en el presente Proyecto de investigación, titulado: **"IMPACTO DE LAS REFORMAS EN CONTRA DEL ACOSO LABORAL EN EL DESEMPEÑO Y PROTECCIÓN PROFESIONAL DE LOS SERVIDORES DEL MINISTERIO DE TRABAJO EN GUARANDA"**; es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autora, además autorizo a la Universidad Estatal de Bolívar hacer uso de todos los contenidos que me pertenece a parte de los que contiene esta obra, con fines estrictamente académicos o de investigación. Es todo cuanto tengo que decir en honor a la verdad". Hasta aquí la declaración juramentada que junto con los documentos anexos y habilitantes que se incorpora queda elevada a escritura pública con todo el valor legal, y que la compareciente acepta en todas y cada una de sus partes, para la celebración de la presente escritura se observaron los preceptos y requisitos previstos en la Ley Notarial; y, leída que le fue a la compareciente por mí el Notario, se ratifica y firma conmigo en unidad de acto quedando incorporada en el Protocolo de esta Notaría, de todo cuanto DOY FE.

Karina Elizabeth Guamancuri Silva
C.C. 1804362950

DR. HERNÁN RAMIRO CRIOLLO ARCOS
NOTARIO SEGUNDO DE CANTÓN GUARANDA

CERTIFICADO DE COMPILATIO



Certificado de análisis

Compilatio Magister+ | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR (UEB)

KARINA GUAMANCURI

ID : bacf57c4abe8711500a2bd9c44ee29eb0866cbf7



7%

Textos sospechosos

Nombre del fichero : KARINA GUAMANCURI.txt

Tamaño del archivo original : 319,47 kB

Número de palabras : 17.225

Número de caracteres : 112821

Depositante : ANGELICA MARIA GAIBOR BECERRA

Fecha de depósito : 12 de marzo de 2026

Tipo de carga : interface

fecha de fin de análisis : 12 de marzo de 2026

Resumen (sección 1/2)

Localización de los textos sospechosos en el documento :



Dra. Angelica Maria Gaibor Becerra
Tutora

DERECHOS DE AUTOR

Yo; Karina Elizabeth Guamancuri Silva, portador de la Cédula de Identidad No 1804362950, en calidad de autor titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: Tema: **Impacto de las reformas en contra del acoso laboral en el desempeño y protección profesional de los servidores del Ministerio de Trabajo en Guaranda**, 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/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/autorizamos 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 (los) autor (es) declara (n) 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.



Karina Elizabeth Guamancuri Silva

Autora

DEDICATORIA

Este trabajo lo dedico, en primer lugar, a Dios quien ha sido mi guía y mi refugio.

Gracias por darme la fortaleza para superar cada obstáculo y la sabiduría para tomar decisiones acertadas. Sin Ti, no estaría aquí hoy, celebrando este logro.

A mis padres, mis héroes. Gracias por su amor incondicional, su sacrificio y su dedicación. Han sido mi motivación para seguir adelante y alcanzar mis sueños. Este logro es tanto suyo como mío. Los amo más de lo que las palabras pueden expresar.

A mi hermano, mi compañero de vida. Gracias por estar siempre a mi lado, por apoyarme y por creer en mí. Eres un regalo invaluable en mi vida.

A mi hijo, mi razón de ser. Eres la luz que ilumina mi camino y la fuerza que me impulsa a ser mejor cada día. Este logro es para ti, mi amor. Con este logro quiero demostrarte que no te rindas todo es posible si se trabaja con dedicación y pasión.

A Javier, Joel, Nelson que han sabido ser mis amigos. Gracias por ser mis compañeros de aventuras, mis confidentes, mis consejeros. Su apoyo incondicional ha sido un pilar fundamental en este paso, sus palabras de aliento ha sido mi roca en momentos de tormenta a instantes de alegría, en etapas de celebración.

A Victoria, mi amiga de travesía, gracias por estar siempre a mi lado, a pesar de la distancia que nos encontramos estás presente en mi corazón. Tu apoyo, tus palabras de aliento y tu amistad han sido un regalo invaluable en mi vida. Gracias por estar siempre para mí y por ser una constante fuente de motivación. Te agradezco por ser una amiga leal y verdadera. Gracias Vicky, por ser parte de mi vida y mis aventuras.

Karina Elizabeth Guamancuri Silva

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a mis padres, por su amor incondicional, su apoyo constante y su sacrificio. Sin ellos, no estaría hoy aquí, alcanzando este logro. Gracias por creer en mí y por ser mi fuente de inspiración.

A mi hermano. Le agradezco por ser mi compañero de vida y por su apoyo incondicional.

A mi hijo, le agradezco por ser mi motivación para seguir adelante y por ser la fuente de mi inspiración.

A mis docentes y a mi tutora, les agradezco por su dedicación, su paciencia y su apoyo. Su experiencia y conocimiento han sido invaluable.

Finalmente, quiero agradecer a todas las personas que contribuyeron para la realización de mi tesis, ya sea con su tiempo, su conocimiento o apoyo. Su contribución ha sido fundamental en la culminación de este proyecto. A todos, gracias por ser parte de mi vida y por ayudarme alcanzar este logro.

Karina Elizabeth Guamancuri Silva

INDICE

CERTIFICACION DE AUTORIA.....	I
DECLARACION JURAMENTADA DE AUTENCIDAD DE AUTORIA.....	II
CERTIFICADO DE COMPILATIO	III
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
INDICE DE TABLAS	VII
INDICE DE FIGURA	VIII
CAPITULO I.....	1
1. Titulo.....	1
1.1. Resumen-Abstrac	2
1.2. Introducción	9
1.3. Planteamiento del problema.....	10
1.4. Formulación del problema	11
1.5. Hipótesis.....	11
1.6. Variables	11
1.7. Objetivos	11
1.8. Justificación.....	12
CAPITULO II.....	13
2. Marco Teórico	13
2.1. El Acoso Laboral.....	13
2.2. Tipos y formas del acoso laboral.....	19
2.3. Clasificación por Objetivo o Forma.....	20
2.4. Consecuencias del Acoso Laboral.....	22

2.5.	Normativa sobre Acoso Laboral.....	24
2.6.	Marco Legal y Contextual Local.....	31
2.7.	Implementación de las Reformas en el Ministerio de Trabajo de Guaranda 33	
2.8.	Cuadro comparativo el acoso laboral en el Sector Público a través del Código de Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público.	36
2.9.	DERECHO COMPARADO EL ACOSO LABORAL EN LATINOAMÉRICA EN LOS PAISES DE COLOMBIA Y CHILE.....	38
2.10.	CASO PRACTICO DE ACOSO LABORAL.....	48
	CAPITULO III	52
3.	METODOLOGIA	52
3.1.	Métodos:.....	52
3.2.	Enfoque de la investigación	52
3.3.	Tipo de investigación	53
3.4.	Diseño de la investigación.....	53
3.5.	Técnicas e instrumentos de investigación.	54
3.7.	Población y muestra	54
3.8.	Técnicas e Instrumentos de Investigación.....	54
3.9.	Técnicas para el tratamiento de información	55
	CAPITULO IV	56
4.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	56
	CAPITULO V	70
5.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	70
5.1.	Conclusiones	70
5.2.	Recomendaciones.....	71
	BILIOGRAFIA.....	72
	Referencias	72

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Cuadro comparativo de diferencias entre Código de Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público	36
Tabla 2. Cuadro comparativo de semejanzas entre el Código de Trabajo y la Ley Orgánica del Sector Público (LOSEP).....	37
Tabla 3. Normativa que regula el acoso laboral en Colombia	39
Tabla 4. Comparación de la normativa que regula el acoso en Colombia y Ecuador.....	42
Tabla 5. Normativa que regula el acoso laboral en Chile.....	45
Tabla 6. Comparación de la normativa que regula el acoso laboral en Chile y Ecuador.....	46
Tabla 7. Tabulación de resultados de la pregunta 1	56
Tabla 8. Tabulación de resultados de la pregunta 2.....	57
Tabla 9. Tabulación de resultados de la pregunta 3.....	58
Tabla 10. Tabulación de resultados de la pregunta 4.....	59
Tabla 11. Tabulación de resultados de la pregunta 5.....	60
Tabla 12. Tabulación de resultados de la pregunta 6.....	61
Tabla 13. Tabulación de resultados de la pregunta 7.....	63
Tabla 14. Tabulación de resultados de la pregunta 8.....	64
Tabla 15. Tabulación de resultados de la pregunta 9.....	65
Tabla 16. Tabulación de resultados de la pregunta 10.....	66

INDICE DE FIGURA

Figura 1	56
Figura 2	57
Figura 3	58
Figura 4	59
Figura 5	61
Figura 6	62
Figura 7	63
Figura 8	64
Figura 9	65
Figura 10	67

CAPITULO I

1. Título.

**IMPACTO DE LAS REFORMAS CONTRA EL ACOSO LABORAL EN EL
DESEMPEÑO Y PROTECCIÓN PROFESIONAL DE LOS SERVIDORES DEL
MINISTERIO DE TRABAJO EN GUARANDA.**

1.1.Resumen-Abstrac

El acoso laboral, también conocido como mobbing, se refiere a las acciones de uno o más acosadores que causan miedo, terror, desprecio o desánimo en el trabajador, afectado hacia su trabajo. Implica una serie de actos continuos de violencia psicológica injustificada (insultos, humillación, desprecio, aislamiento, difusión de rumores, etc.), e incluso, en ocasiones, violencia física o sexual.

Elementos Constitutivos del Mobbing

El mobbing se caracteriza por tres elementos principales:

El agente acosador: Puede ser un individuo o un grupo que ejerce presión hostil.

Los métodos de influencia: Las estrategias y tácticas utilizadas para llevar a cabo el acoso.

El receptor: La víctima sometida a violencia psicológica y sus consecuencias.

Características del Proceso

El mobbing o psico terror es definido como un proceso de destrucción consistente en una serie de acciones hostiles que, tomadas aisladamente, podrían parecer inocuas, pero cuya repetición constante tiene efectos nocivos. Los aspectos distintivos incluyen:

Sistematicidad: Acciones repetidas y continuas a lo largo del tiempo

Intencionalidad: Busca la destrucción psicológica del trabajador

Gradualidad: Un proceso progresivo que se intensifica

Asimetría de poder: Aprovechamiento de posiciones de autoridad o influencia

Las reformas realizadas al Código del Trabajo incorporaron por primera vez la figura legal del acoso laboral en la legislación ecuatoriana. El Ministerio de Trabajo debe evaluar las

conductas denunciadas como violencia y acoso laboral. Las reformas contra el acoso laboral en instituciones buscan proteger a los servidores públicos de:

Deterioro del desempeño laboral: El acoso psicológico afecta directamente la productividad y la calidad del trabajo.

Limitación del desarrollo profesional: Las víctimas ven truncadas sus oportunidades de crecimiento.

Impacto en la salud mental: Genera estrés, ansiedad y otros trastornos psicológicos.

Deterioro del clima organizacional: Afecta la cultura institucional y el trabajo en equipo.

Objetivo de las reformas

El artículo 33 de la Constitución establece que: El trabajo es un derecho, un deber social y un derecho económico. Por lo tanto, las reformas buscan garantizar un ambiente laboral saludable que permita un desarrollo profesional óptimo de los servidores públicos, especialmente en instituciones cruciales como el Ministerio de Trabajo, donde la integridad y la eficiencia del personal impactan directamente en la administración de justicia.

La Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en Todas las Modalidades de Trabajo en Ecuador, aprobada el 8 de mayo de 2024, busca prevenir y sancionar la violencia y el acoso laboral. Esta ley redefine el acoso laboral, establece medidas de prevención y reparación, y determina sanciones para quienes incurran en estas conductas

Palabras Clave: Acoso laboral; Violencia psicológica; Psicoterror; Hostigamiento laboral.

Abstract

Workplace harassment, also known as mobbing, refers to the actions of one or more harassers that cause fear, terror, contempt or discouragement in the affected worker towards their work.

It involves a series of continuous acts of unjustified psychological violence (insults, humiliation, contempt, isolation, spreading rumors, etc.), and even, at times, physical or sexual violence.

Constituent Elements of Mobbing

Mobbing is characterized by three main elements: The harassing agent:

This can be an individual or a group that exerts hostile pressure. The methods of influence:

The strategies and tactics used to carry out the harassment. The receiver: The victim subjected to psychological violence and its consequences.

Process Characteristics

Mobbing or psycho terror is defined as "a process

Mobbing or psycho terror is defined as a process of destruction consisting of a series of hostile actions that, taken in isolation, could seem innocuous, but whose constant repetition has harmful effects. The distinctive features are as follows:

Systematicity: repeated and continuous actions over time.

Intentionality: aimed at psychologically destroying the worker.

Graduality: a progressive process that intensifies.

Power asymmetry: Taking advantage of someone's power or status In 2017, changes to the Labour Code and the Organic Law on the Civil Service for the first time brought the idea of workplace harassment into Ecuador's laws. The new law says the Ministry of Labour has to check out any reports of bullying or harassment at work. Reforms to tackle workplace harassment in places like the Public Prosecutor's Office are all about keeping civil servants safe from Deterioration of job performance: Psychological harassment directly affects productivity and the quality of work..

Limited professional development: Victims find their chances for career growth cut down

Impact on mental health: This can cause stress, anxiety, and other mental health issues

Deterioration of the organizational

climate: This impacts the culture within institutions and the dynamics of teamwork

Objective of the reforms

According to Article 33 of the constitution, work is not just a right but also a social responsibility and an economic one. So, the reforms are all about making sure that civil servants, especially in key places like the Public Prosecutor's Office, have a work environment that's healthy and

The Organic Law on Workplace Violence and Harassment Prevention in Ecuador, passed on May 8, 2024, seeks to stop and penalize workplace violence and harassment

This new law changes how we see harassment at

work, sets up ways to stop it and deal with it, and decides the punishments for those who do it.

Keywords: Workplace harassment; Psychological violence; Psychoterror; Workplace bullying

Pisichasqa

Llamk'ana wasipi q'utuy, "mobbing" nisqapas, huk utaq aswan q'utuqkunap ruwasqankunam, chaykunam llamk'aqpi manchakuyta, hatun manchakuyta, cheqnikuyta utaq sunqu p'akikuyta paqarichin, llamk'aynintapas llakichispa. Kayqa mana chanin yuyaywan ñak'arichiypa sapa kutin ruwayninkunatam hap'in (k'amiykuna, p'inqachiy, cheqnikuy, sapachay, llulla willakuykunata mast'ariy, hukkunapas), wakin kutitaq kurkuwan utaq qhariwarmi kallpawan ñak'arichiypas.

Mobbingpa Ruwaq Kaqninkuna

Mobbingqa kimsa hatun kaqkunawanmi riqsikun:

Ñak'arichiq: Kayqa huk runa utaq huk huñu awqaywan ñit'iqmi kanman.

Mana allin ruwaykunata ruwana ñankuna: Chay ñak'arichiyta ruwanapaq yuyaychaykuna chaymanta ruwaykuna.

Ñak'ariq runa: Yuyayninpi ñak'arichisqa runa, chaypa qatinqin kaqkunapas.

Kay Ruwaypa Imayna Kayninkuna

Mobbing utaq yuyaypi manchachiyqa kay hinam sut'inchakun: Huk thuñichiy ruwaymi, achka awqay ruwaykunamanta ruwasqa, sapaqchasqa qhawarispapaq mana imanapaschu rikch'akunman, ichaqa sapa kutin ruwasqa kasqanqa mana allinkunatam apamun. Kaykunam sapaq kayninkuna:

Sistemático kay: Pachap purisqanman hina kutin kutin ruwaykuna.

Yuyaywan ruwasqa kay: Llamk'aqpa yuyayninta thuñichiyta maskhan.

Pisi pisimanta wiñay: Pisi pisimanta sinchiyapuq ruway.

Atiy mana kaqla kay: Kamachikuq utaq atiyniyuq kaymanta abusakuy.

Llamk'ay Kamachikuypi musuqyachiykunaqa, Ecuador mama llaqta
kamachiyninman ñawpaq kutita llamk'ana wasipi q'utuchiypa kamachiy yuyayninta
yapaykurqan. Llamk'ay Kamachiq Wasiqua, maqanakuy hina chaymanta llamk'ana wasipi
q'utuchiy hina willasqa ruwaykunata chaninchanan tiyan. Institucionkunapi llamk'ana wasipi
q'utuchiypa contranpi musuqyachiykunaqa, llapa runapaq llamk'aqkunata kaykunamanta
amachayta maskhan:

Llamk'aypi pisiyay: Yuyaypi q'utuchiyqa chiqamanta ruray atiyta chaymanta
llamk'aypa allin kayninta hap'in.

Llamk'aypi wiñaypa pisiyaynin: Ñak'ariqkunaqa wiñanankupaq ñankunata wit'isqata
rikukunku.

Yuyay qhali kayman ch'ikikuynin: Llakikuyta, phutikuyta hukkunapas yuyay
unquykunata paqarichin.

Llamk'ana wasi ukhupi kawsaypa waqlliynin: Institucionpa kawsayninta hinallataq
huñulla llamk'aytapas llakichin.

Allichaykunap yuyaynin

Hatun Kamachiypa 33 kaq yupayninmi kaynata nin: "Llamk'ayqa huk hayñim, huk
ayllu runapaq ruwana, hinallataq huk qullqimanta hayñim." Chayrayku, kay allichaykunaqa
maskhan huk allin qhali llamk'ana pachata takyachiyta, chaymi saqin llapa runapaq
llamk'aqkunap allin-allin llamk'aypi wiñayninta, aswantaqa ancha chaniyuq wasikunapi,
ahinataq Llamk'ay Kamachiq Wasipi, maypichus llamk'aqkunap allin kayninpas allin
ruwayninpas chiqamanta chaninchay kamachiyta yanapan.

Ecuador suyupi Llapa Llamk'aykunapi Ñak'arichiytawan Q'aqchasqata
Chinkachinapaq Kawsay Kamachiy Musuqyachiy, 8 p'unchaw aymuray killapi 2024 watapi

chaninchasqa, llamk'ana wasikunapi ñak'arichiytawan q'aqchasqata hark'aytawan
wanachaytawan maskhan. Kay kamachiyqa llamk'ana wasipi q'aqchasqata musuqmanta
sut'inchan, hark'anapaq allichanapaq ima ruwanakunatapas churaykun, hinallataq chay hina
ruwaqkunapaq wanachaykunata kamachin.

1.2.Introducción

El impacto que han generado las reformas legales contra el acoso laboral (mobbing) en el desempeño y la protección profesional de los servidores públicos del Ministerio de Trabajo en Guaranda. El estudio surge ante la necesidad de evaluar la efectividad de las modificaciones realizadas a la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) y al Código del Trabajo para proteger a los trabajadores del sector público, particularmente en una dependencia gubernamental encargada de velar por los derechos laborales.

La idea es ver las nuevas leyes han logrado que el ambiente laboral sea mejor para los empleados, para que pueden trabajar bien y avanzar en su carrera. Para eso, se va a analizar a fondo las leyes actuales, la identificación de los procedimientos de aplicación de estas reformas en la oficina del Ministerio de Trabajo en Guaranda, la evaluación de la percepción de los servidores públicos sobre la efectividad de dichas medidas, y el establecimiento de correlaciones entre la aplicación de las normas contra el mobbing y los indicadores de desempeño laboral.

Metodológicamente, el estudio adoptará un enfoque mixto (cualitativo-cuantitativo) el estudio va a combinar la revisión de documentos legales con encuestas y entrevistas a funcionarios de diferentes niveles, para tener una visión más completa. Al final de la investigación no solo entregará un análisis exacto de la situación actual, sino que también ofrecerá recomendaciones prácticas para mejorar el ambiente laboral y asegurar la aplicación de las leyes en contra el acoso laboral y asegurará que las leyes se apliquen de manera efectiva, apoyando a la mejora de un servicio público más eficiente y respetuoso de la dignidad de sus funcionarios.

En este contexto, con fundamento en la doctrina y la normativa la finalidad es conceptualizar y desglosar temas importantes que tienen que ver con el tema propuesto y cuyo análisis constituye insumos importantes de la investigación; complementándose con una

aplicación de herramientas de la investigación de campo como son la entrevista y la encuesta para obtener información que permita esclarecer dudas y plantear teorías.

Para todo esto se realizará un análisis del mobbing, para evidenciar el daño y el impacto que trae para el desempeño y protección profesional de los servidores del ministerio de trabajo. En la investigación se realizará el uso de varios métodos para la investigación, entre ellos el método bibliográfico documental y el analítico sintético por cuanto se identificará y analizarán las normas jurídicas que hemos mencionado las mismas que hemos considerado son de mayor relevancia en relación al tema por guardar relación con los medios normativos del ordenamiento jurídico.

1.3.Planteamiento del problema

El acoso laboral o mobbing constituye una problemática social y jurídica de creciente relevancia en Ecuador, particularmente en el sector público, donde las relaciones laborales están marcadas por estructuras jerárquicas rígidas y procedimientos administrativos complejos. Frente a esta circunstancia, el Estado ecuatoriano ha llevado a cabo reformas a la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) y al Código del Trabajo para evitar, sancionar y eliminar el acoso laboral. No obstante, a pesar de estos desarrollos legislativos, subsiste un vacío de conocimiento sobre la eficacia real de estas reformas en estructuras institucionales concretos, como es el caso del Ministerio de Trabajo en Guaranda.

En la provincia de Bolívar, cuidada de Guaranda tiene características tiene particularidades socioeconómicas y culturales únicas que pueden dar gran impacto en la aparición del abuso en el entorno laboral y en las sanciones y medidas disciplinarias destinadas a fomentar un entorno laboral seguro y respetuoso. La delegación del Ministerio de Trabajo en esta localidad enfrenta el doble desafío de aplicar la legislación contra el mobbing en su jurisdicción y, simultáneamente, garantizar que sus propios servidores públicos estén protegidos contra estas prácticas nocivas.

1.4. Formulación del problema

¿De qué manera las reformas legales contra el acoso laboral en la LOSEP y el Código del Trabajo influyen en el desempeño y la protección profesional de los servidores del Ministerio de Trabajo en Guaranda?

1.5. Hipótesis

Las reformas a la LOSEP y Código del Trabajo contra el acoso laboral han mejorado el desempeño y la protección profesional de los servidores públicos del Ministerio de Trabajo en Guaranda.

1.6. Variables

1.6.1. Variable Dependiente

Desempeño y protección profesional de los servidores del Ministerio de Trabajo en Guaranda

1.6.2. Variable Independiente

La aplicación de las reformas contra el acoso laboral en la LOSEP y el Código del Trabajo.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar el impacto jurídico de las reformas contra el acoso laboral sobre el desempeño y la protección profesional de los servidores del Ministerio de Trabajo en Guaranda.

1.7.2. Objetivos Específicos

- Analizar el marco legal de las reformas contra el acoso laboral aplicables en la jurisdicción de Guaranda.
- Identificar los mecanismos de aplicación de las reformas contra el mobbing en el Ministerio de Trabajo de Guaranda.

- Evaluar la percepción de los servidores públicos del Ministerio de Trabajo en Guaranda sobre la efectividad de las reformas contra el acoso laboral.

1.8. Justificación

La presente investigación sobre el impacto de las reformas contra el acoso laboral en el Ministerio de Trabajo en Guaranda se justifica por su contribución significativa al ámbito jurídico-laboral y administrativo del Ecuador. Este estudio aborda un vacío de conocimiento sobre la efectividad real de las reformas legales en contextos institucionales específicos, particularmente en ciudades intermedias donde la problemática ha sido escasamente documentada.

Esta investigación me permitirá obtener resultados importantes para la toma de decisiones institucionales que serán enfocadas a optimizar el control y sanción en casos de mobbing, de esta manera de mejoraría el desempeño de los servidores públicos y lo más importante, las posibilidades de desarrollo en sus lugares de trabajo.

Con la metodología, esta investigación contará con un punto de vista exhaustivo que vincula aspectos jurídicos, administrativos y psicosociales, facultando analizar integralmente el impacto de reformas legales en la realidad laboral cotidiana. El estudio es viable porque tenemos acceso a documentos clave y podemos recopilar información de primera mano con cuestionarios y entrevistas, siempre y cuando exista la confidencialidad y la misma autorización.

Esto es importante recalcar que no solo para sumar conocimiento académico, sino también para fortalecer las condiciones laborales y cómo funciona el servicio público en el estado ecuatoriano.

CAPITULO II

2. Marco Teórico

2.1.El Acoso Laboral

El acoso laboral puede considerarse como una de las actuaciones más discriminantes que se pueda realizar en contra de un trabajador, con el principal objetivo de producir terror, miedo en la víctima, el acoso laboral proviene del origen etimológico, que se derivan en latín. Acoso, proviene de la palabra cursus que significa carrera y laboral que proviene del sustantivo labor, que proviene del sinónimo de trabajo.

La palabra mobbing proviene etimológicamente de la palabra inglesa mob, que denota pandilla, turba, muchedumbre, gentío, chusma, todas estas palabras tienen como fin un sentido destructivo y hostil (López Torres, 2023).

Mobbing es una palabra no usada previamente en este contexto en el idioma inglés. Fue usada por el fallecido Konrad Lorenz, etólogo, para describir el comportamiento grupal de los animales. Llamó “mobbing” a los ataques de un grupo de animales más pequeños que amenazan a un solo animal más grande (Lorenz, 1991). Más tarde, un médico sueco que se interesó en lo que los niños pueden hacerse unos a otros entre sus horas de clase, tomó prestado este término de Lorenz y llamó “mobbing” al comportamiento muy destructivo de pequeños grupos de niños dirigido contra (la mayoría de las veces) un solo niño. La actual investigación acerca de este tipo de comportamiento infantil ha sido llevada a cabo durante los últimos 20 años, siendo uno de los investigadores más destacados el noruego Dan Olweus (Leymann, 1996, pág. 6)

El terror psicológico o mobbing en la vida laboral implica una comunicación hostil y carente de ética, que es dirigida de manera sistemática por uno o unos cuantos individuos principalmente hacia un individuo que, debido al mobbing, es empujado a una situación de desamparo e indefensión, siendo retenido allí mediante continuas actividades de acoso

psicológico. Estas acciones ocurren con mucha frecuencia (definición estadística: al menos una vez a la semana) y durante un largo período (definición estadística: al menos seis meses de duración).

El maltrato ocasiona un considerable sufrimiento psicológico, psicosomático y social, debido esto a la alta frecuencia y larga duración del comportamiento hostil. Esta definición descarta conflictos que son considerados temporales y se centra en un punto en el tiempo, en el que, la situación psicosocial empieza a ocasionar trastornos psicopatológicos o psicosomáticos, en otras palabras, la diferencia entre conflicto y mobbing, no se ajusta a lo que se hace o cómo se hace, sino en la frecuencia y duración específicamente, en lo que se hace.

Esto también subraya el hecho de que la investigación básica realizada en Suecia tiene conceptos de la investigación médica en los cuales apoyarse. La investigación se ha concentrado principalmente en el estrés psicológico y físico. El lector debe tener en cuenta que el presente artículo no se refiere a la investigación psicológica del comportamiento, sino más bien a la investigación relacionada con los problemas psicológicos y las consiguientes licencias por enfermedad. La definición científica implicada por el término “mobbing”, por lo tanto, se refiere a una interacción social a través de la cual un individuo (rara vez más) es atacado por uno o más individuos (rara vez más de cuatro) casi diariamente y por períodos de muchos meses, llevando a la persona a una situación prácticamente de desamparo con un riesgo de expulsión potencialmente alto (Leymann, 1996, pág. 7).

Los criterios temporales establecidos por Leymann son fundamentales para distinguir el acoso laboral de otros tipos de conflictos laborales. La frecuencia mínima de una vez por semana y la duración mínima de seis meses establecen parámetros objetivos que permiten identificar cuándo una situación de tensión laboral ha evolucionado hacia un patrón de acoso sistemático. Estos criterios temporales no son arbitrarios, sino que reflejan el tiempo

necesario para que la violencia psicológica continua genere efectos permanentes en la salud mental de la víctima.

2.1.1. Origen y evolución del concepto

El acoso laboral, en sus distintas nomenclaturas (acoso psíquico en el ámbito laboral, acoso moral, mobbing, etc.), ha despertado un notable interés en la actualidad debido a los efectos que este puede provocar sobre la salud física de los trabajadores y como puede influir en la productividad, ocasionando resultados negativos e incluso costos para las empresas; por tal motivo, el acoso laboral está catalogado como un riesgo psicosocial.

Para establecer una comprensión firme de la palabra mobbing en este contexto, se invocarán varias definiciones.

Konrad Lorenz: El origen etológico del término

El concepto de “mobbing” fue introducido originalmente por el etólogo austriaco **Konrad Lorenz** en 1966, quien lo utilizó para describir el comportamiento de grupos de animales que, en conjunto, atacan o acosan a un individuo considerado una amenaza. Lorenz observó que este fenómeno grupal servía como mecanismo de defensa y supervivencia en el reino animal. Se dio cuenta que en el acoso laboral surgían conductas similares. El grupo intenta eliminar a las personas que son diferentes o que parecen amenazantes. Diferencias culturales, sociales, religiosas, etc., podían dar pie a este hostigamiento (Gutierrez, 2021).

Heinz Leymann: Aplicación al ámbito laboral

El psicólogo sueco-alemán Heinz Leymann fue quien trasladó el término «mobbing» al contexto laboral a principios de la década de 1980. Leymann definió el mobbing como una serie de comportamientos hostiles, sistemáticos y prolongados perpetrados por uno o varios individuos contra una persona en el trabajo, con el objetivo de aislarla y desestabilizarla emocionalmente.

Textualmente, el autor dice: No utilicé el término inglés bullying, usado por los

investigadores ingleses y australianos, pues éste está referido a violencia física. De hecho, el bullying escolar está caracterizado principalmente por actos físicamente agresivos. En Estados Unidos también se usa el término mobbing, ya que la mayoría de las veces esta comunicación destructiva no tiene las características de la violencia física que acompaña al bullying. En su obra, Leymann concluye: Propongo mantener el término bullying para las agresiones sociales entre niños y adolescentes en la escuela, y reservar el término mobbing para la conducta adulta. (Trujillo Flores, Valderrabano Almegua,&Hernandez Mendoza, 2007).

En relación con lo que expone Leyman, define el acoso laboral como una conducta que puede ser ejecutada individualmente o en grupo, en la que se establecen situaciones de hostigamiento sobre una o varias personas, situación que provoca un ambiente de trabajo inestable, de hostilidad entre la víctima y el agresor que puede afectar definitivamente a la relación laboral, a la productividad y especialmente a la salud del trabajador por los efectos negativos que puede tener el acoso.

La exclusión voluntaria de las controversias temporales en esta explicación es decisiva, debido a que permite concentrar en aquellas situaciones en las que la violencia psicológica ha llegado a un punto crítico y continuidad efectiva para producir lesiones psicológicas registradas. El punto crítico se produce cuando la situación de presión laboral se convierte en cambios clínicamente relevantes, marcando el cambio de una dificultad de un conflicto institucional a una urgencia psiquiátrica.

El acoso laboral, por lo tanto, representa una forma particularmente insidiosa de violencia laboral que trasciende los límites del conflicto laboral normal, constituyendo una grave amenaza para la integridad psicológica de los trabajadores y para la salud general de la organización.

Incidentes de abuso hacia una persona, con amenazas en escenarios relacionados con su trabajo, implican un desafío respecto a su seguridad, bienestar o salud, con un comportamiento ofensivo, malicioso o insultante, un abuso de poder por medios destinados a debilitar, humillar, denigrar o injuriar a la víctima, además con una conducta inapropiada y repetida, directa e indirecta, verbal, física o de otro tipo, que una o más personas dirigen contra un tercero o terceros, en el lugar de trabajo y/o en el curso del mismo, que pueda considerarse con razón que merma el derecho del individuo a la dignidad del trabajo (Rojo&Cervera, 2005).

El hostigamiento laboral es cuando alguien en el trabajo es víctima de comportamiento agresivos, gestos amenazantes o violencia que afectan su bienestar. Esto incluye tratos humillantes que buscan controlar a la persona, menospreciándola, avergonzándola o perjudicándola. Puede ser a través de palabras, gestos o comunicación, y se da entre personas en el mismo ambiente laboral, violando así los derechos a un trato digno.

El Código del Trabajo de Ecuador, después del art. 46 en un artículo innumerado, sobre el acoso laboral manifiesta:

Debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la afiliación sindical y corporativo (Asamblea Nacional, 2005, pág. 26).

Es importante comprender que "acoso laboral" es cuando alguien en el sitio laboral es tratado de manera irrespetuosa y dañina de forma constante, lo que esto afecta su dignidad y puede hacer que se sienta humillado o amenazado. Esto puede venir de cualquier nivel jerárquico lo cual afecta en el ambiente laboral de la víctima. Si el acoso está motivado por una de las razones enumeradas en el artículo antes mencionado por el Código del Trabajo, puede considerarse un acto discriminatorio.

2.1.2. Características y manifestaciones del acoso laboral

Para entender el acoso laboral, es importante reconocer las características de estas para poder identificar con exactitud la situación contra el trabajador y considerarlo así, como mobbing. No todo lo malo que le pasa a un empleado es acoso, ya que a veces el empleado puede mal interpretar lo que ocurre o incluso querer sacar provecho mintiendo sobre lo que pasó. Por esto, muchos estudios han intentado encontrar las características exactas del acoso laboral.

Leymann desarrolló modelos para identificar y medir el mobbing, y estableció criterios temporales y de frecuencia para su diagnóstico.

La primera condición fue determinada que el acoso laboral debe ser repetitivo y persistente y estableció que esta conducta debe ser realizada al menos una vez por semana y por un lapso de 6 meses. La segunda es el lugar en donde se desarrollan las acciones, que por lo general es el lugar de trabajo. La tercera son los comportamientos hostiles e incluye agresión psicológica y verbal, dándose en menor proporción la agresión física. La cuarta es el propósito de provocar daño a la víctima de forma premeditada. La quinta es la jerarquía de relación que puede ser horizontal o vertical. La sexta es la afectación en la salud de la víctima y su incidencia en el desempeño dentro del rendimiento laboral.

2.2. Tipos y formas del acoso laboral

2.2.1. Acoso Vertical (ascendente y descendente)

El acoso laboral vertical recibe este nombre porque o bien el acosador se encuentra en un nivel jerárquico superior a la víctima o se encuentra en un nivel inferior a ésta. Por tanto, existen dos clases de mobbing vertical: ascendente y descendente.

- **Mobbing ascendente:** Ocurre cuando un empleado de nivel jerárquico superior es atacado por uno o varios de sus subordinados. Es la manera en que un empleado de nivel jerárquico superior de la compañía es sujeto a sufrir ataques de uno o varios colaboradores, este hecho suele ocurrir cuando el trabajador es nuevo o recién ingresado a la compañía y los colaboradores presentan resistencia y no aceptan su forma de dirigir, también se presenta cuando el trabajador es promovido y sus colaboradores no aceptan su jerarquía. Otro factor que puede promover este tipo de acoso son los escenarios de desigualdad en el personal, referente a comportamientos individuales afines por parte del sujeto agresor.
- **Mobbing descendente o *bossing*:** Ocurre cuando un empleado de nivel jerárquico inferior recibe acoso psicológico por parte de uno o varios empleados que ocupan posiciones superiores en la jerarquía de la empresa, las conductas que implican esta modalidad de acoso suelen ser desprecios, así como falsas acusaciones que pretenden minar al trabajador acosado. El acosador hace valer su poder frente a sus subordinados mediante estas conductas.”; incluso, el acosador puede tener como finalidad la de salvaguardar su posición jerárquica o buscar que el trabajador acosado abandone voluntariamente la organización empresarial.

2.2.2. Acoso horizontal

Este tipo de mobbing se caracteriza porque el acosador y la víctima se encuentran en el mismo rango jerárquico. Es decir, que suele darse entre compañeros de trabajo, y las repercusiones a nivel psicológico para la víctima pueden ser devastadoras.

Las causas de este tipo de acoso laboral pueden ser muchas y variadas, aunque las más comunes son: para forzar a un trabajador a conformarse con determinadas normas, por enemistad, para atacar al más débil, por las diferencias con la víctima, o por falta de trabajo y el aburrimiento.

2.3. Clasificación por Objetivo o Forma

2.3.1. Mobbing estratégico

Se distingue por su origen institucional: no surge de conflictos individuales, sino de una estrategia corporativa para eliminar empleados “problemáticos”, altamente calificados o con derechos adquiridos, infundiendo miedo en el resto del personal para aumentar productividad o control. Incluye fases como descredito público, sabotaje de tareas y manipulación psicológica, generando estrés crónico, baja autoestima y daños a la salud mental del afectado. Usado por empresas para eliminar al trabajador sin indemnización, vía presiones sistemáticas.

2.3.2. Mobbing discriminatorio

Se distingue por su base en diferencias culturales o físicas, manifestándose en conductas sistemáticas como burlas ofensivas, exclusión deliberada de actividades, trato desigual en evaluaciones o asignaciones restrictivas, con intención de humillar o marginar al “diferente”.

En la normativa ecuatoriana, vulnera el artículo 11.2 de la Constitución (que protege la discriminación), y el Convenio 190 de la OIT. Es un abuso grave, y puede llevar a que se

termine el contrato, se paguen compensaciones e incluso acciones para reparar el daño causado a la víctima. La Corte Constitucional dice que es un ataque grave a la igualdad y exige que las empresas tengan sus protocolos para prevenir y proteger a las víctimas de acoso.

2.3.3. Mobbing perverso

Se caracteriza por conductas hostigadoras impulsadas por la personalidad manipuladora del acosador, sin un fin laboral definido, sino por generar daño psicológico intencional a la víctima, lo que hace especialmente destructivo y difícil de erradicar sin intervención directa sobre el agresor mediante reeducación o remoción.

El agresor actúa de forma atrayente para así ganar confianza con sus agredidos, pero acosa a solas sin testigos, utilizando tácticas como minimización, menosprecio, exclusión rechazo para debilitar la identidad y reputación de la víctima, prevaleciendo en relaciones entre pares y de subordinado a superior.

En el artículo 3 de la Norma Constitucional se está vulnerando la (dignidad laboral) y el Convenio 190 de la OIT. Es violencia psicológica, acoso laboral, y las consecuencias son graves: el empleador puede tener que indemnizar, despedir al agresor y lo más importante, tiene que poner en marcha protocolos de prevención, detectar a tiempo y apoyar a las víctimas de acoso. La Corte Constitucional esta firme: hay que proteger la salud mental de los trabajadores, y si alguien está habiendo daño, no puede quedarse en el lugar de trabajo.

2.3.4. Mobbing disciplinario

Se define como acoso laboral descendente donde la dirección utiliza amenazas, sanciones desproporcionadas o presiones sistemáticas para someter a empleados disidentes, infundiendo miedo colectivo y silenciando reclamos sobre condiciones laborales, bajas médicas o irregularidades organizacionales.

Se manifiesta en castigos injustificados como amonestaciones excesivas, asignación de tareas punitivas o vigilancia intimidatoria, dirigidas a quienes cuestionan decisiones empresariales, con el fin de ejemplarizar y garantizar sumisión grupal, exacerbando estrés y desconfianza en el entorno laboral.

En el artículo 33 de la Constitución manifiesta que se está vulnerando el derecho a un trabajo (digno y saludable), el Convenio 190 de la OIT y el Código de Trabajo, es un daño a la salud mental grave que puede tener consecuencias serias: el empleador puede tener que pagar, puede llegar a perder su empleo e incluso puede tener varios problemas con los sindicatos que denuncian esta clase de problemas. La Corte Constitucional es firme: hay que prevenir, y priorizar la salud mental. No se puede seguir permitiendo que no se respete la libertad sindical y se afecte a las personas.

2.4. Consecuencias del Acoso Laboral

2.4.1. Impacto en la salud física, mental y emocional de la víctima

Analizando al suicidio como resultado del acoso, Margarida Barreto, de Brasil, define al acoso como la violencia moral en el trabajo que se constituye en una herramienta de control y disciplina de los cuerpos productivos. Son actos, gestos, palabras y silencios que descalifican al otro y que a lo largo de la jornada de trabajo desmonta emocionalmente y devasta la vida de aquéllos que lo sufren, ocasionando graves disturbios a la salud física y mental, que pueden evolucionar en la renuncia del empleo, enfermarse, sujeción y pasividad o hasta la misma ideación suicida, que puede culminar con la muerte de sí mismo. Aquí, la afectividad y ayuda entre los pares y en el colectivo son fundamentales como estrategias de enfrentamiento del acoso y del sufrimiento, lo que posibilitará el retorno a la normalidad, favoreciendo la instauración de ideas adecuadas en un cuerpo existente en acto, cuyo objetivo sería preservar la salud (Colunga Rodríguez, y otros, 2024, pág. 2)

Cuando alguien prefiere la muerte a la pérdida de la dignidad, percibimos cómo la salud, el trabajo, las emociones, la ética y el significado social, se configuran en el mismo acto, revelando la patogenicidad del acoso moral en el trabajo. Así, es necesario luchar contra todas las causas, ya sean organizacionales o culturales, que existen en el medio ambiente de trabajo y que favorecen la manifestación del acoso moral. Eso facilitará el ejercicio de todas las libertades concretas y personales.

Acevedo participa en un grupo de investigación con una línea de género y reporta que en sus estudios realizados mediante abordajes cuantitativos han encontrado que las diversas expresiones de violencia laboral: física, psicológica, moral, sexual y económica, tienen un impacto deletéreo en la salud de los trabajadores, que pueden ir desde síntomas diversos como cefaleas, insomnio, gastritis, depresión, angustia; hasta deterioro en las relaciones sociales y ausentismo laboral (Colunga Rodríguez, y otros, 2024, pág. 3).

Desencadena miedo paralizante al trabajo, ira reprimida, vergüenza y parálisis emocional, rompiendo relaciones familiares y personales al erosionar la confianza y autoimagen de la víctima. Esto crea un círculo vicioso de vulnerabilidad que persiste post-victimización sin intervención terapéutica. Las trabajadoras y los trabajadores afectados no recurren a los recursos normativos y legales disponibles, por desconocimiento de los mismos.

2.4.2. Consecuencias en el desempeño profesional

Según las estadísticas, un sector altamente afectado por el acoso laboral es el relativo a la Administración Pública. El acoso laboral es más habitual en las empresas de gran tamaño, como lo son las públicas. Por el contrario, el fenómeno del acoso laboral es más complicado que se tenga lugar en las empresas pequeñas.

Finalmente, es necesario destacar que en las estructuras administrativas existe un cierto desequilibrio clasista a la hora de apreciar los derechos de los funcionarios en función

de la posición que ocupan en escala. Lo mismo ocurre en cuanto a la amonestación de las conductas vejatorias, las cuales son más severamente sancionadas en los escalones más bajos de la estructura funcional (Barrado&Prieto Ballester, 2016).

El deterioro de la salud mental, tales como el estrés o la ansiedad, provoca disminuciones en la concentración, la creatividad y la habilidad para solucionar problemas, afecta la calidad del producto o servicio. Así como también las relaciones entre los empleados fomenta la desconfianza, dificulta la colaboración, la comunicación interna y disminuye la habilidad para lograr las metas propuestas por parte de la empresa, impacta el sentimiento de pertenencia, la motivación y la satisfacción de los trabajadores, la ausencia de iniciativa y menor participación en los objetivos de la compañía, el clima laboral deteriorado potencia la baja productividad y el desánimo, generando un ciclo perjudicial, perturba la armonía interna y disminuye la unidad entre los empleados.

2.5. Normativa sobre Acoso Laboral

2.5.1. Marcos internacionales (OIT, convenios internacionales)

Los artículos 2 y 3 del convenio establecen el ámbito personal y espacial de la protección frente a la violencia y el acoso.

En el artículo 2 de este convenio manifiesta que brinda protección a todas las personas vinculadas al mundo laboral, incluyendo a trabajadores asalariados conforme a la legislación nacional, así como a quienes desempeñan funciones bajo cualquier modalidad contractual, en formación (como pasantes y aprendices), voluntarios, personas despedidas, solicitantes de empleo y a quienes ejercen funciones o responsabilidades de empleadores.

Merece especial atención el artículo 3, en el que se hace mención a que el convenio vincula al «mundo del trabajo e incluye la responsabilidad de la empresa en lo relativo a las conductas que tengan lugar durante el trabajo, en

relación con el trabajo o como resultado del mismo y cita a este respecto las instalaciones de la empresa, los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo, e incluso también los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo. De acuerdo con nuestra legislación, habría que entender lógicamente que el convenio se refiere a los lugares que sean de la titularidad de la empresa o sobre los que esta tenga un poder de disposición o control, o que se sitúen en el marco de sus potestades directivas o sus responsabilidades en los términos establecidos (Velázquez Fernández, 2019).

El artículo 3 es especialmente relevante porque señala que el Convenio abarca todo lo que comprende el «mundo del trabajo» e impone a la empresa la responsabilidad por las conductas que ocurran durante la realización del trabajo, en conexión con él o como consecuencia del mismo. Esta responsabilidad va más allá de las oficinas o instalaciones de la empresa. Incluye cualquier lugar donde se esté trabajando, como viajes, reuniones, capacitaciones o incluso el trayecto entre la casa y el lugar en donde labora. La ley es clara que la empresa es responsable si algo pasa en lugares o situaciones que estén bajo la supervisión, ya sea porque sean los dueños, los dirigen o los supervisan. Básicamente, si algo sale mal en un contexto laboral, la empresa tiene que asumir la responsabilidad.

El Convenio núm. 190 introduce una serie de importantes innovaciones. Por primera vez se aclara lo que debe entenderse por violencia y acoso en el mundo del trabajo y se precisan las medidas que deben tomarse para prevenirla y abordarla y quién debe hacerlo. Si bien otros instrumentos de la OIT ya habían afrontado dicho tema, lo habían hecho de forma parcial y fragmentada, y en el marco de la protección de grupos específicos de trabajadores como, por ejemplo, la Sugerencia No. 200 sobre el VIH y el

SIDA y el mundo del trabajo y el Convenio No. 189 sobre labores del hogar. En cambio, el Convenio núm. 190 establece el derecho a un ambiente laboral sin violencia y acoso, así como la responsabilidad de los Gobiernos que lo aprueben a “garantizar, fomentar y proteger el disfrute» de tal derecho (Tomei, 2019, pág. 1).

Este acuerdo es un paso fundamental a nivel internacional que crea un marco legal unificado para detener y castigar la violencia y el acoso en el trabajo, y así erradicarlos. Define claramente estas conductas como prácticas inaceptables que pueden causar daños físicos, psicológicos, sexuales, económicos, políticos, simbólicos o digitales a cualquier persona en el trabajo, incluyendo modalidades de violencia y acoso por razones de género o discriminación.

2.5.2. Marco Nacional (Constitución, LOSEP, Código del Trabajo)

La Constitución de la República del Ecuador, manifiesta en el artículo 11.2 lo siguiente: Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Ninguna persona podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga como fin o consecuencia disminuir o eliminar el reconocimiento, el disfrute o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad (Asamblea Nacional, 2008).

Establece la igualdad de todas las personas y prohíbe la discriminación por cualquier distinción que menoscabe derechos, se relaciona directamente con el acoso laboral al considerarlo una forma de discriminación cuando este se basa en motivos como etnia, sexo, origen, discapacidad u otras causas enumeradas. Y el acoso laboral es considerado una forma de discriminación si está motivado por alguna de las razones antes mencionadas.

En el artículo 33 de la Norma Suprema, señala. - El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Asamblea Nacional, 2008).

Garantiza el derecho al trabajo en condiciones dignas, con pleno respeto a la dignidad de las personas trabajadoras, y se relaciona directamente con el acoso laboral al considerarlo una forma de violencia que atenta contra la integridad física, psicológica y la estabilidad laboral, vulnerando así este mandato constitucional.

Este artículo impone al Estado la garantía de un trabajo saludable y libremente escogido, donde el acoso como humillaciones, aislamiento o presiones, menoscaba la realización personal y la vida decorosa, configurándose como infracción directa. La responsabilidad estatal de adoptar políticas preventivas en ámbitos público y privado, incluyendo sanciones a empleadores y reparación integral para víctimas. Reformas laborales recientes refuerzan esto, al tipificar el acoso como causal de destitución y obligan a inspectores de trabajo a actuar con diligencias, evitando revictimización.

En el Código de Trabajo en el artículo 46 literal J establece el acoso laboral y las consecuencias de estas conductas por las acciones resultantes de tal circunstancia, que serán las siguientes:

La autoridad pertinente evaluará el caso de acuerdo a las circunstancias del caso y la situación de la situación.

La seriedad de la acción presentada, es decir, la autoridad pertinente evaluará las acciones presentadas, circunstancias de acuerdo a la capacidad de un trabajador a presión, para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo.

En relación a lo mencionado previamente, el artículo 42, numeral 13, del Código de Trabajo, en cuanto a las responsabilidades del trabajador, dicta que es esencial el trato equitativo al empleado, considerándolo y sin violar sus derechos, sin ningún tipo de abuso, ya sea verbal o físico. De igual manera, existen restricciones del trabajador establecidas en el artículo 46 del Código del Trabajo, en particular la mencionada en el literal J, que hace mención a la prohibición establecida en el artículo 46.

A pesar de lo mencionado anteriormente, es importante expresar que otra alternativa para salvaguardar los derechos de los trabajadores podría ser el camino judicial, aunque en la realidad, no se utilice.

La Ley Orgánica de Servicio Público, en adelante LOSEP, en su última reforma, con fecha 8 de mayo del 2019, incorporó un artículo innumerado al siguiente del artículo 24, el cual define al acoso laboral como una conducta que atenta contra la dignidad humana. De igual manera, señala que tal conducta debe manifestarse de manera reiterada y ser potencialmente dañina, tanto en términos morales como psicológicos.

Además, agrega qué puede suceder en el entorno laboral o en cualquier instante en contra de uno de los involucrados en la relación de trabajo. El objetivo de estos

comportamientos es el daño, abuso y degradación a la persona afectada para dañar su condición laboral. Por lo tanto, la ley citada establece que se podrá interpretar como una acción discriminatoria siempre que sea justificada por uno de los motivos que propone, aludiendo a la igualdad de derechos, obligaciones y oportunidades para todos los individuos.

De igual forma, el artículo 23 literal r) de la LOSEP establece que es un derecho irrefutable de los funcionarios públicos no ser objeto de hostigamiento.

En cuanto al artículo 48, literal ñ ibidem, dicta que constituye una causa de destitución para el funcionario público que acose a un colega o colega de trabajo, a un superior directo o inmediato o a cualquier individuo subalterno.

2.5.3. Principales reformas y su enfoque en el sector público

En el Art. 46.1 de la Constitución manifiesta que. - Violencia y acoso. - (Agregado por el Art. 4 de la Ley s/n, R.O. 116-S, 9-XI-2017; y Sustituido por el Art. 2 del Cap. I de la Ley s/n, R.O. 559-S, 16-V-2024). - La violencia y acoso en materia laboral se refiere a todo tipo de comportamientos y prácticas inaceptables incluidas las amenazas, reconocidas en la Constitución, esta ley o en leyes especiales en favor del ser humano y concebidas como violencia, que ocurran una sola vez o de manera repetitiva, que resultan o pueden resultar en un daño físico, psicológico, sexual, económico, político, simbólico o digital, en contra de una persona trabajadora, incluyéndose la violencia y el acoso de género o por razones discriminatorias (Asamblea Nacional, 2008).

El Art 46.1 de la Constitución, modificado y actualizado mediante leyes publicadas en el Registro Oficial en 2017 y 2024, establece que la violencia y el acoso en el trabajo incluyen cualquier tipo de comportamiento y práctica inadecuados e intolerables, como las amenazas y otras formas de maltrato.

En la Constitución, existen regulaciones específicas que defienden los derechos humanos, se califica a estos comportamientos como actos de violencia.

La violencia o acoso puede ocurrir una vez o varias veces, y puede causar daño físico, psicológico, sexual, político, económico o digital a un empleado. Asimismo, esta normativa incluye de manera específica el abuso y la violencia por razones sea de género o cualquier tipo de discriminación.

Al momento que el trabajador este laborando el marco normativo ampara a los trabajadores de cualquier agresión sea esta: física, psicológica o verbal. Sin importar su frecuencia, y considerados licito para la aplicación de medidas preventivas y sancionadoras.

Art. 23 de la LOSEP son “Derechos de las funcionarias y funcionarios públicos en el literal r: No ser víctima de violencia y hostigamiento laboral” (Asamblea Nacional, 2010, pág. 13).

Un sujeto de derecho, en su entorno laboral, debe ser amparado hacia cualquier clase de conducta que implique abuso físico, psicológico, verbal o cualquier tipo de violencia, que ponga en peligro su integridad y derechos fundamentales. Esto involucra un ambiente laboral seguro y respetuoso, donde no se toleren actos de intimidación, humillación, discriminación o cualquier agresión que afecte el bienestar emocional, físico o profesional del empleado.

En el Art 48 del mismo cuerpo legal. - Son causales de destitución literal ñ:
Atentar contra los derechos humanos de alguna servidora o servidor de la institución, mediante cualquier tipo de coacción, acoso o agresión con inclusión de toda forma de violencia y acoso laboral, a una compañera o compañero de trabajo, a un superior jerárquico mediato o inmediato o a una persona subalterna. Así como a personas del mundo laboral en formación, pasantes, aprendices, despedidos, voluntarios, personas en busca de empleo,

postulantes a un empleo y trabajadores tercerizados (Asamblea Nacional, 2010, pág. 24).

Si alguien en la institución (ya sea un compañero, jefe, subordinado, o incluso alguien de afuera como un pasante o ex empleado) hace algo que vulnere los derechos humanos de otra persona, como presionar, intimidar, hostigar o cualquier tipo de violencia en el trabajo, eso es motivo para que lo despidan. Esto aplica a todos, sin importar el cargo o la relación con la institución.

2.6. Marco Legal y Contextual Local

2.6.1. Particularidades de la Jurisdicción de Guaranda

Guaranda es un cantón situado en la provincia de Bolívar, dentro de la región interandina central del Ecuador. Su territorio comprende aproximadamente 1,897.8 km², asentado en la hoya del río Chimbo a una altitud de cerca de 2,668 metros sobre el nivel del mar. Según el censo nacional más reciente, cuenta con una población cercana a 30,755 habitantes. Guaranda es un cantón con un clima variado: en las partes altas hace frío, mientras que en las zonas más bajas es más templado. La temperatura promedio anual es de unos 13°C.

Tiene su propio Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD), que se maneja con un alcalde (él toma decisiones) y un consejo cantonal (que hace las reglas y fiscaliza). Es como un equipo que trabaja para la gente del cantón, siguiendo lo que dice la Constitución de Ecuador. La jurisdicción se divide en una parroquia urbana y varias parroquias rurales, cada una representada por juntas parroquiales que actúan como enlace entre las comunidades y la municipalidad.

2.6.2. Contexto laboral local

Guaranda es conocida en el mundo laboral por tener un gobierno público descentralizado que gestiona los recursos humanos y materiales directamente de acuerdo a las competencias territoriales. La capacidad de cantón facilita adoptar las leyes laborales del país a las necesidades y condiciones únicas de cada región, lo cual proporciona técnica de aplicación y prevención antes situaciones de trabajo concretas, como el abuso en el lugar de trabajo. Esta disposición favorece que la administración local controle las condiciones profesionales de los trabajadores públicos y adopte acciones precisas para optimizar el ambiente organizacional.

2.6.3. Estadísticas y prevalencia de acoso laboral

El acoso laboral afecta a una porción significativa de la población trabajadora. Según los últimos estudios del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) y otras organizaciones relevantes:

- 1 de cada 5 mujeres en Ecuador ha sufrido violencia laboral en su vida, y casi 8 de cada 100 lo vivieron el año pasado.
- La mayoría es violencia psicológica: insulto, burlas, amenazas, aislamiento, el 17.2% de las trabajadoras lo ha pasado.
- Lo peor: solo el 3% de las mujeres que sufrieron violencia sexual lo denunciaron. Es un tema grave, y hay que reforzar la protección y el apoyo para que las mujeres se sientan seguras para hablar y buscar ayuda.

Según datos del Ministerio de Trabajo de Ecuador, en 2022 se registraron 3,500 denuncias relacionadas con acoso laboral, de las cuales el 65% correspondieron a mujeres.

La legislación en torno al acoso laboral ha avanzado con la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, que busca garantizar un entorno laboral libre de violencia y acoso. Sin embargo, la implementación de protocolos en las empresas aún es insuficiente:

- Solo el 30% de las empresas han implementado protocolos para manejar denuncias de acoso, según datos del Ministerio de Trabajo.

2.7.Implementación de las Reformas en el Ministerio de Trabajo de Guaranda

Las reformas a la LOSEP y al Código de Trabajo en 2017 representan un avance importante en la lucha contra el acoso laboral en Ecuador. Sin embargo, su efectividad dependerá de la implementación adecuada de estas disposiciones, así como de la capacidad de las autoridades competentes para hacerlas cumplir.

La capacitación y sensibilización en el ámbito laboral, junto con el fortalecimiento de los mecanismos de control y sanción, son elementos esenciales para garantizar un entorno de trabajo digno y seguro para todos.

En Guaranda y en todo el sector público, el Ministerio de Trabajo de Ecuador está tomando medidas para mejorar el ambiente laboral, apoyar el crecimiento de los empleados y acabar con el maltrato o abuso en el trabajo. Estas reformas son parte de un plan más grande para que los lugares de trabajo sean justos, seguros y respetuosos, tal como lo exigen las normas del país y los acuerdos internacionales que ha firmado Ecuador. Básicamente, buscan que todos trabajen en un ambiente libre de abusos y en un entorno digno.

En 2024 se aprobó una ley importante: la ley Orgánica Reformatoria para Eliminar la Violencia y el Acoso en el Trabajo. Esta ley cambio el Código de Trabajo y se decretó en mayo de 2024. Básicamente, busca precisar y castigar la violencia y el abuso laboral, e incluye cosas como el derecho a desconectarse del trabajo digitalmente. También pone herramientas para proteger a las víctimas de acoso y asegura que se investiguen los casos de forma segura. Un paso adelante para que el trabajo sea un lugar más seguro y sobre todo respetuoso.

2.7.1. Análisis de protocolos y procedimientos internos del Ministerio

Mediante acuerdo Ministerial N. ° MDT-2020-244 (Ecuador. Ministerio de Trabajo, 2020), suscrito por el Abg. Andrés Isch Pérez, en calidad de ministro del Trabajo, el 25 de noviembre de 2020, entregó el Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, mismo que tiene como ámbito de aplicación las instituciones del sector público contempladas en el artículo 225 de la Constitución de la República del Ecuador; y, el sector privado.

El Protocolo menciona la responsabilidad de los empleadores del sector público y privado de observar, salvaguardar y proteger el goce y ejercicio de los derechos de los trabajadores y servidores públicos. Así mismo, señala la responsabilidad de los trabajadores y servidores públicos de mantener relaciones de respeto y equidad; y, la responsabilidad de denunciar (Collantes Velin&Haro Salas, 2017).

En el marco de estas reformas, el Ministerio ha establecido e implementado protocolos internos que rigen las políticas de selección, evaluación y reclutamiento de los funcionarios públicos, incluyendo procedimientos concretos para prevenir y atender la violencia laboral en el contexto de estas reformas. Se trata de gestionar con justicia y transparencia, tomando medidas concretas para detener y castigar cualquier conducta que lastime a los trabajadores.

Los protocolos internos manifiestan que hay que actuar rápido para proteger a las víctimas de acoso y violencia en el trabajo, manteniendo todo confidente y con expertos que se encuentre a cargo. Asimismo, el Ministerio ofrece capacitaciones, actividades de sensibilización y talleres para propiciar una cultura y mejorar el clima organizacional en Guaranda.

2.7.2. Mecanismos de denuncia y protección vigentes

En el caso de la reforma al Código del Trabajo, se añade un inciso adicional a la definición: las conductas que se denuncien como acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo (Collantes Velin & Haro Salas, 2017).

El Ministerio de Trabajo posee un sistema para que los servidores públicos puedan denunciar casos de acoso o violencia laboral de forma segura y confidencial. Existen punto de atención y electrónicos para reportar, y se busca proteger a las personas afectadas para que no sufran represalias ni persecución por parte de sus acosadores. Básicamente, es un espacio para que las víctimas se sientan seguras de hablar.

Para atender estas denuncias, se han creado equipos técnicos y comisiones especiales que se encargaba de recibir, analizar, investigar y resolver los casos, siempre respetando el debido proceso y los derechos humanos. Si se comprueba que hubo faltas, estos órganos aplican sanciones según la normativa del país y estándares internacionales. Por lo tanto, hay un proceso serio para que se haga justicia.

Existen programas en Guaranda que son de apoyo psicológico y asesoramiento para la víctima, para poder ayudarlas a recuperarse y sentirse bien en el trabajo. La idea es no solo castigar la violencia, sino también prevenirla, involucrando a toda la comunidad laboral. Es un enfoque integral para que el trabajo sea un lugar seguro y saludable para los trabajadores.

2.8. Cuadro comparativo el acoso laboral en el Sector Público a través del Código de Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público.

Tabla 1. Cuadro comparativo de diferencias entre Código de Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público

Diferencias entre el Código de Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)	
LEY ORGANICA DEL SERVICIO PUBLICO (LOSEP)	CODIGO DE TRABAJO
<p>En la Ley Orgánica del Servicio Público, podemos evidenciar de que no existe, formas para poder prevenir casos de acoso laboral, por lo que está violando el Principio a la Igualdad.</p>	<p>En el artículo 42, numeral 36 del Código de Trabajo, nos establece las formas por las cuales podemos prevenir las conductas de acoso laboral, mediante capacitaciones y políticas que estén orientadas y nos ayude a prevenir casos de acoso laboral y la discriminación en los trabajadores (Asamblea Nacional, 2005, pág. 24).</p>
<p>No existe, un procedimiento que esté acorde, para este tipo de acosos, y podremos evidenciar que el procedimiento, será el que está estipulado en el art 44 de la LOSEP, que nos hace referencia a un Sumario Administrativo, el que se basa en las garantías del debido proceso, porque el Ministerio de Trabajo constatará, cuáles son las faltas</p>	<p>En el artículo 172 y 173 del Código de Trabajo nos hace referencia a cuáles son las causas en que un empleador y un trabajador puedan dar por terminado el contrato de trabajo, y esto es mediante la petición del visto bueno, que se procederá a través de una apertura de conciliación, que esté dirigida ante una autoridad competente, al que deben acudir los</p>

administrativas cometidas ya sean graves o leves en el servidor público (Asamblea Nacional, 2010, pág. 23).	protagonistas del cometimiento del acoso laboral, en este caso podrá ser el jefe y trabajador.
En el art 42, de la Ley Orgánica del Servicio Público, nos menciona que el acoso laboral es considerado como una falta grave y en el art 48 nos establece de una sanción al acosador que es la destitución de su puesto de trabajo, en esto evidenciamos que existe la vulneración al principio a la igualdad, solo se paga una multa, mientras que en el sector público lo destituyen de sus labores lo cual ya no puede trabajar (Asamblea Nacional, 2010).	En el Código de Trabajo en el art 173, numeral 4, nos establece cual es la sanción determinada para el acosador, la misma es que tiene que pagar a la víctima durante un año, la remuneración que ha estado percibiendo durante el tiempo que ha sido víctima de acoso laboral, y también es pedir disculpas públicas ante un inspector de trabajo.

Fuente: Código de Trabajo y la Losep
Autor: Karina Elizabeth Guamancuri Silva

Tabla 2. Cuadro comparativo de semejanzas entre el Código de Trabajo y la Ley Orgánica del Sector Público (LOSEP)

Semejanzas entre el Código de Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público	
LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO (LOSEP)	CODIGO DE TRABAJO
La Ley Orgánica del Servicio Público, define al acoso laboral de la siguiente manera. Como todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo cometido en el lugar de	En el Código de Trabajo, en el art 46, lo define acoso laboral. Como todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de

trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique la situación laboral (Asamblea Nacional, 2017, pág. 3).	trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada menoscabo, maltrato humillación, o bien que amenace o perjudique la situación laboral. Se da a entender que la definición que da la Ley Orgánica del Servicio Público y el Código de Trabajo son sumamente iguales en la definición ya que no cambia ninguna palabra.
En las LOSEP nos menciona que la persona que acose a los demás puede ser, un compañero o compañera de trabajo, un jefe o superior jerárquico mediato o inmediato.	En el sector privado el acosador puede ser el empleador, o de igual forma el trabajador.
En la Ley Orgánica del Servicio Público, nos menciona que la persona que realice actos inhumanos de acoso laboral tiene una sanción.	En el Código de Trabajo de igual forma el acosador tiene una sanción.

Fuente: Código de Trabajo y la Losep
Autor: Karina Elizabeth Guamancuri Silva

2.9.DERECHO COMPARADO EL ACOSO LABORAL EN LATINOAMÉRICA EN LOS PAISES DE COLOMBIA Y CHILE.

2.9.1. El acoso laboral en Colombia

En Colombia, el acoso laboral se define como toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado por parte de un jefe, compañero o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror, angustia, generar inseguridad, o inducir su

renuncia y deteriorar las condiciones laborales. La norma principal es la Ley 1010 de 2006, que establece prevención, mecanismos de denuncia y sanciones, complementada por reformas recientes como la Ley 2466 de 2025 (reforma laboral) y el Decreto 405 de 2025, que incorporan enfoque de género y protecciones contra represalias.

Tabla 3. Normativa que regula el acoso laboral en Colombia

Normativa que regula el Acoso Laboral en Colombia	
LEY 1001 del 2006	
Artículo 1	Establece el objetivo amplio de la forma al regular diversas formas de agresión laboral (maltrato, ofensas, ultraje a la dignidad) en contextos privados y públicos, protegiendo como el trabajo digno, la libertad, intimidad, honra, salud mental y armonía laboral. Este enfoque que cuida y repara esta línea con lo que dice la normativa colombiana, poniendo al ser humano en el centro, es un enfoque completo, pero puede ser un poco complicado de llevar a la práctica de los tribunales.
Artículo 2	El acoso laboral da como definición a toda conducta perseverante y demostrable, ejercida por un trabajador, empleado por parte de un empleador, o por cualquier nivel jerárquico que se encuentre en el lugar de trabajo, con el objetivo de infundir miedo, intimidación,

	<p>terror y angustia, a causar perjuicio laboral, para así obtener la desmotivación en el lugar de trabajo, o provocar que solicite la renuncia de este (Ley 1010, 2006).</p>
Artículo 6	<p>Las personas que pueden ser sujetos del acoso son las personas que desempeñan de gerentes, jefes, empleados públicos como privados, empleadores y la persona que promueva y este a favor d que se realice actos de acoso laboral.</p>
Artículo 7	<p>Conductas que constituyen acoso laboral establecidas de la Ley 1010 del 2006 son los siguientes actos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Agresiones físicas. ❖ Expresiones que injurien a los demás trabajadores. ❖ Comentarios vulgares y hostiles. ❖ Amenazas. ❖ Burlas. ❖ Tratos discriminatorios. ❖ Mensajes y llamadas anónimas que inciten a la discriminación. <p>En la legislación de Colombia existen diferentes actos que realizan los propios compañeros de trabajo con el objetivo de</p>

	<p>hostigar a los demás, que se consideran actos degradantes que perjudican el estado de ánimo de las personas, y provocándoles daños a su salud.</p>
Artículo 8	<p>No se consideran falta de acoso laboral:</p> <p>Expresar incomodidad o protestar de manera disciplinada.</p> <p>Negarse a hacer tareas extras que no se encuentra dentro de las responsabilidades del trabajo siempre y cuando esté cumpliendo con todos sus deberes normales.</p>
Artículo 9	<p>Para eliminar el acoso laboral existen medidas que obliga reglamentos con fines de confidencialidad, comités con representantes de ambas partes, denuncias a inspectores y conciliación: se busca resolver el problema internamente antes de llegar a sancionar. La denuncia tiene que ser dirigida de manera escrita donde se detalle específicamente los hechos denunciados mientras se inicia el proceso, para solicitar de intervención de las autoridades.</p>

Fuente: Ley 1010 del 2006 de Colombia
Autor: Karina Elizabeth Guamancuri Silva

Tabla 4. Comparación de la normativa que regula el acoso en Colombia y Ecuador

Comparación de la normativa que regula el acoso laboral en Colombia y Ecuador	
Colombia	Ecuador
LEY 1010 DEL AÑO 2006	CODIGO DE TRABAJO
<p>La normativa colombiana define acoso como conducta persistente y demostrable que infunde miedo, perjuicio o renuncia, lesionado integridad moral; Ecuador lo describe como comportamiento reiterado y potencialmente lesivo atentatorio a la dignidad, con menoscabo o amenaza laboral. Ambas enfatizan reiteración y dignidad, pero Colombia es más precisa al requerir demostrabilidad y orientarse a efectos psicológicos específicos.</p>	<p>En el Código de Trabajo, evidenciamos de que si existe una definición de lo que es la figura jurídica del acoso laboral, establecido en el artículo, lo que menciona lo siguiente es todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral (Asamblea Nacional, 2005)</p>
<p>El acoso laboral lo puede ejercer por el jefe de la empresa o sus superiores.</p>	<p>De la misma manera en el Ecuador el acoso es ejercido por los empleadores.</p>
<p>Las víctimas de acoso son las personas que trabajan dentro de una empresa.</p>	<p>En el Ecuador el acosado puede ser la víctima.</p>
<p>La víctima que haya sufrido actos de acoso es indemnizada.</p>	<p>De igual forma en Ecuador la víctima es indemnizada.</p>

<p>En Colombia la ley del acoso laboral entro en vigor en el año 2006.</p>	<p>La figura jurídica del acoso laboral en el Ecuador entro en vigor en el año 2017.</p>
<p>En la ley 1010, nos establece cuales son las conductas atenuantes en caso de que se produzca acoso laboral, y nos señala como se puede reparar el daño causado a la víctima cuando se realice actos por la edad, por momentos de ira de miedo (Ley 1010, 2006, pág. 2).</p>	<p>En la normativa ecuatoriana no se establece cuáles son las conductas atenuantes del acoso laboral, por lo que es necesario incrementar leyes que ayuden a las autoridades competentes dictar una mejor sentencia, para poder garantizar los derechos de las víctimas.</p>
<p>En la Ley 1001, nos indica que se establece cuáles son las conductas agravantes del acoso laboral, cuando exista más de una causal, cuando haya reincidencia de los hechos, o lo realiza porque la persona recibió dinero, aprovechándose de la situación aumentando un daño psíquico a la víctima (Ley 1010, 2006, págs. 2-3).</p>	<p>En la normativa del Ecuador, no se establecen cuáles son las conductas agravantes del acoso laboral, por lo tanto, podemos considerar que todavía en nuestra normativa existe lagunas legales en lo que respecta al acoso laboral.</p>
<p>En Colombia el acoso laboral según la Ley 1010, nos menciona que se caducara, el derecho a la persona que es acosada a los “seis meses, después de la fecha que haya ocurrido este tipo de conductas” (Ley 1010, 2006, pág. 9).</p>	<p>En Ecuador la normativa del acoso laboral no existe caducidad de este, pero puede ser considerada que tiene un tiempo de prescripción de 3 años según el Código de Trabajo y 9 meses en la Ley Orgánica del Servicio Público.</p>
<p>Cuando exista una conducta de acoso laboral, que carezca de todo fundamento real, la</p>	<p>No existe ninguna sanción en la normativa ecuatoriana, para la persona que se atreva a</p>

sanción que tendrá la persona que haya iniciado actos de acoso laboral. La multa será entre medio a tres salarios mínimos legales mensuales, los cuales serán descontados de la remuneración que el denunciante reciba (Ley 1010, 2006, pág. 8).	denunciar actos de acoso laboral, sen ser ella la víctima.
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------

Fuentes: Ley 1010 del 2006 de Colombia y Código de Trabajo del Ecuador
Autor: Karina Elizabeth Guamancuri Silva

2.9.2. El acoso laboral en Chile

La primera definición legal de acoso laboral (mobbing) en Chile se introdujo mediante la Ley No 20.607 de 2011, publicada el 27 de mayo de 2011 y vigente desde agosto de 2012, que modifico el artículo 2 del Código de Trabajo.

En esta normativa se entiende por acoso laboral toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Evolución a la definición actual (Ley Karin 21.643/2024)

Actualiza el Código de Trabajo de Chile con reformas específicas al acoso laboral, vigentes desde agosto 2024, incorporando prevención obligatoria, investigaciones ágiles y sanciones disuasorias, superando la definición inicial de la Ley 20.607 (2012).

Tabla 5. Normativa que regula el acoso laboral en Chile

Normativa que regula el Acoso Laboral en Chile	
Código de Trabajo	
Artículo 2ª letra ñ	<p>Define acoso laboral como “toda conducta que menoscabe, humille o maltrate física o moralmente a uno o más trabajadores, sea por un solo acto o por reiteración, mediante cualquier medio, incluyendo la palabra u omisión” amplia de “reiterados”.</p> <p>Los actos de discriminación que hace referencia al acoso laboral en Chile, se realizan por motivos de raza, sexo, color, edad, estado civil, sindicación, idioma, orientación sexual y organizaciones gremiales (Código de Trabajo Chile, 2018, pág. 13).</p>
Artículo 154	<p>En este artículo, nos menciona sobre las obligaciones y prohibiciones, de los reglamentos internos de una empresa, el cual deberá representar la dignidad del trabajador.</p>
Artículo 160	<p>Nueva causal para terminar contrato sin indemnización al agresor por acoso grave.</p> <p>Disuasorio directo, equilibrado arts. 160/171</p> <p>victima reclama indemnizaciones comparado con Colombia son multas más terminación, es más ágil en Ecuador carece de causal</p>

	específica, dependiendo despido improcedente genérico.
Artículo 184 bis	Como norma general el empleado estará obligado, a proteger la vida y la salud de los trabajadores y su integridad, observando de que no sufra actos de acoso laboral.
Artículo 485	El procedimiento de tutela se aplicará cuando se vulnere los derechos fundamentales de los trabajadores, de los actos ocurridos en la relación laboral, en lo relativo a la libertad de trabajo, aplicando este procedimiento para conocer los “actos discriminatorios”, a los que se refiere al art 2 del Código de Trabajo de Chile haciéndonos mención del acoso laboral (Código de Trabajo Chile, 2018, pág. 235).

Fuentes: Código de Trabajo de Chile

Autor: Karina Elizabeth Guamancuri Silva

Tabla 6. Comparación de la normativa que regula el acoso laboral en Chile y Ecuador

COMPARACION DE LA NORMATIVA QUE REGULA EL ACOSO LABORAL EN CHILE Y ECUADOR	
CHILE	ECUADOR
CODIGO DE TRABAJO CHILENO	CODIGO DE TRABAJO ECUATORIANO
El Código de Trabajo de Chile, nos menciona que la víctima, recibirá como indemnización	En el Código de Trabajo ecuatoriano nos hace mención sui una persona ha sufrido actos de

un equivalente de 30 días de última remuneración que ha estado percibiendo.	acoso laboral, será indemnizada, con el monto de dinero que venía percibiendo por el tiempo de un año.
El Código de Trabajo chileno nos hace mención, que el acosador de manera general sin especificar el sector público y el sector privado tendrá la misma sanción, en los casos que el trabajador realice actos de acoso laboral, se le terminara automáticamente su contrato de trabajo y no tendrá derecho a una remuneración, y cuando lo realice un empleador esta persona tendrá que cancelar al trabajador.	En el sector público la sanción que tendrá la persona que realice actos de acoso laboral dentro del lugar de trabajo, tendrá como sanción de destitución de este, y tendrá que pagar a la víctima la remuneración que venía percibiendo durante un año.
La figura jurídica del acoso laboral en Chile, entró en vigor en el año 2012.	La normativa del acoso laboral en Ecuador, entro en vigor en el año 2017.
El acoso laboral, en Chile son todas las conductas que se constituyen como agresiones, o formas de hostigamientos que se realiza de manera reiterada.	El acoso laboral en el Ecuador es todo comportamiento atentatorio, a la dignidad del trabajador, que se ejerce de manera reiterada.
La normativa que regula el acoso laboral en Chile está constituida por el Código del Trabajo.	En el Ecuador el acoso laboral está regulado, por la Ley Orgánica de Servicio Público y el Código de Trabajo.

Fuente: Código de trabajo de Chile, Código de Trabajo de Ecuador y la Losex

Autor: Karina Elizabeth Guamancuri Silva

2.10. CASO PRACTICO DE ACOSO LABORAL

Análisis de la sentencia No 978-2011 de la Corte Nacional de Justicia.

Datos Generales:

Lugar: Quito

Año: 2012

Conflicto:

Actor/a: Raúl Stalin Paredes Basantes

Demandado: Galo Enrique Palacios Zurita

Juez: Dra., Roció Salgado Carpio

Antecedentes:

El señor Raúl Stalin Paredes Basantes compareció y alegó que desde el 15 de mayo de 1992 trabajó como despachador en la gasolinera Repsol que se encontraba ubicada en la ciudad de Ambato, donde el señor Galo Enrique Palacios Zurita era el gerente o administrador, el actor dejó de trabajar debido a varios hostigamientos de los que fue víctima por parte del demandado, quien le exigía trabajar tanto de noche como de día. Además, señaló que su última remuneración fue de \$300.00, y no recibía ningún beneficio de ley, como horas extraordinarias ni suplementarias, por lo que el acto presenta una demanda.

La sentencia que fue dictada, en primera instancia fue favorable para el trabajador, además fue confirmada en la sala especializada de lo laboral en la Provincia del Guayas ordenándole el pago de los rubros adicionales. Inconforme con esta decisión, el demandado interpuso el recurso de casación, bajo los siguientes términos, el impugnante considera que se le infringido los Artículos 188, 593 y 596 del Código del Trabajo, además los artículos 67

numeral 3, 115 y 207 en ese tiempo estaba vigente el Código de Procedimiento Civil, los artículos 248 de la Ley de la Seguridad Social, el recurrente fundamentó la causal primera y tercer de la ley de casación, lo cual fue considerado contradictorio por la Corte.

El tribunal de la Corte Nacional de Justicia concluyó que, si existió hostigamiento, porque el señor Galo Enrique Palacios Zurita admitió en su confesión que si hostigaba constantemente al demandante debido a la pérdida de combustible en la gasolinera Repsol. El Tribunal de Casación señaló que el artículo 326, numeral 5, de la Constitución de la Republica del Ecuador establece lo siguiente “toda persona tendrá derecho a desarrollar sus actividades en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, higiene y bienestar”. Este derecho debe ser ejercido en condiciones de igualdad y no discriminación, y los derechos de los trabajadores no pueden ser violados. En este caso, no se trató de un despido intempestivo, sino de un despido indirecto, en el cual el empleador afectó deliberadamente los derechos del trabajador a través de insultos.

El análisis que realizo la Sala de la Corte Nacional de Justicia desprende que:

El Recurso de Casación es un medio de impugnación que se utiliza ante un tribunal superior para cuestionar una sentencia dictada por un tribunal inferior, con el objetivo de que se revise y se corrijan errores de derecho que puedan haber ocurrido durante el proceso, en el vaso mencionado, se establece que un recurso de casación en contra de una sentencia no puede basarse simultáneamente en la causal primera y tercera. La causal primera se refiere a una aplicación indebida, por una interpretación errónea de normas de derecho, incluyendo los precedentes jurisprudenciales obligatorios, que hayan sido determinantes en la parte dispositiva de la sentencia o auto, cuando se menciona “contenido un vicio in iudicando”, se está haciendo referencia a un error cometido por el juez de instancia en la elección incorrecta de la norma aplicable, el uso de una norma inapropiada o la atribución de un significado

equivocado a una norma de derecho. En otras palabras, implica que el juez ha cometido un error en su razonamiento jurídico al momento de dictar la sentencia.

La idea central es que un recurso de casación no puede combinar estas dos causales en un mismo recurso. Es decir, si se plantea un recurso de casación basado en la primera causal, que se refiere a errores de aplicación o interpretación de normas, no se puede añadir también la tercera causal, que se refiere a vicios in iudicando. Esto se debe a que son fundamentos distintos y requieren un análisis y sustentación jurídica diferenciada. La sala especializada también considera que el recurso de casación no está correctamente fundamentado por la siguiente razón:

El recurrente ha cometido un error al identificar el medio de prueba que supuestamente fue violado. Afirma que el voto de mayoría ha aceptado en la sentencia la existencia de despido intempestivo como medio de prueba. No obstante, es fundamental enfatizar que los medios de prueba validados son la confesión de parte, los recursos públicos o privados, las declaraciones de testigos, la inspección judicial y el dictamen de peritos o intérpretes. Por ende, se puede dar una conclusión que el análisis realizado en esta causal es incorrecto.

En el año 2012, la Corte Nacional de Justicia ya había señalado una sentencia sobre el acoso laboral, fundamentándose con la sentencia de Colombia número C-282-07. Según los principios establecidos en los artículos 326, numeral 5, 11, numeral 2, y el artículo 66, numeral 4 de la Constitución, así como en el artículo 173 y el artículo 42, numeral 13 del Código de Trabajo, a pesar de no existir una norma expresa sobre el acoso laboral en el Código de Trabajo y la LOSEP (Ley Orgánica del Servicio Público), las cuales regulan las relaciones laborales en Ecuador, se busca mantener un equilibrio entre las partes involucradas en la relación laboral.

La LOSEP y el Código de Trabajo en el 2017 fueron modificados para incluir el acoso laboral y así tener la potestad de garantizar los derechos de las partes del empleador y empleado, dado que con anterioridad había un vacío en la ley eso hacía que estos actos quedaran sin castigo. Sin embargo, surge un problema porque la definición no aclara que conductas son acoso laboral, lo que puede confundirse con las exigencias normales del trabajo.

Además, el procedimiento para identificar el acoso laboral no es muy claro y solo se establece para el sector privado, sin tener en cuenta al sector público. Por lo tanto, se requiere una nueva reforma para evitar ambigüedades al momento de dictar sentencias o presentar denuncias, y también se debe establecer una garantía para las personas que denuncien sin ser víctimas directas de acoso laboral, a fin de evitar la vulnerabilidad de los derechos de cualquiera de las partes.

Por lo que el tribunal de la sala de los laboral de la Corte Nacional de Justicia niega totalmente el recurso de casación.

CAPITULO III

3. METODOLOGIA

3.1.Métodos:

Los métodos aplicados en este trabajo investigativo han sido fundamentales para facilitar la apropiación del conocimiento y el dominio teórico necesario en el estudio del acoso laboral en el sector público de Guaranda. Gracias a la aplicación de estos métodos, se ha logrado cumplir con los objetivos planteados y obtener resultados que permiten difundir información relevante y valiosa sobre la problemática.

Analítico. – Este método se ha utilizado para descomponer el fenómeno del acoso laboral en sus componentes esenciales, permitiendo estudiar cada uno de ellos de manera detallada y específica. De esta forma, se ha realizado un análisis profundo de las normativas, protocolos institucionales y factores que intervienen en la prevención y atención del acoso laboral, facilitando una comprensión integral del tema.

Inductivo. – La aplicación del método inductivo implica partir de la observación y análisis de datos concretos obtenidos a través de encuestas, entrevistas y revisión documental. A partir de estas observaciones particulares, se ha podido construir conclusiones generales sobre la incidencia, características y consecuencias del acoso laboral en la jurisdicción de Guaranda, favoreciendo así la identificación de patrones y recomendaciones al contexto local.

3.2.Enfoque de la investigación

El enfoque de la investigación es mixto, ya que combina métodos cualitativos y cuantitativos para lograr una comprensión integral del fenómeno estudiado, en este caso, el acoso laboral en el sector público de Guaranda.

En el enfoque cuantitativo se enfoca en números y estadísticas, usando encuestas para medir la magnitud y frecuencia del acoso laboral de manera objetiva.

Por otro lado, el enfoque cualitativo se sumerge en las experiencias y contextos a través de entrevistas y análisis de documentos, para entender mejor las causas y consecuencias desde una perspectiva más personal.

3.3. Tipo de investigación

Documental. - Se llevó a cabo un análisis exhaustivo de documentos oficiales, normativas, convenios internacionales y protocolos institucionales relacionados con la prevención y atención del acoso laboral. Esta revisión permitió sustentar el marco teórico y legal, y comprender el contexto normativo relevante para la jurisdicción.

De campo. - se recolectó información directa mediante encuestas estructurales y entrevistas semiestructuradas aplicadas a servidores públicos. Esto ayudó a entender como las personas percibe y vive el acoso laboral, y a identificar que funciona y que no en la aplicación de las normas locales.

Descriptiva. – Se centro en detallar como se manifiesta el acoso laboral en el sector público de Guaranda, recopilando información sobre frecuencia, tipos y efectos, así como la aplicación de las normas. Este enfoque permitió obtener datos claros y específicos que fundamentan el análisis y las recomendaciones.

3.4. Diseño de la investigación

Se empleo un diseño no experimental, descriptivo y transversal, orientado a analizar las características, percepciones y condiciones del acoso laboral en el sector público de Guaranda en un momento determinado, sin manipulación de variables.

3.5. Técnicas e instrumentos de investigación.

Para poder obtener la información referente al problema que se investiga se utilizará las siguientes técnicas e instrumentos de investigación:

3.6. Unidad de análisis

Está constituida por los servidores públicos activos en las instituciones del sector público en Guaranda, quienes son los sujetos directos afectados por la problemática del acoso laboral.

3.7. Población y muestra

3.7.1. Población: Conformada por 10 servidores públicos que laboran en el Ministerio de Trabajo de Guaranda.

3.7.2. Muestra: Se eligieron 10 servidores públicos que representan distintos niveles jerárquicos y áreas, buscando diversidad para un análisis representativo, para que se incluyeran distintas experiencias y puntos de vista sobre el acoso laboral. La selección se hizo de forma intencionada, buscando quienes pudieran aportar información relevante para el estudio.

3.8. Técnicas e Instrumentos de Investigación

Técnica

Para el desarrollo y cumplimiento de la presente investigación se aplicaron técnicas como la encuesta y la entrevista semiestructurada para la recolección de información. Estas técnicas permitieron cumplir con los objetivos planteados, mediante la obtención de datos relevantes y detallados. La información recolectada fue procesada mediante técnicas estadísticas y análisis cualitativo, según corresponda a cada tipo de dato.

Instrumento

Los instrumentos utilizados en la presente investigación fueron el cuestionario estructurado para las encuestas y la guía para las entrevistas semiestructuradas. Estos instrumentos fueron diseñados y adaptados para captar aspectos cuantitativos y cualitativos relacionados con el acoso laboral, garantizando la pertinencia validez de la información obtenida.

3.9. Técnicas para el tratamiento de información

Para el procesamiento y análisis de los datos recopilados, se utilizaron técnicas lógicas y estadísticas, tales como la elaboración de tablas y gráficos estadísticos que facilitaron la organización y visualización clara de la información. La interpretación de estos datos se realizó mediante técnicas de análisis y síntesis.

CAPITULO IV

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Se realizó 10 encuestas a los servidores públicos del Ministerio de Trabajo del cantón Guaranda obteniendo los siguientes resultados

PREGUNTA 1

¿Conoce usted que se entiende por acoso laboral según la normativa vigente?

Tabla 7.

Entiende por acoso laboral en la normativa vigente.

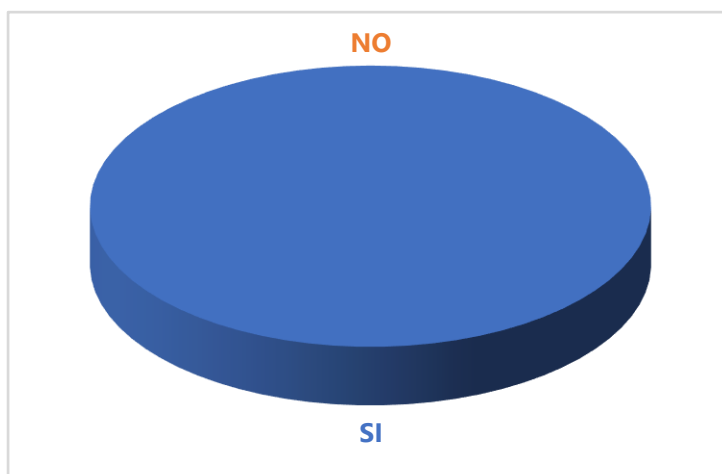
Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	100%
No	0	0%
TOTAL	10	100%

Nota: Información obtenida de las encuestas realizadas a los servidores públicos del

ministerio de trabajo del Cantón Guaranda.

Figura 1

Entiende por acoso laboral en la normativa vigente.



Nota: Información obtenida de las encuestas realizadas a los servidores públicos del Ministerio de trabajo del Cantón Guaranda.

Interpretación: De resultado recogido se desprende que, todos los encuestados entienden por acoso laboral, conforme a la normativa vigente, que se trata de

comportamientos reiterados y atentatorios a la dignidad de la persona en el ámbito laboral. Estas conductas pueden incluir maltrato, humillación, intimidación, amenazas y perjuicio a los derechos laborales, y pueden manifestarse de forma física, psicológica, sexual económica, política, simbólica o digital. Reconocen que estas acciones generan un daño que afecta la estabilidad y el bienestar del trabajador o trabajadora, y que puede ocurrir en el lugar de trabajo o en cualquier momento relacionado con la relación laboral.

PREGUNTA 2

¿Ha presenciado alguna situación que considere acoso laboral en su centro de trabajo?

Tabla 8.

2

Ha estado presente en alguna situación de acoso laboral en su centro de trabajo.

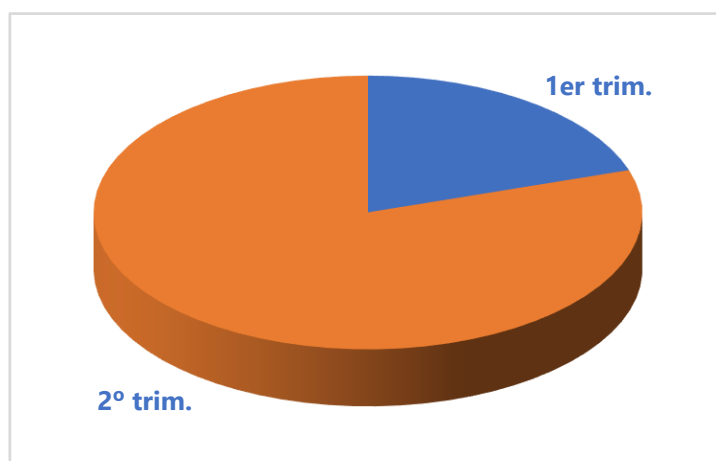
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	20%
No	8	80%
TOTAL	10	100%

Nota: Información obtenida de las encuestas realizadas a los servidores públicos del

ministerio de trabajo del Cantón Guaranda.

Figura 2

Ha estado presente en alguna situación de acoso laboral en su centro de trabajo.



Nota: Información obtenida de las encuestas realizadas a los servidores públicos del ministerio de trabajo del Cantón Guaranda.

Interpretación: De resultados recogidos se desprende que, la mayoría de encuestados no han presenciado casos que consideren acoso laboral, lo que indica una percepción de menor incidencia o un desconocimiento del fenómeno en su entorno inmediato.

La baja cantidad que han presenciado situación de acosos laboral pueden entender que estas conductas son, aunque poco frecuentes en su percepción, presente en el entorno laboral del sector público.

PREGUNTA 3

¿En qué medida considera que el acoso laboral está presente en su institución pública?

Tabla 9.

El acoso laboral como poco presente en la institución pública.

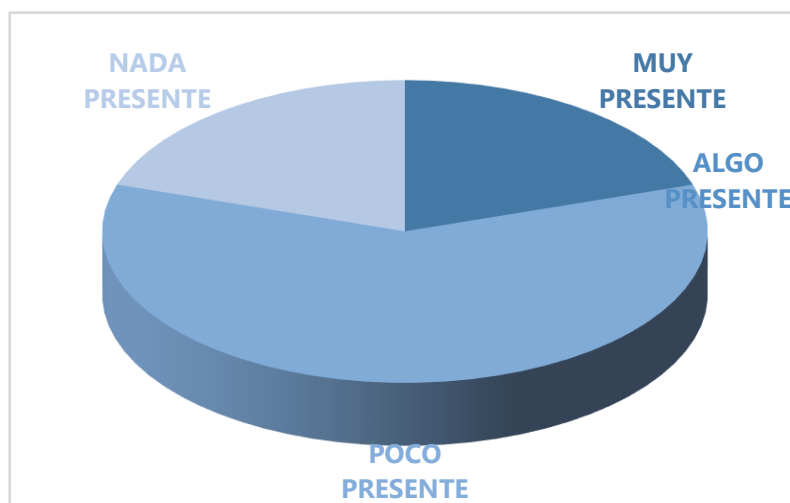
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy Presente	2	20%
Algo Presente	0	0%
Poco Presente	6	60%
Nada Presente	2	2%
TOTAL	10	100%

Nota: Información obtenida de las encuestas realizadas a los servidores públicos del

ministerio de trabajo del Cantón Guaranda.

Figura 3

El acoso laboral como poco presente en la institución pública.



Nota: Información obtenida de las encuestas realizadas a los servidores públicos del

ministerio de trabajo del Cantón Guaranda.

Interpretación: De resultados recogidos se desprende que, la mayoría de encuestados no han presenciado casos que consideren acoso laboral, lo que indica una percepción de menor incidencia o un desconocimiento del fenómeno en su entorno inmediato.

La baja cantidad que han presenciado situación de acosos laboral pueden entender que estas conductas son, aunque poco frecuentes en su percepción, presente en el entorno laboral del sector público.

PREGUNTA 4

¿Alguna vez ha sido víctima directa de acoso laboral?

Tabla 10.

Ha sido víctima directa de acoso laboral.

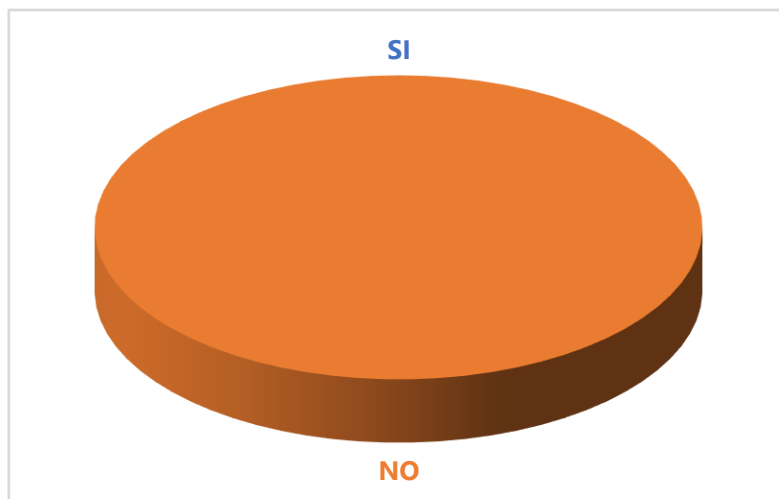
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0%
No	10	10%
TOTAL	10	100%

Nota: Información obtenida de las encuestas realizadas a los servidores públicos del

ministerio de trabajo del Cantón Guaranda.

Figura 4

Ha sido víctima directa de acoso laboral.



Nota: Información obtenida de las encuestas realizadas a los servidores públicos del ministerio de trabajo del Cantón Guaranda.

Interpretación: Estos resultados indican que no existen experiencias personales denunciadas o identificadas de victimización directa en relación con acoso laboral dentro de su entorno laboral inmediato.

Puede reflejar un ambiente laboral percibido como libre de acoso directo o, alternativamente, puede revelar aspectos culturales o sociales que dificultan la identificación o la disposición para reconocer y reportar situaciones de acoso laboral.

La ausencia de autodenuncia directa no implica necesariamente la inexistencia del acoso, sino más bien aspectos relacionados con la percepción, conciencia, o la gestión institucional frente a estas situaciones que deben ser consideradas para el diseño de políticas preventivas y de apoyo a los trabajadores.

PREGUNTA 5

¿Qué tipo de acoso laboral considera más común en su entidad?

Tabla 11.

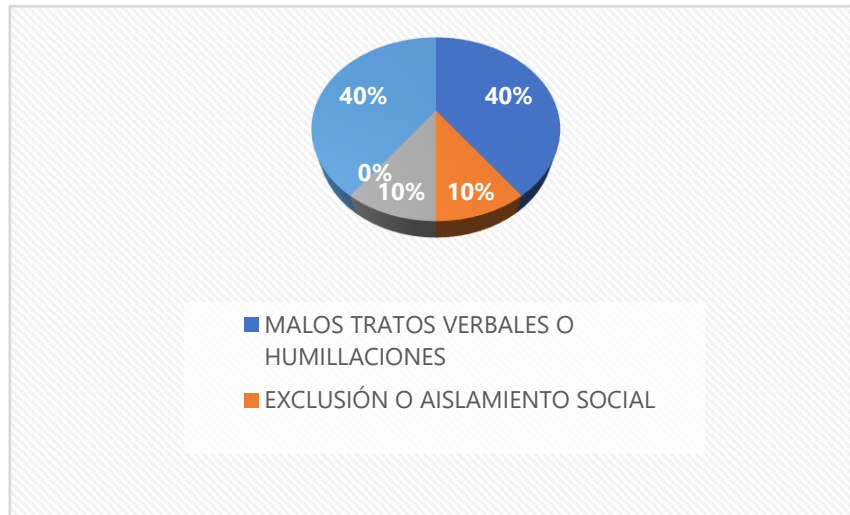
En la entidad es más común el acoso laboral.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Malos Tratos Verbales O Humillaciones	4	40%
Exclusión O Aislamiento Social	1	10%
Sobrecarga Injusta De Trabajo	1	10%
Amenazas O Intimidaciones	0	0%
Ninguno	4	40%
TOTAL	10	100%

Nota: Información obtenida de las encuestas realizadas a los servidores públicos del ministerio de trabajo del Cantón Guaranda.

Figura 5

En la entidad es más común el acoso laboral.



Nota: Información obtenida de las encuestas realizadas a los servidores públicos del ministerio de trabajo del Cantón Guaranda.

Interpretación: Los resultados muestran que los malos tratos como verbales o humillaciones son el acoso laboral más frecuente que existe en el lugar de trabajo, así afectando la dignidad del trabajador. También hay exclusión social y una sobrecarga de trabajo injusta, que, aunque menos mencionados, son formas importantes de acoso que afecta la integración y equidad en el trabajo.

PREGUNTA 6

¿Cree que los mecanismos para denunciar el acoso laboral en su entidad son efectivos?

Tabla 12.

Los mecanismos para denunciar el acoso laboral en su entidad son efectivos.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	5	50%
No	2	20%

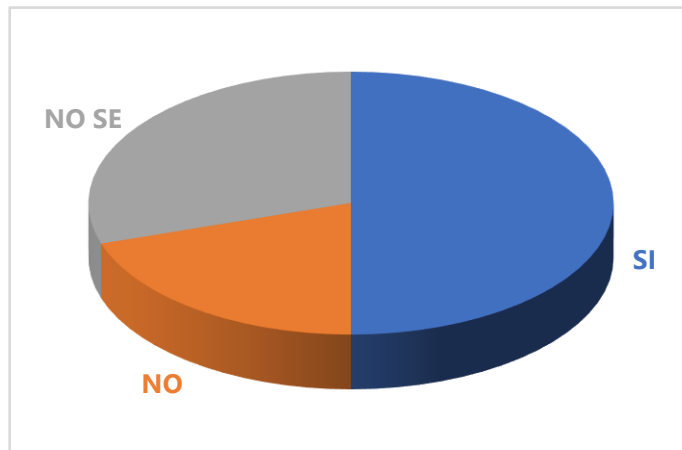
No Se	3	30%
TOTAL	10	100%

Nota: Información obtenida de las encuestas realizadas a los servidores públicos del

ministerio de trabajo del Cantón Guaranda.

Figura 6

Los mecanismos para denunciar el acoso laboral en su entidad son efectivos.



Nota: Información obtenida de las encuestas realizadas a los servidores públicos del ministerio de trabajo del Cantón Guaranda.

Interpretación: Los resultados son mixtos, ya que algunos creen que los mecanismos para denunciar acoso laboral en la institución, lo que es bueno porque significa que algunas políticas están funcionando. Pero por otro lado no está tan seguro o piensan que no funcionan, probablemente porque no saben cómo usarlos o no confiar en ellos.

En conclusión, hace referencia que debe mejorar la comunicación, aumentar la confianza y hacer que estos mecanismos sean más accesibles.

PREGUNTA 7

¿Ha utilizado alguna ocasión los mecanismos oficiales de su institución para denunciar una situación de acoso laboral?

Tabla 13.

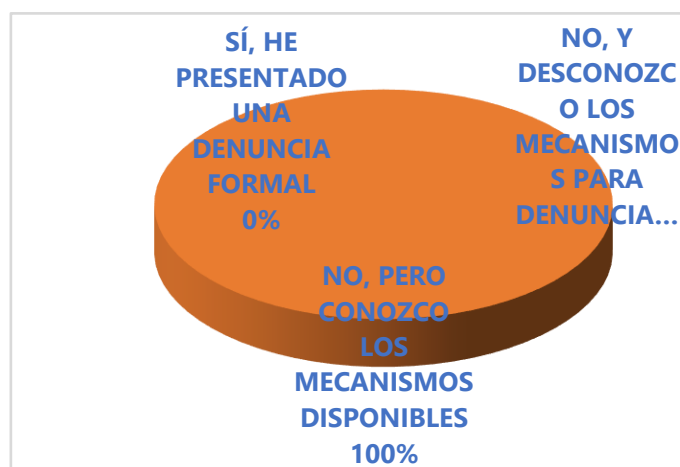
Ha utilizado los mecanismos oficiales de su institución para denunciar una situación de acoso laboral.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Sí, He Presentado Una Denuncia Formal	0	0%
No, Pero Conozco Los Mecanismos Disponibles	10	10%
No, Y Desconozco Los Mecanismos Para Denunciar	0	0%
TOTAL	10	10%

Nota: Información obtenida de las encuestas realizadas a los servidores públicos del ministerio de trabajo del Cantón Guaranda.

Figura 7

Ha utilizado los mecanismos oficiales de su institución para denunciar una situación de acoso laboral.



Nota: Información obtenida de las encuestas realizadas a los servidores públicos del ministerio de trabajo del Cantón Guaranda.

Interpretación: Este resultado muestra que saber cómo denunciar no es suficiente, porque hay un miedo o desconfianza que frena a los empleados, puede ser que por miedo a represalias o falta de fe en el proceso. Entonces, no basta con difundir los medios, sino hay que asegurar que los empleados se sientan protegidos y seguros para denunciar a su agresor o acosador.

PREGUNTA 8

En su opinión, ¿las autoridades o responsables toman medidas adecuadas para prevenir y sancionar el acoso laboral?

Tabla 14.

Las autoridades o responsables toman medidas adecuadas para prevenir y sancionar el acoso laboral.

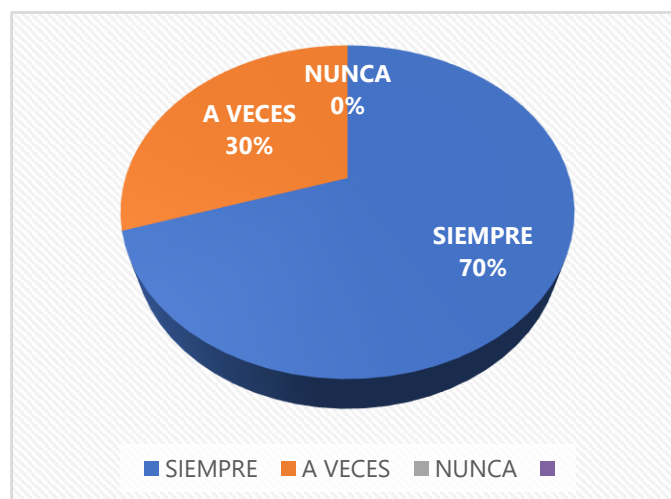
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	7	70%
A Veces	3	30%
Nunca	0	0%
TOTAL	10	100%

Nota: Información obtenida de las encuestas realizadas a los servidores públicos del

ministerio de trabajo del Cantón Guaranda.

Figura 8

Las autoridades o responsables toman medidas adecuadas para prevenir y sancionar el acoso laboral.



Nota: Información obtenida de las encuestas realizadas a los servidores públicos del ministerio de trabajo del Cantón Guaranda.

Interpretación: En esta encuesta la mayoría ve bien la gestión institucional, pero un 30% dice que solo a veces, lo que indica que hay espacio para mejorar y hacer que las medidas sean más consistentes.

PREGUNTA 9

¿Cuánto considera que afecta el acoso laboral al bienestar y desempeño de los servidores públicos?

Tabla 15.

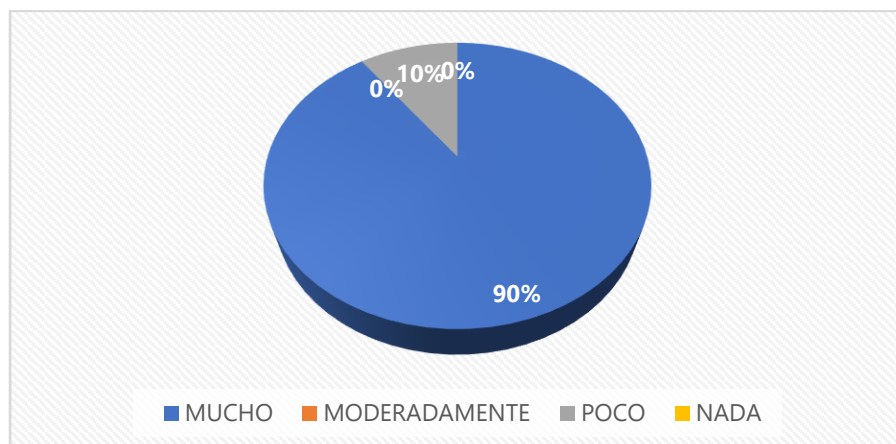
Afecta el acoso laboral al bienestar y desempeño de los servidores públicos.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Mucho	9	90%
Moderadamente	0	0%
Poco	1	10%
Nada	0	0%
TOTAL	10	10%

Nota: Información obtenida de las encuestas realizadas a los servidores públicos del ministerio de trabajo del Cantón Guaranda.

Figura 9

Afecta el acoso laboral al bienestar y desempeño de los servidores públicos.



Nota: Información obtenida de las encuestas realizadas a los servidores públicos del ministerio de trabajo del Cantón Guaranda.

Interpretación: En esta encuesta da a conocer que el acoso laboral es dañino para la salud mental y física de los servidores públicos, causando depresión, ansiedad y eso afecta su trabajo y productividad. No solo impacta a la persona, sino también al ambiente laboral y la calidad de servicio que ofrecen. Es un tema que afecta a todos en el lugar de trabajo.

PREGUNTA 10

¿Cuál de las siguientes acciones considera más necesaria para mejorar el ambiente laboral y prevenir el acoso en su institución?

Tabla 16.

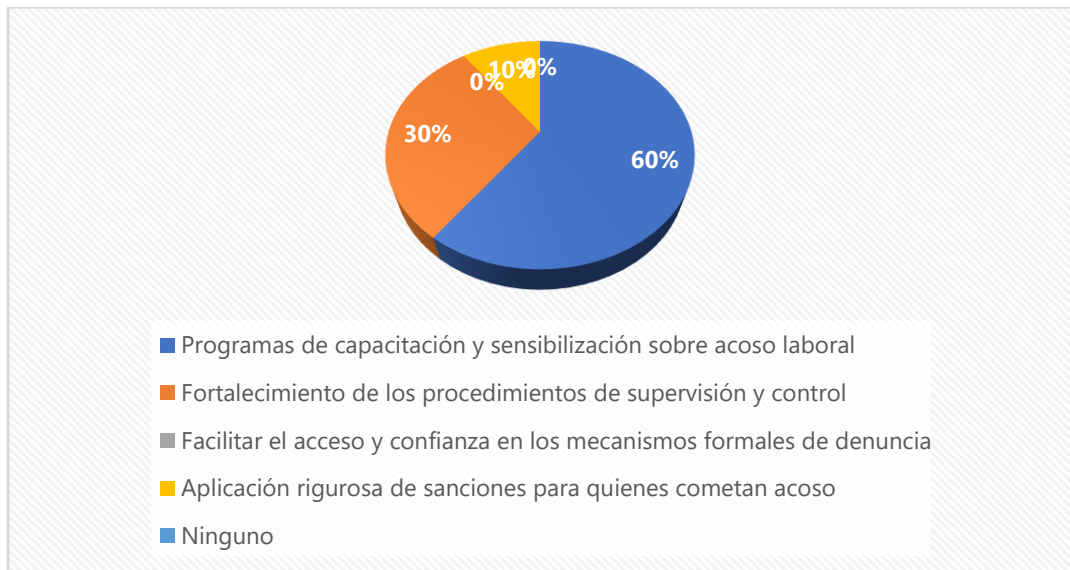
Acción más necesaria para mejorar el ambiente laboral y prevenir el acoso en su Institución.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Programas De Capacitación Y Sensibilización Sobre Acoso Laboral	6	60%
Fortalecimiento De Los Procedimientos De Supervisión Y Control	3	30%
Facilitar El Acceso Y Confianza En Los Mecanismos Formales De Denuncia	0	0%
Aplicación Rigurosa De Sanciones Para Quienes Cometan Acoso	1	10%
Ninguno	0	0%
TOTAL	10	100%

Nota: Información obtenida de las encuestas realizadas a los servidores públicos del ministerio de trabajo del Cantón Guaranda.

Figura 10

Acción más necesaria para mejorar el ambiente laboral y prevenir el acoso en su institución.



Nota: Información obtenida de las encuestas realizadas a los servidores públicos del ministerio de trabajo del Cantón Guaranda.

Interpretación: Las personas que respondieron en esta encuesta dieron a conocer que hace falta capacitar continuamente a los servidores públicos sobre el acoso laboral y fomentar una cultura de respeto. Para prevenir el acoso y crear un ambiente laboral digno y respetoso.

Discusión.

De las encuestas realizadas se ha logrado desprender varios aspectos fundamentales, con una mayoría que considera que el acoso está “poco presente”, pero también con un grupo significativo que lo percibe como “muy presente”. Esto indica que, aunque no se perciba como un problema generalizado, si existe conciencia de su existencia en ciertos espacios, lo que coincide con estudios que relacionan el acoso laboral con altos niveles de ansiedad y afectación psicológica en trabajadores públicos.

Sobre la efectividad de los mecanismos para denunciar, las opiniones están divididas. Aunque la mayoría reconoce la existencia de mecanismos efectivos y conoce los canales disponibles, ninguno ha hecho uso de ellos en la práctica. Esto sugiere barreras culturales, miedo o represalias o desconfianza en el sistema de denuncia que deben abordarse mediante comunicación institucional, capacitación y garantía de protección a denunciantes.

En los resultados realizados dieron a conocer que en su mayoría los trabajadores conocen de la normativa vigente que se encuentra por la ley ecuatoriana, incluyendo comportamientos que atentan contra la dignidad, como el maltrato, exclusión o sobrecarga laboral. Es positivo que se reconozca de manera positiva que así refleja los avances ya que es importante para cambiar la mentalidad de los empleados.

Aunque el acoso laboral no generalizado, si existe en algunos espacios, lo que muestra que las reformas han visibilizado el problema, pero falta más para eliminarlo totalmente. La poca gente que denuncia o se siente víctima directa sugiere que, a pesar de tener mecanismos formales, hay un camino por recorrer. Hay una brecha entre saber que existen mecanismos y sentirse seguro para usarlos. El miedo a represalias o al ambiente laboral frenan a la gente, entonces hay que trabajar en la comunicación y en que la gente sienta que son seguros u efectivos esos mecanismos.

Por obstante, la división que existe en la institución para prevenir y sancionar el acoso (donde un cierto porcentaje resalta con un “a veces”) las personas tienen opiniones divididas que la aplicación de las reformas aun es desigual. Esto demuestra que hace falta una gestión más pareja y proactiva para que todos los espacios laborales públicos sean seguros y respetuosos.

Las reformas de la LOSEP han sido un avance para que se reconozca y se haga algo contra el acoso laboral en el sector público. Sin embargo, los resultados revelan que la implementación practica aún enfrenta desafíos vinculados a la confianza, credibilidad y uniformidad en su aplicación. Por ello, todavía existen problemas de confianza, credibilidad y como se aplican esas reformas. Entonces, la clave está en combinar formación, fortalecimiento institucional y una cultura que realmente quiera actuar con el acoso laboral.

En conclusión, el enfoque integral: prevenir a través de educación y supervisión constante para que el respeto sea la norma en el trabajo. Básicamente, todos trabajando juntos para un ambiente laboral más sano.

CAPITULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Las reformas incorporadas en la Ley Orgánica Reformatoria a la LOSEP y al Código de Trabajo han robustecido el marco jurídico en Ecuador para la prevención, protección y sanción del acoso laboral, estableciendo definiciones claras, procedimientos especializados y medidas de protección para víctimas y denunciantes que impactan directamente en el entorno laboral del Ministerio de Trabajo en Guaranda.
- Los servidores públicos del Ministerio de Trabajo de Guaranda están más conscientes del acoso laboral y como afecta su bienestar y trabajo, pero todavía hay obstáculos para denunciar, como miedo o represalias o no saber cómo hacerlo bien.
- Para que las reformas funcionen, hace falta fortalecer la institución y aplicar los protocolos. Los servidores creen que es clave para mejorar el ambiente laboral y protegerse en su lugar de trabajo.

5.2. Recomendaciones

- Implementar programas de capacitación y sensibilización permanentes dirigidos a todos los niveles de la institución, que involucren la educación sobre las nuevas normativas, derechos de los trabajadores, protocolos de denuncia, y promoción de una cultura organizacional del respeto y prevención del acoso laboral.
- Fortalecer los mecanismos institucionales para la supervisión, control y gestión de denuncias, asegurando que sean accesibles, confidenciales y efectivos, con garantías claras contra represalias, para fomentar la confianza de los servidores públicos y facilitar el uso activo de estos canales.
- Desarrollar y aplicar rigurosamente sanciones administrativas y penales conforme a las reformas, con procesos transparentes y justos, garantizando que los actos de acoso laboral sean sancionados oportunamente, evitando la impunidad y protegiendo la dignidad, estabilidad y desempeño profesional de los trabajadores del Ministerio de Trabajo de Guaranda.

BILIOGRAFIA

Referencias

- Barrado, V. D., & Prieto Ballester, J. M. (Noviembre de 2016). *redalyc*. Obtenido de redalyc: <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf>
- Collantes Velin, L. D., & Haro Salas, M. F. (2017). *redalyc*. Recuperado el 9 de Agosto de 2025, de redalyc: <https://www.redalyc.org/pdf/7217/721778113009.pdf>
- Colunga Rodriguez, C., Gonzalez, M, A., Mendoza, R., P, L. M., Rodriguez, & H, A. G. (5 de Agosto de 2024). *Social Medicine*. Obtenido de Social Medicine: <https://medicinasocial.info/index.php/medicinasocial/article/view/592/1190>
- Delibes, M. (2018). *El mobbing en el trabajo. Su problemática*. Rev Gral.
- Gutierrez, M. J. (19 de Mayo de 2021). *Portal Psicología y Mente*. Obtenido de Portal Psicología y Mente: Maria de Jesús Gutierrez. (2021, mayo 19). Acoso laboral (mobbing): su historia y cómo afecta a los trabajadores. Portal Psicología <https://psicologiaymente.com/organizaciones/acoso-laboral-mobbing-historia-como-afecta>
- Leymann, H. (1996). *El contenido y desarrollo del mobbing en el trabajo*. European Journal of Work and Organizational Psychology.
- López Torres, D. A. (14 de Septiembre de 2023). *Universidad Nacional de Chimborazo*. Recuperado el 2 de Julio de 2025, de Universidad Nacional de Chimborazo: <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/11500>
- Rojo, J. V., & Cervera, A. M. (2005). *El mobbing o acoso laboral*. Tébar.
- Tomei, M. (2019). *cielolaboral*. Recuperado el 9 de Agosto de 2025, de cielolaboral: https://cielolaboral.com/wp-content/uploads/2019/12/4_tomei_noticias_cielo_n11_2019.pdf

Trujillo Flores, M. M., Valderrabano Almegua, M. L., & Hernandez Mendoza, R. (29 de enero de 2007). *redalyc*. Obtenido de redalyc:

<https://www.redalyc.org/pdf/818/81802905.pdf>

Velázquez Fernández, M. P. (7 de Septiembre de 2019). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF* . Obtenido de Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF :

<https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/1244/1056>

Fuentes Normativas

Asamblea Nacional. (2005). Código de Trabajo. Quito: Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de dic-2005.

Asamblea Nacional. (2008). Constitución de la Republica del Ecuador. Montecristi: Registro Oficial 449 de 20-oct-2008.

Asamblea Nacional. (2010). Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP. Quito: Registro Oficial Suplemento 294 de 06-oct-2010.

Asamblea Nacional (2017). Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Sector Público y al Código de Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral. Suplemento del Registro Oficial No. 116, 9 de noviembre 2017.

Ley 1010. (2006).

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=18843

Código de Trabajo Chile (2018). (Dirección de Trabajo)

https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-117137_galeria_02.pdf