



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

SEDE QUITO

CARRERA DE DERECHO

**DESAFÍOS DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO
LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO DEL DISTRITO METROPOLITANO
DE QUITO**

Trabajo de titulación previo a la obtención del
Título de Abogada

AUTOR: Melanie Anahi Almeida Garófalo
Wendy Carolina Sillo Sinche

TUTOR: Liseth Carolina Alvarez Basantes

Quito - Ecuador
2025

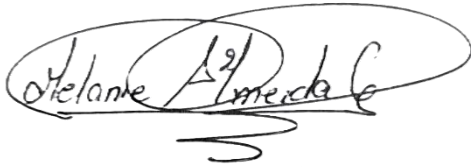
CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Nosotras, Melanie Anahi Almeida Garófalo, con documento de identificación N° 1725606790 y Wendy Carolina Sillo Sinche con documento de identificación N° 1726482340; manifestamos que:

Somos las autoras y responsables del presente trabajo, declaramos que hemos utilizado herramientas de inteligencia artificial solo para la ayuda en mejora de la gramática y generación de ideas, lo cual consta en la citas y referencias; y, autorizamos a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Quito, 11 de julio de 2025

Atentamente,



Melanie Anahi Almeida Garófalo
1725606790



Wendy Carolina Sillo Sinche
1726482340

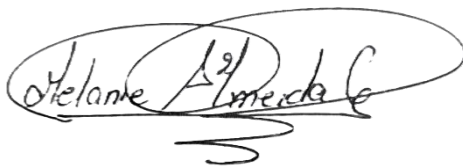
**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Nosotras, Melanie Anahi Almeida Garófalo con documento de identificación No. 1725606790 y Wendy Carolina Sillo Sinche con documento de identificación No. 1726482340, expresamos nuestra voluntad y por medio del presente documento cedemos a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que somos autoras del artículo académico: **DESAFÍOS DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO**, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: Abogada, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribimos este documento en el momento que hacemos la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 11 de julio de 2025

Atentamente,



Melanie Anahi Almeida Garófalo

1725606790



Wendy Carolina Sillo Sinche

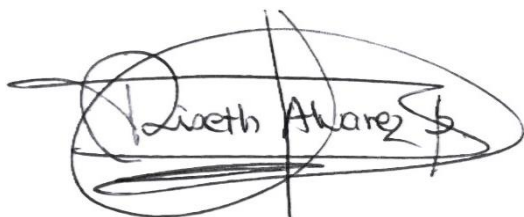
1726482340

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Liseth Carolina Alvarez Basantes con documento de identificación N° 0604080929, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: DESAFÍOS DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, realizado por Melanie Anahi Almeida Garofalo con documento de identificación N° 1725606790 y por Wendy Carolina Sillo Sinche con documento de identificación N° 1726482340, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción artículo académico que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 11 de julio de 2025

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, enclosed within a large, hand-drawn oval. The signature appears to read 'Liseth Alvarez Basantes'.

Liseth Carolina Álvarez Basantes
0604080929

Dedicatoria

A mi madre, pilar fundamental en mi vida y en esta carrera que hoy culmino. Su amor incondicional, esfuerzo y apoyo constante fueron la base sobre la que construí este sueño tan anhelado. Gracias por ser mi ejemplo de fortaleza y dedicación.

A mi padre, quien estuvo presente en cada paso de este camino, brindándome su incondicional apoyo, compañía, confianza y, sobre todo, su valioso conocimiento, asegurándose de que pusiera en práctica cada saber que adquiría.

A mi hermano, que compartió conmigo noches de desvelo y estudio, y me dio su apoyo incondicional en todo momento

A mi fiel perrito, que con su silenciosa presencia me acompañó en largas jornadas de tareas y me regaló paz en medio del cansancio.

A mi pareja Brandon, por ser un sostén emocional en los momentos de tristeza, estrés y dificultad. Tu paciencia, comprensión y apoyo marcaron una gran diferencia en este proceso.

Dedico este trabajo a todos ustedes, porque cada uno, desde su lugar, fue un pilar que me sostuvo y me impulsó a seguir. Gracias por caminar conmigo este hermoso trayecto.

Melanie Almeida Garófalo

Dedicatoria

Con profundo amor dedico este artículo a la memoria de mi padre, Luis Rodrigo Sillo Tapia. Él fue quien, a lo largo de toda mi vida, me impulsó y me enseñó que la mejor herencia es ser un profesional. Aunque hoy ya no está físicamente a mi lado para protegerme y guiarme, sé que sus bendiciones desde el cielo me permitirán culminar con éxito esta carrera de Derecho.

A mi madre, Irene Susana Sinche Sinche, quien con su apoyo, amor y sacrificio incondicional me brindó la fortaleza necesaria durante todo este proceso. Fue ella quien día a día me impulsó a seguir adelante y a no rendirme en el camino, su esfuerzo y fe en mí fue mi mayor motor y este logro es en gran medida suyo.

A mis queridos hermanos, Camila y Danny, gracias por ser mis compañeros de vida. Gracias por su apoyo incondicional en momentos de felicidad y tristeza, los quiero mucho y son una parte esencial de este gran camino.

A Bryan Orozco, gracias por tu constante aliento en los momentos difíciles y por creer en mis sueños tanto como yo. Gracias por celebrar cada pequeño avance tu amor ha sido mi mayor fortaleza en este recorrido.

Finalmente, a toda mi familia con mucho cariño dedico este trabajo de titulación, por haber creído en mí y por enseñarme el camino de la superación y la humildad.

Wendy Carolina Sillo Sinche

Agradecimiento

A nuestra tutora, Liseth Carolina Álvarez Basantes, por su valioso acompañamiento desde el inicio de este proceso. Su guía, compromiso y apoyo fueron fundamentales para la elaboración de este artículo académico. Le estamos profundamente agradecidas y le tenemos un sincero
aprecio

Tabla de contenido

DESAFÍOS DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO	1
Resumen.....	1
Palabras clave.....	1
Abstract.....	2
Keys words.....	2
1. INTRODUCCIÓN	3
Trabajador:	4
Empleador:	4
Políticas Públicas y su Rol en la Prevención del Acoso Laboral	6
Protocolo De Prevención y Atención De Casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de Violencia contra la mujer en los espacios de trabajo	7
Ambigüedad Normativa	7
Descoordinación Institucional.....	8
Capacitación Inadecuada.....	8
Normalización Cultural del Acoso	9
Obstáculos en los Sistemas de Denuncia	9
2. METODOLOGÍA	10
3. RESULTADOS	11
4. DISCUSIÓN	22
5. CONCLUSIONES	24
6. BIBLIOGRAFÍA	27

Tabla de Ilustraciones

Ilustración 1 Gráfico No. 1: Encuestados.....	12
Ilustración 2 Gráfico No. 2: Conocimiento de los términos acoso laboral o “mobbing” 13	
Ilustración 3 Gráfico No. 3: Tipos de conductas que forman parte del acoso laboral.....	13
Ilustración 4 Gráfico No. 4: Conocimiento de normativa para denunciar actos de acoso laboral en Ecuador	14
Ilustración 5 Gráfico No. 5: Protocolos para atender casos de acoso laboral claros y accesibles	14
Ilustración 6 Gráfico No. 6: Normativa o protocolos internos de las entidades de la FTCS para tratar casos de acoso laboral.....	15
Ilustración 7 Gráfico No. 7: Mecanismos de denuncia disponibles en caso de acoso laboral	15
Ilustración 8 Gráfico No. 8: Víctima de acoso laboral en su lugar de trabajo.....	16
Ilustración 9 Gráfico No. 9: Ambiente laboral seguro y libre de acoso laboral	16
Ilustración 10 Gráfico No. 10: Medidas efectivas ante una denuncia por acoso laboral	17
Ilustración 11 Gráfico No. 11: Capacitación o información formal sobre cómo identificar y denunciar el acoso laboral	17
Ilustración 12 Gráfico No. 12: Personal de talento humano capacitado para gestionar casos de acoso laboral.....	18
Ilustración 13 Gráfico No. 13: Cultura institucional que normaliza comportamientos de acoso	18
Ilustración 14 Gráfico No. 14: Represalias (despidos o cambio de funciones) hacia una víctima de acoso laboral	19
Ilustración 15 Gráfico No. 15: Fortalecimiento de los mecanismos de denuncia con garantías de confidencialidad	19
Ilustración 16 Gráfico No. 16: El acoso laboral afecta en el desempeño de las/ los trabajadores.....	20
Ilustración 17 Gráfico No. 17: Personas que cometen actos de acoso laboral	20
Ilustración 18 Gráfico No. 18: Imposición de denuncia al ser víctima de acoso laboral	21
Ilustración 19 Gráfico No. 19: Al ser víctima de acoso laboral, acudiría a:.....	21
Ilustración 20 Gráfico No. 20: Calificación de las políticas públicas actuales para prevenir el acoso laboral en la FTCS	22
Ilustración 21 Gráfico No. 21: Separar de la entidad al acosador para combatir el acoso laboral	22

DESAFÍOS DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO

Resumen

El acoso laboral, también conocido como mobbing, se entiende como una forma de violencia psicológica o física que se manifiesta de manera sistemática y repetitiva dentro del entorno laboral, lo que afecta el desempeño y genera un mal ambiente laboral.

En el contexto de las instituciones públicas, y específicamente en el ámbito de la Función de Transparencia y Control Social (FTCS), a pesar de los avances legales consagrados en la Constitución de la República del Ecuador de 2008 y respaldados por normas como la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y el Código del Trabajo, aún persisten notables deficiencias en la implementación de políticas públicas efectivas para prevenir y erradicar el acoso laboral.

Como parte del presente estudio, y mediante un enfoque metodológico mixto, se aplicó una encuesta a 206 funcionarios pertenecientes a las instituciones que conforman la Función de Transparencia y Control Social. Los resultados obtenidos evidencian claramente que un porcentaje significativo de los encuestados desconoce qué es el acoso laboral, o bien, aunque lo identifican, no se atreven a denunciar por temor a represalias. Asimismo, se constató que no todos los servidores públicos están informados sobre las políticas institucionales existentes para prevenir esta problemática; sin embargo, estas medidas son insuficientes para combatir este problema; además, las entidades que son parte de esta Función del Estado no cuentan con normativa interna propia para contrarrestar la problemática analizada, sino únicamente se alinean al Protocolo emitido por el Ministerio del Trabajo.

Palabras clave

Mobbing, servidores públicos, derechos laborales, desempeño laboral, prevención, políticas públicas

Abstract

Workplace harassment, also known as mobbing, is understood as a form of psychological or physical violence that manifests itself in a systematic and repetitive manner within the work environment, affecting performance and damaging the work environment.

In the context of public institutions, and specifically in the area of the Transparency and Social Control Function (FTCS), despite the legal advances enshrined in the 2008 Constitution of the Republic of Ecuador and supported by regulations such as the Organic Law of Public Service (LOSEP) and the Labor Code, there are still notable deficiencies in the implementation of effective public policies to prevent and eradicate mobbing.

As part of the present study, and through a mixed methodological approach, a survey was applied to 206 civil servants belonging to the institutions that make up the Transparency and Social Control Function. The results obtained clearly show that a significant percentage of those surveyed do not know what workplace harassment is, or, although they identify it, they do not dare to report it for fear of reprisals. Likewise, it was found that not all public servants are informed about existing institutional policies to prevent this problem; however, these measures are insufficient to combat this problem; Furthermore, the government institutions that are part of this State Function do not have their own internal regulations to counteract the problems analyzed; they only adhere to the Protocol issued by the Ministry of Labor.

Keys words

Mobbing, public servants, labor rights, labor performance, prevention, public policies

1. INTRODUCCIÓN

El acoso laboral es un fenómeno persistente que vulnera los derechos fundamentales de las y los trabajadores, afectando significativamente su bienestar emocional y desempeño profesional dentro del ámbito laboral. A pesar de su gravedad, durante mucho tiempo no recibió la atención necesaria, siendo minimizado o ignorado tanto por empleadores como por las propias instituciones encargadas de velar por condiciones laborales dignas. En la actualidad, si bien se han producido avances normativos a partir de la Constitución de la República del Ecuador del año 2008, como lo menciona el artículo 33 “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.” (Constitución De La República del Ecuador, 2008)

Así como mediante leyes complementarias y sus reformas, entre ellas, la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) y el Código de Trabajo, pero aun así persisten desafíos importantes para la implementación efectiva de políticas públicas que prevengan, aborden y erradiquen el acoso laboral.

Este artículo tiene como objetivo analizar las políticas públicas orientadas a combatir el acoso laboral, con énfasis especial en las instituciones que conforman la Función de Transparencia y Control Social. A través de un enfoque mixto, que integra métodos cuantitativos y cualitativos, se busca identificar las principales debilidades de dichas políticas, examinar las sanciones aplicables a quienes incurren en esta conducta y proponer lineamientos preventivos que fortalezcan la protección de los derechos laborales en el sector público.

El estudio parte del reconocimiento de que, a pesar del marco legal vigente, muchas víctimas de acoso laboral optan por el silencio, ya sea por temor a represalias, a la pérdida del empleo o a la falta de mecanismos efectivos de denuncia y protección. Además, el manejo de datos personales de carácter sensible y reservado del tema hace que en muchas ocasiones las instituciones públicas eviten transparentar este tipo de situaciones, lo que obstaculiza la construcción de diagnósticos exactos y, por ende, la formulación de políticas públicas eficaces. En este contexto, la presente investigación busca contribuir con una base para la formulación de políticas públicas futuras sobre cómo mejorar las estrategias institucionales frente al acoso laboral, partiendo de un análisis riguroso de los desafíos actuales y de las oportunidades para una intervención más efectiva por parte del Estado y de las instituciones frente a un posible caso de acoso laboral.

Es indispensable ofrecer una comprensión detallada de los problemas en la aplicación de políticas públicas que buscan prevenir el acoso laboral en las instituciones públicas de Ecuador, especialmente las que forman parte de la Función de Transparencia y Control Social.

El acoso laboral o también llamado mobbing es una forma de violencia en el trabajo que aparece a través de acciones hostiles que son repetitivas y sistemáticas hacia un empleado, con el objetivo de dañar su dignidad, salud mental y bienestar emocional. En Ecuador, el acoso laboral sigue siendo un problema en los lugares de trabajo, especialmente en el sector público, a pesar de los intentos de crear normas para evitarlo.

Para el presente trabajo es importante contar con definiciones y etimología del acoso laboral, siendo entre las principales:

Trabajador:

“Persona que presta un servicio retribuido.” (Jurídico, n.d.)

Art. 9.- Concepto de trabajador. - “La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.” (Trabajo, 2025)

Empleador:

Patrono o empleador son los términos más empleados universalmente para designar a aquella persona o personas físicas o inmateriales que otorgan, generan o dan trabajo, aun cuando su denominación arcaica de patrón o patrono ha sufrido modificaciones con el paso del tiempo. Su presencia o determinación clara será siempre de enorme importancia dentro del derecho del trabajo.(Rafael Forero-Rodríguez, 2010)

Art. 10.- Concepto de empleador. - “La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.”(Trabajo, 2025)

El acoso en el trabajo es un tipo de violencia que ocurre en la estructura laboral y se distingue por ataques repetitivos y organizados contra una persona en su entorno. Según

Suárez Castro (Suárez Castro, 2020) “el término "mobbing" proviene del inglés *to mob*, que significa atacar o agredir, y se asocia con el comportamiento de grupos de animales hacia un miembro percibido como una amenaza.” En el ámbito laboral, se expresa mediante acciones como el uso indebido de la autoridad, la imposición de tareas excesivas degradantes, críticas continuas, ofensas y ataques directos, este tipo de conductas afectan de manera considerable a la persona perjudicada, que sufre consecuencias negativas en su bienestar físico y mental, y también influye en el entorno del trabajo, que se ve perjudicado por una reducción de la productividad, un aumento del ausentismo y un empeoramiento del ambiente laboral, (López, 2023) menciona que: “El acoso laboral es una estrategia que utilizan los empleadores, para evadir sus responsabilidades laborales razón, por lo cual utilizan el hostigamiento como mecanismo para que los trabajadores pongan su renuncia voluntaria y así eludir la ley.”(López, 2023)

El hostigamiento laboral en el ámbito público puede manifestarse de varias maneras: hostigamiento descendente (de un jefe a un empleado), hostigamiento ascendente (de un empleado a un jefe) y hostigamiento horizontal (entre colegas). Cada tipo de hostigamiento tiene características únicas que necesitan métodos específicos para su prevención y manejo. En particular, el hostigamiento descendente es uno de los más frecuentes en el sector público, debido a la estructura jerárquica de las instituciones gubernamentales, lo que crea relaciones de poder en las que los jefes abusan de su posición para controlar a los trabajadores.

En Ecuador, el marco normativo en torno al acoso laboral se encuentra claramente establecido en la Constitución de la República del año 2008, Código de Trabajo y en la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP). La Constitución reconoce el derecho de todos los trabajadores a gozar de un ambiente laboral digno, saludable y seguro, libre de violencia de cualquier tipo. Esta protección se extiende tanto a trabajadores del sector privado como del sector público. Sin embargo, el desafío radica en que las normativas no siempre se aplican de manera efectiva, y persisten vacíos legales y dificultades en la implementación de las políticas públicas.

El Código de Trabajo en Ecuador señala en el artículo 46.1 que el acoso en el trabajo es considerado un delito laboral que debe ser sancionado por los órganos pertinentes, sin embargo, la falta de información de los métodos de denuncia, prevención y sanción, junto con la poca formación que tienen los trabajadores sobre sus derechos y los pasos para

hacer reclamos, reduce la efectividad de esta normativa. Por otro lado, la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) aunque incluye reglas para asegurar el respeto a los derechos laborales en el ámbito público, también muestra vaguedades que complican su implementación eficiente.

A nivel global, Ecuador forma parte de varios compromisos y acuerdos que refuerzan su deber de asegurar un lugar de trabajo sin violencia ni acoso. El Convenio 190 de la OIT (CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2019), que Ecuador ratificó el 19 de enero de 2020 y entró en vigor a partir del 19 de mayo del mismo año, establece que todas las personas tienen el derecho a laborar en un ambiente sin violencia y acoso, incluyendo aquellos motivados por género. Este convenio subraya la importancia de que los países desarrollen políticas públicas nacionales para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, centrándose especialmente en los grupos más vulnerables, como las mujeres y las minorías.

El Ecuador, a partir de las reformas realizadas al Código de Trabajo y a la Ley Orgánica del Servicio Público en el año 2017, reconoce el acoso laboral y establece prohibiciones, sanciones, procedimientos y medidas con la finalidad de garantizar el derecho al trabajo, a una vida libre de violencia, a la dignidad humana y a la integridad personal. Sin embargo, apenas en el año 2020 se emite el protocolo respectivo como uno de los instrumentos que materializan las disposiciones legales sin que se incorporen otros mecanismos, esta situación conlleva a que sea una práctica persistente y normalizada. (Collantes Velin & Haro Salas, 2022)

A pesar de los intentos de crear leyes, la puesta en práctica de las políticas públicas sobre el acoso laboral en el sector público de Ecuador enfrenta varios problemas que limitan su eficacia, entre los principales retos, se encuentran:

Políticas Públicas y su Rol en la Prevención del Acoso Laboral

Para prevenir y abordar de manera asertiva el acoso laboral en el ámbito público, es importante conocer que son las políticas públicas y como el Estado debe poner en marcha una serie de medidas integrales.

Las políticas públicas son un factor común de la política y de las decisiones del gobierno y de la oposición. Así, la política puede ser analizada como la búsqueda

de establecer o de bloquear políticas públicas sobre determinados temas, o de influir en ellas. A su vez, parte fundamental del quehacer del gobierno se refiere al diseño, gestión y evaluación de las políticas públicas. La búsqueda recíproca de la política y las políticas públicas representa una modernización de la esfera pública. En torno a políticas públicas se puede: acotar las discusiones políticas, diferenciar problemas y soluciones de manera específica, precisar las diferencias, vincular los temas a soluciones más amplias o secuenciales, plantearse esfuerzos compartidos, participar de manera específica. Tal mejora requiere cambios en el sistema político y en el gobierno. Los partidos, los grupos sociales y las personas requieren interiorizarse el análisis de políticas públicas, sea que estén en el gobierno o en la oposición. Y la reforma del estado debe hacerse en torno a decisiones de políticas públicas. (“Política y Políticas Públicas,” 2020)

Protocolo De Prevención y Atención De Casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de Violencia contra la mujer en los espacios de trabajo

El Protocolo de Prevención emitido por el Ministerio de Trabajo del Ecuador en el año 2020 mediante Acuerdo Ministerial MDT-2020-244, establece directrices para la prevención, discriminación y todas las formas de violencia en cuanto al acoso laboral.

El objetivo que tiene este protocolo es identificar oportunamente los casos que puedan existir como la discriminación o el acoso laboral y con este, crear mecanismos de protección y promover una cultura de prevención para este tipo de problemas. (Ministerio del Trabajo Del Ecuador, 2020)

Ambigüedad Normativa

La ausencia de procedimientos en las regulaciones sobre los mecanismos de denuncia y sanción del acoso laboral en el entorno, es uno de los problemas más influyentes en la implementación de las leyes actuales, aunque el Código de Trabajo y la LOSEP prohíben el acoso laboral, no detallan claramente los procedimientos que deben seguir las víctimas para hacer una denuncia, ni los métodos de sanción para quienes son responsables. Esta falta de claridad crea confusión tanto en las víctimas como en los trabajadores que deben gestionar estos casos, lo que complica la identificación y solución de las denuncias.

En la Función de Transparencia y Control Social, conformada por seis superintendencias, Contraloría General del Estado, Defensoría del Pueblo y Consejo de Participación

Ciudadana y Control Social, seis cuentan con normativa propia alineada al 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, expedido por el Ministerio del Trabajo como ente rector en la materia, los instrumentos internos presentan similitudes, ya que se alinean con el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica de Servicio Público y las disposiciones emitidas por el Ministerio de Trabajo.

Además, todos estos protocolos tienen el objetivo de promover una cultura de prevención, garantizar la detección oportuna de casos de acoso y asegurar la confidencialidad y el respeto hacia las víctimas.

Descoordinación Institucional

Un desafío importante es la falta de coordinación entre las diferentes instituciones que se encargan de prevenir y atender las denuncias de acoso laboral. En Ecuador, el Ministerio de Trabajo, el Consejo Sectorial de lo Laboral y Social, Consejo Nacional para la Igualdad de Género, entre otras entidades, desempeñan funciones complementarias para proteger los derechos de los trabajadores; sin embargo, la ausencia de una colaboración y corresponsabilidad efectiva entre estas organizaciones genera vacíos en la implementación de las políticas, sobre todo en lo que respecta a los casos de acoso laboral en el ámbito público. La carencia de un sistema integrado de comunicación y coordinación para gestionar las denuncias complica aún más la problemática.

Capacitación Inadecuada

El personal de las instituciones gubernamentales, especialmente en los departamentos de recursos humanos y salud ocupacional, no cuentan con la formación académica adecuada para reconocer, evitar y manejar el acoso en el trabajo, así también, las entidades no se preocupan por capacitar a su personal de manera constante, tanto al área de talento humano para que conozcan el tratamiento de las denuncias, como a todos los servidores públicos a fin de que sepan cómo iniciar una denuncia en caso de verse afectados por comportamientos atentatorios 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 el menoscabo, maltrato, humillación o bien que amenace o perjudique a sus derechos

adquiridos, la no desconexión digital, el desacato a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su privacidad de la intimidad personal y familiar. (46.1 Trabajo, 2025)

La escasez de información y falta de conocimiento sobre las leyes que protegen los derechos laborales y sobre los mecanismos de denuncia, hace que muchos incidentes de acoso no se denuncien y peor aún no se manejen correctamente. Además, los trabajadores tienen ese temor de sufrir represalias o ser estigmatizados si presentan denuncias, lo que mantiene un ambiente de silencio y aceptación hacia el acoso laboral.

Normalización Cultural del Acoso

El acoso en el trabajo, sobre todo en el ámbito público, frecuentemente se vuelve algo común en la cultura de las organizaciones, actitudes dañinas como el abuso de autoridad o las humillaciones continuas a veces se consideran normales en las relaciones jerárquicas o como comportamientos aceptables en el entorno laboral, esta aceptación hace que las víctimas tengan miedo de expresar lo que sufren y que las instituciones no actúen con efectividad, consideramos que cambiar esta normalización de tales conductas es esencial para evitar la problemática analizada.

Obstáculos en los Sistemas de Denuncia

Los métodos de denuncia en el sector público de Ecuador suelen tener obstáculos importantes para las personas que sufren acoso laboral, la dificultad de los procesos, la carencia de privacidad y el temor a posibles desvinculaciones hacen que muchos servidores públicos eviten presentar denuncias formales. La falta de confianza en la eficacia de los sistemas de denuncia y en la objetividad de quienes manejan los casos también aportan a que existan pocos reportes y que el problema continúe.

Por otro lado, es necesario revisar y actualizar la legislación nacional para que sean claras respecto a los procedimientos de denuncias, sanciones y prevención del acoso, asegurando que cumplan con directrices internacionales definidas en el Convenio 190 de la OIT.

Entender el marco normativo e institucional actual implica reconocer los principios básicos, legales y organizacionales que regulan las entidades de la Función de Transparencia y Control Social en lo que respecta a la prevención del acoso laboral. También es importante conocer las leyes y normativas aplicables, así como la manera en

que se ejecutan. En un segundo paso, al analizar los obstáculos que presentan las políticas públicas actuales, se podrá identificar las limitaciones, fallas y oportunidades de mejora en la implementación de estas políticas, lo que facilitará un diagnóstico claro y exacto de la situación en estas instituciones. Por último, se sugiere proponer mejoras específicas mediante la creación de directrices preventivas, brindando recomendaciones y estrategias concretas que busquen fortalecer el cumplimiento y la efectividad de las políticas públicas relacionadas con el acoso laboral en el área de la Función de Transparencia y Control Social.

2. METODOLOGÍA

Dentro del presente artículo académico se aplicó un enfoque mixto, el cual consiste en combinar métodos cuantitativos y cualitativos para indagar sobre el acoso laboral en el sector público específicamente en la Función de Transparencia y Control Social.

Según Hernández Sampieri y Fernández Collado (2006) “el enfoque cualitativo se utiliza para la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación.”(Hernández Sampieri, Roberto-Fernandez Collado, Carlos-Baptisa Lucio, 2006)

Desde el punto de vista del método cualitativo, nos enfocamos en la investigación de varios documentos, ensayos, normas, recolección que nos permitió tener un enfoque de cómo se llevaría a cabo las preguntas más importantes al momento de realizar la encuesta, esto teniendo en cuenta las falencias que existen desde el punto de vista cualitativo que es la investigación.

Respecto al método cuantitativo que permitió medir la incidencia del acoso, identificando sus tipos para así poder evaluar la efectividad de las políticas mediante datos estadísticos, se realizaron encuestas a personal de las entidades de la FTCS.

La población que se utilizó para el presente artículo académico se tomó del Portal Nacional de Transparencia de la Defensoría del Pueblo, en transparencia activa, del mes de marzo de 2025, numeral 2 "*Directorio y distributivo personal de la entidad*" (Pueblo, 2025), la que se filtró respecto a la población que reside en la ciudad de Quito, de las instituciones de la Función de Transparencia y Control Social donde se registró una población de 2.991 servidores públicos.

Para calcular el tamaño de la muestra para esta investigación, se aplicó el método de muestreo probabilístico, a su vez un muestreo aleatorio simple con la población determinada en el párrafo que antecede, conforme la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N\sigma^2Z^2}{(N-1)e^2 + \sigma^2Z^2}$$

A continuación, se detalla la fórmula:

n: tamaño de la muestra

N: tamaño de la población

σ : desvío estándar de la población que generalmente al no contar con una equivalencia, se usa un valor constante de 0,7%

Z: Valor que se obtiene del nivel de confianza. Es un valor constante que, al no tener el valor, se toma como referencia el 95% de confianza.

e: es el límite de error muestral aceptable, es la diferencia entre 100% menos Z.

La muestra para el presente trabajo de investigación fue de 185 funcionarios, se calculó con un margen de error del 7%, debido a que la Superintendencia de Protección de Datos, es una entidad de reciente creación que se encuentra operativa desde el mes de septiembre de 2024, por otra parte, mediante correo electrónico remitido por la Superintendencia de Competencia Económica se nos dio a conocer que los funcionarios de dicha entidad no contaban con autorización para proporcionar información relacionada con temas de acoso laboral, particular que se generó al momento de difusión de la encuesta.

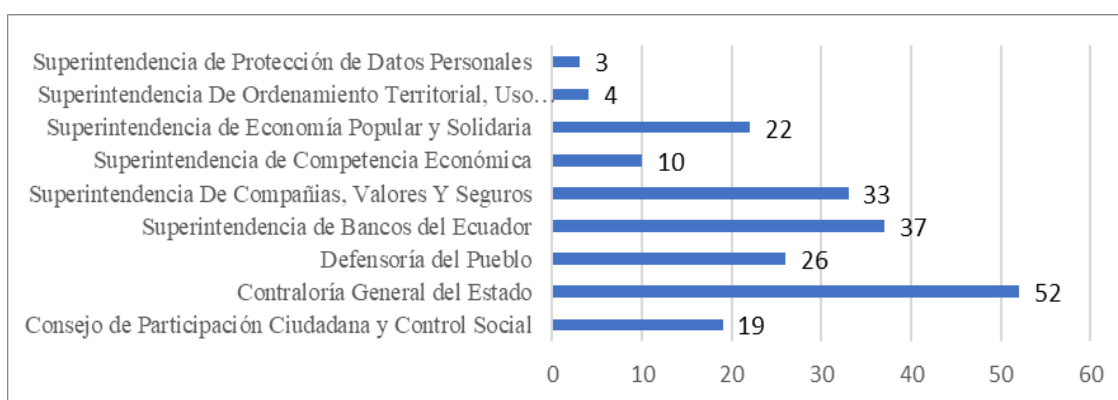
3. RESULTADOS

Se aplicó la encuesta con carácter de anónima, que no solicitó datos inmersos en la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, a 206 servidores públicos de las nueve instituciones que pertenecen a la Función de Transparencia y Control Social, superando el tamaño de la muestra, lo que permite mayor confiabilidad de los resultados; se obtuvo el 25,2% de respuestas de funcionarios de la

Contraloría General del Estado, es decir, 51 personas. Por otra parte, el 1,5% de los consultados corresponde a 3 encuestados de la Superintendencia de Protección de Datos, entidad que se encuentra operativa desde el mes de septiembre de 2024, y que, a marzo de 2025, fecha de referencia para la determinación de la muestra y según la información constante en el Portal Nacional de Transparencia de la Defensoría del Pueblo, laboran 33 personas, por lo que, se contó con el 10% del total de la población de dicha entidad, encuestada.

A continuación, se detallan los resultados obtenidos a fin de determinar los desafíos que enfrenta el acoso laboral en la Función de Transparencia y Control Social:

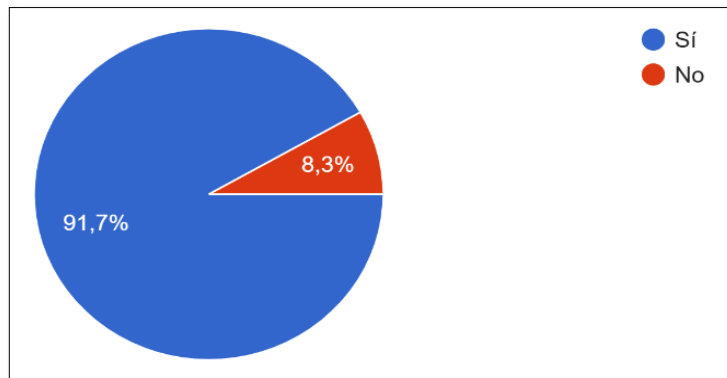
Ilustración 1 Gráfico No. 1: Encuestados



Fuente: elaboración propia, 2025.

Se encuestaron a 206 personas de las diferentes instituciones de la Función de Transparencia y Control Social, el 18% corresponde a la Superintendencia de Bancos del Ecuador, el 16% a Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, el 12,6% a la Defensoría del Pueblo, el 10,7% a la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, el 9,2% al Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, el 4,9% a la Superintendencia de Competencia Económica, el 1,9% corresponde a la Superintendencia de Ordenamiento Territorial, Uso y Gestión del Suelo y el 1,5% corresponde a la Superintendencia de Protección de Datos Personales.

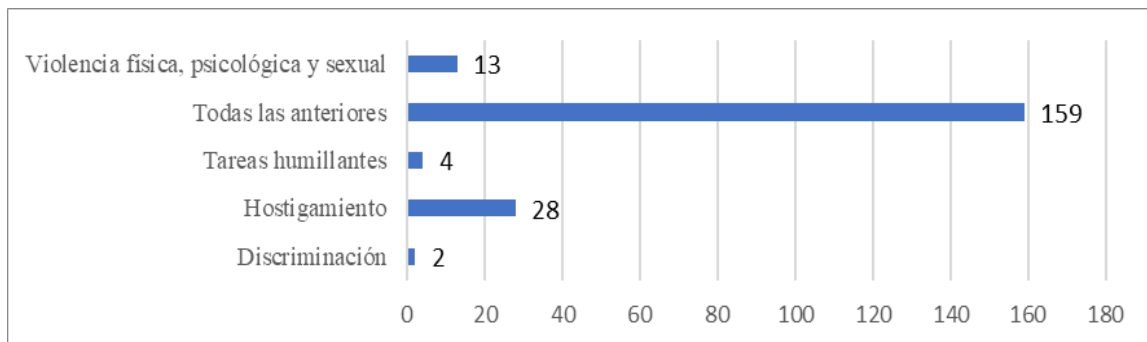
Ilustración 2 Gráfico No. 2: Conocimiento de los términos acoso laboral o “mobbing”



Fuente: elaboración propia, 2025.

El 91,7% de los encuestados mencionan que conocen que es el acoso laboral y apenas el 8,3% es decir, 18 servidores no conocen que es el mobbing.

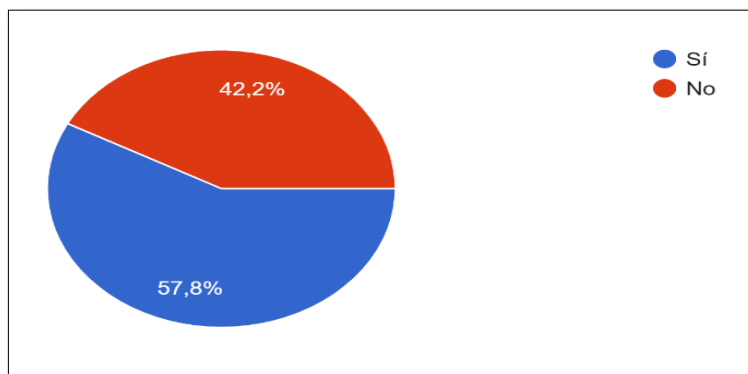
Ilustración 3 Gráfico No. 3: Tipos de conductas que forman parte del acoso laboral



Fuente: elaboración propia, 2025.

Respecto a los tipos de conductas consideradas como acoso laboral el 1% opina que es la discriminación, el 1,9% las tareas humillantes, el 6,3 % la violencia física, psicológica y sexual y el 77,2%, es decir, 160 personas de las 206 encuestadas, indican que todas las mencionadas.

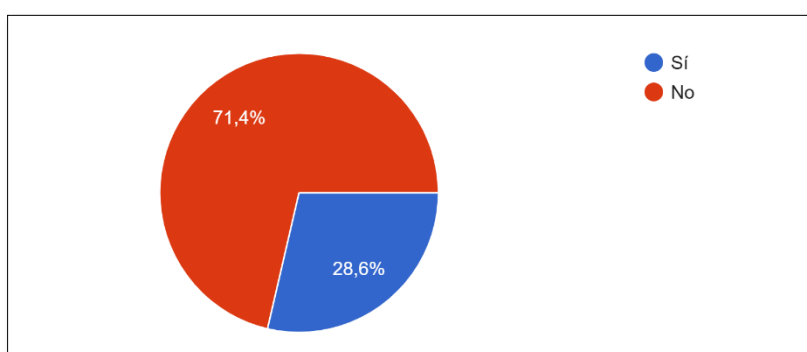
Ilustración 4 Gráfico No. 4: Conocimiento de normativa para denunciar actos de acoso laboral en Ecuador



Fuente: elaboración propia, 2025.

120 servidores públicos que corresponde al 57,8% del total de encuestados conocen la normativa que rige en el país para denunciar actos de acoso laboral y el 42,2%, es decir, 86 personas desconocen.

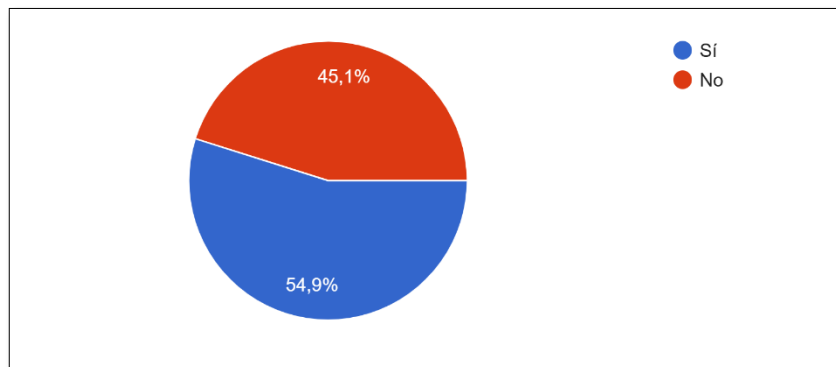
Ilustración 5 Gráfico No. 5: Protocolos para atender casos de acoso laboral claros y accesibles



Fuente: elaboración propia, 2025.

El 71,4% (147 funcionarios públicos) creen que los protocolos para atender casos de acoso laboral no son claros ni accesibles y apenas el 28,6% opinan lo contrario.

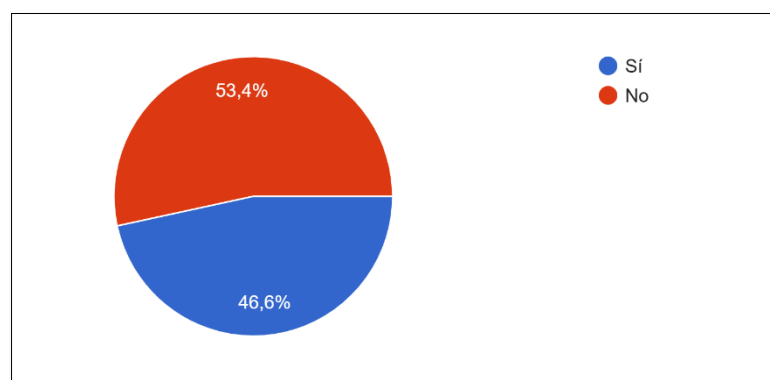
Ilustración 6 Gráfico No. 6: Normativa o protocolos internos de las entidades de la FTCS para tratar casos de acoso laboral



Fuente: elaboración propia, 2025.

El 54,9% (114 de 206) de los encuestados indica que la institución a la que pertenecen tiene normativa o protocolos internos para tratar casos de acoso laboral, por su parte, el 45,1% (92 de 206) desconocen si la entidad en la que laboran posee normativa o protocolos internos para atender este tipo de conductas.

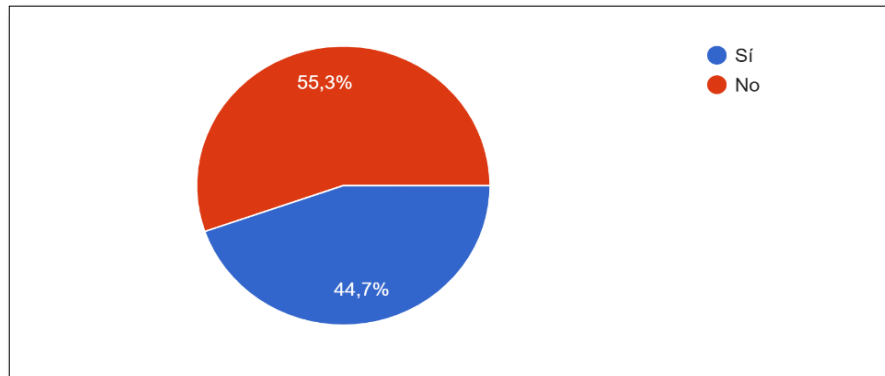
Ilustración 7 Gráfico No. 7: Mecanismos de denuncia disponibles en caso de acoso laboral



Fuente: elaboración propia, 2025.

El 53,4% (110 de 206) de los funcionarios desconocen los mecanismos de denuncia disponibles en sus instituciones en caso de presentarse casos de acoso laboral y el 46,6% (96 de 206) refieren que conocen los mecanismos de denuncia.

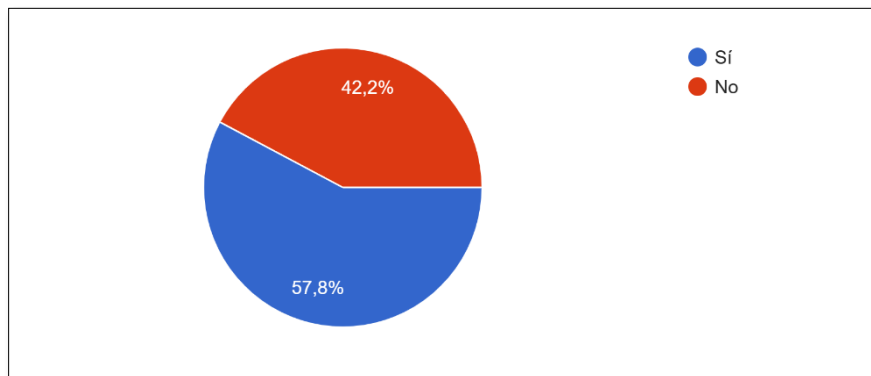
Ilustración 8 Gráfico No. 8: Víctima de acoso laboral en su lugar de trabajo



Fuente: elaboración propia, 2025.

Los encuestados mencionaron que el 55,3% (113 de 206) no han sido víctimas de acoso laboral en su lugar de trabajo y el 44,7% (93 de 206) si han sido víctimas de mobbing.

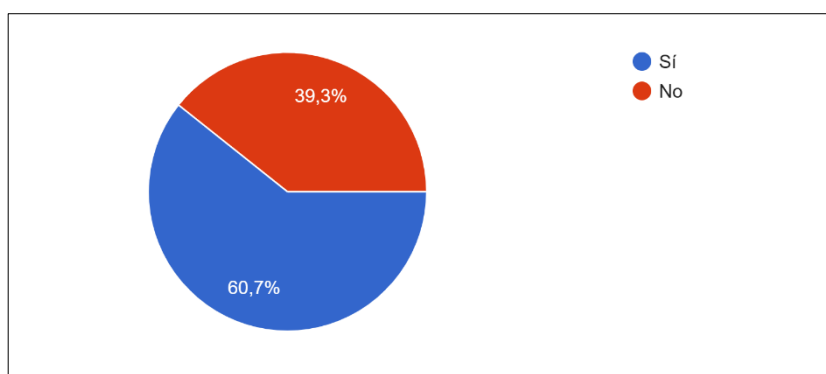
Ilustración 9 Gráfico No. 9: Ambiente laboral seguro y libre de acoso laboral



Fuente: elaboración propia, 2025.

El 57,8% (120 de 206) de las personas hicieron alusión que su lugar de trabajo ofrece un ambiente laboral seguro y libre de acoso laboral y, por el contrario, el 42,2% (86 de 206) respondió de forma negativa.

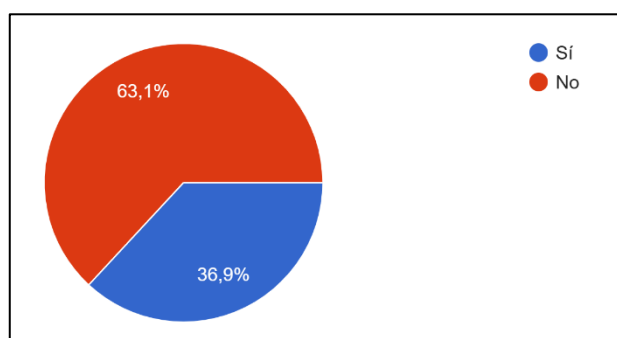
Ilustración 10 Gráfico No. 10: Medidas efectivas ante una denuncia por acoso laboral



Fuente: elaboración propia, 2025.

En lo que concierne a si la entidad donde labora tomaría medidas efectivas ante una denuncia por acoso laboral el 60,7% (126 de 206) respondió positivamente y el 39,3% (80 de 206) indicó lo contrario.

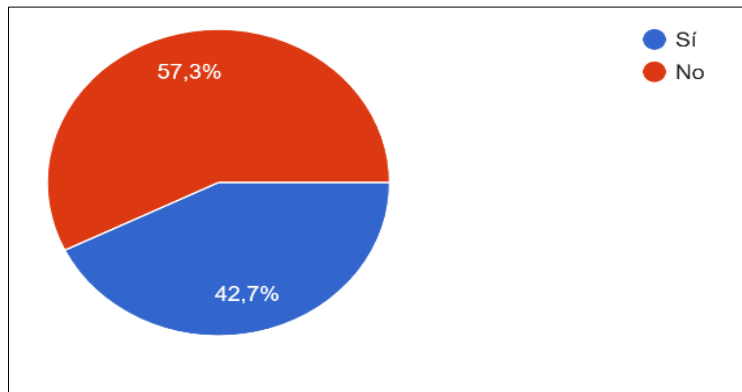
Ilustración 11 Gráfico No. 11: Capacitación o información formal sobre cómo identificar y denunciar el acoso laboral



Fuente: elaboración propia, 2025.

El 36,9% de los encuestados, es decir 77 de 206 han recibido capacitación o información formal sobre cómo identificar y denunciar el acoso laboral; sin embargo, el 63,1% no ha recibido capacitación o información alguna, lo que se considera una debilidad de las entidad

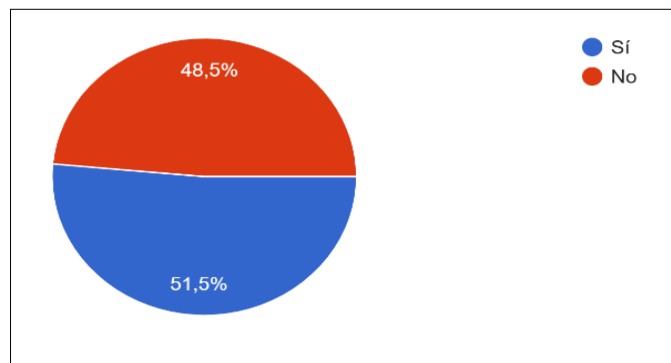
Ilustración 12 Gráfico No. 12: Personal de talento humano capacitado para gestionar casos de acoso laboral



Fuente: elaboración propia, 2025.

En lo relacionado al personal de talento humano para gestionar casos de acoso laboral en las entidades que conforman la FTCS, el 42,7% (88 de 206) consideraron que el personal estaría capacitado, por el contrario el 57,3% (118 de 206) establece que no.

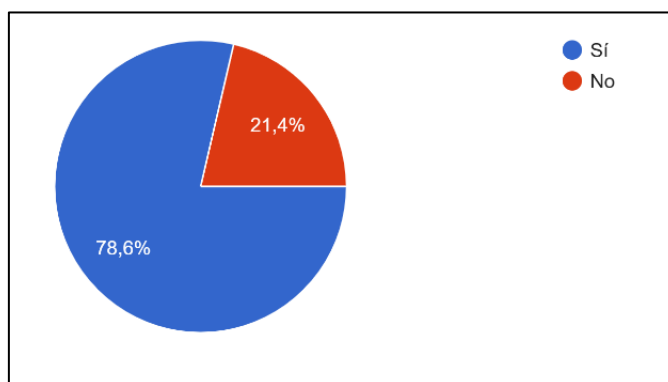
Ilustración 13 Gráfico No. 13: Cultura institucional que normaliza comportamientos de acoso



Fuente: elaboración propia, 2025.

El 51,5% cree que existe una cultura institucional que normaliza comportamientos de acoso o abuso de poder en las entidades que son parte de la FTCS, y el 48,5% es partícipe que no se normalizan comportamientos de acoso laboral como cultura institucional.

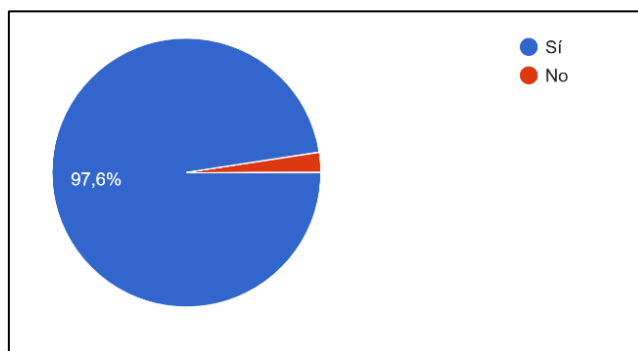
Ilustración 14 Gráfico No. 14: Represalias (despidos o cambio de funciones) hacia una víctima de acoso laboral



Fuente: elaboración propia, 2025.

El 78,6% (162 de 206) de las personas encuestadas considera que puede existir represalias (despidos o cambio de funciones) hacia una víctima de acoso laboral y apenas el 21,4% determinado lo opuesto.

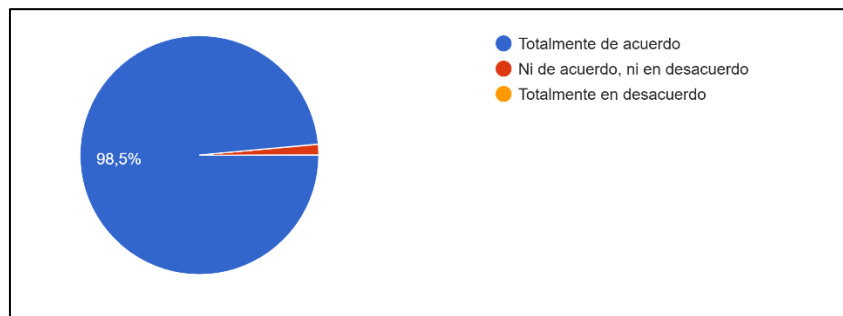
Ilustración 15 Gráfico No. 15: Fortalecimiento de los mecanismos de denuncia con garantías de confidencialidad



Fuente: elaboración propia, 2025.

Casi la totalidad de los encuestados el 97,6% (201 de 206) consideran que se deben fortalecer los mecanismos de denuncia que garanticen la confidencialidad.

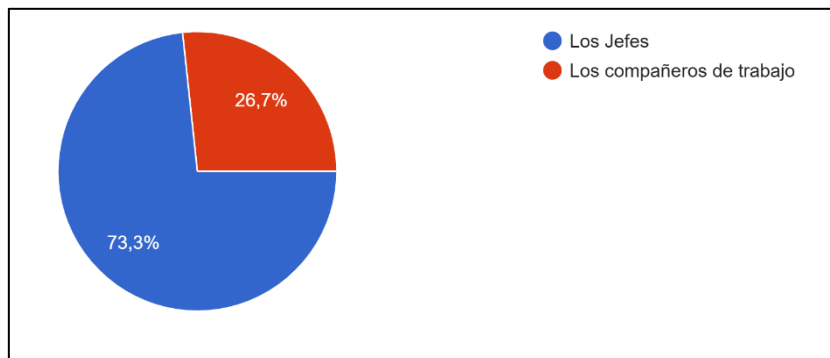
Ilustración 16 Gráfico No. 16: El acoso laboral afecta en el desempeño de las/ los trabajadores



Fuente: elaboración propia, 2025.

El 98,5% (203 de 206) de los encuestados están totalmente de acuerdo que el acoso laboral afecta en el desempeño de las/ los trabajadores.

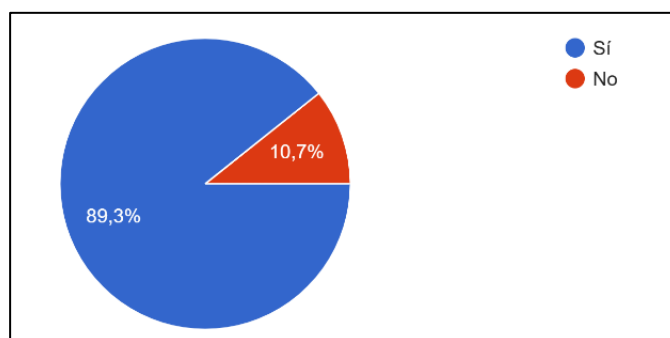
Ilustración 17 Gráfico No. 17: Personas que cometen actos de acoso laboral



Fuente: elaboración propia, 2025.

El 73,3% de los servidores públicos consideran que los jefes son los principales que cometen actos de acoso laboral y el 26,7% proviene de compañeros de trabajo que no son parte del cuerpo directivo

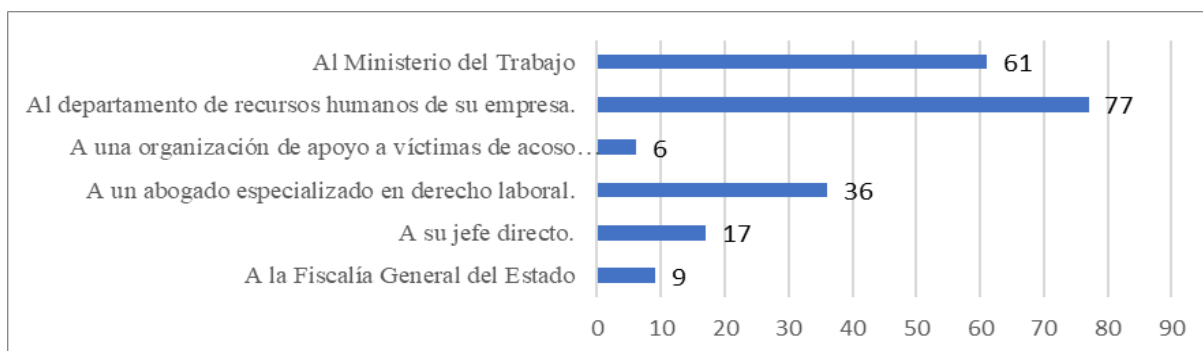
Ilustración 18 Gráfico No. 18: Imposición de denuncia al ser víctima de acoso laboral



Fuente: elaboración propia, 2025.

El 89,3% de los encuestados denunciarían en caso de ser víctima de acoso laboral, mientras que el 10,7% no lo harían.

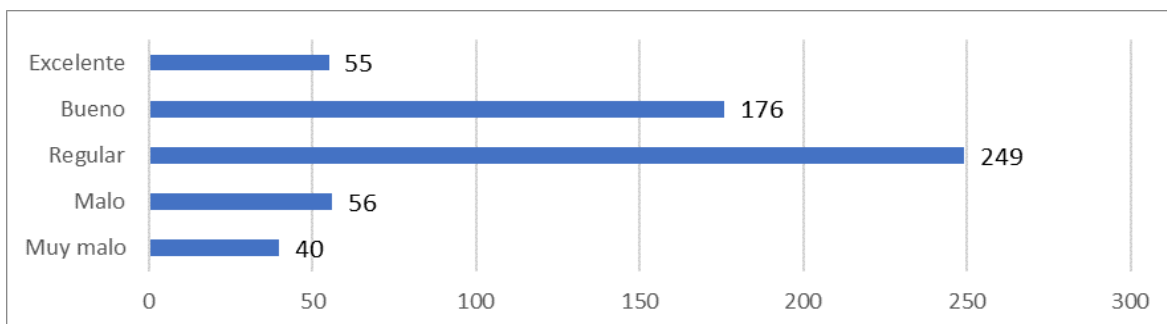
Ilustración 19 Gráfico No. 19: Al ser víctima de acoso laboral, acudiría a:



Fuente: elaboración propia, 2025.

Al momento de conocer el lugar a donde acudirían los encuestados en caso de ser víctimas de acoso laboral, el 37,4% (77 de 206) acudirían al departamento de recursos humanos de su empresa, el 29,6% (61 de 206) al Ministerio del Trabajo, el 17,5% (37 de 206) a un abogado especializado en derecho laboral, el 8,3% (17 de 206) ante su jefe directo, el 4,4% (9 de 206) a la Fiscalía General del Estado y el 2,9% (5 de 206) a una organización de apoyo a víctimas de acoso labor.

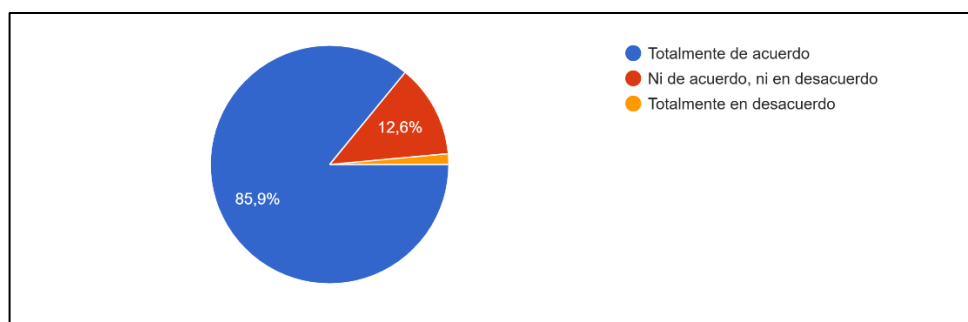
Ilustración 20 Gráfico No. 20: Calificación de las políticas públicas actuales para prevenir el acoso laboral en la FTCS



Fuente: elaboración propia, 2025.

Los servidores públicos calificaron a las políticas públicas actuales para prevenir el acoso laboral de la Función de Transparencia y Control Social como regulares en un 40,3% (83 de 216), seguida de buenas por 44 opiniones y muy malas de 40 encuestados.

Ilustración 21 Gráfico No. 21: Separar de la entidad al acosador para combatir el acoso laboral



Fuente: elaboración propia, 2025.

Finalmente, las personas mencionaron que el 85,9% (177 de 206) están totalmente de acuerdo que el acosador sea separado de la entidad como una medida para combatir el acoso laboral, el 12,6% (26 de 206) no se pronunciaron ni de acuerdo, ni en desacuerdo y el 1,5% (3 de 206) están totalmente en desacuerdo.

4. DISCUSIÓN

Los resultados de esta investigación muestran una situación alarmante en cuanto a la percepción, conocimiento y tratamiento del acoso laboral en las instituciones que forman

parte de la Función de Transparencia y Control Social (FTCS) en Ecuador. Aunque un 91,7% de los encuestados tiene una comprensión general del concepto de acoso laboral, hay lagunas importantes en el entendimiento de la normativa aplicable, los métodos de denuncia y la efectividad en las instituciones para abordar esta problemática.

Un hallazgo destacado es que, el 77,2% de los encuestados identifican diversas conductas como discriminación y formas de violencia física, psicológica y sexual, además de tareas humillantes como acoso laboral, lo que indica una buena comprensión del fenómeno. Sin embargo, esta percepción no se traduce en un conocimiento práctico de las opciones de denuncia, ya que el 42,2% no está al tanto de la normativa vigente, y más de la mitad (53,4%) ignora los mecanismos disponibles en las instituciones para reportar casos de acoso.

En cuanto a la respuesta de las instituciones, un 71,4% de los trabajadores públicos opina que los procedimientos para atender casos de acoso laboral son confusos y no accesibles, lo que cuestiona la capacidad de las entidades para asegurar un ambiente laboral seguro. Esta situación se agrava porque el 45,1% no está seguro de si su institución tiene normativa o protocolos internos específicos para tratar este problema, lo que evidencia una grave falta de comunicación interna y cultura organizacional, lo que se contrasta con la información proporcionada por las entidades que apenas dos de las nueve que conforman la FTCS posee protocolos internos para atender casos de mobbing.

Es inquietante también que, un 44,7% de los encuestados fueron víctimas de acoso laboral, mostrando una notable presencia de esta situación en el sector público; a pesar de ello, un 57,8% de los participantes cree que su lugar de trabajo es seguro y libre de acoso, lo que señala una posible discrepancia entre la vivencia personal y la percepción general del ambiente institucional.

La falta de capacitación se identifica como un problema relevante: el 63,1% de los encuestados no ha recibido entrenamiento formal para reconocer o denunciar el acoso laboral, lo que limita la eficacia de cualquier política preventiva. Además, más de la mitad (57,3%) piensa que el personal de recursos humanos no está preparado para manejar adecuadamente estos casos.

Otro punto que requiere atención es el sentimiento de impunidad o miedo a represalias: un 78,6% teme sufrir consecuencias negativas, como despidos o cambios en sus responsabilidades, tras hacer una denuncia, lo que actúa como un desincentivo para la victimización secundaria y dificulta el acceso a la justicia laboral.

En relación con la responsabilidad, la mayoría de los encuestados señala a los jefes como los principales responsables del acoso laboral (73,3%), lo que pone de manifiesto un problema estructural relacionado con el ejercicio del poder jerárquico en las organizaciones. En este contexto, aunque un 89,3% afirma que reportaría un caso de acoso, esta intención puede verse limitada debido al miedo a represalias y a la idea de que las instituciones no actúan de manera efectiva.

Por último, un 98,5% está de acuerdo en que el acoso laboral tiene un impacto negativo en la productividad en el trabajo, y un 97,6% opina que es esencial mejorar los mecanismos para presentar denuncias. Este acuerdo muestra una gran necesidad de reformas estructurales que busquen asegurar un entorno laboral seguro, inclusivo y respetuoso con los derechos humanos.

Para terminar, los hallazgos resaltan la urgente necesidad de crear políticas públicas sólidas, campañas de concientización y capacitación continua, además de contar con mecanismos institucionales que sean efectivos, accesibles y confidenciales para prevenir, identificar y castigar el acoso laboral en la FTCS. La falta de información, la fragilidad de los protocolos internos, el temor a represalias y la percepción de impunidad generan un entorno favorable para la continuidad de conductas abusivas que deben ser abordadas con firmeza y compromiso por parte de las instituciones.

5. CONCLUSIONES

Del análisis realizado en el presente artículo, se concluye que el acoso laboral constituye un riesgo social de mucha relevancia dentro del ámbito laboral, especialmente en las instituciones que integran la Función de Transparencia y Control Social. Si bien la Constitución garantiza un entorno laboral digno, seguro y libre de violencia, y tanto la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como el Código del Trabajo, la Ley

Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y el protocolo emitido por el Ministerio de Trabajo en 2020, respaldan los derechos de los servidores públicos, estos instrumentos no han sido suficientes para generar un entorno de confianza que permita a las víctimas denunciar sin miedo.

El temor a represalias, sumado a la falta de preparación del personal de talento humano para brindar una atención adecuada, ha impedido que las víctimas se sientan seguras de alzar su voz. El acoso laboral según lo identificado a lo largo de esta investigación, se origina mayoritariamente en el ejercicio abusivo del poder por parte de jefes, aunque no se descarta que también puede darse entre compañeros de trabajo. Este se manifiesta a través de conductas como hostigamiento, violencia física, psicológica o sexual, discriminación y asignación de tareas humillantes, prácticas que afectan gravemente el ambiente laboral y reducen el rendimiento del servidor público.

A pesar de la existencia de normativas que respaldan a las víctimas, la falta de socialización de las mismas, el desconocimiento generalizado entre los funcionarios y la ausencia de protocolos claros en muchas instituciones representan barreras significativas para abordar y erradicar el acoso laboral de forma efectiva. Esta situación debilita la credibilidad de las políticas públicas existentes y genera una desconexión entre lo establecido en la normativa y su aplicación real, haciendo que la normativa constitucional, acuerdos y convenios internacionales pierdan su efectividad y práctica.

A hora bien, los resultados de la encuesta aplicada reflejan que un número considerable de funcionarios califica como ineficaces tanto las políticas públicas como los protocolos institucionales destinados a prevenir y erradicar el acoso laboral. Esta opinión evidencia la falta de garantías reales para las víctimas y pone de manifiesto la necesidad urgente de fortalecer las políticas públicas en la prevención del acoso laboral, asegurando la protección integral de los derechos laborales y promoviendo una gestión institucional más eficiente, transparente y garantista.

En este sentido, la Función de Transparencia y Control Social, a través de su Comité de Coordinación, debe liderar la creación de un protocolo único y obligatorio para todas las instituciones que la conforman, en apego a su Sistema Nacional Integrado, que garantiza su Ley Orgánica, esta medida permitiría corregir la actual situación en la que solo seis de las entidades reconocen contar con un instrumentos internos propios.

Es fundamental corregir y reforzar los mecanismos de denuncia, garantizando que sean accesibles, confidenciales, eficaces y que brinden protección frente a posibles represalias. Además, se requiere diseñar e implementar políticas públicas claras y de obligatorio cumplimiento acompañadas de campañas permanentes de sociabilización dirigidas a todo el personal.

Asimismo, es indispensable fortalecer las entidades que conforman la Función de Transparencia y Control Social, promoviendo la difusión amplia de la normativa contra el acoso laboral y asegurando su aplicación efectiva. Solo así será posible transformar los entornos laborales en espacios seguros, saludables y libres de violencia.

Finalmente, reconocemos que existen importantes desafíos en las políticas públicas actuales, las cuales resultan insuficientes y poco claras. Aunque existe normativa vigente que exige un ambiente laboral respetuoso y libre de violencia esto no es suficiente para detener todos los casos de acoso laboral ya que no existen garantías y seguridad para las víctimas.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Collantes Velin, L. D., & Haro Salas, M. F. (2022). La figura jurídica del acoso laboral en el Ecuador a partir de las reformas realizadas al código de trabajo y a la ley orgánica del servicio público en el año 2017. ("La figura jurídica del acoso laboral en el Ecuador a partir de las ...") *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(1), 63–72. <https://doi.org/10.62452/c1jtnx47>
- CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2019). Convenio 190 Sobre La Eliminación De La Violencia Y El Acoso En El Mundo Del Trabajo. *Convenio Sobre la Eliminación De La Violencia y El Acoso En El Mundo Del Trabajo*, 1–8.
- Constitución De La República del Ecuador. (2008). Artículo 33. *Asamblea. Revista Parlamentaria de La Asamblea de Madrid*, 6. <https://doi.org/10.59991/rvam/2008/m.6/484>
- Hernandez Sampieri, Roberto-Fernandez Collado, Carlos-Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la Investigación*.
- Jurídico, D. P. D. E. (n.d.). *Trabajador*. <https://dpej.rae.es/lema/trabajador-ra>
- López, D. A. T. (2023). *El acoso laboral en Ecuador y Latinoamérica*.
- Ministerio del Trabajo Del Ecuador. (2020). "Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo." ("Resumen de Protocolo de prevención y atención de casos de ...") *Ministerio Del Trabajo*, 1(1), 24. <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Protocolo-de-prevencion-y-atencion-de-casos-de-violencia-contra-la-mujer-en-el-trabajo.pdf>
- Política y políticas públicas. (2020). In *Política y políticas públicas*. <https://doi.org/10.2307/j.ctv1c9hn6g>
- Pueblo, D. del. (2025). *Portal Nacional de Transparencia de la Defensoría del Pueblo*. <https://www.dpe.gob.ec/transparencia/>
- Rafael Forero-Rodríguez. (2010). *Terminología, Tipología y clasificación de empleadores*. www.juridicas.unam.mx<https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv> Libro completo en: <https://www.juridicas.unam.mx>

[://goo.gl/yQqW1p](https://goo.gl/yQqW1p)

Suárez Catro, R. M. (2020). ¿qué sabemos de acoso laboral? *Revista TECKNE*,
10(1)(June 2012), 3.

Trabajo, C. de. (2025). *Código del Trabajo*. 1–237.