



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

SEDE QUITO

CARRERA DE DERECHO

**ANÁLISIS DE LA EFECTIVIDAD DE LAS POLÍTICAS INSTITUCIONALES PARA
PREVENIR EL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO DEL DISTRITO
METROPOLITANO DE QUITO**

Trabajo de titulación previo a la obtención del
Título de Abogada

AUTOR: Lesly Ailenn Carrera Nicolalde
TUTOR: Liseth Carolina Álvarez Basantes

Quito - Ecuador
2025


**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN**

Yo, Lesly Ailenn Carrera Nicolalde con documento de identificación N° 1726884040, manifiesto que:

Soy el autor y responsable del presente trabajo, declaro que he utilizado herramientas de inteligencia artificial solo para buscar referencias bibliográficas y poder consultar de ellas y desarrollar el trabajo, buscar sinónimos y estadísticas, lo cual consta en la citas y referencias; y, autorizo 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, 25 de julio de 2025

Atentamente,



Lesly Ailenn Carrera Nicolalde
1726884040


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

Yo, Lesly Ailenn Carrera Nicolalde con documento de identificación No. 1726884040, expreso mi voluntad y por medio del presente documento cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autor del artículo académico: **ANÁLISIS DE LA EFECTIVIDAD DE LAS POLÍTICAS INSTITUCIONALES PARA PREVENIR EL 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, suscribo este documento en el momento que hago la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 25 de julio de 2025

Atentamente,



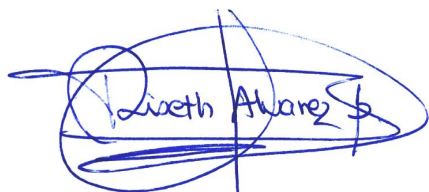
Lesly Ailenn Carrera Nicolalde
1726884040

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Liseth Carolina Álvarez Basantes con documento de identificación N° 0604080929, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: **ANÁLISIS DE LA EFECTIVIDAD DE LAS POLÍTICAS INSTITUCIONALES PARA PREVENIR EL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO**, realizado por Lesly Ailenn Carrera Nicolalde con documento de identificación N° 1726884040, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción Abogada que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 25 de julio de 2025

Atentamente,



Liseth Carolina Álvarez Basantes
0604080929

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios por permitirme llegar hasta este momento importante de mi formación académica, por iluminarme en mis días grises.

A mi madre y a mi padre porque ellos son mi motivación de vida, mi orgullo de ser lo que seré, ya que me han enseñado a ser la persona que soy hoy, mis principios, mis valores, mi perseverancia y mi empeño, por su amor, paciencia y esfuerzo ya que me han permitido cumplir este sueño y me apoyaron en mi educación y en mi crecimiento como persona y profesional, gracias por inculcarme en mí el ejemplo del esfuerzo de no rendirme nunca y que siempre es posible todo, a mi hermana por su paciencia y por estar conmigo y por crecer juntas. A mis abuelitos por su comprensión y amor en todo momento.

A mi Docente tutora: Liseth Álvarez ya que sin ella no hubiera sido posible este logro, quien con paciencia, esfuerzo y dedicación me motivó a realizar mi trabajo con sus conocimientos de manera exitosa y estuvo siempre para apoyarme en todo mi proceso de inicio a fin.

A mi novio, por su apoyo incondicional, gracias por tu amor, tu comprensión y por tu paciencia durante este largo camino, por estar siempre ahí, incluso en los momentos más difíciles, por creer en mí incluso cuando yo dudaba, por sus palabras de aliento y siempre decirme que yo puedo que soy inteligente y capaz y que no me rinda.

Es para mí una gran satisfacción poder dedicarles a las personas antes mencionadas ya que siempre han estado conmigo en buenas y malas.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer en especial a Dios por todas sus bendiciones derramadas en mí y expresar mi más sincero agradecimiento a Liseth Álvarez por su invaluable orientación y apoyo durante la realización de este trabajo.

Su guía experta y sus conocimientos fueron fundamentales para el desarrollo de mi investigación. También agradezco a la Universidad Politécnica Salesiana por brindarme la oportunidad de llevar a cabo este trabajo Finalmente, agradezco a mis padres por siempre estar conmigo con su amor y apoyo incondicional por nunca dejarme sola y acompañarme en cada paso de mi vida que doy, Gracias Papás, son lo mejor de mi vida y siempre les haré sentirse orgullosos de mí.

A mis abuelitos por siempre estar pendiente en cada paso que doy en mi vida, gracias por todo su amor y preocupación y comprensión.

A mi novio le agradezco mucho por estar conmigo en buenas y malas. Su aliento amor y cariño fueron fundamentales para culminar mi trabajo de manera exitosa.

Agradezco a todos los participantes del estudio por su colaboración y disposición. Para superar los desafíos y alcanzar esta meta a todos ellos, muchas gracias.

RESUMEN

El acoso en el trabajo, conocido como mobbing, fue reconocido por la ley ecuatoriana como un atropello a los derechos humanos y laborales, impactando negativamente en la salud mental y el rendimiento de los empleados. La modificación del Código del Trabajo y de la Ley Orgánica del Servicio Público en 2017 incorporó el acoso laboral como una causa válida para terminar relaciones laborales. El Ministerio de Trabajo, al reconocer esta problemática, presentó el Acuerdo Ministerial MDT-2020-244, que establece un protocolo obligatorio para la prevención y atención de casos de acoso laboral, discriminación y violencia hacia la mujer en el espacio laboral.

Barbado (2004) señala que el acoso laboral puede desencadenar enfermedades y daños, Leymann (1996) menciona como una forma extrema de violencia psicológica que perjudica las relaciones comunicativas y la imagen de las víctimas. Barreto y Heloani (2013) subrayan los efectos nocivos en la salud de los trabajadores y la urgencia de implementar medidas preventivas.

En Quito, el Protocolo para prevención de todo tipo de violencia contra la mujer incluye estrategias para prevenir y abordar el acoso laboral, ofreciendo canales para denuncias y llevando a cabo capacitaciones y actividades de concientización del personal. Las repercusiones del acoso incluyen dificultades de salud mental y un ambiente laboral negativo que perjudica la productividad como la imagen institucional.

Para combatir el acoso en el sector público de Quito, es esencial poner en práctica políticas de prevención efectivas, crear métodos de denuncia accesibles y cultivar una cultura de respeto y cooperación.

Palabras claves

Acoso laboral, protocolos, mobbing, denuncias, concientización

ABSTRACT

Harassment at work, also known as mobbing, has been recognized by Ecuadorian law as a violation of human and labor rights, negatively impacting the mental health and performance of employees. The modification of the Labor Code and the Organic Law of Public Service in 2017 incorporated mobbing as a valid cause to terminate labor relations. The Ministry of Labor, recognizing this problem, presented Ministerial Agreement MDT-2020-244, which establishes a mandatory protocol for the prevention and attention of cases of labor harassment, discrimination and violence towards women in the work space.

(Barreto, 2013) points out that harassment at work can trigger illness and harm, while (Fernanda et al., 2020) mentions this phenomenon as an extreme form of psychological violence that damages communicative relationships and the image of the victims. (Barreto, 2013) underline the harmful effects of harassment on the health of workers and the urgency of implementing preventive measures.

In Quito, the 2023 Violence Against Women Protocol includes strategies to prevent and address workplace harassment by providing channels for complaints and conducting staff awareness training and activities. The repercussions of harassment include mental health difficulties and a negative work environment that damages both productivity and the organization's image.

To combat harassment in Quito's public sector, it is essential to implement effective prevention policies, create accessible reporting methods, and cultivate a culture of respect and cooperation.

Keywords

Workplace harassment, protocols, mobbing, complaints, awareness

ÍNDICE DE CONTENIDO

DESARROLLO	1
1. INTRODUCCIÓN	1
2. METODOLOGÍA	6
3. RESULTADOS	7
4. DISCUSIÓN	23
5. CONCLUSIONES	25
7. REFERENCIAS	28

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Género y número de personas encuestadas	7
Tabla 2: Edad y número de personas encuestadas	8
Tabla 3: Tipo de cargo en la institución pública	9
Tabla 4: Tiempo de trabajo en la institución pública	10
Tabla 5: Políticas sobre el acoso laboral	11
Tabla 6: Pregunta de efectividad de políticas públicas	12
Tabla 7: Políticas Institucionales para prevenir el acoso	13
Tabla 8: Acoso laboral en el lugar de trabajo	14
Tabla 9: Tipos de acoso laboral	15
Tabla 10: Frecuencia de presencia o experimento de acoso laboral	16
Tabla 11: Políticas institucionales son suficientes para prevenir el acoso laboral	17
Tabla 12: Medidas efectivas para prevenir el acoso laboral	18
Tabla 13: Apoyo institucional adecuado al acoso laboral	19
Tabla 14: Frecuencias para seguimiento de denuncias en acoso laboral	20
Tabla 15: Análisis de la efectividad de las políticas públicas institucionales del DMQ para prevenir el acoso laboral	21

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Género	8
Ilustración 2: Edad y número de personas encuestadas	9
Ilustración 3: Tipo de cargo en la institución pública	10
Ilustración 4: Tiempo de trabajo en la institución pública	11
Ilustración 5: Políticas sobre el acoso laboral	12
Ilustración 6: Efectividad políticas institucionales	13
Ilustración 7: Importancia de políticas institucionales de acoso laboral	14
Ilustración 8: Presencia de Acoso laboral	15
Ilustración 9: Tipo de acoso laboral más común	16
Ilustración 10: Frecuencia de acoso laboral	17
Ilustración 11: Suficiencia de políticas institucionales	18
Ilustración 12: Medidas para prevenir el acoso laboral	19
Ilustración 13: Apoyo institucional a denunciantes	20
Ilustración 14: Frecuencias seguimiento de denuncias acoso laboral	21

DESARROLLO

1. INTRODUCCIÓN

La legislación ecuatoriana ha avanzado significativamente en la incorporación de normativas que reconocen y sancionan el acoso laboral. La reforma del año 2017 al Código de Trabajo (Ministerio de Trabajo, 2025) y a la Ley Orgánica del Servicio Público (Asamblea Nacional, 2024) marcaron un hito al incluir el acoso laboral como una causal de terminación de la relación laboral, estableciendo procedimientos claros para su denuncia y sanción. Sin embargo, la implementación efectiva de estas normativas ha enfrentado desafíos, evidenciándose la necesidad de protocolos específicos y la capacitación continua de los actores involucrados.

El Ministerio del Trabajo consciente de esta problemática, ha realizado un registro estadístico sobre denuncias en acoso laboral, en el año 2024, se han registrado 2.781 denuncias de mujeres, que realizan todo tipo de denuncias, de las cuales, 302 han realizado una denuncia relacionada con de acoso laboral, por distintos motivos, las denuncias han sido procesadas y ya están cerradas las correspondientes al año 2024. En consecuencia, el Ministerio del Trabajo emitió el Acuerdo Ministerial MDT-2020-244 con el que promulgó el “Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo” (Ministerio de Trabajo del Ecuador., 2020). Este protocolo es de aplicación obligatoria para todas las instituciones del sector público conforme se detalla su integración en el artículo 225 de la Constitución de la República del Ecuador, así como para empleadores y trabajadores sujetos al régimen del Código del Trabajo.

La normativa impone responsabilidades tanto a instituciones públicas como a empleadores del sector privado, quienes deben promover y proteger los derechos fundamentales de servidores y trabajadores, con base en la legislación nacional e instrumentos internacionales que abordan la misma temática. El protocolo enfatiza la necesidad de una prevención imparcial del acoso y la violencia, destacando que todos los actores laborales, sin distinción del sector al que pertenezcan, deben mantener relaciones laborales basadas en el

respeto, la equidad y la responsabilidad, incluyendo la obligación de denunciar cualquier conducta abusiva. (Legislativo, 2008; Ministerio del Trabajo, 2018)

Además, exige a todas las instituciones públicas y empleadores privados que alineen su normativa interna con los lineamientos establecidos en el protocolo emitido por el Ministerio del Trabajo, adoptando medidas de prevención concretas.

Por lo expuesto, es imprescindible determinar que el acoso laboral ahora llamado como "mobbing", representa una problemática creciente en el mundo, por la violación a los derechos humanos y laborales, que afectan a la salud psicológica, dignidad, y el desempeño laboral de los trabajadores. (Tello-Yandún & Yuquilima-Niola, 2020)

Según, (González Álvarez, 2020) es evidente que el acoso laboral representa la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo como enfermedades, patologías o lesiones, lo que provoca graves consecuencias sobre la calidad de vida, las condiciones de trabajo y la salud de los trabajadores que lo padecen, afectando su integridad física y psicológica, pudiendo el mobbing llegar a ser en principio considerado un elemento causante de accidentes laborales.

Por su parte, (Ávila Urdaneta, 2020) establece que el acoso laboral es "una situación en la que una persona, o varias, ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra u otras personas en el lugar de trabajo con el fin de destruir sus redes de comunicación, relaciones profesionales y su reputación".

(Barreto, 2013) hicieron una amplia reflexión sobre el acoso laboral y emitieron consideraciones acerca de la investigación en diferentes países, planteando un escenario internacional, comentando sobre el progreso de los estudios en América Latina y Brasil, así como las consecuencias del acoso laboral a la salud de los trabajadores, proponiendo la necesidad de acciones preventivas.

Estos autores coinciden en que el acoso laboral tiene consecuencias en la salud física y psicológica de los trabajadores, pudiendo afectar en su desempeño y que tengan consecuencias a nivel personal y/o familiar.

El presente estudio va analizar el acoso laboral en el sector público del Distrito Metropolitano de Quito, la misma que es la capital política y administrativa del Ecuador; desde el gobierno autónomo descentralizado, cuando se habla de acoso laboral, podemos obtener el Protocolo de la violencia de la mujer del Distrito Metropolitano de Quito, promulgado en el año 2023, (Municipio, 2020) el cual establece medidas para prevenir y atender casos de acoso laboral, el mismo que realiza varios preceptos y define al acoso laboral como cualquier conducta de agresión u hostigamiento, física o psicológica, que menoscabe, maltrate o humille a una persona en el trabajo, o que la amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

El protocolo establece los procedimientos de denuncia, como son los mecanismos para que los servidores públicos puedan realizarla de manera ordenada y segura por canales eficientes, eficaces y confiables, también presenta acciones de prevención, como la sensibilización y capacitación del personal sobre el tema de acoso laboral y violencia de género, y la promoción de una cultura de respeto y cero tolerancia a estas conductas dentro de los establecimientos municipales, se señala también las medidas de atención de víctimas de acoso laboral que incluyen: asesoría legal, psicológica y la protección contra posibles represalias, pero esto no solo queda en el ámbito de la víctima sino también en las responsabilidades y sanciones de las diferentes instancias involucradas en la atención de casos de acoso laboral, así como las sanciones que se puedan aplicar a los agresores. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2024)

Las consecuencias del acoso laboral en el Distrito Metropolitano de Quito son multifacéticas. A nivel individual, las víctimas pueden experimentar problemas de salud física y mental, como: ansiedad, depresión, trastornos del sueño y estrés postraumático. Su desarrollo profesional se ve truncado, y su calidad de vida se deteriora significativamente. A nivel organizacional, el acoso laboral genera un clima de desconfianza, reduce la productividad, aumenta el ausentismo y puede dañar la reputación de la empresa.

La esencia del acoso laboral en el Distrito Metropolitano de Quito radica entre lo que un entorno de trabajo debería ser y lo que se convierte para la víctima; mientras que, el trabajo debería ser una fuente de realización personal y sustento económico, para quien sufre acoso se transforma en un espacio de angustia y temor. La colaboración y el respeto mutuo, pilares de

un equipo de trabajo eficaz, se ven reemplazados por la competencia desleal, la difamación y la exclusión. La búsqueda de la excelencia y la productividad se contraponen al sabotaje y la obstaculización del desempeño de la víctima.

El acoso laboral en la zona metropolitana de Quito se manifiesta principalmente a través de actitudes hostiles y repetitivas que intentan menoscabar la dignidad de un empleado. Estas actitudes pueden abarcar acoso, aislamiento social, imposición de tareas degradantes o inapropiadas, y otras acciones que generan un ambiente laboral adverso. La raíz de esta problemática se encuentra en el desequilibrio de poder y la ausencia de un espacio laboral seguro y respetuoso, lo que puede impactar gravemente la salud mental y física de quienes sufren. (Nacional & Humano, 2024)

El estudio del acoso laboral en Quito ha sido realizado por diferentes entidades, incluyendo el Ministerio de Trabajo de Ecuador, que ha reunido información sobre las quejas y la eficacia de las leyes. Además, instituciones académicas y organizaciones no gubernamentales han colaborado en análisis cualitativos y cuantitativos para comprender mejor las dinámicas del hostigamiento laboral. Estas investigaciones han sido clave para formular estrategias que aborden y reduzcan el problema de manera efectiva. (Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), 2023)

En resumen, el Protocolo de Violencia contra la Mujer del DMQ, publicado en el Registro Oficial 134 de 3 de febrero de 2020, establece un marco legal y de procedimientos para prevenir, atender y sancionar casos de acoso laboral, garantizando un ambiente laboral seguro y respetuoso para todas las mujeres.

Las leyes de Ecuador contra el acoso laboral han recibido un notable impulso y soporte gracias a las normativas y principios formulados por la comunidad internacional. A continuación, se ofrece un análisis sobre cómo ciertas políticas globales han contribuido al avance de las políticas ecuatorianas en este ámbito.

El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2011) sobre violencia y acoso en contextos laborales (2019) este acuerdo es el primer tratado internacional que reconoce el derecho de cada individuo a trabajar en un ambiente libre de violencia y acoso, abarcando también el acoso y la violencia basados en género. Define claramente

conceptos, requiere que los Estados miembros adopten leyes y políticas para prevenir y tratar el acoso, y fomenta la protección de las víctimas, así como el acceso a mecanismos de reparación.

Ecuador ratificó este acuerdo el 19 de mayo de 2021, lo que representa un compromiso formal para alinear su legislación y prácticas a los estándares internacionales establecidos en el Convenio. Esto se refleja en la Ley Orgánica para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en Todas las Modalidades de Trabajo (Registro Oficial Suplemento, 2018), que amplía la noción de acoso laboral y establece medidas de prevención y atención en consonancia con las directrices del convenio. La recomendación 206 de la OIT sobre violencia y acoso en el ámbito laboral (2019) completó al Convenio 190 y proporciona orientaciones más específicas sobre la implementación de sus disposiciones a nivel nacional, que incluyen medidas de prevención, protección, aplicación de la ley y recursos.

Las orientaciones de la Recomendación 206 de la OIT han influido en la concreción de los protocolos y las medidas que Ecuador ha integrado en su legislación reciente, como la obligación de que los empleadores con más de 25 trabajadores establezcan regulaciones internas dirigidas a prevenir y tratar casos de acoso (Asamblea Nacional, 2023)

Por su parte, el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (número 111) de la OIT prohíbe cualquier tipo de discriminación por diversas razones, incluyendo el género, lo que resulta vital para abordar el acoso laboral desde una perspectiva de género. (OIT, 2011)

Aunque este convenio no se centra únicamente en el acoso, su principio de no discriminación es clave para fundamentar las políticas contra el acoso laboral, especialmente en casos donde se presentan motivaciones discriminatorias basadas en género u otras características protegidas. La legislación ecuatoriana que combate la discriminación en el entorno laboral complementa las medidas específicas contra el acoso.

Las normativas globales, en particular los acuerdos y sugerencias de la OIT, han ofrecido un sistema regulatorio y teórico fundamental que ha respaldado y, en ciertas circunstancias, promovido la implementación y el refuerzo de las políticas contra el acoso laboral en Ecuador. La aprobación del Convenio 190 de la OIT ejemplifica de manera clara el

compromiso de la nación con las normas internacionales en este ámbito, lo cual se observa en el desarrollo de su legislación interna.

Para abordar eficazmente el acoso laboral en la ciudad de Quito, es fundamental implementar políticas de prevención claras, establecer mecanismos de denuncia accesibles y garantizar procesos de investigación y sanción justos. Asimismo, es crucial fomentar una cultura organizacional basada en el respeto, la colaboración y la comunicación abierta.

Es imperativo que las instituciones, las organizaciones y la sociedad en general en el Distrito Metropolitano de Quito tomen conciencia de la gravedad del acoso laboral y trabajen conjuntamente para crear entornos laborales seguros, respetuosos y libres de violencia. La erradicación de este estigma no sólo es una cuestión de justicia social, sino también un imperativo para el desarrollo humano y económico de la ciudad.

Los ministerios, agencias y demás entidades gubernamentales que forman parte del Distrito Metropolitano de Quito se regulan por el protocolo de acoso laboral emitido por el Ministerio del Trabajo, es por esto que analizaremos y evaluaremos la efectividad de las políticas institucionales implementadas en las entidades del sector público del DMQ (Cuerpo de Agentes de Control de DMQ, 2024), para prevenir el acoso laboral durante un período comprendido entre los años 2020 – 2024, lo que nos servirá para determinar la percepción de los funcionarios públicos y trabajadores sobre la efectividad de estas políticas en la prevención y atención del acoso laboral.

2. METODOLOGÍA

Para llevar a cabo este análisis, se empleó una metodología cuantitativa y cualitativa, utilizando un diseño de investigación mixta, de acuerdo con (Hernández Sampieri, 2022 p. 565), este enfoque "implica recolectar, analizar y vincular datos cuantitativos (numéricos) y cualitativos (no numéricos) en un mismo estudio o en una serie de investigaciones relacionadas". Este diseño permite aprovechar las fortalezas de ambos enfoques, para continuar con la investigación combinando la revisión de documentos como normativas, políticas públicas, reformas legislativas, protocolos institucionales que permitan la comprensión integral del análisis que se va a realizar.

Se realizaron encuestas con preguntas semiestructuradas, cerradas. Para la recopilación de datos, se seleccionó participantes con muestreo intencional, enfocada en funcionarios públicos municipales del Distrito Metropolitano de Quito, los datos se obtuvieron del Portal Nacional de Transparencia de la Defensoría del Pueblo, específicamente en el apartado de transparencia activa, del mes de marzo de 2025, numeral 2 “*Directorio y distributivo personal de la entidad*”, siendo una población de 10.551 servidores, un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, lo que arrojó una muestra de 371 personas; sin embargo, se encuestó a 350 funcionarios públicos por limitaciones de acceso a los mismos y errores en los correos institucionales; esta ampliación mixta permitirá obtener un análisis y comprensión integral de la eficacia de estas políticas y protocolos implementados para la prevención de acoso laboral en las entidades públicas.

3. RESULTADOS

Se realizó la encuesta a 350 personas que trabajan en entidades del Municipio de Quito, la encuesta constó de 12 de preguntas que permitió realizar el análisis y comprensión integral de la eficacia de las políticas y protocolos sobre el acoso laboral. Encuesta que generó los siguientes resultados:

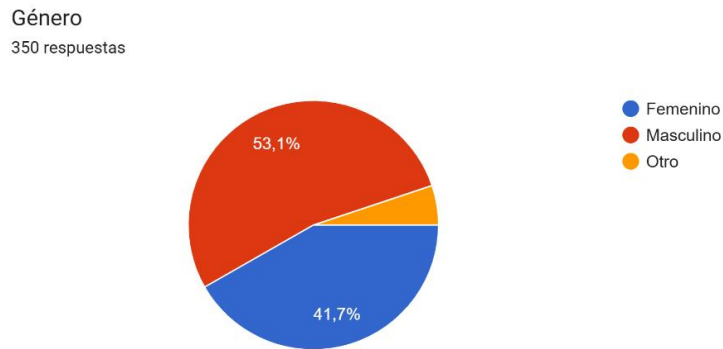
Pregunta 1: Género

Tabla 1: Género y número de personas encuestadas

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Mujer	168	53.10%
Hombre	146	41.70%
Otro	18	5.1%

Elaborado por: Autora 2025

Ilustración 1: Género



Elaborado por: Autora 2025

Análisis e interpretación: De las 350 personas el 53,1% son de género masculino, el 41,70% es de género femenino y el 5,1% se considera de otro género. Tomando en cuenta que los hombres es el porcentaje más alto que respondieron la encuesta.

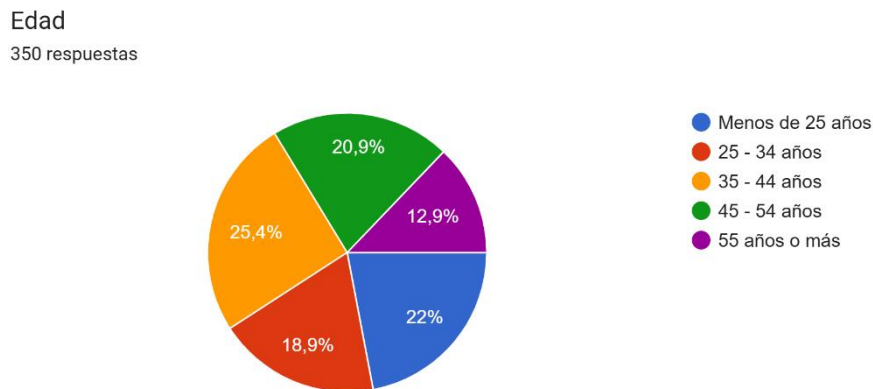
Pregunta 2: Edad

Tabla 2: Edad y número de personas encuestadas

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 25 años	77	22%
25 - 34 años	66	18,9%
35 - 44 años	89	25,4%
45 - 54 años	73	20,9%
55 años o más	45	12,9%

Elaborado por: Autora 2025

Ilustración 2: Edad y número de personas encuestadas



Elaborado por: Autora 2025

Análisis e interpretación: De las 350 personas el 25,4% están en la edad de 35 a 44 años siendo la mayoría, mientras el 12,9% son las personas de 55 años o más de las cuales son personas con más trayectoria institucional.

Pregunta 3: ¿Cuál es el cargo en la institución pública?

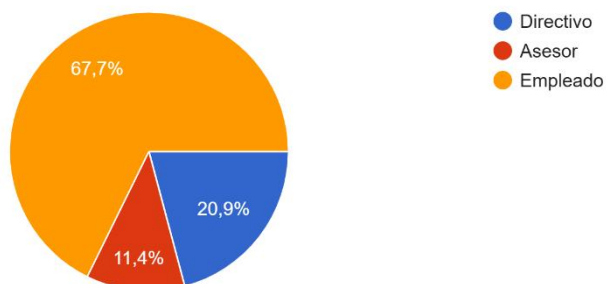
Tabla 3: Tipo de cargo en la institución pública

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Directivo	73	20,9%
Asesor	40	11,4%
Empleado	237	67,7%

Elaborado por: Autora 2025

Ilustración 3: Tipo de cargo en la institución pública

¿Cuál es el cargo en la institución pública?
350 respuestas



Elaborado por: Autora 2025

Análisis e interpretación: De las 350 personas el 67,7% son empleados de instituciones públicas llegando a ser la gran mayoría, mientras el 11,4% son asesores de las mencionadas entidades, siendo la minoría.

Pregunta 4: ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la institución pública?

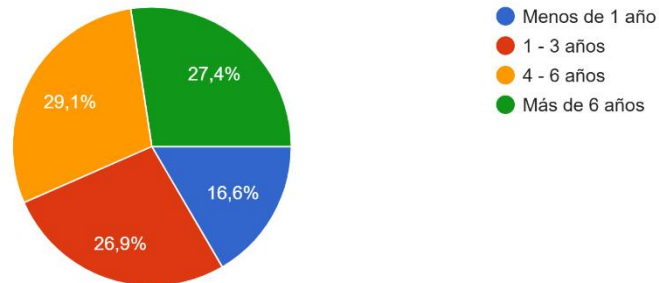
Tabla 4: Tiempo de trabajo en la institución pública

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 1 año	58	16,6%
1 - 3 años	94	26,9%
4 - 6 años	102	29,1%
Más de 6 años	96	27,4%

Elaborado por: Autora 2025

Ilustración 4: Tiempo de trabajo en la institución pública

¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la institución pública?
350 respuestas



Elaborado por: Autora 2025

Análisis e interpretación: De las 350 personas el 29% de las personas lleva de 4 a 6 años trabajando en instituciones públicas siendo el tiempo más extenso, mientras el 16,6% están trabajando menos de 1 año siendo la minoría.

Pregunta 5: ¿Conoce políticas sobre el acoso laboral que disponga la entidad en donde trabaja?

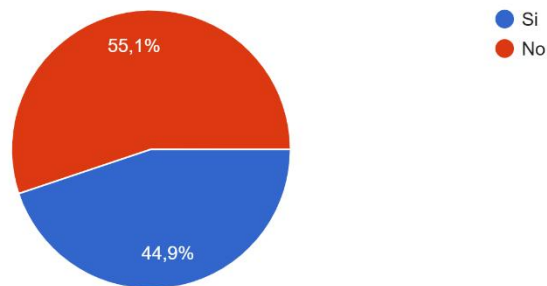
Tabla 5: Políticas sobre el acoso laboral

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	157	44,9%
No	193	55,1%

Elaborado por: Autora 2025

Ilustración 5: Políticas sobre el acoso laboral

¿Conoce políticas sobre el acoso laboral que disponga la entidad en donde trabaja?
350 respuestas



Elaborado por: Autora 2025

Análisis e interpretación: De las 350 personas el 55% de las personas no conocen de políticas sobre acoso laboral en la entidad donde trabaja y mientras el 44,9% si conoce sobre estas políticas.

Pregunta 6: ¿Cree que las políticas institucionales actuales son efectivas para prevenir acoso laboral?

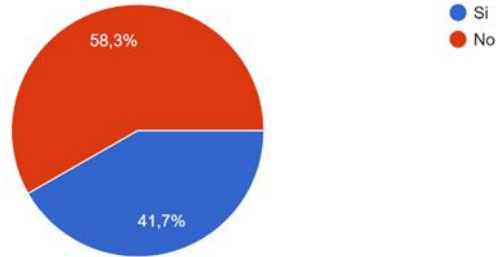
Tabla 6: Pregunta de efectividad de políticas públicas

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	146	41,7%
No	240	58,3%

Elaborado por: Autora 2025

Ilustración 6: Efectividad políticas institucionales

¿Cree que las políticas institucionales actuales son efectivas para prevenir acoso laboral?
350 respuestas



Elaborado por: Autora 2025

Análisis e interpretación: De las 350 personas el 58,3% creen que si son efectivas las políticas institucionales sobre acoso laboral, mientras el 41,7% cree que no son efectivas.

Pregunta 7: ¿Considera que las políticas institucionales para prevenir el acoso laboral son importantes en su lugar de trabajo?

Tabla 7: Políticas Institucionales para prevenir el acoso

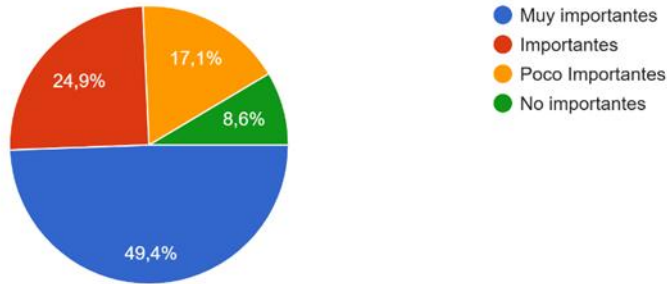
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy importantes	173	49,4%
Importantes	87	24,9%
Poco importantes	60	17,1%
No importantes	30	8,6%

Elaborado por: Autora 2025

Ilustración 7: Importancia de políticas institucionales de acoso laboral

¿Considera que las políticas institucionales para prevenir el acoso laboral son importantes en su lugar de trabajo?

350 respuestas



Elab

orado por: Autora 2025

Análisis e interpretación: De las 350 personas el 49,5% cree que son muy importantes las políticas institucionales para prevenir el acoso laboral, mientras el 8,6% no cree que sean importantes.

Pregunta 8: ¿Ha experimentado o presenciado situaciones de acoso laboral en su lugar de trabajo?

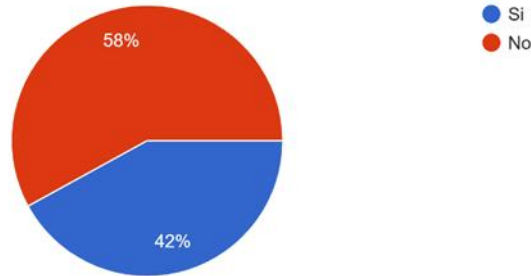
Tabla 8: Acoso laboral en el lugar de trabajo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	147	42%
No	203	58%

Elaborado por: Autora 2025

Ilustración 8: Presencia de Acoso laboral

¿Ha experimentado o presenciado situaciones de acoso laboral en su lugar de trabajo?
350 respuestas



Elaborado por: Autora 2025

Análisis e interpretación: De las 350 personas el 58% no ha experimentado o presenciado situaciones de acoso laboral, mientras el 42% si ha experimentado o presenciado situaciones de acoso laboral.

Pregunta 9: ¿Cuál es el tipo de acoso laboral más común que ha experimentado o presenciado? (Enumere todas las opciones aplican)

Tabla 9: Tipos de acoso laboral

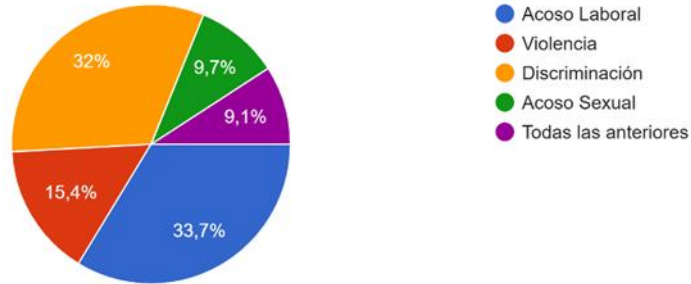
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Acoso Laboral	118	33,70%
Violencia	54	15,4%
Discriminación	112	32%
Acoso Sexual	34	9,7%
Todas las anteriores	32	9,1%

Elaborado por: Autora 2025

Ilustración 9: Tipo de acoso laboral más común

¿Cuál es el tipo de acoso laboral más común que ha experimentado o presenciado? (Enumere todas las opciones aplican)

350 respuestas



Elaborado por: Autora 2025

Análisis e interpretación: De las 350 personas el 33,7% reconoce al acoso laboral como el mayor evento que se ha experimentado o presenciado, mientras que el 9,1% dice que todos los eventos, tales como: violencia, discriminación y acoso sexual se han experimentado o presenciado.

Pregunta 10: ¿Cuántas veces ha experimentado o presenciado situaciones de acoso laboral en los últimos 6 meses?

Tabla 10: Frecuencia de presencia o experimento de acoso laboral

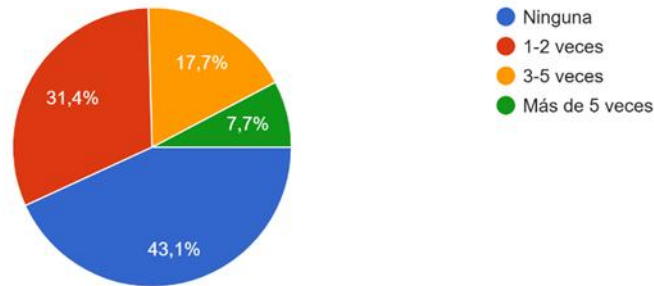
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Ninguna	157	43,10%
1-2 veces	110	31,4%
3-5 veces	62	17,7%
Más de 5 veces	27	7,7%

Elaborado por: Autora 2025

Ilustración 10: Frecuencia de acoso laboral

¿Cuántas veces ha experimentado o presenciado situaciones de acoso laboral en los últimos 6 meses?

350 respuestas



Elaborado por: Autora 2025

Análisis e interpretación: De las 350 personas el 43,1% no ha experimentado o presenciado ningún evento de acoso sexual en los últimos 6 meses, mientras el 7,7% que corresponde a 27 encuestados ha experimentado o presenciado el acoso laboral en los últimos 6 meses.

Pregunta 11: ¿Cree que las políticas institucionales son suficientes para prevenir el acoso laboral?

Tabla 11: Políticas institucionales son suficientes para prevenir el acoso laboral

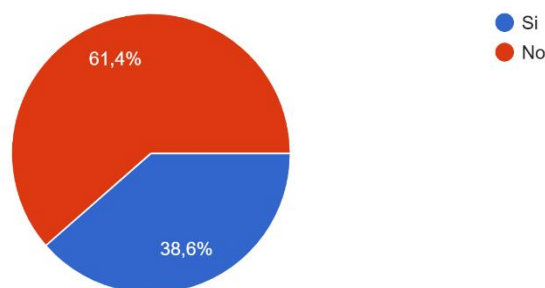
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	135	38.60%
No	215	61.40%

Elaborado por: Autora 2025

Ilustración 11: Suficiencia de políticas institucionales

¿Cree que las políticas institucionales son suficientes para prevenir el acoso laboral?

350 respuestas



Elaborado por: Autora 2025

Análisis e interpretación: De las 350 personas el 61,40% pronuncia que las políticas institucionales no son suficientes para prevenir el acoso laboral, mientras el 38,6% cree que si son suficientes.

Pregunta 12: ¿Qué medidas cree que serían efectivas para prevenir el acoso laboral en su lugar de trabajo? (Seleccione todas las opciones que aplican)

Tabla 12: Medidas efectivas para prevenir el acoso laboral

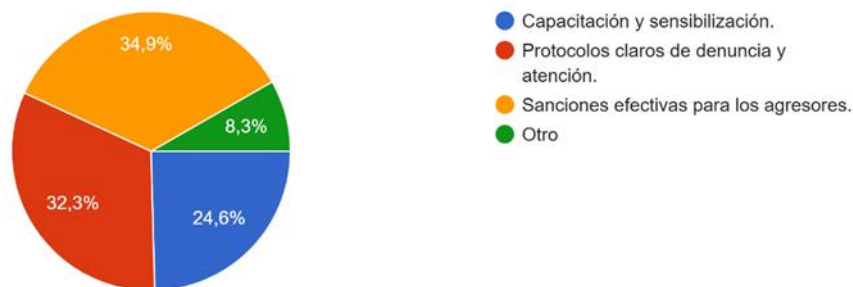
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Capacitación y sensibilización	86	24,60%
Protocolos claros de denuncia y atención	113	32,3%
Sanciones efectivas para los agresores.	122	34,9%
Otro	29	8,3%

Elaborado por: Autora 2025

Ilustración 12: Medidas para prevenir el acoso laboral

¿Qué medidas cree que serían efectivas para prevenir el acoso laboral en su lugar de trabajo?
(Seleccione todas las opciones que aplican)

350 respuestas



Elaborado por: Autora 2025

Análisis e interpretación: De las 350 personas el 34,9% cree que las sanciones efectivas para los agresores serían las medidas más efectivas para prevenir el acoso laboral, mientras que el 8,3% piensa que hay otras medidas más efectivas para prevenir el acoso laboral; sin embargo, no se descarta la emisión de protocolos claros de denuncia y atención; y, capacitación y sensibilización.

Pregunta 13: ¿Cree que quienes denuncian acoso laboral reciben apoyo institucional adecuado?

Tabla 13: Apoyo institucional adecuado al acoso laboral

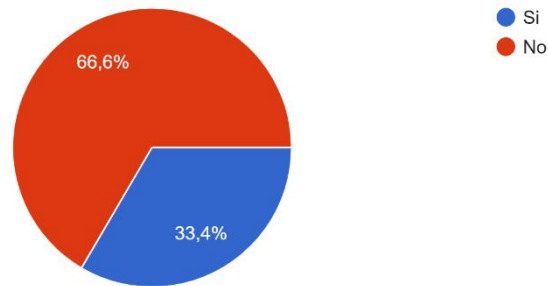
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	117	33,4%
No	233	66,6%

Elaborado por: Autora 2025

Ilustración 13: Apoyo institucional a denunciantes

¿Cree que quienes denuncian acoso laboral reciben apoyo institucional adecuado?

350 respuestas



Elaborado por: Autora 2025

Análisis e interpretación: De las 350 personas el 66,6% cree que las personas que denuncian sobre el acoso laboral no reciben apoyo institucional adecuado, mientras que el 33,40% cree que si reciben un adecuado apoyo por parte de las instituciones del estado.

Pregunta 14: ¿Qué tan frecuente considera usted que se dé seguimiento a las denuncias de acoso laboral?

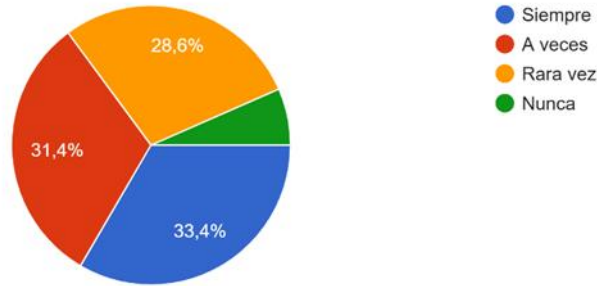
Tabla 14: Frecuencias para seguimiento de denuncias en acoso laboral

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	117	33,4%
A veces	110	31,40%
Rara vez	100	28,60%
Nunca	23	6,6%

Elaborado por: Autora 2025

Ilustración 14: Frecuencias seguimiento de denuncias acoso laboral

¿Qué tan frecuente considera usted que se de seguimiento a las denuncias de acoso laboral?
350 respuestas



Elaborado por: Autora 2025

Análisis e interpretación: De las 350 personas el 33,40% cree que siempre se debe dar seguimiento a las denuncias de acoso laboral, mientras que el 6,6% cree que nunca se debería dar seguimiento a las denuncias.

Tabla 15: Análisis de la efectividad de las políticas públicas institucionales del DMQ para prevenir el acoso laboral

Política/Instrumento	Descripción y Alcance	Medidas Implementadas	Evidencia de Efectividad	Conclusión sobre su Suficiencia y Eficacia
Acuerdo Ministerial MDT-2020-244	Protocolo obligatorio para prevenir y atender acoso laboral, discriminación y violencia hacia la mujer en espacios de trabajo públicos y privados.	Procedimientos claros de denuncia, capacitación obligatoria, sanciones para agresores, apoyo legal y psicológico a víctimas.	Ha permitido estandarizar procesos en instituciones públicas del DMQ, generando mayor confianza para denunciar.	Es suficiente y eficaz, ya que establece un marco normativo integral que garantiza la prevención y la atención de casos.
Protocolo de prevención de violencia contra la mujer (DMQ 2023)	Estrategia municipal para prevenir y atender el acoso	Canales de denuncia accesibles y seguros,	Ha mejorado la cultura organizacional y reducido la	Adecuado y efectivo, pues genera conciencia y

		laboral y otras actividades de sensibilización y formación, de protección contra represalias.	de percepción de impunidad; el 58,3% de encuestados considera efectivas las políticas.	de protección integral, contribuyendo a ambientes laborales más seguros.	
Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso (2024)		Refuerza el marco legal para prevenir y sancionar todas las formas de acoso en el ámbito laboral.	Obliga a las instituciones a alinear normativas internas, establece sanciones administrativas y penales.	Ratifica compromisos internacionales (Convenio OIT 190), lo que fortalece la confianza en los procesos.	Es suficiente y coherente con estándares internacionales, brindando respaldo jurídico sólido.
Capacitación y sensibilización institucional		Programas de formación continua sobre derechos laborales y prevención del acoso.	Talleres, charlas, guías de actuación y campañas de difusión.	Aunque el 55% de encuestados no conoce bien las políticas, quienes han recibido formación las valoran como importantes y necesarias.	Eficaz, pero debe ampliarse, reforzando la difusión para que todos los funcionarios conozcan los protocolos.
Sanciones seguimiento denuncias	y a	Medidas disciplinarias y legales para agresores, seguimiento a casos para evitar revictimización.	Investigaciones internas, apoyo jurídico, medidas de protección para víctimas.	Ha incrementado las denuncias y ha estabilizado los casos reportados, evidenciando mayor confianza en el sistema.	Efectivo, aunque requiere fortalecer la percepción de apoyo institucional para víctimas.

Elaborado por: Autora 2025

El Distrito Metropolitano de Quito ha desarrollado un marco institucional sólido para prevenir y atender el acoso laboral en el sector público. Instrumentos como el Acuerdo Ministerial MDT-2020-244, el Protocolo municipal de prevención de violencia contra la mujer (2023) y la Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso (2024) garantizan mecanismos de prevención, denuncia, atención y sanción acordes con estándares internacionales como el Convenio 190 de la OIT.

Los resultados de las encuestas reflejan que:

- 58,3% de los funcionarios considera efectivas las políticas institucionales.

- Existe un alto reconocimiento de la importancia de estas políticas (49,5% las considera “muy importantes”).
- Se ha mejorado la percepción de seguridad y confianza para denunciar casos.

Si bien aún persiste un déficit de comunicación, pues un 55% de los encuestados desconoce las políticas existentes, su aplicación ha reducido la tolerancia al acoso laboral y ha generado procesos más claros y confiables para las víctimas.

Por lo tanto, las políticas públicas e institucionales del DMQ son suficientes y eficaces para contrarrestar el problema, siempre que se fortalezcan las estrategias de difusión, capacitación y apoyo institucional a las víctimas.

4. DISCUSIÓN

El análisis de los resultados obtenidos en la encuesta destaca aspectos relevantes sobre la percepción y la eficacia de las políticas institucionales destinadas a prevenir el acoso laboral en el sector público del área metropolitana de Quito.

Los datos indican que el 58,3% de los encuestados creen que las políticas vigentes son efectivas para evitar el acoso laboral. Aun así, es fundamental señalar que un 55% de los participantes no está al tanto de las políticas existentes en torno al acoso laboral, lo que sugiere una falta de comunicación o promoción adecuada de estas iniciativas. Este descubrimiento puede implicar que, aunque la evaluación general es positiva en cuanto a la efectividad, la aplicación y divulgación de las políticas no está llegando a todo el personal.

Además, un 49,5% de los encuestados sostiene que las políticas son muy relevantes, lo que refleja una comprensión generalizada de la importancia de estas medidas en el ámbito laboral. Sin embargo, solo un 34,9% considera que las sanciones impuestas a los agresores son la medida más eficaz, lo que podría indicar una discrepancia entre la percepción de su importancia y la ejecución real de las sanciones.

Una contradicción evidente se manifiesta en la percepción del respaldo institucional. Mientras que el 66,6% de los encuestados opina que quienes reportan acoso laboral no reciben el apoyo necesario, el 33,40% piensa que sí hay un respaldo institucional adecuado. Esta diferencia podría relacionarse con experiencias individuales o a la ausencia de una política clara y uniforme que atienda las necesidades de quienes presentan denuncias.

Por otro lado, aunque el 43,1% de los encuestados no ha vivido o atestado acoso laboral en los últimos seis meses, un 42% ha afirmado haberlo sufrido o presenciado alguna vez. Esto indica que, aunque los casos no son comunes para todos, el acoso laboral sigue siendo una cuestión de gran relevancia en el ambiente laboral.

Los resultados de esta encuesta sugieren que, a pesar de que las políticas actuales son vistas como efectivas, hay áreas críticas que requieren atención para mejorar su ejecución y visibilidad. La elevada proporción de individuos que no conocen las políticas sobre acoso laboral señala una necesidad urgente de campañas educativas y de sensibilización más eficaces.

De igual manera, la percepción de que el seguimiento a las denuncias no es satisfactorio y que el apoyo a quienes denuncian es escaso, subraya la necesidad de establecer mecanismos claros y transparentes para abordar y resolver situaciones de acoso laboral. Las instituciones públicas deben esforzarse en asegurar que las políticas no solo existan, sino que sean visibles, accesibles y efectivas para todos los empleados.

En ciertas situaciones, la autoridad judicial podría implementar medidas de protección para la víctima mientras se desarrolla la investigación o el juicio. Estas medidas pueden incluir órdenes de restricción contra el supuesto acosador, ajustes en el entorno laboral (si la víctima lo desea y es factible), o asistencia psicológica, entre otras. El sistema judicial debe esforzarse por evitar la revictimización de quienes denuncian, asegurando que el procedimiento se realice con sensibilidad y consideración.

Si se concluye la existencia de conductas relacionadas al acoso laboral, los jueces, como autoridades competentes determinarán la responsabilidad del acosador y aplicará las sanciones adecuadas, que pueden ser administrativas (como multas al empleador), reparación a la víctima, disculpas públicas, restauración de hechos laborales, compensaciones

económicas o incluso responsabilidades de índole penal, según la severidad de la acción y la normativa correspondiente.

El papel de los jueces que tengan conocimiento demandas por temas de acoso laboral, consiste en interpretar y hacer cumplir las leyes laborales y penales, garantizando el respeto a los derechos de la víctima. Sus fallos pueden establecer precedentes significativos para situaciones futuras, fortaleciendo la claridad y protección en esta área. En el contexto ecuatoriano, la reciente Ley Orgánica Reformativa para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en todas las Modalidades de Trabajo, publicada en mayo de 2024, refuerza el marco legal y los mecanismos de protección para las víctimas de acoso laboral. La figura judicial desempeñará un papel crucial en la implementación de esta nueva ley.

En resumen, los resultados de este estudio evidencian la importancia de mejorar la comunicación, la ejecución y el monitoreo de las políticas organizacionales para evitar el acoso en el trabajo, garantizando que sean realmente efectivas y reconocidas como tales por todos los empleados del sector público en el Distrito Metropolitano de Quito.

5. CONCLUSIONES

La indagación sobre la eficacia de las normativas institucionales para prevenir el hostigamiento en el ámbito laboral del área metropolitana de Quito pone de manifiesto tanto progresos importantes como también aspectos críticos que requieren atención. Este análisis pretende profundizar en cómo las acciones implementadas impactan a los trabajadores y su entorno de trabajo.

Un hallazgo alarmante es que el 55% de los encuestados desconoce la existencia de las políticas contra el hostigamiento laboral. Esta falta de conocimiento se puede deber a una carencia de comunicación eficiente por parte de las instituciones, lo cual representa un desafío significativo dado que la conciencia y comprensión de las políticas son esenciales para su éxito (Barreto y Heloani, 2013). Es fundamental que las entidades prioricen la comunicación

y la educación constante sobre estas normativas, asegurando que todos los trabajadores tengan acceso a la información y sepan cómo actuar si son testigos o víctimas de hostigamiento.

El alto porcentaje de personas que no tienen conocimiento sobre las políticas de acoso laboral revela una necesidad urgente de realizar campañas de educación y concienciación más efectivas. Brindar formación continua sobre los derechos en el entorno laboral y los mecanismos de denuncia es fundamental para empoderar a los empleados y promover un lugar de trabajo seguro (Ministerio del Trabajo, 2024). Las entidades deberían llevar a cabo entrenamientos regulares y talleres para garantizar que todo el personal esté al tanto y preparado para enfrentar adecuadamente las situaciones de acoso.

El estudio sobre el acoso en el ámbito laboral en el área metropolitana de Quito entre 2020 y 2024 presenta una realidad variada respecto a la frecuencia de estos eventos y la eficacia de las normativas instauradas. De acuerdo con los datos del Ministerio de Trabajo, ha habido variaciones en la cantidad de denuncias por acoso laboral, lo que indica que la situación no ha experimentado un cambio constante. (Burneo Burneo & Burneo Carrera, 2021)

Las normativas y protocolos establecidos por el Gobierno de Ecuador, según la legislación actual, han sido esenciales en la lucha contra el acoso en el trabajo. La creación de leyes específicas y la puesta en marcha de iniciativas de sensibilización han permitido que un mayor número de individuos sienta la confianza necesaria para reportar situaciones de hostigamiento. No obstante, el efecto de estas iniciativas no ha sido siempre uniforme. (Defensoría Pública del Ecuador, 2017)

La falta de mejora de los mecanismos de denuncia y una mayor cobertura de los casos han provocado un incremento en las denuncias, lo que puede verse como un aspecto positivo, ya que indica que las víctimas están más inclinadas a buscar justicia.

En algunos ámbitos, se ha notado una baja en los casos reportados, insinuando que las políticas están empezando a resultar efectivas al fomentar un entorno laboral más seguro y respetuoso.

Las cifras ofrecidas por el Ministerio de Trabajo evidencian una inclinación general hacia un aumento en la conciencia sobre este tema, lo que ha llevado a un primer aumento en

las denuncias. Sin embargo, en los años recientes, la cantidad de denuncias parece haberse estabilizado, lo que podría reflejar una mejora en las condiciones del trabajo.

Estas observaciones subrayan la necesidad de mejorar la comunicación, ejecución y supervisión de las políticas organizacionales para prevenir el acoso en el ámbito laboral, garantizando que sean realmente efectivas y reconocidas como tales por cada uno de los empleados del sector público en Quito. (Asamblea Nacional de la República, 2018)

El análisis de las políticas para prevenir el acoso laboral en el Distrito Metropolitano de Quito muestra avances importantes, pero también retos que no se pueden ignorar, aunque más de la mitad de los encuestados consideran que las normativas actuales son efectivas, todavía muchas personas desconocen su existencia, lo que limita su verdadero alcance. Además, una gran parte de los trabajadores siente que las víctimas no reciben el apoyo suficiente, lo que desmotiva a denunciar y deja espacio para que continúe un ambiente laboral negativo.

También se evidencia que, aunque algunos ya no han presenciado acoso recientemente, sigue siendo un problema que afecta a una parte importante del personal. Por eso, es necesario reforzar la difusión y capacitación para que todos conozcan sus derechos y los mecanismos de denuncia.

En general, las políticas y protocolos son una buena base para combatir el acoso, pero para que sean realmente efectivas deben comunicarse mejor, aplicarse de forma más clara y acompañarse de apoyo real para las víctimas. Prevenir el acoso no solo mejora el clima laboral, sino que también fortalece el desarrollo humano y profesional dentro de las instituciones. En conclusión, aunque la mayoría percibe las políticas vigentes en el Distrito Metropolitano de Quito como efectivas, aún hay aspectos críticos que necesitan ser atendidos. La falta de conocimiento acerca de dichos lineamientos por parte de muchos trabajadores, la percepción de ineficacia en las sanciones, y el apoyo institucional limitado son obstáculos que deben superarse para optimizar el clima laboral. Las organizaciones deben reforzar sus esfuerzos en comunicación, educación e implementación de políticas, asegurando que sean conocidas y efectivas para todos los empleados. Combatir el acoso laboral es no solo una cuestión de justicia social, sino también un imperativo para el avance humano y económico de la ciudad. (Asamblea Nacional, 2024)

7. REFERENCIAS

- Asamblea Nacional. (2023). *LEY ORGÁNICA PARA IMPULSAR LA ECONOMÍA VIOLETA Ley 0 Registro Oficial Suplemento 234 de 20-ene.-2023 Estado: Vigente.* www.lexis.com.ec
- Asamblea Nacional. (2024). *LEY ÓRGANICA DEL SERVICIO PÚBLICO.*
- Asamblea Nacional de la República. (2018). *LEY ORGÁNICA INTEGRAL PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.* https://repositorio.consejodecomunicacion.gob.ec/handle/CONSEJO_REP/252
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2024). *Ley-Organica-Reformatoria-para-la-erradicacion-de-la-violencia.*
- Ávila Urdaneta, J. G. (2020). El acoso laboral o mobbing como elemento causante de accidentes laborales. *Revista Científica UISRAEL*, 7(3), 115–128. <https://doi.org/10.35290/rcui.v7n3.2020.331>
- Barreto, M. , & H. R. (2013). Acoso moral: Psicodinámica del trabajo y violencia en las organizaciones. *Salud de Los Trabajadores*, 21(1), 69–86. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839306007>
- Burneo Burneo, J. A., & Burneo Carrera, J. A. (2021). Employer’s responsibility for horizontal mobbing. *Foro: Revista de Derecho*, 2021(35), 47–64. <https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.3>
- Cuerpo de Agentes de Control de DMQ. (2024). *Cuerpo de Agentes de Control ejecuta protocolos ante posibles casos de acoso y discriminación.*
- David, L., Velin, C., Fernanda, M., & Salas, H. (2017). *LA FIGURA JURÍDICA THE LEGAL FIGURE OF WORKPLACE HARASSMENT IN ECUADOR BASED ON THE REFORMS MADE TO THE LABOR CODE AND THE ORGANIC LAW OF PUBLIC SERVICE IN 2017.* <https://doi.org/https://doi.org/10.62452/c1jtnx47>
- Defensoría Pública del Ecuador. (2017). *LEY ORGÁNICA REFORMATORIA A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO Y AL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA*

PREVENIR EL ACOSO LABORAL.
<https://biblioteca.defensoria.gob.ec/handle/37000/2010>

Fernanda, D., Moya, L., Mauricio, A., & Lascano, P. (2020). *El acoso laboral y la protección jurídica al trabajador en Ecuador Workplace harassment and legal protection of workers in Ecuador*. <https://doi.org/https://doi.org/10.51247/st.v4iS1.115>

González Álvarez, C. A. (2020). *El acoso laboral, su incidencia, perjuicio social y económico en el trabajador ecuatoriano*. (Revista Jurídica UCACUE, Trans.). <https://dspace.ucacue.edu.ec/handle/ucacue/12336>

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2023). *INEC y UNFPA analizaron cifras de violencia contra la mujer en el marco del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer*. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/institucional/inec-y-unfpa-analizaron-cifras-de-violencia-contra-la-mujer/>

Legislativo, D. (2008). *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR*. In *Registro Oficial* (Vol. 449, Issue 20). www.lexis.com.ec

Ministerio de Trabajo. (2025). *Código de Trabajo*.

Ministerio de Trabajo del Ecuador. (2020). *Acuerdo-Ministerial-Nro.-MDT-2020—244*. <https://hjmvi.gob.ec/acuerdo-ministerial-nro-mdt-2020-244/>

Ministerio del Trabajo. (2018). *Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral*.

Municipio del Distrito Metropolitano de Quito. (2021). *Guía para la gestión de casos de violencia de género en el Distrito Metropolitano de Quito*. <https://bit.ly/3EuSh47>

Municipio, Metropolitano, D., & Quito. (2020). *PROPUESTA DE PROTOCOLO PARA PREVENIR EL ACOSO LABORAL Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO*.

Nacional, D., & Humano, T. (2024). *Protocolo PREVENCIÓN, CONTENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y TODA FORMA DE VIOLENCIA EN ESPACIOS DE TRABAJO*.

- Noboa, P. & Torres. (2024). “REFORMAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO RESPECTO DEL ACOSO Y VIOLENCIA LABORAL.” <https://www.legalecuador.com/es/blog/rapidas/se-promulga-ley-para-la-erradicacion-de-la-violencia-y-el-acoso-laboral/>
- Oficial Suplemento, R. (2018). *LEY PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Estado: Vigente LEY ORGANICA INTEGRAL PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES ASAMBLEA NACIONAL REPUBLICA DEL ECUADOR.* www.lexis.com.ec
- OIT. (2011). *Acoso Laboral hacia las mujeres.*
- Sánchez Vera, M. C., Yáñez Yáñez, K. A., & Mila Maldonado, F. L. (2024). El acoso laboral en el derecho ecuatoriano. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 371–394. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2024.39.18512>
- Tello-Yandún, E. L., & Yuquilima-Niola, C. M. (2020). Estrategias jurídicas para afrontar el acoso laboral en el Ecuador. *Killkana Social*, 4(3), 1–6. <https://doi.org/10.26871/killkanasocial.v4i3.208>