



UNIVERSIDAD LAICA "ELOY ALFARO" DE MANABÍ

Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar

Carrera de Derecho

TEMA:

"El Acoso Laboral. Análisis Legal y su Aplicación en Entornos de Trabajo"

AUTORES:

Paola K. Lucas

Leslie A. Villafuerte

TUTOR:

Dra. Heidi María Hidalgo Angulo PhD.

Manta, 2025


DECLARACIÓN DE AUTORÍA

El trabajo de grado denominado "El Acoso Laboral. Análisis Legal y su Aplicación en Entornos de Trabajo", ha sido desarrollado con base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros, conforme a las citas que constan en las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance científico al proyecto de grado en mención.


Paola Katuska Lucas Mendoza


Leslie Andreina Villafuerte Montesdeoca

	NOMBRE DEL DOCUMENTO:	CÓDIGO: PAT-04-F-004
	CERTIFICADO DE TUTOR(A).	
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1
		Página 1 de 1

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutora de la Facultad Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar de la Carrera de Derecho de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular en la modalidad Trabajo de Investigación, bajo la autoría de la estudiante **LUCAS MENDOZA PAOLA KATIUSKA**, con número de cédula **1309845814**, legalmente matriculado/a en la carrera de **DERECHO**, periodo académico **2025-(1)**, cumpliendo el total de **384 horas**, cuyo tema del **TRABAJO DE INVESTIGACIÓN** es **"El acoso laboral. Análisis legal y su aplicación en entornos de trabajo"**.

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, y la originalidad del mismo, requisitos suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.


Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Manta, 04 de febrero del 2026.

Lo certifico,

Heidi M.
Hidalgo A.


Dra. Heidi Hidalgo Angulo PhD.
Docente Tutor

	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-04-F-004
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1
		Página 1 de 1

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutora de la Facultad Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar de la Carrera de Derecho de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular en la modalidad Trabajo de Investigación, bajo la autoría de la estudiante **VILLAFUERTE MONTE SDEOCA LESLIE ANDREINA**, con número de cédula **1317148367**, legalmente matriculado/a en la carrera de **DERECHO**, período académico **2025-(1)**, cumpliendo el total de **384 horas**, cuyo tema del **TRABAJO DE INVESTIGACIÓN** es **"El acoso laboral. Análisis legal y su aplicación en entornos de trabajo"**.

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, y la originalidad del mismo, requisitos suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Manta, 11 de febrero del 2026.

Lo certifico,

**Heidi M.
Hidalgo A.**

Dra. Heidi Hidalgo Angulo PhD.
Docente Tutor

Firmado digitalmente por
Heidi M. Hidalgo A.
Fecha: 2026.02.11
13:59:12 -05'00'

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a mis hijos, Jerolyn y Paúl, quienes han sido mi mayor inspiración y el motor constante para superarme y seguir formándome como profesional.

De manera especial, a Paúl, cuyo anhelo de estudiar Derecho llena mi corazón de orgullo y esperanza. Este sueño compartido no solo fortalece mi compromiso académico, sino que también renueva en mí la vocación y el amor por esta noble profesión.

A ustedes, por ser mi razón de perseverar y alcanzar cada meta.

Paola K. Lucas Mendoza

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por el don de la vida, por la salud y por permitirme alcanzar esta meta tan anhelada, fruto de esfuerzo, constancia y fe.

A mi amada madre, Aracely Mendoza Anchundia, mi más profundo e infinito agradecimiento por ser mi sostén inquebrantable, mi guía y mi refugio. Por su apoyo incondicional y por estar presente en cada momento, especialmente cuando las fuerzas flaqueaban.

A mi esposo, Leonel Intriago, y a mis hijos, Jerolyn y Paúl, quienes con su amor, paciencia y acompañamiento han sido parte fundamental de este logro, brindándome siempre fortaleza para continuar.

A mis maestros, por sus enseñanzas y por haber contribuido a mi formación como profesional del Derecho, inculcando no solo conocimientos, sino también valores humanos esenciales para el ejercicio de esta noble profesión.

Finalmente, expreso mi gratitud a la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, por abrirme sus puertas y brindarme la oportunidad de formarme en sus aulas. Mi respeto y honra para querida alma mater.

Paola K. Lucas Mendoza

RESUMEN

La presente investigación tiene como objeto analizar la aplicación del marco normativo sobre acoso laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Montecristi, durante los años 2023 y 2024, se basa además en los métodos deductivo y descriptivo, respaldados en técnicas de investigación documental y de campo, empleando para esto herramientas de encuesta y entrevista a servidores y funcionarios públicos, logrando de esta forma identificar factores psicosociales, organizacionales y normativos que propician la persistencia del acoso laboral, particularmente en su modalidad vertical descendente. Los hallazgos permitieron revelar debilidades institucionales que se presentan en la atención de denuncias, in eficiencia de los mecanismos de prevención y una cultura de silencio que se vuelve cómplice puesto que se fomenta por el temor a represalias, al plantear como las respuestas institucionales que se dieron ante estas prácticas no garantizaron la reparación integral ni disuadieron a evitar su repetición, considerando esto se plantean recomendaciones que van orientadas a fortalecer el cumplimiento del ordenamiento jurídico laboral, mediante protocolos claros, acciones de capacitación y mecanismos independientes de recepción y resolución de denuncias, en observancia de los principios de dignidad y trabajo decente.

Palabras clave: Acoso Laboral, Norma Jurídica, Servidores Públicos.

ABSTRACT

The present research aims to analyze the application of the regulatory framework on workplace harassment in the Decentralized Autonomous Municipal Government of the Montecristi canton, during the years 2023 and 2024. It is also based on the deductive and descriptive methods, supported by documentary and field research techniques, using survey and interview tools with public servants and officials, thus managing to identify psychosocial, organizational and regulatory factors that promote the persistence of workplace harassment, particularly in its downward vertical modality. The findings revealed institutional weaknesses in the handling of complaints, inefficiency of prevention mechanisms, and a culture of silence that becomes complicit due to fear of reprisals. The institutional responses to these practices failed to guarantee comprehensive redress or deter their recurrence. Therefore, recommendations are made to strengthen compliance with labor laws through clear protocols, training initiatives, and independent mechanisms for receiving and resolving complaints, in accordance with the principles of dignity and decent work.

Keywords: workplace harassment, legal norm, public servants.

INDICE

DECLARACIÓN DE AUTORÍA	I
CERTIFICACIÓN DE TUTOR	II
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	V
RESUMEN	VI
ABSTRACT	VII
INDICE DE TABLAS	XVI
INDICE DE FIGURAS	XVII
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	6
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	6
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	6
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	7
1.3. OBJETO DE ESTUDIO	7
1.4. OBJETIVOS	8

1.4.1.Objetivo General	8
1.4.2.Objetivos Especificos	8
1.5.JUSTIFICACIÓN	8
1.6.IMPORTANCIA	9
CAPÍTULO II	11
MARCO TEÓRICO	11
2.1. ACOSO LABORAL	11
2.2. VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO	12
2.3. TIPOS DE ACOSO LABORAL SEGÚN QUIEN LO EJERCE	14
2.3.1. Acoso laboral vertical descendente	14
2.3.2. Acoso laboral vertical ascendente	14
2.3.3. Acoso laboral horizontal	14
2.4. FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIAL	16
2.5. SUJETOS DEL ACOSO LABORAL	18
2.5.1. Sujeto Activo – Acosador	18
2.5.2. Sujeto Pasivo – Víctima	19

2.6. ELEMENTOS DEL ACOSO LABORAL	19
2.6.1. Conducta	20
2.6.2. Tiempo	20
2.6.3. Espacio: Lugar de Trabajo	20
2.6.4. Resultado	21
2.7. PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS ASOCIADAS AL ACOSO LABORAL EN INSTITUCIONES PÚBLICAS.....	21
2.8. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DEL GAD MONTECRISTI	24
2.8.1. Nivel Político	24
2.8.2. Nivel Estratégico	25
2.8.3. Nivel Técnico-Operativo	25
2.8.4. Unidades De Apoyo	25
2.9. CASOS REPORTADOS CON PRESUNTA TIPOLOGÍA DE ACOSO LABORAL.....	25
2.9.1. Casos De Acoso Vertical	25
2.9.2. Caso de Acoso Horizontal	26
CAPÍTULO III	28

MARCO JURÍDICO	28
3.1. DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS	28
3.2. CONVENIO N.º 190 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO OIT (C190)	28
3.3. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR	28
3.4. LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO	30
3.5. CÓDIGO DE TRABAJO	32
3.6. LEY ORGÁNICA REFORMATORIA PARA LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN TODAS LAS MODALIDADES DE TRABAJO	35
3.7. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO	38
3.7.1 Eje de Prevención	39
3.7.2. Eje de Atención	40
3.7.3. Fases de Actuación en el Sector Público	41
3.7.4. Eje de Reparación y Sanción	44
CAPITULO IV	47

ESTRATEGIA METODOLÓGICA.....	47
4.1. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	47
4.2. MODALIDAD BÁSICA DE LA INVESTIGACIÓN	48
4.2.1. Investigación documental-bibliográfica	48
4.2.2. Investigación de campo	48
4.3. METODO DEDUCTIVO	49
4.4. METODO DESCRIPTIVO	49
4.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	50
4.5.1. Entrevista	50
4.5.2. Encuesta	50
CAPÍTULO V	52
RESULTADOS Y DISCUSIONES	52
5.1. APLICACIÓN DE LA FÓRMULA PARA DETERMINAR LA MUESTRA	54
5.2. APLICACIÓN DE ENCUESTAS	55
5.2.1. Resultados y Discusión de las Encuestas	56

5.3. ENCUESTA PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: EL ACOSO LABORAL ANÁLISIS LEGAL Y SU APLICACIÓN EN ENTORNOS DE TRABAJO.....	56
5.3.1. Parte II Factores Psicosociales y Organizacionales	61
5.3.2. Fase III. Mecanismos de Prevención, Denuncia y Sanción	68
5.3.4. Parte IV: Experiencia y percepción sobre Casos de Acoso Laboral	72
5.4. APLICACIÓN DE ENTREVISTAS	82
5.5.1. Resultados y discusión de las entrevistas	83
5.5. MARCO JURÍDICO APLICABLE	83
5.5.1. Obligaciones del GAD Montecristi	83
5.6. Jurisprudencia relevante	84
5.7. Patrones comunes de acoso laboral	87
5.7.1. Pruebas y obstáculos en el proceso	87
5.7.2. Evolución normativa y judicial	88
5.7.3. Estrategias de litigación y defensa	88
5.7.4. Rol institucional del GAD Montecristi	88
5.7.5. Prevención y recomendaciones	89

5.7.6. Reformas necesarias	89
5.8. CASO DE ACOSO LABORAL VERTICAL, ANÁLISIS AL CONTENIDO DE LA ENTREVISTA.....	90
5.8.1. Naturaleza y modalidad del acoso	90
5.8.2. Factores agravantes	91
5.8.3. Obstáculos institucionales	91
5.8.4. Consecuencias del acoso	92
5.8.5. Propuestas y percepción legal	92
5.9. CASO DE ACOSO LABORAL HORIZONTAL, ANÁLISIS AL CONTENIDO DE LA ENTREVISTA	95
5.9.1. Identificación del acoso laboral	95
5.9.2. Obstáculos al denunciar	95
5.9.3. Inoperancia institucional	96
5.9.4. Consecuencias del acoso	96
5.9.5. Sugerencias y visión legal	97
CONCLUSIONES	100
RECOMENDACIONES	102

BIBLIOGRAFÍA..... 103

ANEXOS 111

Anexo 1: Encuesta Proyecto de Investigación: El Acoso Laboral. Análisis Legal y su aplicación en entornos de Trabajo 111

Anexo 2: Fotografías de evidencia de entrevistas. 115

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Distribución de Organizaciones del GAD Montecristi22

Tabla 2: Distribución de Procesos del GAD Montecristi52

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Estructura Organizacional GAD Montecristi	24
--	-----------

INTRODUCCIÓN

El acoso laboral se configura como una de las manifestaciones más persistentes de vulneración de derechos en los entornos de trabajo contemporáneos, tanto en el sector público como en el privado. Según explica Vásquez, (2024) se tratan de conductas hostiles que, de manera reiterada o sistemática, afectan la dignidad humana, la integridad psicológica y emocional, así como la estabilidad laboral de las personas trabajadoras. Para investigadores como Collantes y Haro (2022) sus consecuencias trascienden el plano individual, pues generan impactos negativos en la productividad institucional, en el clima organizacional y en la confianza de los trabajadores hacia los mecanismos de protección existentes.

En Ecuador, se dispone del Código de Trabajo (2023) (art. 42 num.10) reconoce el derecho a desarrollar las actividades laborales en ambientes seguros, que sean libres de violencia y de discriminación, e incorpora disposiciones que están orientadas a la prevención, sanción y erradicación del acoso laboral.

No obstante, la sola existencia de normas no va a garantizar su efectividad, pues en la práctica, persisten debilidades asociadas a la deficiente aplicación de protocolos institucionales, así como la falta de imparcialidad en los procesos de denuncia, además de la carencia de herramientas operativas que permitan una respuesta oportuna y eficaz frente a este tipo de conductas.

Estas inexactitudes en los procesos se profundizan cuando se insertan en culturas organizacionales que son permisivas, en las que los actos de hostigamiento

suelen ser minimizados, normalizados o tratados como conflictos interpersonales sin relevancia jurídica. El investigador Velásquez (2021) indica que ante tales escenarios los afectados pueden enfrentar obstáculos adicionales que les impidan ejercer su derecho a la denuncia, esto va a favorecer la reproducción de estas prácticas contraproducentes y la impunidad institucional, por lo que esta situación resulta especialmente preocupante en el ámbito de la administración pública, donde es el Estado, en su calidad de empleador, quien tiene una obligación permanente de garantizar el respeto a los Derechos Humanos de sus servidores.

La presente investigación entonces se orientará a analizar la normativa legal vigente relacionada con el acoso laboral y su aplicación en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montecristi durante los años 2023 y 2024. Por lo que, el estudio adopta un enfoque metodológico mixto, el cual combina la investigación documental con el trabajo de campo, permitiendo examinar así, tanto el contenido normativo, como su implementación real en el contexto institucional. A partir de este enfoque, se analizan los factores psicosociales, organizacionales e institucionales que inciden en la generación, tratamiento y resolución de los casos de acoso laboral.

La presente investigación parte del reconocimiento de que la sola existencia de normas y protocolos no va a garantizar, por sí misma, la erradicación de conductas contrarias a la dignidad humana en el ámbito laboral. Es por esto que resulta completamente necesario el analizar cómo dichas disposiciones se deben

articular con la cultura organizacional, los factores psicosociales y los procedimientos institucionales, a fin de detectar posibles áreas de riesgo y oportunidades de mejora

Con ese contexto, este estudio no se va a enfocar en la atribución de responsabilidades individuales o institucionales, sino más bien en el análisis objetivo de los instrumentos jurídicos y administrativos aplicables, con la finalidad de contribuir al fortalecimiento de entornos laborales seguros, respetuosos y libres de violencia y discriminación, en concordancia con los principios constitucionales y los estándares internacionales de trabajo digno, para esto se han desarrollado una estructura que permite determinar la comprensión total del tema que se expone a continuación:

En el Capítulo I se desarrolla la problemática investigada, contextualizando el acoso laboral como una vulneración persistente de derechos en el ámbito del sector público. También se expone el planteamiento y formulación del problema, delimitando el objeto de estudio en torno al análisis del acoso laboral como fenómeno jurídico y social en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Montecristi durante los años 2023 y 2024. Permitiendo así establecer el objetivo general y los objetivos específicos, así como las variables de estudio y la justificación e importancia de la investigación, resaltando de esta forma la necesidad de evaluar la aplicación real de la normativa laboral vigente y sus efectos institucionales.

El Capítulo II va a describir la complejidad de la estrategia metodológica empleada en la investigación, con el sustento en un enfoque deductivo y descriptivo, combinando investigación documental y de campo. Además, se detallan las modalidades de investigación, las técnicas e instrumentos utilizados, como encuestas y entrevistas dirigidas al personal administrativo del GAD de Montecristi, también explica la pertinencia del método aplicado para obtener información teórica y empírica que permita analizar la aplicación del marco normativo sobre acoso laboral, identificar factores psicosociales y organizacionales, y evaluar la eficacia de los mecanismos institucionales de prevención, denuncia y sanciones existentes.

El Capítulo III desarrolla el marco teórico de la investigación, en él se aborda conceptualmente el acoso laboral desde la doctrina especializada y los estándares internacionales, así como las definiciones y tipos de acoso según quien lo ejerce, los factores de riesgo psicosocial, los sujetos involucrados y los elementos configurativos del acoso laboral. Además, se examinan las características específicas del acoso laboral en el GAD de Montecristi, su estructura organizacional y los casos reportados en este, permitiendo comprender cómo estas conductas se manifiestan en la práctica institucional y su impacto en el clima laboral y los derechos de los servidores públicos.

En tanto el Capítulo IV expone el marco jurídico aplicable al acoso laboral, integrando normas nacionales e instrumentos internacionales vigentes. Se analizan también convenciones y normas internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Convenio N.º 190 de la OIT, así como las leyes

ecuatorianas como la Constitución, la Ley Orgánica del Servicio Público, considerando también el Código de Trabajo, sin dejar de lado la Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en el Trabajo y finalmente el Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación y Acoso Laboral, es así como este capítulo permite realizar una evaluación clara del alcance normativo, las obligaciones institucionales y los mecanismos legales de protección frente al acoso laboral.

En el Capítulo V se presentan los resultados obtenidos a partir de la aplicación de encuestas y entrevistas al personal administrativo del GAD de Montecristi, así como su análisis y discusión, examinándose los factores psicosociales y organizacionales identificados en el acoso laboral y la percepción institucional sobre este tema, así como la efectividad de los mecanismos de prevención y denuncia en situaciones de acoso, y los obstáculos existentes en la atención de los casos. Además, se analizan casos específicos de acoso laboral vertical y horizontal incluyendo la jurisprudencia relevante y los patrones comunes detectados para este tipo de casos lo que a la vez permite contrastar los hallazgos empíricos con el marco teórico y jurídico desarrollado.

La investigación finaliza con las conclusiones las cuales sintetizan los principales hallazgos de la investigación, lo que permitió evidenciar cuales son las debilidades que se presentan en la aplicación efectiva del marco normativo sobre acoso laboral en el GAD de Montecristi y la persistencia de prácticas institucionales que limitan la protección de los derechos laborales. Es así como a partir de este

análisis, se formularon las recomendaciones las mismas que esta orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, atención y sanción, así como a promover la capacitación permanente del personal y a garantizar la imparcialidad en los procesos de denuncia, consolidando de esta forma una cultura organizacional basada en el respeto, la dignidad humana y el trabajo decente.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El acoso laboral se ha convertido en una problemática creciente en diversos entornos de trabajo, incluyendo el sector público ecuatoriano, este fenómeno abarca conductas persistentes de intimidación, hostigamiento o exclusión hacia un trabajador o grupo de trabajadores.

En el Ecuador, como explican Camargo et al. (2025), si bien existe un marco legal destinado a proteger a los trabajadores frente a prácticas indebidas como el acoso laboral, el cual está compuesto tanto por normas nacionales como internacionales, es poco útil ante la falta de una implementación efectiva de la normativa, por lo que el análisis realizado ha puesto de evidencia la importancia de evaluar los procesos de implementación de dicha normativa y la eficacia de los mecanismos institucionales de respuesta. Es por eso que Camargo et al (2025) , advierten de las dificultades en la aplicación práctica del marco legal, las cuales pueden incidir en la persistencia de conductas de hostigamiento y discriminación en

los entornos laborales, lo que a su vez justifica la necesidad de investigaciones orientadas a fortalecer su prevención y tratamiento.

Por otra parte, de acuerdo Vivanco (2024) con las personas que son víctimas de estos abusos, en la mayoría de los casos mantienen el silencio por temor a represalias ya que no existen mecanismos adecuados para denunciar, sobre todo cuando no se aplican las políticas efectivas de prevención y solución de acoso laboral, consolidando la impunidad continua y que el problema permanezca de forma perpetua.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Qué medidas pueden implementarse, para fortalecer la prevención y sanción del acoso laboral?

1.3. OBJETO DE ESTUDIO

El objeto de este proyecto de investigación es el acoso laboral como fenómeno jurídico y social, centrándose en su regulación legal dentro del contexto del derecho ecuatoriano que regulan el acoso laboral, además también busca examinar la aplicación práctica de estas normas en los entornos de trabajo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Montecristi, en el período comprendido entre los años 2023 y 2024, con la finalidad de determinar impacto de estas regulaciones en la reducción de esta problemática.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. *Objetivo General*

- ✓ Establecer las principales barreras y oportunidades para la implementación efectiva en la prevención y sanción de las conductas de acoso laboral en base al análisis del marco legal vigente sobre el acoso laboral y su aplicación en los entornos de trabajo.

1.4.2. *Objetivos Específicos*

- ✓ Identificar los factores psicosociales y organizacionales que contribuyen al acoso laboral en los entornos laborales que se desenvuelve el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montecristi.
- ✓ Determinar cuál es la efectividad de los mecanismos de prevención, denuncia y sanción del acoso laboral, implementados en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montecristi.
- ✓ Analizar casos prácticos de acoso laboral del personal administrativo en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Montecristi durante los años 2023 y 2024, identificando patrones de conducta y respuestas institucionales frente a estas situaciones.

1.5. JUSTIFICACIÓN

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, en adelante la OIT (2022), el hostigamiento o acoso laboral en el trabajo se ha convertido en una de las

cuestiones más alarmantes en los lugares de empleo contemporáneos, especialmente en el ámbito ecuatoriano, es por esto que la importancia de este tema radica en la urgencia de garantizar un entorno laboral que sea seguro y digno, en el que se protejan y fomenten los derechos de los empleados.

Como lo explica el Ministerio de Trabajo (2025), el hecho de que exista una ley que cuida a los trabajadores contra el acoso laboral es un paso grande, el problema radica en que estas leyes aplican correctamente, por lo que resulta pertinente el analizar la forma en que el marco normativo se referencia en la práctica institucional, así como los desafíos que pueden presentarse en su implementación. Este estudio entonces no solo busca evidenciar los motivos que dificultan detener el acoso en el trabajo, sino que también pretenderá dar posibles soluciones que ayuden a crear un lugar de trabajo seguro y digno para todos.

1.6. IMPORTANCIA

Para autores como Procel y Caguana (2024), el desconocimiento y la incorrecta aplicación de la normativa laboral por parte de los empleadores, ha generado que constantemente se presente casos de hostigamiento y discriminación, volviéndose incluso acoso laboral hacia sus trabajadores, y aun cuando estos últimos planteen algún tipo de acción ante el ente rector adecuado, como lo es el Ministerio de Trabajo esta institución no aplica un correctivo idóneo ni sanciona al empleador, lo que genera la vulneración de los derechos de los trabajadores.

La OIT (2022) resalta qué, debido a la falta de correctivos, el acoso laboral se ha vuelto una conducta constante en el entorno de trabajo, pues la falta de programas, las barreras sociales y el miedo a perder su empleo se apodera de los trabajadores que lamentablemente prefieren aguantar en silencio que alzar la voz, pues carecen de la seguridad al no poder recurrir a un ente que los defienda adecuadamente.

En el ámbito de la administración pública local, resulta sumamente relevante el analizar cómo se ejecutan las dinámicas organizacionales, así como las relaciones jerárquicas, y los consecuentes mecanismos institucionales de gestión del talento humano, registrando su accionar y configuración ante escenarios de riesgo o conductas que afecten la dignidad y el bienestar de las personas trabajadoras. En particular este estudio se enfoca en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montecristi, para lo cual se evaluándose la capacidad de adaptación que tienen la normativa y los procedimientos implementados para prevenir, identificar y atender las posibles situaciones de acoso laboral, sin que ello implicas la afirmación de hechos concretos, si no la revisión de condiciones Estructurales que pueden llegar a incidir en su aparición, desencadenado se así la presente investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ACOSO LABORAL

Según el primer estudioso del acoso laboral en instituciones públicas o privadas y también como el primero que adoptó el término mobbing, define al acoso laboral como: El acoso psicológico en el entorno laboral se refiere a una interacción negativa y poco ética, que es llevada a cabo de forma regular por una o más personas hacia un empleado específico. Leymann (1996) explica en su estudio que estas personas debido al acoso se ven forzadas a experimentar una condición de vulnerabilidad y desamparo, siendo mantenidos en esta situación mediante constantes actos de hostigamiento psicológico

Correa (2019) plantea que se considera acoso laboral cualquier circunstancia o acción que, debido a su repetición a lo largo del tiempo, por las condiciones laborales degradantes que produce y por la hostilidad e intimidación del entorno de trabajo que crea, tiene como objetivo o consecuencia amenazar o poner en riesgo la integridad del empleado.

La conceptualización del acoso laboral o "mobbing" presentada por Leymann (1996) resulta esencial para poder comprender como algunas conductas reiteradas pueden generar entornos laborales hostiles, especialmente en organizaciones con estructuras jerárquicas complejas. Desde esta perspectiva, la literatura especializada de Alvarez y Alvarado (2021) han identificado como en el ámbito institucional, tanto la falta de protocolos claros, como la debilidad en los mecanismos de prevención o la inadecuada gestión de conflictos laborales pueden llegar a constituir factores de riesgo favorecen a la reproducción de prácticas contrarias a la dignidad de las personas trabajadoras.

De esta forma el analizar los entornos laborales del sector público, tales como el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Montecristi, resulta pertinente, puesto que se examinan estos elementos desde un enfoque teórico y procedimental, con la finalidad de evaluar cómo deberían activarse los mecanismos institucionales de atención frente a eventuales situaciones de acoso laboral. Con este abordaje no se busca la afirmación de hechos concretos, sino que se realiza la utilización del marco doctrinal y legal, para identificar debilidades estructurales y oportunidades de mejora en la aplicación de la normativa laboral vigente.

2.2. VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Según Olarte (2019), el Convenio N.º 190 de la Organización Internacional del Trabajo OIT permitió establecer por primera vez la definición internacional tanto de violencia y como de acoso aplicado al campo laboral, definiéndolo como “la concurrencia de conductas o prácticas inadmisibles, así como la amenaza de su

ejecución, las cuales pueden presentarse de forma aislada o reiterada y que tengan como finalidad, provoquen o sean capaces de generar afectaciones de carácter físico, psicológico, sexual o económico, incluyendo aquellas manifestaciones de violencia y acoso que fueron motivadas por razones de género” (Organización Internacional del Trabajo, 2019)

El Convenio N.º 190 de la Organización Internacional del Trabajo (2019) se ha constituido como un referente internacional esencial para llegar a entender la proyección y afectación tanto de la violencia como del acoso en el mundo del trabajo, al establecer que estas conductas desencadenan comportamientos y prácticas inaceptables las mismas que, de forma aislada o reiterada, pueden llegar a causar o ser susceptibles de causar daños físicos, psicológicos, sexuales o económicos. Es así que doctrinarios especializados como Olarte (2019) advierten que la inobservancia de los estándares internacionales y la baja intencionalidad en la firma aplicación de procedimientos institucionales son factores alarmantes que pueden generar escenarios de riesgo los cuales pueden afectar la estabilidad emocional y laboral de los trabajadores.

De esta forma al analizar los entornos laborales del sector público, como lo es el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Montecristi, se hace importante utilizar estos estándares como marco de referencia para evaluar la adecuación de los mecanismos normativos y administrativos existentes. Para Correa (2019), este enfoque permite identificar posibles brechas entre la regulación y su aplicación práctica, sin afirmar la existencia de hechos concretos, y contribuye a

reforzar la prevención de conductas que puedan configurarse como violencia o acoso laboral.

2.3. TIPOS DE ACOSO LABORAL SEGÚN QUIEN LO EJERCE

En el entorno laboral, el acoso puede adoptar diferentes formas según la dirección en que ocurre, siendo los tipos principales el acoso vertical descendente, el acoso vertical ascendente y el acoso horizontal.

2.3.1. Acoso laboral vertical descendente

El mobbing en el ámbito laboral ocurre cuando un superior utiliza su poder para hostigar a sus empleados. Para Westreicher (2020) esto puede abarcar una carga de trabajo exagerada, desestimar continuamente las propuestas del trabajador, menospreciar o avergonzar en público y amenazar con el despido si no se logran metas específicas, entre otros aspectos.

2.3.2. Acoso laboral vertical ascendente

De acuerdo con Westreicher (2020) señala que acoso laboral vertical ascendente es el acoso entre compañeros de igual nivel jerárquico dentro de una empresa ocurre cuando se emplean diversas tácticas hostiles, como el aislamiento social, las burlas o el trato indiferente, entre otros métodos.

2.3.3. Acoso laboral horizontal

El autor Guillermo Westreicher (2020) señala que este tipo de acoso ocurre entre compañeros de trabajo que están en el mismo nivel jerárquico. Las conductas

hostiles suelen incluir el aislamiento social, el desprecio, las burlas, el sabotaje de las tareas, entre otros. Puede deberse a envidias, competencia laboral o conflictos personales. A diferencia de los acosos verticales, en el acoso horizontal no existe un abuso de autoridad formal, pero el impacto en el ambiente laboral y en la víctima puede ser igualmente dañino. coso laboral vertical descendente.

El acoso laboral vertical descendente entonces, se configura cuando una persona que ostenta una posición jerárquica superior ejerce conductas de hostigamiento hacia uno o varios subordinados, aprovechándose de su situación de poder. La doctrina de Del Miguel y Prieto (2016), permite identificar la forma en que este tipo de acoso puede manifestarse a través de prácticas tales como la sobrecarga injustificada de trabajo, la exclusión sistemática de actividades laborales, la desvalorización constante del desempeño profesional o la generación de un clima de intimidación que viene a afecta de forma constante la estabilidad emocional y laboral de los trabajadores.

Según Suasnavas et al. (2024), cuando se realiza un análisis de los entornos laborales del sector público, se hace necesario el examinar la forma en que las estructuras jerárquicas y los mecanismos de control interno pueden incidir en la aparición de este tipo de conductas, así como la importancia de contar con procedimientos claros y efectivos que permitan prevenir, detectar y atender oportunamente situaciones que puedan configurarse como acoso laboral vertical descendente.

El análisis que realiza Llerena (2022) resulta esencial para este proyecto de investigación, pues permite entender cómo el acoso vertical descendente afecta la estabilidad emocional de los trabajadores, y fundamenta la necesidad de intervención y cumplimiento de normativas en el GAD Montecristi.

2.4. FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIAL

De acuerdo Collantes & Haro (2022), el acoso laboral, también conocido como mobbing, se considera un riesgo psicosocial emergente debido a su impacto significativo en la estabilidad emocional y en el rendimiento de los trabajadores. A pesar de los graves efectos que produce, este tipo de conducta suele normalizarse y pasar desapercibida en los entornos laborales. Esto genera que no se reconozca como un comportamiento inaceptable, que las personas afectadas eviten denunciarlo y que los empleadores no implementen medidas preventivas o correctivas.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2022) define a los factores de riesgo psicosocial como, aquellas condiciones propias del entorno laboral que inciden en la salud de las personas mediante procesos de naturaleza psicológica y fisiológica, comúnmente asociados a la generación de estrés. Para esta organización, el estrés es considerada la respuesta física y emocional del daño causado por el desequilibrio que existe entre las exigencias y los recursos y capacidades que cada individuo percibe ante esas mismas exigencias.

Para los autores Lozano y Pico (2022) el estrés no es un trastorno a la salud, sino el primer signo de una respuesta a un daño físico y emocional. Por otra parte, el

Ministerio de Trabajo, por medio de la Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de los Riesgos, establece que, “El estrés es una respuesta a uno o más riesgos psicosociales y puede tener consecuencias para la salud mental, física y el bienestar de una persona.” (Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial , 2018)

Para la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2025), los peligros psicosociales que se presentan en el entorno laboral se definirán como situaciones que van a surgir de una mala planificación, una estructuración deficiente y de supervisión constante del trabajo, que repercutirán en la salud mental y física de los empleados a través de síntomas como cuadros de estrés y de agotamiento emocional, los cuales son peligrosos debido a que pueden presentarse tanto con signos físicos como psicológicos, estos influyen en el bienestar y la eficiencia de los trabajadores del GAD Municipal del cantón Montecristi.

En cuando al hostigamiento laboral, sobre todo en instituciones públicas, se considera un peligro psicosocial que se presenta en acciones de acoso constante, deliberado y que causa daño, afectando la estabilidad que tienen los trabajadores. Así lo expresan Moreno y Baes (2010), para quienes este hostigamiento, a más de ser un atentado al derecho laboral, es también una representación de violencia psicológica que incide en otras áreas de riesgo psicosocial tales como la falta de motivación y tensión.

Lozano y Pico (2022) indican que la ausencia o debilidad en la implementación de programas de prevención de riesgos psicosociales que puede llegar a constituir un factor que incida negativamente en el bienestar de los trabajadores y en el clima organizacional. Por lo que, en los entornos laborales del sector público, como los Gobiernos Autónomos Descentralizados, el exhaustivo análisis de estos programas resultaran altamente relevante para evaluar su capacidad preventiva frente a conductas que puedan afectar la salud mental, emocional y social del personal. El presente estudio aplicado al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Montecristi se plantea como un espacio de reflexión académica, orientado a examinar la importancia de dichos programas dentro de una gestión institucional adecuada.

2.5. SUJETOS DEL ACOSO LABORAL

Primero, en cuanto a los sujetos activo y pasivo en esta figura, se determina que ambos deben formar parte de la relación laboral, es decir, el empleador y el trabajador, en cualquier dirección.

2.5.1. Sujeto Activo – Acosador

El sujeto activo es la persona o grupo de personas que lleva a cabo acciones de hostigamiento, intimidación o cualquier comportamiento que afecte negativamente a otro trabajador. Este sujeto puede ser un superior jerárquico, un compañero de igual nivel o incluso un subordinado.

2.5.2. Sujeto Pasivo – Víctima

El sujeto pasivo es la persona que sufre el acoso o recibe estas conductas perjudiciales, lo cual impacta su bienestar emocional, su rendimiento laboral o su estabilidad en el trabajo. A nivel institucional se identifica al sujeto activo al funcionario, bien sea compañero de trabajo, o jefe de nivel jerárquico superior, que realiza acciones de acoso, persecución, discrimen, y cualquier conducta negativa en contra del trabajador.

BBF Ecuador, (2023) expone que dichas conductas pueden reflejarse en la manera en que tratan, incluso identificándose ridiculizaciones, marginación, carga laboral, y cualquier practica que atente la dignidad y el bienestar de los empleados. Las personas que realizan estas acciones lo hacen aprovechando su nivel de autoridad para ejecutar tales, lo que afecta en diferente dimensión a la persona afectada y al clima laboral. La situación de acoso impacta directamente en su estabilidad laboral, y muchas veces el sujeto pasivo se encuentra en una posición vulnerable que le impide denunciar o buscar apoyo, ya sea por miedo a represalias o por falta de mecanismos de protección adecuados dentro de la institución.

2.6. ELEMENTOS DEL ACOSO LABORAL

Al respecto sobre los elementos del acoso laboral que hace Luis Collantes en su artículo jurídico sobre la Figura Jurídica del acoso laboral en el Ecuador a partir de las reformas realizadas al Código de trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Públicos

en el año 2017, determina que son conducta, tiempo, espacio/lugar de trabajo y resultado (Vilca, 2022).

2.6.1. Conducta

De acuerdo a Collantes (2022) señala que la conducta en el acoso laboral es importante para determinar la persistencia y concurrencia de un conjunto de manifestaciones que sean capaces por la intensidad y sistematicidad, de generar un ambiente laboral hostil y humillante. Esta permite distinguir al acoso laboral de situaciones de ordinaria concurrencia dentro de la jornada laboral, tales como la tensión laboral, la falta de compatibilidad entre compañeros, conflictos inevitables entre compañeros (Córdova, 2019).

2.6.2. Tiempo

También Collantes (2022) respecto al elemento temporal del acoso, se pretende determinar la reiteración de la situación de acoso, aunque no necesariamente se establezca la frecuencia o la duración del acoso. Dando como resultado que el comportamiento puede manifestarse en una o varias ocasiones, y que este debe ser considerado como tal desde el día uno en que sucede, eliminando la tolerancia a conductas y reiteración en el tiempo (Ugarte, 2012).

2.6.3. Espacio: Lugar de Trabajo

Collantes (2022) menciona que es importante determinar que el espacio donde comúnmente tiene lugar el acoso laboral es el lugar de trabajo de la persona; sin embargo, este puede darse fuera de él, e inclusive en horarios fuera del horario

laboral habitual de la persona; generando estrés lo que significativamente es un riesgo para la salud y la seguridad de la persona víctima de mobbing, provocando la exclusión social.

2.6.4. Resultado

Este elemento configura que, para ser considerado acoso laboral, el comportamiento del acosador, debe ser capaz de producir daño, maltrato, humillación a la víctima o que este busque amenazar o perjudicar su situación laboral.

2.7. PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS ASOCIADAS AL ACOSO LABORAL EN INSTITUCIONES PÚBLICAS.

Tomado como muestra el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi, se debe detallar que hay un total de 746 empleados públicos, organizados en diferentes sistemas laborales, lo que muestra una estructura institucional compleja en términos de derechos, obligaciones y maneras de organización interna:

- De los 132 servidores que se encuentran con nombramiento permanente, bajo la regulación de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP). 15 se desempeñan en funciones de liderazgo, y están categorizados en la jerarquía superior (NJS), principalmente en la categoría NJS4, mientras que el alcalde ocupa el nivel NJS7.
- Por otra parte existe 95 servidores que tienen contratos por servicio ocasional, los cuales están bajo el régimen de la Ley Orgánica del Servicio Público

(LOSEP), y aun cuando estos contratos tienen un carácter efímero, que restringe la posibilidad de obtener seguridad laboral y medios eficaces de protección ante conflictos.

- Además de los antes mencionados se encuentran 519 trabajadores los cuales están sujetos al régimen del Código del Trabajo, gozando de garantías laborales y disponiendo de conquistas alcanzadas mediante contrato colectivo, de este grupo hay 9 contratos ocasionales emergentes.

Respecto a la presentación gremial, en el GAD Municipal del cantón Montecristi existen cinco organizaciones sindicales o asociaciones de trabajadores, cuya afiliación depende del régimen legal aplicable:

Tabla 1: Distribución de Organizaciones del GAD Montecristi

Organización	Socios	Porcentaje sobre el total (746)
Sindicato Único de Trabajadores del Cantón Montecristi	296	38.88%
Sindicato de Trabajadores del GAD Montecristi	126	15.55%
Asociación Sindical de Trabajadores del GAD Montecristi	51	6.83%
Asociación de Empleados Municipales del Cantón Montecristi (LOSEP)	48	6.43%
Asociación Administrativa de Empleados del GAD de Montecristi (LOSEP)	30	4.02%
Total de servidores públicos agremiados	535	71.71%
Total de servidores públicos no agremiados	211	28.29%

Tabla 1 Fuente: Dirección de Talento Humano del GAD de Montecristi 2025

a. Bajo el régimen del Código del Trabajo

- El Sindicato Único de Trabajadores del Cantón Montecristi, con 296 socios que representan el 38.88%.
- El Sindicato de Trabajadores del GAD Montecristi, con 126 socios que representan el 15.55%.
- La Asociación Sindical de Trabajadores del GAD Montecristi, con 51 socios que representan el 6.83%.

b. Bajo el régimen de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)

- La Asociación de Empleados Municipales del Cantón Montecristi, con 48 socios que representan el 6.43%.
- La Asociación Administrativa de Empleados del GAD de Montecristi, con 30 socios que representan el 4.02%.

En total, el 71.71% del personal (535 servidores públicos) pertenece a alguna de estas organizaciones, mientras que el 28.29% restante (211 servidores) no se encuentra agremiados. Este grupo incluye a quienes ocupan cargos en el nivel jerárquico superior y también a aquellos servidores permanentes que, al asumir encargos o subrogaciones, deben solicitar licencia de su puesto titular, lo que los excluye temporalmente de sus derechos gremiales activos mientras cumplen funciones de dirección así también como servidores públicos que por decisión propia han preferido mantenerse sin afiliación gremial.

Esta estructura de afiliación y categorización interna en el GAD Montecristi genera brechas significativas en cuanto al acceso a mecanismos de protección frente

a conflictos laborales, incluidos los casos de acoso laboral, donde el respaldo gremial ha sido determinante en la defensa de derechos.

2.8. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DEL GAD MONTECRISTI

La estructura organizacional del GAD Montecristi responde a una configuración jerárquica, basada en competencias administrativas y operativas, de la siguiente manera:

Figura 1: Estructura Organizacional GAD Montecristi

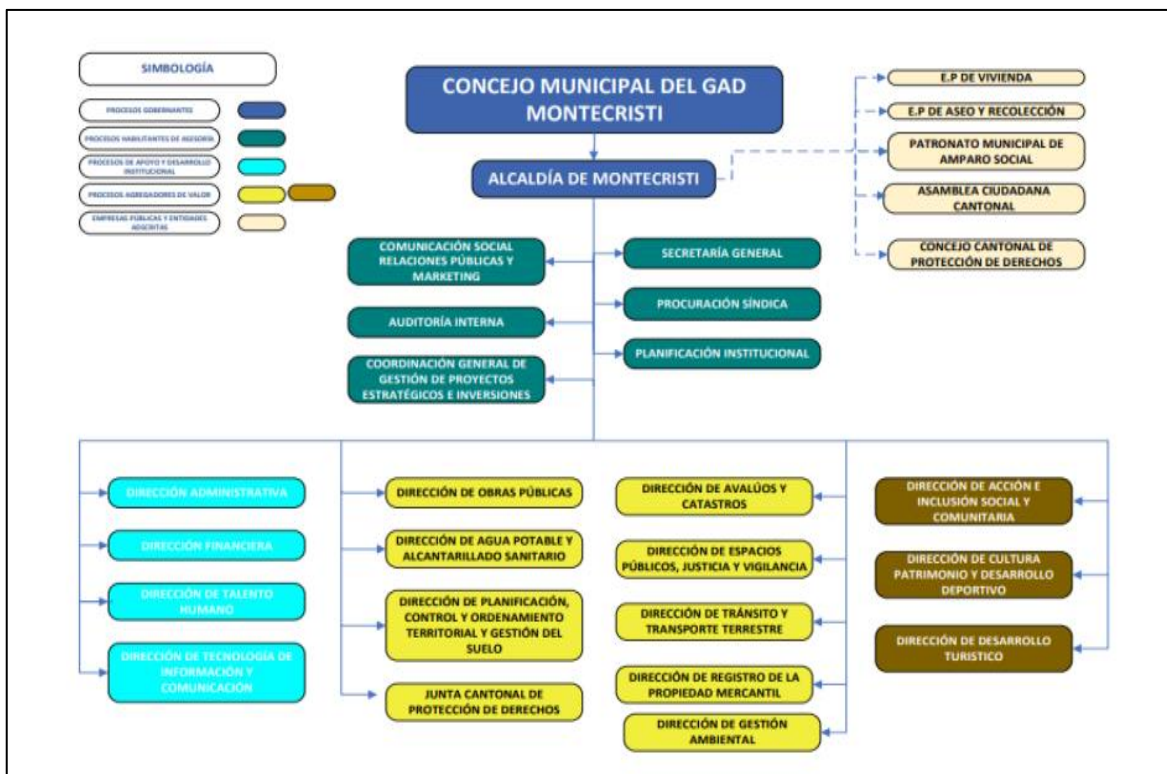


Ilustración 1. Fuente: Dirección de Talento Humano del GAD de Montecristi (Resolución Administrativa NO. 0037-WWAP-GADMCM-2021)

2.8.1. Nivel Político

Alcalde y Concejales.

2.8.2. Nivel Estratégico

Conformado por el equipo del Nivel Jerárquico Superior (NJS), quienes dirigen las Direcciones y Coordinaciones Municipales.

2.8.3. Nivel Técnico-Operativo

Áreas administrativas y técnicas con personal sujeto tanto a LOSEP como al Código del Trabajo.

2.8.4. Unidades De Apoyo

Incluyen áreas como Talento Humano, Jurídico, Financiero, entre otras, que garantizan la gestión interna del recurso humano y la administración institucional. Este modelo organizativo determina las relaciones de subordinación y autoridad.

2.9. CASOS REPORTADOS CON PRESUNTA TIPOLOGÍA DE ACOSO LABORAL

2.9.1. Casos De Acoso Vertical

Mediante el análisis documental y las entrevistas realizadas a servidores del GAD Montecristi, se ha podido identificar que, de acuerdo con el personal, existieron casos que presentaron presuntas características de acoso laboral de tipo vertical descendente, es decir, situaciones en las que servidores públicos en cargos directivos o de jerarquía ejercen presión, hostigamiento o tratos degradantes hacia trabajadores subordinados.

Entre los casos más recurrentes corresponde a denuncias formuladas contra la Directora de Talento Humano de la administración anterior, la cual fue señalada

por presuntas acciones que configuraron acoso laboral. Estas denuncias fueron presentadas por los trabajadores afectados a diversas instancias:

- Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Portoviejo, como primera instancia administrativa.
- Sede central del Ministerio del Trabajo, elevando la denuncia ante el Ministro y el Viceministro de Trabajo.
- Contraloría General del Estado, organismo que fue requerido para llevar a cabo una indagación sobre eventuales responsabilidades administrativas y el comienzo de auditorías específicas.

La continuidad de estas quejas sugirió la presencia de no solo un dilema interno, sino también la existencia de una carencia a nivel institucional en los sistemas de prevención, atención y penalización del acoso en el trabajo. De igual manera, se pudo distinguir que existía una presumible cultura organizativa de silencio o aceptación de comportamientos abusivos, especialmente cuando se relacionaba con el personal en posiciones de poder, lo que representaba un peligro estructural para validar los derechos laborales y el bienestar psicosocial de los empleados, pero que en la actualidad ha sido subsanado.

2.9.2. Caso de Acoso Horizontal

Dentro del GAD Municipal de Montecristi se reportó un caso de acoso laboral de tipo horizontal, es decir, ejercido entre compañeros de una misma área. Uno de los trabajadores presentó una denuncia formal ante la Dirección de Talento Humano,

manifestando haber sido víctima de maltrato verbal, burlas, exclusión y gestos hostiles, motivados por sus creencias religiosas (fe evangélica). El denunciante señaló que estas conductas se habían desarrollado de forma sistemática y sostenida en el tiempo, afectando gravemente su bienestar emocional, su dignidad como persona y su desempeño laboral.

El reclamo hacía referencia a la carencia de respaldo por parte del inmediato superior, quien a pesar de conocer lo sucedido, no tomo las medidas que permitan evitar o controlar la acción de acoso, de ahí que se refleja el estado del perjudicado. Otra situación que reconoce el denunciante es el favoritismo que existe hacia el agresor, lo que implica un trato desigual, el no ser imparcial, y por ende desconocimiento de las normas de acoso laboral de los que llevan adelante los procesos administrativos.

En el proceso de la investigación interna, ya se han recopilado declaraciones del denunciante, de la persona acusada de ser el agresor, de los colegas en el entorno laboral y del supervisor inmediato, con el objetivo de aclarar los acontecimientos. No obstante, hasta ahora, el asunto sigue en fase de indagación, sin que se haya alcanzado una resolución final de carácter institucional.

CAPÍTULO III

MARCO JURÍDICO

3.1. DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

Art. 1 Que indica que el general los seres humanos al momento de nacer son libres teniendo igual dignidad y derechos, por lo que serán dotados de razón y conciencia, debiendo por esto comportarse entre ellos fraternalmente. (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948)

3.2. CONVENIO N.º 190 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO OIT (C190)

Convenio 190 conocido como el “Convenio sobre la violencia y el acoso”, Ratificado en Ecuador el 19 mayo 2021 y Recomendación 206 de la Organización Internacional del Trabajo, (C190-Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019)

3.3. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

Art. 11 numeral 2, en el que se expresa que, ninguna persona podrá ser objeto de trato discriminatorio por motivos relacionados con su origen étnico, lugar de procedencia, edad, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, ideas, estado civil, idioma, identidad cultural, convicciones, creencias religiosa, afiliación política, antecedentes judiciales, situación económica, condición migratoria, estado de salud, discapacidad, condición de vivir con VIH, características físicas u otras diferencias. Se prohíbe toda distinción, ya sea individual o colectiva, transitoria o

permanente, que tenga como finalidad o efecto limitar, desconocer o impedir el pleno reconocimiento, disfrute o ejercicio de los derechos. (Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el Acoso Laboral, 2017) . Por lo que cualquier tipo discriminación será sanciona por la ley (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Art. 225 que señala los organismos que comprenden el sector público

Art. 230 que prohíbe, en el ejercicio del servicio público, las acciones de discriminación de cualquier tipo (Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el Acoso Laboral, 2017)

Art. 326 numeral 5, prescribe que, toda persona tiene derecho a desempeñar sus actividades en un entorno apropiado y favorable, que asegure condiciones adecuadas de salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. (Ley Orgánica Reformatoria a La Ley Orgánica del Servicio Público, 2017) .

Art. 329 que establece que, para garantizar el ejercicio del Derecho al trabajo de las comunidades, pueblos y nacionalidades, el Estado implementará la aplicación de acciones concretas que serán orientadas a erradicar cualquier forma de discriminación que los afecte, de la misma forma reconocerá y respaldará sus modalidades propias de organización laboral, y asegurará el acceso al empleo en condiciones de igualdad. (Ley Orgánica Reformatoria a La Ley Orgánica del Servicio Público, 2017) .

Art. 331 afirma que, el Estado deberá por tanto asegurar a las mujeres la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, en los procesos de formación y promoción laboral y profesional, en la percepción de una remuneración justa, así como en el ejercicio del trabajo autónomo. De esta forma se implementarán todas las acciones necesarias orientadas a eliminar las brechas existentes. Quedando prohibida cualquier forma de discriminación, acoso o violencia, que se presente directa o indirectamente, que afecte a las mujeres en el ámbito laboral. (Ley Orgánica Reformatoria a La Ley Orgánica del Servicio Público, 2017)

3.4. LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO

El artículo 23, literal I, establece como un derecho irrenunciable de las servidoras y los servidores públicos el desempeñar sus funciones en un ambiente adecuado y favorable, que asegure condiciones de salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. (Ley Orgánica del Servicio Público LOSEP, 2010)

Art. 23, en el literal r, No ser sujeto de violencia y acoso laboral; y

Artículo no numerado después del artículo 24 que indica la Definición de violencia y acoso laboral: La violencia y el acoso laboral comprenden cualquier conducta o práctica inadmisibles, así como la amenaza de su desarrollo, ejercidas contra la persona y concebidas como formas de violencia, que puedan presentarse de manera aislada o reiterada, comprendiendo que dichas conductas pueden llegar a causar o a ser susceptibles de causar, afectaciones de carácter físico, psicológico, político, simbólico, sexual, económico, o digital en perjuicio de una trabajador/a o

servidor/a público, e incluyen aquellas manifestaciones que lleguen a motivadas por razones de género o por cualquier forma de discriminación. Estas acciones pueden llegar a producirse en el lugar de trabajo o en cualquier momento de la relación laboral, ya sea entre las partes de dicha relación o entre trabajadores, servidoras o servidores públicos, y generan como consecuencia el menoscabo de la dignidad, el maltrato, la humillación o la afectación a la estabilidad laboral de la persona afectada. El acoso será considerado una forma de discriminación cuando esté motivado por alguna de las causales previstas en el artículo 11, numeral 2, de la Constitución de la República, incluida la filiación sindical o gremial (Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el Acoso Laboral, 2017)

Art. 48, en el literal ñ, en el que se establece como causal de destitución la vulneración de los derechos humanos de una servidora o servidor de la institución, a través de cualquier forma de coacción, acoso o agresión, incluyendo toda manifestación de violencia y acoso laboral. Es así como esta conducta puede dirigirse contra una compañera o compañero de trabajo, un superior jerárquico inmediato o mediato, o una persona subalterna. (Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el Acoso Laboral, 2017) Asimismo, como explica (Diario Correo, 2024), la causal se extiende a los actos cometidos contra personas en formación, aprendices, pasantes, voluntarios, personas desvinculadas, postulantes a un empleo, personas en búsqueda de trabajo y trabajadores tercerizados.

3.5. CÓDIGO DE TRABAJO

Art. 42, en el numeral 13, este artículo se refiere al cómo debe del empleador mantener un trato respetuoso y digno hacia sus trabajadores, lo que busca impedir que se ejerza cualquier forma de maltrato, ya sea verbal o físico. (Código de Trabajo, 2023)

Art. 42, en el numeral 26, versa sobre cómo es necesario el establecer, de común acuerdo con las personas trabajadoras o con los representantes de su asociación mayoritaria, el procedimiento para la presentación de quejas y la conformación del comité obrero-patronal, salvo en los casos de violencia y acoso laboral, en los cuales deberá activarse el procedimiento legal correspondiente ante la autoridad laboral competente. (De la Cruz, 2011)

Los actos de esta índole que sean considerados como presuntos actos de violencia y acoso laboral deberán ser evaluadas por la autoridad de trabajo en función de las particularidades de cada caso y según la gravedad de los hechos alegados, procurando en todo momento evitar procesos de revictimización y garantizando el respeto a derechos fundamentales como la presunción de inocencia, el buen nombre y la reputación de las personas involucradas. De esta forma la autoridad competente considera la intensidad y alcance de las conductas denunciadas para ejercer presión sobre la persona trabajadora, con el fin de inducir a su marginación, renuncia o abandono del puesto de trabajo. (Código de Trabajo, 2023)

Art. 42, en el numeral 36, indica que se deberá implementar programas de formación y políticas institucionales destinadas a identificar las diversas formas de violencia y acoso laboral, con el fin de prevenir cualquier manifestación de hostigamiento, discriminación, perturbación o intimidación que surja en el marco de la relación laboral, tanto entre las personas trabajadoras como en su interacción con el empleador. (Código de Trabajo, 2023)

Art. 44, en el literal m, establece como prohibición al empleador el cometimiento de actos de violencia y acoso laboral por acción u omisión, o la autorización de estos. (Código de Trabajo, 2023)

Artículo no numerado después del artículo 46, establece que los conceptos de violencia y acoso laboral abarcan toda conducta o práctica inadmisibles, incluidas las amenazas, que se ejerzan contra una persona trabajadora o servidora pública, ya sea de manera ocasional o repetida, y que constituyan formas de violencia. Se considera que estas acciones pueden provocar o ser susceptibles de provocar afectaciones físicas, psicológicas, sexuales, económicas, políticas, simbólicas o digitales, incluyendo aquellas motivadas por razones de género o por cualquier tipo de discriminación.

Planteando que dichas conductas pueden manifestarse en el lugar de trabajo o en cualquier momento de la relación laboral, entre empleadores, trabajadores, servidores públicos, superiores o subordinados, generando consecuencias que ven

desde la humillación, al maltrato, el menoscabo de la dignidad o la afectación a la estabilidad laboral.

También se establece como el acoso constituye una forma de discriminación cuando se sustenta en las causales previstas en la Constitución. Señalando que las denuncias por acoso laboral serán analizadas por la autoridad competente, considerando la gravedad de los hechos y su capacidad para ejercer presión sobre la persona trabajadora, incluso a través de medios digitales, con el fin de provocar su exclusión, renuncia o abandono del puesto de trabajo. (Código de Trabajo, 2023)

Art. 172 en su numeral 8, se establece como causal para la terminación de la relación laboral por decisión del empleador la comisión de actos de violencia o acoso laboral, ya sean de forma individual o en conjunto con otros colaboradores, dirigidos contra compañeros o compañeras de trabajo, esto incluye al empleador o empleadora, e incluso a personas que sean sus subordinadas dentro de la institución.(Código de Trabajo, 2023)

Art. 173, en el numeral 4, este artículo señala que las causales por las que el trabajador, puede dar por terminado el contrato individual de trabajo son previo visto bueno, si sufre de violencia y acoso laboral, si este es cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora y sus representantes legales. (Código de Trabajo, 2023)

3.6 LEY ORGÁNICA REFORMATORIA PARA LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN TODAS LAS MODALIDADES DE TRABAJO

Con la entrada en vigor, en mayo de 2024, de la Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en Todas las Modalidades de Trabajo Ecuador ha dado un paso trascendental en la garantía de los derechos laborales, ya que esta normativa ha venido a constituir una respuesta a las exigencias actuales sociales y legales de contar con un entorno laboral libre de violencia, la discriminación y las prácticas abusivas, reformando de manera sustancial tanto el Código de Trabajo, así como la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP).

En la modificación de esta norma se incluye y refuerzan las regulaciones propensas a evitar, castigar y eliminar el acoso laboral, la violencia psicológica, física, sexual y simbólica en el ámbito laboral, reconociendo la dignidad de los empleados como elemento primordial del sistema constitucional del Ecuador. Así mismo, se detallan las responsabilidades que deben tener los empleadores públicos y privados, obligándolos a elaborar e implementar procedimientos internos, la capacitación constante y creación de canales para reportar y proteger los derechos de los trabajadores.

En el ámbito público, instituciones como los gobiernos autónomos descentralizados (GAD), entre los que se ubica el GAD de Montecristi, están

obligadas a cumplir estas disposiciones, velando que se respete de manera irrestricta los derechos del personal a su tutela.

Es así como Alvarez y Alvarado (2021) plantean que desde una perspectiva jurídica y constitucional, esta ley va a representar un refuerzo del principio de trabajo digno y libre de violencia, que se encuentra normado en el art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador, y que está alineado a los convenios y tratados internacionales que han sido asumidos y considerados por el Estado ecuatoriano, como por ejemplo el Convenio 190 de la OIT, relacionado con los esfuerzos de este organismo por eliminar la violencia y cualquier tipo de acoso en el trabajo.

Art. 8 en la Ley Orgánica del Servicio Público, se agrega al artículo 23 los literales t, u, v, w, x.

t) que indica que, en situaciones de violencia y acoso laboral, el afectado tiene derecho a recibir disculpas públicas por parte de quien haya incurrido en dichas conductas, aun cuando estas sean por acción u omisión.

u) expone como la autoridad laboral deberá otorgar medidas de protección a denunciantes, testigos, víctimas o informantes, para garantizar que no sufran represalias ni revictimización. Siendo importante que, durante la investigación administrativa, estas personas no puedan ser cesadas. Mientras en el caso del presunto agresor, podrá disponerse su suspensión, sin remuneración como medida preventiva debidamente motivada y, de comprobarse los hechos, se dispondrá la

terminación de la relación laboral y la correspondiente indemnización a la víctima conforme a la ley.

v) El empleador deberá analizar, identificar y considerar los factores que incrementan el riesgo de violencia y acoso laboral, particularmente los riesgos psicosociales, prioritariamente prestando atención a situaciones que se deriven de discriminación, abuso de poder y patrones culturales o sociales que favorezcan estas conductas.

w) Se garantiza que ninguna trabajador/a sea vea obligado a renunciar o a finalizar su relación laboral como una consecuencia de violencia o acoso. Por lo que toda terminación que sea basada en amenazas o violencia será nula y, de no existir una motivación debidamente justificada, se considerará un acto de violencia laboral y discriminación, reconociéndose por tanto el derecho a la estabilidad y continuidad en el cargo.

Art 11, añade al final del literal ñ del artículo 48 de la LOSEP un compromiso de extender la protección a quienes se encuentran en procesos de formación laboral, aprendizaje o pasantías, así como a personas desvinculadas, voluntarias, en búsqueda de empleo, postulantes a un puesto de trabajo y a quienes prestan servicios bajo modalidades de tercerización.

3.7. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO

En el marco de la construcción de entornos laborales seguros, inclusivos y respetuosos de los derechos humanos, el Estado ecuatoriano ha desarrollado 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, emitido en cumplimiento del principio de transversalización del enfoque de género en la gestión pública y como parte de las obligaciones derivadas de tratados internacionales de derechos humanos (Ministerio del Trabajo, 2022).

Este protocolo de acuerdo con lo que se plantea en el Consejo Nacional para la Igualdad de Género en su Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y Toda Forma de Violencia Contra la Mujer en los Espacios de Trabajo (2021) se representa como un recurso técnico y regulatorio que está diseñado para que el Estado se comprometa junto a los empleados públicos y privados, para asegurar un ambiente laboral libre de violencia y discriminación, sobre todo hacia las mujeres, quienes son las más afectadas en los casos de acoso y violencia por su género.

Es así como el Gobierno Autónomo Descentralizado de Montecristi debe implementar acciones que le permitan cumplir efectivamente las responsabilidades institucionales y éticas de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente.

3.7.1 Eje de Prevención

Con el propósito de garantizar que tanto trabajadoras como las servidoras públicas desarrollen sus labores en un entorno donde se respete plenamente la dignidad humana, se establece el rechazo categórico a toda forma de discriminación, acoso laboral y violencia en los espacios de trabajo. Esta prohibición se aplica a todas sus manifestaciones y modalidades, sin importar el origen o la fuente de donde provengan dichas conductas.

Los responsables de las instituciones deberán adoptar medidas que fomenten compromisos que permitan erradicar cualquier tipo de discriminación, tanto por acoso laboral como por toda forma de violencia que se pueda desarrollar en los espacios de trabajo, para esto se aplicaran políticas que incluyan planes, programas y proyectos que sean amigables al personal con el fin de fomentar el buen clima laboral; brindar talleres de sensibilización que prevengan la discriminación, violencia y acoso laboral, además de derechos laborales, lenguaje positivo e inclusión social; así como también difundir campañas de comunicación de forma permanente (Ministerio del Trabajo, 2022).

En las instituciones de conformidad a la normativa se debe implementar programas de prevención de riesgos psicosociales, el cual debe contener acciones que fomenten así una cultura que vaya en contra de la discriminación, del acoso laboral y de toda forma de violencia que se presente en los ambientes de trabajo, incluyendo talleres en temas como asertividad, derechos laborales, trabajo en equipo, vulnerabilidad social, técnicas de solución de conflictos, además de desarrollar

periódicamente cursos y seminarios que se orienten a los directivos y mandos intermedios, cuyo objetivo va a ser el proporcionar herramientas que permitan identificar factores de riesgo y de esa forma canalizar las denuncias, es responsabilidad de las instituciones socializar el Protocolo, informar de forma clara las actividades de prevención, realizar cuestionarios de riesgos psicosociales y de evidenciarse alerta en los resultados aplicar cuestionarios relacionados a la problemática existente y realizar acciones que mejoren el clima laboral (Fundación Tierra Nueva, 2024).

3.7.2. Eje de Atención

Según expone Velásquez (2021) desde una óptica de prevención, detección y actuación, toda acción que sea relacionada a la discriminación, el acoso laboral y a toda forma de violencia en los espacios de trabajo, en todas y cada una de sus fases debe evitar el desarrollo de la situación y minimizar las consecuencias para los servidores, las servidoras y los trabajadores afectados, garantizando de esta forma protección, confidencialidad, imparcialidad, protección y restitución de las víctimas, prohibición de represalias, interpretación más favorable, la no reincidencia, las mismas que deberán ser aplicadas al manejo de casos de discriminación, de acoso laboral, y de toda forma de violencia en los espacios de trabajo.

3.7.3. Fases de Actuación en el Sector Público

3.7.3.1 Fase 1 - Solicitud De Intervención

Como determina el Ministerio del Trabajo en su Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y Toda Forma de Violencia Contra la Mujer en los Espacios de Trabajo, (2022) para la intervención eficaz la denuncia deberá receptarse de forma oficial en la Unidad de Administración del Talento Humano o quien hiciere sus veces, la máxima autoridad o su delegado. Y como legitimados para realizar la denuncia se encuentra el afectado o su representante legal y la Unidad Administrativa o el encargado del manejo del Programa de Riesgos Psicosociales, mediante los datos obtenidos de los indicadores de riesgos, guardándose reserva de la identidad cuando la información no provenga del interesado.

3.7.3.2. Fase 2 - Valoración Inicial

Según el procedimiento establecido por el Ministerio del Trabajo (2019), luego de la recepción de la denuncia, se asigna un plazo de 10 días laborales para que la persona a cargo de la Unidad de Administración del Talento Humano - UATH, pueda incluir tanto el análisis de los expedientes personales y como los testimonios recabados, procediendo bajo absoluta confidencialidad para evitar vulneraciones y adjuntando la valoración de un profesional que disponga de conocimientos o este capacitado en análisis de riesgos psicosociales, y adicionalmente podrán efectuar complementariamente otras acciones como solicitar informes, entrevistas o comparencias que resulten convenientes para la resolución del conflicto.

3.7.3.3. Fase 3 - Resolución

Tal como plantea el Ministerio del Trabajo (2022), si mediante el informe de valoración inicial llegase a concluir que efectivamente se trata de un conflicto laboral de se plantee como de carácter interpersonal u otro tipo que no se enmarquen los preceptos de discriminación, acoso y violencia laboral, se deberá aplicar al mismo tiempo otros procesos, tales el cómo fomentar espacios de diálogo entre las partes en conflicto, la activación de los protocolos de resolución de conflictos o la aplicación del régimen disciplinario, conforme a la normativa que aplicable para el sector público.

Pero si del informe de valoración inicial se llegase a deducir serios indicios que indiquen la existencia de prácticas constante de discriminación, acoso laboral o de toda forma de violencia reconocida, en los espacios de trabajo, se deberá proceder de la siguiente forma:

Conformación del Comité Asesor: el mismo que será permanente en la institución por un delegado de la Máxima Autoridad Institucional y un responsable de prevención de Riesgos Laborales.

Investigación: El Comité Asesor, de ser necesario podrá requerir información adicional a la recopilada, la investigación no podrá durar más de 10 días laborales y deberá en todo momento proteger y custodiar la información recolectada.

Derecho a la defensa: Se solicitará al servidor o servidora acusado por parte del Comité Asesor las pruebas de descargo, con el ánimo de garantizar el derecho a la defensa.

Informe Final: El Comité Asesor, una vez finalizada la investigación debe remitir el informe final junto con la recomendación que corresponda, a la Unidad de Administración del Talento Humano - UATH, para que resuelva conforme al régimen disciplinario, caso contrario se declara la inexistencia del acto denunciado y el archivo del expediente.

“En cualquier momento la persona afectada puede comenzar un proceso de denuncia en el Ministerio del Trabajo en la Dirección de Control de la Gestión del Talento Humano, respecto de la actuación de la Unidad de Administración del Talento Humano - UATH”.

Proceso de Intervención: Luego de la valoración que indique indicios de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia, la unidad UATH, analizará la pertinencia de iniciar un proceso disciplinario.

Activar Medidas Complementarias: Se debe evitar la revictimización y/o continuidad de la situación de amenaza para la presunta víctima; de existir la Unidad de Trabajo Social, brindará atención e informará a la presunta víctima, acciones complementarias que pudieran asistirles en la vía administrativa y judicial.

Comunicación de la Resolución: Al finalizar todos los pasos se informará las acciones realizadas, a las personas involucradas.

3.7.3.4. Resolución De Archivo

De existir la dimisión de la denuncia por parte del denunciante, o la falta de indicios suficientes, que respalden la valoración inicial, la Unidad Administrativa Del Talento Humano - UATH podrá archivar la solicitud de la intervención.

3.7.3.5. Seguimiento Y Control

La Unidad de Administración de Talento Humano - UATH, deberá realizar un registro y seguimiento de los casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia en los espacios de trabajo; y reportará de manera trimestral al Ministerio del Trabajo las denuncias receptadas y las acciones que como Unidad UATH implementaron (Ministerio del Trabajo, 2025).

3.7.4. Eje de Reparación y Sanción

Las trabajadoras que sean víctimas de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia en espacios de trabajo, verificados por la Unidad Administrativa de talento Humano - UATH, podrá promover el total restablecimiento y pleno ejercicio de sus actividades laborales, la persona víctima de acoso laboral tendrá derecho a recibir la ayuda psicológica necesaria a través del Ministerio de Salud Pública o el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, hasta conseguir su restablecimiento y se aplicará el régimen disciplinario correspondiente conforme a la normativa laboral vigente para el efecto como medida de sanción.

El hostigamiento en el trabajo, que puede presentarse en forma de actitudes agresivas, menosprecio o cualquier abuso psicológico, el cual a más de la afectación

emocional disminuye la eficiencia y golpea el clima laboral. Con la normativa se plante un espacio de trabajo seguro donde los trabajadores ejecuten sus funciones sin temor al acoso.

En el GAD Montecristi, no existen protocolos del proceso de denuncias sobre acoso laboral, lo que representa una debilidad sobre la defensa de los derechos de los empleados. Situación que causa un vacío legal en cuanto a la manera en que la administración debería responde ante eventuales casos de afectación en la dignidad en los espacios de trabajo.

De igual manera, aunque se ha tenido en cuenta la formación del personal en la sede principal acerca de qué es el hostigamiento laboral, cómo reconocerlo y los métodos apropiados para denunciarlo, esta medida es limitada y excluyente, ya que no se ha aplicado de manera total a todos los empleados que trabajan en los distintos centros operativos pertenecientes al GAD, quienes también enfrentan circunstancias de agresión, discriminación o acoso.

En cuanto a las respuestas vertidas por las personas que han presentado denuncias de acoso laboral, estas señalan que no existe igualdad en el trato y que carecen de garantías para que sus denuncias sean encaminadas de manera correcta. Esto de acuerdo a la manera en que se maneja la situación al no brindar respuestas asertivas que conllevan a que los casos sean presentados al ente rector del trabajo a nivel nacional, como es el Ministerio de Trabajo.

Esta circunstancia no solo revela la ineficacia de los canales internos, sino que también provoca una pérdida de confianza en las instituciones y desanima a otras potenciales víctimas a reportar incidentes similares.

Es alarmante que el personal del municipio aún tenga miedo a las posibles represalias, sobre todo cuando las quejas pueden impactar a individuos vinculados a la administración actual o desafinar intereses políticos internos. Esta sensación de peligro, junto con la ausencia de auténticas medidas de protección, ha motivado a muchas personas a elegir el silencio como forma de protegerse, lo que a su vez mantiene un entorno laboral en el que el acoso no se reconoce ni se elimina adecuadamente.

CAPITULO IV

ESTRATEGIA METODOLÓGICA

4.1. MÉTODOLÓGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La metodología que se empleará en este proyecto se fundamenta en una combinación de investigación documental y de campo, utilizando enfoques deductivo y descriptivo. En cuanto a la investigación documental, se ha considerado esencial debido a su relevancia metodológica.

Como lo indican Monroy y Navas (2018) “es el momento de la investigación que conformará el marco teórico o conceptual, así como la bibliografía que sustentará la investigación y le otorgará el carácter científico” (p. 27). Este tipo de investigación proporciona el sustento teórico que garantiza la validez científica del estudio.

Por otro lado, la investigación de campo, que se realiza en el lugar de los hechos, permite un enfoque práctico. Según Monroy y Navas (Monroy y Navas, 2018) “implica tomar la información de fuentes directas, sin manipular ni controlar las variables. Los datos recopilados provienen directamente del individuo o grupo de estudio. La investigación de campo ayuda a observar un fenómeno de manera real” (p. 28). Esta clase de estudio es esencial para recolectar información directa del ambiente de trabajo y examinar con precisión el acoso laboral en un escenario concreto.

El análisis detallado del marco legal vigente sobre el acoso laboral y su implementación práctica en la esfera de trabajo se logra combinando diferentes perspectivas. Esto posibilita asegurar una sólida base teórica a la vez que un entendimiento empírico profundo de la realidad del trabajo, donde se presenta el acoso, permitiendo intervenciones y políticas más eficaces para prevenirlo y gestionarlo.

4.2. MODALIDAD BÁSICA DE LA INVESTIGACIÓN

4.2.1. Investigación documental-bibliográfica

Se realizará una recopilación exhaustiva de fuentes secundarias que incluyan jurisprudencia y doctrinas relevantes para el acoso laboral en Ecuador. Este análisis permitirá contextualizar las normativas vigentes y sus limitaciones en la práctica, y estará alineado con los objetivos planteados en el Capítulo I, enfocados en la prevención, denuncia y sanción del acoso laboral.

4.2.2. Investigación de campo

La investigación de campo se centrará en el análisis práctico de los casos de acoso laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Montecristi durante el período comprendido desde el año 2023 al 2025. Para ello, se utilizarán entrevistas y encuestas dirigidas a empleados y autoridades que tengan conocimiento o hayan experimentado situaciones de acoso, con el fin de identificar patrones de conducta y las respuestas institucionales a dichas situaciones.

4.3. METODO DEDUCTIVO

El método deductivo, de acuerdo con Gómez (2019) establece que, “es el procedimiento racional que va de lo general a lo particular. Posee la característica de que las conclusiones de la deducción son verdaderas, si las premisas de las que se originan también lo son”. En la presente investigación será empleado para derivar conclusiones a partir de los principios generales del derecho laboral, y su comparación con los casos específicos de acoso laboral hacia el personal administrativo en el GAD de Montecristi. Este enfoque permitirá examinar cómo se implementa la normativa vigente y su efectividad en la práctica, de acuerdo con las conductas y respuestas detectadas en la investigación de campo.

4.4. METODO DESCRIPTIVO

El método descriptivo, según Abreu (2014) refiere que, “cuyo objetivo es exponer con el mayor rigor metodológico, información significativa sobre la realidad en estudio con los criterios establecidos por la academia” (p. 198). Este método será empleado a partir de la obtención de los resultados, de la presente investigación, donde se identifiquen los diferentes actos que resulten en acoso laboral hacia el personal que realiza labores administrativas en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Montecristi. Este método ayudará a evaluar las características necesarias para la implementación de programas que prevengan el acoso laboral.

4.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

4.5.1. Entrevista

Se realizarán entrevistas semiestructuradas a empleados del GAD de Montecristi, así como a representantes institucionales y expertos en derecho laboral, con el objetivo de recoger testimonios sobre las experiencias de acoso laboral, las barreras enfrentadas para denunciar, y las acciones o inacciones de las autoridades competentes. Esta técnica de acuerdo con Fresno Chávez (2019) “permite la obtención de información de fuente primaria, amplia y abierta, en dependencia de la relación entrevistador entrevistado” (p. 115)

4.5.2. Encuesta

De acuerdo con Pérez et al. (2020) señalan que, “En una encuesta bien diseñada y que está en el marco de un plan de investigación, las medidas para recolectar y almacenar los datos siguen un plan de medición bien definido” (p. 258). Este método garantiza que la información obtenida sea fiable y de calidad y facilita los resultados, pues posibilita una valoración más precisa y coherente de los datos recolectados. Para conseguir que los resultados sean válidos y fiables, es fundamental una planificación detallada en cada paso del proceso.

Las encuestas se aplicarán a una muestra representativa $N = \frac{Z^2 npq}{E^2(N-1) + Z^2 pq}$ del personal administrativo del GAD de Montecristi para obtener datos cuantitativos sobre la prevalencia del acoso laboral, las principales conductas de acoso identificadas, y la percepción general sobre los mecanismos de prevención, denuncia

y sanción. Estas encuestas permitirán identificar los factores psicosociales y organizacionales que contribuyen al acoso laboral.

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIONES

Para implementar el marco metodológico propuesto en este proyecto de investigación, es fundamental comprender a fondo la Estructura Organizacional de Gestión por Productos y Procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi, para esto se desarrollaron encuestas y entrevistas que han permitido proponer en práctica las técnicas de investigación de campo orientadas a profundizar en las experiencias de acoso laboral.

Este conocimiento permitirá identificar y definir adecuadamente la muestra representativa considerando todas las direcciones departamentales, facilitando el análisis de las dinámicas y prácticas laborales en cada área y asegurando una cobertura integral y precisa.

Tabla 2: Distribución de Procesos del GAD Montecristi

Nivel superior	Unidad	Nivel de los Procesos de la Estructura Orgánica Funcional
Estructura Organizacional de Gestión por Productos y Procesos	Concejo Municipal	Procesos Gobernantes
	Alcaldía de Montecristi	
	Auditoría Interna	Procesos Habilitantes de Asesoría
	Procuraduría Síndica	
	Comunicación Social Relaciones Públicas y Marketing	
	Secretaria General	
	Planificación Institucional	
	Coordinación General de Gestión de Proyectos Estratégicos e Inversión	
	Dirección de Obras Públicas	Procesos Agregados

Dirección de Agua Potable y Alcantarillado Sanitario	de Valor (Nivel Operativo)
Dirección de Gestión Ambiental	
Dirección de Planificación Control y Ordenamiento Territorial y Gestión del Suelo	
Dirección de Avalúos y Catastro	
Dirección de Espacios Públicos Justicia y Vigilancia	
Dirección de Tránsito y Transporte Terrestre	
Registro de la Propiedad y Mercantil	
Dirección de Acción e Inclusión Social y Comunitaria	
Dirección de Cultura, Patrimonio y Desarrollo Deportivo	
Dirección Desarrollo Turístico	
Junta Cantonal De Protección de Derechos	
Dirección Administrativa	
Dirección Financiera	
Dirección de Talento Humano	

Tabla 3: Distribución de Procesos del GAD Montecristi. (2025) Elaboración propia.

El Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de Montecristi cuenta con un total de 746 servidores públicos. De este grupo, 243 empleados forman parte de la nómina administrativa y están sujetos al régimen de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP). Dentro de este grupo de empleados administrativos, 15 ocupan cargos correspondientes al Nivel Jerárquico Superior, lo cual implica que tienen responsabilidades de liderazgo y toma de decisiones en la estructura organizacional. Esta clasificación permite distinguir entre el personal administrativo general y aquellos con funciones de dirección y supervisión estratégica el cual da un total de 132 personas sujetos al régimen de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP).

5.1. APLICACIÓN DE LA FÓRMULA PARA DETERMINAR LA MUESTRA

Las encuestas se aplicarán a una muestra representativa

$$N = \frac{Z^2 npq}{E^2(N - 1) + Z^2 pq}$$

El tamaño de la muestra representativa fue obtenido utilizando la fórmula estadística relacionada con las poblaciones finitas, en donde se utilizará un nivel de confianza del 95%, con un 5% de margen de error, respecto a las variabilidades la positiva se consideró como el 80% y la negativa el 20%; en donde:

N= tamaño de la muestra

z= nivel de confianza 95% = 0,95

n= población =132 (Trabajadores bajo régimen de contratación LOSEP)

p= variabilidad negativa 80%

q= variabilidad positiva 20%

e= error 5% = 0.05

Sustituyendo los valores en la fórmula

$$N = \frac{(0.95)^2 * 132(0.80)(0.20)}{(0.05)^2(132 - 1) + (0.95)^2(0.80)(0.20)}$$

$$N = \frac{19.06}{0.47}$$

N= 40

5.2. APLICACIÓN DE ENCUESTAS

Las encuestas dirigidas a una muestra representativa del personal administrativo del GAD de Montecristi (40 personas), con el objetivo de recabar datos cuantitativos sobre:

- **Acoso laboral constante:** se distingue la constancia con la que ocurren los casos de acoso laboral, conociendo si los empleados han experimentado situaciones similares en los últimos años.
- **Conductas de acoso:** se refiere a la manera de identificar las acciones de acoso, tales como amenazas, exclusiones, menosprecio o cambios de lugares de trabajo injustificados.
- **Mecanismos de denuncia:** Se verifica sobre la existencia de mecanismos que permitan reportar casos de acoso y si estas se manejan de manera adecuada.
- **Factores psicosociales y organizacionales:** Se Identifican condiciones laborales y sociales, que podrían estar contribuyendo al acoso tales como niveles de estrés, el clima laboral o incluso la influencia de la política institucional.

Es desarrollo de estas encuestas permitieron obtener una visión cuantitativa de cómo se percibe el acoso en el GAD Montecristi, su impacto y motivos específicos.

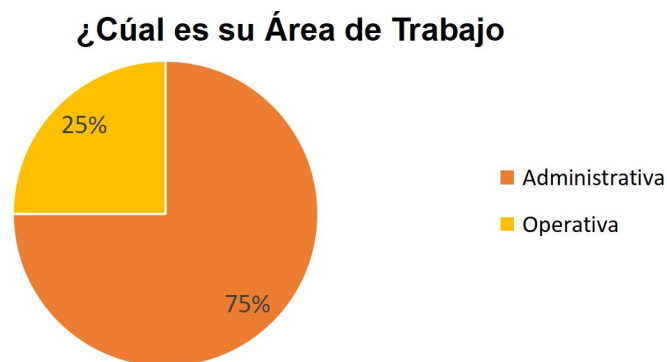
5.2.1. Resultados y Discusión de las Encuestas

La presente encuesta cumplió el propósito de recopilar información relevante sobre la percepción, experiencias y nivel de conocimiento que tienen los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Montecristi respecto al acoso laboral dentro del entorno de trabajo. Este instrumento busca identificar situaciones de acoso, sus formas más frecuentes, los canales de denuncia utilizados y la efectividad de las medidas institucionales.

Los resultados permitirán diseñar estrategias de prevención, fortalecimiento institucional y acompañamiento, garantizando el bienestar de los trabajadores y el cumplimiento de las normativas vigentes en materia de derechos laborales y dignidad humana; a continuación, se presentan los resultados de la encuesta aplicada conforme la muestra representativa con su respectiva discusión.

5.3. ENCUESTA PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: EL ACOSO LABORAL ANÁLISIS LEGAL Y SU APLICACIÓN EN ENTORNOS DE TRABAJO.

Pregunta 1: ¿Cuál es su Área de trabajo?

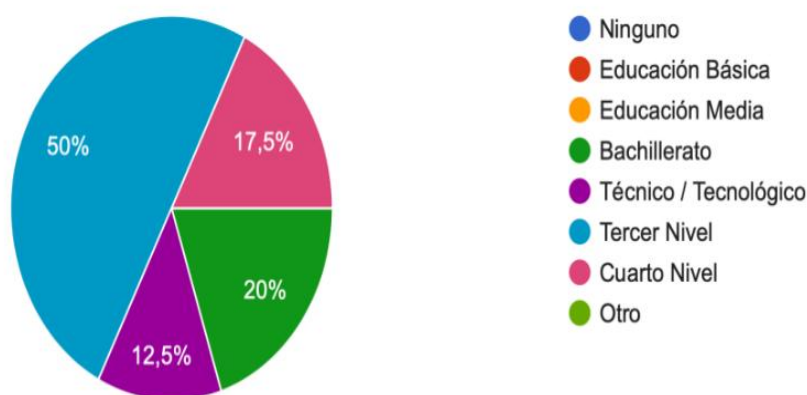


Discusión: La presente encuesta fue aplicada a trabajadores y servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi, en esta gráfica se puede visualizar que el 75% de los encuestados, (29 empleados) trabajan en áreas administrativas y el 25% de los encuestados (11 empleados) son trabajadores operativos dentro del GAD Municipal.

Pregunta 2: Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción)

Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción)

40 respuestas

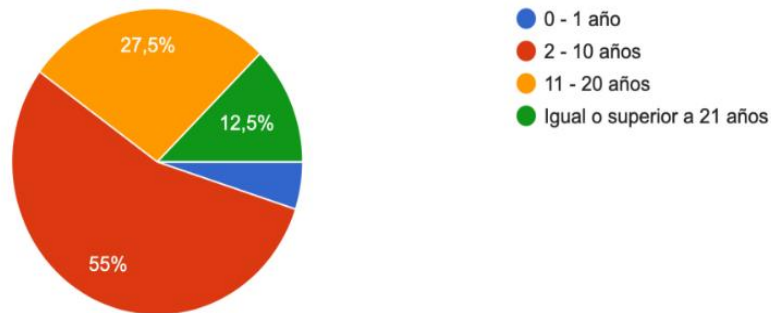


Discusión: A los 40 encuestados, se les consultó su nivel de instrucción académica que han alcanzado hasta la fecha de la aplicación de la encuesta; obteniendo los resultados siguientes; el 50% de estos tienen formación académica de Tercer Nivel; el 20% son Bachilleres; el 12,5% cuentan con una formación académica Técnica / Tecnológica y el 17,5% de los trabajadores de la Institución cuentan con una formación académica de Cuarto Nivel.

Pregunta 3: Antigüedad, años de experiencia dentro de la institución

Antigüedad, años de experiencia dentro de la institución

40 respuestas

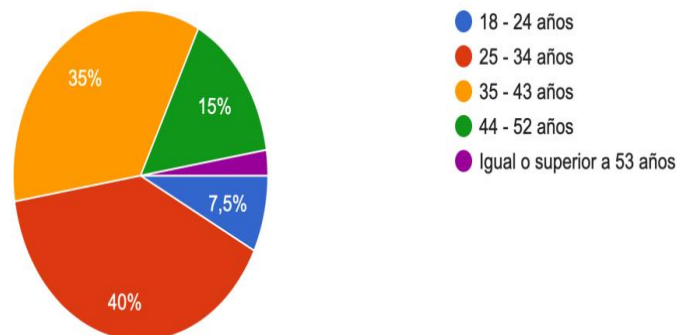


Discusión: Respecto a la antigüedad dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montecristi, en la presente encuesta aplicada se obtuvieron los siguientes resultados: el 55% de los encuestados tienen una antigüedad de 2 a 10 años laborando para la institución; el 27,5% tienen de 11 a 20 años prestando servicios al GAD; el 12,5% son los colaboradores más antiguos pues estos cuentan con 21 años o más laborando en la municipalidad y de los colaborados con no más de un año laborando representan el 5%.

Pregunta 4: Edad del Servidor/a Público/a

Edad del Servidor/a Público/a

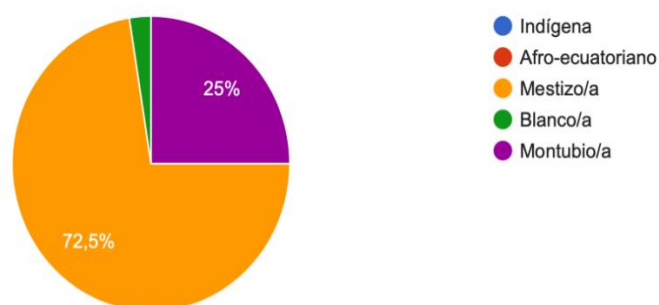
40 respuestas



Discusión: Con el ánimo de conocer la edad de los encuestados, se aplicó la siguiente pregunta, consecuentemente se obtuvo que el 40% de los empleados municipales oscilan una edad de 25 a 34 años; el 35% son colaboradores de entre 35 a 43 años; el 15% supera la edad de 44 a 52 años de edad, el 7,5% son jóvenes empleados con edades de 18 a 24 años; y el 2,5% superan o igualan la edad de 53 años.

Pregunta 5: Autoidentificación Étnica

Autoidentificación Étnica
40 respuestas



Discusión: La encuesta al respecto de la autoidentificación étnica, permitió identificar la variedad cultural y étnica en la población laboral del GAD Montecristi, con enfoque a los derechos y el no discrimen.

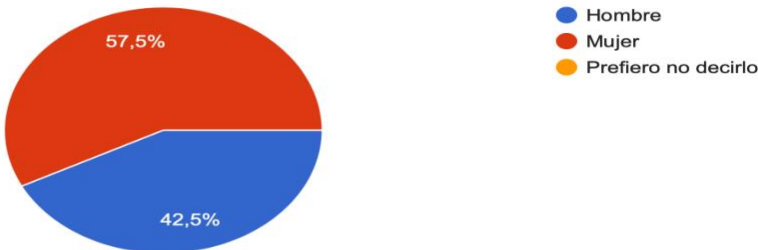
Al respecto, el 72,5% de encuestados se identificó como mestizo, el 25% montubio y el 2.5% como blanco. Donde la mayoría de población consultada coincide con los datos del INEC que indican que la mayoría de ecuatorianos se consideran mestizos, sin embargo, se debe destacar el porcentaje de personas montubias sobre todo considerando que en Montecristi existen varias comunidades rurales que mantiene su propia identidad cultural.

En este sentido se refleja que la autoidentificación es un dato estadístico, político y cultural que debe respetarse y comprenderse en la lógica de la diversidad. Este resultado sugiere que la institución debe reforzar su compromiso con la interculturalidad, mediante acciones como la visibilización de los pueblos y nacionalidades, procesos de sensibilización interna y evaluación de acceso equitativo a oportunidades laborales y de liderazgo.

El 72,5% de los encuestados, se autoidentifican como mestizo, mientras que un 25% montubio y el 2,5% blanco, lo que implica que si bien la mayoría de la población ecuatoriana se reconoce como mestiza, información que es coincidente con lo que expuesto por el INEC en el Censo Nacional de 2022 (2024), y que resulta altamente relevante al destacar la baja autoidentificación montubia, sobre todo si se contrapone con el contexto territorial del GAD, donde hay una presencia significativa de comunidades rurales con identidad cultural propia.

La autoidentificación no constituye solo es un dato estadístico, sino que llega a convertirse en un acto político y cultural que debe ser respetado y comprendido dentro de una sociedad con diversidad e igualdad. Este resultado sugiere que la institución debe reforzar su compromiso con la interculturalidad, mediante acciones como la visibilización de pueblos y nacionalidades, procesos de sensibilización interna y evaluación de acceso equitativo a oportunidades laborales y de liderazgo.

Género del Servidor/a Público/a
40 respuestas



Discusión: Dentro del análisis de la encuesta se aborda la distribución de Género del Servidor Público o Servidora Pública, y explorar si existen desigualdades o necesidades diferenciadas que deban abordarse desde una perspectiva de equidad; de una total de 40 participantes, el 57,5% se identificó como mujer y el 42,5% como hombre. Esta distribución revela que existe representación mayor de mujeres en cargos o puestos institucionales, pero que no es una sobre representación notable que indique alerta de discriminación o falta de equidad.

5.3.1. Parte II Factores Psicosociales y Organizacionales

Pregunta 7: ¿Considera que el ambiente de trabajo es favorable para el desarrollo de sus actividades?

¿Considera que el ambiente de trabajo es favorable para el desarrollo de sus actividades?
40 respuestas



Discusión: La pregunta 7 de la encuesta se orienta a conocerla percepción del personal respecto a si el ambiente de trabajo es favorable para el desarrollo de sus actividades. Esta variable es clave, ya que un ambiente laboral adecuado influye

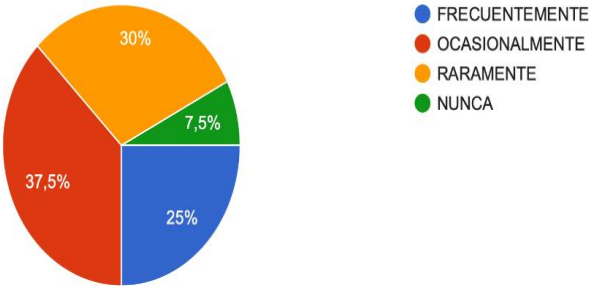
directamente en la productividad, la motivación, el bienestar psicológico y la permanencia de los servidores públicos en la institución

De las 40 personas encuestadas, el 42,5% respondió que sí considera favorable el ambiente laboral; el 40% manifestó que solo en algunas ocasiones lo percibe como favorable y el 17,5% respondió que no lo considera favorable.

Este resultado deja entrever que la mitad de la población municipal considera que esta en un ambiente laboral positivo, y que casi en números similares se manifiestan en que depende de las circunstancias. De ese total el 17,5% mantiene su postura de que el clima laboral es negativo, lo cual debe analizarse de manera seria, ya que esto indica que 1 de cada 5 empleados no está a gusto con su espacio de trabajo. Lo que incide en su desempeño, su salud, sus emociones y su relación con sus compañeros de trabajo. Lo que se reflejaría en tensiones, conflictos y poco trabajo en equipo.

Pregunta 8: ¿Ha notado que las actividades y responsabilidades a usted asignadas le causan situaciones de estrés en su lugar de trabajo?

¿Ha notado que las actividades y/o responsabilidades a usted asignada le causan situaciones de estrés o presión en su área de trabajo?
40 respuestas



Discusión: La encuesta incluyó una pregunta orientada a conocer si las actividades y responsabilidades asignadas generan en los trabajadores situaciones de estrés o presión en su área de trabajo. Esta información es clave para evaluar la salud ocupacional, el clima organizacional y los factores de riesgo psicosocial dentro de la institución.

Obteniendo que el 25% indicó que frecuentemente siente estrés o presión por las tareas asignadas; 37,5% respondió que ocasionalmente experimenta estas sensaciones; 30% indicó que rara vez se siente presionado y el 7,5% afirmó que nunca ha sentido estrés por sus funciones.

Esta información permite observar que los trabajadores públicos experimentan situaciones de estrés e incluso presión laboral, en un número importante. El hecho de que los empelados vivan estas situaciones de manera constante debe considerarse como sobrecarga laboral, con exigencia fuera de proporciones normarles, donde incluso existen condiciones de trabajo que requieren intervención.

Así también se refleja en los resultados que el 30% experimenta situaciones escasas y el 7.5% no han vivido estas calamidades, lo que da a entender que estos manejan la carga y la presión en su ambiente laboral. Lo que se contrapone a los resultados elevados que alertan a un factor negativo.

Vale señalar que si no se gestiona la presión desencadenará situaciones de agotamiento, bajo rendimiento, conflicto entre compañeros, e incluso elevar los índices de acoso laboral o ausentismo.

Pregunta 9: En su opinión, ¿Qué factores contribuyen al acoso laboral en su entorno laboral?



Discusión: Esta pregunta ayuda a identificar las percepciones del personal al respecto de las causas estructurales o culturales que favorecen el acoso laboral en el GAD Montecristi. Los resultados indican que el 70% que existe preferencia por afinidad política, lo que incide en el acoso laboral, mientras que el 42.5% alerta que la escasa comunicación es un factor a considerar como causa de esta problemática, por otro lado, el 22.5% señala la sobrecarga laboral como el principal factor, y tan solo el 2.5% alega que se debe a conflicto de intereses.

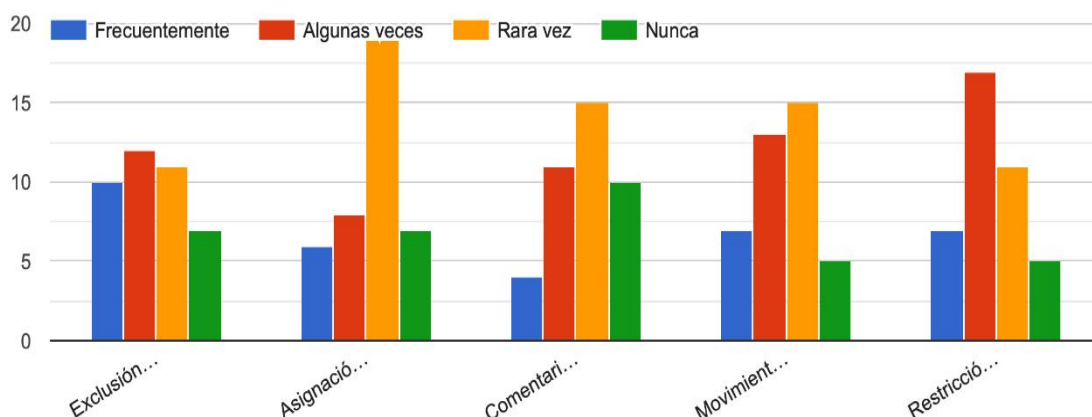
Estos resultados revelan que la politización y preferencias partidistas inciden en mayor proporción en el desequilibrio del entorno laboral al generar tensiones que son respaldadas por la parte administrativa lo que se traduce a discriminación, favoritismo o discrimen. Por esta razón se debe garantizar que el entorno laboral sea imparcial, y que actúe con respeto u profesionalismo.

Una comunicación poco accesible se percibe como una causa significativa que genera conflictos, derivando así en malos entendidos, frustraciones y tensiones que pueden desencadenar en acoso, como por ejemplo la presión laboral en exceso, la cual puede llegar a debilitar el bienestar laboral no solo individual si no colectivo.

Promover la comunicación efectiva, la neutralidad frente a intereses políticos personales dentro del entorno laboral, el reforzar la formación del personal en temas de ética pública, liderazgo respetuoso y derechos laborales, así como crear espacios seguros donde los servidores puedan expresar sus inquietudes sin temor a represalias son algunos de las sugerencias que se deberían instaurar en las instituciones públicas como el GAD Montecristi para mantener un ambiente laboral saludable.

Pregunta 10: Las siguientes afirmaciones describen conductas de acoso laboral. Indique si alguna de ellas ha ocurrido en su entorno laboral en el último año.

Las siguientes afirmaciones describen conductas acoso laboral. Indique si alguna de ellas ha ocurrido en su entorno laboral en el último año



Discusión: Con el objeto de identificar las afirmaciones que describan las conductas de acoso laboral dentro del GAD, se requirió de los encuestados indicaran si dentro del último año han experimentado o atravesado por conductas como la exclusión de reuniones u oportunidades, la asignación injusta de tareas, comentarios ofensivos o burlas, movimientos arbitrarios de puesto, o la restricción de acceso a la información necesaria para el trabajo. Se trató de una pregunta de opción múltiple en la que el encuestado proporcionó la frecuencia con la que se experimentan las conductas descritas.

De las 40 encuestas analizadas, los resultados muestran lo siguiente:

- ✓ En lo que comprende a la exclusión de reuniones u oportunidades, 10 respuestas indican que esta conducta se experimenta con frecuencia, 12 indican que algunas veces, 11 participantes manifiestan que es una conducta que percibe rara vez y 7 manifestaron que nunca dentro de su entorno laboral ha experimentado esta conducta.
- ✓ Respecto a la asignación injusta de tareas, 6 de los encuestados manifiesta que es una conducta frecuente, 8 que algunas veces han experimentado o presenciado la misma, 19 de los participantes seleccionaron que rara vez atraviesan este tipo de situaciones y 7 indican que nunca han comprobado el comportamiento.
- ✓ Ante la opción de comentarios ofensivos o burlas, se apreció que 4 de los encuestados han presenciado o vivido con frecuencia este comportamiento,

mientras que 11 en “algunas veces”; 15 de manera rara vez, y 10 indicaron que nunca lo han experimentado.

- ✓ En lo que respecta a cambios arbitrarios de puesto se obtuvo que 7 observan esta conducta con frecuencia, 13 algunas veces la han visto o experimentado de forma personal, 15 de estos indicaron que es una conducta rara, mientras que solo 5 participantes manifestaron que nunca han atravesado una situación de este tipo.
- ✓ Dentro de las afirmaciones esta la restricción a la información necesaria para el trabajo, 7 participantes seleccionaron la opción “frecuentemente”, 17 la opción “algunas veces”, 11 el casillero “rara vez” y 5 seleccionaron que “nunca”.

Aun cuando estas conductas se reconocen como maneras de acoso laboral constante, han llegado a normalizarse e ignorarse en las organizaciones. Por medio de este análisis se han podido identificar, para de esta forma llegar a comprender la magnitud del problema y evidenciar como el acoso no siempre se manifiesta de manera directa, sino que también se proyecta con acciones sutiles, como la exclusión deliberada de tareas acordes al perfil profesional.

Estas acciones pueden revelar fallas en la estructura de la organización, sobre todo un liderazgo disfuncional o falta de acciones de intervención que sean eficaces.

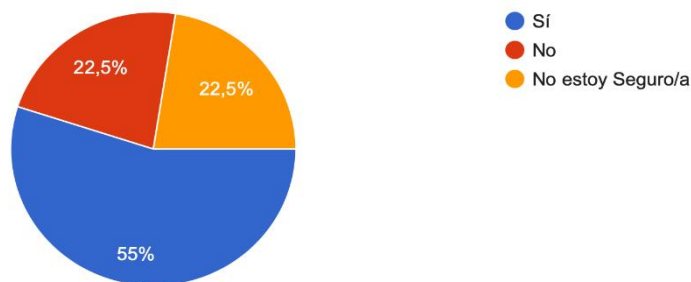
Al hacer el reconocimiento de estas conductas por parte de los colaboradores

también se está realizando un avance en la comprensión y sensibilización sobre sus derechos laborales.

5.3.2. Fase III. Mecanismos de Prevención, Denuncia y Sanción

Pregunta 11: ¿Conoce los mecanismos de denuncia y sanción de acoso laboral implementados en la institución que usted laboral?

¿Conoce los mecanismos de denuncia y sanción de acoso laboral implementados en la institución que usted labora?
40 respuestas



Discusión: El conocimiento de los mecanismos de denuncia y sanción es esencial para la prevención del acoso laboral. La falta de información o difusión de estos procedimientos genera una cultura de silencio, miedo a represalias o sensación de impunidad. Si el personal desconoce estos mecanismos, la institución falla en su responsabilidad preventiva. Por el contrario, un alto nivel de conocimiento indicaría una política activa de comunicación interna y capacitación.

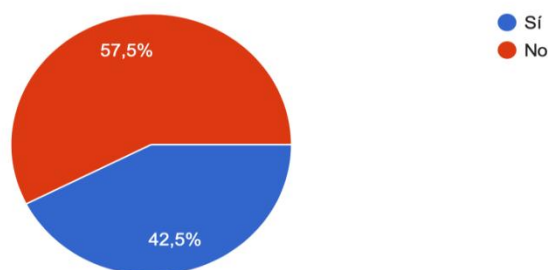
Al respecto consultamos a los participantes de la encuesta si estos conocen los mecanismos de denuncia y sanción de acoso laboral implementados en el GAD

municipal de Montecristi, a la cual el 55% indicó que si los conoce, mientras que el 22,5% indicó que no conoce y el otro 22,5% no está seguro/a.

Si bien, acorde a las respuestas propiciadas, la mayoría del personal de la institución conoce los mecanismos de denuncia y sanción de acoso, es apenas un margen del 5% la que la separa de aquellos que no conocen o no están seguros de conocer estos mecanismos; sin embargo, es preocupante que la brecha sea tan corta, lo cual sugiere la necesidad urgente que las autoridades, o quien hace sus veces de Talento Humano, en conjunto con el departamento de Salud y Seguridad Ocupacional proporcionen a los colaboradores de la municipalidad información necesaria que garanticen a los trabajadores que al momento de atravesar acoso laboral logre llevar el procedimiento y que el GAD garantice la validez del mismo la seguridad del denunciante y sobre todo no se caiga en la revictimización.

Pregunta 12: ¿Alguna vez ha presentado una queja o denuncia sobre acoso laboral en su institución?

¿Alguna vez ha presentado una queja o denuncia sobre acoso laboral en su institución?
40 respuestas



Discusión: Se les consultó a los participantes, si en algún momento han presentado una queja o denuncia sobre acoso laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Montecristi, con la finalidad de constatar si se

activa el Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y Toda Forma de Violencia, así como también de las Leyes que rigen al Estado ecuatoriano.

Los resultados obtenidos de los 40 encuestados, muestran lo siguiente:

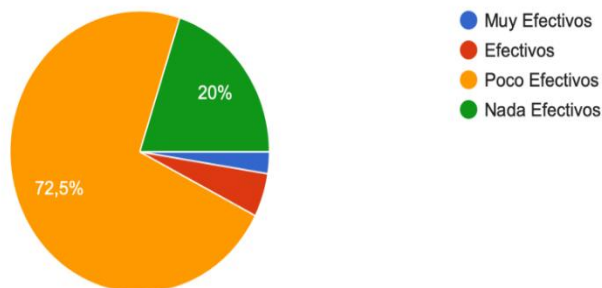
- ✓ El 57,5 % de los participantes constituido por 23 personas, si han presentado una queja o denuncia a la institución
- ✓ El 42,5 % que representa a 17 personas encuestadas, indicaron que no ha presentado ningún tipo de queja o denuncia

En esta pregunta se busca identificar cual es la disposición del personal a utilizar los mecanismos institucionales disponibles para denunciar los tipos de violencia. Presentando un bajo número de denuncias, lo que puede interpretarse la presencia de dos escenarios, en el primero no se han presentado casos de este tipo, mientras que el segundo los afectados no confían en los mecanismos pues temen represalias o consideran que no se tomará acción. Es por eso que al analizar esta información se puede evaluar la legitimidad y accesibilidad del sistema de denuncia.

Pregunta 13: En su experiencia ¿Como calificaría la efectividad de los mecanismos de prevención y sanción de acoso laboral en la institución?

En su experiencia, ¿Cómo calificaría la efectividad de los mecanismos de prevención y sanción de acoso laboral en la institución?

40 respuestas



Discusión: En relación con este tema, se requirió que los encuestados califiquen la efectividad de los mecanismos de prevención y sanción de acoso laboral en el GAD Municipal, esta evaluación subjetiva refleja la percepción del personal sobre el funcionamiento institucional ante casos de acoso.

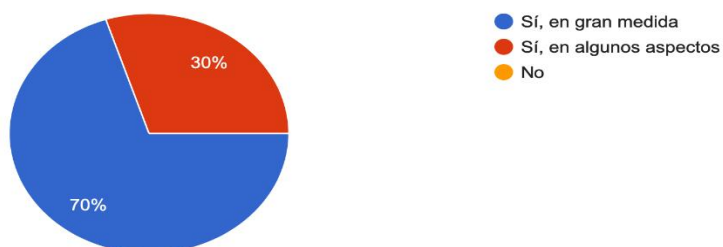
Analizadas las respuestas, se obtuvieron los siguientes resultados:

- ✓ El 72,5% considera poco efectivos los mecanismos de prevención y sanción de acoso laboral en la institución.
- ✓ El 20% lo considera nada efectivos
- ✓ Apenas el 2% considera a los mecanismos de prevención y sanción muy efectivos
- ✓ Y el 2,5% manifiesta como efectivos a los mecanismos de prevención y sanción

Una calificación altamente negativa puede reflejar experiencias previas fallidas, procesos lentos, falta de sanciones o impunidad para los trabajadores al momento de presentar una queja o denuncia, volviéndose una alarma constante puesto que se refleja que no existe confianza por parte de los servidores públicos hacia las autoridades, quienes deberían garantizar el buen ambiente laboral.

Pregunta 14: ¿Considera que se necesitan mejorar los mecanismos de prevención y sanción de acoso laboral actuales?

¿Considera que se necesitan mejorar los mecanismos de prevención y sanción de acoso laboral actuales?
40 respuestas



Discusión: Más allá del conocimiento y la efectividad percibida, se consultó a los participantes de la encuesta si consideran que es necesario mejorar los mecanismos de prevención y sanción de acoso laboral actuales; esta pregunta aborda la necesidad de reformas o ajustes puesto que, las respuestas generan preocupación ya que el 70% considera que en gran medida se deberían mejorar los mecanismos y el 30% también considera que debe hacer mejoras en algunos aspectos, se puede evidenciar áreas específicas de mejora como mayor celeridad en los procesos, mayor confidencialidad, capacitación continua o creación de comités especializados.

5.3.4. Parte IV: Experiencia y percepción sobre Casos de Acoso Laboral

Pregunta 15: ¿Ha sido testigo o víctima de acoso laboral en los tres últimos años?

¿Ha sido testigo o víctima de acoso laboral en los tres últimos años?
40 respuestas



Discusión: En este punto de la encuesta es clave consultarle al participante si ha sido víctima o testigo de acoso laboral en los últimos años, obteniendo los siguientes resultados, el 47,5% (19 personas) indicaron que sí han sido víctimas, mientras que el 37,5% (15 personas) han sido testigos de actos de acoso laboral, y el 15% (6 personas) no han sido víctimas o testigos de acoso laboral.

Este punto es estratégico para dimensionar la prevalencia del acoso laboral desde la experiencia directa o indirecta. Identificar la frecuencia de testigos y víctimas permite comparar con las denuncias formales. También aporta información sobre el tipo de conductas prevalentes y el impacto del entorno laboral en la salud psicosocial de los trabajadores.

Pregunta 16: Si su respuesta fue afirmativa; ¿Cuál fue la respuesta de la institución?

Si su respuesta fue afirmativa; ¿Cuál fue la respuesta de la institución?
34 respuestas



Discusión: Los resultados evidencian diferencias en los casos de atención de acoso laboral. Pues la mayoría que es el 52.9% de encuestados, señala que no existió respuesta de la institución en el caso reportado. Esto revela una falta de acción y poco interés por parte de la administración municipal en la problemática que afecta el bienestar de los empleados y por ende la salud de la organización.

Mientras un 26.5% señala haber recibido apoyo limitado, lo que demuestra que se presentan acciones esporádicas pero que son ineficaces o insuficientes para dar atención como corresponde. Esto contrasta con el 2.9% que manifiesta recibir apoyo efectivo en su caso, lo que refleja una inoperante atención en los canales de denuncias y su atención. Lo que implica que el personal no considere como serio por parte de la administración como se gestiona su bienestar.

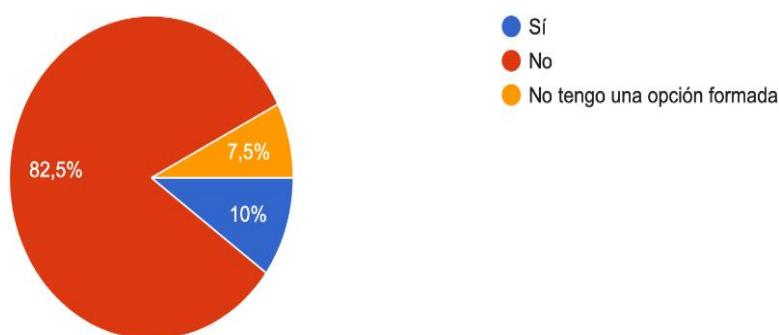
Así también se revela que existen situaciones delicadas como que el acoso llega desde los niveles directivos, o que se aplican mecanismos de manera ilegal, lo que da a entender que existen estructuras de poder que mantienen la impunidad y son obstáculo para que se apliquen las medidas correctivas efectivas, lo que sugiere que hay una brecha grande entre lo normado y la práctica. Estos resultados exponen

la necesidad de fortalecer y transparentar los mecanismos de prevención, atención y sanción del acoso laboral, que garantice un entorno seguro y justo para los miembros de la organización.

Pregunta 17: ¿Considera que los casos de acoso laboral son tratados de manera justa en la institución?

¿Considera que los casos de acoso laboral son tratados de manera justa en su institución?

40 respuestas



Discusión: Se pudo determinar que existe una percepción negativa con respecto a la justicia institucional aplicada en el tratamiento de los casos de acoso laboral. Según lo expresado por las 40 personas encuestadas, el 82,5% considera que este tipo de casos no se procesan adecuadamente, lo que constituye una llamada de atención urgente que afecta la credibilidad que tienen en la actualidad de los mecanismos existentes en la institución para abordar este tipo de problema.

Con estas cifras visibiliza la presencia de una cultura organizativa que es poco o nada garantista de la equidad en la gestión de los conflictos laborales, y donde predominan la impunidad, la revictimización, la falta de transparencia o la ineficiencia

procesal. Con una mayoría tan abrumadora la apreciación general es que no se está actuando en consecuencia, esto debilita el tejido institucional y merma la confianza del personal en las estructuras internas de protección y causando que la percepción de castigo se erosione.

La respuesta afirmativa de solo el 10% de los encuestados, lo que demuestra que es baja la percepción de que los casos de acoso laboral se tratan de forma justa. Este porcentaje mínimo puede estar asociado a experiencias específicas, áreas más comprometidas con el cumplimiento normativo o contextos con mayor control institucional, pero su existencia no logra contrarrestar la percepción generalizada de ineficiencia o impotencia.

El 7,5% de los encuestados dijo no contar con una opinión formada, lo que podría reflejar falta de conocimiento de los procesos, falta de experiencia directa o desinformación sobre cómo actúa la institución en estos casos. Al no disponer de una opinión sobre el tema se pone en manifiesto la necesidad institucional de mejorar la comunicación interna en los canales de informe, procedimiento y las acciones tomadas ante las quejas reales.

En conjunto, este escenario plantea la necesidad de reforzar los mecanismos institucionales de justicia interna, garantizar su transparencia, fortalecer los procesos sancionatorios y promover una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y la reparación efectiva de daños.

Pregunta 18: ¿Qué cambios recomendaría para mejorar el ambiente laboral en el GAD de Montecristi y prevenir el acoso laboral?

Que se reforme el protocolo que emitió en Ministerio de Trabajo para estos casos ya que los mismos representantes del GAD en este caso de Montecristi hacen las veces de juez y parte
Dejar los temas políticos a un lado y enfocarse al bienestar de los servidores públicos
Que actúen sin ver afinidades políticas, sino que se tome en cuenta la preparación profesional y trabajar en una propuesta de protocolo de prevención de acoso y discriminación donde no se permita tratar los casos a discreción de la institución donde se generen estas malas acciones
Que el área de Talento Humano sea imparcial, y no se maneje políticamente el problema, que si el que provoca un acoso laboral reincide, sea sancionado
Que dejen de lado el tema político para tratar a los trabajadores y que exista un procedimiento interno que realmente sea aplicado y castigue a quienes se encargan de realizar acoso y discriminación
Implementar un reglamento interno de prevención de acoso que brinde apoyo a servidor público, ya que la LOSEP no brinda una ruta a seguir en este tema
Que hay un mandato o acuerdo ministerial que sancione a los responsables de acoso porque veo que todo queda en papeles
Comunicación efectiva, que se permita la expresión abierta sin represalias, que se termine la discriminación por política, entre otros
Si, que exista una propuesta con algún acuerdo ministerial que realmente sancione a quien genera acoso o discriminación
Se recomienda no tener privilegio para cierta persona todo tenemos derecho, igualdad no a la discriminación
Que se proponga un protocolo donde la institución donde se genera el acoso no sea juez y parte al mismo

Primeramente, que dejen de lado las líneas políticas, y trabajar por el futuro de Montecristi de la mejor manera teniendo una mejor relación con el personal de jerarquía Superior
Debería crearse un protocolo que realmente sancione a los que abusan del poder en los puestos públicos
Deseo que el ministerio realmente sea sancionador cuando hay evidencias del acoso
Participación de los directores con el personal
Que se siga el debido proceso para establecer el cometimiento de la sanción laboral
De haber mayor rigidez en las sanciones
Que todo se base a la constitución, a los derechos de cada servidor público y que se efectúe en realidad
Buzón de denuncias
Mejorar la comunicación entre autoridad y funcionarios
Ser más empáticos, pues todos merecemos respeto
<ol style="list-style-type: none"> 1. El cumplimiento profesional al perfil del puesto como prioridad; pues no es lo mismo alguien capacitado ocupar un puesto de responsabilidad jerárquica superior. 2. Que si poseen este tipo de procesos o alertas sean tratadas y consensuadas antes de que el empleado genere la queja ante los entes de control. 3. Que la ideología política o en su defecto el pensamiento que difiera del oficialismo no sea catalogado como punto crítico de juzgamiento al empleado y por ende se atropellen sus derechos sin siquiera cometer faltas. 4. Que exista un psicólogo clínico en nómina que dentro de lo imparcial y transparente pueda generar la respectiva orientación y evitar afectaciones psicosociales o decrezca el índice de participación activa del funcionario para con la institución. 5. La más importante que respeten la Ley pues hacer caso omiso de ella con informes y "tecnicidades" fuera de foco con el único objetivo de prolongar y/o diferir la verdad y su juzgamiento, se hace y deshace la ley
Trabajar sin preferencias políticas
Mejorar el sistema de prevención

Que se dé un mejor ambiente laboral y no vean la política y designen las actividades tal como se lo demuestra en el manual designen funciones y no los marginen ni intimiden
Diálogo efectivo entre las partes, más empatía, y seguir los. Mecanismos basados en la ley más no en el odio personal.
La administración municipal debe dejar de lado las afinidades políticas para tratar a los trabajadores ya que por esta situación siempre hay situaciones discriminatorias y de acoso laboral, aun cuando existe un protocolo para tratar estos casos no son efectivos espero que en el momento muy cercano exista un verdadero protocolo que con las sanciones conlleve a la erradicación del acoso y discriminación en los entornos de trabajo
S/N
Información necesaria y cumplir con los trabajadores en todos los aspectos.

Discusión: Las recomendaciones expresadas por los encuestados reflejan una fuerte percepción de politización del entorno laboral, una desconfianza hacia los mecanismos institucionales actuales y una necesidad urgente de reformas estructurales y normativas que garanticen la imparcialidad, la transparencia y el respeto a los derechos laborales. Las respuestas pueden agruparse en cinco ejes temáticos clave:

1. Despolitización del ambiente laboral

Una de las demandas más reiteradas fue la necesidad de separar la gestión institucional de la esfera política. Se solicita que las decisiones laborales, como la asignación de funciones, el trato a los empleados o la apertura de procesos disciplinarios, no se basen en afinidades políticas o ideológicas, sino en criterios

técnicos y mérito profesional. La politización se percibe como una causa directa de discriminación, acoso y marginación de los trabajadores.

2. Reformulación y aplicación efectiva del protocolo de acoso

Varios encuestados mencionaron que el protocolo actual resulta ineficaz o no se aplica adecuadamente. Además, se denunció que la misma institución, en este caso el GAD de Montecristi, actúa como juez y parte, generando conflictos de interés. Se propone elaborar un nuevo protocolo interno o nacional que contemple:

- ✓ La intervención de terceros imparciales.
- ✓ Sanciones claras y efectivas.
- ✓ Seguimiento externo por parte del Ministerio de Trabajo u otros entes de control.
- ✓ Mayor rigidez en la aplicación de sanciones cuando exista reincidencia.

3. Fortalecimiento institucional y profesionalización

Entre las propuestas se destaca la necesidad de:

- ✓ Implementar un reglamento interno de prevención del acoso.
- ✓ Crear canales como buzones de denuncias confidenciales.
- ✓ Incluir en la nómina institucional a un psicólogo clínico imparcial, encargado de brindar orientación a los servidores públicos.

- ✓ Garantizar el respeto al perfil profesional para la asignación de cargos, evitando favoritismos.

4. Mejora de la comunicación y relaciones humanas

Múltiples recomendaciones apuntan a establecer una comunicación efectiva, empática y sin represalias entre autoridades y funcionarios. Se propone fomentar:

- ✓ Diálogo abierto y respetuoso.
- ✓ Espacios de participación donde los trabajadores puedan expresar sus inquietudes.
- ✓ Relacionamiento institucional basado en el respeto, la empatía y el cumplimiento de funciones establecidas.

2. Cumplimiento de la ley y supervisión externa

Finalmente, los participantes enfatizan la necesidad de que se cumpla la ley sin tergiversaciones ni tecnicismos que encubran abusos de poder. Se sugiere que los entes de control, especialmente el Ministerio de Trabajo, tengan un rol más activo y sancionador frente a casos comprobados de acoso, evitando que estos queden “solo en papeles”.

Las recomendaciones expuestas constituyen una fuente valiosa para la construcción de una cultura organizacional más saludable, justa y democrática. Para lograrlo, se requiere voluntad política, compromiso institucional y participación activa

de todos los niveles jerárquicos. Implementar estas sugerencias podría marcar un punto de inflexión en la prevención y erradicación del acoso laboral dentro de instituciones públicas como el GAD de Montecristi.

5.4. APLICACIÓN DE ENTREVISTAS

Las entrevistas semiestructuradas permitieron obtener testimonios detallados y específicos sobre el acoso laboral. Los temas a abordados incluyen:

1. **Experiencias personales de acoso laboral:** Recoger testimonios sobre situaciones de acoso que los empleados hayan experimentado o presenciado, explorando las barreras que han enfrentado para denunciar.
2. **Percepciones sobre la gestión de recursos humanos y medidas institucionales:** Evaluar la percepción de las acciones de los directivos, determinar si existe respuesta oportuna, falta de respuesta o protección ante las situaciones de acoso.
3. **Impacto del acoso laboral en el entorno laboral:** Comprende las consecuencias que el acoso ha tenido en el bienestar de los empleados y en las relaciones laborales.

Estas entrevistas nos permitieron obtener una perspectiva más cualitativa y detallada de la dinámica del acoso laboral en el GAD de Montecristi, especialmente en cuanto a las diferencias en el trato a los empleados, completando la información obtenida en las encuestas y análisis documental.

5.5.1. Resultados y discusión de las entrevistas

Respecto a las entrevistas, como método de investigación aplicado en el presente proyecto, se acudió a realizar una entrevista al Procurador Síndico del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montecristi, en la que podemos apreciar los siguientes resultados.

5.5. MARCO JURÍDICO APLICABLE

El acoso laboral en el sector público ecuatoriano, incluyendo los GAD, está regulado por:

- ✓ La Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en Todas las Modalidades de Trabajo.
- ✓ Reformas al Código del Trabajo y la LOSEP.
- ✓ El Protocolo del Ministerio del Trabajo para prevención y atención de casos de acoso y violencia de género en el entorno laboral.

5.5.1. Obligaciones del GAD Montecristi

El entrevistado identifica tres pilares fundamentales para abordar el acoso laboral:

- ✓ **Prevención:** Implementación de políticas claras, capacitación al personal, fomento de una cultura organizacional positiva y mecanismos de denuncia confidenciales.

- ✓ **Investigación:** Procedimientos transparentes, plazos definidos y confidencialidad durante el proceso.
- ✓ **Sanción:** Medidas disciplinarias proporcionales, reparación a la víctima y seguimiento de los casos.

5.5.1.1. Cumplimiento institucional

Se reconoce que existen esfuerzos por parte del GAD Montecristi para implementar políticas preventivas y realizar campañas de sensibilización; sin embargo, se acepta que el cumplimiento es desigual y que el análisis debe ser más profundo, dada la variabilidad en la aplicación de la normativa entre diferentes GADs.

5.5.1.2. Retos jurídicos

El principal reto no es la falta de normativa, sino la confusión conceptual del acoso laboral por parte del personal. Dificultades en la identificación, prueba y distinción del acoso frente a otros tratos inadecuados en el trabajo.

5.6. Jurisprudencia relevante

Se citan como precedentes las sentencias:

- ✓ 986-19-JP/21
- ✓ 178-19-JP/21

Estas sentencias han ayudado a establecer criterios técnicos y jurídicos en la materia.

Criterios para sanción

Se aplican principios como la proporcionalidad y la razonabilidad, en base al análisis particular de cada caso, considerando la intencionalidad y la afectación de derechos.

Propuestas de mejora

- ✓ Se propone una reforma legal que defina con mayor precisión el acoso laboral.
- ✓ Fortalecer los protocolos de denuncia y sanción.
- ✓ Capacitación continua y creación de una cultura de respeto institucional.

Buenas prácticas

Se recomiendan prácticas como:

- ✓ Establecer canales seguros de denuncia.
- ✓ Capacitaciones periódicas.
- ✓ Apoyo institucional a las víctimas.
- ✓ Cultura organizacional empática y respetuosa.

Discusión: La entrevista revela una conciencia institucional sobre la existencia del acoso laboral como un problema que requiere atención estructural.

Aunque existe un marco legal adecuado, su aplicación efectiva está limitada por factores culturales, institucionales y educativos dentro de la GAD Montecristi.

Entre los hallazgos adquiridos se destaca la falta de claridad de cómo el personal entiende el concepto de acoso en el trabajo, dificulta identificarlo y denunciarlo correctamente. Por lo que se hace necesario la formación constante y obligatoria a todo el personal, junto con la incorporación de definiciones precisas en el reglamento interno.

El Procurador Sindical expresa que los sistemas de prevención están operativos, pero su eficacia está limitada debido a la escasez de quejas genuinas y al temor a represalias. En este contexto, es prioritario contar con canales de denuncia seguros y anónimos, además de garantizar la confidencialidad.

Un elemento vital es la falta de autonomía de las entidades responsables de llevar a cabo las investigaciones. En muchas ocasiones, la misma administración que podría ser objeto de una queja actúa como tribunal de procedimiento, lo que disminuye la confianza del personal en el sistema de justicia formal.

En cuanto a la jurisprudencia, es evidente que las sentencias constitucionales han abierto el camino a interpretaciones más protectoras, pero su difusión y aplicación a nivel local sigue siendo limitada.

El Procurador propone reformas estructurales que deben considerar no solo la normativa escrita, sino también un cambio cultural en la administración pública,

mediante la promoción del respeto, la ética institucional y la garantía de derechos laborales.

Dando continuidad con las entrevistas; y la finalidad de enriquecer el presente proyecto, se realizó entrevistas a Abogados expertos en temas de acoso laboral, mismos que han llevado casos de este tipo relacionados con el GAD Municipal de Montecristi. A partir del análisis de las dos entrevistas realizadas a los abogados expertos Gabriel Arturo Anchundia y Eduardo Wilfrido Rivera Holguín, se puede construir una discusión crítica sobre la problemática del acoso laboral, su abordaje legal y las debilidades institucionales que persisten en su tratamiento en el contexto del GAD Montecristi.

5.7. Patrones comunes de acoso laboral

Ambos entrevistados coinciden en que uno de los patrones más recurrentes es el aislamiento del trabajador de su puesto original, motivado por diferencias políticas con la administración de turno. Esta práctica, descrita como discriminatoria y represiva, se ejecuta mediante cambios administrativos disfrazados de "necesidades institucionales", que en realidad buscan marginar al servidor público. Incluso se reportan casos donde los trabajadores son reubicados, pero no se les asignan funciones, generando una forma pasiva pero efectiva de hostigamiento psicológico.

5.7.1. Pruebas y obstáculos en el proceso

Respecto a las pruebas, se subraya la relevancia de los memorándums o actos administrativos como evidencia clave para demostrar el patrón de acoso. Sin

embargo, un obstáculo importante es la desigual carga probatoria, que recae excesivamente sobre la víctima. Esto produce una forma de revictimización, ya que además de sufrir el acoso, la persona debe luchar por demostrarlo en un sistema que carece de agilidad y sensibilidad institucional.

5.7.2. Evolución normativa y judicial

Ambos abogados reconocen una evolución legal positiva a partir de las reformas a la LOSEP y el Código de Trabajo desde 2024, que han introducido un enfoque de protección pro víctima. Sin embargo, también advierten que la implementación práctica es desigual. En Montecristi, por ejemplo, persisten resistencias institucionales y un desconocimiento generalizado sobre la normativa vigente, especialmente en áreas como talento humano.

5.7.3. Estrategias de litigación y defensa

Entre las estrategias eficaces, ambos profesionales destacan la evaluación psicológica de la víctima para evidenciar el daño emocional. Además, se menciona el uso de los protocolos del Ministerio de Trabajo, que permiten activar mecanismos de inspección y remisión del caso a entidades como la Contraloría. Estas estrategias, aunque valiosas, requieren voluntad institucional para que surtan efecto.

5.7.4. Rol institucional del GAD Montecristi

Ambas entrevistas evidencian una valoración crítica del desempeño del GAD Montecristi, destacando la falta de formación del personal en temas de acoso laboral,

una cultura de impunidad y la falta de aplicación efectiva de la ley. Esta situación agrava la desprotección del denunciante y perpetúa el problema en el entorno laboral.

5.7.5. Prevención y recomendaciones

Los abogados recomiendan a los servidores públicos que enfrenten acoso que documenten cada situación irregular, recurran a instancias administrativas y se asesoren legalmente. La prevención depende en gran parte de la concientización de los trabajadores sobre sus derechos y de que exista un entorno institucional que garantice el respeto a estos.

5.7.6. Reformas necesarias

Se plantea la necesidad urgente de:

- a) Incluir sanciones administrativas y no solo pecuniarias para funcionarios agresores.
- b) Fortalecer al Ministerio de Trabajo como órgano fiscalizador.
- c) Implementar un sistema de protección al denunciante, que garantice su seguridad laboral durante el proceso.

Discusión: Las entrevistas ofrecen una radiografía clara del fenómeno del acoso laboral dentro de instituciones públicas, como el GAD Montecristi. A pesar de los avances regulatorios, la brecha entre la ley y su aplicación sigue siendo grande. La falta de voluntad política, la precariedad institucional y la ausencia de sanciones efectivas permiten que el acoso persista como una práctica silenciosa y sistemática.

La defensa de los derechos laborales requiere no solo herramientas legales, sino también una profunda transformación cultural e institucional que garantice lugares de trabajo seguros, equitativos y respetuosos.

Entre los casos de acoso laboral denunciados dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montecristi, se realizó el enfoque en un caso de acoso laboral vertical y un caso de acoso laboral horizontal, mismos que serán evidenciados a continuación y posteriormente se presenta la discusión de las mismas.

5.8. CASO DE ACOSO LABORAL VERTICAL, ANÁLISIS AL CONTENIDO DE LA ENTREVISTA.

5.8.1. Naturaleza y modalidad del acoso

El entrevistado se identifica como víctima directa de acoso laboral institucionalizado, relatando episodios de hostigamiento, marginación y cambios administrativos arbitrarios. Las acciones descritas responden al patrón de mobbing vertical descendente, en donde superiores jerárquicos ejercen presión para forzar la renuncia del trabajador.

Se observa un uso abusivo de la autoridad:

- a) Llamadas indirectas a terceros para forzar el cumplimiento de órdenes.
- b) Cambios de puesto sin consentimiento, sin condiciones adecuadas de trabajo.

- c) Ausencia de respuesta institucional ante denuncias formales.

Estas prácticas contravienen normas de estabilidad laboral (art. 66, núm. 27 de la Constitución del Ecuador) y la prohibición de acoso establecida en la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), art. 24, literal j.

5.8.2. Factores agravantes

- d) **Motivación política:** El denunciante señala que no compartir la ideología del poder político en funciones lo convirtió en un blanco de acoso.
- e) **Desviación de funciones administrativas:** Las direcciones estratégicas como el Talento Humano y la Oficina del Alcalde, lejos de actuar como garantes de derechos, reproducen o toleran el acoso.
- f) **Amenazas y miedo:** El miedo a represalias físicas o personales es un factor que ayuda a silenciar y perpetuar el acoso.

Estos elementos reflejan una situación estructural en la que se vulnera gravemente el derecho a un entorno laboral seguro (art. 33 de la Constitución de Ecuador).

5.8.3. Obstáculos institucionales

El entrevistado denuncia la inexistencia de protocolos internos y la falta de profesionalización del personal directivo, lo que genera desconfianza hacia los mecanismos internos de denuncia. También alude a la ineficiencia de los organismos

de control como el Ministerio de Trabajo o la Contraloría, quienes no activan medidas cautelares ni dan seguimiento oportuno.

Esto revela una falla en la debida diligencia estatal, que es obligación bajo instrumentos como la Convención Americana sobre Derechos Humanos y tratados OIT (Convenio 190 sobre violencia y acoso).

5.8.4. Consecuencias del acoso

La afectación psicológica es severa:

- g) Trastornos físicos (tics, cefaleas, insomnio).
- h) Aislamiento social y desmotivación laboral.
- i) Repercusiones familiares e interpersonales.

Estas manifestaciones encajan con la definición de daño psicosocial reconocida por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en entornos laborales abusivos.

5.8.5. Propuestas y percepción legal

El entrevistado plantea que el problema es más profundo que la creación de procesos o reglamentos: exige un cambio cultural, meritocracia real, erradicación del clientelismo político y cumplimiento del perfil técnico en cargos directivos. También critica la falta de efectividad probatoria en los procesos legales, donde las pruebas

presentadas por las víctimas suelen minimizarse y las sentencias favorecen a los agresores, lo que afecta al principio de protección judicial efectiva.

Discusión: El testimonio de Asdrúbal Agustín Pita pone de manifiesto una grave desconexión entre la legislación vigente y su aplicación práctica en el entorno público ecuatoriano. Aunque leyes como la LOSEP y el Código Laboral han incorporado mecanismos para prevenir y castigar el acoso laboral, la ausencia de una cultura institucional de respeto, así como la manipulación del poder jerárquico, hacen que estas normas sean solo letra muerta.

La mala práctica de manipular la gestión de los colaboradores como medio de venganza, expone como algunos procesos burocráticos se convierten en herramientas de sanción en ausencia de regulaciones definidas y de principios éticos por parte de los líderes. Esto no solo va a socava la base de la legalidad en la administración, sino que también distorsiona la esencia de la función pública, poniendo los derechos de los empleados bajo el dominio de intereses políticos temporales.

De la misma manera se pudo evidenciar que la falta de protocolos internos claros o su incumplimiento pueden considerarse como una falencia por parte de la institución, lo cual es especialmente grave para las organizaciones públicas, las cuales tienen la obligación constitucional de garantizar la plena realización de los derechos humanos y laborales.

Desde la perspectiva doctrinaria de Relica y Palacios (2021), el derecho a una protección efectiva, se pone énfasis en la crítica del procedimiento probatorio en situaciones de acoso. Los entrevistados plantean dudas sobre cómo, a pesar de la presentación de pruebas documentales, gráficas y testimoniales, estas evidencias carecen del peso adecuado ante las entidades administrativas y judiciales, lo que desafía el principio de inversión de la carga de la prueba que se detalla en el Convenio 111 de la OIT, el cual indica que, en situaciones de acoso o discriminación, es responsabilidad del empleador justificar sus acciones.

Las opiniones obtenidas refuerzan la necesidad urgente de que las instituciones no solo adopten un enfoque legal, sino que también implementen la ética organizativa basada en la justicia, la apertura y el respeto mutuo. Considerando que la prevención del acoso no se logra únicamente mediante cambios legislativos, sino que también requiere que haya medidas efectivas de formación, supervisión, protección del denunciante y un sistema de sanciones independiente y ágil.

Lo que muestra que, aun a pesar del marco regulatorio vigente en Ecuador, el acoso laboral en el sector público sigue siendo un problema altamente arraigado, tolerado e incluso a menudo fomentado por personas en posiciones de poder. Las opiniones expuestas por los entrevistados permiten visibilizar la percepción de falencias sistémicas en la institución que deben ser atendidas con urgencia, las cuales requieren que se implemente desde la creación de protocolos reales hasta una reforma profunda del sistema de responsabilidad institucional y de justicia laboral.

5.9. CASO DE ACOSO LABORAL HORIZONTAL, ANÁLISIS AL CONTENIDO DE LA ENTREVISTA

5.9.1. Identificación del acoso laboral

El entrevistado, con 32 años de servicio en la institución, relata experiencias de acoso laboral sostenido y sistemático, entre las que se destacan:

- ✓ Maltrato verbal.
- ✓ Gestos y expresiones de odio, motivadas aparentemente por su identidad religiosa (ser evangélico)
- ✓ Exclusión social y burla, sin apoyo de sus superiores jerárquicos.

Lo que es concordante con lo establecido en el artículo 48 de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), el cual define el acoso laboral como todo acto o comportamiento que pretenda atentar contra la dignidad del trabajador, genere intimidación o humillación reiterada que afecte su estabilidad laboral.

En este caso se detecta un componente de discriminación religiosa, mismo vulnera el derecho a la igualdad y no discriminación que se encuentra consagrada en el artículo 11 de la Constitución, y que también involucra a los instrumentos internacionales como el Convenio 111 de la OIT sobre discriminación en el empleo.

5.9.2. Obstáculos al denunciar

El señor Cedeño señala con claridad tres grandes obstáculos institucionales:

- ✓ Parcialidad a favor del agresor.

- ✓ Falta de profesionalismo en el tratamiento del acoso.
- ✓ Prevaricato (uso indebido de poder para beneficiar al agresor).

Este entorno refleja una ausencia de garantías para la víctima, lo cual transgrede el principio de tutela efectiva de derechos (art. 75 de la Constitución). La figura del prevaricato también implica responsabilidades administrativas y penales, y muestra cómo las instituciones públicas pueden volverse cómplices pasivos del acoso.

5.9.3. Inoperancia institucional

El entrevistado desconoce la existencia de protocolos de prevención del acoso laboral dentro de su institución. Y ante la pregunta sobre la eficacia de las autoridades frente a este problema, responde categóricamente que no se toman medidas. Además, califica los mecanismos de denuncia como poco confiables.

Esta falta de acceso efectivo a sistemas de denuncia y protección contraviene lo dispuesto en la Ley Orgánica Reformativa para la Prevención del Acoso Laboral (2023), que exige a las instituciones del sector público implementar canales adecuados y accesibles para atender estas denuncias.

5.9.4. Consecuencias del acoso

Las consecuencias mencionadas por el trabajador incluyen:

- ✓ Deterioro del ambiente laboral.

- ✓ Aislamiento emocional.
- ✓ Afectación psicosocial.

Todo esto coincide con los efectos documentados por organismos como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que ha establecido que el acoso tiene repercusiones negativas no solo en la salud del trabajador, sino en el clima organizacional, productividad y sostenibilidad del servicio público.

5.9.5. Sugerencias y visión legal

El entrevistado propone:

- ✓ Capacitación continua en acoso laboral.
- ✓ Que la legislación se aplique con firmeza para castigar y erradicar estas conductas.

También denuncia que los funcionarios que deberían aplicar la ley desconocen su contenido, lo que agrava la revictimización y debilita la protección legal.

Discusión: El testimonio de Jorge A. Cedeño ilustra con crudeza la desconexión entre el ordenamiento jurídico ecuatoriano y su implementación en la práctica institucional. Aunque el país ha dado pasos importantes en materia normativa, especialmente con la LOSEP y las reformas recientes, el caso evidencia un vacío real en la ejecución de estos derechos.

La experiencia relatada constituye una forma de acoso mixto:

- ✓ Hostigamiento psicológico.
- ✓ Discriminación ideológica y religiosa.
- ✓ Negación del derecho a denunciar en condiciones seguras.

Todo ello transgrede principios laborales fundamentales como el derecho a la integridad psicosocial, la igualdad, la libertad de conciencia y la estabilidad en el empleo, contenidos tanto en la Constitución como en tratados internacionales ratificados por Ecuador (como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, art. 18).

La inacción institucional, sumada a la parcialidad denunciada, debilita la confianza en el aparato público y propicia un entorno de impunidad. El sistema de control interno queda deslegitimado, y los mecanismos de justicia administrativa se ven como cómplices del agresor.

Desde el punto de vista legal, la aplicación efectiva de la legislación sobre acoso laboral debería incluir:

- ✓ Capacitación obligatoria para servidores públicos.
- ✓ Creación y monitoreo de protocolos internos.
- ✓ Protección al denunciante

- ✓ Sanciones reales y proporcionales a funcionarios infractores.

No basta con reformas legales; se requiere voluntad institucional y responsabilidad ética. El rol del Estado no puede limitarse a legislar, debe vigilar, intervenir y garantizar justicia.

El caso del Sr. Cedeño evidencia un entorno donde el acoso laboral no solo es una práctica tolerada, sino también silenciada y legitimada por la negligencia institucional. Este tipo de situaciones requieren no solo acciones legales correctivas, sino también transformaciones profundas a nivel de cultura organizacional y sistema de valores públicos. La ley debe aplicarse con rigor, y las instituciones públicas deben dejar de ser espacios inseguros para quienes simplemente ejercen su derecho al trabajo con dignidad.

CONCLUSIONES

- Los hallazgos muestran los elementos clave que influyen en el acoso en el trabajo. Abordar estos problemas podría reducir la frecuencia de este problema. Se observa que la existencia de conflictos entre compañeros, la discriminación por motivos políticos y la falta de canales de comunicación eficientes son factores cruciales en la aparición de acoso laboral en el GAD de Montecristi. Estos aspectos no son independientes, sino que forman parte de una dinámica dentro de la organización que fomenta el acoso y afecta negativamente al entorno laboral. Los empleados considerarán si son eficaces o ineficaces los mecanismos actuales para prevenir y sancionar el acoso, mediante lo cual se podrá sugerir que el sistema de denuncia y respuesta requiere de ajustes importantes para garantizar la protección de los servidores públicos.
- Los casos estudiados permitieron confirmar patrones de conductas de acoso laboral. Esto demostrará el impacto directo que tiene en los empleados de la GAD de Montecristi. Elementos psicosociales y del entorno laboral: Se observa que la

existencia de conflictos entre personas, los prejuicios relacionados con la política y la falta de canales de comunicación internos efectivos son aspectos clave que contribuyen al acoso laboral en el TAG de Montecristi. Estos factores, en lugar de ser independientes, forman parte de una dinámica institucional que promueve el acoso y perjudica el entorno laboral.

- **Sistemas de protección, reporte y penalización:** La evaluación realizada muestra que los procedimientos institucionales actuales son inadecuados e ineficientes para proteger a las víctimas, ya que carecen de objetividad y están influenciados por la jerarquía organizativa. Como resultado, quienes presentan quejas sienten que su derecho a una protección efectiva se ve socavado, lo que genera desconfianza hacia la administración.
- El análisis de situaciones concretas demuestra la presencia de un patrón habitual de acoso, tanto por encima como entre compañeros, que afecta directamente al bienestar psicosocial de los empleados. Es evidente que las acciones de las instituciones, en lugar de remediar el daño, contribuyen a mantener la impunidad y a fortalecer comportamientos que van en contra del respeto a la dignidad humana y al derecho constitucional al empleo.

RECOMENDACIONES

- Implementar programas de comunicación interna y talleres de gestión de estrés que fomenten el respeto y el trabajo en equipo.
- Realizar evaluaciones periódicas del clima laboral para detectar y mitigar factores de riesgo psicosocial.
- Revisar y fortalecer los protocolos de denuncia, asegurando confidencialidad y protección contra represalias.
- Establecer un sistema de seguimiento y monitoreo de las denuncias para evaluar su resolución y eficacia en cada caso.
- Promover políticas de rotación y asignación de tareas basadas en méritos, evitando la influencia de preferencias personales o políticas.
- Crear una comisión interna que supervise los casos de acoso, brindando apoyo a las víctimas y generando confianza en el proceso de denuncia.

BIBLIOGRAFÍA

Abreu, J. (2014). *El Método de la Investigación* (Vol. 9). [http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9\(3\)195-204.pdf](http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9(3)195-204.pdf)

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2025). *Riesgos psicosociales y salud mental en el trabajo*. OSHwiki <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>

Alvarez, E., & Alvarado, E. (2021). *La prueba del acoso psicológico en el ámbito laboral* <https://dspace.ucacue.edu.ec/handle/ucacue/12176>

Asamblea General de las Naciones Unidas. (20 de 06 de 1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. <https://www.ohchr.org/sites/default/files/spn.pdf>

Asamblea Nacional. (2010). *Ley Orgánica del Servicio Público LOSEP*. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAb.pdf

Asamblea Nacional. (2017). *Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el Acoso Laboral*. Suplemento del Registro Oficial No. 116, 9. <https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/2010/1/33.%20Ley%20Org%C3%A1nica%20Reformativa%20para%20prevenir%20el%20Acoso%20Laboral.pdf>

Asamblea Nacional. (2023). *Código de Trabajo*. Quito: Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005.

Asamblea Nacional Constituyente. (20 de 10 de 2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial 449: https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion_de_bolsillo.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador. (2017). *Ley Orgánica Reformatoria a La Ley Orgánica del Servicio Público*. Business Solutions. https://businessolutions.ec/pdf/Boletin_LOSEP.pdf

BBF Ecuador. (06 de 04 de 2023). *Cómo identificar y prevenir la discriminación laboral en Ecuador*. BBF: <https://bbf.com.ec/como-identificar-y-prevenir-la-discriminacion-laboral-en-ecuador/>

Camargo, T., Puetate, G., & Espinoza, J. (2025). El acoso laboral como vulneración de derechos fundamentales: análisis desde el constitucionalismo ecuatoriano. *Pro Ciencias Revista de Producción, Ciencias e Investigación.*, 9(59), 83 - 99. <https://doi.org/https://doi.org/10.29018/issn.2588->

Collantes, L., & Haro, M. (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. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(1), 63 - 72. <https://www.redalyc.org/pdf/7217/721778113009.pdf>

Consejo Nacional para la Igualdad de Género. (08 de 2021). *Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo*. Igualdad de Género: <https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/06/Protocolo-de-Prevenci%C3%B3n-casos-de-violencia.pdf>

Córdova, D. (2019). *El ciber acoso laboral y sus consecuencias en los derechos de los trabajadores*. UNIANDES. <https://1library.co/document/zp0w8drq-ciber-acoso-laboral-consecuencias-derechos-trabajadores.html>

Correa, M. (2019). *El concepto de acoso moral en el trabajo en la reciente doctrina del Tribunal Constitucional*. <https://e-archivo.uc3m.es/rest/api/core/bitstreams/a41d6430-6af1-41b5-859d-b698be1de5d5/content>

De la Cruz, J. (2011). *Diseño de capacitación para empleadores y trabajadores de las empresas privadas en el Cantón La Libertad de la Provincia de Santa Elena, con el fin de disminuir la violación de sus derechos*. Universidad Estatal Península de Santa Elena. <http://repositorio.upse.edu.ec:8080/jspui/bitstream/46000/516/3/dise%c3%b1o%20de%20capacitacion.pdf.txt>

Del Miguel, V., & Prieto, J. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *Perspectivas*(38), 25 - 44. <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf>

Freno, C. (2019). *Metodología de la investigación: así de fácil*. El Cid Editor. ISBN : 1-5129-6120-5

Fundación Tierra Nueva. (2024). *Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y toda forma de Violencia en los espacios de trabajo*. Fundación Tierra Nueva. <https://colaboradores.fundaciontierra.nueva.org.ec/wp-content/uploads/2024/05/Protocolo-de-Acoso-violencia-y-discriminacion-en-espacios-laborales.pdf>

Gómez, S. (2019). *Metodología de la investigación*. Red Tercer Milenio. https://dspace.itsjapon.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/735/1/Metodologia_de_la_investigacion.pdf

Leymann, H. (1996). El contenido y desarrollo del Mobbing en el Trabajo. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184. <http://acoso.laboral.net/pdf/LeymannEI.pdf>

Llerena, G. (2022). *El acoso laboral o mobbing, identificación, prevención y tratamiento en el área administrativa de la empresa "TRANS EXPRES S.A" en el año 2020*. Repositorio de la Universidad Andina Simón Bolívar <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8798/1/T3850-MGTH-Llerena-EI%20acoso.pdf>

Lozano, J., & Pico, N. (2022). Impacto de los riesgos psicosociales, estrés y toma de decisiones en la seguridad operacional. *Ciencia y Poder Aéreo*, 17(1), 37 - 54. <https://doi.org/10.18667/cienciaypoderaereo.690>

Ministerio de Trabajo. (10 de 2018). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*. Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de los Riesgos: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/Guia-para-la-aplicacion-del-cuestionario-de-prevencion-de-riesgo-psicosocial.pdf>

Ministerio de Trabajo. (24 de 08 de 2025). *Ministerio del Trabajo expidió la norma para la prevención y atención a todo caso de discriminación, violencia y acoso laboral en el sector privado*. Boletín 077: <https://www.trabajo.gob.ec/ministerio-del-trabajo-expidio-la-norma-para-la-prevencion-y-atencion-a-todo-caso-de-discriminacion-violencia-y-acoso-laboral-en-el-sector-privado/>

Ministerio del Trabajo. (2019). *Protocolo de Prevención y Atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo*. Academia SIGMA. <https://academia.sigmadh.com/wp-content/uploads/2025/08/Protocolo-de-prevencion-de-discriminacion-y-acoso-laboral.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2022). *Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y Toda Forma de Violencia Contra la Mujer en los Espacios de Trabajo*. <https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/06/Protocolo-de-Prevenci%C3%B3n-casos-de-violencia.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2025). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-102 sobre Prevención de Acoso Laboral*. Ministerio del Trabajo. <https://www.studocu.com/latam/document/instituto-de-estudio-e-investigacion-juridica/obligaciones-derecho-tributario/acuerdo-ministerial-nro-mdt-2025-102-sobre-prevencion-de-acoso-laboral/136409147>

Monroy, M., & Navas, N. (2018). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Exodo. https://catalogo.upc.edu.pe/permalink/51UPC_INST/1jb61jk/alma991319599003391

Moreno, B., & Baes, C. (11 de 2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas práctica*. Ministerio de Trabajo e Inmigración: <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales,+formas,+consecuencias,+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas>

Olarte, S. (2019). Ratificación del Convenio 190 OIT sobre violencia y acoso en el trabajo: impacto en el ordenamiento español y propuestas para su cumplimiento. *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*(154), 47-68. <https://doi.org/10.55617/revmites.27>

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *C190-Convenio sobre la violencia y el acoso*. OIT. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3999810

Organización Internacional del Trabajo, O. (05 de 12 de 2022). *Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial / La violencia y el acoso en el trabajo afectan a más de una persona de cada cinco*. Organización Internacional del Trabajo Noticias: <https://www.ilo.org/es/resource/news/la-violencia-y-el-acoso-en-el-trabajo-afectan-m%C3%A1s-de-una-persona-de-cada>

Pérez, L., Pérez, R., & Seca, M. (2020). *Metodología de la investigación científica* (Primera ed.). Editorial Maipue. https://www.researchgate.net/publication/370048989_Metodologia_de_la_investigacion_cientifica

Procel, W., & Caguana, K. (2024). Tolerancia cero ante la violencia en el trabajo y su impacto en los derechos de los trabajadores. *Resistencias. Revista de Filosofía de la Historia*, 5(10). <https://doi.org/10.46652/resistances.v5i10.164>

Suasnavas, P., Rodríguez, A., Varela, C., & Silva, M. (2024). *Psicosociología Laboral*. Universidad Internacional SEK,. ISBN 978-9942-808-69-1

Ugarte, J. (2012). El acoso laboral: entre el Derecho y la Psicología. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, XXXIX, 221-231. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512012000200008>

Vásquez, B. (2024). *El acoso laboral y su reparación integral en el Ecuador* . repositorio de la Universidad Andina Simón Bolívar: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/10336/1/T4502-MDLSS-Vasquez-El%20acoso.pdf>

- Velásquez, V. (20 de 04 de 2021). *Discriminación, Acoso Laboral y Violencia contra la Mujer en el Trabajo*. <https://derechoecuador.com/discriminacion-acoso-laboral-y-violencia-contra-la-mujer-en-el-trabajo/>
- Vilca, J. (2022). *Análisis jurídico del acuerdo ministerial no. MDT 2020-244 sobre la prevención y atención de casos de discriminación, el acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo*. PUCE. <https://doi.org/2ba5c5df-0228-4f22-acb7-58c8983030fa/content>
- Vivanco, G. (29 de 03 de 2024). *El acoso laboral deja heridas en la mente de las víctimas* . Blog Oficial Conexión PUCE: <https://conexion.puce.edu.ec/el-acoso-laboral-deja-heridas-en-la-mente-de-las-victimas/>
- Westreicher, G. (01 de 04 de 2020). *Estatus Social*. Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/estatus-social.html>

ANEXOS

Anexo 1: Encuesta Proyecto de Investigación: El Acoso Laboral. Análisis Legal y su aplicación en entornos de Trabajo

INSTRUCCIONES: Estimado/a participante, su participación es completamente voluntaria y anónima. Por favor, responda las siguientes preguntas de manera honesta. Los datos recopilados serán utilizados únicamente con fines académicos y para comprender mejor la situación laboral.

Parte I: Datos generales

Fecha: _____

Área de trabajo:

Administrativa Operativa Otro

Nivel más alto de instrucción (Maque una sola opción):

Ninguno	Técnico / Tecnológico
Educación básica	Tercer nivel
Educación media	Cuarto nivel
Bachillerato	Otro

Antigüedad, años de experiencia dentro de la institución:

0-1 años 11-20 años 2-10 años Igual o superior a 21 años

Edad del servidor público:

18-24 años	35-43 años	Igual o superior a 53 años
25-34 años	44-52 años	

Autoidentificación étnica:

Indígena Afro -ecuatoriano Mestizo/a Blanco/a Montubio/a Otro

Género del servidor público:

Mujer Hombre

Parte II: Factores Psicosociales y Organizacionales (Objetivo Especifico 1)

1. ¿Considera que el ambiente de trabajo es favorable para el desarrollo de sus actividades?

Si No En algunas ocasiones

2. ¿Ha notado que las actividades y/o responsabilidades a usted asignada le causan situaciones de estrés o presión en su área de trabajo?

Frecuentemente Ocasionalmente Nunca
Raramente

3. En su opinión, ¿qué factores contribuyen al acoso laboral en su entorno laboral? (Marque todas las opciones que corresponden)

- Falta de comunicación clara
- Presión de tiempo excesiva y sobrecarga de trabajo
- Conflictos personales
- Preferencias y afinidades políticas
- Otros: _____

4. Las siguientes afirmaciones describen conductas de acoso laboral. Indique si alguna de ellas ha ocurrido en su entorno laboral en el último año:

a. Exclusión de reuniones u oportunidades:

Nunca Rara vez Algunas veces Frecuentemente

b. Asignación injusta de tareas:

Nunca Rara vez Algunas veces Frecuentemente

c. Comentarios ofensivos o burlas:

- | | | | | |
|----|--|----------|---------------|----------------|
| | Nunca | Rara vez | Algunas veces | Frecuentemente |
| d. | Movimientos arbitrarios de puesto: | | | |
| | Nunca | Rara vez | Algunas veces | Frecuentemente |
| e. | Restricción de acceso a información necesaria para el trabajo: | | | |
| | Nunca | Rara vez | Algunas veces | Frecuentemente |

Parte III: Mecanismos de Prevención, Denuncia y Sanción (Objetivo Específico 2)

5. ¿Conoce los mecanismos de denuncia y sanción de acoso laboral implementados en la institución que usted labora?

Si No No estoy seguro/a

6. ¿Alguna vez ha presentado una queja o denuncia sobre acoso laboral en su institución?

Si No

7. En su experiencia, ¿cómo calificaría la efectividad de los mecanismos de prevención y sanción de acoso laboral en la institución?

Muy efectivos Efectivos Poco efectivos Nada efectivos

8. ¿Considera que se necesitan mejorar los mecanismos actuales?

Sí, en gran medida Sí, en algunos aspectos No

Parte IV: Experiencia y Percepción sobre Casos de Acoso Laboral (Objetivo Específico 3)

9. ¿Ha sido testigo o víctima de acoso laboral en los tres últimos años?

Sí, como testigo Sí, como víctima No

10. ¿El ambiente laboral en el GAD de Montecristi y prevenir el acoso laboral? Si su respuesta fue afirmativa, ¿cuál fue la respuesta de la institución?

Apoyo y resolución inmediata del caso Apoyo limitado No hubo respuesta

11. ¿Considera que los casos de acoso laboral son tratados de manera justa en su institución?

Si

No

No tengo una opción formada

12. ¿Qué cambios recomendaría para mejorar

Anexo 2: Fotografías de evidencia de entrevistas.

Entrevista: Ab. Cristóbal Castro - Procurador Síndico GAD Montecristi



Entrevista: Ab. Eduardo Rivera - Abogado Experto en Materia Laboral



Entrevista: Ab. Gabriel Anchundia - Abogado Experto en Material Laboral



Entrevista: Ing. Agustín Pita Santana - Caso de Acoso Vertical



Entrevista: Jorge Cedeño Palacios - Caso de Acoso Horizontal

