



UNIVERSIDAD SAN GREGORIO DE PORTOVIEJO

Carrera De Derecho

Trabajo de investigación de Artículo Científico previo a la obtención del título de Abogado

Título:

Efectos del acoso laboral: Rendimiento y salud de los trabajadores en el Ecuador

Autores:

Delgado Macías Doménica Nathaly

Mero Tituana Darley Gyanelia

Tutor:

Ab. Fatsi Cedeño Roldán, Mg

Portoviejo – Manabí - Ecuador

Octubre 2024 – marzo 2025

Declaración de autoría y cesión de derechos de propiedad intelectual

Yo Delgado Macías Doménica y Mero Tituana Gyanelle declaramos, en forma libre y voluntaria, ser el autor del trabajo de investigación con el título Efectos del acoso laboral: rendimiento y salud de los trabajadores en el Ecuador, cuyo contenido es auténtico, original y no infringe derechos de propiedad intelectual de terceros. En este sentido, asumimos la responsabilidad correspondiente ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión de la información obtenida en el proceso de investigación. Así como también los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuestas son de exclusiva responsabilidad de mi persona, como autor/a. De manera expresa cedo los derechos de propiedad intelectual del Artículo Científico “Efectos del acoso laboral: rendimiento y salud de los trabajadores en el Ecuador”, a la Universidad San Gregorio de Portoviejo, por ser la institución de Educación Superior que nos acogió en todo el proceso de desarrollo del mismo, y autorizo a su difusión en formato digital, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Portoviejo, 11 de abril de 2025



C.C: 1314697069



C.C: 1316451929

Efectos del acoso laboral: rendimiento y salud de los trabajadores en el Ecuador
Effects of Workplace Harassment: Workers' Performance and Health in Ecuador

Autoras

Delgado Macías Doménica Nathaly

ORCID <https://orcid.org/0009-0008-9966-3002>

delgadamem21@gmail.com

Universidad San Gregorio de Portoviejo

Mero Tituana Darley Gyanella

ORCID <https://orcid.org/0009-0000-0078-8852>

giane.mt23@gmail.com

Universidad San Gregorio de Portoviejo

Tutor:

Ab. Fatsi Cedeño Roldán, Mg

ORCID <https://orcid.org/0000-0001-5954-7391>

Universidad San Gregorio de Portoviejo

Resumen

El acoso laboral es una realidad silenciosa que afecta a muchos trabajadores en Ecuador, dejando secuelas profundas en su salud física y mental. Este estudio exploró cómo el acoso laboral constante va más allá de afectar el desempeño profesional ya que golpea la autoestima, rompe la tranquilidad de las personas y termina contaminando el ambiente de trabajo. A través de un enfoque cualitativo y jurídico, se identificó que muchas víctimas comenzaron a vivir con estrés, ansiedad, insomnio e incluso en abandonar sus empleos. Ecuador cuenta con un marco legal que protege a los trabajadores como la Constitución y el Código del Trabajo, pero la realidad demuestra que aún hay vacíos importantes y deficiencia en la materialización de espacios laborales seguros y libres de violencia y discriminación. Mientras que Colombia ha implementado medidas concretas como leyes específicas, protocolos de prevención y comités de convivencia laboral. Estos avances muestran que sí se puede generar un cambio real cuando hay voluntad política y compromiso institucional. En conclusión, este estudio enfatiza la indispensable necesidad de implementar políticas preventivas integrales, priorizar la escucha activa de las víctimas y fomentar culturas organizacionales que se fundamenten en el respeto, la empatía y la dignidad de cada trabajador.

Palabras clave: Acoso laboral; hostigamiento; moobing; rendimiento laboral; salud mental.

Abstract

Workplace harassment is a silent reality that affects many workers in Ecuador, leaving deep scars on their physical and mental health. This study explored how constant harassment at work goes beyond affecting professional performance, as it affects self-esteem, breaks people's peace of mind and ends up contaminating the work environment. Through a qualitative and legal approach, it was identified that many victims began to live with stress, anxiety, insomnia and even abandon their jobs. Ecuador has a legal framework that protects workers, such as the Constitution and the Labor Code, but the reality shows that there are still important gaps and deficiencies in the materialization of safe workplaces free of violence and discrimination. Colombia has implemented concrete measures such as specific laws, prevention protocols and labor coexistence committees. These advances show that real change can be generated when there is political will and institutional commitment. In conclusion, this study emphasizes the indispensable need to implement comprehensive preventive policies, prioritize active listening to victims and foster organizational cultures based on respect, empathy and the dignity of each worker.

Keywords: Workplace harassment; harassment; mobbing; job performance; mental health.

Introducción

El acoso laboral es una realidad que muchos trabajadores silencian. Se presenta a través de bromas pesadas, críticas constantes o gestos repetidos de indiferencia. Aunque pueden parecer inofensivos, estos comportamientos afectan con el tiempo la salud emocional, física y mental de las víctimas.

En Ecuador, esta problemática es significativa, pues no solo impacta a quienes la sufren, sino también al entorno laboral en general, generando conflictos, desmotivación y reduciendo la productividad. Por ello, el acoso laboral no debe entenderse como un conflicto entre personas, sino como una vulneración a la dignidad, salud y derechos. Es un tema que requiere atención, ya que sus consecuencias pueden ser duraderas y difíciles de revertir si no se actúa a tiempo.

Desde esta perspectiva, surge una interrogante que orienta el enfoque legal de este estudio: ¿cómo afecta el acoso laboral en el rendimiento y la salud de los trabajadores en el Ecuador? Esta pregunta permite comprender la magnitud del problema y resalta la importancia de analizarlo tanto desde lo legal como desde la salud y el bienestar integral. Esta investigación tiene como propósito general analizar el impacto del acoso laboral en la salud física y mental de los trabajadores, así como su efecto en el rendimiento laboral.

El abordaje de este tema responde a una creciente preocupación en el contexto ecuatoriano, donde esta forma de violencia suele subestimarse o ignorarse. Para alcanzar este propósito, se plantean tres objetivos específicos: en primer lugar, identificar los principales síntomas de salud física y mental que presentan las víctimas de acoso y como estos afectan su desempeño en el trabajo; en segundo lugar, evaluar las políticas y medidas de prevención de acoso laboral implementadas en la legislación ecuatoriana para prevenir y mitigar esta forma de violencia; y finalmente, establecer la relación entre acoso laboral, rendimiento y salud de los

trabajadores, identificando los factores que contribuyen a esta problemática.

Con estos objetivos se busca visibilizar las consecuencias del acoso desde una perspectiva humana y laboral, y promover una reflexión crítica sobre la eficacia del marco jurídico actual para enfrentar y prevenir este fenómeno.

Metodología

En esta investigación se adoptó un enfoque cualitativo, especialmente al abordar una problemática tan compleja y sensible como el acoso laboral. Este enfoque, permitirá profundizar en la comprensión de las experiencias personales de los trabajadores, víctimas de este tipo de violencia; y, por otra, ofrecerá una mirada más cercana a las emociones, percepciones y narrativas que emergen en estos contextos.

A través de esta aproximación se busca, identificar los tipos de acoso más recurrentes dentro de los espacios laborales y las dinámicas organizacionales que de forma directa o indirecta, los propician.

Asimismo, esta investigación se enmarca dentro del formato de artículo de reflexión. Esta elección no es casual, ya que el objetivo no solo es analizar el marco jurídico vigente en relación con el acoso laboral y su impacto en la salud de los trabajadores, sino también generar una lectura crítica sobre la efectividad de dichas regulaciones. Así, se busca no solo informar, sino también motivar una reflexión profunda respecto a las limitaciones del sistema normativo actual y sus posibles áreas de mejora, abriendo el debate sobre cómo garantizar espacios de trabajo verdaderamente seguros, respetuosos y justos.

Por otra parte, se han seleccionado métodos jurídicos que permitirán un análisis más riguroso como el método teórico jurídico. En consecuencia, el método teórico persigue alcanzar la verdad del conocimiento y el método práctico el bien humano; en ambos casos, conocer u

obrar dependerá del correcto uso de la razón, del planteamiento del problema, de la elección de los instrumentos y una buena representación de la finalidad a perseguir. En definitiva, el método es un procedimiento cuya racionalidad descansa en la óptima representación de los fines a alcanzar y la garantía de su repetición.

El método exegético jurídico opera como parte de la interpretación del Derecho como una ciencia que, por su naturaleza, asume una arista interpretativa vinculada con la interpretación y aplicación de normas e instituciones jurídicas, tanto sustantivas como adjetivas, así como el actuar de los organismos y operadores jurídicos en su conjunto.

Complementariamente, se incorporará el método comparado jurídico, el cual permitirá ampliar la mirada más allá del contexto nacional. A través de este enfoque, será posible analizar cómo otros países han enfrentado el acoso laboral, especialmente en el ámbito del sector salud, mediante políticas públicas y marcos legislativos específicos. Este análisis facilitará la identificación de prácticas exitosas y formular recomendaciones basadas en experiencias positivas de otros sistemas jurídicos.

Por otro lado, se aplicará el método analítico jurídico, esencial para descomponer el fenómeno del acoso laboral desde una perspectiva doctrinal y jurisprudencial. Este enfoque permitirá examinar los factores que inciden en su aparición y las consecuencias legales para los empleadores y trabajadores involucrados. De esta forma, se podrá observar cómo los marcos normativos inciden en las dinámicas organizacionales, salud y desempeño laboral.

Fundamentos teóricos

Moobing o Acoso Laboral

El acoso laboral también conocido como *mobbing* es un problema que afecta profundamente la salud física, mental y relaciones personales de las víctimas perjudicando el

ambiente laboral, la productividad y las relaciones humanas dentro de la organización.

Leymann (1996), indica que:

Es el primero en usar el término “mobbing” del verbo “to mob” que significa acosar, como: “El someter por periodo de tiempo cortos de acciones hostiles cumplidas, manifestadas o dichas por una o varias personas hacia una tercera haciéndola sentir indefensa. (p.169)

El *mobbing* es una forma de acoso laboral que puede destruir la vida de una persona. Se trata de un abuso constante, tanto verbal como no verbal, dirigido a un trabajador que ha demostrado ser competente e incluso sobresaliente en su labor. Quienes lo ejercen, ya sea un individuo o un grupo, buscan desgastar emocionalmente a la víctima, minar su confianza y hacerle sentir que no pertenece al lugar de trabajo. A través de actitudes hostiles, injustas y muchas veces ilegales, el objetivo final es forzar su salida, dejándolo con un profundo daño emocional y una pérdida de identidad profesional (Naciones Unidas, 2009).

Este tema es de interés en diversos campos, no se trata de una dificultad personal, sino que refleja problemas estructurales para comprenderlo, se requiere revisar sus raíces, orígenes y condiciones que permiten su aparición y permanencia en los entornos de trabajo.

Según López & Pangol (2021), El concepto de acoso laboral puede dividirse en dos componentes fundamentales. Por un lado, el término acoso tiene raíces en el latín *currere* o *currere*, asociado con la idea de correr o perseguir de forma constante. Por otro lado, *laboral* proviene del vocablo latino *laboralis*, vinculado directamente al trabajo. Esta composición refleja, en su conjunto, una forma de hostigamiento persistente dentro del entorno laboral (p. 3)

Esta mirada etimológica nos ayuda a ver que el acoso no es un hecho aislado, sino una serie de comportamientos continuos que pueden desestabilizar y aislar a una persona, generando

un daño profundo en su vida laboral y personal. La expresión *violencia y acoso en el mundo del trabajo* designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o amenazas de tales comportamientos, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que causen o sean susceptibles de causar daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.(OIT, 2019)

Hablar de acoso laboral no es solo identificar un problema, es una invitación a trabajar juntos, a construir espacios donde las personas puedan desempeñarse sin miedo, sin hostigamiento, con la certeza que su bienestar importa tanto como el éxito de la organización. Según Armenteros (2018), expresa que el acoso laboral se entiende como un proceso perjudicial que ocurre de forma deliberada, con intención y de manera organizada, generando efectos impredecibles en el corto y mediano plazo, para quienes lo sufren, afectando negativamente a largo plazo, el desempeño y la estructura de las organizaciones donde ocurre.

El acoso laboral representa una problemática que requiere atención urgente, dado el profundo efecto que puede tener tanto en la vida diaria de las personas afectadas como en su núcleo familiar. Este tipo de conducta atenta directamente contra la dignidad del trabajador, ocasionando daños emocionales y psicológicos que, en situaciones extremas, podrían llevar incluso a consecuencias fatales como el suicidio. Esta realidad pone de manifiesto la urgencia de desarrollar e implementar medidas efectivas que permitan prevenir y enfrentar adecuadamente esta forma de violencia en los espacios de trabajo. (De Miguel & Prieto, 2016).

Olivera (2020), expresa que, aunque el acoso en el trabajo ha existido desde que surgieron las estructuras laborales organizadas, hoy en día se reconoce como un problema complejo que impacta en varios niveles. No solo daña profundamente a quienes lo sufren, afectando su salud mental y su día a día, sino que también repercute negativamente en el

ambiente laboral, en el rendimiento de las empresas e incluso en la armonía social. Las consecuencias van más allá del plano personal, tocando aspectos legales, económicos y organizacionales que no pueden pasarse por alto.

Esta perspectiva resalta la urgencia de desarrollar políticas inclusivas que promuevan ambientes laborales saludables. En esa línea, Fidalgo Aliste (2002) llama la atención sobre el impacto del acoso psicológico en quienes lo padecen, afectando su salud, estabilidad económica y desarrollo profesional. Este naufragio personal y laboral, como él lo denomina, evidencia la magnitud del daño que puede causar esta forma de violencia.

Tipos de acoso laboral

Desde el punto de vista jurídico, el acoso laboral vulnera la dignidad, la igualdad y no discriminación, principios reconocidos en el ordenamiento jurídico, por ello su análisis permite comprender sus dinámicas y construir mecanismos legales y preventivos que garanticen entornos laborales más seguros.

En este sentido, es importante considerar las distintas perspectivas que enriquecen la comprensión de este fenómeno. Por ejemplo, la denominada concepción subjetiva pone el énfasis en la intención del agresor y en la necesidad de demostrar un perjuicio psicológico en la víctima, lo que, a su vez, plantea retos significativos en el ámbito de la prueba y del tratamiento jurídico del acoso. En cambio, la concepción objetiva centra su atención en la reiteración y regularidad del comportamiento hostil, sin requerir necesariamente la prueba de intencionalidad o daño emocional directo. (Ugarte, 2012)

Carrasco (2020), menciona que cuando se habla de mobbing, también se aborda el fenómeno del “empleado acosado”, lo cual se relaciona estrechamente con el síndrome de Burnout. Este vínculo convierte al mobbing en un factor clave que contribuye al desgaste laboral, ya que se

origina en las condiciones difíciles que enfrenta el trabajador. Actualmente, este problema es analizado desde el enfoque del estrés laboral, incluyendo tanto el agotamiento emocional como el físico, provocados por factores como la fatiga, las jornadas laborales prolongadas y la repetitividad de las tareas.

El acoso laboral se manifiesta a través del hostigamiento que afectan la dignidad y el bienestar de los trabajadores, destacando el acoso psicológico con críticas, aislamiento y manipulación emocional deteriorando la salud mental y el bienestar del trabajador.

Romero Pérez (2006), señala que el acoso psicológico o moral en el ámbito laboral se refiere a aquellas situaciones en las que una o más personas ya sean superiores jerárquicos o compañeros de trabajo ejercen una forma de violencia emocional intensa y constante hacia otra persona. Este tipo de acoso se manifiesta de manera sistemática y prolongada en el tiempo, a través de conductas, palabras o actitudes que buscan deteriorar el entorno laboral de la víctima.

En consecuencia, se intenta debilitar sus relaciones interpersonales, dañar su reputación, obstaculizar el desarrollo de sus funciones y, en última instancia, minar su motivación y bienestar en el trabajo. Este proceso busca atormentar, hostigar o incluso infundir miedo de manera psicológica, generando un clima laboral tóxico y perjudicial.

Grupomedlegal (2020) expresa que el acoso físico en el trabajo se manifiesta mediante conductas como empujones, golpes o cualquier forma de intimidación que implique el uso de la fuerza, creando un ambiente laboral inseguro. Esta forma de violencia, también conocida como agresión en el lugar de trabajo, va más allá de simples conflictos y puede llegar, en situaciones extremas, a constituir un acto violento formalmente reconocible como agresión.

El acoso sexual en el ámbito laboral se manifiesta a través de conductas no deseadas de carácter sexual, que pueden incluir desde insinuaciones verbales hasta tocamientos indebidos.

Estas acciones vulneran la dignidad de la persona y contribuyen a un ambiente laboral hostil e inseguro. Esta violencia puede expresarse de forma verbal, psicológica o física, lo que evidencia la complejidad del problema y la variedad de formas en que puede presentarse.

Por ello, es fundamental reconocer que cualquier comportamiento dirigido hacia una persona por su sexo, y que tenga como efecto hacerla sentir incómoda, degradada o amenazada, debe ser considerado acoso sexual. Por otro lado, Morales Ramírez, (2016), expresa que, este marco normativo establece una clara distinción entre el acoso moral y el acoso sexual, basándose en los principios fundamentales de igualdad y no discriminación. Además, exige que ambos tipos de acoso sean contemplados explícitamente en los convenios colectivos, incluyendo las sanciones disciplinarias correspondientes.

Por esta razón, resulta fundamental distinguir los tipos de acoso laboral, ya que, aunque se manifiestan de maneras diversas, todos representan experiencias perjudiciales que impactan significativamente la vida de las personas. En primer lugar, el acoso psicológico implica un desgaste emocional progresivo, provocado por las críticas constantes, aislamiento social o manipulación, afectando gravemente la salud mental de la víctima.

En segundo lugar, el acoso físico genera un entorno de miedo, al involucrar actos de agresión o intimidación directa, comprometiendo la seguridad y el bienestar de la persona afectada. Por último, el acoso sexual vulnera gravemente la dignidad de la víctima mediante comportamientos de naturaleza sexual no deseados, creando un ambiente laboral humillante y hostil. En conjunto, estos tipos de acoso no solo transgreden derechos fundamentales, sino que también dejan marcas profundas en la autoestima, el equilibrio emocional y el bienestar integral de quienes los sufren.

Características del Acoso Laboral

Entre las características del acoso laboral se encuentran la repetición de conductas hostiles, que pueden ser verbales, psicológicas o físicas, y la intencionalidad de causar daño emocional o psicológico a la víctima.

Chávez & Zambrano (2023), indica que, la Organización Internacional del Trabajo define el acoso laboral como cualquier comportamiento, ya sea verbal o psicológico, que se ejerce de forma sistemática, repetitiva o persistente por parte de una persona o un grupo hacia otra dentro del contexto de una relación laboral. Estas acciones tienen como resultado dañar, humillar, ofender o intimidar a la víctima, afectando no solo su bienestar emocional, sino también su desempeño en el trabajo.

Asimismo, una de las características más relevantes de este fenómeno es el desequilibrio de poder, facilitando control sobre la víctima y marcando un ambiente toxico, hostil y perjudicial para la salud y desempeño del trabajador afectado.

Alude Pérez et al (2016), que en los casos de mobbing, los protagonistas principales son, por un lado, quien acosa y, por otro, quien sufre las consecuencias de ese acoso. El primero adopta comportamientos hostiles y dañinos, mientras que el segundo se ve afectado por ellos de forma directa. Si bien cada ser humano es único y su experiencia individual es distinta, es posible identificar ciertos rasgos comunes que suelen aparecer en los perfiles tanto del agresor como de la víctima. Estas características ayudan a comprender mejor la dinámica del acoso laboral y a visibilizar sus efectos en el entorno de trabajo.

En situaciones de *mobbing*, suelen estar involucradas dos figuras principales: la persona que ejerce el acoso y quien lo padece. Por un lado, el agresor adopta conductas repetitivas de hostigamiento y maltrato; por otro, la víctima experimenta las consecuencias emocionales y

laborales de esas acciones. Aunque cada persona vive estas experiencias de forma única y sus reacciones varían según su historia personal y contexto, existen ciertos patrones que permiten identificar características comunes en ambos perfiles. Reconocer estos rasgos facilita una mejor comprensión de cómo se desarrolla el acoso laboral y visibiliza su impacto real en las personas y en el clima de trabajo. (Hiroyen, 2014).

Por ello, es importante reconocer que, pese a las variaciones contextuales, el acoso laboral comparte elementos distintivos que lo definen y afectan a las víctimas de manera similar. Lujan Boné (2017) manifiesta que, aunque cada caso de *mobbing* puede presentar diferencias específicas, estas dependen de diversos factores, como la cultura del país en que ocurre o las características particulares de quienes participan en la situación, ya sea la organización, la persona que acosa o quien es víctima. En este sentido, es importante considerar que el contexto sociocultural y las dinámicas internas de cada entorno laboral influyen directamente en la forma en que se manifiesta y percibe este tipo de violencia.

Salud Mental

Impacto en la salud mental y física de los trabajadores

Sufrir acoso o hostigamiento en el entorno laboral puede tener consecuencias profundamente destructivas para quien lo vive. Estas situaciones no solo deterioran el clima organizacional, volviéndolo tenso y nocivo, sino que también impactan de forma directa y alarmante en la salud emocional de las víctimas. Como resultado, muchas personas llegan a desarrollar trastornos como ansiedad, depresión e, incluso, en los casos más extremos, estrés posttraumático o pensamientos suicidas. Por ello, es fundamental visibilizar el alcance real de este tipo de violencia y trabajar activamente en su prevención. (Chris Waugh, 2021).

En primer lugar, el bienestar de los trabajadores, tanto a nivel mental como físico, es un

factor esencial para que puedan desarrollarse plenamente en sus labores cotidianas. Sin embargo, en la realidad laboral, este bienestar suele verse comprometido por diversos elementos. Entre ellos, destacan el estrés prolongado, la sobrecarga de trabajo, las jornadas extensas y, además, las relaciones conflictivas dentro del entorno organizacional.

En consecuencia, estas condiciones pueden deteriorar de forma considerable la salud de los trabajadores. Esto, a su vez, no solo afecta a las personas en lo individual, sino que también incide negativamente en el rendimiento global de las empresas. En efecto, un trabajador que enfrenta problemas de salud difícilmente podrá rendir al máximo ni sostener un nivel adecuado de desempeño en el tiempo.

Martin et al (2024), indica que El acoso laboral, desde el enfoque del derecho laboral, se entiende como el abuso de poder ejercido por alguien en una posición de superioridad, con la intención de empujar al trabajador a abandonar voluntariamente su empleo. Es fundamental tener presente que la salud mental y la salud física no son dimensiones separadas, sino que están íntimamente relacionadas. Es decir que lo que afecta a una, inevitablemente repercute en la otra.

Cuando el estrés se mantiene en niveles elevados, la ansiedad se vuelve constante o aparece la depresión, no solo se compromete la estabilidad emocional del trabajador, sino que también pueden manifestarse consecuencias físicas. Entre ellas se encuentran dolores musculares, afecciones cardiovasculares o alteraciones en el sueño, que afectan directamente la calidad de vida. Del mismo modo, sucede a la inversa: condiciones físicas adversas, como un ambiente laboral incómodo o exigencias excesivas, tienden a incrementar la carga emocional y psicológica, generando un círculo vicioso que deteriora progresivamente el bienestar integral de la persona.

Quienes sufren acoso laboral suelen experimentar altos niveles de estrés y ansiedad, lo que

afecta su concentración y desempeño. Además, el temor a represalias o críticas constantes puede reducir su compromiso con el trabajo y generar evasión de responsabilidades. Como resultado, el agotamiento emocional puede llevar a actitudes negativas hacia los usuarios, lo que a su vez provoca sentimientos de culpa. Esta relación entre culpa e indiferencia es común en contextos de acoso prolongado. (Navarro, 2018).

Efectos en la productividad y el ambiente laboral

La productividad y el ambiente laboral mantienen una relación estrecha, ya que el estado del uno influye directamente en el otro. Un entorno laboral caracterizado por el respeto, la colaboración y el bienestar integral favorecen el compromiso y eficiencia de los trabajadores. Por el contrario, un ambiente deteriorado por conflicto, desmotivación, genera consecuencias negativas como bajo rendimientos, errores, ausentismo y una alta rotación de personal. Estas condiciones no solo afectan el cumplimiento de metas institucionales, sino que el ánimo colectivo difíciles de revertir

En el caso de Ecuador, la realidad demuestra que tanto mujeres como hombres enfrentan diversas formas de discriminación y violencia dentro del entorno laboral. Según datos relevantes, el 13,6 % de las mujeres y el 11,7 % de los hombres señalan haber sufrido problemas de comunicación o trato discriminatorio. Asimismo, aproximadamente el 13 % en ambos grupos ha sido objeto de desprestigio a nivel personal o profesional, mientras que cerca del 9 % ha recibido amenazas relacionadas con el impago de su salario.

De forma aún más alarmante, el 16 % de los trabajadores ha experimentado acoso psicológico, porcentaje que se eleva al 19 % en el caso de las mujeres, y un 4 % lo sufre de manera cotidiana. Por último, el 8,7 % de las mujeres reporta haber sido víctima de acoso sexual, y la mitad ha enfrentado algún tipo de discriminación por razones de género. Estos datos reflejan

la urgente necesidad de fortalecer las políticas públicas y normativas laborales para garantizar entornos seguros, equitativos y libres de violencia. (Olmedo Pérez, 2022)

Santacruz & Altamirano (2020), menciona que en Ecuador, 8 de cada 100 mujeres han sido víctimas de algún tipo de violencia en el entorno laboral durante los últimos 12 meses. Al desglosar estos datos por nivel educativo, se observa que el 5,7 % de las afectadas cuenta con educación básica, el 9,3 % con formación media o bachillerato, y el 9,5 % con estudios superiores. En cuanto a los rangos de edad, el 1,2 % de los casos corresponde a mujeres entre 15 y 29 años, el 7,9 % al grupo de 30 a 44 años, y el 6,1 % a mujeres de 45 años o más. Estos datos reflejan que la violencia laboral afecta a mujeres de distintas edades y niveles educativos, lo que evidencia la amplitud y gravedad del problema.

Los datos evidencian una difícil situación laboral en Ecuador especialmente las mujeres cada estadística refleja vivencias de acoso y desvalorización que afectan la salud emocional y profesional, lo que exige respuestas firmes y la promoción de espacios laborales seguros y equitativos.

Peñaloza Asparrin & Rodríguez Salazar (2021), expresa que una de las etapas más vulnerables a sufrir mobbing es la adultez joven, que abarca entre los 25 y 40 años. Esto se debe a que, en este periodo, las personas suelen estar dando sus primeros pasos en el mundo laboral, enfrentándose a sus primeras experiencias profesionales. En consecuencia, muchas veces tienden a tolerar situaciones inapropiadas o injustas, ya sea por falta de experiencia, por no haberse consolidado aún en su rol o porque todavía no reconocen plenamente su valor como profesionales.

Colombia ha sido pionera al establecer una Ley que sanciona el acoso laboral. No obstante, si no se profundiza en la comprensión integral del problema, reconociendo las

múltiples manifestaciones del maltrato y fomentando acciones preventivas, la normativa corre el riesgo de limitarse a una función meramente sancionadora.

Cedeño Roldán (2021), menciona que el acoso laboral se ha convertido en una de las problemáticas más preocupantes dentro de la sociedad actual. Sin embargo, en la mayoría de los casos, no se cuenta con cifras precisas debido al temor de las víctimas a sufrir represalias o a perder su empleo.

Colombia ha dado un paso importante al promulgar una ley para sancionar el acoso laboral, pero enfrenta desafíos de implementación, sin embargo, es crucial. La sola existencia de una norma no es suficiente se requieren estrategias preventivas y de protección a las víctimas en el ámbito laboral para superar el temor a las represalias. Es indispensable fortalecer mecanismos legales y promover una cultura organizacional respetuosa para los entornos laborales más justos.

Prevención y estrategias del acoso laboral

La prevención del acoso laboral resulta fundamental para construir espacios de trabajo seguros, saludables y basados en el respeto mutuo. Para lograrlo, es indispensable adoptar un enfoque integral que articule acciones de sensibilización, formación continua y promoción de políticas institucionales claras.

Darino Moreno (2015), expresa que, adoptar medidas de prevención frente al acoso laboral trae múltiples beneficios, entre los que destacan la disminución de la rotación de personal y del ausentismo, el incremento en la satisfacción laboral y un mayor nivel de productividad. Además, se reducen los riesgos de enfrentar conflictos legales y se protege la reputación de la organización. No obstante, muchas instituciones aún mantienen una postura reactiva ante estas situaciones, actuando cuando el problema ya se ha manifestado, en lugar de implementar estrategias preventivas y sostenidas.

De acuerdo con Pérez Meza (2019), la prevención primaria del mobbing implica fomentar en la empresa una cultura organizacional basada en valores sólidos, comunicación clara, compromiso institucional y la participación activa de todas las personas trabajadoras en los asuntos que les afectan. En este sentido, cuando se busca prevenir el acoso laboral dentro de una institución, es fundamental entender que la estructura interna, la forma en que funciona y los conflictos no resueltos pueden repercutir de manera directa o indirecta en el bienestar del personal. Asimismo, el mobbing evidencia desequilibrios de poder, la ausencia de políticas preventivas claras y la presencia de dinámicas tóxicas que, lamentablemente, en muchos espacios laborales se normalizan o simplemente se ignoran.

Es una cuestión que nos lleva a reflexionar sobre cómo estamos construyendo nuestras relaciones laborales: ¿estamos priorizando el respeto y la dignidad o estamos permitiendo ambientes donde el abuso y la indiferencia prevalecen?, Es por ello que las instituciones deben implementar códigos de conducta, protocolos de denuncia y asegurar la confidencialidad para proteger a las víctimas y testigos.

Otras estrategias utilizadas para someter a la víctima del acoso laboral son: asignación de objetivos inalcanzables; retiro paulatino de responsabilidades acordes al cargo o remplazo por acciones consideradas menos desafiantes o sencillas; exclusión de reuniones o comunicados; infravalorar el esfuerzo laboral de la víctima, ignorando sus éxitos y peticiones justas; invadir la privacidad interviniendo su correo, teléfono o revisando sus artículos personales, entre otros (Liu et al., 2019).

De esta manera, es crucial reconocer la importancia de este problema, ya que, al identificar los síntomas a tiempo, se puede evitar el estrés laboral, promoviendo así la salud mental y física de los empleados, y asegurando un rendimiento óptimo en sus tareas. Es menester

tener una buena comunicación interna entre empresa y empleados, darles las facilidades para poder expresar sus incomodidades y denunciar posibles abusos, prevenir estas acciones y sancionarlas. Las empresas deben tener cero tolerancias ante el acoso y una comunicación integral como método de prevención relevante (Argudo et al., 2021).

Fundamentación Constitucional, legal, jurisprudencial

El marco legal y la jurisprudencia han asumido un rol fundamental, al establecer mecanismos de protección que resguarden la dignidad del trabajador y promuevan ambientes laborales seguros, justos y respetuosos.

La Constitución de la República del Ecuador (2008), establece en su Art. 331 que: “Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo” (p.164). Este artículo al establecer esta prohibición, la CRE establece un marco normativo en donde busca garantizar la dignidad e igualdad en el trabajo, exigiendo un compromiso activo de los actores involucrados para crear espacios laborales más seguros.

La Constitución de la República del Ecuador (2008), en su Art. 363 menciona que: “El Estado será responsable de: Formular políticas públicas que garanticen la promoción, prevención, curación, rehabilitación y atención integral en salud y fomentar prácticas saludables en los ámbitos familiar, laboral y comunitario” (p.173). En el ámbito laboral el enfoque debe ser el de crear ambientes de trabajo que favorezcan la salud física y mental de los trabajadores. Esto incluye la promoción de una buena condición laboral, la prevención de riesgos ocupacionales y la eliminación de factores que afecten la salud como es el caso del estrés o el acoso laboral.

Cabe destacar que en el Código del Trabajo (2025) , en su Art. 46.1 establece la definición de violencia y acoso en la que menciona que:

La violencia y acoso en materia laboral se refiere a todo tipo de comportamientos y prácticas inaceptables incluidas las amenazas, reconocidas en la Constitución, esta ley o en leyes especiales en favor del ser humano y concebidas como violencia, que ocurran una sola vez o de manera repetitiva, que resultan o pueden resultar en un daño físico, psicológico, sexual, económico, político, simbólico o digital, en contra de una persona trabajadora, incluyéndose la violencia y el acoso de género o por razones discriminatorias. La violencia y el acoso laboral comprende el comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado el menoscabo, maltrato, humillación o bien que amenace o perjudique a sus derechos adquiridos y obligados a una situación laboral de la persona violentada o acosada laboralmente. La violencia y el acoso laboral comprende también la no desconexión digital, el desacato a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su privacidad de la intimidad personal y familiar. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial. (p.23)

El Código del Trabajo (2025), en su artículo 42 numeral 36 menciona lo siguiente:

Implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades de violencia y acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que

se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador. (p.21)

Este artículo enfatiza en la prevención mediante de capacitaciones y políticas internas, y promueve acciones anticipadas de relaciones laborales garantizando un ambiente seguro para trabajadores y empleadores.

El Código de Trabajo del Ecuador consagra importantes garantías para garantizar la dignidad y bienestar de los trabajadores entre ellas el derecho de dar por terminado el contrato cuando el trabajador sea objeto de acoso laboral, por lo que se garantiza la protección emocional y psicológica del trabajador.

Este derecho está claramente previsto en el artículo 173 del Código del Trabajo (2025), en su numeral 4, contempla específicamente el acoso laboral como una causa legítima para la terminación del contrato de trabajo en donde se menciona que:

En casos de sufrir de violencia y acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales. Una vez presentada la petición del visto bueno, procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente (...). (p.54)

En la actualidad la Corte Constitucional de Ecuador revisó 4 acciones de protección por acoso laboral en la que se vulneraron derechos constitucionales de los afectados.

La Corte Constitucional del Ecuador (2021), en la sentencia N° 986-19-JP/21 menciona que:

Se caracteriza al acoso laboral como una forma de violencia que estructura una

relación social, sobre todo contra las personas trabajadoras, que atenta contra la dignidad humana y es, actual o potencialmente, lesivo de los derechos de la persona, violencia que se ejerce de forma reiterada en el lugar de trabajo o en cualquier momento entre los sujetos de la relación y que trae como resultado para la persona afectada un menoscabo, maltrato o humillación, o bien la amenaza o perjuicio de su situación laboral. Finalmente, se declara la vulneración de los referidos derechos en los casos A, B y C; y se desestima la acción presentada en el caso D.(p.1)

La Corte Constitucional, a través de esta sentencia reconoce al acoso laboral como violencia estructural y persistente, no aislada y deteriora las relaciones laborales afectando la dignidad y la armonía en el entorno de trabajo.

La Corte señala que el acoso laboral no solo es lesivo en el momento, sino que puede tener efectos negativos a largo plazo en los derechos fundamentales, afectando la salud mental, reputación y carrera profesional del trabajador, así como su autoestima y valía personal. Este enfoque considera tanto el daño inmediato como las repercusiones futuras que puedan afectar la vida laboral y personal.

La Corte, en la jurisprudencia N.º 986-19-JP/21, ha definido la violencia laboral como una conducta reiterada, configurando así un patrón persistente de hostigamiento. No obstante, la reforma al Código del Trabajo en 2024 marcó un hito al reconocer que el acoso laboral no requiere necesariamente de repetición: puede concretarse en un solo acto, si este afecta gravemente la dignidad del trabajador.

Estudio Comparado con Colombia

El acoso laboral en Colombia y Ecuador presenta similitudes en sus impactos sobre la

salud y el rendimiento laboral, pero con diferencias significativas en su tratamiento legal y patrones de ocurrencia. En Colombia, la Ley 1010 de 2006 regula específicamente el acoso laboral, brindando protecciones legales reforzadas, especialmente para mujeres, y jurisprudencia constitucional que amplía estas protecciones.

Para efectos de la ley, se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado por parte de un empleador, jefe, compañero o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, causar perjuicio laboral, desmotivación o inducir la renuncia (Ley 1010, 2006).

En cuanto a denuncias, Colombia ofrece múltiples canales, como la Línea 155 y aplicaciones específicas, con protección procesal para evitar despidos posteriores a denuncias. Tanto Ecuador como Colombia han implementado mecanismos de apoyo frente al acoso laboral, como la atención psicológica y la adopción de protocolos en el ámbito empresarial. Sin embargo, Colombia muestra un desarrollo más robusto en materia preventiva, sustentado en un marco normativo e institucional consolidado.

La Ley 1010 de 2006 constituye una piedra angular al establecer definiciones claras, medidas preventivas y sanciones frente al acoso laboral. A ello se suma la Resolución 2646 de 2008, que refuerza la gestión de riesgos psicosociales en el entorno de trabajo, consolidando una respuesta más integral y proactiva. Las empresas colombianas están obligadas a implementar políticas claras de prevención, incluyendo la creación de comités de convivencia laboral que promueven un ambiente sano y seguro.

Estos comités juegan un papel crucial en la identificación y resolución de conflictos relacionados con el acoso laboral. La jurisprudencia constitucional colombiana ha fortalecido la protección para las mujeres, consolidando un entorno más seguro en el lugar de trabajo. Las

campañas de sensibilización y capacitación en resolución de conflictos laborales son herramientas claves para promover entornos laborales armónicos.

En Ecuador, las PYMES enfrentan pérdidas asociadas al ausentismo y un clima laboral deteriorado. Si bien ambos países tienen marcos legales para enfrentar el acoso laboral, Colombia se consolida más, con un desarrollo jurisprudencial y políticas de prevención más robustas, mientras Ecuador enfrenta una lucha para su aplicación.

Análisis de resultados y discusión

Este estudio analizó los efectos del acoso laboral, la salud física, mental y el rendimiento laboral de los trabajadores en Ecuador. Utilizó una metodología cualitativa, reflexiva y un análisis normativo comparado para comprender el fenómeno desde múltiples dimensiones.

Para comenzar, es importante señalar que los resultados evidencian una fuerte presencia del acoso laboral como una práctica sistemática y estructural en los entornos de trabajo ecuatorianos. En efecto, según las bases de datos citadas, el 16% de los trabajadores ha sufrido acoso psicológico, cifra que asciende al 19% en el caso de las mujeres, y un 4% lo experimenta a diario.

Desde una perspectiva metodológica, la inclusión de estas cifras es útil para dimensionar la problemática, pero insuficiente para establecer conclusiones sólidas. No se especifica si los datos provienen del sector público o privado, ni se detalla el tamaño de la muestra o los instrumentos aplicados.

En cuanto a los hallazgos relacionados con la salud mental, resultan alarmantes. Se menciona que las víctimas de acoso padecen síntomas como estrés, ansiedad, insomnio, depresión, trastorno de estrés postraumático e incluso pensamientos suicidas. Desde una

mirada crítica, no puede ignorarse que estas manifestaciones coinciden con literatura científica que ha demostrado el impacto devastador del acoso sobre la salud psicoemocional. Por ello, los datos utilizados resultan válidos como punto de partida para sustentar la gravedad del problema.

En relación con el rendimiento y la productividad, la investigación señala que el acoso provoca desmotivación, bajo desempeño, ausentismo y errores frecuentes en las tareas. Asimismo, el análisis incorpora un enfoque de género y edad, identificando que las mujeres y los adultos jóvenes entre 25 y 40 años son los más vulnerables. Este hallazgo es fundamental, ya que evidencia jerarquías de poder y desigualdad dentro del espacio laboral.

En términos comparativos, el contraste realizado con Colombia representa un punto fuerte. A diferencia de Ecuador, Colombia cuenta con una Ley específica (Ley 1010 de 2006), protocolos de prevención, comités de convivencia laboral y jurisprudencia constitucional activa en defensa de los trabajadores. El diseño normativo puede marcar una diferencia real en la prevención y sanción del acoso.

En Ecuador, a pesar de contar con un marco jurídico robusto como la Constitución de 2008, el Código del Trabajo y precedentes de la Corte Constitucional, como la sentencia N° 986-19-JP/21, su aplicación enfrenta serias limitaciones. Las altas cifras de acoso y la ausencia de mecanismos eficaces para la denuncia reflejan una profunda brecha entre la ley y la vida cotidiana de los trabajadores.

Este análisis evidencia que el acoso laboral en Ecuador es un fenómeno estructural y poco atendido institucionalmente. Aunque el artículo lo visibiliza críticamente, presenta debilidades metodológicas en el uso y análisis de fuentes estadísticas. Estas limitaciones resaltan la urgencia de futuras investigaciones con metodologías mixtas y diagnósticos integrales para abordar el

acoso como una forma de violencia sistemática que vulnera la salud, dignidad y el desarrollo profesional de los trabajadores ecuatorianos.

Conclusiones

De la investigación realizada a través de diversas bases de datos bibliográficos se concluye lo siguiente:

A través del análisis realizado, se demostró que el acoso laboral afecta significativamente la salud física y mental del trabajador afectando sus bienestar y rendimiento. Entre los síntomas más frecuentes se evidenció que genera estrés, ansiedad, insomnio y abandono laboral, deteriorando el ambiente laboral y creando ambientes hostiles y poco sostenible.

Se pudo evaluar la normativa ecuatoriana establecen mecanismo de protección frente al acoso laboral, pero su aplicación presenta limitaciones por falta de protocolos claros y mecanismos de denuncia eficaces y escasa visibilidad institucionalidad lo que ha contribuido a normalizarlo en vario contextos laborales.

Se identificó que el acoso laboral tiene relación con los efectos devastadores en la salud y rendimiento de los trabajadores. Entornos inseguros, la falta de prevención, ausencia de sanciones y políticas claras perpetúan y normalizan la violencia laboral en las instituciones. Reconocer esta realidad demanda una respuesta urgente, es importante transformar los espacios laborales en entornos donde prevalezcan el respeto, la empatía y la salud mental, garantizando que los trabajadores se sientan seguros y escuchados. Promover ambientes saludables es tanto una obligación legal como un compromiso ético con su bienestar y dignidad.

Referencias

- Argudo García, A., Armas Ortega, Y., Guillén Alvarado, K., & Vergara Romero, A. (2021). UNA REVISIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN. *Forthcoming, En IX Congreso Internacional "Tecnología, Universidad y Sociedad*, 1-13. Obtenido de https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4002784
- Armenteros Ruiz, E. (2018). *PROGRAMA DE INTERVENCIÓN*. España: Universidad Jaén.
- Carrasco Camacho, L. (2020). El acoso laboral (mobbing) como riesgo psicosocial y su relación en el. *Universidad Andina Simon Bolivar*, 1-93. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10644/7845>
- Cedeño Roldán, F. S. (2021). El moobing laboral por razón de género y la protección jurídica de los derechos de la mujer en el contexto ecuatoriano. *Revista de Filosofía Jurídica, Social y Política*, 1-28. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8720073>
- Chávez Loor, K. P., & Zambrano Zambrano, E. J. (2023). Relación entre el acoso laboral y el desempeño de los servidores públicos: revisión. *Revista Científica dominio de las ciencias*, 305-329. doi:<https://doi.org/10.23857/dc.v9i4.3591>
- Chris Waugh. (2023). Workplace Harassment. *ResearchGate*, 455-470. doi:10.1007/978-3-031-05640-6_33
- Código del Trabajo. (2025). CODIFICACION . *Lexis*, 01-132.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008. *LEXIS*, 1-207.
- Corte Constitucional del Ecuador*. (21 de Diciembre de 2021). Obtenido de www.corteconstitucional.gob.ec
- Darino Moreno, V. A. (2015). Acoso laboral: causas, consecuencias y prevención. *UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA*, 1-39. Obtenido de https://www.academia.edu/83382458/Acoso_laboral_causas_consecuencias_y_estrategias_de_prevenic%C3%B3n
- De Miguel Barrado, V., & Prieto Ballester, J. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. Cochabamba: Perspectivas. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/pdf/rp/n38/n38_a03.pdf
- Fidalgo Aliste, Á. M. (2002). *Reseña de "Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo"* de Iñaki Piñuel y Zabala. Oviedo: Psicothema. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/727/72714128.pdf>
- grupomedlegal. (Septiembre de 2020). *grupomedlegal*. Obtenido de <https://grupomedlegal.com/tipos-acoso-laboral-que-pueden-sufrir-personas-trabajo/>
- Hiroyen. (2014). Todo lo que hay que saber sobre el acoso moral en el trabajo. *Buenos Aires. Paidós*, 1-46. Obtenido de

- https://planetadelibrosuy0.cdnstatics.com/libros_contenido_extra/29/28271_Todo_lo_que_hay_que_saber_acoso_moral_trabajo.pdf
- Ley 1010. (2006). Ley 1010. *Congreso de Colombia*, 1-8.
- Leymann. (1996). El contenido y desarrollo del mobbing en el trabajo. *Revista Europea de Psicología del Trabajo y las organizaciones*, 165-184. Obtenido de <https://www.kwesthues.com/e-LeymannEJWOP1996.pdf>
- Liu, J., Gan, Y., Jiang, H., Li, L., Dwyer, R., Lu, K., & Lu, Z. (2019). Prevalence of workplace violence against healthcare workers: a systematic review and meta-analysis. *Occupational and environmental medicine*, 927-937. doi:10.1136/oemed-2019-105849
- López Moya, D., & Pangol Lascano, A. (2021). El acoso laboral y la protección jurídica al trabajador en Ecuador. *Instituto Tecnológico Superior Jubones*, 78-90. Obtenido de <https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/115/313>
- Lujan Boné, M. (2017). *Biblioteca Digital de la Universidad católica de Buenos Aires*, 1-46.
- MARTÍN ARANGO GALLEGO, NATALY MACANA GUTIÉRREZ, ANDRÉS RODRÍGUEZ MORALES. (2024). El acoso sexual en el trabajo: un dialogo feminista entre el derecho laboral y derecho penal en Colombia. *Revista del Estado*, 4-33. Obtenido de <https://doi.org/10.18601/01229893.n60.16>
- Morales Ramírez, M. A. (2016). Aproximacion al acoso laboral desde la legislación comparada. *Instituto de investigaciones Jurídicas*, 71-98. doi:<https://doi.org/10.22201/ij.24484873e.2016.147.10640>
- Naciones Unidas. (2009). Reports submitted by States parties under article. *International Convention on*, 1-81.
- OIT. (2019). C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso. *normlex.ilo.org*, 1-5.
- OIT. (05 de Diciembre de 2022). *La violencia y el acoso en el trabajo afectan a más de una persona de cada cinco*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: <https://www.ilo.org/es/resource/news/la-violencia-y-el-acoso-en-el-trabajo-afectan-m%C3%A1s-de-una-persona-de-cada>
- Olivera Carhuaz, E. S. (2020). *Caracterización del acoso laboral y las repercusiones en las*. Perú: Revista San Gregorio. doi:<http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v1i38.1152>
- Olmedo Pérez, L. (2022). HOSTIGAMIENTO LABORAL O MOBBING: UN FENÓMENO PSICOSOCIAL DEL DÍA A DÍA. *Visión Empresarial*, 22-30. Obtenido de DOI:10.32645/13906852.1185
- Peñaloza Asparrin, R., & Rodríguez Salazar, K. (2021). Revisión sistemática de Acoso laboral en Latinoamérica. *Universidad Cesar Vallejo*, 1-47. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78638?show=full>

- Pérez , Fernandez, Piñuel, & Escobar. (2016). *Biblioteca digital de la Universidad Católica de Argentina*, 1-46. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12799/5336>
- Pérez Meza, D. C. (2019). EL ACOSO LABORAL O MOBBING LABORAL. *ulpiano*, 4-24. doi:<http://doi.org/10.53766/ESDER/2019.02.02.01>
- Romero Pérez, J. E. (2006). MOBBING LABORAL: ACOSO MORAL, PSICOLÓGICO. *Universidad de Costa Rica*, 135-162. doi:<https://doi.org/10.15517/rcj.2006.9733>
- Santacruz, J., & Altamirano, S. (2020). Violencia y Acoso en el mundo del trabajo afectaciones en el ejercicio organizativo en los/as trabajadoras/es de la CEDOCUT. *Centro de Estudios del Trabajo "Memoria"*, 1-61. Obtenido de <https://repositorio.dpe.gob.ec/handle/39000/3518>
- Ugarte, J. L. (2012). El acoso laboral: entre el Derecho y la psicología. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 221 - 231. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512012000200008>