



Universidad San Gregorio de Portoviejo

Carrera de Derecho

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

Título:

El Acoso Laboral en el desempeño de los servidores públicos ecuatorianos

Autores:

Sandra Eloísa Alcívar Zambrano

Tutor:

Abg. Fatsi Stalin Cedeño Roldan, Mg.

Cantón Portoviejo – Provincia de Manabí - República del Ecuador

Abril – septiembre 2024

Cesión de derechos

Declaración de autoría y cesión de derechos de propiedad intelectual

Yo, Sandra Eloísa Alcívar Zambrano declaro, en forma libre y voluntaria, ser la autora del presente trabajo de investigación, 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 exclusiva responsabilidad de mi persona, como autor/a.

De manera expresa cedo los derechos de propiedad intelectual del Artículo Científico “El Acoso Laboral en el Desempeño de los servidores públicos ecuatorianos”, 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, 12 de noviembre de 2024



Sandra Eloisa Alcivar Zambrano
C.C: 1350942528

El Acoso Laboral en el Desempeño de los servidores públicos ecuatorianos
Workplace harassment in the Performance of Ecuadorian Public Servants

Autor/a

Sandra Eloísa Alcívar Zambrano

ORCID: 0009-0005-9247-5082

sandra.ang99@gmail.com

Universidad San Gregorio de Portoviejo

Tutor

Abg. Fatsi Stalin Cedeño Roldan, Mg.

ORCID:0000-0001-5954-7391

fscedeno@sangregorio.edu.ec

Universidad San Gregorio de Portoviejo

Resumen

El acoso laboral afecta el desempeño de los trabajadores, comprometiendo su trabajo, esta investigación se enfoca en servidores públicos frente a esta figura. El acoso afecta de forma directa, interfiriendo en toma de decisiones y desempeño en el entorno laboral. El objetivo de esta investigación es analizar el impacto de esta figura en los servidores públicos en el Ecuador, examinar cómo afecta la eficiencia, productividad y satisfacción. Los resultados se desarrollaron a través de la metodología mixta, método cualitativo- cuantitativo. La información se obtuvo por recolección de material bibliográfico y doctrinal, así como la aplicación de encuesta para obtener perspectivas e información relativa al problema de investigación. El análisis de los resultados se desarrolló por revisión sistemática, permitió evidenciar fuentes bibliográficas que aportaron a la investigación, además la encuesta aplicada a servidores públicos del Gobierno Provincial de Manabí, dio resultado que los trabajadores tienen conocimiento respecto al acoso laboral, sin embargo en la institución no se cuenta con mecanismos de acción, concluyendo que el acoso laboral es una figura conocida por los servidores públicos en el Ecuador, sin embargo las medidas de acción son escasas en las instituciones públicas, lo que afecta el desempeño del servidor en el entorno laboral.

Palabras clave: Acoso laboral; desempeño laboral; eficiencia; productividad; servidor público.

Abstract

Workplace harassment affects the performance of workers, compromising their work. This research focuses on public servants in relation to this figure. Harassment directly affects, interfering with decision-making and performance in the work environment. The objective of this research is to analyze the impact of this figure on public servants in Ecuador, examining how it affects efficiency, productivity and satisfaction. The results were developed through the mixed methodology, qualitative-quantitative method. The information was obtained by collecting bibliographic and doctrinal material, as well as the application of a survey to obtain perspectives and information related to the research problem. The analysis of the results was developed through a systematic review, which made it possible to demonstrate bibliographic sources that contributed to the research. In addition, the survey applied to public servants of the Provincial Government of Manabí showed that workers have knowledge regarding workplace harassment, however in the institution does not have action mechanisms, concluding that workplace harassment is a figure known by public servants in Ecuador, however action measures are scarce in public institutions, which affects the performance of the servant in the work environment.

Keywords: Workplace harassment; job performance; efficiency; productivity; public servant

Introducción

Por medio de la presente investigación se plantea evaluar la efectividad de las medidas legales existentes para proteger a las víctimas de acoso laboral, tales como los servidores públicos, de la misma forma se plantea poder identificar posibles áreas de mejora, teniendo en cuenta que en los últimos años se han venido evidenciando casos relacionados al acoso laboral, remarcando entonces la relevancia e importancia de estudio de esta problemática que ha venido afectando de forma directa el rendimiento laboral de los servidores públicos, que además afecta directamente el desempeño de los servidores dentro de las entidades públicas.

De la misma forma, se busca indagar en las últimas tendencias legislativas, políticas y sociales relacionadas con la protección de las víctimas del acoso laboral, más específicamente de los servidores públicos; teniendo en cuenta que esta conducta no solo afecta a las víctimas, sino también a las instituciones públicas, debido a que generan una serie de delimitaciones como lo es la disminución en la moral (aspecto psicológico), la productividad y la cohesión del equipo, lo que deteriora el entorno laboral y rendimiento de los trabajadores.

En conjunto de todo lo antes mencionado, por medio de este estudio no solo se busca mejorar el desempeño individual de los servidores públicos en el Ecuador, sino también fortalecer los procedimientos internos respecto a esta figura y promover un entorno laboral que fomente el respeto, la dignidad y la productividad teniendo en cuenta que en la actualidad varias investigaciones han mostrado que un adecuado entorno laboral contribuye en gran medida al rendimiento de los trabajadores, en razón de esto último es que se ha planteado como problema de investigación la siguiente interrogante; ¿Cómo prevenir y abordar el acoso laboral para disminuir su impacto en el desempeño laboral de los servidores públicos en el Ecuador?.

En razón del problema de investigación, se han definido como parte sustancial de la

investigación el siguiente objetivo general; Analizar el impacto del acoso laboral en los servidores públicos en el Ecuador para examinar como esta conducta afecta su eficiencia, productividad, rendimiento y satisfacción; para el cumplimiento de este objetivo se han definido como objetivos específicos los que se describirán a continuación.

Evaluar el marco jurídico existente en el Ecuador relacionado con el acoso en el entorno laboral; Recopilar datos a través de encuestas o entrevistas para comprender las perspectivas de los servidores públicos respecto al acoso laboral y cómo afecta en su trabajo; por último, se ha establecido proponer recomendaciones para mejorar los procesos internos de prevención del acoso laboral en el sector público ecuatoriano.

Metodología

Esta investigación se centra en el estudio del estado y del derecho desde la perspectiva constitucional y del ordenamiento jurídico ecuatoriano, siendo un artículo de reflexión, para su elaboración se desarrolló un proceso de investigación por medio de los métodos analítico, exegético y comparativo. Además, se implementó la herramienta de estudio de estado del arte, bajo un enfoque metodológico cualitativo fundamentado en las herramientas de recolección de información de revisión bibliográfica y documental sobre la temática planteada, además de la aplicación de encuesta.

Ahora bien, el método analítico se aplicó en la valoración analítica conceptual de la revisión, por lo cual, se pudo establecer la naturaleza, objeto, causas y efectos del acoso laboral como tipo de violencia ejercida dentro del trabajo. En consecuencia, mediante el análisis minucioso de la información obtenida por medio de las herramientas de recolección de información se valoró objetiva y lógicamente el marco conceptual, doctrinario, jurídico y el derecho comparado.

Mientras que el método exegético se desarrolló, interviniendo lógicamente y racional de los artículos de los distintos cuerpos legales utilizados para la fundamentación jurídica del trabajo de investigación, tales como: Constitución de la República del Ecuador, Ley Orgánica del Servicio Público, Código del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado México. Y el método comparativo, por consiguiente, se utilizó en el análisis respectivo de la legislación comparada, donde la normativa nacional de los Estados analizados, han normado esta conducta, con el objeto de dotar de protección normativa, a fin de motivar a los individuos a abstenerse del cometimiento de esta conducta y establecer la sanción respectiva.

Por ende, aquellos preceptos normativos, protege el bien jurídico del trabajo y la integridad personal en nuestro Estado constitucional de derecho. Por medio de todo lo mencionado se permitió establecer diferentes factores que inciden en el acoso laboral para mejorar su desempeño y en las medidas de protección de los servidores públicos en Ecuador, desde perspectivas diferentes obtenidas por medio de las herramientas de recolección de información como son la encuesta y la revisión bibliográfica y documental.

Fundamentos teóricos

Definiciones de la figura del acoso laboral

El primer antecedente histórico respecto al acoso laboral es el Congreso de Hamburgo sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo realizado en 1990, en el que se mencionó por primera vez el término desarrollado por Heinz Laymann, que tiene su origen en el verbo “*to mob*” cuya traducción al español puede entenderse como acosar, es así que el autor mencionado brinda las pautas para desarrollar este término, en tal virtud al hablar de la temática del acoso laboral en muchas ocasiones se la identifica como “síndrome de Leymann” convirtiéndose en un autor clave para identificar y definir el acoso laboral (Martínez et al., 2019). Por otra parte, Romero-

Pérez (2019), define al acoso laboral como:

El psicoterror en la vida laboral que conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética, la cual es administrada de modo sistemático por uno o varios sujetos, principalmente, contra una persona, la que a consecuencia de ese psicoterror es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistente (p.139).

Se evidencia entonces que, el acoso laboral es un fenómeno social que tiene un origen de carácter psicológico, que influye directamente en la relación entre el empleador y trabajador, además se debe considerar que esta conducta puede ser prolongada influyendo además en la toma de decisiones de la parte afectada incidiendo en su desempeño en el entorno laboral debido a la presión ejercida por el empleador. En relación al concepto de acoso laboral, el mismo científico sueco Laymann, citado por Martín (2019) determina es:

Una comunicación hostil y sin ética que es dirigida en modo sistemático por uno o varios individuos contra otro que debido a esta situación le coloca en una situación de indefensión y es activamente mantenido en ella haciendo que este echo ocurra de manera frecuente al menos una vez a la semana y durante un cierto tiempo.

Asimismo, Odetto (2020), considera se basa en una conducta abusiva, gesto, palabra, comportamiento y actitud que atenta, por su repetitividad o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en riesgo su empleo o degradando el ambiente de trabajo. De la misma forma, es conveniente señalar lo mencionado por Barrera (2019) respecto al acoso laboral:

Lo considera como una violencia psicológica sistemática que una persona o grupos de personas ejerce sobre otras u otras en el lugar de trabajo. Por lo que se refiere a violencia

que busca quebrar a la víctima en su moral, su autoestima, su dignidad, para que tarde o temprano, abandone el trabajo o cometa errores de magnitud en su desempeño, mismos que le acarreen respuestas premeditadas por los acosadores, quienes lo enfrentan a los rigores de la ley o las intemperancias y prepotencias propia de los acosadores. (p.80)

En definitiva, es fundamental para la investigación conceptualizar el acoso laboral desde distintas perspectivas, teniendo en cuenta que estas actitudes generan un daño psicológico significativo, que incluso puede llegar a cambiar totalmente la perspectiva que el individuo tiene de sí mismo y, en varias ocasiones, perturbar su estado emocional a tal punto que se ve incapacitado de llevar una vida normal, afectando a las relaciones sociales que tiene incluso fuera de su ámbito laboral. En cuanto a lo mencionado, González (2020):

Determina el acoso laboral es además un ataque de una coalición de miembros débiles de una misma especie contra un individuo más fuerte. Actualmente, se aplica a situaciones grupales en las que un sujeto es sometido a persecución, agravio o presión psicológica por uno o varios miembros del grupo al que pertenece, con la complicidad o aquiescencia del resto. (p.1)

Siendo entonces que esta definición determina esta figura afecta a un grupo de individuos vulnerables que da inicio al acoso. Además, conviene subrayar que la Organización Mundial de la Salud (2004), por medio del libro “Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo” respecto al acoso laboral ha definido que:

Sin lugar a dudas este es un problema mundial creciente que en gran parte aún es ignorado y subestimado. Puede producir serias consecuencias negativas sobre la calidad de vida y la salud del individuo, principalmente en las áreas emocional y psicosomática y del comportamiento. En adición, toda la sociedad en su conjunto se convierte en víctima

por el incremento de presión en los servicios de atención y de bienestar social. (p.4)

Concretamente, se puede definir también que el acoso laboral u hostigamiento laboral, conocido asimismo como acoso moral, y muy frecuentemente a través del término inglés mobbing (‘acosar’, ‘hostigar’, ‘acorrallar en grupo’), se define como el conjunto de acciones continuadas de violencia psicológica injustificada (insultos, humillaciones, menosprecios, aislamiento, difusión de rumores, etc.), y a veces incluso física o sexual, que superiores, compañeros de trabajo o la propia empresa ejercen sobre la víctima (Sanitas, 2022).

En pocas palabras el acoso es una forma de estrés laboral que se caracteriza porque no ocurre por causas relacionadas directamente con el desempeño del trabajo o con su organización sino que tiene su origen en las relaciones que se generan entre las personas (Martínez, 2021). De acuerdo a este mismo autor, algunas de las variables que pueden originar el acoso son: La organización del trabajo: A la víctima del acoso se le empiezan a atribuir tareas para que realice mal su trabajo. Esto se consigue cuando, por un lado, se le sobrecarga de trabajo o se le da tareas que se caracterizan por ser aburridas, inútiles y repetitivas. Todo esto origina un estrés que puede ser el cultivo idóneo para que empiecen a aparecer conflictos y culmine en un tipo de maltrato psicológico y acoso.

La dirección: Los jefes autoritarios, aquellos que buscan optimizar y tener los mejores resultados, pero, sin tener en cuenta el factor humano pueden causar también conflictos que desemboquen finalmente en acoso laboral. Las tareas: Cuando una persona realiza siempre las mismas tareas, la monotonía y la repetición constante puede provocar malestar y conflictos entre los miembros del equipo. Si el trabajo no supone un reto para el empleado o no le permita crecer a nivel laboral o personal pueden acabar causando presión, que deriva en que ese trabajador canalice su malestar con otro trabajador. Para finalizar es trascendental remarcar la finalidad de

este fenómeno, que de acuerdo a Soler et al. (2020):

Consiste en intimidar, amedrantar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, y finalmente conseguir que la víctima acabe, en muchos casos, abandonando su puesto de trabajo debido a las conductas que el acosador ejerce de manera reiterada sobre ella.

Tipos de acoso laboral

Por lo que se refiere a acoso laboral, es pertinente definir los tipos de acoso laboral existentes, además de definir la forma en que se desarrollan, teniendo en cuenta que estos son: acoso horizontal, acoso vertical, acoso ascendente y el acoso descendente, los cuales se analizaran a continuación:

Acoso laboral horizontal

Este tipo de acoso es aquel que de acuerdo a Rodríguez-López (2020) se da:

Entre los mismos compañeros de trabajo, todos los trabajadores, hacen grupos teniendo una identidad propia, independientemente de cómo sea el comportamiento de las personas que lo conforman, con la única finalidad de hacer daño a la víctima, variando diferentes hechos de violencia o agresividad, siendo que en algunos casos los superiores no hacen caso omiso a este tipo de agresiones o actos que son denigrantes.

Acoso laboral vertical

El acoso laboral vertical es aquel que se divide en vertical ascendente y vertical descendente: el acoso vertical ascendente de acuerdo a Olivares (2020):

Es el menos común, porque las personas que acosan tienen nulas sus probabilidades de acosar y se da cuando el hostigador se encuentra en un nivel jerárquico, inferior al de la víctima, y sucede, cuando un jefe o empleador se ve atacado por varias personas de su equipo.

El acoso vertical descendente de acuerdo a Agra (2021):

Es cuando el autor se beneficia de su condición de directivo o empresario para prolongar la situación de acoso y llevarla a los extremos más virulentos ante el temor de la víctima a perder su puesto de trabajo, este tipo de acoso es el más común y es el que hace un jefe o un empleador a su empleado.

Efectos del acoso laboral en los trabajadores

El estar expuesto a situaciones de acoso laboral tiene un impacto que conlleva efectos personales e igualmente profesionales, por ello debemos mencionar como factor relevante los factores que se experimentan. Uno de los factores que se experimentan es el estrés, siendo un influyente en el origen y desarrollo de trastornos físicos y emocionales, Buendía y Ramos (2021), definen que el estrés laboral es un estado de tensión nerviosa o sobre esfuerzo físico y mental que se da como consecuencia del desequilibrio de las demandas a nivel organizacional. Autores como Cruz y Casique, (2020), interpretan que la violencia laboral daña la autoestima, la salud, la integridad física y psicológica, la libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo profesional, atentando contra la igualdad de oportunidades laborales. Mientras que Laymann (1996), determina que las personas que sufren de acoso laboral de manera intensa, presentan una alta probabilidad de padecer un trastorno de estrés postraumático.

Los autores señalan que este sería el diagnóstico que mejor describe la sintomatología que presenta la mayoría de víctimas, sin embargo, algunos autores indican que, aunque la mayoría de síntomas que cumple las personas que presentan acoso se dé, de acuerdo a los criterios para un TEPT, es necesario tomar en cuenta otros diagnósticos tales como Trastorno Depresivo Mayor, Trastorno de Ansiedad Generalizada o un Trastorno Adaptativo ya que el Trastorno de Ansiedad Generalizada es una de las posibles alternativas que puede presentar una

persona que padezca de acoso laboral.

Por consiguiente y de acuerdo a varias investigaciones los síntomas que manifiestan las personas que son víctimas de acoso laboral por lo general son: problemas de sueño, dolores musculares, pérdida de concentración, irritabilidad, pérdida de interés en actividades laborales, entre otros, siendo así que tiene impacto en factores tanto físicos como emocionales. Así mismo Ramírez (2016), define que los empleadores tienen la responsabilidad de promover la salud y el bienestar integral de sus empleados, no solo cumpliendo con las regulaciones de seguridad laboral, sino también implementando medidas para prevenir el agotamiento físico, mental e intelectual. Esto podría incluir programas de bienestar, horarios flexibles, apoyo emocional y capacitación en manejo del estrés, entre otras iniciativas que contribuyan netamente a la salud de los trabajadores y su entorno laboral como tal.

El impacto y las consecuencias sobre la salud e integridad de las víctimas de acoso son devastadoras, pudiendo sufrir, entre otros efectos, ansiedad generalizada, inquietud, fatiga, dificultades para concentrarse, irritabilidad, tensión muscular, trastornos de sueño, depresión, sensación de impotencia, apatía, melancolía, estrés postraumático o desmotivación laboral (López et al, 2008). Mientras que para Medina (2019) los efectos del acoso laboral sobre la salud del trabajador pueden llegar hasta tal punto que pueden acabar en un desenlace tan drástico como puede ser el suicidio del trabajador. Como se puede observar los efectos del acoso no acaban en la vida laboral de la víctima, sino que trascienden al ámbito personal y familiar del trabajador, al hablar de consecuencias como el insomnio, la depresión o la insatisfacción familiar generando un conflicto en la esfera trabajo, que a su vez influye en la esfera familiar, lo que a su vez provoca problemas en la salud del trabajador (Rodríguez y Sanz, 2021).

El acoso laboral no solo produce efectos sobre los trabajadores, sino que a su vez afecta

al funcionamiento de la organización empresarial. Estos efectos negativos redundan en un menor rendimiento del trabajo, al mismo tiempo, se produce un aumento del absentismo. También tienen lugar un mayor número de accidentes de trabajo y se producen bajas de los trabajadores provocando unos mayores costes a las empresas (Agencia Europea de Seguridad en el Trabajo, 2014).

Servidores públicos

En nuestro país, servidor público son todas las personas que trabajan y brindan un servicio a la administración público o al Estado y de la comunidad, en cualquiera de las funciones del poder, de utilidad social. En cuanto a La Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP, (2010), define a los servidores y servidoras públicas como todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. López (2004) define al servidor público como:

Es toda persona natural que presta sus servicios legalmente en relación de dependencia nombrado o contratado por servicios ocasionales, que labora en las instituciones, entidades, y organismos del Estado y del servidor privado, en las cuales las instituciones del Estado tengan mayoría de acciones o un aporte total o parcial de capital o bienes de su propiedad al menos en un cincuenta por ciento, en las corporaciones, fundaciones, empresas, compañías, y en general en cualquier sociedad mercantil.

Impacto del acoso laboral en los servidores públicos

Por lo que se refiere al desempeño de los servidores públicos es fundamental para garantizar la eficacia y la eficiencia de la administración pública, siendo así que el acoso laboral puede afectar negativamente el desempeño de los servidores públicos, lo que a su vez puede comprometer la calidad de los servicios públicos que se ofrecen a la comunidad. De acuerdo a

Carhuas (2020), estas actitudes pudieran destruir anímicamente a los servidores públicos, al punto de atentar con su integridad emocional, interferir con la toma de decisiones, y en cierta medida con el desempeño del personal. En efecto, todo trabajador tiene derecho a un lugar de trabajo saludable y seguro. Para lograrlo, empresarios y trabajadores deben contribuir con sus papeles en la creación y el mantenimiento de una actitud positiva y respetuosa en el ambiente de trabajo (Rivera y Briceño, 2015), por ello como menciona Chávez (2023) para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores, existen diversas leyes y reglamentos que establecen normas de seguridad y salud en el lugar de trabajo incluido los procedimientos en caso de acoso laboral.

De acuerdo a Villafuerte et al. (2022):

En el ámbito de los servidores públicos, el acoso adquiere una importancia aún mayor, pues la calidad de los servicios y la confianza en las instituciones públicas se ven directamente afectadas por el grado de acoso laboral presente en su entorno. En Ecuador recién en noviembre de 2017 se incorporó la figura del acoso laboral en el código de Trabajo y en la Ley Orgánica de Servicio Público.

Por tanto, es evidente que existe un impacto negativo del acoso laboral en el desempeño de los servidores públicos, quienes desempeñan un papel crucial en la prestación de servicios esenciales a la sociedad a través de instituciones gubernamentales (Carrasco, 2020). En consecuencia, de acuerdo a Arce (2023) el análisis de diversos estudios ha revelado que el acoso laboral, en sus diversas manifestaciones, tiene un efecto profundamente negativo en el rendimiento laboral de los empleados en el ámbito del servicio público. En particular entre los hallazgos se destaca una correlación significativa entre la exposición al acoso laboral y una disminución en el desempeño de los servidores públicos de quienes lo sufren (Becerra y Guerrero, 2012).

Por lo cual de acuerdo a Ahumada et al (2021):

Las víctimas de acoso laboral suelen experimentar altos niveles de estrés, ansiedad y depresión, lo que repercute en su capacidad para llevar a cabo sus tareas de manera efectiva, en consecuencia, se genera una menor productividad, aumento de errores y retrasos en la realización de sus responsabilidades laborales.

Consecuentemente, autores han identificado el acoso laboral como un factor que contribuye a la pérdida de la motivación intrínseca en los servidores públicos. La sensación de ser menospreciados o de no ser valorados en el entorno de trabajo puede erosionar el sentido de propósito y la conexión con la misión institucional (Soares y Silva, 2016). Como resultado puede existir en una disminución en la calidad de los servicios brindados, ya que los empleados pueden sentir que sus esfuerzos no son reconocidos ni recompensados adecuadamente (González y Soria, 2022).

Fundamentos constitucionales, legales y jurisprudenciales del acoso laboral en los servidores públicos

Con respecto al acoso laboral en los servidores públicos, es necesario empezar analizando la norma suprema del país, Constitución de la República del Ecuador, que en su inicio establece se acordó construir una sociedad que respeta en todas sus dimensiones la dignidad de las personas y colectividades (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008), teniendo esta concepción de dignidad la de valor absoluto, es decir la más importante, ya que se considera que cumple su rol de fuente de derechos y de criterio en el ordenamiento jurídico. Conviene subrayar que la Constitución de la República del Ecuador se destaca por su carácter garantista de derechos, en consecuencia, recoge postulados de organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo, en el caso en concreto específicamente en relación a los

Derechos de los trabajadores.

Por consiguiente, el artículo 341 de la constitución, establece que el Estado generará las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución, en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación, y priorizará su acción hacia aquellos grupos que requieran consideración especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia, o en virtud de su condición etaria, de salud o de discapacidad (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008)

En relación con lo mencionado, se debe resaltar la constitución de la república del Ecuador reconoce el derecho al trabajo como un derecho y deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía dentro de su artículo 33, además en el artículo 11 numeral 2 se reconoce que ninguna persona podrá ser objeto de discriminación, que tenga como finalidad menoscabar el disfrute de sus derechos, de esta forma se busca proteger a las personas de la discriminación en todas sus formas, reiterando el principio de igualdad, como base fundamental para proteger los derechos, en el caso de este estudio los derechos de los trabajadores.

Por otra parte, en el artículo 326 se hace referencia a los principios sobre los que se sustenta el derecho al trabajo, destacando que en el numeral 5, se reconoce el derecho de los trabajadores a desarrollar el trabajo en condiciones adecuadas y propicias para la misma, que garanticen la salud de los funcionarios, así como la integridad, la seguridad, la higiene y el bienestar de los empleados (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008). Por tanto, la constitución garantiza que el Estado debe velar por los derechos de los trabajadores, respetando su dignidad por medio de un ambiente laboral sano y armónico, con bases en el respeto y la

igualdad.

Por otro lado el Código de trabajo, a partir de la Ley Orgánica Reformatoria para la erradicación de la violencia y el acoso en todas las modalidades de trabajo, define la violencia y el acoso laboral en el artículo 46.1 de la siguiente manera: La violencia y acoso en materia laboral se refiere a todo tipo de comportamiento y prácticas inaceptables incluidas las amenazas, reconocidas en la constitución, esta ley o leyes especiales en favor del ser humano y concebidas como violencia, que concurran una sola vez o de manera repetitiva, que resultan o pueden resultar en un daño físico, psicológico, sexual, económico, político, simbólico o digital, en contra de una persona trabajadora, incluyéndose la violencia y el acoso de género o por razones discriminatorias (Asamblea Nacional del Ecuador, 2024)

Así también, define a la violencia y el acoso laboral como 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. También considera el acoso laboral comprende 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. Por último, el acoso podrá considerarse de acuerdo al código como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones contenidas en el artículo 11.2 de la Constitución, incluyendo la filiación sindical y gremial (Asamblea Nacional del Ecuador, 2024)

Adicional, el artículo 42 del Código de trabajo establece entre las obligaciones del

empleador, en su numeral 36, que deben:

Implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades del 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.24)

Sobre esta figura particular la legislación ecuatoriana es acertada a otorgarle esta obligación al empleador, teniendo en cuenta que es el responsable directo de mantener un ambiente laboral propicio y adecuado para que desarrolle sus actividades, teniendo en cuenta que es el quien tiene bajo su mando a los trabajadores, por ello debe promover acciones que prevengan comportamientos de acoso o lesivos dentro del entorno de trabajo.

De la misma forma el artículo 44 se refiere a las prohibiciones del empleador, estableciendo en el literal m, se le prohíbe el cometimiento de actos de acoso laboral o la autorización de los mismos, por acción u omisión, por lo que se refiere al reconocimiento jurídico del acoso laboral vertical descendente, concretamente los casos en que el empleador ejerce estas conductas, pero además contempla el hecho de que el empleador conozca el acoso y decida no hacer nada.

Por consiguiente, dentro del mismo cuerpo normativo, el Código de Trabajo, se hace mención a las prohibiciones del trabajador, específicamente en el literal j, donde se prohíbe el cometimiento de actos de acoso laboral hacia un compañero o compañera; hacia el empleador; hacia un superior jerárquico o hacia una persona subordinada en la empresa (Asamblea Nacional del Ecuador, 2024). Siendo entonces, que la normativa reconoce el acoso laboral horizontal, es decir el acoso entre compañeros de trabajo de igual o diferente jerarquía, así como también, reconoce el acoso laboral ascendente que se materializa cuando los empleados ejercen acciones

de acoso sobre el empleador.

Concluyendo entonces, que el acoso laboral dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano, se encuentra tipificado, a partir de su reconocimiento en el Código de Trabajo, que se ha desarrollado en favor de las necesidades y derechos laborales. Lo antes analizado en las distintas disposiciones normativas, es un resultado obtenido por la Ley Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público, LOSEP. Consecuentemente, debemos mencionar que esta ley fue reformada en 2017 con la inserción del acoso laboral.

La ley reformativa en su art 23, reconoce que son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos los siguientes, literal n: el no ser discriminada o discriminado, ni sufrir menoscabo ni anulación del reconocimiento o goce en el ejercicio de sus derechos (Asamblea Nacional del Ecuador, 2017). Por consiguiente, el innumerado artículo 24 de la LOSEP, establece que debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo.

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. Siendo esta última definición una similar a la establecida en el código de trabajo (Asamblea Nacional del Ecuador, 2017). Mientras que el artículo 48, de esta misma ley antes mencionada, en su literal ñ, menciona que, las personas que son víctimas de acoso laboral pueden ser compañeros o compañeras de trabajo, a un superior jerárquico o una persona subalterna, y los acosadores son los propios compañeros de trabajo, a un superior jerárquico mediato o inmediato (Asamblea Nacional del Ecuador, 2017 p.15). En

razón de lo contenido en esta ley reformativa, el acoso laboral no es discriminatorio, es decir que puede afectar a todos los que forman parte del entorno laboral, de la misma forma reconoce el derecho de los servidores y servidoras públicas a no ser discriminado.

En lo que refiere a aspectos jurisprudenciales, en sentencia No. 986-19-JP/21 y acumulados, de Corte Constitucional, se revisan cuatro procesos originados en demandas de acción de protección, en las que se alegaron vulneraciones de derechos constitucionales por actos de acoso laboral. En esta sentencia 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 (Sentencia No. 986-19-JP/21 y acumulado, 2021)

De la misma forma, la corte constitucional en esta sentencia, determina que el laboral es una relación social en que se identifican los siguientes elementos:

- i) Sujeto activo: La parte de la relación laboral o persona trabajadora/servidora que incurre en el comportamiento de acoso.
- ii) Sujeto pasivo: Una de las partes de la relación laboral o persona trabajadora/servidora que sufre el comportamiento.
- iii) Características del comportamiento o acto:
 - iii.1) Naturaleza: Es una forma de violencia que atenta contra la dignidad humana y es, actual o potencialmente, lesivo de los derechos de la persona.
 - iii.2) Frecuencia: Es realizado de forma reiterada.
 - iii.3) Lugar y momento: Cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento entre los sujetos de la relación.
 - iii.4) Resultado para la persona afectada: menoscabo, maltrato, humillación, o bien, que

amenace o perjudique su situación laboral (p.10)

Además, la corte en razón de lo expuesto en los distintos casos y lo analizado, determina que el acoso laboral es una forma de violencia que estructura una relación social y acarrea daños a bienes constitucionales como la salud y la integridad, sobre todo, de las personas trabajadoras, en cuyo caso, el acoso laboral deviene una forma de vulneración del derecho al trabajo en condiciones dignas.

En ese sentido, el Estado, a través de las instituciones competentes, en este caso el Ministerio de Trabajo, tiene la obligación de adoptar medidas para prevenir el acoso laboral en el ámbito público y privado, así como los mecanismos adecuados para garantizar la protección de las personas servidoras y trabajadoras en relación con dichos actos (Sentencia No. 986-19-JP/21 y acumulado, 2021).

Determinando de esta forma que la legislación ecuatoriana cuenta con un procedimiento administrativo para la determinación y sanción del acoso laboral, en cuyo marco las personas tienen derecho a la tutela administrativa efectiva, que es el derecho de las personas a que se observen y aseguren las garantías establecidas en el ordenamiento jurídico en los procedimientos administrativos en los que se pueda afectar sus derechos, contenidas tanto en el Código de Trabajo y la LOSEP.

Derecho comparado: El acoso laboral en legislaciones como España, Venezuela y México

España

Se encuentra la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.), determina que, toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una

persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

Al considerar que estas conductas pueden crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo, la ley busca proteger a los individuos de cualquier forma de discriminación que menoscabe su dignidad personal. Este enfoque integral refleja un compromiso legal con la igualdad de trato y la protección contra la discriminación en todas sus formas en la sociedad. Por otra parte, la Ley del Estatuto de los Trabajadores, (2015) tiene como consideración; desde un punto de vista laboral, el trabajador que sufre acoso en el trabajo puede solicitar:

- Iniciar un protocolo frente al acoso en el ámbito laboral.
- Solicitar la intervención de la Inspección de trabajo.
- Demandar a la empresa y solicitar:

a) La extinción judicial de su contrato, solicitando la misma indemnización que si se tratara de un despido improcedente, con derecho a la prestación por desempleo, al amparo de lo dispuesto en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, por incumplimiento grave y culpable del empleador.

b) Solicitar la indemnización de daños y perjuicios.

Por otro lado, el acoso moral puede dar lugar a una causa de despido disciplinario, en el supuesto del acosador, de acuerdo con lo previsto en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, que establece en su literal c del apartado segundo:

Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos”. Y, por el contrario, puede dar lugar a que el despido sea considerado nulo, si se despide al propio trabajador que sufre del acoso, y no existe una causa justificada, sirviéndose así el empresario del despido como “una acción

de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a dichas situaciones.

Venezuela

Para comprender la figura del acoso laboral, particularmente en Venezuela, es necesario revisar lo contenido en la Ley Orgánica del Trabajo (2012), los Trabajadores y Trabajadoras que indica en su artículo 156, que establece las condiciones dignas de trabajo, mencionando lo siguiente: el trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT), subraya la importancia de proporcionar un ambiente laboral seguro y digno que permita a los trabajadores desarrollar plenamente sus capacidades creativas y respetar sus derechos humanos. Este marco legal establece que las condiciones de trabajo deben ser adecuadas para fomentar el desarrollo integral de los individuos en su entorno laboral.

De modo que en la legislación venezolana los mecanismos con que cuenta el trabajador que ha sido víctima de acoso son los siguientes: ante la vía judicial; el Amparo Constitucional, recurso que resulta insuficiente para atacar el acoso, debido a que a través de él sólo se restituye el derecho infringido, llámese dignidad, honor o cualquier otro inherente al ser humano, pero no se sanciona el acoso de ninguna forma, ni como conducta indebida, adoptada por el empleador o compañero de trabajo penalizando a éstos según el caso, y mucho menos es reconocido como mecanismo de despido indirecto dentro de la relación de trabajo (Fernandez & Nava, 2010).

México

Para empezar, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, 2022 de México

hace mención al hecho de que el acoso laboral no discrimina, por tanto, cualquier persona puede sufrirlo. En concordancia a lo antes mencionado, con respecto al hecho de que el acoso puede afectar a cualquiera, es decir que es un problema universal, que no distingue entre género, edad, nivel jerárquico, orientación sexual, origen étnico o cualquier otra característica personal.

Cualquier persona, sin importar su posición en la organización o su perfil individual, puede ser víctima de acoso si se encuentra en un entorno laboral propenso a este tipo de comportamiento abusivo (Noyola & Villanueva, 2022). Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 3 y 3 BIS prohíbe cualquier situación discriminatoria en el ámbito laboral y define el hostigamiento y el acoso como manifestaciones de violencia.

Análisis de los resultados de la encuesta aplicada

En este apartado correspondiente al análisis de los resultados de la investigación se toma en cuenta en primer lugar lo obtenido por medio de la entrevista aplicada a los servidores públicos que laboran en el Gobierno Provincial de Manabí, seleccionando una muestra de 12 trabajadores, los que se determinaron de forma aleatoria con la finalidad de obtener sus perspectivas y respuestas concisas respecto al tema de investigación.

1. ¿Conoce usted lo que es el acoso laboral?

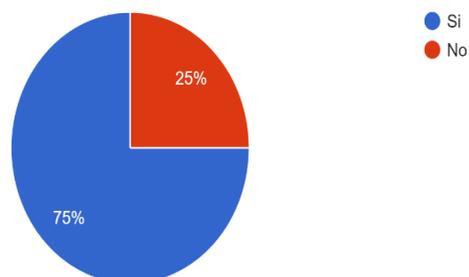
Sí: 10 respuestas (75%)

No: 2 respuestas (25%)

Figura 1*Resultados de la pregunta 1*

¿Conoce usted lo que es el Mobbing o acoso laboral?

12 respuestas



Nota. En esta figura se muestra que la gran mayoría de los encuestados tiene conocimiento sobre el concepto de acoso laboral, lo que indica una buena base de conciencia sobre el tema en el entorno laboral.

2. ¿Has presenciado o experimentado alguna vez comportamientos de acoso laboral en tu lugar de trabajo?

Sí: 6 respuestas (41.7%)

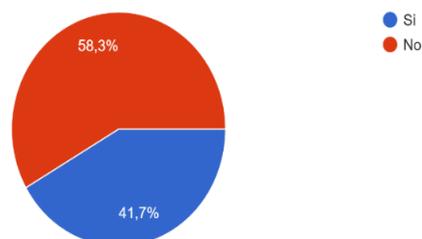
No: 6 respuestas (58.3%)

Figura 2

Resultados de la pregunta 2

¿Has presenciado o experimentado alguna vez comportamientos de acoso laboral en tu lugar de trabajo?

12 respuestas



Nota. Esta figura muestra respuestas están equilibradas, lo que sugiere que, aunque muchos han presenciado o experimentado acoso, otros no lo han hecho, lo que podría indicar un entorno diverso en cuanto a experiencias de acoso.

3. ¿Con qué frecuencia consideras que ocurren situaciones de acoso en tu entorno laboral?

Casi nunca: 3 respuestas (25%)

A veces: 5 respuestas (50%)

Casi siempre: 2 respuestas (16.7%)

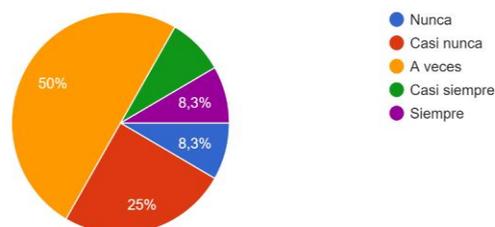
Nunca: 2 respuestas (8.3%)

Figura 3

Resultados de la pregunta 3

¿Con qué frecuencia consideras que ocurren situaciones de Mobbing en tu entorno laboral?

12 respuestas



Nota. En esta figura se evidencia que la percepción de que el acoso laboral ocurre "a veces" es predominante, lo que sugiere que es un problema reconocido, aunque no necesariamente constante.

4. ¿Qué tipo de conductas consideras que constituyen acoso laboral?

Todas las anteriores: 10 respuestas (83.3%)

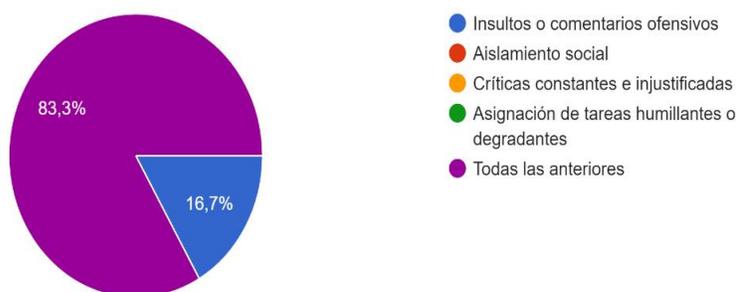
Insultos o comentarios ofensivos: 2 respuestas (16.7%)

Figura 4

Resultados de la pregunta 4

¿Qué tipo de conductas consideras que constituyen acoso laboral?

12 respuestas



Nota. En esta figura se evidencia que la mayoría de los encuestados reconoce diversas conductas como acoso laboral, lo que indica una comprensión amplia del tema.

5. ¿Sabes si en tu institución existe algún protocolo o política para prevenir y actuar ante casos de acoso laboral?

Sí: 4 respuestas (33.3%)

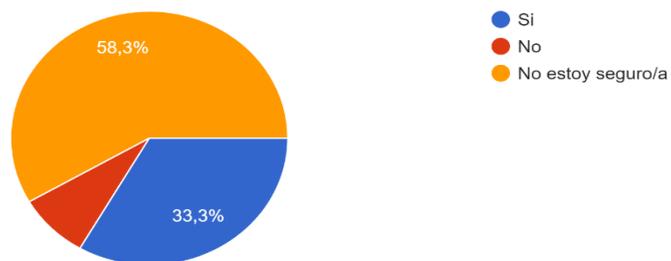
No estoy seguro/a: 8 respuestas (66.7%)

Figura 5

Resultados de la pregunta 5

¿Sabes si en tu institución existe algún protocolo o política para prevenir y actuar ante casos de acoso laboral?

12 respuestas



Nota. Esta figura muestra la falta de conocimiento sobre protocolos existentes es preocupante, ya que sugiere que puede haber una falta de comunicación o implementación de políticas efectivas en la institución.

6. ¿Conoces a quién debes acudir o qué procedimientos seguir si eres víctima o testigo de Mobbing?

Sí: 5 respuestas (36.4%)

No: 1 respuesta (18.1%)

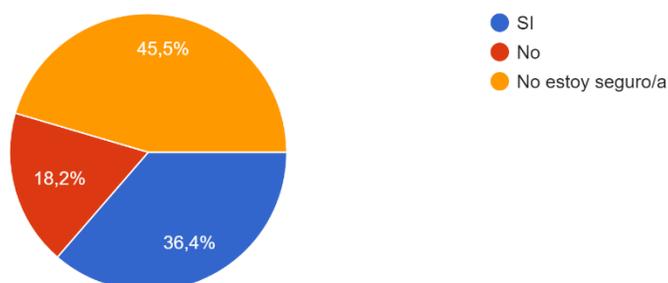
No estoy seguro/a: 6 respuestas (45.5%)

Figura 6

Resultados de la pregunta 6

¿Conoces a quién debes acudir o qué procedimientos seguir si eres víctima o testigo de Mobbing?

11 respuestas



Nota. Esta figura muestra que la mitad de los encuestados no está segura de los procedimientos a seguir, lo que indica una necesidad de mejorar la capacitación y la comunicación sobre estos temas.

7. ¿Sientes que la administración toma en serio las denuncias de acoso laboral y actúa de manera efectiva?

Sí: 8 respuestas (75%)

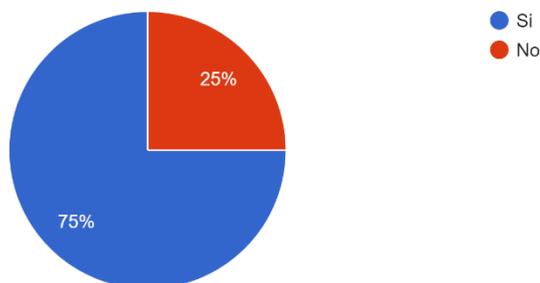
No: 4 respuestas (25%)

Figura 7

Resultados de la pregunta 7

¿Sientes que la administración toma en serio las denuncias de acoso laboral y actúa de manera efectiva?

12 respuestas



Nota. En esta figura las respuestas son mixtas, lo que sugiere una falta de confianza en la administración para manejar denuncias de acoso, indicando la necesidad de mejorar la percepción de la efectividad de la administración.

8. ¿Crees que existe un ambiente laboral seguro y de respeto en tu lugar de trabajo?

Sí: 10 respuestas (91.7%)

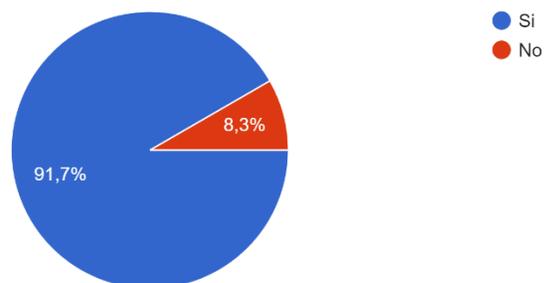
No: 2 respuestas (8.3%)

Figura 8

Resultados de la pregunta 8

¿Crees que existe un ambiente laboral seguro y de respeto en tu lugar de trabajo?

12 respuestas



Nota. En esta figura se muestra que la percepción del ambiente laboral está dividida, lo que sugiere que hay áreas de mejora en la creación de un entorno seguro y respetuoso.

9. ¿Has recibido alguna formación o capacitación sobre cómo identificar y manejar situaciones de acoso laboral?

Sí: 5 respuestas (41.7%)

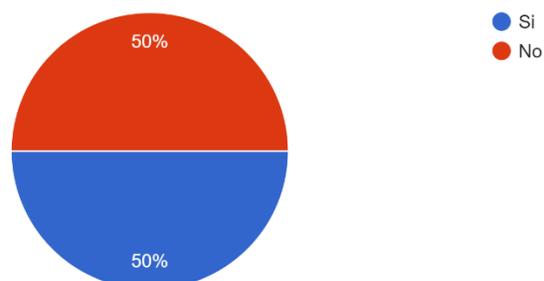
No: 7 respuestas (58.3%)

Figura 9

Resultados de la pregunta 9

¿Has recibido alguna formación o capacitación sobre cómo identificar y manejar situaciones de acoso laboral?

12 respuestas



Nota. En esta figura se muestra que la mayoría no ha recibido capacitación, lo que indica una oportunidad significativa para implementar programas de formación que ayuden a los empleados a reconocer y manejar el acoso laboral.

10. De las siguientes medidas de prevención, ¿cuáles crees que deberían implementar en su ambiente laboral?

Capacitaciones: 7 respuestas (58.3%)

Evaluaciones periódicas del ambiente laboral: 3 respuestas (25%)

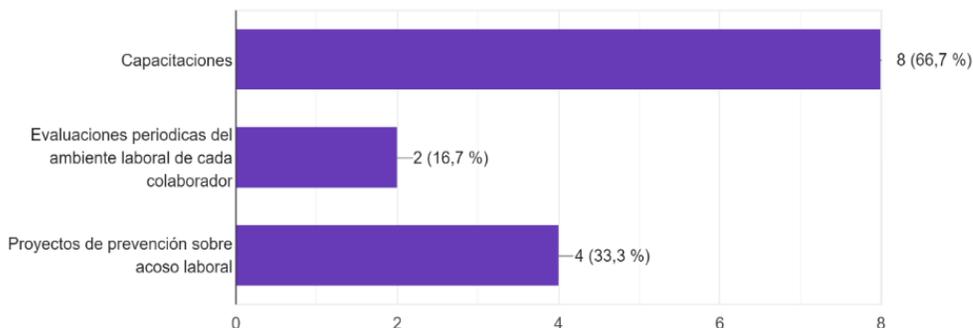
Proyectos de prevención sobre acoso laboral: 5 respuestas (41.7%)

Figura 10

Resultados de la pregunta 10

De las siguientes medidas de prevención cuales crees que deberían implementar en su ambiente laboral

12 respuestas



Nota. En esta figura se muestra que la mayoría de los encuestados considera que la capacitación es fundamental para prevenir el acoso laboral, lo que resalta la importancia de la formación continua en este ámbito.

Análisis final de la encuesta aplicada

El análisis de las respuestas revela un alto nivel de conocimiento respecto al acoso laboral, pero también destaca preocupaciones sobre la efectividad de las políticas y la

administración en la gestión de denuncias dentro del entorno laboral como tal, resaltando además la necesidad de capacitación e implementación de medidas preventivas, siendo entonces estas consideradas como áreas críticas que los encuestados consideran esenciales para mejorar el ambiente laboral, estableciendo entonces como recomendación que la administración trabaje en la comunicación de políticas, la capacitación del personal y la creación de un entorno más seguro y respetuoso.

Resultados y discusión

En relación con los resultados obtenidos por medio de la investigación, es importante para empezar hacer referencia a los datos obtenidos de los encuestados, donde se evidencio el conocimiento existente de cada uno de los ellos respecto al acoso laboral como figura, además tienen conocimiento de cómo esta figura vulnera sus derechos, de la misma forma manifestaron la debilidad y poca información o falta de gestión institucional frente al acoso en su entorno laboral, vulnerando así los derechos constitucionales a la salud, la vida digna y el derecho a realizar sus actividades laborales en un ambiente sano y adecuado.

En consecuencia, el ser víctimas de acoso laboral, produce secuelas psicológicas por el rechazo de compañeros de trabajo, que contribuyen a la vulneración de derechos contenidos en el código de trabajo y además reconocidos por organismos internacionales como la Organización Internacional de Trabajo y la Organización Mundial de la Salud, que destacan la importancia de un entorno laboral adecuado para los trabajadores y su desempeño.

De la misma forma por medio de la investigación bibliográfica realizada se evidencia que varios autores respaldan el hecho de que el acoso laboral ha estado presente en las sociedades a lo largo del tiempo, por consiguiente con la evolución de las sociedades esta conducta ha sido repetitiva en los entornos laborales afectando el desempeño de los trabajadores, sobre todo en el

caso en concreto que se enfoca en servidores públicos donde al afectar su desempeño en las instituciones el servicio brindado se vuelve deficiente e incluso ineficaz, denotando además la presencia de varios artículos actuales y relevantes a nivel internacional y nacional.

Respecto a la investigación y los resultados obtenidos, es que se evidencia la necesidad de abordar esta problemática vinculada a la figura del acoso, que hoy en día está presente en varios entornos laborales. Se ha constatado que el acoso laboral, vulnera los derechos de los trabajadores, teniendo un impacto negativo en su integridad y el bienestar del trabajador, afectando de tal manera su salud física y emocional, tal como lo podemos evidenciar a través del estudio jurídico doctrinal que se realizó sobre el alcance, función y el control del acoso laboral, siendo evidente la necesidad conjunta por parte de los involucrados, de establecer un enfoque integral, que este basado en la prevención y la sanción, que consecuentemente contribuya a erradicar esta problemática.

Del mismo modo, es importante destacar que en legislaciones de países como España, Venezuela y México, se pueden evidenciar realidades distintas de acuerdo a la evolución en la legislación de cada país y de la misma forma el acoso es universal, es decir, afecta a cualquiera, que se encuentre en el entorno laboral. Avanzando con nuestro análisis, por su parte Venezuela no cuenta con suficientes mecanismos para la protección de los trabajadores frente el acoso laboral.

Al contrario de Venezuela, España y México han evolucionado en gran medida en el reconocimiento de esta figura para así garantizar los derechos de los trabajadores, destacando que esta conducta puede tener consecuencias perjudiciales tanto para su bienestar y desempeño laboral, al examinar las diferentes alternativas jurídicas que tiene el trabajador para combatir el acoso laboral, se evidencio varias opciones que buscan proteger sus derechos en las distintas

legislaciones. De la misma forma en el Ecuador se evidencian preceptos constitucionales, legales y jurisprudenciales claros que garantizan los derechos de los trabajadores frente al acoso laboral, así como también se reconocen las obligaciones de los empleadores ante estas situaciones.

Conclusiones

Una vez realizada la revisión bibliográfica en el presente artículo se logra evidenciar la relación entre el acoso y el desempeño laboral de los servidores público. Para empezar el acoso laboral se ha denotado por medio de la revisión bibliográfica de autores que son conductas abusivas, hostigamiento, discriminación o cualquier tipo de maltrato que afecte al servidor público, teniendo un impacto negativo en la capacidad o desempeño de los servidores dentro de sus funciones, teniendo como consecuencia un servicio que no se cumple de forma efectiva o eficiente.

El análisis de la doctrina nos permite concluir que el acoso laboral provoca consecuencias evidentemente negativas en el bienestar tanto emocional, mental y físico de los trabajadores, en el caso concreto, en los servidores públicos. Estas consecuencias comprometen el nivel de compromiso, desempeño, satisfacción laboral y compromiso que los servidores tienen con la entidad pública. Siendo entonces la disminución del rendimiento, falta de motivación, aumento de ausentismo y la incidencia de renuncias factores que se presentan en ambientes donde el acoso laboral está presente.

Por medio de la encuesta aplicada se pudo comprobar lo que con la doctrina hemos venido mencionando, resaltando la prevalencia en las respuestas respecto al conocimiento de la figura del acoso laboral y como vulnera los derechos de los servidores, sin embargo, prevalece el hecho de que en las instituciones la gestión frente a esta figura es débil e inexistente. Por consiguiente, es evidente la necesidad de abordar el acoso laboral en los servidores públicos, no

solo desde un punto de legalidad o ética, sino más bien también desde la eficiencia, gestión institucional y efectividad de las instituciones públicas.

Concluyendo entonces que se debe proponer establecer políticas institucionales que prevengan y mitiguen la presencia del acoso laboral en las instituciones públicas que no solo afectan el bienestar del servidor, sino que tienen una gran incidencia en negativa en el cumplimiento de los objetivos institucionales y de la satisfacción ante la prestación de servicios públicos efectivos.

Referencias bibliográficas

- Agencia europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. (2014). *Segunda encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes*. Bilbao: ESENER-2. Disponible en:
<https://osha.europa.eu/es/facts-and-figures/esener>
- Agra, B. (2021). La respuesta jurídica laboral frente al acoso moral en el trabajo. *Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo*, (17), 27-38. DOI:
<http://dx.doi.org/10.18002/10612/766>
- Ahumada, M., Ansolega, E., & Castillo-Camiglia, A. (2021). Acoso laboral y salud mental en trabajadores chuleno: el papel del género. *Cadernos de Saúde Pública*, 37(2), 1-12. DOI:
<https://doi.org/10.1590/0102-311X00037220>
- Arce, Y. (2023). *El acoso laboral como causal de la terminación de la relación laboral en el Ecuador*. Obtenido de Universidad Tecnológica Indoamérica Repositorio. Disponible en:
<https://repositorio.uti.edu.ec//handle/123456789/5563>
- Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi: Registro Oficial. Disponible en: https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2017). *Ley Orgánica reformatorio a la ley orgánica del Servicio Público*. Quito: Registro Oficial. Disponible en:
<https://matt.gob.ec/documentos/BASE%20LEGAL%20LOTAIP/Ley%20Organica%20Reformatoria%20a%20la%20Ley%20Organica%20del%20Servicio%20Publico.pdf>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2024). *Código del trabajo*. Quito. Disponible en:
<https://biblioteca.defensoria.gob.ec/handle/37000/3364>

- Barrera, F. (2019). *Derecho laboral: diccionario y guía de la legislación ecuatoriana*. Quito: Ed Carrión. Disponible en: <https://redbiblioteca.ucacue.edu.ec/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=68920>
- Becerra, D., & Guerrero, T. (2012). Representaciones sociales que sobre riesgos psicosociales y acoso laboral de los trabajadores en una organización pública. *Revista Hacia la promoción de la salud*, 18(1), 118-132. Disponible en: <https://revistasoj.s.ucaldas.edu.co/index.php/hacialapromociondelasalud/article/view/2027>
- Carhuaz, E. (2020). Caracterización del acoso laboral y las repercusiones en las instituciones. *Revista San Gregorio*, 1(38), 180-196. DOI: <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i38.1152>
- Carrasco, M. (2020). *El acoso laboral (mobbing) como riesgo psicosocial y su relación en el desempeño laboral, aplicado al personal de una institución pública en la ciudad de Quito*. Obtenido de Repositorio de la Universidad Andina Simón Bolívar, sede Ecuador. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10644/7845>
- Chavez, K. (2023). Relación entre el acoso laboral y el desempeño de los servidores públicos. *Revista de revisión bibliográfica*, 9(4), 305-329. DOI: <https://doi.org/10.23857/dc.v9i4.3591>
- González, D., & Soria, Y. (2022). La reparación integral en los casos de acoso laboral. *Sociedad y tecnología*, 5(1), 253-267. DOI: <https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.247>
- González, J. (2020). El síndrome del acoso institucional. *Vivar Academia Revista de comunicación*, (23), 16-23. DOI: <http://dx.doi.org/10.15178/va.2020.23.16-23>
- Laymann, H. (1996). *Mobbing y terror psicológico en los lugares de trabajo*. Springer Publishing Company. Disponible en: [https://www.kwesthues.com/e-LeymannV&V1990\(3\)-1.pdf](https://www.kwesthues.com/e-LeymannV&V1990(3)-1.pdf)

- López, M., Picón, E., & Vázquez, P. (2008). Estudio del acoso psicológico en la universidad pública de Galicia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(1), 41-60. DOI: <http://dx.doi.org/10.4321/S1576-59622008000100003>
- Martín, L. (2019). El acoso laboral. Generalidades del Acoso laboral y sus definiciones. *Sistema de Información Científica Redalyc, Revista perspectivas*, 38, 25-44. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/815/81501811.pdf>
- Martínez, M. (16 de Febrero de 2021). *Enfermedades Psicológicas*. Obtenido de Cuidate Plus:. Disponible en: <https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psicologicas/mobbing.html>
- Martínez, M., Iruetia, M., Martínez, C., Torres, H., & Queipo, D. (2019). El acoso psicológico en el trabajo o mobbing. *Gaceta Internacional de Ciencias Forenses*, 3, 5-12. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3922878>
- Medina, P. (2019). La batalla contra el estrés en el trabajador español: implicaciones para el empleado y la organización. *Gerencia y Políticas de Salud*, 8(17), 30-42. Disponible en: <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/gerepolsal/article/view/2655>
- Moreta Neira, A. S., & Cardenas Cifuentes, J. F. (2022). Interrupcion del plazo de caducidad de la accion subjetiva por interposicion de una accion de proteccion en Ecuador. *Estado & comunes, revista de politicas y problemas públicos*, 17-35. Disponible en: https://revistas.iaen.edu.ec/index.php/estado_comunes/article/view/240/424
- Odetto, C. (2020). Definición del acoso laboral. *Sistema de información científica Redalyc, Revista Perspectiva*, 38, 25-44. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf>
- Olivares, F. (2020). *Mobbing-Acoso psicológico en el ambito laboral*. Dsponible en: <http://ecommercearg.thomsonreuters.com.ar/978-950-20-2769-2.pdf>

- Organización Mundial de la Salud. (2004). *Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo*. Disponible en: <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/Sensibilizando-sobre-el-Acoso-Psicol%C3%B3gico-en-el-Trabajo-OMS.pdf>
- Rodríguez, A., & Sanz, A. (2021). El efecto del acoso psicológico en el trabajo sobre la salud: El papel mediador del conflicto trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 93-102. DOI: <http://dx.doi.org/10.5093/tr2011v27n2a2>
- Rodríguez-López, J. (2020). *La respuesta jurídica laboral frente al acoso moral en el trabajo*. Ediciones Laborum. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=26751>
- Romero-Pérez, J. (2019). Mobbing Laboral: Acoso moral, psicológico.. *Revista de Ciencias Jurídicas*. 111, 135-162. DOI: <https://doi.org/10.15517/rcj.2006.9733>
- Sanitas. (2022). *Acoso Laboral*. España: Sanitas Biblioteca. Disponible en: <https://www.sanitas.es/biblioteca-de-salud/psicologia-psiquiatria/acoso-psicologico/acoso-laboral-que-es>
- Sentencia No. 986-19-JP/21 y acumulado, No. 986-19-JP y acumulado (Corte Constitucional del Ecuador 21 de Diciembre de 2021). Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gob.ec/sentencia-986-19-jp-21/>
- Soares, J., & Silva, N. (2016). Acoso laboral y su prevención en organizaciones saludables. *Salud de los trabajadores. Revista salud de los trabajadores*, 24(1), 51-58. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375849366006>
- Soler, M., Meseguer, P., García, M., & Hidalgo, M. (2020). Validación del cuestionario de conductas del hostigamiento de einarsen y raknes . *Ansiedad y estrés*, 16(2-3), 151-162. Disponible en:

<https://portalinvestigacion.um.es/documentos/63c0b3033df4c204fbb00082>

Villafuerte, J., et al. (2022). Acoso laboral. Prohibición al empleador en el Código de Trabajo del

Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 23(1),124-140. DOI:

<https://doi.org/10.33789/enlace.23.1.143>