



**UNIVERSIDAD CATOLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SUBSISTEMA DE POSGRADO
MAESTRIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

TEMA:

**Revisión bibliográfica sobre el acoso laboral como riesgo psicosocial:
enfoques teóricos y normativos vigentes en América Latina.**

AUTOR:

Massay Loor John Alejandro

Previo a la obtención del grado Académico de:

MAGISTER EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

TUTORA:

Psic. Alexandra Patricia Galarza Colamarco, Mgs.

Guayaquil, Ecuador

2026



**UNIVERSIDAD CATOLICA DE
SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SUBSISTEMA DE POSGRADO
MAESTRIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
CERTIFICACION**

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por el Psic. John Alejandro Massay Loor, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de Magíster en Seguridad y Salud en el Trabajo.

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACION

Psic. Alexandra Galarza Colamarco, Mgs.

REVISORA

Lic. Andrea Ocaña Ocaña, Ph.D.

DIRECTOR DEL PROGRAMA

Dr. Ricardo Loaiza Cucalón, Mgs.

Guayaquil, a los 22 días del mes de septiembre del año 2026



**UNIVERSIDAD CATOLICA DE
SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SUBSISTEMA DE POSGRADO
MAESTRIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
DECLARACION DE RESPONSABILIDAD**

Yo, JOHN ALEJANDRO MASSAY LOOR

DECLARO QUE:

El Proyecto de Investigación **“Revisión bibliográfica sobre el acoso laboral como riesgo psicosocial: enfoques teóricos y normativos vigentes en América Latina.”** previo a la obtención del **Grado académico de Magíster en Seguridad y Salud en el Trabajo**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme la citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del estudio de caso del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 22 días del mes de septiembre del año 2026

EL AUTOR

John Alejandro Massay Loor



UNIVERSIDAD CATOLICA DE
SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SUBSISTEMA DE POSGRADO
MAESTRIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
AUTORIZACION

Yo, JOHN ALEJANDRO MASSAY LOOR

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la publicación en la biblioteca en la institución del Proyecto de Investigación del Magíster en Seguridad y Salud en el Trabajo titulada: **“Revisión bibliográfica sobre el acoso laboral como riesgo psicosocial: enfoques teóricos y normativos vigentes en América Latina.”**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 22 días del mes de septiembre del año 2026

EL AUTOR:

John Alejandro Massay Loor



**UNIVERSIDAD CATOLICA DE
SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SUBSISTEMA DE POSGRADO
MAESTRIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
INFORME COPILATIO**



Informe de análisis

Compilatio Magister+ | UCSG-EC- Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

Revisión bibliográfica sobre el acoso laboral como riesgo psicosocial: enfoques teóricos y normativos vigentes en América Latina

ID : 832af6cae8db1e722ccd9059d8a5255041ebc9cf



4%

Textos
sospechosos

Nombre del fichero : Revisión bibliográfica sobre el acoso laboral como riesgo psicosocial.txt

Tamaño del archivo original : 95,9 kB

Número de palabras : 14.610

Depositante : John Alejandro Massay Loor

Autor : John Alejandro Massay Loor

Fecha de depósito : 16 de septiembre de 2026

Tipo de carga : url_submission

fecha de fin de análisis : 16 de septiembre de 2026

TEMA: “Revisión bibliográfica sobre el acoso laboral como riesgo psicosocial: enfoques teóricos y normativos vigentes en América Latina.”

MAESTRANTE: John Alejandro Massay Loor

MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, IV COHORTE

ELABORADO POR: Psi. John Massay Loor

DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN: Psic. Alexandra Galarza Colamarco, Mgs.

Agradecimiento:

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a mi padre que desde el primer día estuvo dándome apoyo con su conocimiento y experiencia; a mi madre y hermana quienes, con su apoyo incondicional, su ejemplo de esfuerzo y aliento constante fueron el motor que me impulsó a lo de este camino. Y a mi abuela, que, aunque hoy no está físicamente para verlo, sé que estaría profundamente orgullosa de este logro; su recuerdo sigue siendo una fuente de fortaleza para mí. Este trabajo es también un reflejo del amor y el apoyo de mi familia.

John Alejandro Massay Loor.

Índice

Resumen y Palabras Clave.	IX
Abstrac:	X
Introducción.	1
Alineación con las líneas de investigación de la maestría:	2
Importancia de la unidad de análisis:	4
Objetivos del análisis	5
Objetivo general.....	5
Objetivos específicos	5
Planteamiento del Caso.	6
Marco Teórico.	8
Factores psicosociales organizacionales:	8
Riesgos psicosociales organizacional:	10
Prevención de riesgos psicosociales organizacionales:.....	12
Acoso laboral.	13
Tipos de acoso laboral.....	14
Factores desencadenantes del acoso laboral.	15
Los principales según da Silva et al. (2019)	15
El constante acoso puede llegar a generar:	16
Instrumento de identificación.....	17
Normativa. - Marco internacional	18
Convenio 190 OIT:	18
Normativa Ecuador CRE:	21
LOSEP.	21
MDT 2025-102.	22
Actualización MDT 2025-102 (MDT 2025-186)	24
Normativa Argentina.	24
Ley N. 26.485.	24
Ley 24.557.	25
Normativa Chile.....	25
La Ley 20.607	25
Código de trabajo.	26

Normativa del país México.....	27
NOM-035-STPS.	27
Ley federal del trabajo.	29
Metodología.	30
Diagrama PRISMA:	33
Cuadro de referencias; levantamiento bibliográfico y normativo.	34
Análisis y Resultados.	36
Discusión.	39
Cuadros de comparación entre países:	40
Conclusiones.	45
Recomendaciones.	48
Referencias bibliográficas.....	50

RESUMEN

Actualmente en América Latina uno de los riesgos psicosociales de mayor repercusión en lo que se refiere al ámbito organizacional es el acoso laboral, porque este se caracteriza por ser un fenómeno de tendencia silenciosa con consecuencias que afectan a varias dimensiones de la víctima, como: la salud mental, física, social y laboral. El presente trabajo analítico y comparativo se conformó por un levantamiento bibliográfico y normativo, enfocado en marcos teóricos y marcos legales vigentes sobre el acoso en el ámbito organizacional como riesgo psicosocial en América Latina (Ecuador, Argentina, Chile y México) tomando como referencia el C190 de la Organización Internacional del Trabajo. Este trabajo se realizó bajo un enfoque cualitativo en base al análisis documental de fuentes de carácter académico, libros especializados en temas de acoso y normativa laboral nacional e internacional, obteniendo información importante de plataformas como SciELO, Google Académico y portales de gobiernos. Se obtuvo como resultado que el acoso laboral es un fenómeno estructurado totalmente vinculado a los factores organizacionales, donde el liderazgo y el clima laboral toman un papel fundamental. Este fenómeno tiene consecuencias, desde trastornos físicos hasta el abandono laboral. La comparativa entre los países de América Latina seleccionados, logra como resultado que Chile es el país con mayor avance legislativo en la región, mientras que Argentina es uno de los que marca la brecha entre el compromiso y la implementación. Ecuador muestra avances con sus acuerdos ministeriales, pero al no tener una ley específica que unifique estos criterios, genera mucha dispersión.

Palabras clave: Acoso laboral, riesgos psicosociales, normativa laboral, Ecuador, América Latina.

ABSTRACT:

Currently, in Latin America, one of the psychosocial risks with the greatest impact in the organizational context is workplace harassment, as it is characterized as a silent phenomenon with consequences that affect several dimensions of the victim, including mental, physical, social, and occupational health. This analytical and comparative study was based on a bibliographic and regulatory review focused on current theoretical and legal frameworks addressing workplace harassment as a psychosocial risk in the organizational context in Latin America, specifically in Ecuador, Argentina, Chile, and Mexico, taking ILO Convention No. 190 (C190) as an international reference. The study followed a qualitative approach based on documentary analysis of academic sources, specialized books on workplace harassment, and national and international labor regulations, obtaining relevant information from platforms such as SciELO, Google Scholar, and government portals. The results showed that workplace harassment is a structurally embedded phenomenon closely associated with organizational factors, with leadership and the work environment playing a fundamental role. This phenomenon may lead to consequences ranging from physical disorders to work abandonment. The comparison among the selected Latin American countries showed that Chile has made the greatest legislative progress in the region, while Argentina illustrates a significant gap between commitment and implementation. Ecuador has made progress through ministerial agreements; however, the absence of a specific law that unifies these criteria results in regulatory dispersion.

Keywords: Workplace harassment, psychosocial risks, labor regulations, Ecuador, Latin America.

Introducción.

La creciente y actual necesidad de las organizaciones de producir a grandes magnitudes para poder abarcar la mayor cantidad de mercado, ha obligado a que las relaciones laborales sufran múltiples e innumerables cambios dentro del ámbito laboral. Esto ha provocado un notable y acelerado crecimiento del trabajo y lleva a una moderna precarización laboral, donde al capital humano se lo llega a entender y comprender como un ente continuamente obligado a ejercer y cumplir con las necesidades impuestas por el empleador y por el arrollador mercado, utilizándolos como piezas reemplazables dentro de una gran maquinaria. El mundo organizacional se encuentra en un constante y apresurado desarrollo, por lo tanto, el empleador siente que debe estar a la par en este continuo y desgastante proceso para mantenerse a flote dentro de lo que concierne el mercado en general.

Estas imposiciones han provocado el nacimiento de fenómenos complejos dentro de las organizaciones, siendo el acoso laboral uno de lo más preocupantes dentro del mundo del trabajo; su naturaleza silenciosa y de rápida progresión no manifiesta evidencias físicas de manera instantánea, pero deja como resultado un daño de gran magnitud en el psiquismo del colaborador afectado como primera instancia, hasta llegar a todas las ramas de la organización.

El presente levantamiento bibliográfico, normativo y de análisis documental está basado en fuentes académicas, legislativas, marcos legales internacionales y organismos internacionales de los países involucrados que son: Ecuador, Argentina, Chile y México. Este estudio de caso nace a raíz de la necesidad de llegar a un entendimiento de manera estructurada y en base a la comparación de cómo se evalúa al acoso laboral en Latinoamérica, identificando y señalando los avances, discrepancias y metas a alcanzar tomando como referencias los marcos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo y su convenio 190.

El análisis de las distintas fuentes permitió identificar que en América latina si bien existen un avance excepcional en materia de reconocimiento del acoso laboral como riesgo psicosocial y sus consecuencias laborales (físicas, psicológicas y sociales), el marco normativo da muy poco acompañamiento al mismo, debido a que sus funciones y soluciones son divididas y limitadas, lo que imposibilita la garantía de proteger a las víctimas de una manera efectiva y global.

El estudio lleva como estructura el levantamiento de tres bases que se articulan en el desarrollo del trabajo, que son: fundamentos teóricos y conceptuales de factores y riesgos psicosociales y el acoso laboral; el segundo: el análisis comparativo de los marcos normativos de los cuatro países seleccionados (Ecuador, Argentina, Chile y México); y el tercero: resultados, discusión y recomendaciones en referencia a los resultados expuestos en el presente trabajo. También se busca identificar áreas para mejorar y proponer acciones que permitan nuevas perspectivas a esta problemática. El presente caso de estudio tiene como finalidad no solamente establecer conceptos y registrar normativas vigentes, sino, también aportar un análisis que contribuya al crecimiento y fortalecimiento en materia laboral de América latina, dando énfasis a los aspectos relevantes que caracterizan a Ecuador.

Alineación con las líneas de investigación de la maestría:

El presente trabajo se alinea de manera directa con las líneas y sub líneas de investigación declaradas por el Sistema de Investigación y Desarrollo (SINDE) de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil para la Maestría en Seguridad y Salud en el Trabajo. El eje principal de vinculación corresponde a la línea Economía para el desarrollo social y empresarial, específicamente en su sub línea de Ética y responsabilidad social-empresarial, dado que el objeto de estudio, el acoso laboral como riesgo psicosocial, constituye un fenómeno que compromete directamente los principios éticos que deben regir la relación entre empleadores y trabajadores, así como el compromiso que las organizaciones asumen frente a la dignidad, el bienestar y los derechos fundamentales de su capital humano. La responsabilidad social empresarial no se limita únicamente al cumplimiento de indicadores económicos o de sostenibilidad ambiental, sino que también abarca la manera en que las organizaciones gestionan el trato hacia sus colaboradores, garantizando entornos laborales seguros, saludables y libres de violencia.

En este sentido, el levantamiento bibliográfico y normativo desarrollado a lo largo del presente trabajo permitió identificar cómo Ecuador, Argentina, Chile y México han incorporado, en mayor o menor medida, principios éticos dentro de sus marcos legales, buscando que las empresas asuman un rol activo en la prevención y erradicación del acoso laboral. La revisión del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), tomado como referencia

internacional a lo largo del estudio, refuerza esta vinculación, ya que dicho instrumento establece de manera explícita la obligación ética y legal de los Estados y de los empleadores de promover ambientes de trabajo respetuosos de la dignidad humana, situando la responsabilidad social empresarial como un eje transversal para la erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Asimismo, el análisis comparativo de las normativas nacionales evidenció que gran parte de las obligaciones impuestas a los empleadores giran en torno a la implementación de protocolos internos de prevención, códigos de conducta, programas de capacitación y mecanismos de denuncia, elementos que son característicos de una gestión organizacional éticamente responsable. El estudio identificó, por ejemplo, que el Acuerdo Ministerial MDT 2025-102 en Ecuador exige a las empresas de diez o más trabajadores elaborar e implementar protocolos internos de prevención y erradicación del acoso, mientras que la Ley 20.607 de Chile modificó el Código del Trabajo para sancionar directamente estas conductas, evidenciando cómo distintos países han traducido principios éticos en obligaciones normativas concretas. Estos hallazgos refuerzan la pertinencia del presente trabajo dentro de la sub línea de ética y responsabilidad social-empresarial, ya que no solo describe el fenómeno del acoso laboral, sino que también analiza las respuestas normativas orientadas a que las organizaciones asuman de manera responsable su rol frente a la protección de los derechos de los trabajadores.

De manera secundaria, el trabajo también guarda relación con la línea Salud integral y bioconocimiento, en su sub línea de Salud pública, en la medida en que el acoso laboral fue abordado a lo largo del estudio como un riesgo psicosocial con repercusiones directas sobre la salud mental, física y social del colaborador.

El levantamiento bibliográfico realizado documentó cómo la exposición sostenida a conductas de acoso puede derivar en trastornos como ansiedad, estados depresivos, estrés postraumático e incluso consecuencias físicas como trastornos cardiovasculares, musculares y gastrointestinales, lo que posiciona a este fenómeno como un problema de salud pública que trasciende el ámbito estrictamente organizacional y compromete el bienestar colectivo de la sociedad.

En conjunto, la vinculación establecida entre las dos líneas de investigación permite comprender el acoso laboral desde una perspectiva integral, en la que la ética y la responsabilidad social-empresarial constituyen el marco normativo y organizacional necesario para prevenir el fenómeno, mientras que la salud pública recoge sus consecuencias sobre el bienestar de los trabajadores. Esta doble vinculación es coherente con el objetivo general de la Maestría en Seguridad y Salud en el Trabajo, que busca formar profesionales competentes en la planificación y desarrollo de sistemas de gestión para la prevención de riesgos laborales, capaces de generar organizaciones más eficientes, saludables y éticamente responsables, contribuyendo así al desarrollo integral de los trabajadores, de la comunidad y de la sociedad en general.

Importancia de la unidad de análisis:

Debido a que el presente estudio corresponde a una revisión bibliográfica, normativa y análisis documental, la unidad de análisis no está constituida por personas o trabajadores, sino por las fuentes documentales relacionadas con el acoso laboral como factor de riesgo psicosocial y con su regulación en América Latina.

La selección de las fuentes de información se realizó considerando documentos académicos, científicos, legislativos e institucionales que permitieran abordar el fenómeno desde una perspectiva teórica, preventiva y normativa. El análisis se delimitó principalmente a Ecuador, Argentina, Chile y México, incorporando además referentes internacionales, especialmente aquellos provenientes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Entre las fuentes seleccionadas se incluyeron artículos científicos, libros especializados, revistas académicas, leyes, códigos laborales, acuerdos ministeriales, normas técnicas, documentos institucionales y publicaciones de organismos internacionales. El documento registra, entre otras fuentes, la Constitución de la República del Ecuador, normativa del Ministerio del Trabajo, la LOSEP, legislación argentina y chilena, la NOM-035-STPS de México y documentos relacionados con los riesgos psicosociales y el acoso laboral. Para la localización de la información se utilizaron buscadores y repositorios académicos como Google Académico, SciELO y Google eBooks, además de páginas gubernamentales y fuentes institucionales.

La selección documental se orientó a fuentes que presentaran pertinencia temática, respaldo académico o institucional y relación directa con los objetivos del estudio. Posteriormente, la información fue revisada, comparada y analizada para identificar los principales enfoques teóricos, características del acoso laboral, factores psicosociales asociados y diferencias existentes entre los marcos normativos de los países estudiados. En consecuencia, la unidad de análisis estuvo conformada por el conjunto de documentos académicos, científicos, normativos e institucionales seleccionados para el levantamiento bibliográfico y normativo, mientras que la población documental corresponde a las fuentes disponibles y pertinentes sobre acoso laboral y riesgos psicosociales dentro del ámbito latinoamericano, con énfasis en Ecuador, Argentina, Chile y México.

Objetivos del análisis

Objetivo general

Examinar, a través de una revisión documental, los fundamentos teóricos y normativos sobre el impacto del acoso laboral como riesgo psicosocial, mediante la sistematización y comparación de la evidencia científica y de las disposiciones legales vigentes en los países de México, Chile, Argentina y Ecuador, a fin de establecer similitudes, diferencias y avances en comparación al marco normativo ecuatoriano vigente.

Objetivos específicos

- Examinar mediante el levantamiento y búsqueda bibliográfica información basada en el enfoque teórico y normativa laboral relacionada con el acoso laboral en América latina, de acuerdo a los países seleccionados.
- Comparar los distintos enfoques teóricos y normativos laborales vigentes relacionadas al acoso laboral en América latina, y su impacto como riesgo psicosocial en relación con la normativa actual ecuatoriana.
- Contrastar mediante el levantamiento de información las características y vacíos de las normativas laborales vigentes en Ecuador en relación con los estándares internacionales.

Planteamiento del Caso.

América Latina posee un extenso historial en materia laboral, atravesado por procesos de intervención e influencia extranjera que han contribuido a configurar estructuras productivas en las que, históricamente, la reducción de costos y el incremento de la productividad han adquirido un papel prioritario. En determinados contextos, esta lógica ha favorecido la precarización de las condiciones de trabajo y la reducción de oportunidades, recursos y mecanismos de protección para los trabajadores, generando una tensión permanente entre las exigencias de productividad y la garantía de derechos laborales. En este escenario, el bienestar, la salud y la dignidad de los trabajadores pueden quedar relegados frente a las demandas económicas y organizacionales, situación que adquiere especial relevancia al analizar fenómenos como los riesgos psicosociales y el acoso laboral.

El capital humano ha sido prácticamente arrinconado, creando y consolidando un lugar donde las patologías laborales (ignorando a riesgos físicos comunes y tradicionales) que se muestran en una perspectiva psicológica, en relaciones interpersonales y organizacionales tomen mayor relevancia en los últimos años. El acoso laboral es uno de los temas que cada año ha tomado más fuerza, ya que se entiende como un fenómeno ligado al maltrato o violencia minucioso y estratégico donde un trabajador o empleador busca mediante acciones ya sean físicas, verbales o psicológicas deteriorar la salud mental de un colaborador, afectando la estabilidad dentro de la organización.

La OIT y OMS han determinado que el acoso laboral como riesgo psicosocial ocupa un lugar importante entre las principales amenazas para la salud y bienestar de colaboradores. Este tipo de riesgos psicosociales nacen de la interacción de las características individuales del capital humano, las condiciones laborales y la cultura organizacional que más predomine dentro de la organización, la cual genera un sin número de consecuencias tanto individuales como organizacionales.

Bajo el contexto Latinoamericano el acoso laboral ha dejado de considerarse como un fenómeno invisible, indetectable y normalizado, a ser un espectro de total interés público y normativizado, gracias a la influencias de organismos internacionales que velan por la salud integral de los colaboradores; no obstante los países que se tomaron como ejemplo y referencia a

diferencias de otros en distintos continentes han avanzado hacia marcos normativos específicos totalmente segmentados que se someten a múltiples factores e instrumentos, en vez de existir de una manera integral.

Se podría establecer como problema central del presente levantamiento bibliográfico que, América latina esta desprovista de un marco normativo general e integrado, que les garantice a los colaboradores una protección y defensa real frente al fenómeno del acoso laboral como riesgo psicosocial, generando una disparidad entre el compromiso, las obligaciones del estado, y la realidad que viven cientos de miles de trabajadores a este nivel.

El problema se puede entender en tres aspectos, el primero puede señalarse como la dispersión normativa, donde los instrumentos de protección no establecen un único instrumento que avale a todos los sectores de manera general, en cambio la victima tiene que realizar una búsqueda extensa y compleja en el momento de mayor de vulnerabilidad. El segundo aspecto podría entenderse como lo insuficiente que resulta que sea un derecho reconocido en ley o normativa, sino que también debe existir la protección real al momento de aplicarse. El tercer aspecto es que el fenómeno del acoso actúa de una manera totalmente invisible, ya que esta problemática es difícilmente identificable de manera preliminar lo que dificulta actuar de manera temprana. Esto genera que al momento de que la victime se anime a realizar la denuncia, tenga que detenerse, debido a que los estándares probatorios son inadecuados.

Los cuatros países que son analizados (Ecuador, Argentina, Chile y México) en el presente estudio reconocen en mayor o menor medida que la presencia del acoso como riesgo psicosocial es un problema que debe ser atendido de manera primordial por el estado, lo que implicaría que el éste debe hacer lo necesario para dar la protección y la solución respectiva a las víctimas.

El presente trabajo se justifica desde dos perspectivas que son: la académica y normativa. El levantamiento académico hace una contribución que ayuda a establecer en un solo proyecto la información necesaria, señalando los vacíos en la literatura y postulando una línea de investigación que sirva de guía para el continuo desarrollo de esta problemática. Por otro lado, el levantamiento normativo dentro de este proyecto ha establecido un análisis comparativo del marco legal vigente donde Ecuador, Argentina, Chile y México se toman de ejemplo y guía respecto a la aplicación

del convenio 190 de la OIT que postula una estandarización internacional de referencia sobre la prevención y eliminación de violencia y acoso en el trabajo.

Marco Teórico.

América latina en general cuenta con un historial extenso y no muy agradable en referencia a reformas laborales, donde ha existido abuso, explotación y maltrato que han acarreado un importante desgaste físico, acompañado de una gran cantidad de patologías laborales (enfermedades físicas y psicológicas vinculados con el trabajo). También se ha presentado una problemática que año tras año va tomando más relevancia y notoriedad, gracias al abandono del factor humano y el control dentro de las organizaciones, siendo el tema del acoso laboral, el cual llega a ser un efecto silencioso asociadas a problemas internos en materia de relación y comunicación, que poco a poco se ha transformado en un riesgo psicosocial de peligro latente para el capital humano y para la organización en general.

Actualmente, la mayoría de los países en Latinoamérica ya no desean quedarse atrás en los avances referente a los trabajadores y su cuidado, lo que ha llevado a distintas reacciones frente a esta problemática como el avance normativo y de derechos laborales y la importancia de evaluar y controlar los riesgos psicosociales en el trabajo.

Gracias a la influencia y presión de organizaciones y fundaciones nacionales e internacionales encargadas de mejorar la calidad de vida del trabajador se ha comenzado a tomar medidas que ayudan, y motivan al cuidado y capacitación del colaborador. Desde esta perspectiva, existen países que cuentan con la motivación para conocer, aplicar, regirse y actuar en concordancia con estas mejoras, por el contrario, existen otros que aún se resisten a ejercer un cambio o que tienen un bajo control dentro de organizaciones tanto privadas como públicas en esta materia.

Para entender más a fondo y con mayor claridad sobre esta problemática es necesario definir conceptos relacionados como:

Factores psicosociales organizacionales:

Los autores Lucca et al. (2025) publicaron en una revista el trabajo titulado Análisis crítico de los factores psicosociales en el trabajo, nos señala que la Organización Internacional del Trabajo junto a la Organización Mundial de la salud definieron en 1984 definieron que son los factores psicosociales dentro de las organizaciones, nos dicen que son el resultado de las interacciones entre colaboradores y aspectos de manera colectiva, como ambiente, condiciones, características individuales de los trabajadores que también incluyen cultura, necesidades y circunstancias. También indican que todo el conjunto de todas esas interacciones y factores tienden a llegar a influir en la salud, el desempeño y la satisfacción dentro del ámbito laboral

Dentro de la gestión de seguridad y salud en el trabajo se tiende a confundir, y pensar que factores y riesgos son sinónimos, a pesar de que dentro de este ámbito se lleguen a utilizar estos términos como iguales, llevan terminologías diferentes. No solo desde un lado teórico, es de suma importancia saber diferenciar para poder identificar, evaluar y controlar dentro del ambiente laboral.

Factores:	Riesgos
Situación con la capacidad de influir a la aparición de un peligro.	Probabilidad de que pueda existir algún tipo de daño.
Ejemplo: Superficie con humedad o liquido sin señalización.	Ejemplo: Caída al mismo nivel de la superficie.

Nota: tabla 1. Elaboración propia con base en *Documento ODS 5: Igualdad de género*, Pacto Global Chile (2024), <https://www.pactoglobal.cl/wp-content/uploads/2024/11/DOC-ODS-5.pdf>

La OIT (2022) indica que los factores de riesgos psicosociales más comunes se dividen en:

- **Contenido del trabajo:** Poca variabilidad al momento de trabajar o no sentirse cualificado para realizar los solicitado.

- **Carga y ritmo de trabajo:** Horarios poco flexibles o cargas exageradas de trabajo.
- **Medio ambiente y equipamiento:** Falta de condiciones ya sea con el lugar de trabajo o con los implementos necesarios para realizar las actividades.
- **Cultura organizacional:** Objetivos de la organización poco claros, cultura permisiva y con poco control orientadas al maltrato.
- **Relaciones con otras personas:** Poco apoyo por parte de supervisores o compañeros. Supervisión con mala gestión.
- **Papel en la organización:** No tener claridad que función o rol cumple dentro de la organización.
- **Desarrollo en el ámbito profesional:** Poca estabilidad laboral, puestos estáticos sin opciones a crecimiento.
- **Relación entre vida laboral y personal:** Conflictos entre el hogar y el trabajo.

Riesgos psicosociales organizacional:

Se comprende como riesgos enfocados en lo psicosocial a los elementos, procesos y relaciones que pueden llegar a generar un desgaste físico, como mental en el trabajador. La Organización Internacional del Trabajo (2022) señala que los riesgos psicosociales son: “Cualquier cosa en el diseño o gestión del trabajo que aumente el riesgo de estrés relacionado con el trabajo puede entenderse como un peligro psicosocial.” Si bien el estrés no llega a ser un factor que se proyecte de manera directa y física al trabajador, la constante exposición al mismo puede genera resultados muy desfavorables, que en casos de extrema gravedad puede comprometer al individuo en lesiones o accidentes donde si afecte su estado físico o psiquis.

Sierra Hernaiz (2021) nos dice que los principales riesgos psicosociales son:

- **Burnout o estrés laboral crónico:** Se considera una patología que se encuentra derivada de la constante interacción del individuo hacia determinadas condiciones psicosociales nocivas del trabajo. Existe un desajuste entre el colaborador y el puesto en el cual se desempeña, sintiendo que no dispone los recursos necesarios para afrontar una problemática dentro del ambiente laboral. También se señala que los principales estresores

laborales son: condiciones de trabajo, estresores de ambientes físico, estresores familiarizados con el contenido de la tarea y los relacionados con la organización.

- **La violencia y acoso laboral:** La violencia en referencia al ambiente laboral se considera a los abusos, agresiones y amenazas intimidatorias, que suponen a ataques físicos o psicológicos que pueden llegar a causar graves daños. Su origen puede ser interno producido entre compañeros, jefes y subordinados, como también puede ser externo derivado a terceros vinculados a la empresa o ajenos a la misma. El Acoso a diferencia de la violencia se refiere a una acción continuada de maltrato que puede suceder de manera reiterada, mientras que la violencia se habla de que es un acto en concreto. Al igual a los dos se las entiende dentro del mundo laboral como prácticas inaceptables.
- **El acoso moral:** Se entiende por acoso moral a toda que conducta no deseada o no consentida relacionada con el origen étnico, racial, religioso, convicciones, con discapacidad, edad u orientación sexual que tenga como fin o consecuencia intentar o herir la dignidad del colaborador, creando una ambiente poco amistoso y ofensivo.
- **Acoso sexual:** Se comprende como acoso sexual cuando se existe un comportamiento verbal, no verbal o físico no consentido y con índole sexual con la misión de atentar y generar daño a la dignidad de la persona originando un ambiente intimidatorio, humillante y hostil dentro de un ámbito organizacional. Para que sea considerado como un riesgo laboral tiene que cumplir ciertos requisitos, como: El acoso puede llegar a producir un daño en la salud del trabajador, también el colaborador puede quedar expuesto a la conducta acosadora sin que llegue a ser un daño objetivo e identificado; El acoso debe ser ocasionado dentro de un marco laboral, existiendo una relación laboral clara; La conducta no debe tener consentimiento y tener un rechazo total por parte de la víctima; Deben ser conductas totalmente sexuales como bromas, comentarios, presiones, invitaciones, etc.

El autor Cesar Montoya en su libro Riesgo Psicosociales Laborales (2021) coincide con la OIT al decir que los aspecto psicosociales relacionados con el ambiente laboral están totalmente en dependencia a las condiciones de la organización, pero este aporta y concluye que “Sin importar la condición que elegida, es preciso que ella deba caracterizarse por facilitar el trabajo, el

perfeccionamiento del desarrollo de las competencias laborales y la satisfacción en el desempeño de actividades relacionadas de la tarea...” (p.18)

Prevención de riesgos psicosociales organizacionales:

Existen varias líneas estratégicas que se toman para evitar o prevenir el resultado de los riesgos psicosociales dentro del ámbito laboral y como punto primero, importante y esencial es la identificación temprana para poder intervenir con medidas efectivas. Normalmente para poder llegar al punto de señalarlas antes de su aparición las evaluaciones deben ser continuas aplicando encuestas de con referencias al ambiente, entrevistas, análisis de datos y la observación. Para poder llegar a tener un ambiente sano se debe diseñar un entorno laboral totalmente saludable con condiciones sanas para el colaborador, con cargas razonables, contar con recursos suficientes para que no existan trabas al momento de realizar las actividades. Es importante crear una constante promoción hacia el bienestar y salud mental realizando campañas de apoyo psicológico, programas de prevención y cualquier iniciativa que ayude a identificar, controlar y reducir cualquier tipo de características propias de la misma. (EJOHN Editorial Board, 2025)

La Organización Mundial de la Salud también toma parte del interés en proteger a los trabajadores en referencia a la salud mental en el ambiente laboral y coincide con la OIT en que “Los riesgos para la salud mental en el trabajo, también denominados riesgos psicosociales, pueden estar relacionados con el contenido o el horario del trabajo, las características específicas del lugar de trabajo o las oportunidades de desarrollo profesional...” (2024) y brinda algunas recomendaciones con el fin de ayudar al trabajador, como:

- Capacitar al personal de manera general, pero con mayor énfasis en los mandos medios y altos en lo que corresponde a la salud mental para que puedan reconocer y responder de manera eficaz hacia algún tipo de evento relacionado a lo mencionado.
- Crear campañas de sensibilización que promuevan el bienestar y la salud mental en los colaboradores para que estén al tanto y tengan conocimiento sobre las distintos y múltiples consecuencias de los riesgos dentro de la organización, también ayudaría a reducir estigmatizaciones acerca del tema.
- Intervenciones y acompañamiento a personas que desarrollen actitudes que coincidan con diferentes trastornos de la salud mental derivados de las consecuencias de los riesgos

psicosociales dentro de la organización para ayudarlos a desenvolverse de manera pacífica y optima en sus gestiones.

Acoso laboral.

Peña Saint Martin (2018) define el acoso laboral como “agresiones colectivas y concertadas por un grupo en contra de un blanco por el que se sienten amenazados de manera permanente; utilizan fundamentalmente la comunicación verbal y no verbal como «arma» para injuriar y atentar contra la dignidad de tal blanco” (p. 162). Este tipo de acoso no llega comúnmente a la violencia física, ya que como método de operación tiene actitudes más ligadas a generar un daño o deterioro en la salud mental realizando criticas sin empatía, esparciendo rumores dañinos, haciendo sentir a la víctima como alguien insuficiente o no capaz de realizar las actividades dentro de su área o trabajo y también interrumpiéndola constantemente en cualquier tipo de actividad. El acoso laboral también es conocido dentro del ambiente organizacional como “moobing” y Ochoa Diaz et al. (2021) explica que este término no nace del estudio del comportamiento humano, al contrario, su inicio se da en el siglo 19 cuando un grupo investigadores de fauna silvestre, se encontraban analizando y observando el comportamiento de animales con cierto nivel de agresividad, en este caso ratas y como estas reaccionaban al reconocer a un animal que pertenecía a otro clan siendo incluido o en los casos de que dicho animal había sido apartado y luego reintegrado al clan. En el estudio se pudo observar que el acto termina frecuentemente con la huida del animal por el constante y violento acoso de la manada en general o con la muerte del mismo.

Ochoa Diaz et al. (2021) afirman:

En efecto, muchas empresas tanto públicas como privadas, en su búsqueda incesante por mejorar su productividad y aumento sostenido de sus utilidades, con los mínimos costos, tienden a desatender el bienestar de sus trabajadores, generando un ambiente hostil en el lugar de trabajo, lo que desencadena una serie de trastornos psicológicos y físicos en las personas más vulnerables en las relaciones de trabajo. (p.114)

La Fundación ChileMujeres y la Organización Internacional del Trabajo (2024) citando el convenio 190 de la OIT mismo, nos señala que nadie, bajo ningún concepto debe ser violentando

o acosado en ningún tipo de circunstancias en el mundo laboral, caso contrario ellos entregan protección a:

- Los colaboradores y cualquier persona en el mundo organizacional.
- Trabajadores sea cual sea su situación contractual.
- Pasantes y practicantes.
- Trabajadores despedidos.
- Voluntarios.
- Postulantes y personas en búsqueda de empleo.
- Personas que ejercen autoridad o responsabilidades de un empleador.

Es importante recordar que este convenio es válido y aplicable en todos los sectores laborales como públicos y privados, formal e informal y desde zonas urbanas hasta rurales.

Tipos de acoso laboral.

Moya y Lascano (2021) nos precisan que el acoso laboral se puede presentar de varias manera, tipos y espacios, pero todas con el fin de afectar de manera negativa a un individuo lo que de manera obvia daña de manera individual y por lo tanto en el contexto general de la organización, existen:

- **Vertical descendente:** Se habla de mobbing vertical descendente cuando un superior abusa de su posición para afectar a un subordinado. En este caso no es necesario que sea un gerente o empleador, si no, a alguien con jerarquía superior al afectado. Cuando se habla de acoso de un jefe o empleador hacia un colaborador se usa el termino de “bossing” en referencia a la palabra jefe en inglés.
- **Vertical ascendente:** En estos casos se habla de acoso no por un ser jerárquicamente superior, si no, de un estrato inferior al individuo. Estos casos a pesar de ser poco comunes, suelen ocurrir porque existe un proceso de negación por parte del individuo a aceptar a la víctima en su cargo superior. Estos casos suelen ser perpetrados por varios victimarios creando una unidad persecutoria.

- **Horizontal:** Este tipo de acoso se conoce como el que se realiza entre colaboradores de la misma línea jerárquica, se entiende que se da entre compañeros y colegas que por fricciones o situaciones internas de la organización en la convivencia laboral inducen a cometer actos donde invaliden o violenten a la víctima que pueden ir más allá de lo verbal y lo físico como: ocultamiento de información relacionada al trabajo, separación o distanciamiento de equipos de trabajo y actitudes ofensivas con el fin de generar algún sentimiento negativo en la víctima.

Factores desencadenantes del acoso laboral.

Dentro del ambiente organizacional existen múltiples factores o elementos que pueden llegar a influenciar en muchos factores la experiencia de los colaboradores en su desenvolvimiento laboral diario. Estos factores pueden influir tanto de manera positiva, como de manera negativa en el estado mental y físico del trabajador, así como en el desempeño y satisfacción laboral. Múltiples autores coinciden en que los factores organizacionales juegan un papel primordial en la aparición de estos elementos.

Los principales según da Silva et al. (2019)

1. Organización laboral:

- Ambigüedad de rol.
- Alta demanda.
- Cambios organizacionales abruptos.
- Alta rotación.
- Tareas repetitivas.

2. Liderazgo:

- Liderazgo pasivo.

- Liderazgo dictatorial.
- Procesos internos no transparentes.

3. Clima y cultura:

- Poco apoyo interno.
- Control riguroso.

4. Factores con enfoque individual:

- Genero.
- Etnia.
- Personalidad.
- Salud.

Las consecuencias psicosomáticas que genera a un trabajador el mobbing por parte del empleador o algún compañero de su misma línea jerárquica puede conllevar a circunstancias graves, ya que actualmente el acoso es conocido como una enfermedad silenciosa que va afectando a la víctima puede llegar a desarrollarse en baja autoestima, ansiedad, problemas en el hogar, abandono del puesto de trabajo, dificultad para integrarse, estrés crónico y en mayores casos hasta el suicidio. Cuando la situación ya escala a un nivel muy alto más allá de las consecuencias general tales como estrés, cansancio, problemas del sueño, migrañas, entre otros factores físicos y mentales. La víctima puede llegar a generar un estado de estrés post traumático que forma una huella o marca imborrable en ella, esta hace mantenerla en un estado de desvalorización y la cual llegar a persistir, aunque el blanco se aleje de su acosador. Esto la hace creer que es frágil y la lleva a vivir con temor y duda hacia el mundo. (Ochoa Diaz et al., 2021)

El constante acoso puede llegar a generar:

Consecuencias físicas	Consecuencias Psíquicas	Consecuencias sociales	Consecuencias laborales
• Trastornos cardiovasculares.	• Ansiedad.	• Conductas de aislamiento.	• Baja laboral. • Abandono.

• Trastornos musculares. • Trastornos respiratorios. • Trastornos gastrointestinales.	• Estado depresivo. • Pérdida de interés en general. • Apatía. • Distorsiones cognitivas.	• Resignación. • Sentimiento de abandono. • Autopercepciones erróneas. • Falta de confianza.	• Bajo rendimiento.
---	--	---	---

Nota. Tabla 2: Elaboración propia con base en *Documento El acoso laboral. Universidad y Sociedad*, 13(2), 113–118. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n2/2218-3620-rus-13-02-113.pdf>

Instrumento de identificación.

La aplicación de instrumentos para la medición e identificación del acoso laboral es un acto fundamental para poder detectar y prevenir la aparición o expansión de factores identificados con las características del acoso dentro del mundo organizacional. La aplicación de instrumentos permite obtener información precisa, objetiva, necesaria y confiable para tener una temprana detección de conductas negativas; la información obtenida del resultado de dichas pruebas ayuda a asistir en nuevas de estrategias orientadas a la prevención de posibles conflictos en prevención y mejora de asuntos relacionados con el clima, la salud física y mental.

Existen varios métodos e instrumentos para identificar y medir el mobbing, uno de los más importante es el Cuestionario de Actos Negativos-Revisado (NAQ-R) de versión española. Este es uno de los más importantes y más usados a nivel internacional para la medición de moobing, tiene un enfoque objetivo con un método de evaluación a la frecuencia que es expuesto el colaborador a conductas negativas sin la etiqueta inicial de acoso. (Dujo López et al. 2020)

El NAQ-R versión española cuenta con 23 ítems que describen las conductas y comportamientos negativos de manera específica, esta versión cuenta con un ítem más que la versión original (22) y este ítem habla sobre el acoso sexual, consta con lenguaje neutro con la

misión de prevenir que la víctima sienta que se la está revictimizando, también así evitando palabras como “acoso” o “bullying”. El instrumento se divide en tres factores o dimensiones donde figuran lo individual al señalar conductas como humillaciones, acciones que pongan en ridículo a compañeros o propagación de chismes y rumores; organizacional refiriéndose a las acciones que vengan netamente de todo lo relacionado con la organización como asignación de competencias no propias del puesto, ocultar información o excesiva carga laboral; dimensión física, aquí se evalúa la amenaza física o conductas de intimidación. El NAQ-R ayuda a identificar conductas correlacionadas con síntomas clínicos como: ansiedad, depresión,

El método de medición se basa es una escala de Likert donde existe cinco opciones para poder medir la frecuencia de las acciones cometidas en los últimos seis meses, las opciones son:

- Nunca.
- A veces.
- Mensualmente.
- Semanalmente.
- Diariamente.

Tras terminar de realizar el instrumento se le presenta al evaluado una definición de que es acoso para que este pueda permitir al identificar si es o no víctima, combinando la medición de manera objetiva y la percepción de la supuesta víctima.

Normativa. - Marco internacional

Convenio 190 OIT:

Córdova y compañía (2022) mencionan que “El Convenio 190, es la primera norma internacional sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo que, al ser ratificada por los Estados, obtiene un carácter vinculante. El Convenio, es una norma innovadora y prospectiva, que considera la naturaleza evolutiva del trabajo y los elementos subyacentes de la violencia y el acoso.” (p. 14)

Córdova Campaña et al (2022) indica que el convenio 190 o C190 de OIT (Organización Internacional del Trabajo) surge en el 2019 como la principal y primera norma internacional con la misión de afrontar de manera directa a la violencia y acoso dentro del mundo organizacional. El convenio se basa en la protección de derechos humanos y dignidad, basándose en que el capital

humano tiene derecho a poder vivir en dignidad, libertad e igualdad de oportunidades. Toda conducta que atente a estos principios se consideran una amenaza directa a la salud física y mental y que pueden llegar a repercutir en el entorno familiar y social. Una de las principales fuerzas o razones para la creación del C190 fue el reconocimiento del verdadero impacto de la violencia a mujeres y niñas. La OIT busca abordar y señalar como los estereotipos de géneros y el abuso de las relaciones de poder crean una barrera que no permite a las mujeres acceder, permanecer o progresar de manera profesional. El convenio busca llenar vacíos legales señalando y estableciendo definiciones claras que no solo habla del espacio físico laboral, si no, también ciberacoso, abandono, desplazamiento y también reconoce como la violencia domestica puede tener un impacto real en el trabajo.

El C190 consta con 20 artículos que se dividen en:

- Artículo 1: Definiciones.
- Artículo 2 y 3: Aplicación.
- Artículo 4 al 6: Directrices básicas.
- Artículo 7 al 9: Medidas de prevención y protección.
- Artículo 10: Monitoreo de ejecución y vías de solución.
- Artículo 11: Formación, orientación y concienciación.

- Artículo 12 al 20: Disposiciones finales y maneras de aplicación.

Nota. Tabla2: Elaboración propia con base en Documento *Instrumentos de identificación del mobbing o acoso laboral en Iberoamérica: Una mirada desde el riesgo psicosocial*. Revista *Conecta Libertad*, 6(3), 57–76.

¿A quién protege?	Condiciones de aparición.	Principios fundamentales	Obligaciones del estado	Violencia domestica
• Trabajadores. • Personas que trabajen bajo cualquier situación contractual. • Pasantes y aprendices. • Trabajadores despedidos. • Voluntarios. • En busca de empleo. • Empleadores.	• En el lugar de trabajo, sean privados o públicos. • Lugares donde se le paga al trabajador, come, descansa o instalaciones sanitarias. • Líneas de comunicación del trabajador, ya sean tecnológicas. • Alojamiento proporcionado por el empleador. • Trayectos del hogar al trabajo.	• Respetar, promover y asegurar que toda persona disfrute el derecho al trabajo libre de acoso. • Aceptar y compartir los principios derechos fundamentales.	• Garantizar la prevención de la violencia y el acoso. • Controlar la aplicación y vías de recursos.	• C190 promueve con empleadores, trabajadores y gobiernos en erradicarlo desde el ambiente laboral. • Algunos grupos dentro de la organización son vulnerables.

Normativa Ecuador CRE:

La constitución de la Republica Ecuatoriana del 2008 reconoce ante la ley la obligación del trabajo digno como un derecho irrenunciable del trabajador. El estado tiene la obligación legal y moral de garantizar condiciones basadas en la dignidad, salud, salario justo y respeto. Se usan estos principios como base para la prevención y protección frente al acoso y violencia dentro del mundo organizacional, ya que como antes se ha mencionado estas conductas pueden causar un daño y malestar al entorno del trabajador y a el mismo hablando de manera individual. La constitución ecuatoriana cuenta 444 artículos donde dos son los únicos artículos con referencia a las obligaciones o garantías en referencia al acoso, dignidad y violencia, que son el artículo 33 y artículo 326.

La Constitución de la Republica del Ecuador (2008) señala que:

"El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado" (art.33)

El artículo 33 nos redacta de una forma más específica lo antes mencionado, señalando que el estado debe garantizar totalmente el respeto de su dignidad, remuneraciones justas y que el trabajador pueda convivir en un ambiente saludable y libre de violencia.

El art. 326 de la CRE (2008) expone los principios básicos de los cuales se sustenta en los derechos irrenunciables del trabajador, sirviendo de complemento general al artículo 33. Este artículo establece 16 principios donde se establece garantías que buscan amparar los derechos del trabajador, donde se asegura al igual que el art.33 la remuneración digna y justa, el ambiente saludable, la intangibilidad de los derechos laborales y la seguir en pro la seguridad del trabajador.

LOSEP.

La Ley Orgánica del Servicio Público o LOSEP es el principal instrumento de normas para para la regularización de las relaciones laborales destinadas al sector público de Ecuador. Aquí se establecen los derechos, haberes y prohibiciones solo aplicable a servidores públicos en todas las

instituciones gubernamentales. Este instrumento consta con dos artículos que mencionan obligaciones en donde se menciona que está totalmente prohibido fomentar o realizar actos violentos hacia sus compañeros o superiores. La LOSEP (2020) señala que “Derechos de las servidoras y los servidores públicos. - Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos...” (art.23) donde menciona obligaciones como gozar de la estabilidad de su puesto, recibir una remuneración justa, gozar de prestaciones legales, gozar de beneficios por ley, gozar de protecciones y garantías, desarrollarse en un entorno saludable, no ser discriminados, no ser sujetos de acoso laboral, etc. La Ley Organiza del Servicio Público (2020) en su artículo 24 también nos indica cuales son las prohibiciones del servidor público, no se menciona directamente algo sobre acoso o violencia laboral, pero el literal F nos habla que está totalmente prohibido abusar de la autoridad que le puede conferir el puesto.

MDT 2025-102.

Este acuerdo ministerial fue emitido por el Ministerio de Trabajo de Ecuador en el 2015, luego fue actualizado al MDT 2020-244, hasta el 2025 donde se derogo y se actualizo al que actualmente se mantiene vigente que es el MDT 2025-102. Este acuerdo ministerial busca establecer una normativa que obligue a la prevención y erradicación de la discriminación, violencia y acoso en el sector privado. El Ministerio de Trabajo (2025) establece claramente las conductas prohibidas que incluyen el acoso sexual, violencia de género y la desconexión digital; el acuerdo prohíbe rotundamente este tipo de conductas en todas las instancias o procedimientos administrativos burocráticos desde la preselección hasta el proceso de finalización de contrato o finalización laboral.

El Ministerio del Trabajo (2025) propone unas disposiciones generales donde establece algunos lineamientos a seguir como:

- Cualquier punto que no esté establecido en el acuerdo, debe ser revisado en la CRE, convenios, código del trabajo y reglamento interno de las organizaciones.
- El testimonio de las presuntas víctimas no se consideras una prueba suficiente, deben existir otras evidencias donde se demuestra las conductas indebidas o inmorales.
- Se debe realizar informes estadísticos donde den información de procesos de visto bueno en relación a acoso o violencia.

- El Ministerio del Trabajo debe organizar talleres de socialización y programas de prevención de riesgos enfocados en el panorama psicosociales.
- Los departamentos de SST (seguridad y salud en el trabajo) es el responsable de definir lineamientos para los programas de prevención y esto debe ser reportado anualmente al ministerio de trabajo.
- Esto es plenamente direccionado para el personal de organizaciones privadas, en caso de servidores públicos debe ser revisado en la LOSEP.

También el MTD (2025) establece en varias etapas para el proceso de denuncia de las presuntas víctimas, se divide en:

1. **Denuncia:** Las denuncias se deben presentar de forma física en oficinas del Ministerio del Trabajo.
2. **Requisitos:** Para que la denuncia pueda ser aceptada y admitida por parte del inspector del trabajo se debe:
 - Identificar a la autoridad.
 - Datos del denunciante.
 - Datos del empleador.
 - Fundamentos.
 - Pruebas.
 - Documentos firmados.
3. **Procedimientos de ambitos administrativos:**
 - El inspector deberá verificar los requisitos en un plazo de tres días. En caso de que no esté completa la documentación, el denunciante tendrá también tres días para poder completarla.
 - Al calificar la denuncia, el inspector tendrá un plazo de cinco días para notificar al empleador y supuesto agresor. Ellos tendrán unos tres días para contestar y presentar pruebas.
 - Después de la notificación al empleador y supuesto agresor, el inspector debe convocar una audiencia, dentro de dos días luego del plazo de los tres días. Esta audiencia se debe realizar al tercer día hábil tras la convocatoria.
4. **Resolución y sanciones:**

- El inspector dejara de constancia un acta de audiencia de la existencia o no del acto de violencia.
- Se sancionaría al empleador en caso de que no se haya activado el protocolo interno o el programa de prevención. El inspector remitirá un informe a la dirección regional, quien emitirá una resolución de sanción en un término de 10 días.

Actualización MDT 2025-102 (MDT 2025-186)

El acuerdo ministerial utilizado al inicio del proyecto fue actualizado (21 de noviembre del 2025), sufriendo una reformatión donde no se realiza un cambio al contexto o misión principal del acuerdo, lo que se le genero una actualización fue a los parámetros utilizados para la prevención y detención de casos de discriminación, violencia y acoso laboral. Los nuevos lineamientos implementados, fueron:

- Empresas de 1 a 9 trabajadores anteriormente no estaban en la obligación cumplir con protocolos, actualmente con la reforma si deben seguir y cumplir los lineamientos de prevención y erradicación emitidos por el Ministerio de Trabajo.
- Empresas de 10 o más trabajadores deben elaborar, implementar y llevar registro de un protocolo interno de prevención y erradicación, y el programa de prevención de riesgos psicosociales.
- De manera general todos los empleadores deben de gestionar la prevención de riesgos basándose en la normativa vigente, sin importar el número de trabajadores.

Normativa Argentina.

Ley N. 26.485.

A pesar de que esta ley habla de manera general, sin especificar el ambiente laboral y solo tiene un enfoque femenino, se puede tomar al igual como referencia ya que es una ley de orden público en todo el territorio argentino que tienen como finalidad garantizar la prevención, erradicación e intervención de una vida sin violencia. Esta ley tiene como base definiciones básicas sobre violencia hacia la mujer, derechos y garantías, creación de institutos y políticas públicas, y procedimientos judiciales. (Ley 26.485, 2009)

La Ley 26.485 (2009) señala este tipo de parámetros en cuestión laboral:

- La ley reconoce la violencia laboral como una modalidad de violencia general.
- Esta ley considera discriminación laboral cualquier acción que produzca: exclusión por género, desigualdad en oportunidades y trato, trabas para poder acceder y permanecer a un trabajo.
- Se reconoce una remuneración igualitaria.
- El artículo 6, inciso C hace mención al hostigamiento y discriminación en múltiples áreas y lugares, dando señalamiento al ámbito laboral.
- Se establecen normas para prevenir e intervenir la violencia en el trabajo.

Ley 24.557.

La Ley 24.557 argentina es una ley que establece las normativas legales que los empleadores deben cumplir en referencia a los riesgos del trabajo, con un enfoque primario a la prevención y reparación de accidentes, y daños laborales. En esta normativa se detallan las distintas eventualidades cubiertas bajo el marco legal laboral, como: accidentes de trayecto, enfermedades profesionales, prestaciones médicas y niveles de capacidad (Ley 24.557, 1995). La Ley de Riesgos del Trabajo N. 24.557 (1995) está compuesta por 50 artículos, los cuales se encuentran distribuidos en 14 capítulos donde se dividen en objetivos y ámbitos de aplicación, contingencias que se encuentran cubiertas, tipos de incapacidad, obligatoriedad de prestaciones, prevención, obligación de las partes involucradas, entes de control y seguro obligatorio. Los artículos que mencionan de manera general puntos como la riesgos psicosociales y acoso son:

- **Art. 1:** Objetivos de la ley.
- **Art. 4:** Prevención de riesgos laborales.
- **Art. 31:** Derechos y obligaciones por parte del empleador.

Normativa Chile.

La Ley 20.607

La Ley 20.607 de Chile se considera la pionera en Latinoamérica por llamar de manera directa como acoso y violencia laboral, y establecer sanciones como tal. Esta ley fue publicada el ocho de agosto del 2012, introduciéndose y modificando el Código del Trabajo chileno y no siendo parte de un apartado. Este texto establece como tema principal el acoso laboral como tal y fue impulsado

en el congreso nacional chileno por las diputadas Adriana Muñoz, Ximena Vidal y los diputados Fidel Espinoza, y Enrique Jaramillo (Ley N. 20.607, 2012). La Ley 20.607 define el acoso laboral en su artículo 1, numeral 1 como:

“entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.”. (Ley N. 20.607, 2012, art. 1, núm. 1).

Para poder realizar cambios que den resultados genuinos, la ley presenta especificaciones, modificando el Código del Trabajo, esta ley va dirigida a empleados públicos y municipales. Se la reconoce como pionera en Latinoamérica porque entre sus puntos más importantes consta la modificación del artículo 160 del Código del Trabajo, artículo que posiciona las causales de despido o finalización del contrato laboral sin derecho a indemnización, estableciendo y reescribiendo que el acoso es una causa justificada para dar por finalizado el contrato sin poder tener ningún derecho a indemnización. Se introduce el termino auto despido, que permite al colaborador posicionar al acoso como causa de finalización de contrato y si se declara que existió algún tipo de acoso dentro del ambiente laboral, este tiene derecho a las indemnizaciones laborales y legales correspondientes. Es importante señalar que esta ley no solo engloba al sector privado, si no, también a colaborados que se desenvuelven en puestos públicos.

Código de trabajo.

El código de trabajo chileno es el ente regulador entre el vínculo de empleador y trabajador. En su contenido cuenta con las directrices en referencia a la jornada laboral, remuneraciones, maternidad y libertad de creación sindical. Aparte cumple con un apartado donde define la fiscalización y sanciones. Dentro del Código del Trabajo chileno el acoso y la violencia laboral, llamadas “vías de hecho” en el contexto legal del código, se encuentran reguladas en diversos artículos donde se establecen obligaciones y acciones preventivas y a su vez cuentan detalladas sanciones tanto como para colaboradores y empleadores (Dirección del trabajo, 2018).

Los artículos claves, enfocados en medidas preventivas y sanciones con referencia al acoso o “vía de hecho” son:

Artículo 153.

“Las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento.” (Dirección del trabajo, 2018, art. 153)

Art. 160. Inciso B, C y F:

El artículo 160 del código del trabajo chileno menciona que la puede existir finalización de trabajo sin derecho a indemnización si las causales son: B) Conductas de acoso sexual; C) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador; F) Conductas asociadas al acoso laboral. (Dirección del trabajo, 2018)

Art. 171.

Este artículo menciona que, si el empleador incurre en hechos relacionados a algunas conductas de acoso, o este no tomo las medidas preventivas necesarias para evitarlo o detenerlo, el colaborador puede utilizar como defensa el conocido proceso de “auto despido” donde el colaborador puede dar por finalizado su contrato laboral y aun así poder recibir su indemnización completa y muchos casos por los años de servicio esta puede aumentar hasta en un 80%. También este artículo menciona que, si la supuesta víctima es descubierta levantando falsos con el fin de perjudicar o dañar al supuesto agresor, esta podrá ser obligada a indemnizar por los perjuicios causados. (Dirección del trabajo, 2018)

Normativa del país México.

NOM-035-STPS.

Esta normativa mexicana es la que se encarga de regular y gestionar los riesgos psicosociales dentro de las organizaciones del territorio mexicano. Esta norma es la encargada de establecer

guías obligatorias para poder identificar, analizar y prevenir los factores encargados que, en generar algún tipo de desgaste hacia la salud mental del colaborador, como el estrés, acoso y violencia. Dentro de la normativa también se detallan las responsabilidades que el empleado o colaborador debe de cumplir y colaborar para la creación o construcción del desarrollo de un buen clima laboral favorable. El objetivo de la NOM-035-STPS es garantizar condiciones de trabajo digna con la ayuda de la constante vigilancia de autoridades y registros. (secretaria del Trabajo y Previsión Social, 2008)

Los artículos, puntos e incisos más relevantes de la normativa son:

1. **Capítulo 2:** Esta norma cubre todo el territorio mexicano y las obligaciones se dividen según el tamaño o número de trabajadores.
 - 15 trabajadores: Con esta cantidad de trabajadores el empleador debe cumplir con políticas de prevención, difusión de información e identificación de eventos traumáticos.
 - De 16 a 50 trabajadores: Se debe realizar identificación y análisis de factores de riesgos psicosocial.
 - Mas de 50 trabajadores: Debe realizar los anteriores procesos y adjuntar una evaluación de entorno organizacional.
2. **Capítulo 4:** Este capítulo se basa en definiciones que pueden ayudar al empleador y trabajador para poder identificar eventos como factores de riesgo psicosociales, entornos favorables, centro de trabajo, medidas de prevención, políticas, etc.
3. **Capítulo 8:** El capítulo se basa en las medidas que se deben tomar y acciones de control, y estas medidas y acciones se dividen en tres niveles:
 - **Inciso 8.5 A (primer nivel):** Nivel organizacional, basado en políticas y organización del trabajo.
 - **Inciso 8.5 B (segundo nivel):** El nivel grupal se basa en las relaciones de los trabajadores y el manejo de conflictos.
 - **Inciso 8.5 C (tercer nivel):** En este nivel se realizan intervenciones individuales de tipo terapéutico para colaboradores con alteraciones de la salud, de esto se encarga médicos ocupacionales o psicólogos.

4. Capítulo 6: Este capítulo se basa en las obligaciones que debe cumplir el colaborador, como:

- Observar medidas de prevención.
- Evitar y abstenerse a realizar actos de violencia.
- Participar en la identificación de riesgos.
- Informar por escrito si sufren de acontecimientos traumáticos severos.

Ley federal del trabajo.

La Ley Federal del Trabajo (2015) establece el marco legal laboral a seguir dentro de todo el territorio nacional mexicano. Aquí se define los conceptos fundamentales para un trabajo justo y digno, donde se prohíbe estrictamente la discriminación, estableciendo figuras como el trabajador, patrón y los intermediarios. Esta ley establece parámetros como el pago de salarios remunerados, limitación de jornadas laborales para evitar abusos.

Esta ley establece artículos con la misión de prevenir y sancionar el acoso sexual, hostigamiento y cualquier conducta que atente contra la salud mental o dignidad del colaborador, consta con artículos relacionados a las:

- Los empleadores cuentan con prohibiciones a realizar, permitir, incentivar o tolerar actos basados en el hostigamiento.
- Para los trabajadores también constan prohibiciones como acosar o realizar actos que atenten contra la salud o dignidad del colaborador.
- Un trabajador puede ser despedido sin recibir los beneficios de ley por parte del patrón si es descubierto o señalado de realizar actos inmorales o relacionados con el hostigamiento a cualquier par o superior.
- El trabajador puede terminar su contrato y obtener toda su remuneración si el patrón, familiares o representantes del mismo se los encuentran o incurren en actos violentos, de acoso u hostigamiento.

Metodología.

El presente trabajo de levantamiento bibliográfico y normativo toma un estilo cualitativo. Este enfoque fue utilizado ya que se consideró el método pertinente para la investigación dado que el mismo busca entender, analizar y constituir la información que existe en referencia al acoso laboral como riesgo psicosocial en el contexto laboral en el continente latinoamericano, de manera específica en países como Ecuador, Argentina, Chile y México.

El enfoque cualitativo concede como característica principal el analizar y examinar documentos relacionados a factores de riesgo psicosociales y legislativos de manera universal, identificando patrones, coincidencias y diferencias en las normativas; en diferencia al enfoque cuantitativo que busca una cuantificación numérica, la cualitativa permite ahondar en conceptualización.

El proyecto utilizo revistas, libros, estudios y artículos basado en los temas mencionados en el documento, donde solo se utilizaron referencias desde el 2020 hasta el presente año. Existieron excepciones en referencia a los parámetros de las fechas como las referencias jurídicas.

Para la realización de este proyecto se utilizó un levantamiento bibliográfico y normativo, este sistema se basa en la búsqueda, recopilación y revisión crítica de fuente principales y secundarias en referencia al acoso, y normativa laboral latinoamericana. Este proyecto consta con contenido científico donde incluye marcos legales nacional, internacionales y de organizaciones, dándonos el poder de realizar un repertorio recopilatorio basándose en normativas de trabajo digno. El método se justifica porque facilita la identificación de un amplio marco conceptual actual sobre los factores, riesgos y acoso laboral, y a su vez permite poder conocer de una manera eficaz la normativa de algunas países latino americanos.

Para realizar este proyecto se utilizó un análisis documental que consiste en realizar un análisis y reseña de múltiples naturalezas, como, por ejemplo: acuerdos ministeriales e internacionales, artículos constitucionales, libros de seguridad y salud en el trabajo, revistas sobre acoso, trabajos de investigación en referencia a la prevención, acoso y riesgos. El análisis documental nos permite separar y resumir información de diferentes fuentes, permitiendo identificar temas de determinantes y fundamentales, definiciones como factores y riesgos psicosociales, acoso laboral y sus características, acuerdos ministeriales, leyes, acuerdos internacionales, regulaciones y

argumentos. Esta técnica permitió incorporar la revisión, lectura y análisis de artículos científicos basados en información sobre riesgos psicosociales y acoso laboral; revisión de normativas legislativas nacionales e internacionales, tratados e instrumentos; revisión de acuerdos ministeriales y protocolos.

Las principales herramientas utilizadas para la realización del proyecto fueron los buscadores especializados como:

- **Google académico:** Se utilizó para poder acceder a artículos de investigación, artículos, revistas, publicaciones científicas y múltiples fuentes de datos.

Por medio de estos buscadores se logró llegar a repositorios como:

- Scielo.
- Google eBooks.
- Páginas gubernamentales.

También se utilizó herramientas de inteligencia artificial como:

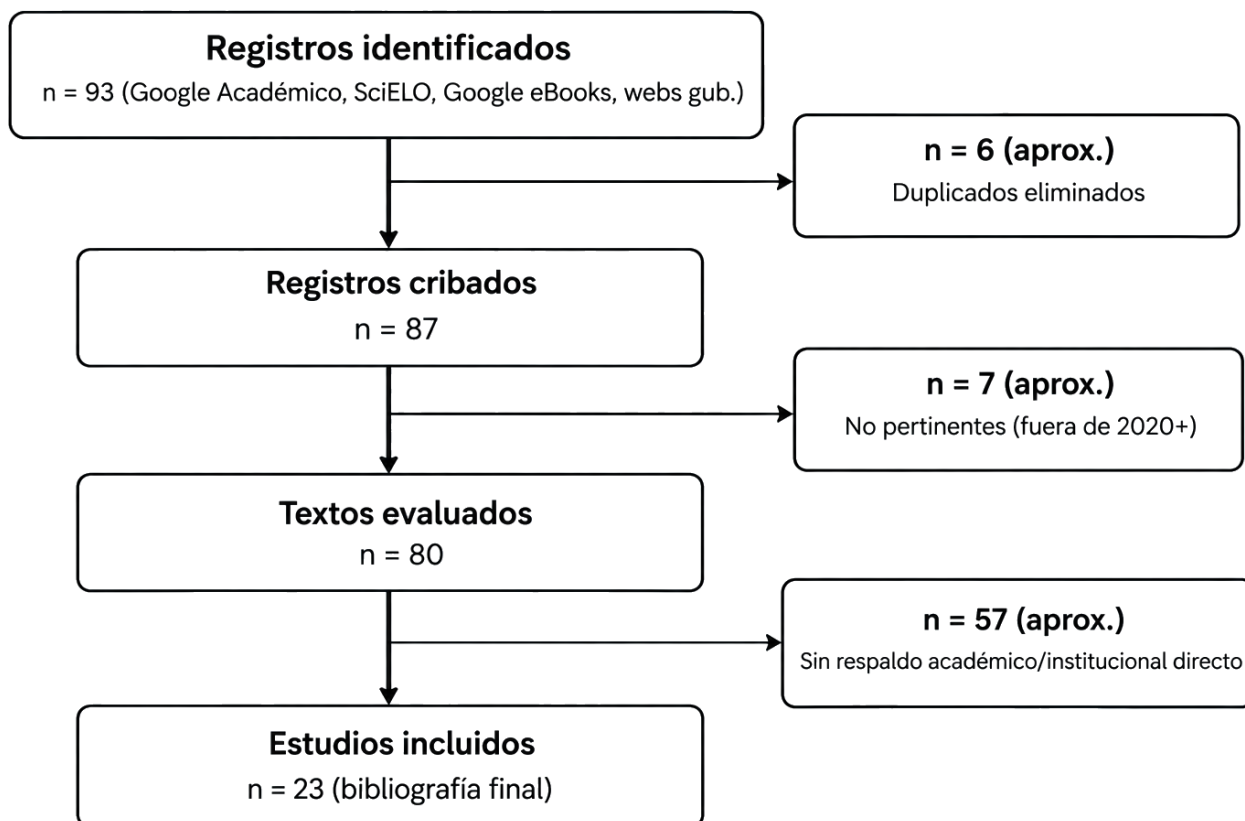
- **Claude:** Se utilizó para la creación de la estructuración de secciones del marco teórico, aprovechando su generación de mapas conceptuales y esquemas que sintetizan la información.
- **Google Notebook LM:** Análisis de documentos.
- **ChatGPT:** Consultas sobre conceptos y verificación de fuentes.
- **Consensus:** Aplicativo de inteligencia artificial utilizada para encontrar, analizar y resumir artículos científicos.

Es importante señalar y mencionar que las herramientas de inteligencia artificial utilizadas en este proyecto fueron de uso técnico. Todas las fuentes fueron verificadas en sus documentos originales, la IA no sustituyó nada, caso contrario facilitó el análisis crítico.

La metodología implementada en este proyecto de levantamiento bibliográfica se resulta ser la apropiada para el tipo de trabajo que se deseaba realizar porque nos permitió integrar información relacionada a seguridad ocupacional, jurisprudencia laboral y psicología organizacional en referencia al fenómeno del acoso laboral. Se facilitó el análisis normativo, llegando a ser un

análisis comparativo, primordial para establecer practicas positivas y buenas para poder generar un cambio preventivo en Latinoamérica.

El alcance de este proyecto delimita el análisis del marco teórico, junto a las normativas vigentes, dejando a un lado la generalización de contextos, ni intentando realizar un análisis a futuro sobre el desarrollo normativo.

Diagrama PRISMA:

Nota: Diagrama prisma creado en base a las referencias.

Cuadro de referencias; levantamiento bibliográfico y normativo.

Autores e instituciones	Año	Procedencia	Temática	Tipo de producción académica
Organizacion Internacional del trabajo (ILO)	2022	Internacional – OIT	Riesgos psicosociales y estrés en el trabajo	Informe / Recurso institucional
Montoya Agudelo, C. A.	2021	Colombia	Riesgos psicosociales laborales	Libro académico
Peña Saint Martin, F.	2018	México	Mobbing o asedio grupal: definición e identificación	Artículo científico – Revista indexada
Buenas Prácticas / Pacto Global Chile	s.f.	Chile – Internacional	Guía sobre violencia y acoso en el trabajo para empresas	Guía práctica institucional
Sierra Hernaiz, E.	2021	Ecuador	Delimitación conceptual del riesgo psicosocial en el trabajo	Artículo científico – Revista de Derecho
Lucca, S. R.; Silva-Junior, J. S.; Bandini, M.	2025	Brasil	Factores psicosociales en el trabajo y gestión del riesgo (NR-1)	Artículo científico – Revista de medicina del trabajo
EJOHN Editorial Board	2025	Europa – Internacional	Estrategias de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo	Artículo científico – Revista de enfermería ocupacional
Moya, D.; Lascano, A.	2021	Ecuador	Acoso laboral y protección jurídica del trabajador en Ecuador	Artículo científico – Revista jurídica
da Silva, J. L.; de Salles, R. K.; de Souza, J. C.	2019	Brasil	Acoso laboral y factores psicosociales: revisión sistemática	Revisión sistemática – Revista de salud pública
Ochoa Díaz, C. E. et al.	2021	Cuba / Ecuador	El acoso laboral: conceptualización y características	Artículo científico – Revista universitaria (SciELO)
Fundación ChileMujeres & OIT	2024	Chile – Internacional	Prevención y trato del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo	Guía institucional – OIT
Dujo López, V. et al.	2020	España	Cuestionario NAQ-R: estudio psicométrico versión española	Artículo científico – Frontiers in Psychology

Córdova Campaña, E. R. et al.	2022	Ecuador	Instrumentos de identificación del mobbing en Iberoamérica	Artículo científico – Revista Conecta Libertad
Ecuador. Asamblea Constituyente	2008	Ecuador	Constitución de la República del Ecuador (Arts. 33, 326, 328)	Documento legal – Constitución nacional
Ministerio del Trabajo del Ecuador	2025	Ecuador	Acuerdo MDT-2025-186: Norma de prevención de discriminación, violencia y acoso laboral	Acuerdo ministerial – Normativa técnica
Ministerio del Trabajo del Ecuador	2025	Ecuador	Acuerdo MDT-2025-102: Norma de prevención de discriminación, violencia y acoso laboral	Acuerdo ministerial – Normativa técnica
Ecuador. Asamblea Nacional	2010	Ecuador	Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) – derechos y prohibiciones de acoso	Instrumento legal – Ley orgánica nacional
Argentina. Congreso de la Nación	2009	Argentina	Ley 26.485 – Protección integral a las mujeres / violencia laboral	Instrumento legal – Ley nacional
Argentina. Congreso de la Nación	1995	Argentina	Ley 24.557 – Ley de Riesgos del Trabajo (daño psicosocial)	Instrumento legal – Ley nacional
Chile. Congreso Nacional	2012	Chile	Ley 20.607 – Sanciona prácticas de acoso laboral (mobbing)	Instrumento legal – Ley nacional
Dirección del Trabajo – Chile	2018	Chile	Código del Trabajo – disposiciones sobre acoso laboral	Instrumento legal – Código laboral
Secretaría del Trabajo y Previsión Social (México)	2018	México	NOM-035-STPS-2018 – Factores de riesgo psicosocial: identificación y prevención	Norma oficial mexicana – Instrumento técnico-legal
Cámara de Diputados – México	2015	México	Ley Federal del Trabajo – disposiciones laborales generales	Instrumento legal – Ley federal

Nota: tabla 3: Cuadro de referencias creado en orden de aparición.

Análisis y Resultados.

La información obtenida en el presente proyecto es en base a un levantamiento bibliográfico normativo, donde incluyo la revisión y análisis de fuentes académicas y legales. En el proceso de elaboración se consultó a artículos científicos de revistas académicas, libros totalmente especializados en seguridad y salud en el trabajo, derecho laboral y riesgos psicosociales. En el ámbito legal se analizó acuerdos internacionales, normativa de países como Ecuador, Argentina, Chile y México.

En base al levantamiento bibliográfico se logró identificar que las definiciones presentadas por la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del trabajo en 1984 dan como origen a lo que actualmente se conoce como factores psicosociales en el ámbito laboral, tanto que actualmente aún se mantienen como base al momento de mencionar algo relacionado a los riesgos y factores psicosociales laborales. Lucca et al. (2025) tomo de guía las definiciones de las organizaciones antes mencionadas para añadir que los factores psicosociales se dan como resultado de las interacciones entre colaboradores y todo el ambiente laboral, donde influyen las condiciones ambientales, condiciones laborales, cultura, necesidades y hasta las características de manera individual que posee el trabajador.

Esto se presenta como resultado y evidencia que los factores psicosociales no actúan como elementos aislados, al contrario, funcionan como un conjunto de relaciones. Lo que establece que este tipo de situaciones no se las puede analizar, ni establecer como una sola alternativa, ya que debe observarse y tratarse como un factor global dentro de la organización.

El levantamiento nos permitió señalar de manera más concreta la diferencia entre factor y riesgo psicosocial, aunque se reconoce que son obvias las características que las distinguen es necesario poder plasmar sus diferencias ya que dentro del plano laboral aun suelen utilizarse bajo el mismo contexto. En base a las referencias utilizadas se ha expuesto que los factores corresponden a la causa o condición que se crea en la exposición, mientras que el riesgo consta como el resultado, consecuencia o probabilidad de que pueda ocurrir un accidente. No reconocer conceptos puede llevar intervenciones ineficaces dentro los procesos de prevención y seguridad.

En el presente proyecto también se permitió establecer que el acoso laboral no se presenta como un hecho aislado y que ya se puede encontrar enquistado dentro de las estructuras blandas de la organización como la cultura, el liderazgo y las relaciones laborales. Esta problemática no se encuentra sostenida en el tiempo, sino, que son eventos que se repiten por días, semanas, meses y hasta años; lo peligroso del acoso laboral es que es una problemática invisible, ya que muchas características no son evidentes para los demás, además cumple con un carácter progresivo porque suele comenzar con pequeñas acciones que el pasar del tiempo llegan a subir su frecuencia o intensidad hasta llegar a generar un malestar altamente grave a las víctimas.

El acoso laboral cumple con características que lo hacen diferente a cualquier otra manifestación de violencia en el trabajo, ya que estas manifestaciones son dirigidas a deteriorar la salud mental de la víctima con comunicación verbal o no verbal, y sin tener que llegar a agresiones que impliquen la violencia física. El análisis documental y las referencias bibliográficas han ayudado a identificar que este tipo de fenómenos están directamente conectados a organizaciones que tienen como prioridad la productividad y de dejan de lado la importancia del capital humano; que mediano y largo plazo generan ambientes hostiles con consecuencias desproporcionadas en colaboradores.

El acoso no surge de manera espontánea, existen factores que permiten que este se desarrolle de una manera alarmante, factores como: liderazgo fugaz, falta de procesos, cultura permisiva, también factores individuales como género, etnia y personalidad. Esto apoya y da soporte a lo antes presentado en el párrafo anterior donde se postula que el acoso no es un factor interpersonal o individual, al contrario, es un problema estructural y esto obliga a plantear soluciones sólidas de prevención desde las políticas y estructuras organizacionales.

El levantamiento bibliográfico en referencia a la normativa latinoamericana (Ecuador, Argentina, Chile y México) permitió identificar al Convenio 190 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) como el parámetro principal y eje central de referencia cuando se habla de violencia y acoso laboral, el cual postula que no debe existir un ataque de manera reiterada para considerarse acoso, también protege al trabajador sin importar el contrato o circunstancia por la o en la cual se encuentre laborando dentro de la organización y por ultimo obliga al estado a estar presente en materia de prevención, investigación y sanción de manera contundente e integral.

A pesar de que los 4 países que son usados como ejemplo dentro del proyecto se encuentran suscritos a la normativa desde su aprobación, ninguno ha podido copiar o acoplar la idea del convenio 190 a sus leyes o acuerdos.

En Ecuador es evidente que, a pesar de centrar sus esfuerzos en evitar el acoso y violencia laboral bajo la constitución del 2008, LOSEP y MDT (2025 y 2026) no se ha llegado ni a mitad de lo deseado. Aun no existe una ley nacional que una las medidas de prevención y sanción dispersas en CRE, LOSEP y MDT donde se puede encontrar artículos y numerales en referencia al trabajo digno y un ambiente adecuado.

Ecuador se establece como un país con protección dispersa, ya que existe la normativa y se ofrece una cobertura casi completa pero solo para ciertos sectores. Al no tener una ley específica se genera vacíos y obstáculos al sector público y privado.

En referencia a Argentina se presenta una paradoja muy evidente; Argentina fue el tercer país en el mundo en aprobar y apoyar al convenio 190 de la OIT, así mismo es el único de los países involucrados en el proyecto que carece de una ley específica nacional que trate al acoso laboral en el sector privado. Existe La Ley 26.485 que da protección a las mujeres frente a la violencia laboral y La Ley 24.557 de riesgos del trabajo que brinda una cobertura en daños psicosociales. Existen leyes provinciales que se manejan de manera independiente pero solo aplican al sector público. La brecha entre compromiso e implementación es amplia.

La normativa mexicana presenta un enfoque diverso en referencia a los países antes mencionados, ya que aborda al acoso laboral no como una ley específica, si no, desde un aplicativo técnico y normativo obligatorio. Las normas establecen una identificación, análisis y prevención de los factores de riesgos psicosociales, donde esta norma obliga al cumplimiento a todos los empleadores del sector privado, aplicando el instrumento como gestión preventiva.

La ausencia de un aplicativo, ley o norma específica en materia de acoso laboral como tal y no como un enfoque global (riesgo psicosocial) limita la función de sanción del estado y deja en un vacío a las víctimas. Esto posiciona a México como un sistema jurídico fuerte en prevención, pero con muchos vacíos legales.

Chile en materia legal es uno de los países de todos los mencionados donde se hace una especificación normativa dentro del análisis comparativo. A partir de la ley 20.607 que fue modificada en el código de trabajo, donde incorpora de manera específica la definición, prohibición y sanción del acoso laboral en el sector público y privado, siendo el prime instrumento legal en toda la región sudamericana que aborda y señala el termino mobbing de manera directa. El código de trabajo chileno actualizado brinda procedimientos concretos de denuncia y asesoría laboral que se le da al trabajador.

Discusión.

El levantamiento y análisis bibliográfico permitió ampliar y comparar los hallazgos. La investigación obtenida y revisada, específicamente de Moya y Lascano (2021), Ochoa Diaz et al. (2021) y da Silva et al. (2019) nos concedió una idea en la que los autores mencionados estaban totalmente de acuerdo, que fue la de que el acoso laboral es una manifestación naturalmente metódica donde la prevención y sanción para actuar de manera efectiva depende totalmente de la intromisión estatal o gubernamental acompañados de la existencia de marcos legales y normativos donde exista claridad de procesos y acciones y especificando hechos. Actualmente en Latinoamérica solo cuenta con un país que tiene identificado y de manera específica lo que es definición, tipificación, procedimiento y sanción que es Chile, que a diferencia de los otros países mencionados en este proyecto que establecen un contexto general, mas no específico; englobando al acoso dentro del mundo de riesgo psicosocial y dividiendo la atención entre sector público y sector privado.

La división de responsabilidades que se da al momento de diseccionar entre sectores deja un gran vacío al momento de iniciar con procesos de prevención, identificación y sanción, y este es el problema principal en el que incurren de manera continua los países latinoamericanos en referencia al acoso laboral y su impacto psicosocial. Ecuador y Argentina comparten el mismo problema a pesar de ser partidarios del convenio 190 al no establecer de manera específica el acoso en sus leyes y normativas, y si en algún caso es señalado o mencionado, lo hacen de manera separada por sectores como público y privado. Al dejar un vacío en la división marcada, este deja

espacio a que empleadores que priorizan la productividad en vez del bienestar cometan acciones que deterioren la relación laboral y al trabajador.

México por su parte al igual que Chile son los países más avanzados en cuestión de identificación del acoso, Chile al señalarlo directamente y no encerrarlo en riesgo psicosocial y México en establecer un instrumento técnico detallado en referencia a la prevención de los riesgos psicosociales donde se establece obligaciones según el tamaño de la organización y ajustado a tres niveles distintos. Sin embargo, este instrumento es limitante ya que no especifica al acoso como tal y esto no permite la acción y sanción individual.

El levantamiento normativo obtenido planteo varios debates, uno sería ¿es práctica la segmentación normativa para proteger al trabajador? La respuesta es un rotundo no y se puede coger de ejemplo Ecuador y Argentina, donde cuentan con normas, leyes y acuerdos para distintos sectores, y esto solo ha generado ambigüedad y confusión para víctimas, dispersando la carga probatoria y haciendo débil la capacidad de sancionar. Chile ha demostrado que tener una ley específica permite procesos preventivos, conceptuales y sancionatorios claros para ejecutar.

Otro debate o pregunta que se ha establecido ¿Por qué el sector privado no se encuentra protegido o no se encuentra en iguales condiciones que el sector público en materia de acoso? En la balanza entre sector público y privado, el sector público cuenta con mayor protección. En Ecuador existe la LOSEP, que es el ente sancionador del servidor público. En Argentina sucede lo mismo, no existe una ley que abarque al sector público, ni en provincias que actúan de manera independiente a nivel normativo. México establece su instrumento práctico-normativo para el sector público, Chile es el único país de los analizados normativamente hablando que cuenta con una ley (Ley 20.607) que abarca y protege a los sectores. Resulta un poco confuso que América latina no de la misma protección a los dos sectores y más cuando el volumen de mayores trabajadores es en el sector privado.

Cuadros de comparación entre países:

Aspectos	País: Ecuador	País: Argentina
Acoso laboral.	Reconoce el acoso laboral de manera explícita dentro del sector público.	No cuenta con una definición nacional explícita de acoso laboral que aplique de forma general a todos los trabajadores.
Protección al sector privado.	Cuenta con normativa reglamentaria específica que obliga al sector privado a implementar protocolos de prevención y atención del acoso laboral.	El sector privado carece de normativa específica sobre acoso laboral. La protección disponible proviene de leyes generales o de alcance limitado a género.
Proceso de denuncia.	Proceso administrativo con plazos establecidos donde existen etapas y resoluciones.	No existe un accionar específico o unificado.
Procesos de sanciones.	Empleador que no gestione mecanismos de prevención dentro de la organización será sancionado.	Se aplican disposiciones generales del derecho laboral que no tipifican el fenómeno.
Victima.	La víctima debe acudir a la autoridad laboral para activar el proceso.	No hay normativa que permita dar por terminada la relación laboral en caso de acoso.
Prevención.	Obliga a las organizaciones privadas a contar con programas de prevención de riesgos psicosociales reportados anualmente.	No existe obligación nacional de implementar programas de prevención de acoso laboral en el sector privado.
Alcance.	La normativa de prevención aplica a nivel nacional en el sector privado.	La protección cambia por provincia y se limita principalmente al sector público.

Aspectos	País: Ecuador	País: Chile
Acoso laboral	Reconoce el acoso laboral de manera explícita dentro del sector público. Para el sector privado, la protección se articula a través de reglamento interno.	Cuenta con una ley específica que reconoce, define y sanciona el acoso laboral de forma directa.
Normativo	La protección en el sector privado se sustenta principalmente en acuerdos ministeriales de carácter reglamentario, de menor grado que una ley.	La protección está establecida en una ley que modifica directamente el Código del Trabajo.
Cobertura.	La normativa establece diferencias entre sector público y privado, aplicando instrumentos distintos para cada uno.	La legislación aplica de manera unificada tanto al sector público como al privado.
Procesos de sanciones	Empleador que no active los protocolos internos será sancionado; esta sanción no es penal.	El agresor es desvinculado de la organización sin indemnización y el empleador sancionado.
Victima	No existe la figura legal en el plano laboral de auto despido.	La víctima puede finalizar el vínculo laboral con la figura de auto despido por acoso y obteniendo toda la indemnización.
Pruebas.	El testimonio de la víctima no se considera prueba suficiente; se requieren evidencias adicionales, lo que puede dificultar el proceso de denuncia.	El sistema de tutela laboral contempla en algunos supuestos la inversión de la carga probatoria, facilitando la acción

Aspectos	País: Ecuador	País: Chile
		de la víctima ante la dificultad de probar el acoso.
Prevención	Obliga a implementar protocolos y programas de riesgos psicosociales con reporte anual a la autoridad laboral.	Exige reglamentos internos de higiene y seguridad con obligaciones en referencia al acoso.

Aspecto	Ecuador	México
Instrumento de protección	La cobertura en el sector privado se realiza mediante un acuerdo ministerial que establece obligaciones de prevención y atención del acoso laboral.	La protección se basa en una norma obligatoria donde se engloba todo en los riesgos psicosociales.
Acoso laboral	La definición de acoso laboral existe solo en la normativa del sector público. El sector privado no cuenta con una definición legal propia.	La norma define los factores de riesgo psicosocial incluyendo el acoso, pero esta definición no tiene rango legal.
Prevención obligatoria	Toda organización privada está obligada a implementar protocolos de prevención.	Las obligaciones de prevención son según el tamaño de la organización: con distintas exigencias en cada nivel.

Procedimiento de denuncia	Procedimiento administrativo estructurado con etapas, plazos y resolución formal ante el ente regulador laboral.	La atención es de carácter general dentro del derecho laboral.
Sanciones al empleador	El empleador que no active protocolos internos de prevención es sujeto de sanción por parte del ente regulador.	Se prohíbe al empleador realizar, permitir o tolerar el acoso y un trabajador puede ser despedido sin beneficios si es responsable de acoso.
Protección a la víctima	La víctima debe acudir ante la autoridad en referencia a lo laboral para iniciar el proceso de denuncia.	El trabajador puede dar por terminada la relación laboral y recibir su remuneración completa si el empleador o sus representantes incurren en conductas de acoso u hostigamiento.
Cobertura al sector público	El sector público tiene protección explícita y diferenciada mediante su propia normativa de servicio público, que define el acoso y establece prohibiciones.	La norma técnica de prevención aplica principalmente al sector privado. El sector público no queda cubierto por este instrumento.

Conclusiones.

El levantamiento de información bibliográfico permitió establecer un marco teórico sólido en referencia a los riesgos psicosociales y una de sus ramas que es el acoso laboral en Latinoamérica. Se identificaron, analizaron y plasmaron distintas definiciones como origen, tipos, direcciones, factores desencadenantes desde una visión organizacional e individual y las consecuencias de cada uno de los factores en la salud mental, social, física y laboral de los colaboradores. El levantamiento bibliográfico se lo hizo de enfocado en Latinoamérica, pero enfocado en cuatro países del continente que son: Ecuador, Chile, Argentina y México, tomando de referencia internacional al convenio 190 de la OIT.

Las fuentes revelaron que el acoso laboral en Latinoamérica como riesgo psicosocial es un fenómeno creciente que se encuentra vinculado a las condiciones organizacionales y que el papel que toman las autoridades pertinentes es totalmente.

La realización del objetivo permitió que se establezcan los pilares teóricos y normativos donde se sustentan el análisis del presente proyecto. El reconocimiento y estructuración de los conceptos como: factor y riesgo psicosocial, y acoso laboral dio apertura a la delimitación precisa del objeto de estudio, permitiendo esquivar el error común dentro del mundo organizacional de confundir términos. El levantamiento normativo permitió el reconocimiento de instrumentos legales necesarios para realizar un análisis comparativo dando apertura al problema central del proyecto: el estado brinda una protección jurídica a medias, frente al acoso en América latina.

La comparación dejó en evidencia notables y significativas entre los diferentes marcos normativos de los países estudiados tomando como referencia a El Convenio 190 de la OIT. Estableciendo a Chile como el país donde más se ha avanzado en cuestión de la prevención y protección de las víctimas de acoso dentro los ambientes laborales, al contar con una ley específica que protege de manera general al sector público y privado donde reconoce al auto despido, y establece medidas concretas de sanción ante los hechos como protección. Si establecemos una escala México puede ser tomado como segundo en un ranking hipotético ya que presenta un instrumento fuerte y bien estructurado en la prevención donde según el tamaño de la empresa se presentan las obligaciones a realizar, pero al igual que los demás países (a excepción de Chile) presenta limitaciones jurídicas al

momento sancionar y señalar una supervisión individual. Argentina es el caso que más genera curiosidad en el desenvolvimiento de la investigación ya que es uno de los primeros países en ratificar

El Convenio 190 de la OIT y aun así carece de una legislación que abarque a todo el territorio nacional y a todos los sectores económicos, creando una brecha entre sector privado y público; dejando dudas en el compromiso internacional y la puesta en práctica a nivel nacional. Mientras tanto Ecuador muestra avances al establecer obligatoriedad de programas de prevención y activación de protocolos en el sector privado, y actualmente cuenta con la única definición explícita de acoso laboral. Aunque la protección brindada se establece en una normativa tipo reglamentaria de menor jerarquía a una ley, esto genera limitaciones.

La comparación en los diferentes marcos normativos y legislativos permitió identificar la validez de la protección de la víctima frente al acoso laboral, también dejó en evidencia que la protección no depende de la cantidad de instrumentos utilizados, ni existentes; esta depende del nivel jerárquico y la especificación. Ecuador es el claro ejemplo que a pesar de tener una actualización de la normativa de manera activa al no establecer de manera específica lo señalado, esto genera vacíos legales y estructurales. La comparación permitió que se deje en evidencia que los riesgos psicosociales vinculados al acoso pueden intensificarse al no establecerse de manera específica y tratarlos de manera general.

La normativa ecuatoriana en comparación a las diferentes normas y convenios internacionales (principalmente El Convenio 190 de la OIT) dejó en evidencia los vacíos y huecos estructurales que dejan en una limitación de la eficiencia del sistema de protección actualizado. El principal y más relevante es la ausencia de una ley específica y directa en referencia al acoso laboral en el sector privado, y es válido señalar que actualmente Ecuador no ha ratificado el C190, lo que deja en evidencia que el compromiso solo se respalda con su marco interno. El acuerdo ministerial MDT-2025-102 (actualmente MDT-2025-186) genera obstáculos al momento de denunciar, ya que este establece que la víctima debe presentar evidencias adicionales al testimonio para que la denuncia pueda tramitarse.

La realización de este objetivo permitió dar respuesta de una manera directa y totalmente fundamentada a la pregunta central del proyecto sobre la efectividad de las políticas laborales ecuatorianas en referencia al acoso laboral, dando como revelación los puntos más importantes de los vacíos legislativos como:

- Ausencia de ley específica.
- No ratificación del C190.
- Ausencia de auto despido como mecanismo de defensa.

Recomendaciones.

El levantamiento de bibliográfico y análisis comparativo del marco teórico en relación al estado ecuatoriano frente a países como Chile, México y Argentina, tomando de eje principal al Convenio 190 de la OIT permitió establecer y postular recomendaciones orientadas al fortalecimiento de las garantías de protección del trabajador en referencia al acoso laboral del continente.

La recomendación más importante y urgente dentro del marco normativo ecuatoriano es la necesidad de una ley específica sobre acoso laboral que unifique los diferentes instrumentos (MDT, LOSEP y CRE) que abarque al sector privado y público donde se apliquen sanciones de carácter legal, que también permita el reconocimiento de las diferentes tipologías del acoso y adaptar a la realidad ecuatoriana leyes o medidas de protección de otros países como la figura de auto despido que se utiliza en Chile como medida de protección de las víctimas. Es de suma importancia que el estado ecuatoriano ratifique el Convenio 190 de la OIT, con esto reforzaría el cumplimiento del estándar internacional y por último también se recomendaría el análisis de nuevos métodos de cargas probatorias dado que por el método de operación del acoso es de alta dificultad conseguir más pruebas directas del hecho.

Para la normativa argentina es recomendable que más allá de ratificar de manera temprana lo que es el C190 lo traduzca en su normativa y legislación, acortando la brecha entre aprobación e implementación. Que el compromiso vaya más allá de apoyar, sino también de aplicar. A pesar de que Chile es el máximo referente en este tipo de normas, también es importante señalar que debe existir una modificación en la aplicación de la ley en organizaciones de diferentes tamaños y por último México de manera general es recomendable que su solido instrumento normativo técnico de prevención, coexista con una ley que de soporte jurídico y sanciones claras.

De manera general los puntos a mejorar son:

- Ley específica de acoso laboral, dejar de englobarlo en riesgos psicosociales.
- Unificar todos los marcos normativos en una sola ley de acoso laboral.
- Crear una ley que abarque al sector público y privado en una sola.

- Implementación de un instrumento de medición y su aplicación de manera periódica.
- Implementar figura del auto despido como método protección.

Referencias bibliográficas.

- Buenas Prácticas +. (n.d.). Guía práctica para empresas sobre Violencia y Acoso en el Trabajo. Pactoglobal.Cl. Retrieved May 1, 2026, from <https://www.pactoglobal.cl/wp-content/uploads/2024/11/DOC-ODS-5.pdf>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2015). Ley Federal del Trabajo. Secretaría General, Secretaría de Servicios Parlamentarios. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf
- Córdova Campaña, E. R., Rodríguez Vásconez, A. I., Suasnavas Bermúdez, P. R., & Vilaret Serpa, A. (2022). Instrumentos de identificación del mobbing o acoso laboral en Iberoamérica: Una mirada desde el riesgo psicosocial. *Revista Conecta Libertad*, 6(3), 57–76. <https://revistaitsl.itslibertad.edu.ec/index.php/ITSL/article/view/297>
- da Silva, J. L., de Salles, R. K., & de Souza, J. C. (2019). Workplace bullying and psychosocial factors: A systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(11), 1945. <https://doi.org/10.3390/ijerph16111945>
- Dirección del Trabajo. (2018). Código del Trabajo. Dirección del Trabajo. https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-117137_galeria_02.pdf
- Dujo López, V., González Trijueque, D., Graña Gómez, J. L., & Andreu Rodríguez, J. M. (2020). A psychometric study of a Spanish version of the Negative Acts Questionnaire-Revised: Confirmatory factor analysis. *Frontiers in Psychology*, 11, Article 1856. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01856>
- Ecuador. Asamblea Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

EJOHN Editorial Board. (2025). Psychosocial risk prevention strategies in the workplace. *European Journal of Occupational Health Nursing*, 4(1), 1–3. <https://doi.org/10.70324/ejohn.v4i1.58>

Fundación ChileMujeres & Organización Internacional del Trabajo. (2024). Guía de prevención y trato del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo para personas y empresas. OIT. <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-07/GUIA%20DE%20PREVENCIOI%CC%80%C2%81N%20Y%20TRATO%20DEL%20ACOSO%20SEXUAL%2C%20LABORAL%20Y%20VIOLENCIA%20EN%20EL%20TRABAJO.pdf>

International Labour Organization. (2022, November 10). Psychosocial risks and stress at work. <https://www.ilo.org/resource/psychosocial-risks-and-stress-work>

Ley 24.557. (1995). Ley de Riesgos del Trabajo (Ley N.º 24.557). Boletín Oficial de la República Argentina. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-24557-27971/actualizacion>

Ley 26.485. (2009). Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (Ley N.º 26.485). Boletín Oficial de la República Argentina. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26485-152155>

Ley N.º 20.607. (2012). Modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. <https://bcn.cl/3l139>

Ley Orgánica del Servicio Público. (2010). Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP). Registro Oficial Suplemento 294, 6 de octubre de 2010. https://www.superbancos.gob.ec/bancos/wp-content/uploads/downloads/2020/12/ley_organica_servicio_publico2.pdf

Lucca, S. R., Silva-Junior, J. S., & Bandini, M. (2025). Critical analysis of psychosocial factors at work within the Risk Management Program of Regulatory Standard-1. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 23(1), e20251425. <https://doi.org/10.47626/1679-4435-2025-1425>

- Ministerio del Trabajo. (2025). Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-102: Norma para la prevención y atención a todo caso de discriminación, violencia y acoso laboral en el sector privado. Ministerio del Trabajo. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2025/08/Acuerdo-Ministerial-Nro.-MDT-2025-102-signed.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2025, 21 de noviembre). Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-186. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2025/11/ACUERDO-MINISTERIAL-MDT-2025-186-signed.pdf>
- Montoya Agudelo, C. A. (2021). Riesgos psicosociales laborales. Ediciones de la U. <https://books.google.com.ec/books?id=S8k1EAAAQBAJ>
- Moya, D., & Lascano, A. (2021). El acoso laboral y la protección jurídica al trabajador en Ecuador. 76-90. <https://doi.org/10.51247/st.v4is1.115>
- Ochoa Díaz, C. E., Hernández Ramos, E., Guamán Chacha, K., & Pérez Teruel, K. (2021). El acoso laboral. *Universidad y Sociedad*, 13(2), 113–118. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n2/2218-3620-rus-13-02-113.pdf>
- Peña Saint Martin, F. (2018). Mobbing o asedio grupal: ¿qué es y cómo identificarlo? *Perinatología y Reproducción Humana*, 32(4), 160–166. <https://doi.org/10.1016/j.rprh.2018.06.007>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2018). Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, factores de riesgo psicosocial en el trabajo: Identificación, análisis y prevención. Diario Oficial de la Federación. <https://asinom.stps.gob.mx/upload/nom/48.pdf>
- Sierra Hernaiz, E. (2021). Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo. *FORO: Revista de Derecho*, 35, 8–27. <https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.1>



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



**Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes**



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **MASSAY LOOR JOHN ALEJANDRO**, con C.C: # **0952109353** autor del trabajo de titulación: ***“Revisión bibliográfica sobre el acoso laboral como riesgo psicosocial: enfoques teóricos y normativos vigentes en América Latina.”***, previo a la obtención del título de **MAGISTER EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que

sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil. 22 de septiembre del 2026

f.

NOMBRE: John Alejandro Massay Loo

C.C: 0952109353



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



**Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes**



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Revisión bibliográfica sobre el acoso laboral como riesgo psicosocial: enfoques teóricos y normativos vigentes en América Latina.		
AUTOR(ES)	Massay Loor John Alejandro		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Psic. Alexandra Galarza Colamarco, Mag.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD / FACULTAD:	Subsistema de Posgrado		
MAESTRIA / ESPECIALIDAD:	Maestría en Seguridad y Salud en el Trabajo.		
GRADO OBTENIDO:	Magister en Seguridad y Salud en el Trabajo.		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	22 de septiembre de 2026	No. DE PÁGINAS:	52
ÁREAS TEMÁTICAS:	Seguridad Ocupacional, riesgos psicosociales.		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Acoso laboral, riesgos psicosociales, normativa laboral, Ecuador, América Latina.		
RESUMEN/ABSTRACT: Actualmente en América Latina uno de los riesgos psicosociales de mayor repercusión en lo que se refiere al ámbito organizacional es el acoso laboral, porque este se caracteriza por ser un fenómeno de tendencia silenciosa con consecuencias que afectan a varias dimensiones de la víctima, como: la salud mental, física, social y laboral. El presente trabajo analítico y comparativo se conformó por un levantamiento bibliográfico y normativo, enfocado en marcos teóricos y marcos legales vigentes sobre el acoso en el ámbito organizacional como riesgo psicosocial en América Latina (Ecuador, Argentina, Chile y México) tomando como referencia el C190 de la Organización Internacional del Trabajo. Este trabajo se realizó bajo un enfoque cualitativo en base al análisis documental de fuentes de carácter académico, libros especializados en temas de acoso y normativa laboral nacional e internacional, obteniendo información importante de plataformas como SciELO, Google Académico y portales de gobiernos. Se obtuvo como resultado que el acoso laboral es un fenómeno estructurado totalmente vinculado a los factores organizacionales, donde el liderazgo y el clima laboral toman un papel fundamental. Este fenómeno tiene consecuencias, desde trastornos físicos hasta el abandono laboral. La comparativa entre los países de América Latina seleccionados, logra como resultado que Chile es el país con mayor avance legislativo en la región, mientras que Argentina es uno de los que marca la brecha entre el compromiso y la implementación. Ecuador muestra avances con sus acuerdos ministeriales, pero al no tener una ley específica que unifique estos criterios, genera mucha dispersión.			
ADJUNTO PDF:	☒ SI	☐ NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 593986270874	E-mail: John.massay@cu.ucsg.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.		
	Teléfono: +593-4-3804600		
	E-mail: info@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			