

MÁS ALLÁ DE LA RESPUESTA JURÍDICA: IMPACTO DEL ACOSO LABORAL EN LA PRODUCTIVIDAD ORGANIZACIONAL

BEYOND THE LEGAL RESPONSE: THE IMPACT OF WORKPLACE HARASSMENT ON ORGANIZATIONAL PRODUCTIVITY

Libardo Ramón Polanía¹

Resumen

El acoso laboral constituye un fenómeno que trasciende la vulneración de derechos individuales y puede generar consecuencias significativas sobre el funcionamiento y la productividad de las organizaciones. El objetivo del artículo fue analizar el impacto del acoso laboral sobre la productividad organizacional, identificando sus efectos sobre el desempeño, el ausentismo, el presenteísmo, la permanencia del talento humano y otras variables asociadas, así como examinar la necesidad de complementar los mecanismos jurídicos con estrategias organizacionales preventivas. Se desarrolló una revisión documental de enfoque cualitativo, alcance descriptivo e interpretativo y diseño no experimental y retrospectivo. La literatura científica, institucional y jurídica publicada hasta 2021 fue seleccionada mediante muestreo intencional por criterios y analizada a través de una matriz documental y análisis temático de contenido. Los resultados se organizaron en cuatro categorías: conceptualización y respuesta jurídica; consecuencias individuales y psicosociales; efectos sobre desempeño y productividad; y prevención y gestión organizacional. Los hallazgos evidenciaron que el acoso laboral puede incidir sobre la productividad mediante una cadena de afectaciones que comprende deterioro psicosocial, disminución del desempeño, ausentismo, presenteísmo, desmotivación e intención de abandono. Se concluye que la respuesta jurídica, aunque necesaria, resulta insuficiente cuando opera aisladamente, por lo que debe articularse con políticas preventivas, gestión de riesgos psicosociales, liderazgo y mecanismos efectivos de apoyo organizacional.

Palabras clave: acoso laboral; productividad organizacional; desempeño laboral; riesgos psicosociales; presenteísmo; gestión organizacional.

Abstract

Workplace bullying is a phenomenon that goes beyond the violation of individual rights and may have significant consequences for organizational functioning and productivity. This article aimed to analyze the impact of workplace bullying on organizational productivity by identifying its effects on job performance, absenteeism, presenteeism, employee retention, and other related variables, while examining the need to complement legal mechanisms with preventive organizational strategies. A documentary review was conducted using a qualitative approach, with a descriptive and interpretative scope and a non-experimental, retrospective design. Scientific, institutional, and legal literature published up to 2021 was selected through purposive criterion-based sampling and analyzed using a documentary matrix and thematic content analysis. The results were organized into four categories:

Recepción: 30 de Abril de 2021 / Evaluación: 30 de Mayo de 2021 / Aprobado: 17 de Junio de 2021

¹ Docente-Investigador de la Universidad de la Amazonia. Florencia, Colombia. Email: l.ramon@udla.edu.co
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9455-4324>

conceptualization and legal response; individual and psychosocial consequences; effects on performance and productivity; and prevention and organizational management. The findings showed that workplace bullying may affect productivity through a chain of consequences involving psychosocial deterioration, reduced performance, absenteeism, presenteeism, demotivation, and turnover intention. It is concluded that the legal response, although necessary, is insufficient when implemented in isolation and should therefore be integrated with preventive policies, psychosocial risk management, leadership practices, and effective organizational support mechanisms.

Keywords: workplace bullying; organizational productivity; job performance; psychosocial risks; presenteeism; organizational management.

Introducción

Las organizaciones enfrentan el desafío de alcanzar niveles adecuados de productividad y competitividad sin menoscabar la dignidad de los trabajadores ni la calidad de las relaciones laborales. En este escenario, el acoso laboral constituye una problemática especialmente relevante porque sus consecuencias trascienden la esfera individual y pueden extenderse al desempeño, el clima organizacional, la permanencia del talento humano y la eficiencia institucional. Conductas reiteradas de intimidación, hostigamiento, aislamiento, descalificación o abuso de poder pueden modificar progresivamente las condiciones de trabajo y producir efectos que no siempre adquieren visibilidad inmediata mediante los procedimientos administrativos o jurídicos establecidos para su atención.

El acoso laboral ha sido entendido como la exposición prolongada y recurrente a comportamientos negativos dentro del trabajo, particularmente cuando la persona afectada encuentra dificultades para defenderse. Esta característica permite diferenciarlo de desacuerdos circunstanciales o exigencias legítimas derivadas de las responsabilidades laborales. Boudrias, Trépanier y Salin (2021) evidencian que sus consecuencias se proyectan sobre dimensiones psicológicas, físicas y ocupacionales. En Colombia, Gómez Cano, Sánchez Castillo y Ramón Polanía (2021) señalan que el *mobbing* puede afectar simultáneamente al trabajador y a la organización, generando deterioro psicológico y físico, bajo rendimiento y alteraciones del clima laboral. De manera complementaria, Gómez Cano y Sánchez Castillo (2021b), al estudiar el fenómeno en una institución de educación superior colombiana, lo reconocen como una amenaza para la eficiencia administrativa y resaltan la necesidad de fortalecer las estrategias institucionales de prevención.

La preocupación por estas conductas ha impulsado instrumentos jurídicos dirigidos a su prevención, corrección y sanción. En el ámbito internacional, el Convenio núm. 190 de la Organización Internacional del Trabajo, adoptado en 2019 y vigente desde junio de 2021, reconoce el derecho de las personas a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. En Colombia, la Ley 1010 de 2006 estableció medidas para prevenir, corregir y sancionar formas de agresión, maltrato y hostigamiento en las relaciones laborales. Estos instrumentos son fundamentales para la protección de los trabajadores; sin embargo, una aproximación centrada exclusivamente en la denuncia, el procedimiento y la sanción puede resultar insuficiente para comprender las repercusiones del fenómeno sobre el funcionamiento organizacional.

El problema adquiere una dimensión distinta cuando el acoso laboral se examina como factor asociado con la productividad. Entre el inicio de las conductas hostiles y la respuesta institucional puede desarrollarse una cadena de consecuencias que afecte el desempeño, el

compromiso, las relaciones entre compañeros y la intención de permanencia. Wu et al. (2020) identificaron relaciones entre acoso laboral, ansiedad y desempeño; Nielsen et al. (2020) analizaron su asociación con malestar psicológico y ausencia por enfermedad; y Brewer et al. (2020) encontraron vínculos entre acoso, agotamiento, insatisfacción laboral y ausentismo, destacando la relevancia de la respuesta organizacional.

Estas relaciones también deben analizarse desde los factores psicosociales. Ledesma Tarazona, Daza Contrera y Gómez Cano (2020) sostienen que la identificación y mitigación de riesgos relacionados con liderazgo, relaciones sociales y demandas del trabajo resulta necesaria porque el estrés y otras afectaciones pueden interferir en la salud y el desempeño de los colaboradores. Así, el acoso laboral debe ubicarse dentro de un marco preventivo más amplio: no basta con reaccionar cuando el conflicto ha sido formalmente denunciado, sino que es necesario intervenir las condiciones organizacionales que pueden facilitar su aparición o intensificar sus efectos.

A esta problemática se suma el presenteísmo, entendido como la permanencia del trabajador en su puesto aun cuando determinadas condiciones limitan su capacidad efectiva de desempeño. Rodríguez-Cifuentes et al. (2020) analizaron las relaciones entre presenteísmo, compromiso excesivo, acoso laboral y satisfacción, mientras que Ariza-Montes et al. (2021) identificaron vínculos entre acoso y presenteísmo, resaltando el papel moderador del apoyo social. Asimismo, Sisichka et al. (2021) relacionaron el acoso con resultados desfavorables en bienestar, satisfacción, vigor, desempeño e intención de abandonar la organización. Sus efectos, por tanto, pueden expresarse tanto mediante la ausencia como mediante una presencia laboral caracterizada por menor rendimiento.

La calidad de las relaciones internas constituye un componente relevante para la sostenibilidad organizacional. Laverde Guzmán (2019), en *Negonotas Docentes*, resalta el papel del capital humano, la confianza, el trabajo colaborativo y la gestión del conocimiento como elementos dinamizadores de los ecosistemas empresariales. Gómez Cano, Arango Barragán y Valbuena Quimbaya (2020) evidencian, además, que los estilos de liderazgo y el equilibrio entre resultados y bienestar de las personas son importantes para el fortalecimiento organizacional. Desde una perspectiva ética, Gómez Cano, Sánchez Castillo y Millán Rojas (2019) advierten sobre las tensiones que pueden surgir cuando la búsqueda de resultados económicos desplaza las consideraciones asociadas con las relaciones humanas, planteamiento pertinente cuando la productividad se persigue a costa de condiciones laborales dignas.

La relación entre bienestar y productividad también puede observarse desde la seguridad y salud en el trabajo. Torres Peña y Martínez García (2015), en *Opinión Pública*, vinculan la formación en seguridad industrial e higiene ocupacional con el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y con la productividad y eficiencia de las organizaciones. De igual manera, la madurez de los procesos administrativos y de la cultura organizacional influye en el cumplimiento de objetivos corporativos, pues las deficiencias de gestión demandan acciones desde la alta dirección para fortalecer la efectividad institucional (Gómez-Cano & Sánchez-Castillo, 2021a; Gómez Cano, Ibarra Fernández, & Sánchez Castillo, 2021).

Desde esta perspectiva, los costos del acoso laboral no deberían limitarse a litigios, sanciones o procedimientos administrativos. También deben considerarse el ausentismo, el presenteísmo, la pérdida de desempeño, el deterioro del clima, la desmotivación, la rotación y el debilitamiento de la cooperación. La evidencia disponible hasta 2021 permite advertir

una brecha entre la comprensión jurídica del fenómeno y el análisis integrado de sus consecuencias productivas y organizacionales.

A partir de lo anterior se plantea la siguiente pregunta de investigación: *¿de qué manera el acoso laboral impacta la productividad organizacional y por qué su abordaje requiere trascender una respuesta centrada exclusivamente en los mecanismos jurídicos?* Su estudio se justifica por la necesidad de articular la protección de los derechos laborales con la gestión preventiva, el bienestar de los trabajadores y la sostenibilidad de las organizaciones. En correspondencia, el objetivo del artículo es analizar el impacto del acoso laboral sobre la productividad organizacional, identificando sus efectos sobre el desempeño, el ausentismo, el presenteísmo, la permanencia del talento humano y otras variables asociadas con el funcionamiento organizacional, así como examinar la necesidad de complementar los mecanismos jurídicos con estrategias preventivas e integrales de gestión.

Metodología

La investigación se desarrolló mediante una revisión documental de alcance descriptivo e interpretativo y enfoque cualitativo, orientada a identificar, organizar y analizar la producción científica, institucional y normativa relacionada con el acoso laboral y sus efectos sobre la productividad organizacional. El enfoque cualitativo permitió comprender las relaciones planteadas en la literatura entre acoso laboral, desempeño, ausentismo, presenteísmo, rotación, clima laboral y gestión del talento humano, sin pretender realizar estimaciones estadísticas del fenómeno. Esta orientación es coherente con antecedentes que han utilizado procedimientos documentales para integrar conocimientos, establecer categorías y analizar fenómenos organizacionales y sociales complejos (Sánchez Castillo, Gómez Cano, & Polanía, 2016; Gómez Cano, Sánchez Castillo, & Jiménez Zapata, 2016; Gómez Cano, Sánchez Castillo, & Fajardo, 2018).

El estudio correspondió a un diseño no experimental, documental y retrospectivo, dado que no se manipularon variables ni se realizaron intervenciones sobre personas u organizaciones. La información procedió exclusivamente de documentos previamente publicados, estableciéndose 2021 como límite temporal de la revisión. El procedimiento se estructuró en las fases de búsqueda, selección, clasificación, sistematización, análisis e interpretación. Esta lógica metodológica ha sido empleada en investigaciones previas sustentadas en revisión y análisis de fuentes secundarias (Gómez Cano, Sánchez Castillo, & Millán Rojas, 2019; Gómez-Cano, Sánchez-Castillo, & Millán-Rojas, 2020). Particularmente, Gómez Cano, Sánchez Castillo y Ramón Polanía (2021) abordaron los efectos del *mobbing* sobre el capital humano y las organizaciones mediante un enfoque cualitativo, documental y descriptivo, constituyéndose en un antecedente metodológico directo del presente estudio.

La población documental estuvo conformada por artículos científicos y de revisión, libros, capítulos, tesis, informes institucionales, documentos técnicos y fuentes jurídicas relacionadas con acoso laboral, *mobbing*, violencia psicológica en el trabajo y sus consecuencias individuales y organizacionales, publicados hasta 2021. Se empleó un muestreo intencional por criterios, seleccionando aquellas fuentes que presentaran relación directa con la pregunta de investigación y aportaran elementos jurídicos, psicosociales o administrativos para comprender la incidencia del acoso sobre la productividad.

La búsqueda se realizó en Scopus, Web of Science, SciELO, Redalyc, Dialnet y Google Académico, complementada con documentos de organismos oficiales y normativa colombiana. Se utilizaron términos y combinaciones en español e inglés como *acoso laboral*,

mobbing, workplace bullying, workplace harassment, productividad, productivity, job performance, absenteeism, presenteeism, turnover y organizational climate. La consulta y contraste de diferentes fuentes responde a estrategias utilizadas previamente para ampliar la comprensión de problemas multidimensionales mediante revisión de archivos, bases de datos y documentación secundaria (Gómez Cano, Sánchez Castillo, & Rivera Cortés, 2016; Sánchez Castillo, Gómez Cano, & Forero Mendoza, 2016).

Como criterios de inclusión se consideraron documentos publicados hasta 2021, disponibles en español o inglés, con respaldo científico, institucional o jurídico y relacionados directamente con el acoso laboral o sus efectos sobre trabajadores y organizaciones. Se excluyeron documentos duplicados, publicaciones sin respaldo académico identificable, textos que abordaran el fenómeno únicamente de forma tangencial y fuentes sin información pertinente para responder la pregunta de investigación.

La información seleccionada se organizó mediante una matriz de análisis documental que incorporó autor, año, contexto, metodología, conceptualización del acoso laboral, principales resultados y aportes relacionados con productividad y desempeño. La utilización de matrices favorece la clasificación, comparación y triangulación de información procedente de distintas fuentes (Gómez Cano et al., 2018; Gómez Cano et al., 2019).

Finalmente, se realizó un análisis temático de contenido, agrupando los hallazgos en cuatro categorías: a) conceptualización y respuesta jurídica frente al acoso laboral; b) consecuencias individuales y psicosociales; c) efectos sobre desempeño y productividad organizacional; y d) prevención y gestión organizacional del acoso. Posteriormente, se efectuó una triangulación interpretativa entre las perspectivas jurídica, psicosocial y administrativa, buscando identificar convergencias, diferencias y relaciones entre los hallazgos. Este procedimiento permitió trascender la descripción individual de las fuentes y construir una interpretación integrada del fenómeno, garantizando coherencia entre la pregunta de investigación, la evidencia documental y las conclusiones del estudio.

Resultados

Conceptualización y respuesta jurídica frente al acoso laboral

La revisión documental permitió identificar que el acoso laboral constituye un fenómeno caracterizado principalmente por la persistencia, reiteración y asimetría en las relaciones de poder. No todo conflicto, desacuerdo o exigencia derivada del trabajo configura acoso; su diferenciación depende de la continuidad de las conductas hostiles y de la dificultad que experimenta la persona afectada para defenderse. En este sentido, Gómez Cano, Sánchez Castillo y Ramón Polanía (2021) reconocen el *mobbing* como una problemática capaz de producir afectaciones tanto sobre el trabajador como sobre la organización, mientras Gómez Cano y Sánchez Castillo (2021) evidencian que su presencia puede constituirse en una amenaza para la eficiencia administrativa.

En el contexto colombiano, la Ley 1010 de 2006 configura el principal referente jurídico específico, al establecer medidas dirigidas a prevenir, corregir y sancionar conductas persistentes y demostrables encaminadas, entre otros propósitos, a generar intimidación, desmotivación, perjuicio laboral o inducir la renuncia del trabajador. La norma incorpora modalidades como maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento e inequidad laboral, además de exigir mecanismos internos de prevención y procedimientos confidenciales y conciliatorios. En el ámbito internacional, el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 de la OIT ampliaron esta perspectiva al reconocer el derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso (OIT, 2019, 2021).

Los documentos revisados evidencian, sin embargo, una diferencia entre reconocer jurídicamente el acoso y gestionar integralmente sus consecuencias. El marco normativo proporciona mecanismos para identificar conductas, activar procedimientos, proteger derechos y establecer responsabilidades, pero la afectación organizacional puede comenzar antes de que exista una denuncia formal. De esta manera, la judicialización o actuación administrativa representa solo una de las dimensiones del problema.

La evidencia permite establecer entonces que la respuesta jurídica es necesaria, pero no suficiente. El carácter progresivo del acoso, las relaciones jerárquicas y las dificultades para demostrar determinadas conductas pueden retrasar su formalización, mientras sus efectos continúan desarrollándose. En consecuencia, el principal hallazgo de esta categoría consiste en que el acoso laboral debe comprenderse simultáneamente como problema jurídico, riesgo psicosocial y fenómeno organizacional. Esta aproximación amplía el análisis desde la sanción posterior hacia la identificación temprana y la prevención de las condiciones que favorecen su aparición.

Consecuencias individuales y psicosociales del acoso laboral

La segunda categoría evidenció que las consecuencias del acoso laboral se concentran inicialmente sobre la persona afectada, pero poseen capacidad para trasladarse progresivamente hacia su comportamiento y relaciones dentro de la organización. La literatura revisada identifica afectaciones psicológicas, emocionales y físicas asociadas con la exposición reiterada a conductas hostiles. Boudrias, Trépanier y Salin (2021), mediante una revisión de estudios longitudinales, confirmaron que las consecuencias del acoso pueden mantenerse en el tiempo y manifestarse en indicadores relacionados con salud, bienestar y resultados ocupacionales.

En el contexto colombiano, Gómez Cano, Sánchez Castillo y Ramón Polanía (2021) identifican entre las consecuencias del *mobbing* alteraciones psicológicas y físicas capaces de comprometer el desenvolvimiento del trabajador y el clima organizacional. Asimismo, Gómez Cano y Sánchez Castillo (2021) encontraron que el fenómeno puede producir estrés y afectaciones físicas, psicológicas y emocionales, poniendo de manifiesto que sus implicaciones superan la confrontación entre víctima y acosador.

Los resultados muestran además que el acoso opera mediante mecanismos psicológicos que modifican la relación del trabajador con la organización. Sischka et al. (2021) identificaron que la vulneración percibida del contrato psicológico y la frustración de necesidades relacionadas con autonomía, competencia y pertenencia contribuyen a explicar disminuciones en bienestar, satisfacción laboral y vigor, así como incrementos en agotamiento e intención de abandonar el empleo. De esta manera, las conductas hostiles pueden alterar tanto la experiencia individual del trabajador como su percepción de reciprocidad y confianza hacia la organización.

Estas afectaciones se relacionan igualmente con los riesgos psicosociales presentes en el entorno laboral. Ledesma Tarazona, Daza Contrera y Gómez Cano (2020) destacan la relevancia de factores asociados con liderazgo, relaciones sociales y demandas del trabajo en la configuración de condiciones capaces de afectar la salud y el desempeño. Desde esta perspectiva, el acoso no debe ser interpretado exclusivamente como una conducta individual del agresor, pues determinados estilos de liderazgo, culturas permisivas, relaciones deterioradas y respuestas institucionales insuficientes pueden favorecer su mantenimiento.

En síntesis, los hallazgos muestran una secuencia progresiva: exposición a conductas hostiles → deterioro psicosocial → modificación de actitudes y comportamientos laborales

→ consecuencias organizacionales. Esto explica por qué las afectaciones individuales constituyen uno de los principales mecanismos mediante los cuales el acoso termina incidiendo sobre el funcionamiento y los resultados de las organizaciones.

Efectos sobre el desempeño y la productividad organizacional

La tercera categoría permitió establecer que la relación entre acoso laboral y productividad no se presenta únicamente mediante una disminución directa de la producción, sino a través de diversas variables intermedias. Los hallazgos identificaron como principales mecanismos el menor desempeño, ausentismo, presenteísmo, disminución de la satisfacción, agotamiento, intención de abandono y rotación del talento humano.

Wu et al. (2020) encontraron que el acoso laboral puede afectar el desempeño mediante mecanismos relacionados con ansiedad y respuestas conductuales del trabajador. De forma complementaria, Nielsen et al. (2020) identificaron relaciones entre acoso, malestar psicológico y ausencia por enfermedad, mientras Brewer et al. (2020) asociaron estas experiencias con agotamiento, insatisfacción y ausentismo. Estos resultados muestran que la pérdida de productividad puede manifestarse mediante menor disponibilidad efectiva del capital humano.

El presenteísmo constituye un hallazgo particularmente relevante. Rodríguez-Cifuentes et al. (2020) relacionaron acoso, presenteísmo y satisfacción laboral, mientras Ariza-Montes et al. (2021) confirmaron que determinadas manifestaciones de *workplace bullying* pueden relacionarse con la presencia del trabajador en condiciones que limitan su desempeño. Por tanto, los indicadores convencionales de asistencia pueden ocultar pérdidas productivas: permanecer físicamente en el puesto no equivale necesariamente a desarrollar plenamente las capacidades laborales.

La permanencia del talento constituye otro mecanismo. Sischka et al. (2021) encontraron asociaciones entre exposición al acoso, menor desempeño e incremento de las intenciones de abandonar la organización. La salida de trabajadores puede generar posteriormente costos de selección, contratación, capacitación y adaptación, además de pérdida de experiencia y conocimiento acumulado. Este hallazgo coincide con Laverde Guzmán (2019), quien destaca en *Negonotas Docentes* la importancia de la confianza, el buen trato y la adecuada gestión del capital humano para conservar colaboradores y fortalecer la generación de valor.

En conjunto, los resultados permiten representar el impacto mediante una cadena: acoso laboral → afectación psicosocial → ausentismo/presenteísmo/desmotivación → reducción del desempeño → rotación y pérdida de conocimiento → afectación de la productividad. En este sentido, Gómez Cano, Sánchez Castillo y Ramón Polanía (2021) advierten que las consecuencias del *mobbing* alcanzan al capital humano y a la propia organización. Por ello, sus costos no deberían limitarse a sanciones o litigios, sino incluir pérdidas indirectas derivadas del deterioro de las capacidades humanas necesarias para alcanzar los objetivos organizacionales.

Prevención y gestión organizacional del acoso laboral

La cuarta categoría mostró que la prevención efectiva del acoso requiere superar las respuestas exclusivamente reactivas. Aunque los procedimientos jurídicos y administrativos constituyen mecanismos indispensables, la evidencia revisada señala la importancia de intervenir sobre las condiciones organizacionales, estilos de liderazgo, relaciones sociales, cultura interna y sistemas de apoyo antes de que las conductas hostiles se consoliden.

La Ley 1010 de 2006 ya incorpora esta lógica al exigir mecanismos preventivos y procedimientos internos confidenciales y conciliatorios. Sin embargo, desde una perspectiva organizacional, su aplicación adquiere mayor alcance cuando se integra con políticas de talento humano, seguridad y salud en el trabajo y gestión de riesgos psicosociales. Gómez Cano y Sánchez Castillo (2021), al analizar el *mobbing* en una institución de educación superior, destacan precisamente la necesidad de implementar estrategias preventivas y de mejoramiento frente a un fenómeno que puede comprometer la eficiencia administrativa.

Los hallazgos muestran igualmente que el apoyo organizacional y social puede desempeñar una función protectora. Nielsen et al. (2020) destacan el papel del apoyo social frente a las consecuencias derivadas del acoso, mientras Ariza-Montes et al. (2021) identifican la importancia del apoyo de supervisores en la relación entre *bullying* y presenteísmo. Esto evidencia que la respuesta institucional no debería limitarse a disponer canales de denuncia, sino incorporar ambientes en los cuales los trabajadores perciban respaldo real y confianza para comunicar situaciones problemáticas.

La prevención también depende de la gestión del liderazgo. Gómez Cano, Arango Barragán y Valbuena Quimbaya (2020) destacan la necesidad de equilibrar la orientación hacia resultados con la preocupación por las personas dentro de los procesos de fortalecimiento organizacional. En igual sentido, Ledesma Tarazona, Daza Contrera y Gómez Cano (2020) resaltan la intervención sobre liderazgo y relaciones sociales como parte de la mitigación de riesgos psicosociales. Por su parte, Torres Peña y Martínez García (2015), desde *Opinión Pública*, vinculan la seguridad y salud laboral con calidad de vida, productividad y eficiencia organizacional.

Los resultados permiten concluir dentro de esta categoría que la prevención debe desarrollarse en tres niveles complementarios: institucional, mediante políticas claras y mecanismos confiables; organizacional, mediante liderazgo, cultura, comunicación y gestión del riesgo; e individual-colectivo, mediante apoyo, formación y fortalecimiento de relaciones respetuosas. En consecuencia, trascender la respuesta jurídica no significa sustituirla, sino integrarla dentro de una estrategia preventiva capaz de proteger simultáneamente la dignidad de los trabajadores y la productividad organizacional.

Referencias bibliográficas

- Ariza-Montes, A., Arjona-Fuentes, J. M., Radic, A., Han, H., & Law, R. (2021). Workplace bullying and presenteeism in the cruise industry: Evaluating the effect of social support. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102863. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102863>
- Boudrias, V., Trépanier, S.-G., & Salin, D. (2021). A systematic review of research on the longitudinal consequences of workplace bullying and the mechanisms involved. *Aggression and Violent Behavior*, 56, 101508. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2020.101508>
- Brewer, K. C., Oh, K. M., Kitsantas, P., & Zhao, X. (2020). Workplace bullying among nurses and organizational response: An online cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 28(1), 148–156. <https://doi.org/10.1111/jonm.12908>
- Congreso de la República de Colombia. (2006). *Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo*. Diario Oficial No. 46.160.
- Gómez Cano, C. A., & Sánchez Castillo, V. (2021b). Mobbing en una institución de educación superior en Colombia. *Aglala*, 12(2), 100–116.

- Gómez Cano, C. A., Arango Barragán, J. D., & Valbuena Quimbaya, C. A. (2020). Estilos de liderazgo existentes versus los ideales en los directivos de la Cámara de Comercio del Amazonas y propuesta estratégica para el fortalecimiento organizacional. *In Vestigium Ire*, 14(2), 150–163.
- Gómez Cano, C. A., Ibarra Fernández, M. I., & Sánchez Castillo, V. (2021). Evaluación del nivel de madurez del Comité Departamental de Ganaderos del Caquetá-CDGC en la gestión de proyectos. *Conocimiento Global*, 6(1), 233–245. <https://doi.org/10.70165/cglobal.v6i1.156>
- Gómez Cano, C. A., Sánchez Castillo, V., & Fajardo, M. Y. (2018). Los proyectos y sus dimensiones: una aproximación conceptual. *Contexto*, 7, 57–64. <https://doi.org/10.18634/ctxj.7v.0i.885>
- Gómez Cano, C. A., Sánchez Castillo, V., & Jiménez Zapata, E. M. (2016). Factores endógenos relacionados con la permanencia irregular en las IES, una aproximación conceptual. *Revista En-Contexto*, 4(5), 285–306. <https://doi.org/10.53995/23463279.379>
- Gómez Cano, C. A., Sánchez Castillo, V., & Millán Rojas, E. E. (2019). Capitalismo y ética: una relación de tensiones. *Económicas CUC*, 40(2), 31–42. <https://doi.org/10.17981/econcuc.40.2.2019.02>
- Gómez Cano, C. A., Sánchez Castillo, V., & Ramón Polanía, L. (2021). Efectos del mobbing sobre el capital humano y las organizaciones. *Revista Visión Internacional*, 5(1), 20–29. <https://doi.org/10.22463/27111121.3214>
- Gómez Cano, C. A., Sánchez Castillo, V., & Rivera Cortés, Y. H. (2016). Programa Jóvenes en Acción en la Universidad de la Amazonia: una lectura desde los actores en cuestión. *Cooperativismo & Desarrollo*, 24(108), 157–173.
- Gómez-Cano, C. A., & Sánchez-Castillo, V. (2021a). Evaluación del nivel de madurez en la gestión de proyectos de una empresa prestadora de servicios públicos. *Económicas CUC*, 42(2), 133–144. <https://doi.org/10.17981/econcuc.42.2.2021.Org.7>
- Gómez-Cano, C. A., Sánchez-Castillo, V., & Millán-Rojas, E. E. (2020). Aproximación teórico-práctica al concepto de valor ganado en la gestión de proyectos. *Revista Criterios*, 27(1), 217–235.
- Laverde Guzmán, M. Y. (2019). Gestión del conocimiento: habilitadores de ecosistemas empresariales cambiantes. *Negonotas Docentes*, (14), 19–33. <https://doi.org/10.52143/2346-1357.590>
- Ledesma Tarazona, M. E., Daza Contrera, Y. A., & Gómez Cano, C. A. (2020). Propuesta para mitigar los factores de riesgo psicosocial en una empresa de energía. *In Vestigium Ire*, 14(1), 123–137.
- Nielsen, M. B., Christensen, J. O., Finne, L. B., & Knardahl, S. (2020). Workplace bullying, mental distress, and sickness absence: The protective role of social support. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 93(1), 43–53. <https://doi.org/10.1007/s00420-019-01463-y>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Convenio sobre la violencia y el acoso*, 2019 (núm. 190). Organización Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *La violencia y el acoso en el mundo del trabajo: Guía sobre el Convenio núm. 190 y sobre la Recomendación núm. 206*. Organización Internacional del Trabajo.
- Rodríguez-Cifuentes, F., Fernández-Salinero, S., Moriano, J. A., & Topa, G. (2020). Presenteeism, overcommitment, workplace bullying, and job satisfaction: A

- moderated mediation relationship. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(22), 8616. <https://doi.org/10.3390/ijerph17228616>
- Sánchez Castillo, V., Gómez Cano, C. A., & Forero Mendoza, A. (2016). Descripción de los perfiles ocupacionales de la población vulnerable: caso Villa Gloria y La Bocana. *Revista UNIMAR*, 34(1), 201–217.
- Sánchez Castillo, V., Gómez Cano, C. A., & Polanía, L. R. (2016). La educación superior en Colombia: una cuestión de calidad, no de cantidad. *Revista Criterios*, 23(1), 141–168.
- Sischka, P. E., Melzer, A., Schmidt, A. F., & Steffgen, G. (2021). Psychological contract violation or basic need frustration? Psychological mechanisms behind the effects of workplace bullying. *Frontiers in Psychology*, 12, 627968. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.627968>
- Torres Peña, C. A., & Martínez García, C. A. (2015). Reflexiones pedagógicas alrededor de los PIA (Proyectos Integrados de Aula) como estrategia de integración curricular en el programa de Ingeniería en Seguridad Industrial e Higiene Ocupacional de la Fundación Universitaria UniHorizonte Bogotá D. C. *Opinión Pública*, 3(2), 24–31. <https://doi.org/10.52143/2711-0281.139>
- Wu, M., He, Q., Imran, M., & Fu, J. (2020). Workplace bullying, anxiety, and job performance: Choosing between “passive resistance” or “swallowing the insult”? *Frontiers in Psychology*, 10, 2953. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02953>