

## Capítulo 12

# COSTOS ECONÓMICOS Y NO ECONÓMICOS PARA LAS EMPRESAS, VÍCTIMAS Y VICTIMARIOS DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL ASOCIADAS AL BIENESTAR LABORAL EN COLOMBIA

Kelly Doria Velásquez<sup>1</sup>

Elianne Forero Pérez<sup>2</sup>

Jaime Rangel Bolaños<sup>3</sup>

### Resumen

---

La ley de acoso laboral en Colombia identificada como ley 1010 de 2006, no solo entró a regular los actos hostiles que al interior de las relaciones laborales subordinadas se pueden presentar, sino que además de tipificar dichas conductas, impuso a los empleadores la responsabilidad en la prevención y en la reparación del daño generado por los actos negativos constitutivos de acoso laboral, al establecer una serie de circunstancias que llevan a que las empresas, en razón de la

---

1 Magíster en Psicología de la Fundación Universidad Del Norte. Especialista en Gerencia del Talento Humano de la Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Montería. Psicóloga. Email: [kelly.doria@upb.edu.co](mailto:kelly.doria@upb.edu.co)

2 Magíster en Derecho Económico de la Universidad Externado de Colombia. Especialización en Derecho Procesal y Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Pontificia Bolivariana Montería. Email: [elianne.forero@upb.edu.co](mailto:elianne.forero@upb.edu.co)

3 Magíster en Economía. Economista. Docente de la Universidad Pontificia Bolivariana Montería. Email: [Jaime.rangelb@upb.edu.co](mailto:Jaime.rangelb@upb.edu.co)

teoría del riesgo profesional, puedan verse involucrados a responder por acción u omisión sobre los daños que puedan producir sus trabajadores sobre las posibles víctimas. Frente a esto las empresas deben asumir los costos de la generación de conductas de acoso laboral. En consecuencia, la ley 1010 de 2006, dentro de las acciones preventivas, impuso una obligación a la empresa, consistente en hacer seguimiento a conductas hostiles, a través de la conformación del comité de convivencia laboral, organismo plural y bipartito, donde existe participación de representante de empleadores y trabajadores, con el fin de servir de mediadores o conciliadores frente a hechos que puedan ocasionar acoso laboral. Así las cosas se observa que frente al tema del acoso laboral y a la forma en que la ley quiso involucrar a los empleadores, estos tienen una responsabilidad que nace de la teoría del riesgo profesional, esto es, que las empresas o empleadores, por ser quienes generan el riesgo con la contratación de personas bajo subordinación laboral, son llamados a responder por los daños que se le ocasionen a quienes sean víctimas de acoso laboral y de igual forma, deben responder por los actos que otros trabajadores, en calidad de victimarios, ocasionen, precisamente por el carácter subordinante de las relaciones de trabajo.

**Palabras clave:** Costos económicos, costos no económicos, víctimas, victimarios y acoso laboral.

## Abstract

---

The law on harassment at work in Colombia, identified as Law 1010 of 2006, not only regulates hostile acts that may occur within subordinate labor relations, but also typifies such conduct, imposing on employers the responsibility to prevent and repair the damage generated by negative acts constituting harassment at work, by establishing a series of circumstances that lead companies, on the theory of occupational risk, to be involved in responding by action or omission on the damage that their workers may produce on potential victims. Faced with this, companies must assume the costs of generating conduct of harassment at work. Consequently, Law 1010 of 2006, within the preventive actions, imposed an obligation on the company, consisting of following up on hostile conduct, through the formation of the committee for labor coexistence, a plural and bipartite body, where there is participation by representatives of employers and workers, in order to serve as mediators or conciliators

in the face of events that may cause labor harassment. Thus, it can be seen that in the face of the issue of harassment at work and the way in which the law wanted to involve the employers, these have a responsibility that is born of the theory of professional risk, that is, that the companies or employers, because they are the ones who generate the risk with the hiring of people under labor subordination, are called to respond for the damages that are caused to those who are victims of harassment at work and in the same way, they must respond for the acts that other workers, as victimizers, cause, precisely because of the subordinate character of the labor relations.

**Key words:** Economic costs, non-economic costs, victims, offenders and harassment at work.

## Introducción

Para las organizaciones actuales es importante velar y mantener un buen ambiente de trabajo, dado los grandes beneficios que esto le trae, viéndose reflejado sin duda, en los niveles de productividad laboral, motivación y satisfacción de sus empleados. En ese sentido, las políticas y leyes estatales en Colombia, invitan a las empresas a que se promuevan espacios para la determinación de estrategias encaminadas al logro de dichos objetivos, mostrándose como determinante el bienestar laboral. Sin embargo y dado el esfuerzo que muchas organizaciones hacen al rededor del tema, no se puede negar la existencia de ambientes hostiles, determinados quizás por muchos autores como un fenómeno multicausal, en donde se ven involucradas variables individuales, organizacionales y sociales. Uno de esos escenarios en el que se refleja dicho comportamiento, es lo que se conoce como Acoso Laboral o Mobbing, entendido este “como un problema Psicosocial a nivel mundial, cuyos efectos no solo se ven reflejados en el trabajador (Victima), sino también en toda la organización” (Darino, 2015).

Así mismo, el acoso laboral es definido como una modalidad de hostigamiento en el lugar de trabajo (González, Delgado y García, 2010), en donde se ven involucrados una serie de comportamientos que obstaculizan las relaciones laborales y llevan al trabajador a sufrir algún tipo de riesgo profesional. También se puede asociar según Trujillo, Valderrabano y Hernández, (2007), con temas tales como: accidentes de trabajo, problemas relacionados con el agotamiento físico, estrés psicológico

y horarios excesivos. Por su parte, Leymann, (1996) y considerado el propulsor moderno del tema, lo define como una comunicación hostil que atenta la integridad del trabajador que permanece en una situación de indefensión y aislamiento a causa de acciones con violencia recurrente tanto en temporalidad (al menos una vez a la semana) y frecuencia (al menos seis meses). “La distinción entre conflicto y mobbing no es qué ha hecho o cómo lo ha hecho, sin la frecuencia y duración de lo que ha hecho” (Leymann, 1996)

Mientras, Piñuel (2001) plantea que es un comportamiento irracional y reiterado que tiene lugar en el ámbito laboral, afectando la salud física, psicológica y social del trabajador acosado y de su contexto familiar incluyendo también al hostigador que hace abuso de poder. Y de igual forma, Fidalgo, Gallego, Ferrer, Nogareda, Pérez y García, refieren al acoso laboral como:

Todo acto, conducta, declaración o solicitud que resulte inoportuno para una persona protegida y que pueda considerarse razonablemente en todas las circunstancias, como un comportamiento de acoso con carácter discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento o bien una intrusión en la vida privada (2009).

En este sentido, también es importante mencionar que esas conductas comportamentales que conllevan a acciones de acoso laboral, tipificadas en la ley, inducen de manera directa o indirecta a un costo económico, tanto para las empresas como para las víctimas y victimarios. A las primeras, las empresas se les pueden cargar este acoso por omisión de la ley o por conductas de sus representantes directivos. Entre tanto, para víctimas y victimarios, los costos pueden explícitos, cuando hay una conducta de acoso acusa entre compañeros o implícitamente, cuando por ejemplo, no se asiste a las labores de trabajo y se pierde productividad, incluso abandono del puesto de trabajo o cuando estas conductas generan enfermedades o trastornos, lo que implica, mayor consumo de medicamentos, tratamiento y otros que no tenidos en cuenta, pero que representan costos por causa de las conductas de acoso laboral generadas.

En este orden de ideas y partiendo de lo anteriormente citado, surgen los siguientes interrogantes: *¿cuáles son los costos económicos y*

*no económicos para las víctimas, victimarios y de la organización por las conductas constitutivas de acoso laboral?*, lo que implica que las empresas tengan que soportar los costos de su omisión frente a la prevención de conductas hostiles al interior del trabajo. De la forma como la ley de acoso laboral previó y reguló el tema, se hace necesario establecer una estructura de costos a los que se enfrentan la víctima, el victimario y las empresas, en su condición de empleadores, por los actos u omisiones encaminadas a la realización de conductas constitutivas de acoso laboral o de patrocinio de los mismos.

En este sentido, también es importante determinar, los costos económicos asociados a las conductas constitutivas de acoso laboral, no solo desde la visión organizacional, sino los costos en los que incurre la víctima y el victimario. El presente trabajo, se realiza bajo una metodología de mixta, con alcance descriptivo y prospectivo. Desde un punto de vista cualitativo, se desarrolla con el análisis de las conductas descritas en la ley 1010 de 2006, determinando si solo se obedece a comportamientos taxativos en la norma. Así mismo, se identifica los efectos o consecuencias de las conductas de hostigamiento laboral sobre los sujetos de estudios. En el sentido cuantitativo, con base en la información descrita de manera legal y sociológica, se espera cuantificar de manera explícita los costos económicos y no económicos en los cuales se incurre.

## **Generalidades y aspectos relativos a las conductas constitutivas de acoso laboral**

### **Origen del acoso laboral**

El acoso laboral también denominado “*mobbing*”, es una figura tan primitiva como el trabajo mismo, sus orígenes se remontan a la época de la antigüedad con el surgimiento de la práctica social y económica denominada esclavitud y con el establecimiento de esta como una institución jurídica en el imperio romano y de forma equivalente en otras civilizaciones. Es un fenómeno antiguo que ha estado presente en diversos lugares de trabajo alrededor del mundo, pero que por mucho tiempo se ha mantenido imperceptible a nuestros ojos o bien sea ha pasado de manera inadvertida, y es solo hasta la década de los años 80 que se da inicio a las

primeras investigaciones sobre el tema de acoso laboral como figura que menoscaba la dignidad humana de las personas. Dichas investigaciones fueron adelantadas por el psicólogo laboral Heinz Leymann, en los países de Suecia y Noruega, con el fin de elaborar un estudio riguroso sobre el maltrato moral en el trabajo partiendo desde enfoques clínicos de la psicología. (Motta Cárdenas, 2008)

Es a partir del año 1998, tras la declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (adoptada por la conferencia internacional del trabajo, el 18 de junio de ese mismo año), que se establece como propósito esencial de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y trabajadores emprender la lucha constante contra aquellas situaciones hostiles que se viven dentro de las relaciones de trabajo a fin de propender por una cultura del respeto de los Derechos Humanos y el buen ambiente de trabajo. (Organización Internacional del Trabajo , s.f.). Fue por ello, que muchos países del mundo comenzaron a implementar legislaciones e instrumentos jurídicos encaminados a la prevención y sanción de conductas de acoso laboral, así por ejemplo, se tiene que Suecia fue el primer país de la Unión Europea en expedir una legislación nacional para prevenir el acoso moral en el trabajo desde una óptica preventiva, con posterioridad lo hizo Francia en el año 2002, creando una ley de modernización social en la cual incluyó un capítulo referido al acoso laboral, en ese mismo año, Bélgica por su parte adoptó una ley en la cual previó la violencia psicológica en los lugares de trabajo; Luego fue Argentina el país en donde se expidió una regulación normativa encaminada a prevenir, sancionar y erradicar el acoso laboral y Colombia de la misma forma con la implementación de la ley 1010 de 2006. (Motta Cárdenas, 2008, pág. 4).

### **Nociones sobre acoso laboral**

Ahora bien, frente al tema del acoso laboral se han logrado establecer diversas definiciones, según el criterio de Fernando Motta Cárdenas, quien fuera profesor Heinz Leymann “el primer doctrinante europeo que definió la palabra *mobbing*: como el encadenamiento sobre un período de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas, por una o varias personas, hacia una tercera: el objetivo” (Motta Cárdenas, 2008). Por otra parte, la Organización mundial de la salud (OMS) ha denominado al acoso laboral como “*un comportamiento*

*irracional, repetido con respecto a un empleado o a un grupo de empleados, creando un riesgo para la salud y la seguridad”.* (Organización Mundial de la Salud, 2014).

### **Acoso laboral a partir de la ley 1010 de 2006**

La mencionada ley 1010 de 2006 desde su nacimiento fue investida con tres medidas o funciones principales: la preventiva, la correctiva y la sancionatoria, por otro lado, la ley estableció los elementos del acoso laboral los cuales se pueden obtener de un análisis realizado a la definición que la ley hace del acoso laboral. Para efectos de la ley se entenderá por acoso laboral:

Toda conducta Persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. (Congreso de la República de Colombia, 2006).

A partir de la misma se pueden establecer tres elementos esenciales de las conductas constitutivas de acoso laboral y ellos son: desde el punto de vista de la persistencia y la demostrabilidad de la conducta ejercida, desde el punto de vista de los sujetos, que pueden clasificarse en sujeto pasivo y sujeto pasivo de las conductas constitutivas de acoso laboral y la intencionalidad de la conducta desplegada. De igual modo, en el contexto de la aludida ley, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las modalidades de: Maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, Inequidad laboral y Desprotección laboral, así como también se establecen bienes jurídicos protegidos los cuales se ven trasgredidos ante la posible consumación de las conductas constitutivas de acoso laboral, los principales derechos afectados son la dignidad humana, el trabajo e condiciones dignas y justas, la dignidad, la intimidad y la honra . Los bienes jurídicos protegidos por la Constitución y la ley no son más que derechos adquiridos y adheridos a la persona en Colombia.

Al respecto de las conductas el artículo 7 de la ley 1010 de 2006, instituyó un listado de conductas constitutivas de acoso laboral, cuya

ocurrencia pública y repetida deberán acreditarse ante la autoridad competente que a prevención conozca de la queja formulada por la víctima, a partir de la lectura de la norma anteriormente citada, cabría ahondar acerca del carácter taxativo del listado de conductas constitutivas de acoso laboral, que la disposición en comento estatuye. Para tales efectos, se hace necesario analizar el concepto del principio de amplitud de la ley frente a lo establecido por el artículo 7 de la ley 1010 de 2006. Se tiene entonces, que el principio de taxatividad es entendido “como todo enunciado de proposiciones o supuestos de hecho con sentido limitativo, es decir, que circunscribe una norma o un caso a ciertas circunstancias específicas” (Garrone, 1993). Partiendo de este supuesto, y aplicándolo a la norma, podría inferirse que el Art. 7 de la ley 1010 de 2006 debería interpretarse de manera restrictiva o taxativa, ello en razón a lo manifestado por la ley a través de la expresión “cualquiera de las siguientes conductas” usada en la redacción del primer inciso de dicho artículo, pues, tal manifestación de la ley querría indicar que se reduce o restringe el alcance del texto normativo y por tanto el listado de conductas constitutivas de acoso laboral deberían interpretarse estrictamente, es decir, sin admitirse inclusión de más casos o conductas que los allí relacionados.

Sin embargo, llama la atención lo preceptuado en el inciso segundo del mismo artículo, en cuanto a que este establece “que en los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas la ocurrencia del acoso laboral descrito en el Art. 2” (Congreso de la República de Colombia, 2006), teniendo en cuenta esas consideraciones que la misma ley consagra, se desvirtúa entonces el planteamiento anterior acerca del carácter taxativo del Art. 7 de la ley de acoso laboral, y ello hace admisible la posibilidad de interpretar dicha norma de manera extensiva, lo que consigo implica que el alcance de esa disposición tenga una mayor amplitud en relación con las palabras usadas por el legislador, así, se puede sostener en tal caso que el listado de las conductas constitutivas de acoso laboral fijado por la ley 1010 de 2006, es de carácter meramente enunciativo y por lo tanto puede ampliarse la nómina de conductas allí incluidas, y así mismo la ley 1010 de 2006 en su artículo 8° trae consigo las conductas que no constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades.

## Referentes psicológicos relacionados con las conductas constitutivas de acoso laboral

El acoso laboral constituye una práctica presente en los sectores público y privado mediante la cual de manera recurrente o sistemática se ejercen contra un trabajador actos de violencia Psicológica, que incluso pueden llegar a ser físicos, encaminados a acabar con su reputación profesional o autoestima. Ahora bien, Desde la Psicología, autores como Leymann (1996), consideran el acoso laboral como cualquier manifestación de conducta negativa, ya sea hostil, inmoral abusiva o cruel, realizada de manera deliberada y continua. Puede ser en muchos casos hasta sutil, es decir que no todas las personas que están alrededor de la víctima son capaces de percibir las agresiones o los maltratos de las que está siendo objeto esta persona.

Es importante resaltar que dichas agresiones pueden generar enfermedades profesionales, en especial “estrés laboral” o síndrome de Burnout, y que en muchos casos inducen al trabajador a renunciar o abandonar su puesto de trabajo. (Randstad, 2003). Así mismo, Existen algunos estudiosos del tema, que consideran que el acoso se da por razones de género, sin embargo, las estadísticas actuales nos muestran que no existe tal diferencia entre hombres y mujeres, es decir, que tanto hombres como mujeres pueden ser víctimas de acoso. Lo que sí es importante resaltar es que los hombres son en su mayoría acosados por otros hombres y en el caso de las mujeres también son acosadas por otras mujeres. (Leymann, 1996a; Hoel y Cooper, 2000). Ahora bien, para que una conducta sea clasificada como mobbing debe ser: repetitiva; basada en un desequilibrio de poder; una intención de causar miedo o hacer daño; involucrar abuso físico, psicológico o verbal; y no ser provocada por la víctima.

En ese sentido, es importante que se tenga bien claro que se considera y que no se considera hoy día acoso laboral o *Mobbing*. Por lo anterior, se considera acoso laboral:

- La desigualdad en cuanto a derechos de los trabajadores.
- La Intención de dañar.
- El carácter deliberado, continuo y sistemático de la agresión.
- El Entorpecimiento laboral

- La Inequidad laboral
- El Trabajo en condiciones indignas e injustas. Y en este último hay que señalar algunos aspectos importantes que inciden en esta situación como lo es: La falta de claridad en las funciones que debe desempeñar el trabajador, El impago de salarios o la cancelación tardía de los mismos, Los actos de discriminación, Las persecuciones laborales, Obligar a un trabajador a desempeñar una labor cuando sus condiciones físicas no se lo permiten.

Ahora bien, que no se debe considerar acoso laboral:

- Los actos destinados a mantener la disciplina.
- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial
- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios
- Las actuaciones administrativas encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa
- La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes, así como de no incurrir en las prohibiciones
- Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo

Si se parte de tal distinción, se identifican algunas causas de acoso laboral que se asocian directamente a este: La primera causa está relacionada con la personalidad de la víctima y del victimario. Con relación a la víctima, vemos que por lo general hay unos patrones conductuales muy marcados en ellas, tales como baja autoestima, se muestran tímidas ante los demás, cierta inseguridad a la hora de hacer su trabajo, sin embargo, hoy día cualquiera puede ser una víctima de acoso en el trabajo. En cuanto al acosador o victimario, algunos de sus comportamientos de agresión se pueden explicar por su personalidad narcisista, consistente en una autoimagen enfermizamente sobrevalorada, que percibe a los demás como fuente de amenaza, y por ende, esto desencadena la violencia. Por lo

general El acosador encubre sus debilidades, para defender su reputación o su posición.

La segunda causa está asociada con las cualidades inherentes a las interacciones humanas que se vivencian dentro de las empresas, podemos resaltar específicamente cuando existe rivalidad por obtener un puesto de trabajo, cuando en un mismo puesto están dos trabajadores y ambos creen que la empresa quiere deshacerse de alguno. La tercera razón o causa se asocia al clima o al ambiente de trabajo. En este aspecto es determinante como los empleados vivencian la cultura organizacional, si se sienten a gusto haciendo parte de la empresa, si se ajustan a los lineamientos organizacional (misión y visión). Pero también está sujeto a la sobrecarga laboral, las deficiencias en los estilos de liderazgo, la poca claridad en las funciones del empleado, problemas en la comunicación.

Así mismo, Leymann (1996), plantea unas fases que determinan esta cualquier situación de acoso o mobbing:

Fase 1: incidente critico original: una situación de conflicto que, por no haberse resuelto adecuadamente resulta magnificada, inician el hostigamiento. Sin embargo, esta parte puede abarcar un corto periodo de tiempo.

Fase 2: *mobbing* y estigmatización, hecha por colegas o superiores-en la que la intención parece ser la de señalar a la persona. Se habla entonces de la presencia de acoso laboral desde el momento en que las conductas son repetitivas y persistentes en el tiempo.

Fase 3: Administración de personal. Cuando las directivas de la organización, Al intervenir en la solución del conflicto, pueden atribuir la situación a condiciones personales de la víctima lo que agrava el ambiente y convierte al individuo en un “caso problema” de determinada área de la organización.

Fase 4. Expulsión de la vida laboral. La persona se separa de la organización. La situación puede generar en las personas enfermedades que le conducen a una incapacidad y necesidad de ayuda médica y psicológica. Sin embargo, el individuo afectado es fácilmente mal diagnosticado por profesionales que no le creen. Así, diagnósticos errados como la paranoia, la depresión maniaca o las perturbaciones del carácter, pueden aflorar.

## **Referentes económicos relacionados con las conductas constitutivas de acoso laboral**

La teoría económica, de manera tradicional tiene dos grandes enfoques o ramas. Por un lado, la macroeconomía que estudia la interacción y relación de lo que llamamos agregados económicos, inflación, desempleo, PIB, crecimiento económico y otros. Por otro lado, está la microeconomía, la cual estudia el comportamiento de las unidades o agentes económicos, llámese familias, empresas o personas. En esta parte de la ciencia económica juega un papel los aspectos psicológicos de la conducta, como ejemplo ¿que motiva a una persona a consumir o gastar dinero en bienes y servicios? ¿Qué hace que una persona consuma cuando tiene más ingreso? A partir de los muchos supuestos teóricos alrededor del comportamiento, la economía ha tenido un gran desarrollo y los ejemplos son innumerables, no en vano, el último premio de nobel de economía, Richard Thaler (2017), es atribuido por sus trabajos sobre la economía conductual. Ahora bien, teniendo los estudios comportamentales, se puede decir que, uno de los principales incentivos o detonantes para tomar una decisión es el incentivo monetario. En términos más concretos lo vemos reflejado en la variación de precio, la variación de ingreso, la variación de costos. Lo cual, sin embargo, algunas veces los seres humanos no lo dimensionamos de manera profunda. Para lo cual los economistas, además de los costos contables sugieren los llamados costos de oportunidad.

Según Pindyck (2013) los costos contables están asociados a la contabilidad de la empresa en materia de depreciación de la maquinaria y equipos, en tanto que el costo de oportunidad es el costo en los que se incurre por tomar una decisión y no otra, decir, lo que se deja de “ganar” por haber tomado una decisión. Así, por ejemplo, estudiar en una universidad presencial diurna tiene como costo de oportunidad dejar de lado la posibilidad de trabajar y recibir ingresos pronto, sin embargo, estudiar me da posibilidad de salir como profesional a ganar un mejor sueldo, lo cual, aunque no es del todo cierto, si me da una aproximación al costo de oportunidad.

## Conclusión

El respecto por la dignidad humana es un derecho Universal en cualquier ámbito de trabajo, sin embargo, dada las características de la cultura propia, existen conductas constitutivas de acoso laboral que no se conciben como tal por simple desconocimiento de la legislación. Estas conductas, también afectan la productividad de cada persona y por ende una la productividad de la empresa. De esta manera, el proyecto se articula con las políticas del Ministerio de la Seguridad Social.

De esta manera, dentro de la presente investigación, se establecen o son fundamentales, el costo de oportunidad asociado también a los referentes de costos evitados. Por lo cual, los costos juegan un papel fundamental para la articulación del bien final con los recursos usados en el proceso. Uno de los principales costos que tiene la empresa es el recurso humano, representado en el salario y las prestaciones sociales que la empresa paga en favor del trabajador. Sin embargo, importante hacer la distinción entre los costos contables y los costos económicos.

También se hizo necesario, establecer otra clasificación de los costos y es la relacionada con los directos e indirectos. Los costos directos son los que se incurren de manera directa para la empresa y que generan un tipo de compensación económica, en tanto que los costos indirectos, son implícitos, es decir, en los que se incurre por efectos de una actividad conexas a la labor específica, tales como los días en que las personas dejan de trabajar. De otra parte, existen costos en los que incurre la empresa, pero que no son propios de su razón social, pero que afectan directamente el sistema contable de la empresa, pues la empresa tiene que tomar recursos propios y cubrirlos, bien sea por ley o por voluntad propia o por eventualidades del medio. Teniendo en cuenta los costos directos, indirectos y en lo que incurre la empresa, se podría, mediante el presente proyecto estimar la carga monetaria de la empresa por omisión de la legislación en materia de acoso laboral o desde el punto de vista de los trabajadores, cuánto cuesta las conductas constitutivas de acoso, tomando en cuenta como costos directos: los que son asumidos por el implicado y para la Universidad los costos monetarios de resarcir a las víctimas y costos indirectos: los que están relacionados de implícita tanto a las víctimas como a los victimarios y la empresa, tales como la

pérdida de imagen corporativa, baja productividad de los trabajadores por absentismo, enfermedades derivadas de estas conductas y otros.

## Referencias

- Einarsen, S., y Hauge, L. (2006). Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: una revisión de la literatura. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(3), 251-273. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317121002>
- Fidalgo Vega, M., Gallego Fernández, Y., Ferrer Puig, R., Nogareda Cuixart, C., Pérez Zambrana, G., y García Maciá, R. (2009). *Acoso psicológico en el trabajo: definición (NTP, 854)*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
- González de Rivera y Revuelta, J. L., y Rodríguez Abuín, M. (2006). Acoso psicológico en el trabajo y psicopatología: un estudio con el LIPT-60 y el SCL 90-R. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(3), 397-412. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317121010>.
- González Trijueque, D., Delgado Marina, S. y García López, E. (2010). Valoración Pericial Psicológica de la Víctima de Mobbing. *Psicología Iberoamericana*, 18(2) 8-18. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=133915921002>.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Olmedo, M., y González, P. (2006). La violencia en el ámbito laboral: la problemática conceptualización del mobbing, su evaluación, prevención y tratamiento. *Acción Psicológica*, 4(2), 107-128. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=344030758005>
- Organización Mundial de la Salud (2004). *Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo*. Ginebra: OMS.
- Piñuel y Zabala, I. (2001). *Mobbing. Cómo sobrevivir al Acoso Psicológico en el trabajo*. Bilbao: Sal Térrea.
- Trujillo Flores, M. M., Valderrabano Almegua, M. d. l. L., y Hernández Mendoza, R. (2007). Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas. *INNOVAR*. *Revista*

de Ciencias Administrativas y Sociales, 17(29) 71-91. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81802905>Pindyck, R. S., & Rubinfeld, D. L. (2013). Microeconomía. Madrid: Mc-Graw-Hill.