

PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS
EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES



Prácticas Preventivas Para Mitigar el Hostigamiento Laboral y sus Efectos en la
Salud Integral de los Trabajadores

Sharon Nathaly Peña S

Elman Mauricio Cárdenas L

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría UNIMINUTO Bogotá

Programa Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el
Trabajo

Noviembre 2025.

PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS
EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

Prácticas Preventivas Para Mitigar el Hostigamiento Laboral y sus Efectos en la
Salud Integral de los Trabajadores

Sharon Nathaly Peña S ID 10735550

Mauricio Cárdenas L ID 1064236

Monografía Presentada Como Requisito Para Optar al Título de Especialista en Gerencia en
Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesor(a)

Oscar Darío Salamanca Rodríguez

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría UNIMINUTO Bogotá

Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Noviembre 2025.

PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo a nuestras familias, quienes han sido el sostén más firme durante todo este proceso. Gracias por acompañarnos con paciencia, por brindarnos palabras de ánimo en los momentos de mayor exigencia y por recordarnos, día tras día, la importancia de la constancia, la responsabilidad y el compromiso. Cada avance alcanzado ha sido posible gracias al apoyo silencioso y generoso que siempre nos han ofrecido.

También queremos dedicar este esfuerzo a todas las personas que, desde su labor cotidiana, contribuyen a la construcción de entornos laborales más humanos, seguros y respetuosos. Su compromiso inspira la búsqueda de mejores prácticas, así como la necesidad de seguir investigando y proponiendo soluciones que fortalezcan el bienestar y la calidad de vida en el trabajo.

PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

Agradecimientos

Agradecemos profundamente a los profesores y a los asesores que nos acompañaron en este proceso. Su dirección, experiencia y modo de conducción clara y rigurosas fue clave para que cada etapa del trabajo se robusteciera. Su dedicación académica dejó una huella importante en nuestra formación y en la calidad del trabajo realizado.

También agradecemos sinceramente a nuestros compañeros y colegas, cuyas contribuciones, sugerencias y conversaciones enriquecieron nuestra reflexión y análisis. Las discusiones y las continuas colaboraciones fortalecieron la construcción colectiva y nos permitieron tratar el asunto desde perspectivas más amplias.

Agradecemos a la organización que nos facilitó la obtención de la información, su apertura y actitud durante el proceso y la provisión de los elementos necesarios para el desarrollo del estudio. Sin su apoyo, esta obra no podría haber sido llevada a cabo con igual profundidad.

Por último, queremos agradecer a todas aquellas personas que de un modo u otro nos ofrecieron soporte emocional, impulso y compañía. Cada gesto, palabra, demostración de cercanía se transformó en aliento para seguir y para finalizar este proyecto de modo satisfactorio. A todos ellos, nuestro reconocimiento y agradecimiento.

PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS
EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

Tabla de Contenido

Resumen	8
Introducción.....	10
1.Problema.....	12
1.1 Descripción del problema.....	12
1.2 Pregunta de investigación.....	14
2. Objetivos.....	14
2.1 Objetivo General.....	14
2.2 Objetivos Específicos	15
3. Justificación	15
4. Marco de referencia	17
4.1 Marco teórico.....	17
4.1.1 Hostigamiento laboral	17
4.1.2 Impactos en el bienestar Físico y Mental	19
4.1.3 Prácticas Preventivas	20
4.2 Marco legal	22
4.2.1 Seguridad y Salud en el trabajo y Hostigamiento Laboral.....	22
5. Metodología.....	26
5.1 Enfoque y Alcance de la Investigación	26
5.4 Consideraciones éticas.....	29
6. Cronograma	30
7. Resultados.....	31

PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS
EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

7.1. Afectaciones sobre la salud física.....	31
7.2. Afectaciones sobre la Salud Mental	35
7.3. Alternativas Preventivas	41
7.3.1. Capacitaciones en Habilidades Psicosociales y Liderazgo Ético Mediadas por TIC.	43
7.3.2. Protocolos Digitales de Denuncia y Atención Temprana	46
7.3.3. Campañas Digitales de Sensibilización y Clima Organizacional	47
7.3.4. Apoyo Psicosocial, Bienestar y Control de Factores de Riesgo	49
8. Conclusiones.....	54
9. Recomendaciones	56
10. Referencias bibliográficas	59

PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

Lista de Gráficos

Gráfica 1. Afectaciones que el hostigamiento laboral produce en la salud física de los trabajadores.

Gráfica 2. Repercusiones generadas por hostigamiento laboral en la salud mental de los trabajadores.

Gráfica 3. Prácticas preventivas mediadas para mitigar el hostigamiento laboral.

Lista de Tablas

Tabla 1. Matriz de información general de objetivo general y objetivos específicos.

Tabla 2. Matriz documental objetivo específico 1.

Tabla 3. Matriz documental objetivo específico 2.

Tabla 4. Matriz documental objetivo específico 3.

PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

Resumen

La presente revisión narrativa analiza el fenómeno del hostigamiento laboral a partir de 32 documentos, en su mayoría publicados entre 2015 y 2025, se examinan las afectaciones en la salud física y mental más frecuentes derivadas del hostigamiento, las dinámicas organizacionales que favorecen su emergencia y las prácticas preventivas que han demostrado mayor efectividad, incluyendo aquellas mediadas por tecnologías de la información.

Los estudios revisados muestran que la exposición sostenida a conductas hostiles genera un amplio espectro de síntomas físicos tales como cefaleas, insomnio, fatiga crónica, tensión muscular y trastornos gastrointestinales los cuales están asociados a la activación fisiológica prolongada. En el ámbito emocional, se identifican consecuencias como ansiedad, depresión, baja autoestima, indefensión aprendida, fobias laborales y, en casos severos, estrés postraumático. Estas alteraciones no solo deterioran la salud integral del trabajador, sino que impactan su desempeño, las relaciones interpersonales y la estabilidad organizacional.

La revisión evidencia que la persistencia del hostigamiento laboral está vinculada con deficiencias en la cultura organizacional, liderazgo poco ético, ausencia de protocolos claros y limitada capacidad institucional para gestionar conflictos. Ante este panorama, diversas investigaciones coinciden en la necesidad de fortalecer las acciones preventivas, especialmente aquellas que incorporan herramientas tecnológicas para mejorar la formación, el reporte de incidentes y el acompañamiento emocional.

PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

Entre las prácticas preventivas identificadas destacan: la capacitación en habilidades socioemocionales y liderazgo ético; los protocolos digitales de denuncia y atención temprana; las campañas permanentes de sensibilización apoyadas en plataformas tecnológicas; y el uso de dispositivos y recursos digitales para monitorear el bienestar y apoyar la gestión del estrés. Estas estrategias permiten una intervención más temprana, accesible y adaptada a las dinámicas laborales contemporáneas.

En conjunto, los hallazgos subrayan que la prevención del hostigamiento laboral requiere un enfoque integral que considere factores individuales, organizacionales y tecnológicos. El estudio aporta una síntesis actualizada que puede servir de base para la formulación de políticas internas, programas institucionales de prevención y futuras investigaciones orientadas a fortalecer ambientes laborales seguros, éticos y protectores del bienestar de los trabajadores.

Palabras clave: Hostigamiento laboral, riesgos psicosociales, salud física y mental, prevención organizacional, tecnologías para el bienestar.

PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

Introducción

El hostigamiento laboral se ha consolidado como uno de los principales riesgos psicosociales en los entornos de trabajo, debido a las repercusiones que tiene en la salud integral de los trabajadores y en la dinámica interna de las organizaciones. La transformación acelerada de los modelos productivos, la incorporación de nuevas tecnologías y el aumento de las exigencias laborales han configurado escenarios donde ciertas prácticas hostiles pueden pasar inadvertidas o considerarse parte del día a día. Por ello, el hostigamiento laboral se reconoce como un fenómeno complejo en el que intervienen factores culturales, organizacionales y relacionales.

Diversas investigaciones han evidenciado que la exposición constante a burlas, descalificaciones, aislamiento o exigencias desproporcionadas tiene efectos profundos en el bienestar emocional, generando ansiedad, depresión, agotamiento y, en casos más severos, síntomas asociados al estrés postraumático. A nivel físico, también se reportan alteraciones del sueño, dolores musculares, trastornos gastrointestinales, fatiga crónica y afectaciones cardiovasculares. Estas consecuencias repercuten directamente en el desempeño laboral, las relaciones interpersonales y el clima organizacional.

Frente a esta problemática, las instituciones han intentado fortalecer sus estrategias de prevención y respuesta. Aunque existen lineamientos legales y políticas organizacionales orientadas a denunciar, gestionar y sancionar estas conductas, no siempre logran ofrecer soluciones oportunas o efectivas. Esta dificultad es más evidente en

PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

organizaciones con dinámicas intensas, estructuras jerárquicas rígidas o escasa formación en manejo de conflictos.

En los últimos años, las Tecnologías de la Información y la Comunicación han empezado a ocupar un papel relevante en la detección y prevención del hostigamiento. Herramientas como plataformas virtuales de formación, aplicaciones para reportar incidentes, sistemas de monitoreo emocional y recursos interactivos han ampliado las posibilidades de intervención, permitiendo un acompañamiento más cercano y flexible. Su integración al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo representa un avance hacia entornos laborales más seguros.

En este contexto, la presente revisión narrativa tiene como propósito ofrecer un panorama actualizado sobre las prácticas preventivas frente al hostigamiento laboral, con especial atención en aquellas mediadas por tecnologías. Para ello se consultaron investigaciones recientes, desarrollos teóricos y experiencias institucionales que permiten comprender la relación entre las manifestaciones del hostigamiento, sus efectos y las estrategias que han demostrado mayor efectividad.

El propósito final es generar un referente claro y útil para el fortalecimiento de políticas internas, programas de prevención e intervenciones que contribuyan a consolidar ambientes laborales respetuosos, éticos y orientados al bienestar integral.

PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

1. Problema

1.1 Descripción del Problema

El hostigamiento laboral, también denominado *mobbing*, constituye una forma de violencia psicológica que genera efectos graves sobre la salud física y mental de los trabajadores. Estas conductas no solo afectan a quienes las padecen, sino que deterioran el clima laboral y disminuyen el rendimiento colectivo. Informes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la Organización Mundial de la Salud (OMS) indican que entre el 15 % y el 30 % de la población ocupada a nivel mundial ha experimentado algún tipo de violencia psicológica o hostigamiento en su empleo (OIT, 2013). Este panorama revela que se trata de un fenómeno presente en múltiples sectores económicos y contextos culturales, lo que evidencia su alcance global y la urgencia de abordarlo desde perspectivas integrales. Además del impacto emocional inmediato, el hostigamiento puede desencadenar depresión, ansiedad, trastornos musculoesqueléticos y enfermedades cardiovasculares, con repercusiones que se extienden a los sistemas de salud y al desempeño organizacional.

En el contexto latinoamericano, diversas investigaciones muestran que las desigualdades laborales, la precarización del empleo y la limitada adopción de políticas preventivas han favorecido la aparición de conductas de hostigamiento. En Colombia, se ha documentado que esta problemática es frecuente y, en muchos casos, no se reporta debido al miedo a represalias o al desconocimiento de los canales disponibles para denunciar (Ramírez, Vargas & Suárez, 2014). La Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y

PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

Salud en el Trabajo del Ministerio de Trabajo (2013) confirma que un número significativo de trabajadores manifiesta haber sufrido humillaciones, descalificaciones, exclusión o sobrecarga laboral injustificada.

El hostigamiento puede manifestarse de forma vertical cuando proviene de superiores o horizontal, entre compañeros. Su aparición suele estar asociada a factores como la debilidad de la cultura organizacional, la ausencia de liderazgo ético, la escasa formación en resolución de conflictos y la permisividad institucional frente a conductas irrespetuosas. La persistencia del problema se agrava en entornos donde no existen protocolos claros para prevenir y sancionar estas situaciones, y donde falta conocimiento sobre prácticas preventivas realmente eficaces (Rodríguez, 2023).

Los efectos del hostigamiento no se limitan al plano psicológico. De acuerdo con Velásquez, Rodríguez y Astrid (2017), los trabajadores expuestos a estas conductas también pueden desarrollar dolores de cabeza persistentes, trastornos gastrointestinales, hipertensión y alteraciones del sueño. Estas afectaciones repercuten en el desempeño laboral, incrementan el ausentismo y favorecen la rotación de personal, lo que genera mayores costos para las organizaciones y los sistemas de salud.

En este escenario, las prácticas preventivas cobran especial relevancia. Sin embargo, como señala Fuentes Ruiz (2025), aunque existen estrategias como los comités de convivencia, la capacitación socioemocional, los protocolos de atención o la evaluación de riesgos psicosociales, su eficacia varía y no todas contribuyen de igual manera al bienestar físico y emocional de los trabajadores. Esto pone de manifiesto la necesidad de identificar,

PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

mediante estudios especializados, cuáles son las acciones preventivas más efectivas y cómo pueden adaptarse a distintos contextos laborales.

La población considerada en esta revisión está compuesta por trabajadores de diversos sectores, con énfasis en el entorno colombiano. El análisis se centrará en estudios publicados en la última década, con el fin de integrar información actualizada y acorde con las transformaciones recientes en la normativa laboral y las políticas de salud ocupacional. Aunque existen modelos internacionales consolidados, especialmente en países europeos y escandinavos, su adopción en Colombia puede resultar limitada debido a diferencias en regulación, estructuras organizacionales, disponibilidad de recursos y percepciones culturales sobre el hostigamiento.

Tal como señalan Escartín-Solanelles, Arrieta-Salas y Rodríguez-Carballeira (2010), la investigación sobre hostigamiento laboral aún enfrenta dificultades para delimitar, medir y comprender este fenómeno. Estas limitaciones reducen la capacidad para identificar prácticas preventivas efectivas y dificultan la formulación de acciones sostenibles que garanticen la protección del talento humano.

1.2 Pregunta de Investigación

¿Cuáles son las prácticas preventivas más efectivas como alternativas para mitigar el impacto del hostigamiento laboral sobre la salud integral de los trabajadores, incluyendo aquellas que incorporan tecnologías avanzadas?

2. Objetivos

2.1 Objetivo General

PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

Analizar las prácticas preventivas para mitigar el impacto del hostigamiento laboral sobre la salud integral de los trabajadores, basada en enfoques contemporáneos.

2.2 Objetivos Específicos

Determinar las principales afectaciones que el hostigamiento laboral produce en la salud física de los trabajadores.

Examinar las repercusiones del hostigamiento laboral en la salud mental de los trabajadores, considerando su severidad y persistencia.

Exponer alternativas preventivas innovadoras que permitan reducir los riesgos asociados al hostigamiento laboral en la salud integral de los trabajadores.

3. Justificación

El hostigamiento laboral, reconocido por organismos internacionales como la OIT y la OMS como uno de los riesgos psicosociales más nocivos, tiene consecuencias que trascienden el plano individual. Sus efectos se reflejan en el deterioro del bienestar físico y emocional, el empeoramiento del clima organizacional y el aumento de los costos que deben asumir tanto las empresas como los sistemas de salud. Aunque en Colombia existe un marco normativo para prevenir y sancionar estas conductas, persisten dificultades para identificar y aplicar estrategias de prevención realmente efectivas (Orozco & Londoño, 2013).

A pesar de que se han propuesto múltiples protocolos y recomendaciones, la literatura muestra resultados dispares respecto a su implementación (Fuentes Ruiz, 2025). Evaluar estas prácticas y contrastarlas permite optimizar recursos, mejorar la capacidad de

PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

respuesta institucional y avanzar hacia entornos laborales más saludables. Desde una perspectiva social, fortalecer las acciones preventivas contribuye a reducir enfermedades relacionadas con el estrés, mejorar la satisfacción laboral y disminuir índices de ausentismo y rotación (Torres, 2019).

La metodología seleccionada, es decir una revisión narrativa con énfasis en las prácticas preventivas de la última década, facilita identificar tendencias, analizar resultados e integrar experiencias que sirvan de apoyo a profesionales de recursos humanos, salud ocupacional e investigadores interesados en el tema (Howard & Iguarán, 2024). Asimismo, permite examinar de manera amplia los factores organizacionales, culturales y relacionales que influyen en la aparición y sostenimiento del hostigamiento laboral, aspecto que ha sido señalado como una limitación en estudios previos (Escartín-Solanelles, Arrieta-Salas & Rodríguez-Carballeira, 2010).

El análisis se centra en el contexto colombiano, incorporando experiencias internacionales que puedan adaptarse a la realidad del país. La selección temporal entre 2015 y 2025 garantiza la inclusión de información reciente y coherente con los cambios legislativos y transformaciones del mundo del trabajo (Torrecilla, 2023). Además, se consideraron estudios que analizan diversos sectores económicos y niveles jerárquicos, lo que permite apreciar la magnitud y variabilidad del fenómeno.

Los resultados esperados de esta revisión aportan a varios niveles: los trabajadores obtienen herramientas para reconocer y enfrentar situaciones de hostigamiento; las organizaciones disponen de orientaciones basadas en evidencia para fortalecer sus políticas;

PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

los sectores económicos mejoran su competitividad mediante ambientes laborales más saludables; y la comunidad académica amplía su base de conocimiento para futuras investigaciones y programas formativos.

4. Marco de Referencia

4.1 Marco Teórico

Esta investigación buscó comprender de qué manera el riesgo psicosocial asociado al hostigamiento laboral afecta la salud integral de los trabajadores, incluyendo su dimensión física como mental. Asimismo, examina las estrategias y prácticas preventivas que han demostrado ser más efectivas para enfrentar esta problemática dentro de las organizaciones, Bajo esta perspectiva se desarrolla una revisión narrativa que permite identificar las conexiones entre las afectaciones en la salud, la dinámica del hostigamiento laboral y las acciones preventivas disponibles.

4.1.1 Hostigamiento Laboral

Durante años las conductas de hostigamiento u hostigamiento en el entorno laboral se han visto minimizadas e invisibilizadas, definir de forma adecuada este fenómeno es de vital importancia para asegurar un acercamiento adecuado.

Esserdi, Chaudat y Mériade (2019) definen el hostigamiento laboral como una actitud de violencia perversa, que se manifiesta en las organizaciones de manera sutil, repetitiva y que busca causar daños y destrucción en la víctima. Generando inestabilidad emocional, mediante acciones como la descalificación, la desacreditación, aislamiento o inducir al error.

PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

Los autores, indican que el hostigamiento en el entorno laboral puede romper la noción tradicional de jerarquías, ya que se evidencia que este fenómeno no solo se puede presentar entre superiores a subalternos, sino también entre compañeros e incluso entre subalternos hacia superiores. Esto demuestra que el hostigamiento laboral responde a una conducta de manipulación y dominio más que una posición jerárquica (Esserdi, Chaudat y Mériade, 2019).

Desde otra perspectiva, los autores Piñuel y Zabala (2001) indican que, el hostigamiento psicosocial en el trabajo refleja las fallas estructurales y culturales al interior de una organización, pues bajo la percepción de estrés laboral, falta de habilidades sociales, entre otras las organizaciones. En donde las organizaciones adoptan una postura de negación sistemática ante casos de mobbing, lo que dificulta su prevención y aumento de casos por este fenómeno (pp. 61–66).

Asimismo, los autores mencionan algunos tipos de racionalización con las que se pretende ocultar el hostigamiento laboral, una de ellas está relacionada con bromas o juegos entre compañeros, en donde se puede normalizar el maltrato. Otro tipo de maltrato aceptado por las empresas es la creencia de que todos los trabajadores tienen diferente forma de actuar, pensar y que esto puede generar algún tipo de conflicto que no requiere intervención. También mencionan que las situaciones de conflicto entre los trabajadores, hace parte de la vida personal y de la cual no debe involucrarse la empresa (Piñuel & Zabala, 2001, pp. 62-63).

PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

Según los conceptos de los anteriores autores se puede resaltar que uno de los aspectos más complejos del hostigamiento laboral, es el encubrimiento y la dificultad de identificar por parte de las víctimas que están siendo acosados. Como lo indica Field (1996) describe el hostigamiento como una conducta sutil que va aumentando su ataque progresivamente, deteriorando la salud mental y física de las personas, el autor determina que el hostigamiento en el trabajo es como un cáncer.

Camacho Ramírez (2018) indica que el hostigamiento en el entorno laboral es un proceso sistemático de hostigamiento, en donde la víctima es expuesta por periodos prolongados a conductas negativas que afectan su salud psicológica. También indica que esta conducta no necesariamente debe ser visible o explícita, lo cual genera la normalización de esta conducta en la cultura organizacional dificultando su detección y denuncia (pp. 37–39). Esta postura se asemeja a la planteada por Piñuel & Zabala (2001).

Todo lo anterior permite dar cuenta del entorno de silencio y encubrimiento que facilita el fenómeno del hostigamiento en los contextos laborales, razón por la cual se sugiere para futuras investigaciones determinar las variables sociales y culturales que perpetúan estas dinámicas, ya que su conocimiento permitirá mayor eficacia a la hora de prevenirlas.

4.1.2 Impactos en el Bienestar Físico y Mental

El hostigamiento laboral tiene graves consecuencias sobre el bienestar físico y mental de las víctimas. Neil Crawford (1992) describe que pueden desarrollar síntomas depresivos, reprimir sus sentimientos de enojo y desarrollar pensamiento de venganza.

PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

Esserdi, Chaudat y Mériade (2019), resaltan que las consecuencias a la salud pueden depender de la intensidad de la agresión, estos efectos negativos pueden ir desde el estrés y la ansiedad, hasta la depresión, trastornos psicosomáticos y en casos muy graves puede llegar a presentarse sintomatología de estrés postraumático. También menciona que las víctimas pueden sufrir presencia de cansancio, pérdida de sueño, pesadillas recurrentes, migrañas, pensamientos suicidas, pérdida o aumento de peso repentino, problemas digestivos hipertensión y enfermedades dermatológicas, y también un sentimiento de decepción y vergüenza por no lograr hacer algo frente a la situación vivida.

El reconocimiento del síndrome de burnout en la CIE-11 marca un avance importante en la gestión de enfermedades derivadas de riesgos psicosociales. Esta es una condición, asociada al estrés laboral crónico, implica una combinación de fatiga física y tensión emocional y disminución de la eficacia profesional. Su inclusión formal permite intervenciones más específicas, tanto en prevención como en tratamiento, fortaleciendo las actividades de promoción y prevención de seguridad y salud en el trabajo para mitigar sus consecuencias en los trabajadores (Ministerio de Trabajo, 2012)

La literatura es clara en señalar que las consecuencias para la salud física y emocional son variadas, es por ello que el enfoque preventivo es importante ya que constituye un factor clave para evitar el sufrimiento innecesario en un entorno que debe servir de crecimiento para el ser humano.

4.1.3 Prácticas Preventivas

PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

Las prácticas o actividades preventivas contra el hostigamiento en el entorno laboral son fundamentales para garantizar entornos laborales saludables, basado en el respeto, la comunicación y bienestar de los colaboradores, cuyo objetivo es anticiparse a factores que faciliten las conductas conflictivas.

Según Adams (1992), algunas medidas de prevención pueden consistir en la anticipación y neutralización de conductas conflictivas, se busca detectar de forma temprana las conductas de un posible acosador y tomar acciones antes de que esto se establezca como una dinámica repetitiva; tales medidas puede incluir capacitaciones a líderes y grupos de trabajo para fomentar espacios de comunicación seguros, en la misma línea Esserdi, Chaudat y Mériade (2019) hablan de la importancia de concienciar, movilizar y capacitar a las directivas, supervisores y jefes jerárquicos, así como al comité de salud y seguridad en el trabajo.

Kraiger et al. (2020) señala las ventajas del uso de Tecnologías para aumentar la accesibilidad a capacitaciones que permitan mejoras en las dinámicas organizacionales. Sin embargo, para que su efecto sea favorable es importante evaluar la brecha digital aun existente en algunas generaciones, además es importante que se realice un seguimiento concreto a las capacidades desarrolladas en los directivos y comités relacionados para no sobreestimar su efecto.

Finalmente, se considera que las practicas preventivas deben estar planteadas y articuladas de forma coherente con los valores organizacionales e incidir directamente sobre la disminución de riesgo psicosociales, ya que prácticas como retirar o aislar al

PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

acosador a la persona que es víctima de estos comportamientos solamente tendrían un impacto correctivo y que podría perpetuar la cultura del silencio y no generar mejoras sustanciales sobre variables como el clima organizacional y la satisfacción laboral.

4.2 Marco Legal

El marco jurídico relacionado con el maltrato laboral se centra en establecer garantías laborales, con el fin de crear ambientes de trabajo más saludables y apropiados para el personal. A nivel Latinoamérica y donde no es tan desarrollada esta temática según (Morales, 2016). Colombia se encuentra entre los tres países que poseen legislación específica y es el único que cuenta con una ley de alcance nacional que brinda posibles soluciones a esta problemática.

4.2.1 Seguridad y Salud en el trabajo y Hostigamiento Laboral

La Ley 1010 del 23 de enero de 2006 fue creada con el objetivo de prevenir, corregir y sancionar el hostigamiento laboral en los entornos de trabajo. Esta normativa define el hostigamiento como una conducta persistente que afecta al trabajador al generar miedo, intimidación o desmotivación (Congreso de la República de Colombia, 2006). Si bien su promulgación representó un avance en el reconocimiento legal del problema, en la práctica su capacidad preventiva ha mostrado limitaciones. La implementación efectiva de sus disposiciones suele depender de factores como la cultura organizacional, la formación de los directivos y la disponibilidad de mecanismos de denuncia que inspiren confianza.

La ley también asigna funciones de vigilancia y control a las autoridades administrativas y judiciales, particularmente al Ministerio del Trabajo y a los jueces

PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

laborales, quienes pueden imponer medidas preventivas, correctivas o sancionatorias cuando se verifique la existencia de hostigamiento laboral (Congreso de la República de Colombia, 2006). De esta manera, se establece un marco de protección para los trabajadores y se determinan responsabilidades para los empleadores frente a la prevención y atención de estos casos.

Autores como Gómez Orjuela y Montes Aguirre (2023) han señalado la importancia de identificar con claridad qué entidades ejercen esta supervisión y qué acciones proceden cuando no se cumplen las medidas previstas, aspecto que continúa siendo un desafío para la aplicación adecuada de la ley.

Sin embargo, dentro del artículo 7 de la ley 1010 de 2006, detalla las conductas que constituyen hostigamiento en el entorno laboral. Se presumirá que hay hostigamiento si se acredita la ocurrencia repetida y pública. Por otro lado, el artículo 9 de la Ley 1010 de 2006 dispone que las organizaciones deben poner en marcha acciones orientadas a prevenir y gestionar situaciones de hostigamiento laboral, con el propósito de ofrecer condiciones de trabajo respetuosas y seguras (Congreso de la República de Colombia, 2006, art. 9). Sin embargo, su aplicación práctica ha mostrado limitaciones que reducen su alcance como herramienta de prevención. Aunque la norma establece responsabilidades claras, los resultados observados en los escenarios laborales sugieren que la eficacia de estas medidas depende en gran medida de la capacidad de las instituciones para adoptarlas de manera rigurosa y sostenida.

PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

El Código Sustantivo del Trabajo incorpora obligaciones precisas para los empleadores en materia de salud y seguridad. El artículo 56 establece que quienes contratan personal deben garantizar condiciones adecuadas para proteger la integridad física y mental de sus trabajadores. A su vez, el artículo 57 refuerza el deber de asegurar un trato respetuoso y acorde con la dignidad humana, lo que excluye cualquier conducta discriminatoria o lesiva para el trabajador (Colombia, Decreto 2663 de 1950). Este conjunto de disposiciones respalda la idea de que el entorno laboral debe favorecer el bienestar integral y se relaciona con los enfoques psicosociales que orientan la prevención del hostigamiento.

En el ámbito organizacional, es habitual que las empresas formulen políticas internas dentro de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Estas directrices, ajustadas a la normatividad nacional y a las particularidades de cada entidad, incluyen procedimientos de atención, la conformación de comités de convivencia y estrategias culturales orientadas a promover relaciones respetuosas y condiciones laborales adecuadas.

De acuerdo con la Ley 2209 de 2022, se introduce una modificación al artículo 18 de la Ley 1010 de 2006 con el fin de ampliar el plazo de caducidad de las acciones relacionadas con situaciones de hostigamiento en el ámbito laboral. Antes de esta reforma, los trabajadores contaban con un máximo de seis meses para iniciar cualquier proceso derivado de conductas de hostigamiento; con la entrada en vigencia de la nueva norma, dicho término se extendió a tres años, contados desde la ocurrencia de los hechos. Esta

PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

ampliación fortalece las garantías de acceso a la justicia para las personas afectadas, pues ofrece un margen temporal más amplio para presentar denuncias o demandas vinculadas al hostigamiento laboral (Ley 2209 de 2022).

Según lo establecido en la resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo fijó nuevos lineamientos para la conformación y operación del Comité de Convivencia Laboral, con el fin de fortalecer la prevención y la atención de situaciones de hostigamiento en organizaciones públicas y privadas. Su alcance incluye a trabajadores vinculados, contratistas, pasantes y aprendices, de modo que abarca a la mayoría de los actores presentes en los entornos laborales colombianos. No obstante, a pesar de los avances normativos, la efectividad de esta resolución en la prevención del hostigamiento sigue siendo limitada (Ministerio del Trabajo de Colombia, 2025).

Diversos estudios y revisiones documentales (Gaitán & Palacio, 2021; Gómez Orjuela & Montes, 2023) evidencian que muchos Comités de Convivencia aún presentan fallas en aspectos centrales: falta de capacitación especializada, escasa autonomía, baja credibilidad entre los trabajadores y poca capacidad para gestionar denuncias con criterios técnicos y confidenciales. Estos problemas reflejan una brecha entre lo establecido por la norma y su aplicación real en las organizaciones, lo cual reduce su impacto preventivo y limita su aporte a la mejora del clima laboral. En consecuencia, aunque la Resolución 3461 de 2025 constituye un marco actualizado, su efectividad depende de procesos institucionales más sólidos, recursos suficientes y una cultura organizacional que respalde de manera genuina los mecanismos de protección frente al hostigamiento laboral.

PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

Estas normativas permiten concluir que el tema del hostigamiento en el entorno laboral es un riesgo netamente de tipo institucional y organizacional, que tal como se ha señalado anteriormente, no es de única causa, sino que son diversos factores estructurales que favorecen un entorno inadecuado para el bienestar de los trabajadores, comparten el concepto de crear medidas preventivas para garantizar los derechos de los trabajadores un lugar seguro para desempeñar sus funciones (Lanata Fuenzalida, 2018).

5. Metodología

5.1 Enfoque y Alcance de la Investigación

El presente estudio es una revisión bibliográfica de tipo narrativa con alcance descriptivo, realizando una recopilación y análisis de diferentes documentos, para analizar los efectos sobre la salud integral del hostigamiento en entornos laborales y las prácticas preventivas innovadoras para reducir los riesgos psicosociales relacionados.

Aunque la revisión se realizó principalmente desde un enfoque cualitativo, orientada a analizar y sintetizar la información sobre el tema, se incorporó un análisis cuantitativo descriptivo, mediante el conteo de frecuencia de los estudios que convergen en determinadas conclusiones. Por lo tanto, el estudio mantiene una naturaleza esencialmente cualitativa, apoyada en datos cuantitativos básicos que complementan la interpretación de los hallazgos.

La decisión de realizar un estudio descriptivo a partir de revisión narrativa responde a una postura epistemológica que reconoce el valor del conocimiento acumulado y la capacidad para revelar patrones, conceptos relevantes y ausencias de conocimientos dentro

PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

de un campo particular, bajo esta premisa, describir la frecuencia y el modo en que ciertos conceptos aparecen en la literatura académica, permite caracterizar el estado actual del fenómeno sin forzar conclusiones causales. Como precisan Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), los estudios descriptivos buscan mostrar con detalle las características de un fenómeno, lo cual se alinea directamente con los objetivos de otro trabajo.

5.2. Instrumentos

El instrumento empleado fue una matriz de sistematización elaborada en una hoja de cálculo, en la cual se organizaron de manera ordenada las fuentes seleccionadas. Esta matriz permitió registrar datos básicos de cada documento, como título, año, palabras clave, así como los principales hallazgos relacionados con las afectaciones físicas, las repercusiones en la salud mental y las alternativas preventivas. Su uso facilitó comparar la información, identificar patrones recurrentes y clasificar los estudios según los objetivos de la revisión, lo que hizo más claro el análisis y la elaboración de conclusiones.

5.3. Procedimientos y Análisis de Información

El desarrollo de este trabajo se estructuró en varias etapas que permitieron organizar de manera rigurosa la información disponible sobre hostigamiento laboral y sus impactos en la salud integral de los trabajadores.

En una primera fase se realizó la búsqueda y recuperación del material documental. Para ello se consultaron bases de datos académicas multidisciplinarias y multilingües, entre ellas Scielo, Redalyc, Dialnet, PubMed, Scopus y ProQuest. La estrategia de búsqueda se construyó a partir de descriptores reconocidos por las ciencias de la salud y por el Tesouro

PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

de la OIT, lo que permitió definir palabras clave en español e inglés tales como hostigamiento laboral, mobbing, prácticas preventivas, salud física laboral, salud mental laboral, workplace bullying y occupational mental health. Con estas palabras se formularon ecuaciones de búsqueda en ambos idiomas que facilitaron la recuperación de literatura pertinente. Se priorizaron documentos publicados en los últimos cinco años; sin embargo, cuando la disponibilidad de estudios recientes era limitada, se incluyeron fuentes con mayor antigüedad debido a su relevancia conceptual y a su aporte para comprender la evolución normativa y organizacional en el contexto colombiano.

La segunda fase consistió en la selección y depuración del material hallado. Cada documento fue revisado para verificar su pertinencia temática y metodológica. Se incluyeron artículos originales, libros académicos y documentos institucionales que abordaran de manera directa el hostigamiento laboral, sus efectos sobre la salud física o mental, o las estrategias preventivas implementadas en las organizaciones. Se excluyeron textos duplicados, con escasa relación con los objetivos del estudio o sin información verificable. El resultado fue un corpus de treinta y dos fuentes que dieron soporte a los análisis posteriores.

En la tercera fase se procedió a la extracción, organización y categorización de la información. Para ello se empleó un instrumento basado en una matriz de registro que permitió sistematizar cada estudio según su título, año de publicación, principales hallazgos y relación con los objetivos específicos. La información se organizó en tres ejes: afectaciones físicas asociadas al hostigamiento laboral, repercusiones en la salud mental y

PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

propuestas preventivas orientadas a mitigar estos riesgos. Esta matriz facilitó la identificación y síntesis de patrones conceptuales y temáticos (Ver Tabla 1).

Finalmente, en la fase de análisis se aplicaron procedimientos acordes con el carácter descriptivo de la revisión narrativa. Para el primer y segundo objetivo se realizó un análisis de contenido que permitió reconocer las manifestaciones físicas y psicológicas descritas con mayor frecuencia en la literatura. Este procedimiento incluyó un conteo de frecuencia que hizo posible establecer qué síntomas, condiciones o síndromes aparecían de manera repetida entre los estudios revisados. En el caso del tercer objetivo, el análisis se orientó a identificar y sintetizar las estrategias preventivas propuestas por las organizaciones o por diversos autores, destacando aquellas que presentaban elementos innovadores o enfoques recientes en prevención de riesgos psicosociales. La comparación transversal entre fuentes permitió comprender cómo estas propuestas se relacionan con las dinámicas laborales actuales y con la necesidad de fortalecer la salud laboral de manera integral.

5.4 Consideraciones Éticas

El carácter ético de esta revisión narrativa está basado en los lineamientos definidos por la Corporación Universitaria Minuto de Dios, garantizando que todo lo aquí escrito está formulado de una manera respetuosa, responsable y libre de sesgos. Se respeta la autoría y de la propiedad intelectual. Toda la información y fragmentos recopilados en este documento cumplen con las normas APA 7a.

PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

El presente trabajo se centra en un tema clave para las organizaciones, el hostigamiento en el entorno laboral, y en cómo este impacta la salud física y mental de los trabajadores. Las ideas y enfoques desarrollados se apoyan en fuentes bibliográficas y normativas, garantizando un análisis sólido y bien fundamentado.

6. Cronograma

N	Actividad	Tiempo (meses)		Producto
		DDesde	HHasta	
1	Descripción de búsqueda	18/08/25	9/9/25	Referencia narrativa sobre el tema
2	Análisis de la información	10/9/25	30/9/25	Base de datos en donde se realice el análisis y categorización de la información
3	Informe de resultados y discusión	1/10/25	20/10/25	Desarrollar documento con los hallazgos principales en torno a los objetivos, contrastados con la teoría y con discusiones críticas.
4	Conclusiones	20/10/25	30/10/25	Realizar las conclusiones que responden a la pregunta de investigación.
5	Recomendación	1/11/25	15/11/25	Planteamiento de recomendaciones prácticas, académicas y/o normativas derivadas de los hallazgos

PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

7. Resultados

A continuación, se muestran los hallazgos de la revisión narrativa realizada. La selección documentaria arrojó 32 documentos, entre artículos en revistas indexadas y Tesis posgrado/doctorales publicadas entre 2015 y 2025. Además, se incorporaron algunas fuentes de años anteriores debido a su relevancia y solidez conceptual, que las hicieron indispensables para el análisis.

7.1. Afectaciones Sobre la Salud Física

Se determinaron las principales afectaciones que el hostigamiento laboral producía en la salud física de los trabajadores.

En los 8 artículos analizados, se identificaron que las afectaciones físicas derivadas del hostigamiento en el entorno laboral se relacionan principalmente con la sobrecarga fisiológica generada por la exposición prolongada a conductas hostiles. Los hallazgos evidencian síntomas recurrentes como cefaleas, insomnio, fatiga, tensión muscular y trastornos gastrointestinales (Urdaneta, 2020; Ávila Cadavid et al., s.f.). Estos efectos, según Barbado (2004), son manifestaciones somáticas de la presión constante en un ambiente laboral tóxico, donde el cuerpo responde al maltrato con desequilibrios físicos que pueden llegar a ser crónicos.

Se observó una correlación directa entre el hostigamiento laboral y enfermedades cardiovasculares o musculoesqueléticas, asociadas a la activación sostenida del sistema nervioso simpático (Guevara, 2003; Leymann, 1996). Estas afectaciones reducen la

PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

capacidad funcional y aumentan la vulnerabilidad del trabajador frente a accidentes o incapacidad temporal.

Los resultados evidencian que el hostigamiento en el entorno laboral genera un deterioro corporal progresivo que afecta la productividad y calidad de vida del trabajador. La repetición constante de comportamientos hostiles puede afectar el equilibrio físico de una persona, ya que interfiere con los procesos normales de recuperación del cuerpo. Por esa razón, la detección temprana y los controles médicos regulares se convierten en herramientas importantes para disminuir sus efectos (Galvis Najar & Ariza Duarte, 2021).

El interés por comprender a los trabajadores que sufrían hostigamiento no es reciente. Brodsky (1976), motivado por los cambios normativos de su época, fue uno de los primeros en describir esta situación. Sus observaciones mostraban que muchos empleados realizaban jornadas prolongadas, tareas monótonas y demandantes, y estaban expuestos al cansancio y a accidentes con mayor frecuencia, lo que evidenciaba condiciones laborales precarias.

El mobbing hoy se entiende como una expresión de la violencia que puede darse en los lugares de trabajo. Como explica Luna (2003), La violencia laboral no se restringe únicamente a agresiones físicas evidentes; también puede expresarse mediante palabras o acciones que comprometan la integridad del trabajador. Así, el concepto abarca tanto ataques directos como conductas intimidatorias o abusivas que, al repetirse, pueden deteriorar la salud y aumentar la exposición a situaciones peligrosas.

PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

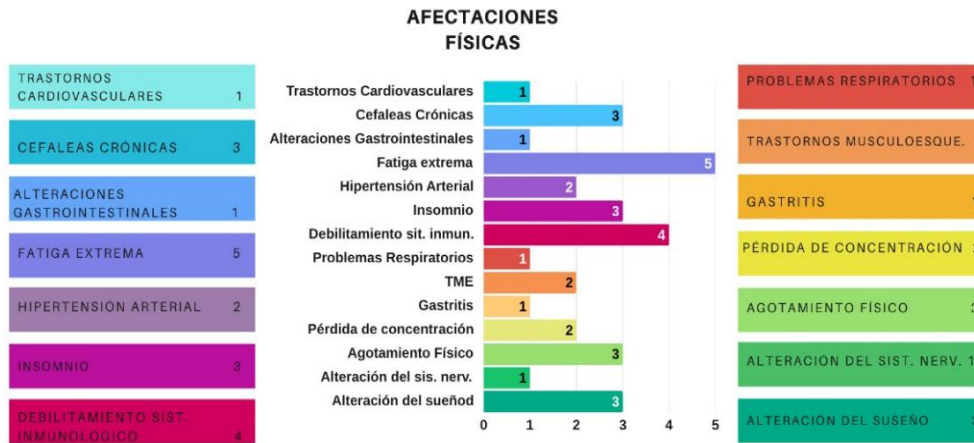
En el entorno laboral, estas manifestaciones pueden tomar formas diversas. Entre ellas están las amenazas, acercamientos inadecuados, empujones, gritos o insultos. También pueden aparecer críticas constantes, rumores o comportamientos destinados a afectar la reputación del trabajador. En algunos casos, la presión se expresa mediante cargas desproporcionadas, exigencias contradictorias o tareas que superan la capacidad real de la persona, así como mediante restricciones a su autonomía o cambios bruscos en los procedimientos de trabajo. Todas estas acciones generan un entorno hostil que compromete la estabilidad y seguridad del trabajador (Peralta, 2004).

Luna (2003) señala que se manifiesta como un abuso de poder tendiente a controlar la voluntad ajena, mediante amenazas políticas o económicas y actos que ponen en riesgo la integridad física. Estas experiencias propician un clima adverso en el que el empleado puede ser herido o quedarse expuesto a peligros que ponen en riesgo su vida

El hostigamiento en el entorno laboral surge cuando los conflictos personales dejan de tener un trato equitativo o cuando no se respeta la integridad del otro. Esta ausencia de reciprocidad conduce a acciones inapropiadas y contrarias a la ética, que pueden afectar la salud y el bienestar físico del trabajador y generar un entorno perjudicial en el lugar de trabajo (BIFU, 1996, citado en Lee, 2000).

PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

Gráfica 1 Afectaciones que el hostigamiento laboral produce en la salud física de los trabajadores.



Fuente. Elaboración propia.

La gráfica titulada “*Afectaciones físicas*” representa, mediante un diagrama de barras con bloques de colores, los principales efectos somáticos que experimentan los trabajadores sometidos a hostigamiento en el entorno laboral. Entre los síntomas más destacados se encuentran los trastornos del sueño, las cefaleas, las contracturas musculares, las alteraciones digestivas, la fatiga crónica, la pérdida del apetito, los problemas cardiovasculares y la tensión corporal constante. La disposición visual de estas variables refleja que la exposición prolongada a ambientes hostiles produce un impacto directo sobre el organismo, afectando el equilibrio fisiológico y reduciendo la capacidad de recuperación del trabajador (Ávila Cadavid, Bernal Toro, & Alzate, 2017), estos resultados coinciden con los descritos en otras investigaciones, donde se ha demostrado que trabajar en

PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

ambientes hostiles altera funciones corporales básicas y reduce la productividad, además de afectar el equilibrio físico del trabajador (Restrepo Escobar & López Velásquez, 2022).

Los resultados obtenidos coinciden con lo señalado por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2021), que advierte que las condiciones laborales desfavorables pueden desencadenar distintas afecciones físicas. Del mismo modo, estudios recientes (Einarsen et al., 2020; OIT, 2022) explican que la somatización suele aparecer como una reacción común frente al hostigamiento, debido a la tensión constante y a la activación prolongada de los sistemas de defensa del organismo.

7.2. Afectaciones Sobre la Salud Mental

Se examinaron las repercusiones del hostigamiento laboral en la salud mental de los trabajadores, considerando su severidad y persistencia.

De acuerdo con los 14 artículos analizados, el hostigamiento laboral se identifica como una de las principales causas de afectación emocional en los trabajadores. La mayoría de los autores reconoce que la exposición sostenida a comportamientos hostiles genera ansiedad, depresión, desmotivación y disminución de la autoestima (Piñuel, 2001; Vélez Rodríguez, 2005). Leymann (1996) advierte además que esta forma de violencia psicológica prolongada puede producir un estado de indefensión aprendida que, en algunos casos, deriva en trastornos de estrés postraumático.

En esta misma línea, Mangili (2005) reporta la aparición de fobias laborales y ansiedad anticipatoria, en las cuales el trabajador experimenta temor al asistir al lugar de trabajo o al interactuar con su entorno laboral. Estos síntomas no solo afectan la

PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

concentración, sino que también repercuten en la vida personal y en las relaciones con otros. Moreno y Mantilla (2016) señalan que el hostigamiento en el entorno laboral actúa como una 'enfermedad silenciosa', provocando profundos impactos en la salud mental, incluidos pensamientos para suicidas y aislamiento. Sin una intervención oportuna, estas consecuencias pueden agravarse y afectar significativamente la estabilidad psicológica del trabajador

En conjunto, los hallazgos evidencian un deterioro progresivo de la salud emocional, tanto individual como colectiva, dentro de la Empresa. Por este motivo, la aplicación de acompañamiento psicológico y un seguimiento continuo resulta esencial para evitar que el daño se haga permanente (Romaña Rentería, García Arango, & Caraballo de Luque, 2019). Marianetti (1997) sostiene que el equilibrio espiritual constituye un bien jurídicamente protegido y que, cuando este se ve afectado, puede evidenciarse un defecto existencial respecto al estado subjetivo previo de la víctima. El autor explica que, así como un menoscabo corporal genera un quebranto en la personalidad de quien lo sufre, todo deterioro en la personalidad puede producir un daño psíquico que, en ciertos casos, puede considerarse una lesión incapacitante debido a la imposibilidad de alcanzar una restitución íntegra.

Se define el hostigamiento sexual laboral como toda conducta de carácter sexual no solicitada ni deseada por quien la recibe, que se produce en el ámbito laboral. Este tipo de actitudes provoca humillación, deteriora el clima laboral y afecta la dignidad de la víctima, generando un impacto psicológico significativo. Acevedo, Biaggil y Borges (2009) señalan

PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

que estas conductas generan un clima hostil, atentando contra la salud emocional, siendo una forma de violencia que tiene repercusiones negativas en la salud mental y en la estabilidad del trabajador.

El término hostigamiento en el entorno laboral o mobbing se utiliza para designar a una serie de actitudes que tienen como fin amedrentar, presionar o causar daño a un trabajador, bien es de forma individual o colectiva. De acuerdo con varios autores, este fenómeno también se denomina terror psicológico, agresión en el trabajo o bullying psicológico, haciendo énfasis en el hecho de que se trata de actitudes que se reiteran en el tiempo. Saturnino Luna (2003) indica que tales situaciones crean un clima desequilibrante, tanto para la persona que lo sufre.

El planteamiento de Goffman (1996) sobre el estigma permite entender que en un contexto laboral determinados trabajadores, pueden estar sometidos a marginalizaciones o estigmatizaciones negativas al mostrarse como no alineados con los parámetros del grupo. Esta etiqueta social propicia procesos de señalamiento y exclusión que posibilitan la emergencia del hostigamiento en el entorno laboral, ya que naturalizan las conductas de rechazo, aislamiento y humillación. En ese sentido, el estigma se vuelve un factor que potencia el daño psicológico del hostigamiento y aumenta la vulnerabilidad de la víctima.

Por otro lado, Daray (2003) sostiene que el daño psicológico es visible a través de la persona cuando se observan signos de pérdida de autonomía, impacto en varios aspectos de su vida o como de las dificultades para gozar de lo cotidiano. Desde esta óptica, el

PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

hostigamiento laboral puede inducir tal daño pues perturba paulatinamente la emoción y la labor cotidiana del empleado que se halla en el extremo de conducta tan beligerante.

Según Piñuel y Zavala (2003), el hostigamiento psicológico se origina en emociones tales como envidia o celos, por parte de los atacantes hacia el destinatario de enemistad. La víctima suele destacar por una habilidad, condición, o característica que genera malestar o competencia entre otros colegas. Este tipo de comportamientos también se pueden dar cuando el empleado se resiste a la manipulación, o no se somete a las dinámicas internas de poder del grupo. Este tipo de fenómenos que se pueden prolongar tras generar daños psicológicos muy evidentes, llegando a expresarse en alteraciones emocionales y en problemas para desenvolverse en el ámbito laboral.

La literatura coincide en que el hostigamiento laboral produce afectaciones profundas en el bienestar mental de las personas involucradas. Según González de Rivera (2003), la exposición constante a comportamientos hostiles deteriora el bienestar emocional y genera respuestas psicológicas asociadas a ambientes laborales persistentes y nocivos.

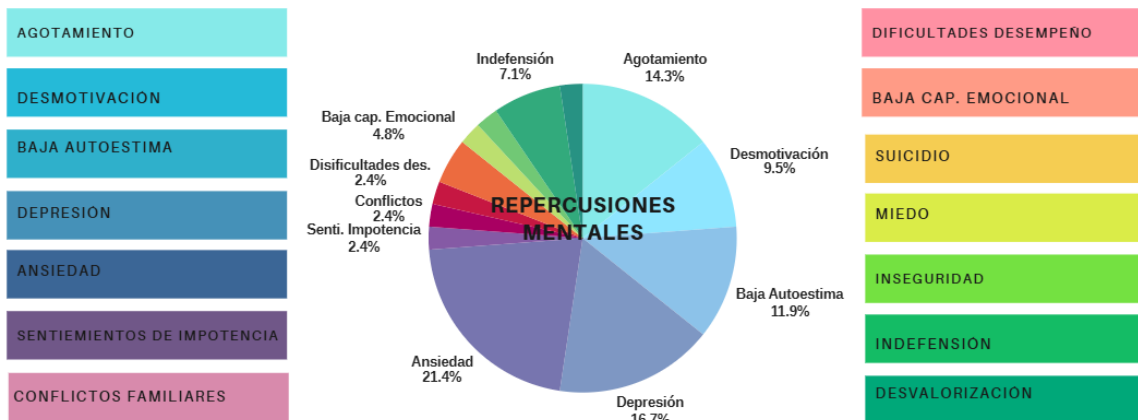
El análisis de carga de trabajo resulta ser una herramienta analítica provechosa para explicar este fenómeno, ya que posibilita tomar en cuenta, además de las demandas del rol, a las presiones sociales y organizacionales. La carga mental que comprende las demandas cognitivas y emocionales del trabajo, se incrementa drásticamente ante la coexistencia de presiones extremas, tareas contradictorias, vigilancia extrema o expectativas fuera de contexto (Alonso, 1985; Wisner, 1988). Este aumento propicia el desgaste y amplifica los efectos adversos del mobbing sobre la salud psicológica.

PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

Para terminar, la reflexión de Gómez (1993) proporciona una perspectiva crítica sobre la utilización convencional de frases como “salud mental” y “enfermedad mental”. El autor recomienda el uso de términos tales como integridad mental y psico-trastornos para describir más adecuadamente los mecanismos con los cuales condiciones laborales adversas, tales como la intimidación, pueden desestabilizar internamente al trabajador y causar alteraciones significativas en su desempeño diario. Estas propuestas fueron retomadas en diferentes investigaciones que estudian las consecuencias de trabajar en carreras profesionales o en ambientes laborales hostiles, evidenciando que la integridad mental puede perderse cuando el empleado sufre agresiones constantes, presiones sociales u organizaciones que toleran prácticas abusivas (Rivera & Rivas, 1992; Almanza, 1996; Rocha, 1998).

Gráfica 2.

Repercusiones generadas por hostigamiento laboral en la salud mental de los trabajadores.



Fuente. Elaboración propia.

PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

La gráfica titulada “Repercusiones mentales” muestra, mediante un diagrama circular con bloques de colores, las principales manifestaciones psicológicas identificadas en trabajadores expuestos a hostigamiento en el entorno laboral. Entre ellas destacan el agotamiento, la ansiedad, la desmotivación, la baja autoestima, la depresión, el miedo, la inseguridad, la indefensión, la desvalorización, las dificultades en el desempeño y los sentimientos de impotencia. La distribución visual de estas categorías evidencia que el *mobbing* provoca una amplia gama de alteraciones emocionales y conductuales que afectan de forma directa la estabilidad mental del trabajador (Ortega Velásquez & Rodríguez Conde, 2016).

El contenido del gráfico es congruente con la literatura especializada, donde se coincide que el bullying es un proceso hostil, sistemático y prolongado en el tiempo que sitúa a la persona trabajadora en una posición de desprotección psicológica (Leymann, 1996; Einarsen et al., 2020). La aparición de síntomas como los descritos en no difieren de los hallazgos teóricos que explican que la exposición prolongada a comportamiento agresivo o humillante va erosionando gradualmente la identidad emocional. En este sentido, la impotencia que también se muestra en la gráfica, se considera como una respuesta común hacia la incertidumbre en detener el hostigamiento, y aumenta sus repercusiones sobre el bienestar mental.

La información es que el hostigamiento en el entorno laboral no solo genera temor o fatiga en el trabajador, sino que también se ve perjudicado en su rendimiento y en sus relaciones con familiares y amigos. Estas conclusiones son coherentes con los hallazgos de

PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022), y la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2021) quienes informan que los lugares de trabajo tóxicos aumentan el riesgo de desarrollar trastornos mentales comunes incluyendo la ansiedad y la depresión. Estos efectos no se limitan al bienestar del empleado, también disminuyen la productividad y pueden poner en riesgo la estabilidad de la entidad.

Estos resultados evidencian claramente la necesidad de desarrollar estrategias preventivas sostenidas. Entre ellas, se encuentran las campañas de concientización, los espacios de apoyo psicológico y los canales de denuncia anónima, que permitan generar un espacio de respeto, escucha y cuidado emocional al interior de la organización (Palma, Gerber y Ansoleaga, 2022).

7.3. Alternativas Preventivas

Se expusieron alternativas preventivas innovadoras que permitan reducir los riesgos asociados al hostigamiento laboral en la salud de los trabajadores

En la década pasada, la adopción de las TIC ha provocado cambios sustanciales en la estructura y desarrollo de las tareas laborales. La tecnología ha revolucionado la forma en que las personas interactúan, coordinan, y gestionan, dando lugar a una mayor flexibilidad, eficiencia en los procesos y mejores comunicaciones internas. Así como han posibilitado nuevas formas de trabajo a distancia y de producción ágil, superando barreras de lugar y tiempo (Volpentesta, 2016).

La literatura también indica que el empleo a nivel estratégico de las TICs se encuentra relacionado positivamente con la productividad organizacional. Dicha relación

PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

se ha vuelto clave para la competitividad y la sustentabilidad de las empresas en ambientes laborales en constante cambio y presión (Olszak, 2014; Addison, Siebert, Wagner und Wei, 2000; Black y Lynch, 2000; Ramsay, Scholarios y Harley, 2000; Bresnahan, Brynjolfsson y Hitt, 2002).

En los procesos de intervención que han tendido al apoyo para las personas afectadas por mobbing es básico atender cómo cada sujeto toma y hasta de qué modo cada sujeto lee su realidad y sus estados de ánimo. Las estrategias de afrontamiento deben adecuarse a estas visiones subjetivas, ya que cada trabajador utiliza diferentes recursos emocionales y cognitivos para hacer frente a aquellas situaciones que propician ello. Por esta razón, el seguimiento tiene que identificar dichas diferencias individuales y aportar elementos para gestionar emocionalmente, la conflictividad interna que desencadenan las tensiones laborales. Como mencionan Hogh y Dofradottir (2001), el entendimiento personal del escenario y los esfuerzos personales de manejo de los fenómenos estresantes son componentes cruciales en la recuperación y apoyo profesional.

Para tomar las medidas preventivas adecuadas, se requiere contar con recursos legales, de apoyo psicosocial, familiar, terapéutico y económicos que ayuden al hostigado una vez se movilice para defenderse de la situación a la que está sometido (Informe Radstand, 2003). En países donde la cultura organizacional se caracteriza por una baja distancia de poder, es decir, donde no se acepta fácilmente la distribución desigual de autoridad, prestigio y jerarquía se sugieren favorecer estrategias basadas en la

PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

comunicación abierta y la cooperación, permitiendo así abordar los conflictos de manera más creativa (Hatch, 1997)

Diversas investigaciones señalaron que el hostigamiento laboral suele surgir en contextos organizacionales donde se toleran desequilibrios de poder y no existen lineamientos claros para los trabajadores. Algunos de los factores que favorecen su surgimiento incluyen estructuras internas confusas, decisiones poco transparentes, falta de claridad en los roles, gestión deficiente de los conflictos y acciones que podrían ser cuestionadas desde el punto de vista ético. Estas condiciones crean un entorno propicio para que las conductas de hostigamiento se instauren y se mantengan dentro de la organización (Boada et al., 2003).

Con base en el análisis documental de 15 artículos, se identificaron las siguientes prácticas preventivas orientadas a promover ambientes laborales saludables y mitigar los efectos del hostigamiento en el entorno laboral. Los estudios revisados destacan estrategias centradas en el fortalecimiento de habilidades psicosociales, la implementación de protocolos de denuncia, el uso de campañas digitales que favorecen el bienestar organizacional y la prevención de riesgos psicosociales.

7.3.1. Capacitaciones en Habilidades Psicosociales y Liderazgo Ético

Mediadas por TIC.

El análisis documental permitió observar que la formación destinada a habilidades psicosociales y al fortalecimiento del liderazgo ético, sobre todo cuando se realiza a través de las TIC, es una de las estrategias más potentes para prevenir el mobbing, por lo tanto,

PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

trabajar habilidades o competencias como la comunicación asertiva, la gestión emocional, la empatía y el estrés ayuda a que mejore la convivencia laboral y se reduzcan las conductas hostiles (Urdaneta, 2020)

En ese tenor, Tehrani (2005) argumenta que las empresas que quieran defender la dignidad en el trabajo deben comenzar por la educación, promoviendo conductas respetuosas y morales. Aramburu y Zabala (2002) y Lanata Fuenzalida (2018), consideran que dichos procesos formativos hacen prever la ocurrencia de tensiones, el fortalecimiento del respeto y la construcción de culturas organizacionales protectoras basadas en la salud psicosocial.

En la última década, el uso de herramientas digitales ha ampliado de manera significativa las oportunidades de acceso a procesos formativos dirigidos a fortalecer entornos laborales seguros y saludables. Las investigaciones en este campo señalan que estas tecnologías favorecen una mayor participación de los trabajadores, facilitan la consolidación del aprendizaje y contribuyen al desarrollo de competencias sociales necesarias para prevenir conductas de hostigamiento, manejar situaciones de conflicto y promover prácticas éticas dentro de las organizaciones (Salas et al., 2012).

En el ámbito organizacional, la incorporación de tecnologías educativas ha permitido fortalecer de manera sostenida las estrategias de prevención, ya que facilita la renovación continua de los contenidos formativos, promueve una participación más activa de los trabajadores y refuerza valores fundamentales como el respeto, la comunicación transparente y el bienestar emocional. Estas dinámicas son clave para consolidar entornos

PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

laborales seguros y libres de conductas de hostigamiento, dado que favorecen el aprendizaje permanente y la apropiación de prácticas saludables dentro de las organizaciones (Kraiger et al., 2020).

Asimismo, múltiples organizaciones han incorporado sistemas digitales de aprendizaje que complementan o reemplazan métodos tradicionales. Los estudios muestran que estas plataformas permiten ampliar la cobertura formativa, adaptarse a distintos contextos laborales y realizar un seguimiento preciso del progreso de cada empleado, fortaleciendo así la prevención del mobbing y otros riesgos psicosociales (Noe et al., 2014; OECD, 2021).

Las herramientas digitales empleadas en la formación organizacional suelen integrar actividades interactivas, evaluaciones periódicas, espacios de retroalimentación y sistemas automatizados que permiten monitorear el progreso del aprendizaje. Estas funcionalidades contribuyen de manera significativa a fortalecer la conducta ética, detectar de forma temprana posibles fuentes de conflicto y afianzar competencias socioemocionales esenciales para la convivencia en el entorno laboral (McDonald, 2012).

En conjunto, las plataformas han redefinido la forma en que las organizaciones gestionan sus procesos de formación y desempeño. Su uso facilita el fortalecimiento de la cultura ética, favorece la comunicación interna y promueve conductas prosociales dentro de los equipos de trabajo. Esto coincide con lo planteado por Urdaneta (2020), quien destaca que la tecnología contribuye al desarrollo humano y a la consolidación de entornos laborales más saludables. De este modo, la capacitación apoyada en TIC trasciende el

PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

aprendizaje básico y adquiere un carácter formativo y transformador con impacto sostenido en el tiempo.

7.3.2. Protocolos Digitales de Denuncia y Atención Temprana

La revisión documental muestra que los protocolos apoyados en plataformas digitales se han convertido en un recurso pertinente para identificar y atender las primeras manifestaciones de hostigamiento dentro del entorno laboral. Leymann (1996) señala que intervenir de manera oportuna reduce la probabilidad de que la víctima experimente afectaciones psicológicas y físicas de mayor gravedad. De igual manera, Gómez Orjuela y Montes Aguirre (s.f.) apuntan que los comités de convivencia deben garantizar canales confiables y seguros para recibir denuncias, apoyándose en tecnologías que aseguren la confidencialidad y faciliten el acceso de los trabajadores.

Las plataformas digitales diseñadas para la recopilación de información permiten implementar sistemas de denuncia temprana, lo que facilita la identificación de incidentes de hostigamiento laboral en sus primeras etapas. Estas herramientas ofrecen canales seguros y confidenciales para que los empleados reporten situaciones de riesgo, permiten organizar y analizar los datos de manera rápida y proporcionan información clave para diseñar intervenciones preventivas efectivas. Además, favorecen la detección de patrones de comportamiento que podrían generar conflictos o mobbing, contribuyendo al fortalecimiento de la cultura ética y a la protección del bienestar psicosocial dentro de las organizaciones. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020), la integración de tecnologías digitales en la gestión laboral mejora la efectividad de los

PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

mecanismos de denuncia, garantiza la confidencialidad de los reportes y contribuye a consolidar entornos de trabajo más seguros y saludables.

7.3.3. Campañas Digitales de Sensibilización y Clima Organizacional

La convivencia y el respeto son ejes fundamentales en las campañas de sensibilización, recomendadas como práctica recurrente para promover ambientes laborales saludables. Hernández (2011) señala que estas actividades fortalecen la cultura de prevención y permiten a los trabajadores identificar con mayor rapidez señales de hostigamiento laboral. Actualmente, las organizaciones combinan medios tradicionales con herramientas tecnológicas que facilitan la comunicación y el intercambio permanente. La supervisión del clima laboral es, según Cox y Rial-González (2000), un proceso clave para detectar riesgos psicosociales antes de que se conviertan en conflictos o situaciones de violencia.

Las plataformas digitales de gestión del bienestar laboral contribuyen a fortalecer una cultura de respeto al ofrecer espacios seguros y confidenciales para la comunicación y seguimiento del estado emocional del personal. Estas herramientas permiten identificar de manera temprana factores de riesgo psicosocial, promover la empatía, mejorar la cohesión grupal y consolidar campañas de sensibilización permanentes que favorecen ambientes laborales saludables. La evidencia muestra que la implementación de recursos digitales de bienestar mental, acompañamiento psicológico virtual y técnicas de manejo del estrés contribuye significativamente a la prevención del hostigamiento laboral y al fortalecimiento

PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

del bienestar de los trabajadores (World Health Organization, 2020; International Labour Organization [OIT], 2020).

Las organizaciones modernas incorporan cada vez más herramientas digitales para fortalecer la gestión del clima organizacional, la comunicación interna y el bienestar de los empleados. Estas plataformas permiten recopilar información de manera segura y confidencial, facilitando la identificación temprana de riesgos psicosociales, como el hostigamiento laboral, y promoviendo intervenciones preventivas oportunas (International Labour Organization [OIT], 2020; World Health Organization [WHO], 2020).

Entre las funcionalidades más relevantes de estas herramientas se incluyen encuestas periódicas de clima laboral, cuestionarios de bienestar emocional y módulos de retroalimentación continua, que permiten monitorear el estado anímico de los equipos y detectar patrones de riesgo antes de que se conviertan en conflictos graves. La retroalimentación anónima y el seguimiento de indicadores clave favorecen la confianza en los mecanismos de denuncia internos y fortalecen la cultura organizacional basada en el respeto, la empatía y la colaboración (Lanata Fuenzalida, 2018; Hernández, 2011).

Además, la digitalización de estos procesos permite integrar programas de bienestar emocional y formación continua, como técnicas de manejo del estrés, mindfulness y acompañamiento psicológico, lo que contribuye a reducir la ansiedad, mejorar la resiliencia y consolidar un entorno de trabajo saludable. La evidencia muestra que la implementación de estas estrategias no solo mejora la satisfacción y el compromiso de los empleados, sino

PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

que también contribuye a prevenir el mobbing y otros riesgos psicosociales, fortaleciendo la ética organizacional y la cohesión grupal (OIT, 2020; WHO, 2020).

En resumen, el uso de plataformas digitales en la gestión del bienestar laboral y la prevención del hostigamiento permite articular la gestión del recurso humano con la construcción de ambientes laborales seguros, inclusivos y sostenibles, consolidando la cultura de prevención y la confianza institucional.

En suma, estas campañas digitales de sensibilización constituyen una pieza clave en la acción para prevenir el hostigamiento laboral, toda vez que impulsan la reflexión colectiva y la empatía entre las y los trabajadores. El empleo de plataformas tecnológicas evidencia que la digitalización puede ser un instrumento para articular la gestión del recurso humano con el diseño de ambientes laborales saludables. Tal y como señalan Lanata Fuenzalida (2018) y Hernández (2011), estas iniciativas ayudan a modificar la cultura organizacional al promover conductas de respeto, fortalecer las comunicaciones internas y crear ambientes de convivencia libres de violencia.

La incorporación de tecnologías digitales en la gestión de conflictos laborales amplía las posibilidades de intervención, permite un seguimiento constante de conductas de riesgo y respalda la implementación de protocolos de denuncia y atención temprana, favoreciendo la protección de la dignidad del trabajador y el bienestar psicosocial (Urdaneta, 2020). Así, la digitalización se convierte en un instrumento estratégico para consolidar ambientes laborales seguros, inclusivos y responsables.

7.3.4. Apoyo Psicosocial, Bienestar y Control de Factores de Riesgo

PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

El apoyo psicosocial, entre otros, resulta de gran importancia para amparar a las personas trabajadoras ante el mobbing, favorecer la justicia social y dar soporte institucional (Soria, 2008) Las empresas que gestionan adecuadamente estos elementos suelen presentar un mejor clima laboral. Para completar estos fines, Heloani y Barreto (2010) sostienen que la dirección emocional junto con la asistencia psicológica, deben ser parte sistemática en las acciones preventivas y de manejar el bullying.

La incorporación de tecnologías digitales en el ámbito laboral ha permitido implementar estrategias de apoyo psicológico y bienestar emocional de manera sistemática y segura. Estas herramientas facilitan la atención remota, el seguimiento del estado emocional y la práctica de técnicas de regulación del estrés, contribuyendo a la prevención de riesgos psicosociales y al fortalecimiento de la resiliencia de los empleados (World Health Organization [WHO], 2020; Urdaneta, 2020).

Dispositivos portátiles, como relojes inteligentes, permiten monitorear parámetros fisiológicos relevantes, incluyendo frecuencia cardíaca, niveles de fatiga y calidad del sueño, ofreciendo información útil para anticipar situaciones de estrés, accidentes y posibles conflictos laborales (Peters, McEwen, & Friston, 2017). De manera complementaria, los sistemas de medición de actividad cerebral no invasivos, como los electroencefalogramas portátiles (EEG), proporcionan datos objetivos sobre la carga mental, la atención y la fatiga cognitiva, apoyando intervenciones preventivas y programas de neuro ergonomía (Aguayo, 2018; Wascher et al., 2021).

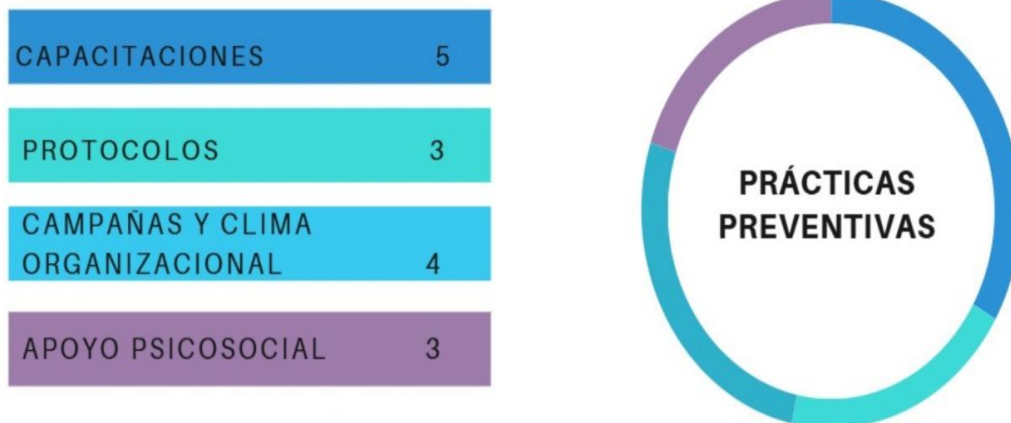
PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

Por otra parte, la realidad virtual (VR) se utiliza como herramienta formativa para simular escenarios de hostigamiento laboral en un entorno controlado, permitiendo a los participantes practicar habilidades como la empatía, la comunicación asertiva y la resolución de conflictos. La evidencia científica indica que las experiencias inmersivas incrementan la retención de aprendizaje y la comprensión emocional de las consecuencias de conductas de mobbing (Nedel et al., 2016; Stratesys, 2018).

En conjunto, la integración de tecnologías digitales y dispositivos de monitoreo contribuye a la construcción de ambientes laborales seguros, saludables y libres de hostigamiento, fortaleciendo la prevención, el acompañamiento y la intervención temprana frente a riesgos psicosociales.

Gráfica 3.

Prácticas preventivas mediadas para mitigar el hostigamiento laboral



Fuente. Elaboración propia.

PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

Este apartado analiza estrategias innovadoras para la prevención del hostigamiento laboral (mobbing) y sus efectos negativos en la salud física y mental de los trabajadores. Tras la revisión de trece artículos científicos, se identifican cuatro acciones principales: fomentar competencias socioemocionales y liderazgo ético, implementar protocolos digitales de denuncia y atención temprana, desarrollar campañas de sensibilización para mejorar el clima organizacional y el control de los riesgos psicosociales. Estas estrategias integrales incluyen prevención, detección temprana y asistencia emocional (Urdaneta, 2020; Tehrani, 2005).

La formación en liderazgo ético y desarrollo socioemocional se considera fundamental para fomentar interacciones positivas. La empatía, la comunicación asertiva y la regulación emocional fortalecen la cultura organizacional y previenen la propagación de conductas agresivas (Urdaneta, 2020; Tehrani, 2005). La formación continua se concibe como un eje transversal, pues incide directamente en la creación de ambientes laborales seguros y solidarios.

Los protocolos digitales de denuncia y atención precoz constituyen otro eje esencial. Contar con canales accesibles, confidenciales y eficaces es indispensable para prevenir y atender el hostigamiento laboral (International Labour Organization [ILO], 2022).

De manera complementaria, la sensibilización y el monitoreo periódico del clima organizacional fomentan la cultura preventiva con la participación activa de los trabajadores. La detección temprana de factores de riesgo psicosocial y la promoción de

PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

interacciones respetuosas facilitan la identificación de dinámicas negativas y la intervención oportuna (Cox & Rial-González, 2000; Hernández, 2011).

Finalmente, los programas de apoyo psicosocial y bienestar laboral refuerzan estas políticas mediante acompañamiento emocional continuo, contribuyendo a entornos de trabajo seguros, saludables y sostenibles. La salud integral en el trabajo implica no solo la ausencia de violencia, sino también la promoción de espacios laborales que la favorezcan (World Health Organization [WHO], 2021).

PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

8. Conclusiones

El desarrollo del estudio permitió obtener una comprensión profunda y fundamentada sobre cómo el hostigamiento laboral afecta la salud física de los trabajadores. El análisis de contenido permitió organizar y sintetizar la información según consecuencias físicas, mentales y acciones preventivas propuestas.

Los estudios muestran que el hostigamiento laboral constituye un riesgo significativo para el bienestar físico, debido a la exposición continua a situaciones de presión, hostilidad o amenaza. Entre las manifestaciones frecuentes se encuentran cefaleas, insomnio, fatiga persistente, contracturas musculares, trastornos gastrointestinales, disminución del apetito, tensión corporal sostenida y alteraciones cardiovasculares. Estas condiciones no aparecen de manera aislada, sino como resultado de una sobrecarga fisiológica mantenida, asociada al estrés crónico y la activación constante del sistema nervioso simpático (Guevara, 2003; Leymann, 1996; Urdaneta, 2020).

Además, se evidenció que el hostigamiento laboral, incluyendo agresiones verbales o físicas, intimidación, sobrecarga de tareas y acciones que afectan la estabilidad emocional propicia la aparición de enfermedades físicas. La literatura indica que la somatización es una respuesta común que impacta directamente la vitalidad, el desempeño y la calidad de vida del trabajador (Einarsen et al., 2020; Restrepo Escobar & López Velásquez, 2022).

Estos hallazgos subrayan la necesidad de que la gestión de SST implemente estrategias preventivas integrales, políticas claras, evaluaciones médicas periódicas y el

PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

fortalecimiento de ambientes laborales seguros y respetuosos, protegiendo la integridad física de los empleados y promoviendo su desempeño sostenible.

El análisis realizado facilitó identificar los elementos emocionales, cognitivos y conductuales afectados por la exposición prolongada a comportamientos hostiles en el entorno laboral. Los hallazgos muestran que el hostigamiento laboral induce ansiedad, depresión, desmotivación, baja autoestima, fobias asociadas al trabajo, indefensión aprendida y, en casos extremos, trastorno de estrés postraumático. También se observó que el estigma, luchas internas, celos y presión organizacional incrementan la vulnerabilidad emocional de las víctimas, afectando su autonomía y la rutina diaria.

Estas alteraciones no solo comprometen la estabilidad emocional del trabajador, sino que impactan el clima laboral, las relaciones interpersonales y la productividad. La evidencia subraya la urgencia de reforzar políticas preventivas, habilitar canales confidenciales de denuncia y garantizar programas de apoyo psicológico, promoviendo espacios laborales seguros, respetuosos y saludables.

El estudio identificó un conjunto de estrategias preventivas innovadoras, fundamentadas en Tecnologías de Información y Comunicación (TIC), herramientas digitales, enfoques psicosociales y organizacionales. Se reconocieron cuatro líneas de acción principales.

En primer lugar, la capacitación psicosocial mediante TIC, es decir programas de formación online en habilidades socioemocionales y liderazgo ético que fomentan comunicación respetuosa, empatía y autorregulación emocional. En segundo instancia

PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

protocolos digitales de denuncia y atención temprana, los cuales faciliten los reportes anónimos, sistemas de retroalimentación continua y aplicaciones con trazabilidad que aseguran confidencialidad y fortalecen la confianza institucional. Como tercera **estrategia** se plantean campañas de sensibilización y monitoreo del clima laboral, que consisten en evaluaciones digitales que detectan riesgos psicosociales y promueven entornos más preventivos y equilibrados. Finalmente se propone la puesta en marcha de programas tecnológicos de apoyo psicosocial, como son aplicaciones para seguimiento emocional, terapia online, ejercicios de relajación y herramientas de monitoreo del estrés, que fortalecen la resiliencia y la estabilidad emocional de los trabajadores.

La integración de estas acciones, evidencia que la prevención del hostigamiento laboral no solo requiere intervenciones reactivas, sino también un enfoque proactivo que transforme dinámicas organizacionales fortalezca la formación de líderes y fomente una cultura de bienestar integral. Sin embargo, conviene señalar que cualquier protocolo tanto de evaluación como de intervención debe ser previamente validado para las características sociales, culturales y demográficas de la población en la cual va a ser aplicada.

9. Recomendaciones

Reconociendo las limitaciones de la presente revisión recomendamos ampliar nuestro alcance y mantener actualizadas las fuentes que permitan una mayor robustez de las conclusiones y claridad en el campo de conocimiento acerca del hostigamiento laboral, además se insta a realizar más estudios en la población local y nacional, con el fin de integrar las variables sociales y culturales que inciden sobre este fenómeno.

PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

Además, se resalta que la gestión de SST debe ir más allá de la reacción ante incidentes, incorporando políticas claras, liderazgo consciente y formación estratégica de mandos intermedios y directivos. La adopción de protocolos inclusivos, teniendo en cuenta en enfoque de género y diversidad, estrategias basadas en TIC y seguimiento continuo permite anticipar riesgos psicosociales y físicos, mejorar la toma de decisiones y garantizar entornos laborales resilientes y sostenibles. Asimismo, la evidencia sugiere que la formación de líderes en habilidades socioemocionales y ética profesional es clave para prevenir situaciones de hostigamiento y fomentar una cultura organizacional segura, equitativa y orientada al bienestar integral de los trabajadores.

Se propone la incorporación de herramientas tecnológicas en las campañas institucionales: videos cortos, mensajes digitales, encuestas virtuales, para generar difusión permanente de contenidos en materia de respeto, convivencia y prevención del hostigamiento. Sin embargo, se debe evaluar de forma continua su impacto real para cumplir con el objetivo de crear ambientes laborales más amigables, basados en el trabajo en equipo y la armonía.

Es imprescindible contar con mecanismo sencillo, seguro y privado que permita a los trabajadores reportar situaciones de hostigamiento sin temor a represalias. Dicho canal puede administrarse a través de formularios breves o medios digitales que sean amigables con el usuario y protejan la información, actualmente en el mercado se cuenta con múltiples alternativas, sin embargo, aún no se encuentran estudios que demuestren su efectividad. Asimismo, es necesario realizar acompañamiento y comunicar de forma transparente las

PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS
EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

acciones que llevará a cabo la organización, con el fin de recuperar la confianza
institucional y promover su uso.

PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

10. Referencias Bibliográficas

- Addison, J. T., Siebert, W. S., Wagner, J., & Wei, X. (2000). *Worker participation and firm performance: Evidence from Germany and Britain*. *British Journal of Industrial Relations*, 38(1), 7–48. <https://doi.org/10.1111/1467-8543.00152>
- Adams, A., Beasley, J., & Rayner, C. (1997). *Bullying at work*. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 7(3), 177–180.
- Alcides Camargo, J., & Puentes Suárez, A. (2010). *Rasgos de personalidad y autoestima en víctimas de hostigamiento laboral*. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 6(1), 51–64.
- Alonso, M. (1985). *Ergonomía y carga mental*. Editorial Científico-Técnica.
- Ávila Cadavid, A., Bernal Toro, V., & Alzate, L. (s. f.). *¿Cuáles son las causas y consecuencias del hostigamiento laboral o mobbing?* *Revista Psyconex*. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/download/326991/20784214/122118>
- Bolaño-García, M. (2024). *Una revisión sistemática del uso de la inteligencia artificial en la educación*. *Revista Colombiana de Cirugía*, 51–63.
- Boada, J., De Diego, R., & Vigil, A. (2003). *Mobbing: análisis de las propiedades psicométricas y estructura factorial de cuatro escalas (MOBB-90; MOBBCF-21; MOBBCG-15; MOBBCS-28)*. *Revista Encuentros en Psicología Social*, 1(5), 26–31.

PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

- Bresnahan, T. F., Brynjolfsson, E., & Hitt, L. M. (2002). *Information technology, workplace organization, and the demand for skilled labor: Firm-level evidence. The Quarterly Journal of Economics*, 117(1), 339–376. <https://doi.org/10.1162/003355302753399526>
- Camacho-Ramírez, A. (2018). *Hostigamiento laboral o mobbing. Editorial Universidad del Rosario.*
- Camacho-Ramírez, A. (2018). *Hostigamiento laboral basado en el sexo: Entendiendo realmente el fenómeno. Dilemas: Revista de Estudios de Conflicto e Controle Social*, 11(3), 562–579. <https://doi.org/10.4322/2175-8042.2018.011>
- Cardona, D., & Ballesteros, M. (2021). *El hostigamiento psicológico: riesgo laboral más frecuente de lo reportado. Revista Facultad Nacional de Salud Pública.* <https://doi.org/10.17533/udea.rfnsp.513>
- Castilla-Molina, E., Castilla-Molina, E. E., Ferrer-Añel, M., & Ovallos-Gazabon, D. (2022). *Uso de la realidad virtual inmersiva para reducir el riesgo psicosocial en el contexto laboral. Información Tecnológica*, 33(6), 1–10. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642022000600001>
- Congreso de la República de Colombia. (2006). *Ley 1010 de 2006.* <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1875>
- Congreso de la República de Colombia. (2022). *Ley 2209 de 2022. Diario Oficial No. 52.043.* <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=30044214>

PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

De la Cruz, M. H., & García, L. A. S. (2023). *Análisis de riesgos psicosociales y factores laborales: identificación y prevención*. *Ciencia Latina*, 7(6), 8434–8450. DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i6.9378

Díaz, D. L. (2011). *Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial*. *Revista CES Salud Pública*, 2(1), 80–84.

Díaz, D. Z., Suárez, L. C., & Díaz, J. F. (2025). *El hostigamiento laboral mediante las tecnologías de información y la comunicación en Colombia [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Bucaramanga]*.

Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2020). *Bullying and Harassment in the Workplace: Theory, Research and Practice* (3.^a ed.) <https://doi.org/10.1201/9780429462528>

Escartín-Solanelles, J., Arrieta-Salas, C., & Rodríguez-Carballeira, Á. (2010). “Mobbing” o hostigamiento laboral: revisión. *Actualidades en Psicología*, 23-24 (110-111), 1–19. DOI: <https://doi.org/10.15517/ap.v23i110.9>

Esserdi, H., Chaudat, P., & Mériade, L. (2019). *Psychosocial Risks (PSR) in the Workplace in Morocco: A Review of Literature*. HAL Open archive. <https://hal.science/hal-02457732>

Fuentes Ruiz, L. (2025). *Impacto del liderazgo en la prevención del hostigamiento laboral [Trabajo de grado, Universidad Miguel Hernández de Elche]*. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/11000/36279>

PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

Galvis Najar, C. D., & Ariza Duarte, C. (2021). *Factores psicosociales que afectan la salud física y mental de los trabajadores del sector salud en Bogotá* [Trabajo de grado]. Corporación Universitaria Minuto de Dios. <https://hdl.handle.net/10656/12526>

Goffman, E. (1996). *Estigma: la identidad deteriorada*. Amorrortu Editores.

González de Rivera, J. L., & Rodríguez-Abuín, M. J. (2006). *Hostigamiento 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.

Hatch, M. J. (1997). *Organizational theory: Modern, symbolic, and postmodern perspectives*. Oxford University Press.

Lanata Fuenzalida, R. G. (2018). *El hostigamiento laboral y la obligación de seguridad*. *Revista de Derecho (Valdivia)*, 31(1), 105–126. <https://doi.org/10.4067/S0718-09502018000100105>

Leymann, H. (1996). *The content and development of mobbing at work*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165–184. <https://doi.org/10.1080/13594329608414853>

Marín Valencia, C. A., & Piñeros Mora, O. H. (2016). *Hostigamiento psicológico en el trabajo “mobbing” en empresas de servicios colombianas: un factor de riesgo que se debe controlar*. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 6(3), 89–94. https://doi.org/10.18041/2322-634X/rc_salud_ocupa.3.2016.4927

PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

Ministerio del Trabajo. (2025, septiembre 1). Resolución 3461 de 2025. Diario Oficial No.

53.240. <https://www.funcionpublica.gov.co>

Morales Ramírez, M. A. (2016). Aproximación al hostigamiento laboral desde la legislación comparada. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, 49(147), 71–98.

<https://doi.org/10.22201/ij.24484873e.2016.147.10640>

Morales, A., et al. (2022). Occupational stress monitoring with smartwatches. *Sensors*, 22(17),

6633. <https://doi.org/10.3390/s22176633>

Muñoz Rojas, D., Orellano, N., & Hernández Palma, H. (2018). Riesgo psicosocial: nuevas orientaciones. *Psicogente*, 21(40). <https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>

OIT. (2022). *Violencia y hostigamiento en el mundo del trabajo*. <https://www.ilo.org>

OMS. (2021). *Entornos laborales saludables*. <https://www.who.int>

Ortega Velásquez, F. B., & Rodríguez Conde, J. A. (2016). *Hostigamiento laboral y sus efectos en la salud del trabajador: revisión de la literatura*. Universidad del Rosario.

https://doi.org/10.48713/10336_12755

Peralta, M. C. (2004). El hostigamiento laboral – mobbing: perspectiva psicológica. *Revista de Estudios Sociales*, (18), 111–122.

[https://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-](https://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-885X2004000200012)

[885X2004000200012](https://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-885X2004000200012)

Iñaki Piñuel & Zabala, F. (2001). *Mobbing: Cómo sobrevivir al hostigamiento psicológico en el trabajo*. Sal Terrae.

PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

Smart Eye AB. (2023). Annual report 2022. <https://www.smarteye.se>

Soares Cugnier, J., & Silva, N. (2016). Hostigamiento laboral y prevención. *Salud de los Trabajadores*, 24(1), 51-58. <https://doi.org/DOI>

Torres, R. (2019). *Metodología de la investigación*. Editorial Mexicana.

Urdaneta, J. G. Á. (2020). El hostigamiento laboral como causa de accidentes. *Revista Científica UISRAEL*, 7(3), 115–128.. <https://doi.org/DOI>

Varela, O., Grassi, A., & [otros autores si los hay]. (2009). Hostigamiento laboral y daño psíquico. *Anuario de Investigaciones*, XVI, 59–64.

Velásquez, O., Rodríguez, F., & Astrid, J. (2017). Hostigamiento laboral y salud. *Universidad del Rosario*.

Volpentesta, J. R. (2016). El impacto de las TIC en el trabajo. *FACES*, (38), 81–94.

Wascher, E., et al. (2021). Neuroergonomics on the go. *Human Factors*, 65(1), 86–106. <https://doi.org/10.1177/00187208211007707>

Workplace Bullying Institute. (2021). WBI survey 2021. <https://workplacebullying.org>

Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2012). The science of training and development in organizations: What matters in practice. *Psychological Science in the Public Interest*, 13(2), 74–101. <https://doi.org/10.1177/1529100612436661>

Kraiger, K., Ford, J. K., & Paustian-Underdahl, S. C. (2020). The science of workplace instruction: Learning and development applied to practice. *Annual Review of*

PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

Organizational Psychology and Organizational Behavior, 7, 45–72.

<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044900>

McDonald, P. (2012). *Workplace sexual harassment 30 years on: A review of the literature.*

International Journal of Management Reviews, 14(1), 1–17.

<https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00300.x>

Noe, R. A., Clarke, A. D. M., & Klein, H. J. (2014). *Learning in the twenty-first-century*

workplace. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational

Behavior, 1, 245–275. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091321>

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2021). *The State of*

School Education: One Year into the COVID-19 Pandemic. OECD Publishing.

<https://doi.org/10.1787/201dde84-en>

International Labour Organization. (2020). *Safe and healthy working environments in the era*

of digitalization. ILO. <https://www.ilo.org>

Hernández, R. (2011). *Metodología de la investigación* (5.^a ed.). McGraw-Hill.

Cox, T., & Rial-González, E. (2000). *Work-related stress: The European picture.* *Health*

and Safety Executive. <https://www.hse.gov.uk/stress/>

World Health Organization. (2020). *Digital technologies for safety and protection:*

Improving reporting pathways in violence prevention. WHO. <https://www.who.int>

Lanata Fuenzalida, F. (2018). *Bienestar y cultura organizacional: Estrategias para*

fortalecer ambientes laborales saludables. Editorial Universidad de Santiago de Chile.

PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

International Labour Organization. (2020). Safe and healthy working environments in the era of digitalization. ILO. <https://www.ilo.org>

Urdaneta, M. R. (2020). Tecnología, desarrollo humano y bienestar laboral: Perspectivas para la formación organizacional. Editorial Horizonte Humano.

Cox, T., & Rial-González, E. (2000). Work-related stress: Research and practice. European Agency for Safety and Health at Work. <https://osha.europa.eu>

Hernández, R. (2011). Prevención del hostigamiento laboral: Estrategias organizacionales. Editorial Académica Española.

International Labour Organization. (2022). Ending violence and harassment in the world of work. ILO. [https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/lang-en/index.htm)

Tehrani, N. (2005). Bullying at work: Beyond the whistleblower. Palgrave Macmillan.

Urdaneta, M. R. (2020). Tecnología, desarrollo humano y bienestar laboral: Perspectivas para la formación organizacional. Editorial Horizonte Humano.

World Health Organization. (2021). Mental health in the workplace. WHO. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-in-the-workplace>

Soria, R. (2008). Emprendurismo, cultura, clima y comunicación organizacional y su aplicación a la pequeña y mediana empresa en la Zona Metropolitana de Guadalajara,

México. Red Académica Iberoamericana Local – Global, Grupo EUMEDNET niversidad de Málaga, España; Cota, B. y Calvillo, F. Capítulo 2: La cultura organizacional

PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

como factor condicionante de la productividad: El caso de una empresa de la industria del plástico en Jalisco, 36-65.

Heloani, R. & Barreto, M. (2010). Aspectos do trabalho relacionados à saúde mental e violência psicológica. En D. Glina & L. Rocha (Orgs.). Saúde mental no trabalho: da teoria à prática (pp. 31-48). São Paulo: Roca.

Brodsky, C. M. (1976). The harassed worker. Toronto: Lexington Books Heath and Company.

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill Education.

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 hostigamiento laboral y otros hostigamientos en las relaciones de trabajo. Diario Oficial No. 46.160. Recuperada de https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/pdf/ley_1010_2006.pdf

Ministerio del Trabajo de Colombia. (2025). Resolución 3461 de 2025. Por la cual se establecen los lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral. Ministerio del Trabajo de Colombia.

Colombia. (1950). Decreto 2663 de 1950: Por el cual se expide el Código Sustantivo del Trabajo. Diario Oficial.

PRACTICAS PREVENTIVAS PARA MITIGAR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SUS
EFECTOS EN LA SALUD INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES

Ley 2209 de 2022. Por medio de la cual se modifica el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006, relacionada con el hostigamiento laboral. Diario Oficial de Colombia.

Gómez Orjuela, F. A., & Montes Aguirre, S. M. (2023). Hostigamiento laboral y mecanismos de protección en el entorno organizacional colombiano. Universidad Cooperativa de Colombia.