

**ID del documento:** HCIJ-Vol.2.N.2.002.2024

**Tipo de artículo:** Investigación

**Impacto del salario emocional en la disminución del estrés laboral y la prevención del acoso en las organizaciones colombianas**

***The impact of emotional salary on reducing work-related stress and preventing harassment in Colombian organizations***

**Autores:**

**Maria Fernanda Rodriguez Ruiz**

<sup>1</sup>Universidad de Guayaquil, Guayaquil-Ecuador, [azulfr Ruiz@gmail.com](mailto:azulfr Ruiz@gmail.com) , <https://orcid.org/0009-0005-0069-8618>

**Corresponding Author:** *Maria Fernanda Rodriguez Ruiz*, [azulfr Ruiz@gmail.com](mailto:azulfr Ruiz@gmail.com)

**Reception:** 2-Agosto-2024    **Acceptance:** 22- Agosto -2024    **Publication:** 28- Agosto -2024

**How to cite this article:**

Impacto del salario emocional en la disminución del estrés laboral y la prevención del acoso en las organizaciones colombianas. (2024). *Horizonte Científico International Journal*, 2(2), 1-12. <https://horizontecientifico.org/index.php/hc/article/view/12>



## Resumen

En Colombia, el acoso laboral representa una problemática persistente que afecta el bienestar psicológico y físico de los trabajadores, a pesar de los marcos legales existentes como la Ley 1010 de 2006. Este fenómeno, caracterizado por conductas sistemáticas de hostigamiento, incide negativamente en el clima organizacional y la salud mental de los empleados. La investigación realizada adoptó una metodología mixta de tipo documental y empírico, con enfoque descriptivo-explicativo y paradigma pospositivista, integrando encuestas aplicadas a 250 trabajadores de diversas organizaciones colombianas. Los resultados revelan que el 80.4% de los encuestados ha experimentado acoso laboral, con síntomas como ansiedad, desmotivación y estrés. El salario emocional, entendido como un conjunto de incentivos no monetarios, mostró eficacia en la mitigación de dichos síntomas (68% de mejora en resiliencia), pero no incide de forma directa en la reducción de la ocurrencia del acoso. Si bien incrementa la satisfacción laboral y reduce la rotación en un 42%, su impacto es limitado sin políticas organizacionales complementarias. Además, existen diferencias de percepción según género y generación, lo cual agrava la vulnerabilidad de ciertos grupos. Las investigaciones recomiendan combinar estrategias de salario emocional con protocolos formales antiacoso, como comités de convivencia, capacitación obligatoria y líneas de denuncia, logrando una reducción del 73% en la incidencia de mobbing. En conclusión, se requiere una estrategia integral que articule el reconocimiento emocional con normativas claras para consolidar ambientes laborales saludables, inclusivos y sostenibles, donde se garantice la dignidad del trabajador y se prevenga el hostigamiento.

**Palabras clave:** acoso laboral, salario emocional, bienestar organizacional, Colombia.

## Abstract

In Colombia, workplace harassment remains a persistent issue that significantly impacts the psychological and physical well-being of employees, despite the existence of legal frameworks such as Law 1010 of 2006. This phenomenon, characterized by systematic psychological abuse, negatively affects organizational climate and employee health. The research adopted a mixed methodology—both documentary and empirical—with a descriptive-explanatory approach and a post-positivist paradigm, incorporating surveys administered to 250 workers from various Colombian organizations. Results revealed that 80.4% of respondents had experienced workplace harassment, leading to symptoms such as anxiety, demotivation, and stress. Emotional salary, understood as a set of non-monetary incentives, was shown to be effective in alleviating such symptoms (68% improvement in resilience), but it does not directly reduce the occurrence of harassment. Although it increases job satisfaction and decreases turnover by 42%, its overall impact is limited without complementary organizational policies. Furthermore, disparities in perception by gender and generation exacerbate the vulnerability of certain groups. Studies recommend combining emotional salary strategies with formal anti-harassment protocols, such as workplace coexistence committees, mandatory training, and anonymous reporting lines, which have led to a 73% reduction in mobbing incidence. In conclusion, an integrated strategy is necessary—one that combines emotional recognition with clear regulations—to create healthy, inclusive, and sustainable work environments that protect employee dignity and prevent harassment.

**Keywords:** workplace harassment, emotional salary, organizational well-being, Colombia.



## 1.Introducción

En Colombia, el acoso laboral, también conocido como mobbing, ha emergido como un problema persistente y de gran impacto en el ámbito organizacional, a pesar de la existencia de normativas como la Ley 1010 de 2006 y el Código Sustantivo del Trabajo que buscan prevenirlo y sancionarlo. Sin embargo, la aplicación efectiva de estas leyes sigue siendo limitada, lo que favorece que las empresas mantengan una posición dominante, muchas veces en detrimento de los derechos y el bienestar de los trabajadores (Orozco & Londoño, 2013; Ministerio de Trabajo Colombia, 2018). Este fenómeno, definido originalmente por Leymann (1980) y retomado por Zapf y Gross (2001), se caracteriza por conductas sistemáticas de hostigamiento psicológico que generan un clima laboral tóxico y afectan la salud mental y física de los empleados.

El acoso laboral en Colombia se manifiesta a través de conductas reiteradas de intimidación, humillación y desmotivación, ejercidas por superiores jerárquicos, compañeros o subordinados, que inducen al trabajador a renunciar o a sufrir daños significativos en su desempeño y bienestar (González, 2003; Hirigoyen, 2001; Pantoja et al., 2020). Las consecuencias de este fenómeno incluyen bajo rendimiento, deterioro de la comunicación organizacional, aumento del ausentismo y un ambiente laboral hostil que afecta la cohesión y confianza entre los miembros del equipo. En este contexto, la ausencia de mecanismos efectivos para detectar y prevenir el mobbing agrava la problemática y limita la capacidad de las organizaciones para mantener un clima laboral saludable (Gómez, 2017).

Para mitigar estos efectos, se ha planteado la importancia del salario emocional como una estrategia complementaria a la remuneración económica, que busca reconocer y valorar el esfuerzo del trabajador mediante incentivos no monetarios como el reconocimiento, el apoyo y la creación de un ambiente positivo (Restrepo, 2014; HC-Human Capital, 2010). Sin embargo, la evidencia sobre su impacto real en la reducción del acoso laboral y el estrés asociado aún es limitada, lo que demanda estudios que profundicen en su efectividad y aplicación práctica en el contexto colombiano.

A nivel normativo, el Senado de la República ha impulsado la creación de comités de convivencia laboral, regulados por la Resolución 652 de 2012, con el objetivo de proteger a los trabajadores frente a riesgos psicosociales y promover ambientes laborales libres de acoso y estrés ocupacional (Ministerio de Trabajo Colombia, 2012). Estos comités, conformados por representantes del empleador y los trabajadores, actúan como mecanismos preventivos y de intervención, aunque su implementación y resultados varían según la organización y el sector.

Estudios recientes muestran que la prevalencia del acoso laboral en Colombia es significativa. Por ejemplo, investigaciones indican que aproximadamente el 18% de los trabajadores ha sido víctima de mobbing en los últimos seis meses, con jefes y compañeros como principales agresores (Cisneros et al.,



2022). Además, en sectores específicos como la formación médica, el acoso y el hostigamiento sexual alcanzan cifras alarmantes, afectando principalmente a mujeres y generando consecuencias psicológicas severas (Instituto Nacional de Salud, 2023).

Finalmente, la revisión de la literatura revela que, aunque existen avances en la legislación y en la creación de protocolos para la prevención del acoso laboral, persisten desafíos importantes relacionados con la cultura organizacional, la falta de capacitación y la escasa denuncia por miedo a represalias (Sánchez & Pérez, 2018; Ramírez et al., 2019). Por lo tanto, es fundamental fortalecer las políticas públicas y las estrategias organizacionales que promuevan ambientes de trabajo seguros, inclusivos y respetuosos, donde el salario emocional pueda jugar un papel decisivo en la mejora del bienestar laboral.

## **2. Metodología**

Para responder a la interrogante sobre si el salario emocional contribuye a mitigar las afectaciones producidas por el acoso laboral o a reducir su aparición en el ámbito organizacional colombiano, se optó por un estudio documental hemerográfico de carácter descriptivo y explicativo. La dimensión documental implicó la recopilación y análisis sistemático de documentos científicos y académicos que presentan diversas perspectivas y hallazgos sobre el acoso laboral y el salario emocional, permitiendo comprender las características y causas del fenómeno (Guirao, 2015; Cisneros et al., 2022).

El enfoque descriptivo permitió identificar y caracterizar las manifestaciones del acoso laboral y su relación con el salario emocional, mientras que el componente explicativo aportó un análisis profundo de las causas y consecuencias de estas dinámicas en el contexto organizacional colombiano (Pantoja et al., 2020). Dada la complejidad del fenómeno, se adoptó un enfoque mixto que combina métodos cuantitativos y cualitativos, facilitando la comprensión tanto de las experiencias subjetivas de los trabajadores como de datos objetivos obtenidos mediante encuestas aplicadas a empleados de diversas organizaciones (Gómez, 2017).

El paradigma pospositivista guió el análisis, reconociendo la existencia de relaciones estables entre fenómenos sociales como el acoso laboral y el salario emocional, y permitiendo una interpretación crítica y contextualizada de los resultados (Restrepo, 2014). Esta perspectiva favorece la integración de diferentes tipos de evidencia para generar conclusiones robustas y aplicables a la realidad organizacional.

### **Técnicas de recolección y análisis de datos**

La recolección documental se realizó mediante búsquedas sistemáticas en bases de datos de acceso abierto como Scielo, Google Académico, Redalyc y Dialnet, utilizando descriptores clave relacionados con "acoso laboral",



"mobbing", "salario emocional" y "clima organizacional". Los documentos seleccionados fueron analizados con el software Atlas.ti, que facilitó la codificación y extracción de variables cualitativas relevantes para el estudio (Orozco & Londoño, 2013; Sánchez & Pérez, 2018).

Paralelamente, se aplicó una encuesta electrónica a una muestra de trabajadores provenientes de diez organizaciones empresariales colombianas, con el fin de complementar la información documental con datos empíricos. Esta encuesta permitió captar percepciones y experiencias directas sobre la incidencia del acoso laboral y la influencia del salario emocional en su mitigación.

### **Población y muestra**

La población objeto de estudio estuvo conformada por 250 trabajadores de diferentes sectores empresariales, incluyendo 105 mujeres, 135 hombres y 10 personas que no se identificaron con un género específico. Entre ellos, 15 ocupaban cargos directivos o de alta responsabilidad. La muestra fue seleccionada mediante muestreo probabilístico, garantizando representatividad y confiabilidad en los resultados (Cisneros et al., 2022).

Del total de encuestados, el 80.4% (201 trabajadores) reportó haber experimentado alguna forma de acoso laboral en el ámbito de trabajo, lo que evidencia la magnitud del problema en las organizaciones estudiadas. Esta información fue fundamental para validar las hipótesis y orientar las recomendaciones para la prevención y el manejo del mobbing en el contexto colombiano.

### **3. RESULTADO**

**Efectividad del salario emocional en síntomas psicológicos:** El estudio de Palencia y Díaz (2023) revela que el salario emocional mitiga significativamente síntomas como ansiedad y desmotivación en víctimas de acoso laboral, aunque no reduce la incidencia del fenómeno en sí mismo. Este efecto paliativo se observó en el 68% de los empleados que recibieron reconocimiento sistemático, mejorando su resiliencia ante conductas hostiles sin alterar las dinámicas de acoso subyacentes.

**Impacto en bienestar y retención:** Según el Emotional Paycheck Institute (2024), organizaciones que implementan salario emocional estructurado reportan un 42% menos de rotación laboral y un incremento del 31% en satisfacción laboral. Estos beneficios son particularmente relevantes en sectores con alta prevalencia de mobbing, donde el equilibrio vida-trabajo actúa como amortiguador del estrés crónico.

**Limitaciones en prevención del acoso:** La investigación de Palencia y Díaz (2023) demuestra que el salario emocional no reduce la ocurrencia de acoso



laboral, ya que este fenómeno está más vinculado a políticas organizacionales y cultura corporativa que a compensaciones no económicas. Solo el 12% de los casos de mobbing disminuyeron en empresas con programas de reconocimiento emocional pero sin protocolos antiacoso.

Correlación con desempeño laboral: Análisis en Revista Espacios (2023) indican que el salario emocional mejora un 27% la productividad mediante reducción de estrés, especialmente en roles de alta presión. Sin embargo, este efecto se neutraliza en entornos con acoso sistémico, donde la desconfianza y el temor anulan los beneficios del reconocimiento.

Diferencias generacionales y de género: Millennials y mujeres reportan un 35% menos de satisfacción con el salario emocional según Emotional Paycheck Institute (2024), evidenciando brechas en acceso a desarrollo profesional y flexibilidad. Esta disparidad agrava vulnerabilidad al acoso, pues grupos con menor satisfacción emocional muestran un 50% más de incidencia de mobbing.

Efectos en salud organizacional: Adecco Colombia (2024) documenta que el apoyo psicológico vinculado al salario emocional reduce un 40% los trastornos psicosomáticos por acoso laboral. No obstante, el 78% de las organizaciones colombianas carece de programas integrados que combinen compensación emocional con acciones correctivas contra agresores.

Influencia del liderazgo: El liderazgo empático incrementa un 65% la efectividad del salario emocional (Emotional Paycheck Institute, 2024), pero solo el 28% de los mandos medios en Colombia recibe capacitación para gestionar compensación no económica. Esta deficiencia explica por qué el 54% de las iniciativas emocionales fracasan en mitigar consecuencias del mobbing.

Políticas antiacoso vs. compensación emocional: Mientras el salario emocional alivia síntomas individuales, las políticas antiacoso son 5 veces más efectivas para prevenir el fenómeno (Palencia y Díaz, 2023). Empresas con comités de convivencia activos y protocolos sancionatorios redujeron el acoso en un 73%, superando ampliamente el impacto de estrategias emocionales aisladas.

Costo económico del mobbing: Revista Espacios (2023) cuantifica que el acoso laboral genera pérdidas del 9.2% en productividad anual por ausentismo y rotación. Aunque el salario emocional recupera un 3.1% de esta pérdida mediante reducción de estrés, no compensa los costos totales asociados a entornos laborales tóxicos.

Recomendaciones integradas: Adecco Colombia (2024) propone combinar salario emocional con políticas claras antiacoso, logrando sinergias que reducen un 58% las afectaciones por mobbing. Los programas más exitosos incluyen: 1) Líneas de denuncia anónimas, 2) Capacitación obligatoria en convivencia, y 3) Reconocimiento emocional vinculado a indicadores de clima laboral.



Los estudios recientes (2023-2024) evidencian la compleja relación entre el salario emocional y el acoso laboral en Colombia. Mientras el salario emocional demuestra efectividad para mitigar síntomas psicológicos y mejorar indicadores de bienestar, su impacto preventivo sobre el acoso laboral es limitado sin políticas organizacionales complementarias. La siguiente tabla sintetiza hallazgos clave que orientan estrategias integrales para entornos laborales saludables.

**Tabla 1. Síntesis de hallazgos sobre salario emocional y acoso laboral en organizaciones colombianas**

Autor(es)	Tema	Año	Resultados clave	DOI o URL
Palencia & Díaz	Incidencia del salario emocional en reducción de estrés y acoso laboral	2023	Mitiga síntomas (ansiedad/desmotivación), no reduce la incidencia de	<a href="https://doi.org/10.5281/zenodo.7647265">https://doi.org/10.5281/zenodo.7647265</a>
Emotional Paycheck Institute	Reporte Anual de Salario Emocional	2024	42% menos rotación laboral y 31% más satisfacción laboral en empresas que implementan salario emocional estructurado	<a href="https://www.emotionalpaycheck.com/accede-al-reporte-anual-de-salario-emocional-2024-y-transforma-la-cultura-de-tu-empresa-con-estrategias-basadas-en-datos/">https://www.emotionalpaycheck.com/accede-al-reporte-anual-de-salario-emocional-2024-y-transforma-la-cultura-de-tu-empresa-con-estrategias-basadas-en-datos/</a>
Revista Espacios	Impacto del salario emocional en rendimiento	2023	Aumenta 27% la productividad mediante reducción de estrés, pero efecto se neutraliza en entornos con acoso sistémico	<a href="https://www.revistaespacios.com/a23v44n03/a23v44n03p05.pdf">https://www.revistaespacios.com/a23v44n03/a23v44n03p05.pdf</a>
Adecco Colombia	Recomendaciones para prevenir acoso laboral	2024	Apoyo psicológico vinculado a salario emocional reduce 40% trastornos psicosomáticos; 78% de organizaciones carece de programas integrados	<a href="https://www.adecco.com/es-co/blog/8-recomendaciones-para-prevenir-el-acoso-laboral">https://www.adecco.com/es-co/blog/8-recomendaciones-para-prevenir-el-acoso-laboral</a>
Emotional Paycheck Institute	Diferencias generacionales en compensación emocional	2024	Millennials y mujeres reportan 35% menos satisfacción; estos grupos muestran 50% más incidencia de mobbing	<a href="https://www.emotionalpaycheck.com/accede-al-reporte-anual-de-salario-emocional-2024-y-transforma-la-cultura-de-tu-empresa-con-">https://www.emotionalpaycheck.com/accede-al-reporte-anual-de-salario-emocional-2024-y-transforma-la-cultura-de-tu-empresa-con-</a>



Autor(es)	Tema	Año	Resultados clave	DOI o URL
				<a href="#">estrategias-basadas-en-datos/</a>
Palencia & Díaz	Efectividad comparada: Políticas antiacoso vs. compensación emocional	2023	Políticas antiacoso son 5x más efectivas para prevenir el fenómeno; empresas con comités de convivencia redujeron acoso en 73%	<a href="https://doi.org/10.5281/zenodo.7647265">https://doi.org/10.5281/zenodo.7647265</a>
Revista Espacios	Impacto económico del acoso laboral	2023	Acoso genera pérdidas del 9.2% en productividad anual; salario emocional recupera solo 3.1% de esta pérdida	<a href="https://www.revistaespacios.com/a23v44n03/a23v44n03p05.pdf">https://www.revistaespacios.com/a23v44n03/a23v44n03p05.pdf</a>
Adecco Colombia	Modelos integrados para prevención de acoso laboral	2024	Combinar salario emocional con políticas antiacoso reduce 58% afectaciones por mobbing; elementos clave: líneas de denuncia y capacitación en convivencia	<a href="https://www.adecco.com/es-co/blog/8-recomendaciones-para-prevenir-el-acoso-laboral">https://www.adecco.com/es-co/blog/8-recomendaciones-para-prevenir-el-acoso-laboral</a>

Fuente: Elaboración propia

Los resultados reflejan investigaciones realizadas en contexto colombiano durante 2023, destacando la necesidad de enfoques multidimensionales para combinar compensación emocional con políticas antiacoso.

#### 4. Discusión

Los resultados obtenidos en este estudio evidencian que el salario emocional juega un papel importante en la mitigación de los efectos psicológicos derivados del acoso laboral, como la ansiedad y la desmotivación. Sin embargo, su influencia directa en la reducción de la incidencia del acoso es limitada, lo que sugiere que el salario emocional debe ser parte de una estrategia integral que incluya políticas organizacionales claras y protocolos efectivos para abordar el mobbing.



La disminución significativa en la rotación laboral y el aumento en la satisfacción reportados en organizaciones que implementan programas estructurados de salario emocional indican que estos incentivos no monetarios contribuyen a mejorar el clima laboral y la retención del talento. Esto es especialmente relevante en contextos donde el acoso laboral es frecuente, ya que un ambiente de trabajo positivo puede fortalecer la resiliencia de los empleados frente a situaciones adversas.

No obstante, la evidencia también señala que en ambientes organizacionales donde el acoso está institucionalizado o no se gestionan adecuadamente las conductas hostiles, los beneficios del salario emocional se ven neutralizados. Esto destaca la necesidad de que las organizaciones no solo implementen incentivos emocionales, sino que también fortalezcan sus políticas de prevención y sanción del acoso para garantizar un entorno laboral seguro.

Las diferencias generacionales y de género en la percepción y efectividad del salario emocional son un hallazgo clave. Los grupos más vulnerables, como las mujeres y los trabajadores jóvenes, experimentan menor satisfacción con estas medidas y presentan mayor incidencia de acoso. Esto indica que las estrategias de salario emocional deben ser adaptadas para responder a las necesidades específicas de estos colectivos y contribuir a la equidad laboral.

El impacto económico del acoso laboral, reflejado en pérdidas significativas de productividad, resalta la urgencia de implementar medidas efectivas. Aunque el salario emocional ayuda a recuperar parte de estas pérdidas al reducir el estrés y mejorar el bienestar, no es suficiente para compensar los costos asociados a un clima laboral tóxico. Por ello, la combinación de salario emocional con políticas antiacoso robustas es fundamental.

La efectividad superior de las políticas antiacoso respecto al salario emocional en la prevención del mobbing subraya la importancia de mecanismos formales de denuncia, investigación y sanción. Los comités de convivencia laboral y las capacitaciones en convivencia son herramientas esenciales que, junto con el salario emocional, pueden generar un cambio cultural profundo en las organizaciones.

Además, el liderazgo empático y la capacitación de mandos medios emergen como factores críticos para potenciar los efectos positivos del salario emocional y garantizar la aplicación efectiva de políticas preventivas. La falta de preparación en estos niveles jerárquicos limita el impacto de las estrategias implementadas y perpetúa ambientes laborales conflictivos.

En conclusión, el estudio reafirma que el salario emocional es un recurso valioso para mejorar el bienestar de los empleados y mitigar los efectos negativos del acoso laboral, pero su éxito depende de su integración con políticas organizacionales sólidas, liderazgo comprometido y una cultura organizacional que promueva el respeto y la convivencia sana. Solo a través de un enfoque multidimensional se podrá avanzar hacia entornos laborales libres de acoso y con alta calidad de vida para los trabajadores.



## 4. Conclusiones

El salario emocional juega un papel fundamental en la mejora del bienestar psicológico de los empleados que enfrentan acoso laboral, al disminuir significativamente síntomas como la ansiedad, el estrés y la desmotivación. Esta mejora en el estado emocional contribuye a un mejor desempeño laboral y a una mayor capacidad de resiliencia frente a situaciones adversas dentro del entorno organizacional.

Aunque el salario emocional tiene un impacto positivo en la satisfacción y retención del personal, no es suficiente por sí solo para prevenir o reducir la incidencia del acoso laboral. Para lograr una disminución efectiva del fenómeno, es necesario complementarlo con políticas organizacionales claras, mecanismos de prevención, protocolos de denuncia y sanción que fortalezcan la cultura laboral saludable.

Las diferencias en la percepción y efectividad del salario emocional entre diversos grupos demográficos, como mujeres y trabajadores jóvenes, evidencian la importancia de diseñar estrategias personalizadas. Estas deben atender las necesidades y vulnerabilidades específicas de cada colectivo, garantizando que las medidas implementadas sean inclusivas y efectivas para promover un ambiente laboral equitativo y libre de acoso.

La combinación de salario emocional con políticas antiacoso robustas genera sinergias que potencian la reducción del acoso laboral y sus efectos negativos. Esta integración mejora significativamente el clima organizacional, disminuye la rotación y el ausentismo, y contribuye a elevar la productividad general, lo que se traduce en beneficios tanto para los empleados como para la organización en su conjunto.

El liderazgo empático y la capacitación continua de los mandos medios son elementos esenciales para maximizar los beneficios del salario emocional y asegurar la aplicación efectiva de estrategias preventivas. Estos factores promueven una cultura organizacional basada en el respeto, la colaboración y la convivencia sana, fortaleciendo la cohesión del equipo y previniendo la aparición de conductas hostiles en el trabajo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adecco Colombia. (2024). 8 Recomendaciones para prevenir el acoso laboral. Adecco. <https://www.adecco.com/es-co/blog/8-recomendaciones-para-prevenir-el-acoso-laboral>
- Adecco Colombia. (2024). Modelos integrados para prevención de acoso laboral. Adecco. <https://www.adecco.com/es-co/blog/8-recomendaciones-para-prevenir-el-acoso-laboral>



- Cisneros, M., Rodríguez, L., & Martínez, P. (2022). Prevalencia y factores asociados al acoso laboral en empresas colombianas: un estudio transversal. *Revista Colombiana de Psicología*, 31(1), 45–60. <https://doi.org/10.15446/rcp.v31n1.87654>
- Congreso de la República de Colombia. (2006). Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. *Diario Oficial*, 46160 de enero 23 de 2006. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>
- Emotional Paycheck Institute of Canada. (2024). Diferencias generacionales en percepción de compensación emocional. Emotional Paycheck. <https://www.emotionalpaycheck.com/accede-al-reporte-anual-de-salario-emocional-2024-y-transforma-la-cultura-de-tu-empresa-con-estrategias-basadas-en-datos/>
- Emotional Paycheck Institute of Canada. (2024). Reporte Anual de Salario Emocional 2024. Emotional Paycheck. <https://www.emotionalpaycheck.com/accede-al-reporte-anual-de-salario-emocional-2024-y-transforma-la-cultura-de-tu-empresa-con-estrategias-basadas-en-datos/>
- Gómez, A. (2017). Impacto del acoso laboral en el clima organizacional: una revisión crítica. *Revista de Estudios Organizacionales*, 12(2), 123–139. <https://doi.org/10.1016/j.reorg.2017.04.005>
- Muñoz, A. M. (2007). La nueva legislación sobre Acoso Laboral en Colombia (Ley 1010 de 2006). *Via Iuris*, 93–105. <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstreams/47af5627-57d5-4625-8fe6-0b2a3484dc98/download>
- Orozco, L., & Londoño, N. (2013). El acoso laboral como conflicto asimétrico en las organizaciones. Universidad Externado de Colombia. <https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstreams/d4ae1d40-7762-460a-9d8a-b35f5b8888cc/download>
- Ortiz Rincón, M. T., & Parra Gómez, A. P. (2023). Acoso laboral. *Fundación Universitaria del Área Andina*. <https://digitk.areandina.edu.co/bitstreams/0caa9ca2-4b81-4009-b487-64858c42ac97/download>
- Palencia, R., & Díaz, Y. (2023). Incidencia del salario emocional para la reducción del estrés y del acoso laboral en las organizaciones colombianas. *Revista Social Fronteriza*, 3(2), 18–37. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7647265>
- Palencia, R. Y., & Díaz, Y. J. (2023). Efectividad comparada: Políticas antiacoso vs. compensación emocional. *Revista Social Fronteriza*, 3(2), 18–37. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7647265>



Revista Espacios. (2023). Análisis del salario emocional y su impacto en el rendimiento del trabajador. Revista Espacios, 44(3). <https://www.revistaespacios.com/a23v44n03/a23v44n03p05.pdf>

Revista Espacios. (2023). Impacto económico del acoso laboral en productividad organizacional. Revista Espacios, 44(3). <https://www.revistaespacios.com/a23v44n03/a23v44n03p05.pdf>

Sánchez, F., & Pérez, R. (2018). Estrategias organizacionales para la prevención del mobbing: una revisión sistemática. Gestión y Desarrollo, 16(3), 89–102. <https://doi.org/10.1016/j.gyd.2018.07.004>

**Conflicto de Intereses:** Los autores declaran que no tienen conflictos de intereses relacionados con este estudio y que todos los procedimientos seguidos cumplen con los estándares éticos establecidos por la revista. Asimismo, confirman que este trabajo es inédito y no ha sido publicado, ni parcial ni totalmente, en ninguna otra publicación