

Revista

# Tajamar

ENTRE EL RIO Y EL MAR



Sello editorial  
**LITORAL**  
Octubre 2024 - Barranquilla - Colombia

---

## **ESTRATEGIAS BASADAS EN EL COMPORTAMIENTO BIBLIOMÉTRICO DEL BIENESTAR LABORAL Y LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO: CASO DE ESTUDIO**

Mauricio J. Santamaria Ruiz, Universidad Autónoma del caribe  
Juan Rivera, Universidad Autónoma del caribe  
Maria Jimena Wilches Arango, Universidad Autónoma del caribe

### **RESUMEN**

*En la actualidad la gestión del talento humano y el bienestar laboral son tendencias implementadas a nivel mundial, la pregunta problema es ¿cómo diseñar estrategias basadas en el comportamiento bibliométrico del bienestar laboral y la gestión del talento humano para la empresa Sistelad S.A.S ?. En este artículo el objetivo es diseñar estrategias basadas en el comportamiento bibliométrico del bienestar laboral y la gestión del talento humano para la empresa Sistelad S.A.S. se plasmó una metodología pertinente a través de una análisis bibliométrico, en dos bases de datos, Scopus y Web of science, aplicando criterios de inclusión a los documentos para posteriormente presentar los resultados en un corte longitudinal generando cluster según las redes bibliométricas identificadas presentando las tendencias contemporáneas usando el software WOS Viewer, como resultado se planteó la estrategia de capacitar a los colaboradores en las temáticas más relevantes desde los procesos de Gestión de RRHH de la empresa siendo estos, reclutamiento, organización y capacitación, concluyendo que la adaptación de las nuevas tendencias e investigación le permiten a la organización ser sostenible al adaptar buenas prácticas de empresas que han invertido previamente en investigación y desarrollo de sus colaboradores.*

**PALABAS CLAVES:** gestión del talento humano, bienestar laboral, bibliometrica, estrategias empresariales, indicadores.

## **WELL-BEING AT WORK AND HUMAN TALENT MANAGEMENT IN SMES IN COLOMBIA: A THEORETICAL APPROACH**

### **ABSTRACT**

*Currently, human talent management and workplace well-being are trends implemented worldwide. The main question is how to design strategies based on the bibliometric behavior of workplace well-being and human talent management for the company Sistelad S.A.S. In this article, the objective is to design strategies based on the bibliometric behavior of workplace well-being and human talent management for the company Sistelad S.A.S. A pertinent methodology was captured through a bibliometric analysis, in two databases, Scopus and Web of Science, applying inclusion criteria to the documents to later present the results in a longitudinal section generating clusters according to the bibliometric networks identified presenting contemporary trends using the WOS Viewer software, as a result, the strategy of training collaborators in the most relevant topics from the company's HR Management processes was proposed, these being recruitment, organization and training, concluding that the adaptation of new trends and research allows the organization to be sustainable by adapting good practices of companies that have previously invested in research and development of their collaborators.*

**KEYWORDS:** Workplace well-being, Dimensions of human talent management, Systematic review.

---

---

## INTRODUCCION

El bienestar laboral y la gestión del talento humano son dos aspectos fundamentales para el funcionamiento y éxito de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) en Colombia. En esta aproximación teórica, se explorarán las dimensiones del bienestar laboral y su relación con la gestión del talento humano en el contexto de las PYMES. El concepto de bienestar abarca diversos aspectos de la vida de un individuo, como lo plantea Casullo (2002), va más allá de la mera ausencia de enfermedad y se enfoca en el bienestar físico, emocional, social, espiritual e intelectual de las personas. El bienestar físico implica mantener un estado saludable del cuerpo a través de una nutrición adecuada, ejercicio regular, descanso apropiado y la adopción de hábitos saludables. Por su parte, el bienestar emocional se relaciona con la capacidad de gestionar las emociones de manera efectiva y afrontar el estrés de forma saludable (Ramírez et al., 2020).

El bienestar social se refiere a las habilidades de comunicación, empatía y establecimiento de relaciones positivas. El bienestar espiritual se conecta con el propósito y la conexión con algo más grande que uno mismo. Por último, el bienestar intelectual implica el compromiso con el aprendizaje continuo y la estimulación mental, la motivación también desempeña un papel crucial en el entorno laboral. Es la fuerza que impulsa a las personas a actuar y es esencial tanto para los propietarios de las PYMES como para los empleados. La motivación intrínseca se basa en el sentimiento de libre elección y la satisfacción personal, mientras que la motivación extrínseca se deriva de factores externos como recompensas materiales o reconocimiento. Mejía (2004) destaca que la motivación influye en el rendimiento y la eficiencia laboral.

En el ámbito de las PYMES, el bienestar laboral se considera una herramienta para mejorar la eficiencia y el compromiso de los trabajadores, como señala Barrera et al. (2021). Cuando los empleados se sienten animados, motivados y comprometidos, se refleja en el cumplimiento de sus funciones y en el logro de las metas organizacionales. La gestión del talento humano busca fidelizar a los colaboradores, generar trabajo en equipo y aumentar la productividad a través de estrategias de bienestar y creación de un ambiente favorable en la organización.

En este contexto, la relación entre el bienestar laboral y la productividad ha sido objeto de numerosas investigaciones. Canales (2017) establece una relación directa entre ambos aspectos, destacando la importancia de la motivación, la satisfacción laboral y el compromiso como dimensiones clave. El desarrollo de planes de bienestar estructurados estratégicamente se ha convertido en una ventaja competitiva para las empresas, ya que influye en la atracción y retención de talento humano, así como en la percepción de los trabajadores sobre la organización, del mismo modo el porcentaje de las inasistencias.

El problema, es que con el pasar del tiempo el conocimiento sigue evolucionando las organizaciones que no se apropian de las nuevas prácticas, caen en obsolescencia del conocimiento, mostrando deterioro en la gestión organizacional, debido al desconocimiento de prácticas innovadoras que permitan gestionar eficientemente el talento humano en las pymes de Colombia, conoce la necesidad de implementar prácticas en gestión humana y bienestar laboral, siendo notorias algunas oportunidades de mejoras en los procesos de selección, organización y capacitación, debido al desconocimiento de la cantidad de personal que es vinculado a través de referencias personales, junto, al conocimiento del porcentaje de inasistencias, debido a que esto afecta la obtención de metas, que a su vez deteriora la capacitación del personal, una empresa del sector electrónico que diseña, fabrica y ensambla tableros eléctricos cumpliendo con las normas

---

vigentes NTC y Retie, cuenta con más de 20 años de experiencia, 100 clientes satisfechos y más de 200 proyectos realizados. A pesar de su trayectoria, la empresa enfrenta problemas debido a la falta de estrategias de bienestar laboral y una gestión ineficiente del talento humano. Entre las principales dificultades, destaca que una proporción significativa de empleados es contratada mediante referencias personales, lo que limita el control sobre la selección de personal adecuado. Además, la alta inasistencia del personal compromete el logro de las metas organizacionales y afecta negativamente la capacitación, lo que agrava el riesgo de obsolescencia del conocimiento dentro de la organización. Estas situaciones impactan en la capacidad de la empresa para seguir siendo competitiva en un mercado que exige innovación constante en la gestión del talento.

Por tal motivo se busca conocer ¿Cómo diseñar estrategias basadas en el comportamiento bibliométrico del bienestar laboral y la gestión del talento humano para la empresa Sistelad S.A.S ? En este artículo el objetivo es Diseñar estrategias basadas en el comportamiento bibliométrico del bienestar laboral y la gestión del talento humano para la empresa Sistelad S.A.S. Siendo sus objetivos específicos (a) Identificar tendencias en investigación relacionadas al bienestar laboral en las organizaciones en 2010 a 2015, (b). Identificar tendencias en investigación relacionadas al bienestar laboral en las organizaciones en 2015 a 2020, (c) Identificar tendencias en investigación relacionadas al bienestar laboral en las organizaciones en el periodo de pandemia 2020 a 2022. El artículo está estructurado desde sus inicios con una introducción sigue: la revisión de literatura, luego la metodología, posteriormente los resultados obtenidos mientras que se discute a ellos en el mismo apartado y finalmente, las conclusiones.

## **REVISIÓN DE LA LITERATURA**

El bienestar es un concepto holístico que se refiere al bienestar general de un individuo. Abarca aspectos físicos, emocionales, sociales, espirituales e intelectuales de la vida de un individuo. A diferencia de las nociones tradicionales de salud, que se centran en la ausencia de enfermedad, el bienestar hace hincapié en la presencia de bienestar lo anterior según (Nielsen et al., 2017; Casullo, 2002).

Por otra parte, García y González (2000) reconocen que el bienestar físico se refiere al estado del cuerpo y a su capacidad para funcionar correctamente. Incluye aspectos como una nutrición adecuada, ejercicio regular, sueño adecuado y no tener practicas perjudiciales como el tabaquismo y consumir en exceso alcohol. El bienestar físico es crucial para mantener la salud general y prevenir enfermedades crónicas. El ejercicio regular, por ejemplo, ha demostrado disminuir el riesgo de cardiopatías, accidentes cerebrovasculares y ciertos tipos de cáncer, logrando en gran medida una mejor salud mental y de la función cognitiva

Además, Caso y Hernández (2007) mencionan que el bienestar emocional se refiere a la capacidad de gestionar eficazmente las emociones y de afrontar el estrés de forma saludable. Incluye aspectos como el conocimiento de uno mismo, la autoestima, la auto aceptación y la capacidad de establecer relaciones positivas. Las personas con un buen bienestar emocional suelen tener actitudes positivas, son resistentes ante la adversidad y tienen un sentido de la vida (Darvishmotevali y Ali, 2020).

Asimismo, el bienestar social se refiere a todas las capacidades que comprenden y determinan los lazos idóneos y positivos con respecto a la sociedad. Incluye aspectos como las habilidades de comunicación, la empatía y la capacidad de formar y mantener relaciones sanas y de apoyo. Tener conexiones sociales positivas puede proporcionar un sentido de pertenencia y seguridad, y también puede ser una fuente de apoyo emocional en momentos difíciles (Hernández y Narváez, 2003). No obstante, el bienestar espiritual se refiere a la conexión con algo más grande que uno mismo y al

---

---

sentido y propósito de la vida. Incluye aspectos como los valores, las creencias y el propósito, y puede encontrarse a través de la religión, la meditación u otras prácticas (Gilleen, 2021; Caso y Hernández, 2007).

El bienestar intelectual se refiere a la capacidad de participar en el aprendizaje permanente y de utilizar la mente de forma estimulante y satisfactoria. Incluye aspectos como la curiosidad, la apertura mental y la capacidad de pensamiento crítico. Participar en actividades intelectuales puede mejorar la función cognitiva y proporcionar un sentido de propósito y satisfacción (Caso y Hernández, 2007). En general, el bienestar es un concepto holístico que abarca varios aspectos de la vida de una persona. Es importante que las personas se esfuercen por alcanzar el bienestar en todos los ámbitos de su vida para conseguir un bienestar y una satisfacción generales. Esto puede lograrse incorporando hábitos saludables como el ejercicio regular, una nutrición adecuada y un sueño suficiente, así como participando en actividades que promuevan el bienestar emocional, social, espiritual e intelectual (Casullo, 2002).

También vale la pena mencionar que el bienestar es un viaje continuo, y no es un destino que uno pueda alcanzar, es un proceso continuo, y diferentes personas tienen diferentes ideas de lo que el bienestar significa para ellos. Algunos pueden dar prioridad al bienestar físico, mientras que otros pueden centrarse más en el bienestar emocional o espiritual. Es esencial entender que el bienestar es único para cada individuo y que es esencial identificar en qué áreas del bienestar se concentrarán las estrategias (Hernández y Narváez, 2003).

Para medir la calidad del bienestar laboral centrado en cinco grandes dimensiones utilizadas para medir la cultura laboral, las cuales son las siguientes (a) credibilidad, la cual evalúa la confianza que los empleados tienen en la dirección de la empresa. Se consideran aspectos como la comunicación abierta y honesta, la transparencia en la toma de decisiones y la integridad de los líderes (Mayer & Schoorman, 1995; Edmondson, 1999), siguiendo con el (b) Respeto en donde se mide la percepción de los empleados sobre el trato justo y respetuoso en el lugar de trabajo. Se evalúa el respeto a la diversidad, la igualdad de oportunidades y la ausencia de discriminación (Nishii, 2013; Shure et al., 2011), continuando con la (c) imparcialidad: Examina la equidad y la imparcialidad en las políticas y prácticas de recursos humanos de la empresa. Se considera la justicia en la remuneración, las oportunidades de desarrollo profesional y la distribución equitativa de los beneficios y recompensas (Milkovich & Newman, 2008; Cropanzano & Gilliland, 2007), como siguiente dimensión está el (d) orgullo: Se refiere al nivel de orgullo que los empleados sienten al trabajar para la empresa. Se evalúa la identificación con los valores y la misión de la organización, así como el sentido de logro y reconocimiento por el trabajo realizado (Deci & Ryan 2000; Cable & Judge, 1996), por último (e) Camaradería, aquí se mide el compañerismo y el espíritu de colaboración en el lugar de trabajo. Se considera la calidad de las relaciones interpersonales, el apoyo entre compañeros de trabajo y la cooperación en los equipos, (Azizi, 2021; Wheelan, 2010; Hackman, 2002).

A nivel global, la gestión del talento humano se ha convertido en un tema recurrente, enfocado en la identificación de indicadores efectivos, los componentes que la integran y las contribuciones generadas a lo largo del tiempo. Como resultado, los expertos en recursos humanos afirman que una gestión integral del talento humano puede incrementar significativamente los beneficios empresariales, generando una transformación que comienza en el nivel estratégico, sigue en el táctico y llega al operativo. En este último, los recursos humanos son reconocidos como el motor que impulsa los procesos de negocio, generando valor tanto tangible como intangible (Novoa et al., 2021).

---

---

Los cambios constantes del mercado subrayan la importancia de una administración ética que priorice el desarrollo integral de los colaboradores y se centre en sus competencias, desde su formación hasta la adquisición de habilidades que favorezcan el crecimiento, el posicionamiento y la rentabilidad empresarial (Ramírez et al., 2021). De acuerdo con Álvarez y Santamaría (2021, citando a Ramírez, 2019), la gestión del talento humano proporciona competitividad y liderazgo al garantizar que se cuenta con las personas adecuadas para alcanzar los objetivos organizacionales de manera eficiente.

En regiones como Rusia, Europa y América, los estudios sobre talento humano se han centrado en el uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), así como en la evaluación y el impacto de las competencias en las organizaciones. Las competencias del personal son clave para diferenciar a las empresas del mismo sector y lograr una mayor participación en el mercado (Antequera et al., 2022; Mendieta et al., 2020; Belkin et al., 2016).

En Colombia, desde comienzos del siglo, se ha trabajado intensamente en el área de recursos humanos, estableciendo indicadores para gestionar el talento humano. Actualmente, las investigaciones buscan mejorar esta gestión mediante el uso de las TIC, afianzando estudios relacionados con las competencias del personal para fomentar la adquisición y aplicación de conocimientos (Santamaria et al., 2022; Ramírez et al., 2021; Sukier et al., 2020). Sin embargo, muchas empresas todavía no implementan modelos innovadores de gestión, lo que muestra un bajo interés en el desarrollo profesional de sus empleados (Johnston, 2018). Se necesita un enfoque más profundo para potenciar las competencias de liderazgo y trabajo en equipo, fundamentales en cualquier organización formal (Aragón et al., 2022; Lee et al., 2012; Choo et al., 2006).

En el contexto de la gerencia del talento humano, es esencial reevaluar las dimensiones, indicadores y componentes del área para optimizar los recursos tangibles, como los activos físicos, y vincular a las personas con las habilidades necesarias para cumplir con los objetivos organizacionales (Kański et al., 2022). En la región del Caribe, la falta de gestión en los procesos de talento humano genera reprocesos y descontento entre los trabajadores. En respuesta, las autoridades han estructurado proyectos y planes de trabajo que buscan beneficiar a las comunidades y a las empresas, con un enfoque en los colaboradores como la fuerza que impulsa a las pymes (Berrone et al., 2019).

## **METODOLOGIA**

La investigación es mixta, aplicando algoritmos estadísticos para relaciones bibliométricas y hermenéutica para interpretar relaciones longitudinales de tendencias de investigación, el mapa es hecho a través de un análisis bibliométrico, donde el necesario documentos tiene filtrado a comenzar fecha extracción, usando el científico software VOSviewer para realizar el análisis de co-ocurrencia de palabras clave, con el fin de conocer las tendencias en investigaciones relacionadas con el estudio, utilizando el normalización técnica y el fortaleza de método de asociación para el resultante relaciones (Sánchez, 2010; Rother, 2007; Linares, 2018).

Esta empieza al realizar una serie de pasos (a) definir la pregunta de investigación, definir claramente la pregunta de investigación que se desea responder, posteriormente se (b) identifican los criterios de inclusión y exclusión, a través de operadores Booleanos siendo la fórmula utilizada: “Workplace [AND] well-being” y “Dimensions [OR] human talent management”, el criterio fueron los paper con

---

---

mayor índice de cita en menor tiempo de publicación, para seleccionar los artículos que se incluirán, se realizó una búsqueda en la base de datos de Scopus aplicando la siguiente ecuación de búsqueda: TITLE-ABS-KEY(workplace) OR TITLE-ABS-KEY (“human talent management”)AND-TITLE-ABS-KEY(“well-being”) OR-TITLE-ABS-KEY(“Dimensions”) en el proceso de análisis estadístico se usara el VOS viewer para la graficacion de redes relacionadas con las palabras clave de estudio (c) realizando una búsqueda exhaustiva de la literatura exhaustiva de la literatura relevante utilizando web of ciencia y scopus como bases por su calidad científica y alto impacto (d) seleccionando los artículos de mayor impacto, se aplican los criterios de inclusión y exclusión para seleccionar los artículos que se incluirán en la revisión sistemática, pasando así ha (e) evaluar la calidad de los estudios, por lo cual se seleccionaron como bases de datos para realizar esta búsqueda Scopus Y Web of science, siendo estas dos bases de datos con calidad científica y alto volumen de textos científico, para al final (f) Sintetizar los resultados de los estudios incluidos y presentarlos de manera clara y concisa.

Pasos a actuación mapeo científico: Primero de todo él comienza con la recopilación de importante fecha (1), seguido por las opciones de el adecuado tipo de unido de análisis (2). Después, la necesaria información es extraído (3) y las similitudes se calculan mediante el software correspondiente (4), teniendo en cuenta la gestión de posibles errores en escribiendo y el uso de sinónimos proporcionó por el tesaurus (5). Finalmente, la visualización del resultado obtenido es transportado afuera (6).

Posteriormente, extrajimos el texto de los nodos generados por VOSViewer en formato, .Png, para que fueran procesados por un sistema en línea de Inteligencia artificial extractora de texto denominado Ocr.best, el cual entrego la series de datos para los periodos de estudio. Hicimos una asociación para tomar aprovechamiento de las relaciones encontradas en los datos para cada nodo según el periodo de estudio según la fórmula del Índice de Sinergia Temática (IST), siendo, Cf=Concordancia de fonética; Ste=Similitud de tema de estudio; Cluster de asociación=C; Tp=Temas principales; Ts=Temas secundarios.

$$IST = (Cf + Ste) * \frac{(C)}{(Tp + Ts)}$$

## Datos

Dentro del periodo de estudio de los años 2010 a 2015 la cantidad de artículos en Scopus con las características delimitadas según el tema central del estudio, fueron de 670 documentos encontrados. Mientras que el periodo de 2015 a 2020 contó con un incremento de 1047 documentos encontrados; En el periodo final o post pandemia del covid-19 la literatura publicada en artículos científicos obtuvo un total de 646 indexación de documentos encontrados en la base de datos. La aplicación de criterios dentro del software fue basada en el tipo de análisis en co-concurrencia de las palabras claves más representativas en cada intervalo de tiempo, siendo estas la unidad de análisis con mínimo en concurrencias de 5. El método aplicado fue por fuerza de asociación.

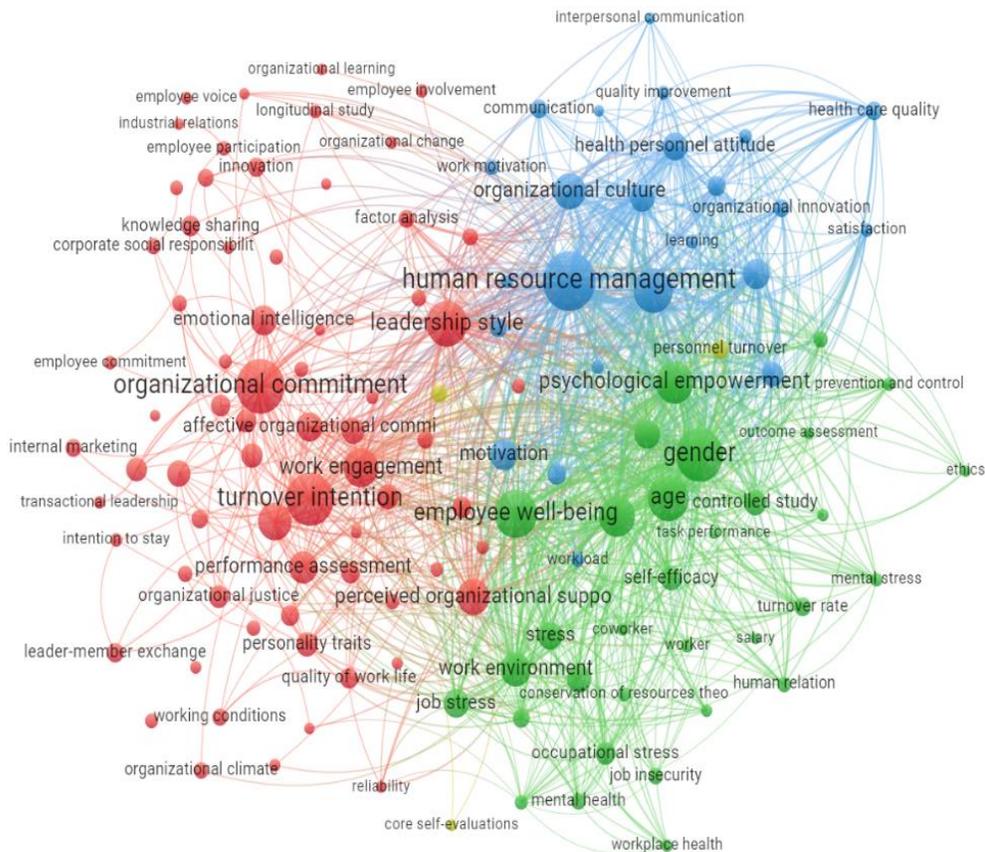
---



factores, por lo que deben gestionarse adecuadamente para mejorar el ambiente de trabajo. Finalmente, la cultura organizacional se ve reflejada en el compromiso organizacional, el soporte percibido por los empleados y la comunicación interpersonal efectiva. En este contexto, la toma de decisiones, la gestión de personal temporal y la actitud del personal de salud juegan un papel crucial en el mantenimiento de un clima laboral positivo, lo cual refuerza la cohesión y el sentido de pertenencia dentro de la organización, El IST calculado es el siguiente: Comportamiento organizacional: 0.625; Gestión del personal: 0.583; Estrés laboral: 0.6 Cluster Amarillo; Cultura organizacional: 0.556.

**Periodo de estudio: 2015 to 2020.**

**Figura 1.** Tendencias en investigación relacionadas al bienestar laboral en las organizaciones en 2015 a 2020.



Nota: Elaboración propia.

Este nodo agrupa términos relacionados con el compromiso y la motivación de los empleados dentro de la organización. Incluye conceptos como compromiso organizacional y compromiso laboral, que reflejan el grado de dedicación y lealtad de los empleados hacia la empresa. Otros términos como motivación, estilo de liderazgo, y inteligencia emocional están relacionados con los factores que influyen en la motivación y el compromiso. También se incluyen aspectos como la actitud del personal de salud y la participación del empleado. Además, se abordan conceptos relacionados con la evaluación y el desempeño, como evaluación de resultados y evaluación del desempeño, así como el impacto del estrés laboral y la rotación de personal en el compromiso.

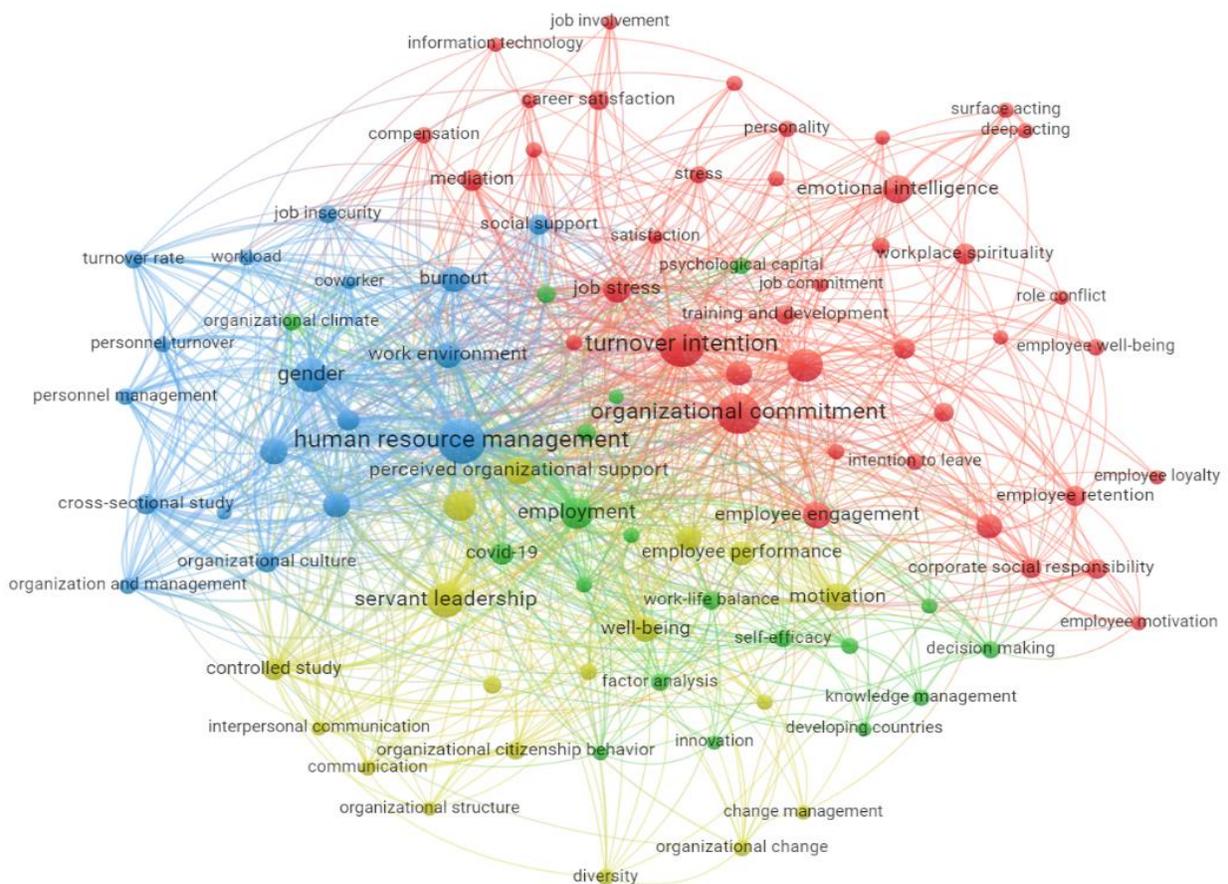
Este nodo se centra en el bienestar y la salud de los empleados. Incluye términos que abordan la salud mental, las condiciones de trabajo y diversos tipos de estrés (estrés en el trabajo, estrés mental

y estrés ocupacional). También abarca conceptos relacionados con la calidad de vida en el trabajo y la salud en el lugar de trabajo. El apoyo organizacional percibido refleja la percepción de los empleados sobre el respaldo que reciben de la organización, lo que contribuye a su bienestar general.

Este nodo está relacionado con la gestión y desarrollo de los recursos humanos en la organización. Incluye términos como gestión de recursos humanos combinada con la gestión del conocimiento, que reflejan las prácticas y estrategias para desarrollar el capital humano. Otros conceptos en este nodo son aprendizaje e innovación organizacionales, que se relacionan con el crecimiento, es la adaptación de la empresa. En esto, se abarca aspectos de la comunicación, así como la calidad de la atención entrelazado con el clima organizacional. La satisfacción y evaluación de desempeño están incluidos, junto con términos relacionados con el liderazgo transaccional Junto a la motivación laboral, que afectan cómo se gestionan los empleados y su desempeño. El IST calculado es el siguiente: Compromiso Organizacional: 1.0, Bienestar del Empleado: 1.0, Gestión de Recursos Humanos: 1.0; Esto indica que cada nodo está completamente definido por sus temas principales sin temas secundarios adicionales.

**Periodo de estudio: 2020 to 2022.**

**Figura 1.** Tendencias de investigación relacionadas al bienestar laboral en las organizaciones en el periodo de pandemia 2020 a 2022



Notas: elaboración propia.2024.

Desde el Cluster de Compromiso Organizacional, se encuentran investigaciones en tendencias en las líneas de compromiso con el trabajo, se habla de lealtad del empleado, haciendo énfasis en indicadores de seguimientos, tales como, retención de empleados, participación del empleado, tasa de rotación, intención de rotación, intención de dejar el empleo, desempeño del empleado, apoyo organizacional percibido, motivación del empleado. En el cluster de Empleo: A nivel mundial, la teoría explica sobre Satisfacción con la carrera laboral, compensación, empleo, rotación de personal, bienestar del empleado, retención de empleados, gestión de personal, inseguridad laboral, bienestar y Covid-19, las anteriores temáticas son líneas base sobre las tendencias mundiales. En el Cluster de Gestión de Recursos Humanos, se trabaja fuertemente en capacitación y desarrollo, clima organizacional, estructura organizacional, organización y gestión, gestión del conocimiento, con estas tendencias se logra desarrollar un país, maximizar innovación, se pretende mejorar en la responsabilidad social corporativa, comunicación, gestión del cambio, cambio organizacional, diversidad. Desde el cluster de Liderazgo de servicio, se habla de espiritualidad en el lugar de trabajo, inteligencia emocional, toma de decisiones, capital psicológico, apoyo social, conflicto de roles, ambiente laboral, equilibrio entre vida laboral y personal, autoeficacia, estrés, agotamiento, compañeros de trabajo, estrés laboral, actuación superficial, actuación profunda, mediación, comunicación interpersonal.

El Índice de Sinergia Temática (IST) refleja cómo se agrupan los términos en cada nodo, lo que permite identificar la coherencia interna y la relación entre los conceptos en cada categoría. Con un IST de 1.0 para todos los nodos, se muestra que los términos se alinean completamente dentro de sus categorías respectivas, lo que sugiere una alta coherencia temática en cada grupo. Esto implica que cada nodo ha sido construido sobre la base de temas claramente definidos y no se solapan significativamente con otros nodos, lo que es ideal en un diseño de investigación claro y estructurado.

**Tabla 1. Sistematización de las tendencias bibliométricas desde 2010-2022.**

Año	Clúster	Tendencias principales	Tendencias secundarias	IST
2010-15	Compromiso Organizacional.	Justicia org., intercambio social, liderazgo, comportamiento OCB.	Innovación, desempeño org., contratos psicológicos, cultura organizacional.	0.625
2010-15	Gestión del Personal.	Administración personal, desarrollo carrera, liderazgo, desempeño.	Mentoría, manejo RRHH, estrés laboral, bienestar laboral.	0.583
2010-15	Estrés Laboral.	Estrés laboral, control del estrés, carga de trabajo, bienestar.	Calidad de vida laboral, impacto del estrés.	0.600
2010-15	Cultura Organizacional.	Compromiso org., soporte percibido, comunicación, decisiones.	Clima laboral, cohesión, gestión temporal.	0.556
2015-20	Compromiso Organizacional.	Compromiso org., laboral, lealtad, motivación, liderazgo.	Evaluación, estrés laboral, rotación.	1.0
2015-20	Bienestar del Empleado.	Salud mental, condiciones laborales, estrés, calidad de vida.	Apoyo organizacional percibido, bienestar general.	1.0
2015-20	Gestión de RRHH.	Gestión RRHH, conocimiento, aprendizaje, innovación, cambio org.	Comunicación, satisfacción, desempeño.	1.0
2020-22	Compromiso Organizacional.	Compromiso trabajo, lealtad, retención, participación.	Intención dejar el empleo, desempeño, motivación.	1.0
2020-22	Empleo.	Satisfacción laboral, compensación, empleo, rotación.	Retención, gestión personal, inseguridad laboral, Covid-19.	1.0
2020-22	Gestión de RRHH.	Capacitación, clima org., estructura org., innovación.	Responsabilidad social, cambio, diversidad.	1.0

Año	Clúster	Tendencias principales	Tendencias secundarias	IST
2020-22	Liderazgo de Servicios	Liderazgo servicio, espiritualidad, inteligencia emocional	Conflicto roles, equilibrio vida-trabajo, estrés, comunicación	1.0

*Nota: Elaboración propia, 2024.*

Dando cumplimiento al objetivo general de diseñar estrategias basadas en las nuevas tendencias encontradas en la bibliografía, basados en tres procesos del talento humano propios de la empresa caso estudio, partiendo de (a) la selección, (b) organización y (c) procesos de capacitaciones, las estrategias se diseñaron a partir de un marco relacional de las tendencias principales, los criterios de inclusión son: < 7 años de publicación, Input: (Cluster= Gestión de RRHH). AND (Cluster= Bienestar del Empleado) AND (Tendencias principales= Cluster= Gestión de RRHH) OR (Tendencias Principales= Cluster= Bienestar del Empleado).

**Tabla 2. Propuesta de estrategias de selección, Organización y Capacitación**

Variable	Estrategia	Metodología	Indicadores para medir	Análisis	Resultados esperados
<b>Responsabilidad Social</b>	Promoción de iniciativas de responsabilidad social	Programas de voluntariado, alianzas comunitarias	Participación en actividades, impacto social percibido	Evaluación de impacto a nivel interno y externo	Aumento en participación, mejora en la reputación de la empresa
<b>Clima laboral</b>	Implementación de programas de bienestar.	Encuestas de satisfacción, entrevistas, focus groups.	Nivel de satisfacción, tasa de retención, ausentismo.	Análisis de tendencias en satisfacción y retención.	Mejor clima laboral, aumento en la satisfacción del empleado.
<b>Selección</b>	Optimización del proceso de reclutamiento.	Desarrollo de perfiles de puesto detallados, uso de herramientas de evaluación psicométricas.	Tasa de selección, tiempo promedio de contratación, índice de rotación.	Análisis de correlación entre resultados de evaluación y desempeño laboral.	Mayor efectividad en la selección, reducción de costos de contratación, mejora en la integración de nuevos colaboradores.
<b>Organización</b>	Diseño de estructuras organizacionales flexibles.	Análisis de puestos, diseño de organigramas, rediseño de procesos.	Tiempo de respuesta, eficiencia en la toma de decisiones, satisfacción laboral.	Análisis de la correlación entre la estructura organizacional y los resultados del negocio.	Mayor agilidad, reducción de costos, mayor satisfacción laboral.
	Desarrollo de una cultura organizacional orientada al aprendizaje.	Programas de mentoring, comunidades de práctica, fomento de la innovación.	Índice de participación en actividades de desarrollo, número de ideas innovadoras implementadas, clima organizacional percibido.	Análisis cualitativo a través de encuestas y entrevistas.	Mayor compromiso, mayor innovación, mejora en el clima organizacional.
<b>Procesos de capacitación</b>	Diseño de planes de capacitación alineados con las necesidades del negocio.	Análisis de las brechas de competencias, identificación de las necesidades de capacitación.	Número de colaboradores capacitados, puntaje promedio en evaluaciones, tasa de retención de conocimientos.	Análisis de la relación entre las capacitaciones y el desempeño laboral.	Incremento de conocimientos, mayor innovación, mejora en el desempeño laboral.
	Evaluación del impacto de las capacitaciones.	Cuestionarios post-capacitación, seguimiento del desempeño laboral.	Retorno de la inversión en capacitación, mejora en la eficiencia de los procesos.	Análisis de costo-beneficio.	Optimización de los recursos destinados a capacitación, mayor retorno de la inversión.

*Nota: elaboración propia, 2024.*

---

De acuerdo con la tabla 2 y con respecto a la variable de selección las estrategias que se proponen de acuerdo con la revisión bibliométrica se sigue mejorando el proceso mediante el desarrollo de perfiles de puesto detallados y la implementación de herramientas de evaluación psicométricas. La metodología consiste en realizar un análisis detallado de las competencias y habilidades requeridas. Posteriormente, se aplican pruebas psicométricas y técnicas de evaluación por competencias para comparar los perfiles de los candidatos con los requisitos del puesto. En cuanto a los indicadores clave para medir el éxito de esta estrategia incluyen la tasa de selección, el tiempo promedio de contratación y el índice de rotación. Se espera que esta estrategia resulte en una mayor eficiencia en la selección, una reducción en los costos de contratación y una mejora en la integración de los nuevos colaboradores.

La empresa debe fomentar una mayor agilidad y adaptación al cambio mediante el diseño de estructuras organizacionales flexibles. La metodología implica analizar los procesos actuales, identificar las áreas de mejora y diseñar estructuras que permitan una mayor colaboración y toma de decisiones descentralizada. Los indicadores clave incluyen el tiempo de respuesta, la eficiencia en la toma de decisiones y la satisfacción laboral. Se espera que esta estrategia permita responder de manera más rápida a los cambios del mercado, reducir costos y aumentar la satisfacción de los empleados. Desde el Bienestar laboral, se deben capacitar a los colaboradores en, salud mental, condiciones laborales y el manejo del estrés, para el caso del reclutamiento del talento, el indicador mide la efectividad del proceso de selección y reclutamiento, se debe desarrollar el talento de sus colaboradores mediante el diseño de planes de capacitación personalizados. La metodología consiste en realizar un diagnóstico de las necesidades de capacitación, diseñar programas de formación específicos y evaluar su impacto. Los indicadores clave incluyen el número de colaboradores capacitados, el puntaje promedio en las evaluaciones y la tasa de retención de conocimientos. Se espera que esta estrategia permita a los empleados adquirir las competencias necesarias para desempeñar sus funciones de manera óptima, mejorar el desempeño individual y colectivo y aumentar la competitividad de la empresa. La estrategia de capacitación se debe enfocar en fortalecer los conocimientos en las tendencias, para medir las capacitaciones y el grado de retención de conocimientos por parte de los colaboradores, se deben plasmar indicadores. Al establecer un porcentaje objetivo de pruebas aprobadas, se garantizará que los empleados están suficientemente preparados para aplicar los conocimientos en su día a día.

Asimismo, se genera una estrategia de control para validar la operatividad de las áreas a través de los siguientes indicadores:

### ***Indicadores de selección***

Reclutamiento del talento:  $\frac{\text{(total de personal seleccionado)}}{\text{(total de curriculum vitae)}}$

Referencias:  $\frac{\text{Colaboradores referidos contratados}}{\text{Colaboradores referidos}}$

*Nota: basado en los indicadores de Ramírez et al., 2022, se procesó la información adaptándolo según las condiciones propias del caso de estudio para lograr propios, elaboración propia, 2024.*

### ***Organización***

Obtención de metas:  $\frac{\text{total metas cumplidas}}{\text{Total metas planificadas}}$

Inasistencias:  $\frac{\text{horas hombre Asunte}}{\text{(Horas hombre programadas)}} * 100$

*Nota: basado en los indicadores de Ramírez et al., 2022, se procesó la información adaptándolo según las condiciones propias del caso de estudio para lograr propios, elaboración propia, 2024.*

---

---

## Capacitaciones

$$\text{Pruebas aprobadas: } \frac{\text{Pruebas aprobadas}}{\text{(Total de pruebas evaluadas)}} * 100 \quad \text{Cobertura del plan de capacitación: } \frac{\text{Personal capacitado}}{\text{personal activo}} * 100$$

*Nota: basado en los indicadores de Ramírez et al., 2022, se procesó la información adaptándolo según las condiciones propias del caso de estudio para lograr propios, elaboración propia, 2024.*

### DISCUSIONES

Los resultados bibliométricos obtenidos entre 2010 y 2022 destacan la evolución de las tendencias clave en el campo de la gestión organizacional y del bienestar laboral, las cuales muestran una alineación significativa con diversas teorías motivacionales y de gestión de recursos humanos expuestas en la literatura. En los primeros años (2010-2015), se observa un énfasis en el compromiso organizacional como clúster predominante, apoyado por factores como la justicia organizacional, el liderazgo y el intercambio social, todos ellos ligados a la motivación y satisfacción en el trabajo. Estas tendencias son coherentes con las ideas de Maslow, Herzberg y McClelland, quienes argumentan que la motivación es impulsada por factores tanto intrínsecos como extrínsecos. La relevancia de las necesidades de crecimiento y los factores motivacionales intrínsecos, como lo describen Maslow y Herzberg, está claramente presente en el desarrollo del compromiso organizacional, que es fundamental para aumentar la productividad y el bienestar del empleado (Acquah et al., 2021).

Durante el período 2015-2020, las tendencias revelan un incremento en la importancia del bienestar del empleado, especialmente en áreas como la salud mental y la calidad de vida laboral, lo que refleja una atención cada vez mayor hacia el equilibrio entre el bienestar emocional y el desempeño en el trabajo. Este hallazgo está en línea con estudios como los de Nielsen et al. (2017) y Aponte et al. (2020), quienes destacan que el bienestar laboral está fuertemente correlacionado con el rendimiento organizacional. Los autores coinciden en que, para mantener a los empleados satisfechos y motivados, es crucial implementar estrategias de bienestar bien definidas, como las mencionadas en el caso de Scalet Colombia.

Estas estrategias, cuando se implementan correctamente, no solo mejoran el bienestar de los empleados, sino que también contribuyen a la creación de una cultura organizacional saludable, lo que se traduce en un mayor rendimiento organizacional.

Entre 2020 y 2022, el análisis muestra un enfoque renovado en el liderazgo de servicios y la gestión de recursos humanos, con tendencias hacia la innovación y la responsabilidad social. Estos resultados se correlacionan con la literatura reciente que subraya la importancia de un liderazgo transformacional humanizado en la mejora de la gestión organizacional y en la retención del talento (Aragón Rodelo et al., 2022). Este enfoque del liderazgo enfatiza la necesidad de una relación positiva entre líderes y empleados, lo que coincide con las teorías de Herzberg y McClelland sobre la importancia de satisfacer las necesidades de logro y crecimiento personal para mantener un alto nivel de compromiso y productividad, el análisis también evidencia la creciente preocupación por el estrés laboral, un tema recurrente que resurge a lo largo de los periodos evaluados, y que se relaciona con factores como la carga de trabajo y la gestión del tiempo. Estos hallazgos son consistentes con las conclusiones de Osorio (2017), quien señala que el estrés laboral puede afectar negativamente tanto el bienestar físico como emocional de los empleados, lo que impacta en su rendimiento. Las estrategias para mitigar el estrés, como las propuestas por Pérez Correa et al. (2020), son esenciales para mejorar la calidad de vida laboral y aumentar la productividad organizacional.

En cuanto a la selección, la integración de criterios cuantitativos basados en indicadores de

---

---

reclutamiento, como la proporción de personal seleccionado respecto a los currículums recibidos y el porcentaje de colaboradores referidos contratados, sigue las recomendaciones de Ramírez et al. (2022). Esta alineación metodológica permite asegurar la efectividad del proceso de selección al establecer un marco de referencia numérico para evaluar la calidad y eficiencia del reclutamiento.

El área de organización también demuestra un enfoque sistemático con indicadores centrados en el logro de metas y el control de inasistencias. La adaptación de estos indicadores es crucial, ya que permite a la empresa evaluar la productividad y el compromiso organizacional desde una perspectiva empírica.

De este modo, la empresa puede identificar áreas de mejora en la planificación y ejecución de objetivos organizacionales, así como establecer mecanismos correctivos para minimizar la ausencia de los empleados. Finalmente, el proceso de capacitación está en línea con las tendencias de bienestar del empleado, que enfatizan la importancia del aprendizaje continuo y la mejora de las condiciones laborales. Los indicadores de aprobación de pruebas y la cobertura del plan de capacitación ofrecen una visión clara del impacto de las capacitaciones en la fuerza laboral. Además, al incorporar el bienestar emocional y mental como parte del plan de capacitación, la empresa reconoce la importancia del desarrollo integral de sus empleados, tal como lo sugieren estudios recientes sobre el bienestar laboral (Ramírez et al., 2022).

## **CONCLUSIONES**

Concluyendo que la adaptación de las nuevas tendencias e investigación le permiten a la organización ser sostenible al adaptar buenas prácticas de empresas que han invertido previamente en investigación y desarrollo de sus colaboradores, debido la concurrencia bibliométrica se entiende que la gestión de personal y el compromiso organizacional son tendencias principales que impactan en los estudios de bienestar laboral, siendo las temáticas más abarcadas por tal motivo se consideran importantes para mejorar el desarrollo del personal de los colaboradores de la empresa caso de estudio, en la actualidad las tendencias más importantes van de la mano de la gestión del talento humano. El bienestar laboral es un factor importante en el funcionamiento y éxito de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) en Colombia. El bienestar laboral abarca diferentes dimensiones, como el bienestar físico, emocional, social, espiritual e intelectual de los empleados, sin embargo, también se ha observado que muchas pymes en Colombia aún no han adoptado prácticas efectivas de gestión del talento humano y bienestar laboral. Esto puede deberse a la falta de conocimiento o a la falta de recursos para implementar estrategias de bienestar. Algunas de las dimensiones clave que se han identificado en el contexto de las PYMES incluyen la credibilidad, el respeto, la imparcialidad, el orgullo y la camaradería, por lo anterior se concluye que las estrategias de capacitar el personal junto al seguimiento de los procesos del talento humano a través de indicadores son buenas prácticas que permiten la consolidación. Desde la postura de la empresa en estudio la estrategia de capacitación es viable al ser controlada con indicadores para hacer seguimiento, de esta forma se controla el proceso para generar valor agregado a la organización aumentando las oportunidades de mejora en conocimiento, seguimiento y gestión de los procesos de selección, organización y capacitación.

---

## BIBLIOGRAFÍA

- Acquah, A., Nsiah, TK, Antie, ENA y Otoo, B. (2021). Revisión de literatura sobre teorías de la motivación. *EPRA International Journal of Economic and Business Review*, 9 (5), 25-29.
- Álvarez Valencia, E. M., y Santamaría Ruiz, M. J. (2021). Gestión del talento humano para la generación de valor en la empresa Sinergia SAS de la ciudad de Barranquilla [Tesis de pregrado, Universidad de la Costa]. Repositorio Institucional REDICUC. <https://hdl.handle.net/11323/8754>
- Antequera Amaris, R., Ramírez Molina, R., Santamaria Ruiz, M., y Cano Pacheco, D. (2021b). Descripción de las dimensiones del clima organizacional: caso de estudio en las PYMES de la ciudad de Barranquilla, Colombia. *Revista Latinoamericana De Difusión Científica*, 4(6), 270-285. <https://doi.org/10.38186/difcie.46.17>
- Antequera Amaris, R., Ramírez Molina, R., Santamaria Ruiz, M., y Lay Raby, N. D. (2022). “Generic and technical skills of human talent supported by ICT: systematization, scope, and reflections”. En *Procedia Computer Science*, Vol. 210: 378-382. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2022.10.168>
- Aponte Gómez, E. J., Estupiñán Peña, J. H., y Medina Roberto, L. D. (2020). Estrategias para mejorar el bienestar laboral de los empleados de la empresa Scalet Colombia.
- Aragón Rodelo, L. A., Cabarcas Bolívar, K., & Camargo Rodríguez, Y. A. (2022). Liderazgo transformacional humanizado y gestión docente. *Revista Latinoamericana Ogmios*, 3(6), 44–57. <https://doi.org/10.53595/rlo.v3.i6.053>
- Azizi, MR, Atlasi, R., Ziapour, A., Abbas, J. y Naemi, R. (2021). Estrategias innovadoras de gestión de recursos humanos durante la pandemia de COVID-19: un enfoque de revisión narrativa sistemática. *Heliyon*, 7 (6), e07233.
- Barbosa Martínez, C., Cataño Ruíz, K., y Durán Charris, J. P. (2019). Impacto del programa de bienestar en la empresa SAB SAS. [Trabajo de grado, Universidad Tadeo Lozano]. Expedito Utadeo.
- Barrera Bermúdez, J. H., Arango Tovar, A. D., y Porras Gómez, K. E. (2021). Bienestar laboral y su efecto en la productividad de los colaboradores de 3 empresas del sector manufacturero producción de plásticos y farmacéutica en el 2021 en la ciudad de Bogotá. [Trabajo de grado, Corporación Universitaria UNITEC]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12962/2052>
- Belkin, V.N., Belkina, N.A. y Antonova, O.A. (2016). Organizational Capital of the Enterprise. *Ekonomika Regiona*, 12(3), 826–838.
- Berrone, P., Ricart, J. E., Duch, A. I., Bernardo, V., Salvador, J., Piedra Peña, J., y Rodríguez Planas, M. (2019). EASIER: An evaluation model for public-private partnerships contributing to the sustainable development goals. *Sustainability*, 11(8), 2339–2364. <https://doi.org/10.3390/su11082339>
- Blanch, J. M., Sahagún, M., Cantera, L., y Cervantes, G. (2010). Cuestionario de bienestar laboral general: estructura y propiedades psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(2), 157-170.
- Cable, D. M., & Judge, T. A. (1996). Person-organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67(3), 294-

- Canales Pérez, A. A. (2017). Bienestar laboral y productividad de los empleados de una empresa minera y de construcción civil en el distrito de La Perla-Callao, 2017.
- Castellanos Robayo, J., Martínez Morales, S. J., y Posso López, M. A. (2021). *Diseño de un programa de bienestar laboral para el personal de la Clínica los Rosales SA en la Ciudad de Pereira 2021-2022*. [Tesis de Doctorado, Universidad Católica de Pereira]. Repositorio ECP. <http://hdl.handle.net/10785/9485>
- Castro, L. M. (2003). El incremento de la productividad para la competitividad frente al bienestar social y la salud laboral. *Revista Reflexiones*, 82(1).
- Celis Osorio, S. M. (2017). Estrés laboral: un factor que influye en el bienestar de los trabajadores y en la productividad empresarial.
- Choo, C., Furness, C., Paquette, S., van den Berg, H., Detlor, B., Bergeron, P. y Heaton, L. (2006). Working with information: Information management and culture in a professional services organization. *Information Science*, 32(6), 491-510. <https://doi.org/10.1177/0165551506068159>
- Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The management of organizational justice. *Academy of Management Perspectives*, 21(4), 34-48.
- Darvishmotevali, M. y Ali, F. (2020). Inseguridad laboral, bienestar subjetivo y desempeño laboral: El papel moderador del capital psicológico. *Revista internacional de gestión hotelera*, 87, 102462.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Delgado, J. P. (2014). *Motivación organizacional y bienestar laboral*. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/12781>.
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350-383.
- García Figueroa, L. M., Ruiz Chitiva, H. Y., & Velandia Cáceres, D. R. (2016). Bienestar laboral y productividad.
- Gilleen, J., Santaolalla, A., Valdearenas, L., Salice, C., & Fusté, M. (2021). Impacto de la pandemia de COVID-19 en la salud mental y el bienestar de los trabajadores de la salud del Reino Unido. *BJPsych abierto*, 7 (3), e88.
- Gómez Martínez, A., & Porras Rojas, K. Y. (2012). Diseño Programa de Bienestar Laboral.
- Gutiérrez Rodríguez, C. Y. (2018). Pasantía: Diseño del programa de bienestar laboral en la empresa pastas alimenticias la milanese, siciliana y bronco en la ciudad de cúcuta.
- Hackman, J. R. (2002). *Leading teams: Setting the stage for great performances*. Harvard Business Press.
- Johnston, C. S. (2018). A systematic review of the career adaptability literature and future outlook. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 3-30. <https://doi.org/10.1177/1069072716679921>
- Kański, Ł., Chadam, J., & Kłosowski, G. (2022). Intellectual Capital: A New Predictive Indicator for Project Management Improvement. *Sustainability*, 14(22), 15182. <https://doi.org/10.3390/su142215182>
- Kennedy, DR, Clapp, P., DeLuca, JL, Filtz, TM, Kroon, L., Lamberts, JT, ... y Ray, SD (2022). Mejorar el bienestar y la productividad de los profesores de farmacia al tiempo que se reduce

- el agotamiento. *Diario Americano de Educación Farmacéutica* , 86 (5).
- Lee, W. B., Wang, Y., Wang, W. M., & Cheung, C. F. (2012). An unstructured information management system (UIMS) for emergency management. *Expert Systems with Applications*, 39(17), 12743-12758. <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2012.02.037>
- Linares-Espinós, E., Hernández, V., Domínguez-Escrig, JL, Fernández-Pello, S., Hevia, V., Mayor, J., ...& Ribal, MJ (2018). Metodología de una revisión sistemática. *Actas Urológicas Españolas* , 42 (8), 499-506.
- Marina, SL (2020). Teoría de la motivación humana—Abraham Maslow. *En Educación Científica en Teoría y Práctica* (pp. 17-28). Springer, Cham.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709-734.
- Mendieta Ortega, M. P., Erazo Álvarez, J. C., y Narváez Zurita, C. I. (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(10), 287-312. <https://doi.org/10.35381/r.k.v5i10.696>
- Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2008). *Compensation*. McGraw-Hill.
- Miranda Hoyes, D. (2016). Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa. *Revista Investigación y Negocios*, 9(13), 20-27.
- Nielsen, K., Nielsen, MB, Ogbonnaya, C., Käsälä, M., Saari, E. e Isaksson, K. (2017). Recursos en el lugar de trabajo para mejorar tanto el bienestar como el rendimiento de los empleados: una revisión sistemática y un metanálisis. *Trabajo y estrés* , 31 (2), 101-120.
- Nishii, L. H. (2013). The benefits of climate for inclusion for gender-diverse groups. *Academy of Management Journal*, 56(6), 1754-1774.
- Novoa Conrado, L., Santamaria Ruiz, M., Ramírez Molina, R., y Reyes Bracho, R. (2021). Gestión del talento humano para la generación de valor: reflexiones y aportes. *Consensus (Santiago)-Revista Interdisciplinaria De Investigación*, 5(3), 45-58.
- Oñate Flórez, S. P., Acevedo Polo, A. E., León Rodríguez, M. E., Guerrero Osejo, D. D. C., y Echavarría Taborda, O. L. (2020). Efectos del plan de bienestar laboral en la motivación de los empleados de una finca bananera.
- Pérez Correa, K. L., Elías Urieles, F. D., Mahecha Duarte, D. P., Ochoa Arrieta, C. A., y Ortiz Solorzano, A. (2020). Desarrollo personal y emocional como factores que inciden en la productividad laboral.
- Pérez Roza, K. J. (2021). *Plan de bienestar laboral para la Empresa Inversiones García Forero SAS*. [Tesis de grado, Fundación Universidad de América].
- Ramírez Molina, R. I., Pinzón Acosta, M. V., Ramírez Molina, R. J., Antequera Amaris, R. R., Lay Raby, N. D., & Nieto Medina, P. (1). Emotional Intelligence: perspectives and reflections before the era of the new normality. *Opción*, 36(93), 513-559. Recuperado a partir de <https://produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/33704>
- Rother, ET (2007). Revisión sistemática X Revisión narrativa. *Acta paulista de enfermagem* , 20 , v-vi.
- Sánchez Meca, J. (2010). Cómo realizar una revisión sistemática y un metaanálisis. *Aula abierta*.
- Shore, L. M., Randel, A. E., Chung, B. G., Dean, M. A., Holcombe Ehrhart, K., & Singh, G. (2011). Inclusion and diversity in work groups: A review and model for future research.

- Journal of Management, 37(4), 1262-1289.
- Suárez Vergara, G. E. (2022). Factores de bienestar laboral relacionados con la productividad en empleados entre 18 y 25 años de dos restaurantes de la ciudad de Pereira en el año 2021. [Tesis de grado, Universidad Católica De Pereira]. Repositorio UCP. <https://repositorio.ucp.edu.co/handle/10785/9485>
- Torres Serrato, A. P. (2020). *Bienestar del trabajador, una mirada al crecimiento de la productividad en las empresas pyme colombianas*. [Tesis de especialización, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio Institucional UMNG. <https://repository.unimilitar.edu.co/>
- Vásquez Martínez, L. V. (2018). *El bienestar laboral como ventaja competitiva en las organizaciones en Colombia: una revisión documental*. [Monografía, Universidad de Antioquia]. Biblioteca digital UDE.
- Wheelan, S. A. (2010). Group size, group development, and group productivity. *Small Group Research*, 41(2), 147-174.
- Zapata Betancur, S. (2021). *Prácticas de bienestar laboral que generan valor en la calidad de vida y en la productividad para organizaciones PYMES y sus colaboradores* [Tesis de Doctorado, Universidad EAFIT].