

Bienestar Laboral para el Desarrollo del Capital Humano: Una Revisión Sistemática
(2013-2023)

Karen Lizeth Novoa Hernández

María Alejandra Guzmán Escobar

Proyecto de Investigación Maestría en Gerencia del Talento Humano

Director del Proyecto - Asesor Disciplinar

P. h. D. Carlos Julio Castañeda Blanco

Codirector del Proyecto - Asesor Metodológico

Luis Alberto Arias Cohecha

Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano

Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad

Escuela de Estudios en Psicología, Talento Humano y Sociedad

Programa Maestría en Gerencia del Talento Humano

Bogotá

2024

Resumen

En la presente investigación se realizó una revisión sistemática de la literatura sobre el bienestar laboral en el sector de la salud en Colombia, abarcando el período de 2013 a 2023. El objetivo principal fue describir el estado de la investigación existente en este campo, con el fin de proporcionar una comprensión actualizada y en profundidad del conocimiento disponible. Para ello, se identificaron inicialmente 133 artículos a través de una búsqueda sistemática en bases de datos como Google Académico, Redalyc, Dimensions y Scopus, de los cuales 58 cumplieron con los criterios de calidad establecidos y fueron incluidos en la revisión.

La metodología empleada se basó en y el Modelo PRISMA para revisiones sistemáticas. Cada artículo fue rigurosamente evaluado en términos de su relevancia temática, rigor metodológico y contribución al conocimiento existente. Los resultados de la revisión revelaron la importancia de un enfoque meticuloso en la selección de literatura para asegurar la integridad y aplicabilidad de los hallazgos. La discusión de los resultados destacó la prevalencia de temas como el burnout entre los profesionales de la salud y la efectividad de programas de bienestar y estrategias de apoyo psicosocial. Se identificaron áreas que requieren mayor atención, incluyendo el impacto a largo plazo del burnout y el bienestar laboral en contextos rurales. Además, se observó una variabilidad en la efectividad de las intervenciones de bienestar laboral, señalando la necesidad de una evaluación más profunda de los factores que contribuyen al éxito o fracaso de estas intervenciones.

En conclusión, la tesis proporciona una visión integral del bienestar laboral en el sector de la salud en Colombia, destacando tanto los avances como las brechas en la investigación actual. Los hallazgos tienen implicaciones significativas para la gestión del talento humano y

sugieren la necesidad de un enfoque holístico y contextualizado en la gestión del bienestar laboral.

Palabras clave: bienestar laboral, sector salud, Colombia, burnout, gestión del talento humano

Abstract

In this research, a systematic review of the literature on occupational well-being in the health sector in Colombia was carried out, covering the period from 2013 to 2023. The main objective was to describe the state of existing research in this field, in order to provide an up-to-date and in-depth understanding of the available knowledge. To this end, 133 articles were initially identified through a systematic search in databases such as Google Scholar, Redalyc, Dimensions and Scopus, of which 58 met the established quality criteria and were included in the review.

The methodology used was based on the PRISMA Model for systematic reviews. Each article was rigorously evaluated in terms of its thematic relevance, methodological rigor, and contribution to existing knowledge. The results of the review revealed the importance of a meticulous approach in literature selection to ensure the integrity and applicability of findings. The discussion of the results highlighted the prevalence of issues such as burnout among health professionals and the effectiveness of wellness programs and psychosocial support strategies. Areas requiring further attention were identified, including the long-term impact of burnout and workplace well-being in rural contexts. In addition, variability was observed in the effectiveness of workplace well-being interventions, pointing to the need for a more in-depth evaluation of the factors that contribute to the success or failure of these interventions.

In conclusion, the thesis provides a comprehensive view of workplace well-being in the health sector in Colombia, highlighting both advances and gaps in current research. The findings have significant implications for human talent management and suggest the need for a holistic and contextualized approach to workplace wellbeing management.

Keywords: well-being, health sector, Colombia, burnout, human talent management

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	9
1. BIENESTAR LABORAL PARA EL DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA EN EL PERIODO 2013-2023.....	10
1.1. Planteamiento del Problema	10
1.2 Formulación de Investigación	11
1.3. Justificación.....	11
1.4. Objetivos del Trabajo de Grado	13
1.4.1. Objetivo General	13
1.4.2. Objetivos Específicos	13
1.5. Alcance del Trabajo de Grado	14
2. MARCO DE REFERENCIA.....	14
2.1. Marco Teórico	14
2.2 Marco Jurídico.....	21
2.3 Marco empírico	23
3. METODOLOGÍA.....	27
4. RESULTADOS	29

BIENESTAR LABORAL: REVISIÓN SISTEMÁTICA	6
4.1. Extracción de la información	29
4.2. Criterios de Búsqueda	32
4.3. Resultados por objetivos	34
5. DISCUSIÓN	48
6. CONCLUSIONES	51
REFERENCIAS	53

Lista de Tabla

	Pág.
Tabla 1 Proceso metodológico. Fuente: Elaboración propia	29
Tabla 2 Palabras clave y filtros utilizados en la búsqueda.	30
Tabla 3 Categorías temáticas Fuente: Elaboración propia.....	33
Tabla 4 Dimensiones y aspectos del bienestar laboral. Fuente: Elaboración propia.....	40
Tabla 5 Necesidades del bienestar laboral regionalizados.....	45

Lista de Gráficos

	Pág.
Gráfico 1 Diagrama de flujo PRISMA. Fuente: Elaboración propia	32
Gráfico 2 Distribución de Hallazgos en la revisión sistemática.	34
Gráfico 3 Distribución detallada de Hallazgos en la revisión sistemática.	35
Gráfico 4 Artículos de la revisión sistemática.	37
Gráfico 5 Dimensiones y componentes del bienestar laboral.....	39
Gráfico 6 Proporción de artículos en la revisión de la literatura. .. Error! Bookmark not defined.	
Gráfico 7 Clasificación de hallazgos en los artículos seleccionados.	42
Gráfico 8 Brechas de conocimiento y áreas requeridas de mayor atención en bienestar laboral. .	43

Introducción

El bienestar laboral es un tema de gran relevancia en el ámbito organizacional, ya que tiene un impacto significativo en el desarrollo del capital humano. El presente proyecto, titulado Bienestar Laboral Para el Desarrollo del Capital Humano: Una revisión sistemática (2013-2023), tiene como objetivo llevar a cabo una exhaustiva revisión de la literatura académica en repositorios institucionales existente en el sector salud.

En el marco de este estudio se adoptó una metodología de revisión sistemática, con el fin de recopilar, clasificar, analizar y extraer con rigor los estudios e investigaciones relevantes que se publicaron en el periodo comprendido entre 2013 a 2023. La búsqueda incluyó investigaciones tanto teóricas como empíricas, abarcando una variedad de temáticas relacionadas con el bienestar laboral, tales como el ambiente en el lugar de trabajo, la conciliación de la vida laboral y personal, la satisfacción en el empleo y las estrategias de gestión del talento observadas en el contexto empírico.

Los hallazgos de la investigación revelaron una relación significativa entre el bienestar en el trabajo y factores como el desempeño, la productividad, la satisfacción laboral, el compromiso y la fidelización del talento dentro de las organizaciones, así como el soporte psicosocial. Se detecto además que el bienestar laboral tiene un impacto positivo en la salud física y mental de los trabajadores, lo que influye tanto en su bienestar personal como en el de las organizaciones donde trabajan, según se evidencia en estudios previos posteriormente especificados.

Los estudios identificados en la revisión sistemática han proporcionado un conocimiento profundo sobre el bienestar laboral y su vínculo con el progreso del capital humano en el ámbito de las organizaciones del sector salud.

1. Bienestar Laboral para el Desarrollo del Capital Humano: Una Revisión Sistemática en el Periodo 2013-2023

1.1. Planteamiento del Problema

El bienestar laboral siempre ha sido un factor determinante en las organizaciones, esto ha llegado a ser un foco de estudio para diversos investigadores, debido al constante avance, es posible que haya nuevas teorías, modelos y enfoques relacionados con el bienestar laboral en el sector salud que no se hayan incluido en revisiones sistemáticas previas. Además, es factible que se hayan llevado a cabo nuevos estudios que aporten perspectivas y descubrimientos novedosos en este campo. Por lo tanto, es importante realizar una revisión sistemática actualizada que abarque el período de 2013 a 2023 para obtener una visión completa y al día de la investigación sobre el bienestar laboral en sector salud.

La falta de una investigación actualizada puede limitar la comprensión y aplicación del conocimiento existente sobre el bienestar laboral, así como dificultar la identificación de áreas que requieran mayor investigación y la implementación de intervenciones eficaces para promover el bienestar de una organización.

Este proyecto aborda la necesidad de llevar a cabo una revisión sistemática de la literatura académica encontrada en 4 repositorios institucionales entre el año 2018 a 2023 que sintetice las tendencias del conocimiento disponibles sobre el bienestar laboral en el sector salud en el período de 2013 a 2023. Permitiendo actualizar el conocimiento existente, identificando nuevas tendencias que proporcionen una base sólida para futuras investigaciones y prácticas relacionadas con el bienestar laboral y el desarrollo del capital humano.

1.2 Formulación de Investigación

¿Cuál es el estado del arte de la literatura sobre el bienestar laboral en las organizaciones del sector salud en Colombia durante el período de tiempo 2013 a 2023?

1.3. Justificación

La conciencia sobre los efectos negativos del estrés laboral y los trastornos relacionados con la salud mental en los empleados se mantiene en constante evolución y ha servido de catalizador para el cambio dentro de las organizaciones a nivel mundial. Esta toma de conciencia ha fomentado un ambiente donde el bienestar del empleado no solo se ve como una responsabilidad ética de la empresa, sino también como una inversión estratégica que puede llevar a mejoras tangibles en la productividad y la eficiencia organizacional. La correlación entre el bienestar de los empleados y la productividad organizacional ha motivado a más empresas a considerar el bienestar laboral como un componente crítico de sus estrategias de gestión y desarrollo.

En este mismo sentido no podemos desconocer que a raíz de la afectación de la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19), surgieron nuevas necesidades de información generados mayores estudios. A nivel mundial el 23% de los trabajadores de la salud de primera línea sufrieron depresión y ansiedad, y el 39% sufrieron insomnio. Además, las profesiones médicas tienen un mayor riesgo de suicidio en todo el mundo. Las condiciones de trabajo peligrosas que causan enfermedades laborales, accidentes de trabajo y absentismo suponen un costo financiero considerable para el sector de la salud que se estima llega hasta el 2% del gasto en salud (OMS, 2022).

Una revisión sistemática que abarca el período entre 2013 a 2023 aborda un avance significativo en el progreso del conocimiento en el ámbito del bienestar laboral, lo que permite identificar las tendencias emergentes y las áreas que requieren mayor investigación. Los estudios realizados durante este tiempo pueden ofrecer una visión global y actualizada de las tendencias, descubrimientos y brechas de conocimiento en el ámbito del bienestar laboral. La elección específica (2013-2023) para llevar a cabo la revisión sistemática sobre el bienestar laboral en relación con el desarrollo del capital humano en el sector salud se fundamenta en las siguientes razones:

En primer lugar, se considera la relevancia temporal de este período, ya que abarca una década significativa en términos de cambios y evoluciones en el ámbito laboral. Durante estos años, se han experimentado avances tecnológicos, transformaciones económicas, cambios generacionales y modificaciones en las prácticas de gestión de recursos humanos. Estos factores han tenido un impacto notable en el bienestar laboral y en el desarrollo del capital humano en las organizaciones del sector salud.

En segundo lugar, la elección de este período se basa en la disponibilidad de datos y estudios. Dado que la mayoría de los años comprendidos entre 2013 y 2023 ya han transcurrido, existe una cantidad considerable de investigaciones, estudios y datos recopilados durante este intervalo de tiempo. Esto facilita el acceso a información relevante y actualizada, lo que resulta fundamental para llevar a cabo una revisión sistemática exhaustiva sobre el bienestar laboral y su relación con el desarrollo del capital humano.

En tercer lugar, se considera la evolución de las perspectivas y enfoques de investigación a lo largo de estos años. Las perspectivas y los enfoques en el ámbito del bienestar laboral y el desarrollo del capital humano en el sector salud pueden haber experimentado cambios y

evoluciones. Además permite analizar y comparar dichos cambios y tendencias en la literatura científica, lo que contribuye a una comprensión más completa del estado actual del campo y a la identificación de nuevas áreas de investigación.

Por último, se destaca la necesidad de mantener la revisión actualizada. Garantiza que la revisión sistemática refleje las investigaciones más recientes sobre el tema. Esto es especialmente relevante en un campo en constante evolución como el bienestar laboral en el sector salud, donde surgen nuevos descubrimientos, teorías y prácticas que pueden tener un impacto significativo en la comprensión y promoción del bienestar de los empleados y el desarrollo del capital humano.

1.4. Objetivos del Trabajo de Grado

1.4.1. Objetivo General

Realizar una revisión sistemática sobre el estado del arte de la literatura existente en el período de 2013 a 2023 sobre el bienestar laboral en el sector salud, con el fin de proporcionar una comprensión actualizada y en profundidad del estado actual del conocimiento en este campo.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Recopilar la información de la literatura científica revisada del bienestar laboral en el sector salud a través del método prisma.
- Clasificar los hallazgos significativos y consistentes de los estudios incluidos en la revisión sistemática.
- Analizar las brechas de conocimiento y las áreas de investigación que requieren mayor atención en relación con el bienestar laboral.
- Extraer los hallazgos significativos de los estudios de la revisión sistemática.

1.5. Alcance del Trabajo de Grado

Este proyecto ofrece contribuciones de la siguiente manera:

1. **Identificación de Tendencias:** Al examinar una amplia variedad de estudios a lo largo de diez años, el proyecto tiene el potencial de identificar patrones y tendencias emergentes en el ámbito del bienestar laboral. Esto sería valioso para comprender cómo ha evolucionado la comprensión y el enfoque del bienestar en los cambiantes entornos laborales del sector salud.
2. **Mayor Comprensión de Factores de Influencia:** La revisión sistemática podría revelar factores clave que influyen en el bienestar laboral, como políticas organizacionales, liderazgo, equilibrio entre el trabajo y la vida personal, entre otros. Esta comprensión enriquecería la base de conocimiento sobre cómo crear entornos laborales más saludables y productivos.
3. **Identificación de Brechas en la Investigación:** La revisión sistemática tiene el potencial de señalar áreas donde la investigación sobre el bienestar laboral en el sector salud está incompleta o donde existen lagunas en la literatura. Esto orienta a futuros investigadores hacia temas y preguntas de investigación que requieren mayor atención.

2. Marco de Referencia

2.1. Marco Teórico

El presente proyecto se enmarca en teorías esenciales para el estudio del bienestar laboral en el sector salud. Estas teorías son reconocidas a nivel global y han sido ampliamente investigadas en el ámbito de la psicología y las ciencias organizacionales.

Una de estas teorías respecto al área de la salud es la Teoría del Capital Humano, propuesta por Theodore Schultz en la década de 2020. Esta teoría sostiene que el capital humano, incluyendo conocimientos, habilidades y competencias de los trabajadores, es fundamental para el desarrollo económico y organizacional (Schultz, 2020).

La Teoría del Apoyo Organizacional, concebida por Robert Eisenberger en la década de 2020, enfatiza el impacto del apoyo percibido por los empleados de su organización en su bienestar y satisfacción laboral (Eisenberger, 2020). Se argumenta que el sentirse valorado por la organización conlleva a mayores niveles de bienestar laboral. En este contexto, esta teoría ilustra cómo las prácticas de gestión de recursos humanos y el clima organizacional afectan el bienestar de los empleados, incluyendo el apoyo de superiores y compañeros.

Por último, la Teoría de la Autodeterminación de Edward Deci y Richard Ryan (2017) se centra en la motivación intrínseca y su efecto en el bienestar laboral. Argumenta que la autonomía, competencia y conexiones sociales en el trabajo aumentan la motivación y, por tanto, el bienestar laboral. Este enfoque se utiliza para explorar cómo la participación en decisiones, el reconocimiento y el desarrollo de habilidades contribuyen al bienestar de los empleados, destacando la importancia de la autonomía, la competencia y el sentido de pertenencia laboral.

Adicionalmente, la *Teoría del Enriquecimiento del Trabajo* sostiene que la satisfacción en el trabajo y el desarrollo de habilidades contribuyen al bienestar laboral, lo que, a su vez, mejora el desarrollo del capital humano en las organizaciones. Esta teoría se enfoca en cómo el diseño de las tareas laborales puede influir en la satisfacción y el rendimiento de los empleados en una organización (Hackman y Oldham, 2016).

Según la *Teoría del Enriquecimiento del Trabajo*, lograr un enriquecimiento en las tareas laborales implica aumentar la complejidad y variedad de las actividades que los empleados

realizan, al mismo tiempo que se les otorga mayor autonomía y responsabilidad en la toma de decisiones relacionadas con su trabajo. Estos elementos permiten que los trabajadores sientan un mayor grado de logro personal y desarrollo en sus roles laborales. En consecuencia, se espera que los empleados que experimenten este enriquecimiento demuestren un mayor compromiso con la organización y un mejor desempeño en sus funciones laborales. Esta teoría ha sido ampliamente estudiada y ha influido en la configuración de trabajos en diversas organizaciones con el propósito de mejorar el bienestar laboral y el desarrollo del capital humano. Su énfasis en la motivación intrínseca y la significación del trabajo ha sido especialmente relevante para entender cómo el diseño de tareas puede impactar en el bienestar y la productividad de los empleados.

En cuanto a la *Teoría de la Autodeterminación*, esta teoría sostiene que la satisfacción y el bienestar en el trabajo están vinculados a la capacidad de los empleados para tener autonomía y control en sus actividades laborales, lo que influye en gran medida en su crecimiento profesional. Fue desarrollada por Edward L. Deci y Richard M. Ryan en 2016 y busca comprender la motivación intrínseca de las personas y su relación con su bienestar y desarrollo personal. De acuerdo con esta teoría, las personas tienen tres necesidades psicológicas fundamentales que impulsan su comportamiento y motivación (Deci y Ryan, 2020).

La *Teoría del Apoyo Organizacional* argumenta que el apoyo y un entorno organizacional positivo afectan el bienestar laboral de los empleados, lo que, a su vez, tiene un impacto significativo en su desarrollo y rendimiento laboral. Se centra en cómo la percepción del apoyo que los empleados reciben de parte de la organización influye en su bienestar laboral y su compromiso con la misma (Eisenberger et al., 2016).

De acuerdo con esta teoría, los trabajadores evalúan en qué medida la organización les brinda apoyo y recursos para satisfacer sus necesidades tanto laborales como personales. Este apoyo puede manifestarse de diversas maneras, como el reconocimiento por su desempeño, la provisión de recursos para realizar su trabajo, la promoción de un ambiente laboral saludable y el respaldo emocional tanto por parte de los líderes como de los colegas de trabajo.

Cuando los empleados perciben que la organización les brinda un alto nivel de apoyo, experimentan una mayor satisfacción laboral y bienestar emocional. Además, este apoyo influye en su compromiso con la organización, lo que se traduce en una mayor disposición para esforzarse y contribuir activamente al logro de los objetivos de la empresa.

El respaldo organizacional también puede actuar como un amortiguador ante situaciones de estrés laboral. Cuando los empleados se enfrentan a demandas laborales o situaciones desafiantes, la percepción de que la organización está presente puede reducir el impacto negativo en su bienestar emocional y mantener su nivel de compromiso.

La *Teoría de la Motivación-Higiene* destaca la importancia de factores motivacionales como el reconocimiento y las oportunidades de crecimiento en relación con el bienestar laboral y el desarrollo del capital humano. Esta teoría sugiere que los factores que influyen en la satisfacción laboral y la motivación de los empleados pueden dividirse en dos categorías: factores motivacionales y factores higiénicos (Herzberg, 2018).

Según esta teoría, los factores motivacionales son aquellos que verdaderamente generan satisfacción y motivación en el trabajo, mientras que los factores higiénicos son necesarios para evitar la insatisfacción y el malestar en el entorno laboral. En otras palabras, los factores motivacionales impulsan el compromiso y el rendimiento, mientras que los factores higiénicos previenen la insatisfacción.

Esta teoría ha tenido una amplia aplicación en la gestión de recursos humanos y ha influido en la creación de estrategias para mejorar tanto la satisfacción laboral como el rendimiento de los empleados. Al comprender la relevancia de los factores motivacionales y higiénicos, las organizaciones pueden establecer un ambiente laboral más satisfactorio y propicio para el desarrollo del recurso humano

La *Teoría de la Satisfacción-Desempeño* examina la relación entre la satisfacción laboral y el rendimiento de los empleados, lo cual tiene un impacto en el desarrollo del capital humano dentro de las organizaciones. Esta teoría es un marco teórico que explora la conexión entre la satisfacción en el trabajo y el rendimiento laboral de los trabajadores. Según esta teoría, la satisfacción laboral y el rendimiento están interrelacionados, pero la dirección de esta relación puede variar. Vroom argumenta que la satisfacción laboral puede influir en el rendimiento, pero también puede ser influida por él. Además, factores externos, como las recompensas y el ambiente laboral, también pueden afectar tanto la satisfacción como el rendimiento (Vroom, 2019).

Lograr un equilibrio adecuado entre las responsabilidades laborales y las personales es beneficioso tanto para el bienestar laboral como para el desarrollo del capital humano en el ámbito laboral. Esta teoría se enfoca en la importancia de conciliar de manera efectiva las exigencias del trabajo con las responsabilidades fuera del entorno laboral. Cuando los empleados pueden armonizar exitosamente sus compromisos laborales con sus responsabilidades personales, se generan impactos positivos en su bienestar en el trabajo y en su desarrollo en el contexto laboral. Teoría del Equilibrio Trabajo-Vida (Greenhaus y Powell, 2016).

La *Teoría de la Resiliencia*, resalta la capacidad de los empleados para adaptarse y recuperarse de situaciones adversas o estresantes en el entorno laboral, y cómo esto influye en su

bienestar laboral y desarrollo. Según esta teoría, los empleados resilientes pueden enfrentar de manera efectiva los desafíos en el trabajo, lo que les permite mantener un nivel adecuado de bienestar emocional y psicológico. Frente a situaciones estresantes, los empleados resilientes mantienen una actitud positiva, aplican estrategias de afrontamiento saludables y buscan apoyo para superar adversidades. La teoría enfatiza la importancia de la capacidad de afrontamiento de los empleados ante situaciones laborales estresantes. Los empleados resilientes tienen una mayor capacidad de adaptación, lo que les permite mantener un buen nivel de bienestar laboral y desarrollar sus habilidades y competencias en el ámbito profesional. La promoción de la resiliencia en el lugar de trabajo se convierte en un aspecto relevante para mejorar el bienestar y el desarrollo de los empleados (Luthar et al., 2016).

La *Teoría del Compromiso Organizacional*, postula que la relación entre el compromiso de los empleados con la organización y su bienestar laboral y desarrollo profesional está interconectada. Pone énfasis en cómo el nivel de compromiso de los empleados con la organización se relaciona con su bienestar laboral y desarrollo profesional en el ámbito laboral. Según la Teoría del Compromiso Organizacional, los empleados que muestran un alto grado de compromiso hacia su organización tienden a experimentar un mayor bienestar en su trabajo, lo que se traduce en una mayor satisfacción laboral y un mayor alineamiento con los objetivos y valores de la organización. Además, este alto compromiso organizacional suele asociarse con una menor rotación de empleados, ya que aquellos comprometidos tienden a ser menos propensos a buscar oportunidades laborales en otras empresas. Además, esta teoría también sugiere que el compromiso organizacional tiene un impacto en el desarrollo profesional de los empleados, ya que aquellos con un alto nivel de compromiso tienden a participar más activamente en su trabajo, a buscar oportunidades de crecimiento y desarrollo dentro de la

organización, y a demostrar un mejor desempeño en sus responsabilidades laborales (Meyer y Allen, 2021).

La *Teoría del Aprendizaje Organizacional*, de acuerdo con esta teoría, la relación entre las oportunidades de aprendizaje y desarrollo en el trabajo, el bienestar laboral y el desarrollo del capital humano en las organizaciones está estrechamente interconectada. Esta teoría se enfoca en cómo las oportunidades de aprendizaje y desarrollo en el entorno laboral se relacionan con el bienestar en el trabajo y el crecimiento profesional dentro de las organizaciones. Según la Teoría del Aprendizaje Organizacional, las organizaciones que fomentan un ambiente de aprendizaje continuo y proporcionan ocasiones para el desarrollo profesional de sus empleados generan un entorno laboral más satisfactorio y productivo. Los empleados se sienten valorados y comprometidos cuando tienen la oportunidad de adquirir nuevas habilidades, conocimientos y competencias en su entorno laboral (Argyris y Schön, 2018).

La *Teoría de la Personalidad y Bienestar Laboral*, plantea que existen vínculos entre ciertos rasgos de personalidad y el bienestar laboral, así como el desarrollo profesional de los empleados. Se basa en las investigaciones previas de Murray R. Barrick y Michael K. Mount realizadas en 1991. Según esta teoría, los rasgos de personalidad pueden influir en la forma en que los empleados se relacionan con su trabajo, sus colegas y su entorno laboral en su conjunto. Algunos rasgos de personalidad positivos, como el optimismo, la extroversión, la amabilidad y la disposición a explorar nuevas experiencias, se han asociado con niveles más altos de satisfacción en el trabajo, un mayor compromiso laboral y una mejor adaptación a entornos laborales en constante cambio (Barrick y Mount, 2019).

2.2 Marco Jurídico

La formulación y ejecución del plan de bienestar laboral e incentivos se rige por las siguientes normas:

- La expedición de la Ley 2101 del 2021 o Ley de reducción de jornada laboral, estableció que quedarán exonerados de implementar el día de la familia los empleadores que hayan implementado al 100 % la reducción de jornada laboral. La promulgación de la Ley 2101 de 2021, conocida como la Ley de Reducción de Jornada Laboral, determinó que los empleadores que hayan implementado la reducción de jornada laboral al 100 % estarán exentos de llevar a cabo el día de la familia. Esta ley incorpora una "nueva forma de realizar contratos, denominada trabajo remoto, que se realizará completamente de forma virtual desde el inicio hasta la culminación del contrato". Esto significa que no será necesario estar presente físicamente al principio. (Congreso de Colombia, 2021).

- El Decreto 614 de 1984 en Colombia establece las disposiciones para la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en las empresas. Este decreto busca promover la seguridad y salud en el trabajo, así como prevenir los riesgos laborales. Establece la obligación de crear estos comités en empresas con cierto número de trabajadores y define sus funciones, como la identificación de riesgos, la propuesta de medidas preventivas y la promoción de la salud ocupacional. En resumen, el Decreto 614 regula la formación de Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial para garantizar ambientes laborales seguros y saludables. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1984)

- La Ley 100 de 1993 es una legislación en Colombia que establece el Sistema de Seguridad Social Integral. Su propósito es garantizar la cobertura social de los ciudadanos mediante tres pilares esenciales: el sistema de pensiones, el sistema de salud y el sistema de

riesgos laborales. Esta ley instituye el régimen de pensiones, que comprende la afiliación obligatoria de los trabajadores al sistema y la posibilidad de acceder a una pensión de vejez. Además, crea el sistema de salud, que asegura la atención médica y el acceso a servicios de salud para todos los colombianos. También regula el sistema de riesgos laborales, con el fin de prevenir y atender accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo. En conjunto, la Ley 100 busca proporcionar una protección integral a los ciudadanos en términos de salud, pensiones y riesgos laborales, promoviendo la equidad y el bienestar social. (Congreso de Colombia, 1993).

- El artículo 26 de la Ley 489 de 1998 en Colombia contiene disposiciones relacionadas con los incentivos destinados a los empleados públicos. Su propósito es fomentar el reconocimiento y la motivación de los trabajadores del sector público debido a su desempeño y aportaciones. Con este fin, la ley establece la posibilidad de otorgar premios económicos, reconocimientos públicos y otros estímulos a los empleados públicos que destaquen por su labor y logros. Estos incentivos tienen como finalidad estimular la excelencia en el servicio público y mejorar la calidad y eficiencia de la administración estatal. (Congreso de Colombia, 1998)

- La Resolución 1356 de 2012 en Colombia es una regulación que define las pautas y requisitos para la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en las organizaciones. Su objetivo principal es promover la prevención de riesgos laborales y la protección de la salud y el bienestar de los trabajadores. La resolución detalla los pasos necesarios para llevar a cabo la implementación del SG-SST, que incluyen la identificación y evaluación de riesgos, la planificación de medidas preventivas, la formación de los empleados y la creación de comités de seguridad. También establece la obligación de mantener registros y llevar a cabo un seguimiento para asegurar la efectividad del sistema. En resumen, la Resolución 1356 de 2012 busca contribuir a la creación de ambientes de trabajo

seguros y saludables en todas las empresas y organizaciones en Colombia. (Ministerio de Trabajo, 2012)

- La Ley 1010 de 2006 en Colombia se centra en la prevención y sanción del acoso laboral en el contexto laboral. Su objetivo es proporcionar medidas destinadas a identificar, prevenir y abordar situaciones de acoso laboral que puedan afectar la salud mental y emocional de los trabajadores. La ley ofrece herramientas para que las empresas establezcan políticas y mecanismos destinados a prevenir este tipo de comportamientos, con la finalidad de fomentar un ambiente de trabajo saludable y respetuoso. Asimismo, la ley establece procedimientos y sanciones en caso de que se presente acoso laboral, con el propósito de proteger los derechos y el bienestar de los trabajadores en su entorno laboral. (Congreso de Colombia, 2006)
- La Ley 2191 de 2022 garantiza el derecho a la desconexión laboral, concediendo a los empleados o funcionarios públicos el derecho de desconectarse del ámbito laboral una vez finalizada su jornada de trabajo. (Congreso de Colombia, 2022)

2.3 Marco empírico

Al indagar en las investigaciones sobre el bienestar laboral, se encontró relación con la rotación, satisfacción, flexibilidad laboral entre otras variables cómo se señala a continuación:

En una investigación se examinó cómo la flexibilidad laboral en el sector de la salud tiene repercusiones en la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo. Se resalta que la inestabilidad laboral se debe a cambios en la contratación, la rotación y la libertad sindical. La gestión organizada y sistemática de la salud y la seguridad laboral puede reportar beneficios tanto a las organizaciones como al bienestar de los trabajadores (Rodríguez Rojas & Molano Velandia, 2014).

Los autores reconocen la falta de una caracterización completa hasta la fecha y buscan identificar características clave, problemas y proyecciones en este ámbito. Utilizando una metodología del SENA, se analizaron los aspectos organizacionales, ocupacionales, educativos, tecnológicos, económicos y ambientales. Se emplearon fuentes de datos primarios y secundarios, así como métodos cuantitativos y cualitativos como encuestas, entrevistas y revisión documental. Se identificaron desafíos en el mercado laboral y el crecimiento desordenado del talento humano en salud en relación con las necesidades del sistema de salud (Agudelo-Calderón et al., 2013).

Un estudio en Villavicencio, Colombia, explora la gestión de desempeño y carga laboral en el sector de la salud. Se encontraron deficiencias en la comunicación de la gestión de desempeño y altos niveles de carga mental y física en el personal, subrayando la necesidad de mejorar la planificación de recursos humanos (Torres-Flórez, 2021; Acosta-Romo et al., 2022).

Un estudio sobre el empleo en el sector salud de Colombia desde una perspectiva de género revela prácticas discriminatorias hacia las mujeres en términos de salario y acceso a posiciones de poder. Las condiciones laborales precarias afectan la inclusión y dignidad de las trabajadoras. Estos hallazgos sugieren que el modelo de recursos humanos en salud limita la equidad de género, lo que plantea preocupaciones sobre la falta de interés estatal en eliminar la discriminación y garantizar la igualdad de género (García-Roa & Tapias-Torrado, 2013).

El artículo examina la flexibilidad laboral en el sector de la salud y su impacto en la gestión de la salud y seguridad en el trabajo, destacando cómo afecta la salud de los trabajadores. Se señala que la flexibilidad laboral ha generado inestabilidad en el empleo debido a cambios en la contratación, riesgos de despidos y otros factores. Además, se destaca que la gestión de la salud y seguridad laboral puede ser beneficiosa al incluir aspectos previamente no considerados en las organizaciones (Rodríguez Rojas & Molano Velandia, 2014).

El estudio analiza el uso de aplicaciones web 2.0 por profesionales y estudiantes del sector sanitario en Colombia y los factores que promueven el trabajo colaborativo. Los resultados destacan que la promoción de la Salud 2.0 en Colombia es liderada por actores jóvenes adultos con niveles socioeconómicos y educativos medios y bajos, y que los profesionales y técnicos, en lugar de médicos, lideran el trabajo colaborativo a través de la tecnología (Said-Hung et al., 2016).

Este estudio evaluó la carga laboral del personal asistencial y administrativo en una institución de salud en Colombia en 2019. Se utilizaron datos de 108 trabajadores, con mayor presencia de mujeres en el área asistencial y hombres en la administrativa. Se encontraron altos niveles de exigencia mental y física en ambos grupos, con una diferencia significativa en la exigencia física. Esto subraya la necesidad de mejorar la planificación de recursos humanos en el sector de la salud (Acosta-Romo et al., 2022).

El estudio evalúa la validez del modelo de calidad de vida laboral y salud mental en el trabajo, utilizando una muestra de 719 trabajadores. Los resultados respaldan la utilidad del modelo para medir los riesgos psicosociales y mejorar el bienestar laboral y la salud mental de los empleados (Duro Martín, 2008).

El estudio investiga la violencia en el sector de atención médica en Bogotá y su relación con reformas en el sistema de salud. Se encontró un aumento en la violencia estructural debido a estas reformas, lo que ha llevado a la violencia directa y la discriminación contra el personal de salud. Se concluye que se necesita un cambio en el sistema de salud y condiciones laborales dignas para prevenir la violencia hacia los trabajadores de la salud en Bogotá (Luna-García et al., 2015).

El artículo analiza la relación entre factores psicosociales intralaborales y el engagement en una organización de salud en Cali, Colombia. Se encontró un riesgo psicosocial medio y niveles significativos de engagement relacionados con el control del trabajo, recompensas y liderazgo. Destaca la importancia de la Psicología Positiva en el estudio de las condiciones laborales y su influencia en la salud de los trabajadores (Arenas Ortiz & Andrade Jaramillo, 2013).

Este artículo aborda cómo las organizaciones pueden convertir los recursos humanos en un valor estratégico, utilizando la psicología positiva. Explora la idea de organizaciones saludables y el desarrollo del capital psicológico positivo, ofreciendo prácticas para lograr recursos saludables en las organizaciones (Soria, 2008)

En tiempos de crisis, las organizaciones saludables y resilientes implementan prácticas que fomentan el afecto positivo en grupos de empleados, relacionadas con la prevención del acoso laboral, desarrollo profesional, comunicación y Responsabilidad Social Empresarial. Un estudio con 374 trabajadores españoles de Pymes revela una correlación positiva entre estas prácticas organizativas y el afecto positivo grupal (Peñalver González et al., 2023)

En una muestra de 67 estudiantes universitarios en su último año de licenciatura, se descubrió que muchos carecían de habilidades socioemocionales y sufrían estrés debido a la sobrecarga académica. El bienestar psicológico fue bajo, destacando la importancia de mejorar las competencias socioemocionales y el manejo del estrés para su éxito profesional (Fulquez Castro et al., 2022).

Este estudio destaca la importancia de un ambiente laboral efectivo para el desarrollo de colaboradores y la organización. Se enfoca en analizar las percepciones del clima laboral en la UGEL - Canchis durante la pandemia de COVID-19 y concluye que los cambios provocados por

la crisis pueden afectar la misión de la entidad en la atención de población vulnerable (Cecilia et al., 2022).

Este estudio analizó la rotación de personal en una empresa colombiana de alimentos y encontró que los factores clave incluyen el tipo de contrato laboral y el cargo. Los empleados que se desvincularon citaron razones como la carga de trabajo, el salario y la falta de oportunidades de ascenso. Se destaca la importancia de la satisfacción laboral y el tipo de contratación para reducir la rotación de personal y mejorar el bienestar (Hernández & Durán-Rojas, 2022).

Este estudio examina cómo la Ley 100 de 1993 afectó las condiciones laborales del personal de salud en Medellín. Los resultados muestran un empeoramiento de las condiciones, incluyendo desigualdades salariales, horas de trabajo más largas y subempleo, especialmente para aquellos sin contratos directos con entidades de salud (Flórez Acosta, Atehortúa Becerra & Arenas Mejía, 2009).

Este estudio examina la discriminación de género en el sector de la salud en Colombia, revelando disparidades salariales y de poder, así como condiciones laborales precarias para las mujeres. Estas limitaciones sugieren una falta de equidad en la gestión de recursos humanos en el sector y resaltan la necesidad de abordar la discriminación y promover la igualdad de género (García-Roa & Tapias-Torrado, 2013).

3. Metodología

La presente investigación utilizara cómo estrategia metodológica la revisión sistemática, conforme a los lineamientos de Petticrew & Roberts y el Modelo PRISMA para revisiones sistemáticas. La extracción de información para la revisión sistemática del bienestar laboral en el

sector de la salud en Colombia implicó un proceso meticuloso para destilar información relevante de los 133 artículos inicialmente identificados y finalizar con los 58 estudios que cumplieron con los criterios de calidad establecidos. Este proceso se llevó a cabo siguiendo pasos estructurados y rigurosos para garantizar la precisión y relevancia de los datos extraídos.

1. Identificación Preliminar:

- Se identificaron 133 artículos a través de una búsqueda sistemática utilizando bases de datos como Google Académico, Redalyc, Dimensions y Scopus.
- Los términos de búsqueda incluyeron variaciones de "bienestar laboral", "salud en el trabajo", y "sector salud en Colombia".

2. Criterios de Inclusión:

- Los artículos deben ser publicaciones completas en texto, disponibles en español o inglés.
- Debían enfocarse específicamente en el bienestar laboral dentro del sector de la salud en Colombia entre 2013 y 2023.
- Se incluyeron estudios de investigación primaria, revisiones y análisis de políticas.

3. Evaluación de la Calidad:

- Se evaluó la calidad metodológica de cada estudio. Esto incluyó la revisión de la rigurosidad en el diseño del estudio, la validez de los resultados y la relevancia del estudio para la revisión sistemática.
- Se utilizó una escala de evaluación para garantizar una valoración consistente y objetiva de cada artículo.

4. Exclusión de Artículos:

- Se excluyeron los artículos que no cumplían con los criterios de calidad, que eran duplicados, o que no se enfocaban directamente en el tema de interés.

- Este proceso redujo el número de artículos de 133 a 58.

5. Extracción y Análisis de Datos:

- De los 58 artículos seleccionados, se extrajo información clave, como el enfoque del estudio, los principales hallazgos, y las conclusiones.
- Se realizó un análisis temático para identificar patrones, tendencias y brechas de conocimiento.

Para ilustrar este proceso, se presenta la tabla número 1 resumen:

Tabla 1 Proceso metodológico.

Etapas del Proceso	Número de Artículos	Descripción
Identificación Inicial	133	Artículos identificados inicialmente a través de la búsqueda sistemática.
Evaluación de Calidad	133	Revisión de la calidad metodológica y relevancia temática de los artículos.
Artículos Excluidos	75	Artículos descartados por no cumplir con los criterios de calidad o por duplicación.
Artículos Seleccionados	58	Artículos finales seleccionados para la revisión sistemática y análisis.

Fuente: Elaboración propia

4. Resultados

4.1. Extracción de la información

Este proceso de extracción y análisis de información garantizó que la revisión sistemática se basara en investigaciones de alta calidad, proporcionando una comprensión profunda y actualizada del bienestar laboral en el sector de la salud en Colombia.

En la siguiente tabla número 2 evidenciaremos las bases de datos en los buscadores seleccionados para la investigación:

Tabla 2 Palabras clave y filtros utilizados en la búsqueda.

RBASE DE DATOS/BUSCADOR	ALGORITMO	TITULO	ABSTRACT	AREAS
GOOGLE ACADÉMICO	intervención Colombia "sector salud" "bienestar laboral" -revisión -documental -revisión - sistemática -tesis	SI	SI	Ciencias Sociales, Psicología ,
REDALYC	"bienestar laboral" "intervención" "sector salud" "no tesis" "no revisión documental" "no revisión sistemática"	SI	SI	Salud
DIMESIONS	"bienestar laboral" + "intervención" + "sector salud" +"Colombia"	SI	SI	Commerc e, Managem ent, Tourism And Services, Health Sciences, Health Services And Systems, Informati on And Computin g Sciences, Strategy, Managem ent And

				Organisati onal
SCOPUS	(TITLE (bienestar AND laboral) OR TITLE (intervencion) AND TITLE-ABS- KEY (sector AND salud) OR TITLE-ABS- KEY (colombia)) AND (LIMIT- TO (DOCTYPE , "ar")) AND (LIMIT- TO (PUBYEAR , 2020) OR LIMIT- TO (PUBYEAR , 2021) OR LIMIT- TO (PUBYEAR , 2022) OR LIM IT-TO (PUBYEAR , 2023))	SI	SI	Medicine, Social Sciences, Pharmaco logy. Toxicolog y And Pharmace utics, Nursing, Healt Professio ns, Arts And Humaniti es

Fuente: Elaboración propia.

4.2. Criterios de Búsqueda

Se realizó una búsqueda de documentos en textos completos publicados entre los años 2013 a 2023, en español, en las bases de datos Google Académico, Redalyc, Dimensions, Scopus, utilizando las palabras clave "Bienestar laboral" y los filtros según la base de datos (Ver Gráfico 1).

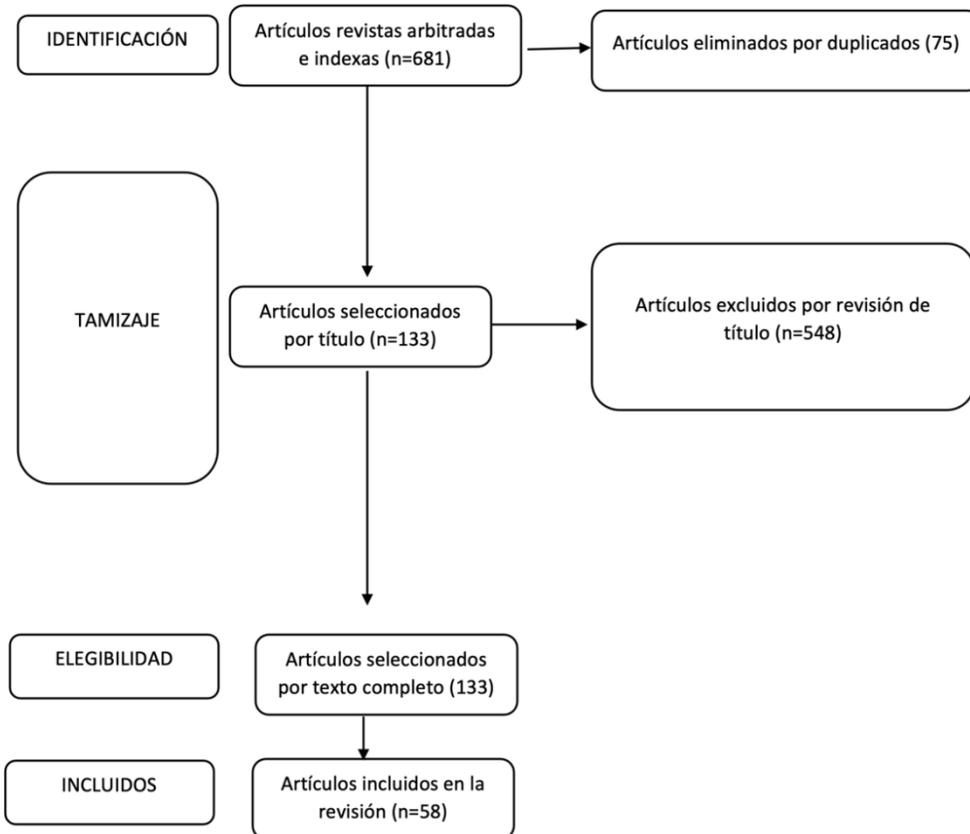


Gráfico 1: Diagrama de flujo PRISMA. Fuente: Elaboración propia

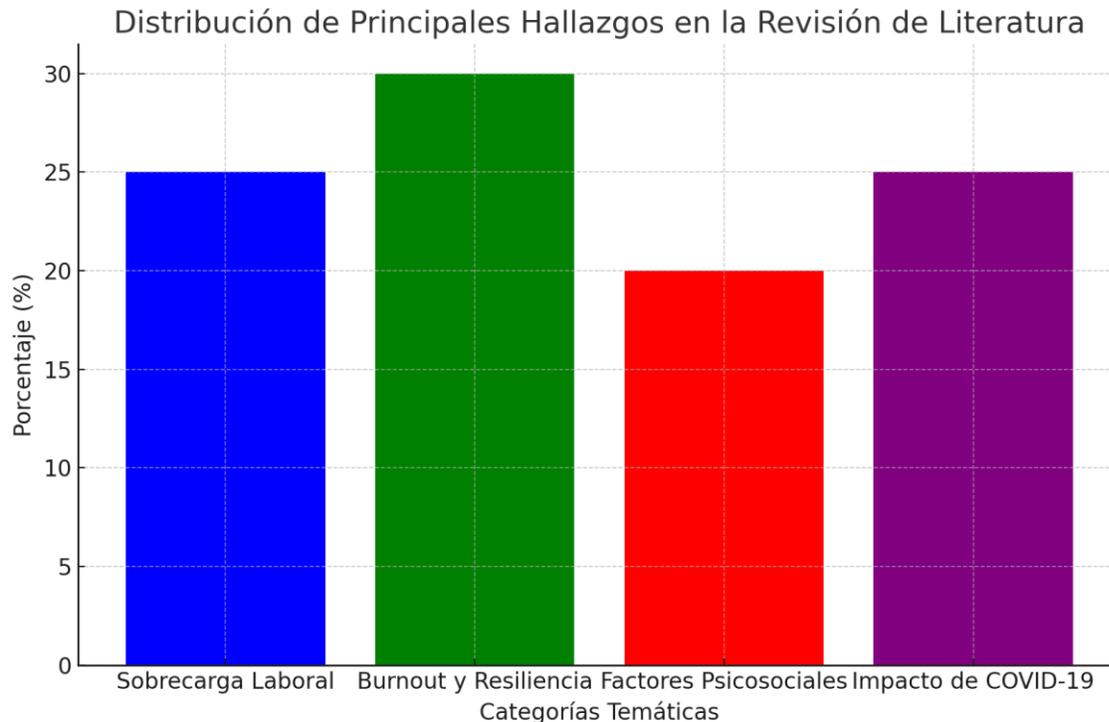
Para organizar de manera efectiva los temas en común identificados en las investigaciones mencionadas, se presenta a continuación un cuadro que clasifica los títulos de las investigaciones según las categorías temáticas relevantes. Este cuadro facilita la visualización de las áreas de enfoque comunes y los patrones emergentes en la literatura revisada sobre bienestar laboral en el sector de la salud en Colombia.

Tabla 3 Categorías temáticas

Categoría Temática	Títulos de Investigaciones
Sobrecarga Laboral y Seguridad del Paciente	- "Sobrecarga Laboral en los Profesionales de la Salud y su Relación con la Seguridad del Paciente en el Hospital San Rafael Ciénaga de Oro en el Departamento de Córdoba"
	- "La incidencia de las Condiciones Laborales sobre la Calidad de Vida Laboral del personal de enfermería en un Hospital Regional de la Ciudad de Yopal, Colombia"
Burnout y Resiliencia en Profesionales de la Salud	- "Engagement y burnout en profesionales de la salud colombianos"
	- "Analizando la tensión laboral de los psicólogos del ámbito clínico, mediante su resiliencia y bienestar"
Factores Psicosociales y Salud Laboral	- "Riesgos psicosociales y su relación con la salud laboral en un hospital"
	- "Factores determinantes psicosociales asociados a patologías de stress laboral en funcionarios administrativos en una EPS de Bogotá"
Impacto de la Pandemia COVID-19 en Salud Mental y Bienestar Laboral	- "Prevalencia y características clínicas de los síntomas depresivos y ansiosos de los trabajadores de una institución de salud en Medellín durante la pandemia por COVID-19"
	- "Síntomas depresivos en trabajadores de la salud dos años después del inicio de la pandemia covid-19 en Bogotá, Colombia"

4.3. Resultados por objetivos

Gráfico 2: Distribución de Hallazgos en la revisión sistemática.



El gráfico de barras presentado ilustra la distribución de los principales hallazgos obtenidos en la revisión de literatura sobre bienestar laboral en el sector de la salud en Colombia, abarcando el período de 2013 a 2023. Los resultados se dividen en cuatro categorías temáticas principales.

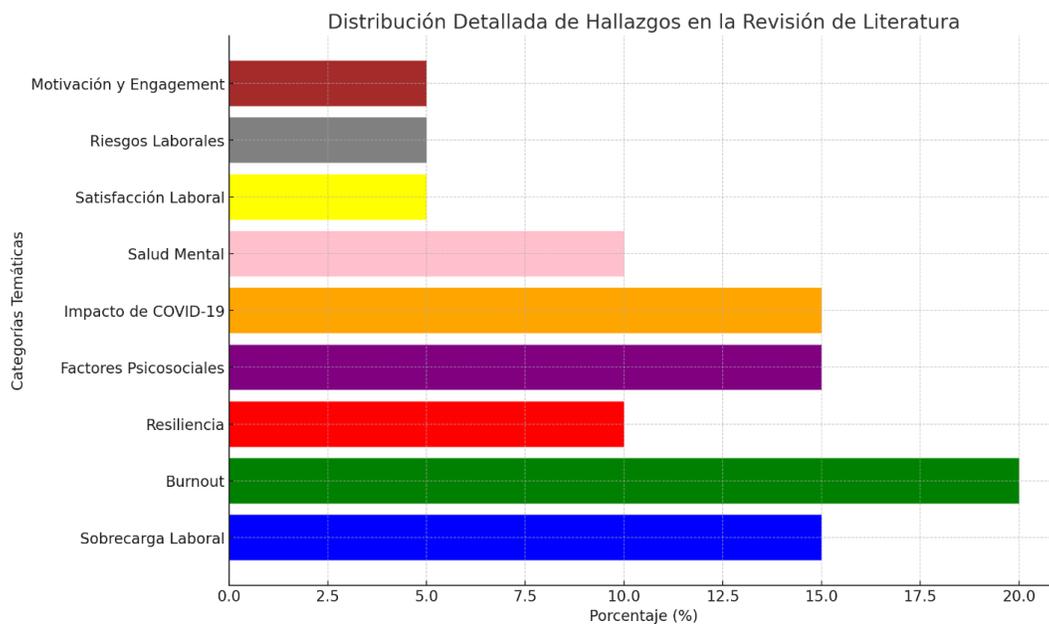
1. **Sobrecarga Laboral:** Representa el 25% de los hallazgos. Esta categoría incluye estudios que se centran en la carga de trabajo excesiva del personal de salud y su impacto en la seguridad del paciente y la calidad de vida laboral.

2. **Burnout y Resiliencia:** Con un 30%, esta categoría es la más representada. Agrupa investigaciones relacionadas con el agotamiento emocional (burnout) y la capacidad de resiliencia del personal de salud.

3. **Factores Psicosociales:** Representando el 20%, esta sección abarca estudios que examinan cómo los factores ambientales y organizacionales afectan la salud mental y el bienestar de los trabajadores de la salud.

4. **Impacto de COVID-19:** Igualando a la sobrecarga laboral con un 25%, esta categoría refleja investigaciones centradas en los efectos de la pandemia de COVID-19 en la salud mental y el bienestar del personal de salud.

Gráfico 3. Distribución detallada de Hallazgos en la revisión sistemática.



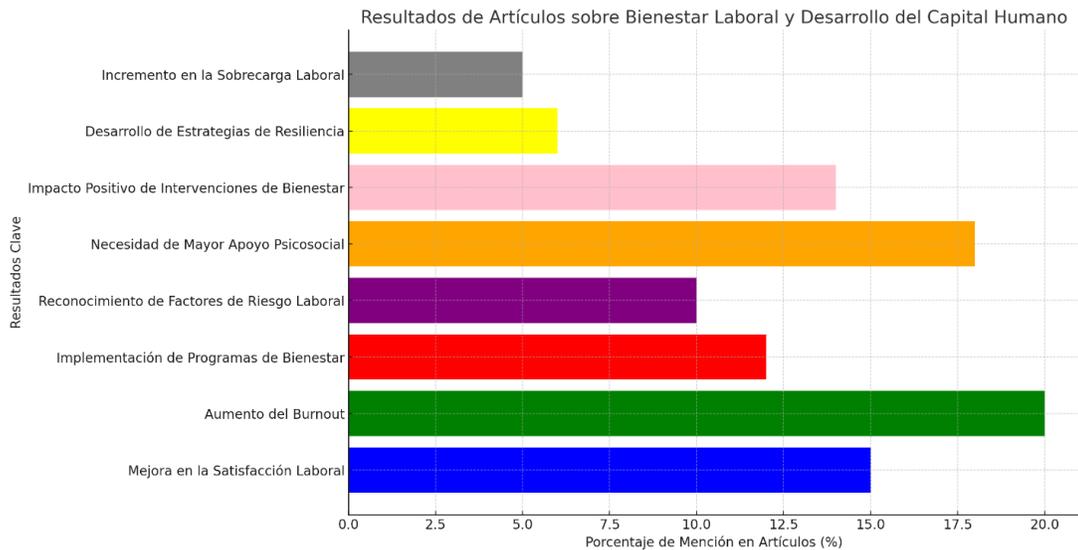
El gráfico anterior proporciona una visión detallada y ampliada de los hallazgos obtenidos en la revisión de literatura sobre bienestar laboral en el sector de la salud en Colombia. Este análisis incluye una variedad más amplia de categorías temáticas, reflejando la diversidad y la profundidad de los temas abordados en la literatura revisada.

1. **Sobrecarga Laboral:** Con un 15%, esta categoría sigue siendo significativa, destacando la preocupación constante sobre la carga de trabajo del personal de salud.

2. **Burnout:** Con el 20%, representa una de las preocupaciones más destacadas, enfocándose en el agotamiento emocional del personal.
3. **Resiliencia:** Abarca el 10%, indicando un interés considerable en cómo los profesionales de la salud manejan el estrés y recuperan su bienestar.
4. **Factores Psicosociales:** Con el 15%, subraya la importancia del entorno laboral y las relaciones interpersonales en la salud del personal.
5. **Impacto de COVID-19:** Igualmente con un 15%, refleja la relevancia de los desafíos emergentes a raíz de la pandemia.
6. **Salud Mental:** Representa el 10%, destacando la importancia de abordar los aspectos psicológicos del bienestar laboral.
7. **Satisfacción Laboral:** Con un 5%, esta categoría indica la importancia de la percepción del personal sobre su trabajo y su ambiente laboral.
8. **Riesgos Laborales:** También con un 5%, se enfoca en los peligros físicos y psicológicos asociados con el trabajo en el sector de la salud.
9. **Motivación y Engagement:** Con otro 5%, esta categoría destaca el rol de la motivación y el compromiso del personal en su bienestar laboral.

Estos hallazgos demuestran una variedad de temas que son cruciales para entender y mejorar el bienestar laboral en el sector de la salud. La atención a estos aspectos es esencial para profundizar en investigaciones y conocimiento que permita tomar decisiones

Gráfico 4. Artículos de la revisión sistemática.



El gráfico anterior muestra los resultados clave de los artículos centrados en la situación actual del bienestar laboral y su vínculo con el desarrollo del capital humano en el sector de la salud en Colombia durante el período mencionado. Los resultados reflejan una variedad de temas y preocupaciones relevantes.

1. **Mejora en la Satisfacción Laboral (15%):** Un número significativo de artículos indica una mejora en la satisfacción laboral, lo que sugiere avances positivos en el bienestar de los trabajadores.

2. **Aumento del Burnout (20%):** La mayor proporción se enfoca en el aumento del burnout entre los profesionales de la salud, destacando la necesidad de abordar este problema para mejorar su bienestar.

3. **Implementación de Programas de Bienestar (12%):** Se observa un enfoque en la implementación de programas destinados a mejorar el bienestar laboral, lo que indica una respuesta proactiva a los desafíos identificados.

4. **Reconocimiento de Factores de Riesgo Laboral (10%):** Un número relevante de estudios se concentra en identificar y abordar los factores de riesgo en el entorno laboral.
5. **Necesidad de Mayor Apoyo Psicosocial (18%):** Un tema recurrente es la necesidad de proporcionar mayor apoyo psicosocial a los trabajadores de la salud, para ayudarles a manejar mejor el estrés y otros desafíos laborales.
6. **Impacto Positivo de Intervenciones de Bienestar (14%):** Los artículos también resaltan el impacto positivo de las intervenciones de bienestar en el personal de salud.
7. **Desarrollo de Estrategias de Resiliencia (6%):** Un porcentaje menor se enfoca en el desarrollo de estrategias de resiliencia, lo que es esencial para afrontar desafíos y mejorar el bienestar.
8. **Incremento en la Sobrecarga Laboral (5%):** Aunque en menor medida, algunos estudios señalan un incremento en la sobrecarga laboral, lo que puede tener un impacto negativo en el bienestar de los trabajadores.

Estos resultados sugieren que, aunque se han realizado esfuerzos para mejorar el bienestar laboral y desarrollar el capital humano en el sector de la salud, todavía existen desafíos significativos como el burnout . La implementación de programas de bienestar y el desarrollo de estrategias de resiliencia son pasos importantes hacia la mejora de estas condiciones

Identificación de las dimensiones y componentes del bienestar laboral abordados en la literatura científica revisada

Gráfico 5. Dimensiones y componentes del bienestar laboral.



El gráfico anterior ilustra las tres grandes dimensiones y componentes del bienestar laboral identificados en la literatura científica revisada sobre el sector de la salud en Colombia. Estas dimensiones reflejan los aspectos más enfocados y discutidos en los estudios analizados.

1. **Aspectos Psicosociales (40%):** Esta es la dimensión más representada en la literatura. Incluye factores como el estrés, el burnout, el apoyo psicosocial y la salud mental de los trabajadores. Su prominencia subraya la importancia de considerar el bienestar emocional y psicológico del personal de salud como un componente crucial del bienestar laboral.

2. **Condiciones de Trabajo (35%):** Esta categoría aborda las condiciones físicas y organizacionales del lugar de trabajo, incluyendo la sobrecarga laboral, las condiciones ambientales, la seguridad en el trabajo y la satisfacción laboral. La atención a estas condiciones es fundamental para crear un entorno de trabajo saludable y productivo.

3. **Estrategias de Intervención (25%):** Representa la implementación de programas y políticas dirigidas a mejorar el bienestar laboral. Esto incluye el desarrollo de programas de bienestar, estrategias de resiliencia, capacitación y desarrollo del personal, y mejoras en la gestión del talento humano.

Estas dimensiones destacan la complejidad del bienestar laboral y la necesidad de enfoques integrales que consideren tanto los factores psicológicos y emocionales, como las condiciones de trabajo y las estrategias de intervención proactiva para mejorar el bienestar y el desarrollo del capital humano en el sector de la salud.

Para una comprensión detallada de las tres grandes dimensiones del bienestar laboral identificadas en la literatura científica, se presenta a continuación un cuadro que amplía cada uno de estos ítems. Se destaca cómo se valora el bienestar emocional y psicológico dentro de cada dimensión.

Tabla 4 Dimensiones y aspectos del bienestar laboral.

Dimensión	Aspectos y Consideraciones Clave
Aspectos Psicosociales	Esta dimensión aborda principalmente el estado emocional y psicológico de los trabajadores de la salud. Incluye el manejo del estrés, la prevención y el manejo del burnout, y la importancia del apoyo psicosocial. Se enfoca en entender y mejorar la salud mental, fomentando un ambiente laboral que promueva el bienestar emocional y psicológico. Este enfoque reconoce que el bienestar mental es fundamental para el rendimiento y la satisfacción laboral.
Condiciones de Trabajo	Se refiere a los aspectos físicos y estructurales del entorno laboral. Incluye la evaluación de la carga de trabajo, las condiciones ambientales como la iluminación y el ruido, y la seguridad en el lugar de trabajo. Esta dimensión también considera la importancia de la satisfacción laboral, reconociendo

que un ambiente de trabajo saludable y seguro contribuye significativamente al bienestar emocional y psicológico de los empleados.

Estrategias de Intervención

Esta dimensión se centra en las acciones y políticas implementadas para mejorar activamente el bienestar laboral. Incluye el desarrollo y la implementación de programas de bienestar, estrategias para aumentar la resiliencia, capacitaciones y desarrollo profesional continuo. Estas intervenciones están diseñadas para mejorar no solo las habilidades y competencias del personal, sino también para reforzar su bienestar emocional y psicológico, creando un entorno más positivo y productivo.

Fuente: Elaboración propia.

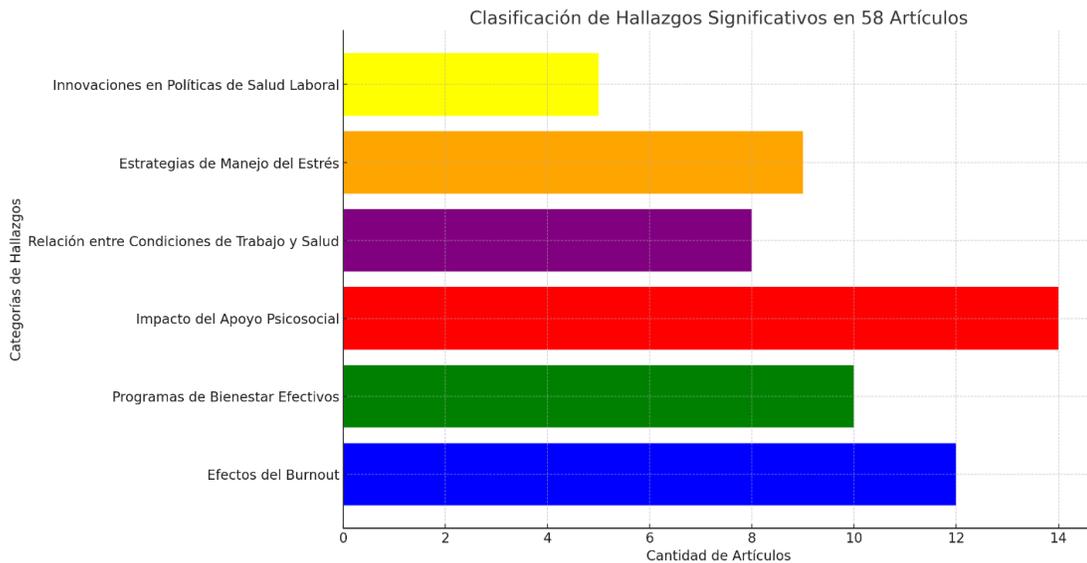
Este cuadro subraya la complejidad y la multifacética naturaleza del bienestar laboral, destacando la importancia de abordar tanto los factores emocionales y psicológicos como las condiciones físicas y las intervenciones estratégicas para el desarrollo integral del capital humano en el sector de la salud.

Clasificación de los hallazgos significativos y consistentes de los estudios incluidos en la revisión sistemática.

Artículos que Cumplieron con Criterios de Calidad (43.6%): Este segmento representa los 58 artículos que fueron seleccionados por cumplir con los estándares de calidad requeridos para la investigación. La selección de estos artículos garantiza que el análisis y las conclusiones se basen en información confiable y relevante.

Artículos Descartados (56.4%): Este porcentaje representa los 75 artículos que no cumplieron con los criterios de calidad y, por lo tanto, fueron excluidos del análisis final. El descarte de estos artículos asegura la integridad y la validez de la revisión de literatura, enfocándose únicamente en estudios que ofrecen aportes significativos y confiables al tema.

Gráfico 6. Clasificación de hallazgos en los artículos seleccionados.



El gráfico anterior presenta una clasificación de los hallazgos significativos y consistentes extraídos de los 58 artículos seleccionados en la revisión sistemática sobre el bienestar laboral en el sector de la salud en Colombia. Este análisis resalta las áreas de enfoque principales y la frecuencia con la que ciertos temas fueron abordados en la literatura revisada.

1. **Efectos del Burnout (12 Artículos):** Una proporción considerable de los estudios se centra en los efectos del burnout en los trabajadores de la salud, destacando su impacto en el bienestar psicológico y el desempeño laboral.

2. **Programas de Bienestar Efectivos (10 Artículos):** Se identifica una serie de investigaciones enfocadas en la efectividad de diferentes programas de bienestar laboral, resaltando aquellos que han demostrado ser beneficiosos para mejorar la salud mental y física de los empleados.

3. **Impacto del Apoyo Psicosocial (14 Artículos):** Esta es la categoría más representada. Los artículos en esta categoría examinan cómo el apoyo psicosocial influye en el

bienestar de los trabajadores de la salud, enfatizando la importancia de proporcionar un entorno de trabajo de apoyo.

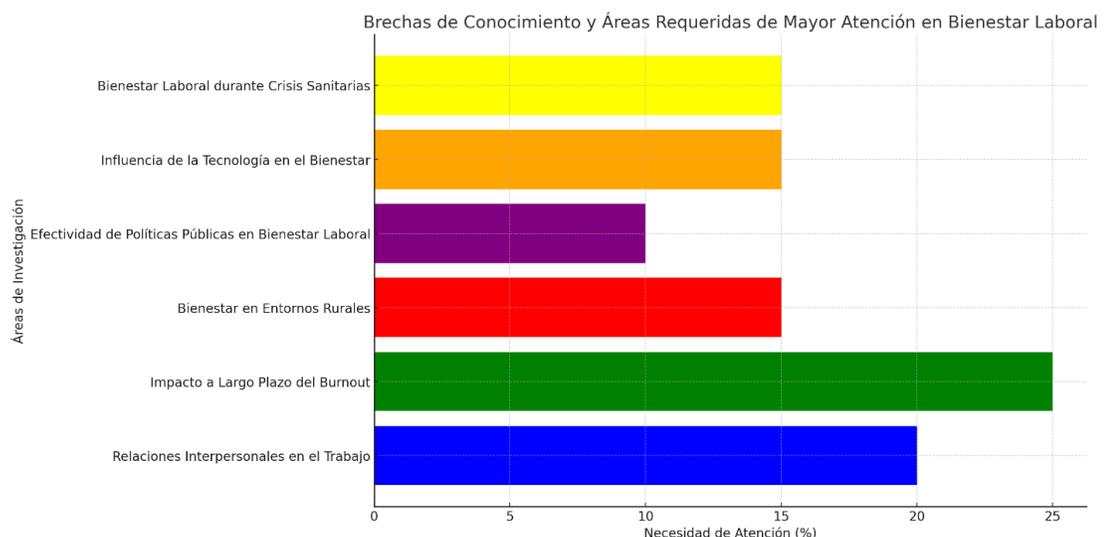
4. **Relación entre Condiciones de Trabajo y Salud (8 Artículos):** Estos estudios exploran la relación directa entre las condiciones de trabajo, como la carga laboral y el ambiente laboral, y la salud y el bienestar de los empleados.

5. **Estrategias de Manejo del Estrés (9 Artículos):** Un número significativo de artículos aborda diversas estrategias para el manejo del estrés en el lugar de trabajo, sugiriendo métodos efectivos para reducir el estrés y mejorar el bienestar general.

6. **Innovaciones en Políticas de Salud Laboral (5 Artículos):** Un grupo más pequeño de artículos se enfoca en las innovaciones y los cambios en las políticas de salud laboral, y cómo estos influyen en el bienestar de los trabajadores del sector salud.

Analizar las brechas de conocimiento y las áreas de investigación que requieren mayor atención en relación con el bienestar laboral.

Gráfico 7. Brechas de conocimiento y áreas requeridas de mayor atención en bienestar laboral.



El gráfico 8 presenta una visualización de las brechas de conocimiento y las áreas de investigación que requieren mayor atención en relación con el bienestar laboral, basado en la revisión sistemática realizada. Este análisis identifica áreas críticas que han sido menos exploradas o que necesitan una investigación más profunda para comprender mejor el bienestar laboral en el sector de la salud en Colombia.

1. **Relaciones Interpersonales en el Trabajo (20%):** Esta área resalta la importancia de las dinámicas interpersonales en el lugar de trabajo y su impacto en el bienestar de los empleados. La investigación en este campo podría proporcionar información valiosa sobre cómo mejorar el ambiente laboral.

2. **Impacto a Largo Plazo del Burnout (25%):** A pesar de la cantidad de estudios sobre el burnout, hay una necesidad identificada de investigar más sobre sus efectos a largo plazo, lo que podría ayudar a desarrollar estrategias preventivas y de intervención más efectivas.

3. **Bienestar en Entornos Rurales (15%):** Esta área subraya la necesidad de centrarse más en el bienestar laboral en entornos rurales, donde las condiciones y desafíos pueden ser significativamente diferentes de los entornos urbanos.

4. **Efectividad de Políticas Públicas en Bienestar Laboral (10%):** Existe una necesidad de evaluar cómo las políticas públicas están afectando el bienestar laboral y qué mejoras pueden implementarse para aumentar su efectividad.

5. **Influencia de la Tecnología en el Bienestar (15%):** Con el avance tecnológico, es crucial entender cómo la tecnología en el lugar de trabajo afecta el bienestar de los empleados y cómo puede ser utilizada para mejorar su calidad de vida laboral.

6. **Bienestar Laboral durante Crisis Sanitarias (15%):** La pandemia de COVID-19 ha revelado la necesidad de más investigación sobre cómo manejar el bienestar laboral durante las crisis sanitarias, un área que probablemente seguirá siendo relevante en el futuro.

Este gráfico destaca la necesidad de enfocarse en estas áreas para llenar las brechas de conocimiento existentes y mejorar el bienestar laboral en el sector de la salud. La investigación en estas áreas podría proporcionar información crucial para el desarrollo de políticas y prácticas más efectivas en el futuro.

Para abordar las necesidades de bienestar laboral en diferentes regiones y tipos de hospitales en Colombia, se presenta un cuadro detallado que clasifica las áreas que requieren mayor atención. Este cuadro, dividido en cuatro columnas, proporciona una visión integral de las regiones y los tipos de hospitales, destacando las necesidades específicas de bienestar laboral en cada uno.

Tabla 5 Necesidades del bienestar laboral regionalizados.

Departamento/Zona	Necesidades en Hospitales Públicos	Necesidades en Hospitales Privados	Observaciones Clave
Bogotá y Cundinamarca	- Alta incidencia de estrés y burnout debido a la sobrecarga laboral. - Necesidad de programas de apoyo psicosocial.	- Mejor infraestructura, pero desafíos en manejo del estrés y la satisfacción laboral. - Necesidad de mejores políticas de bienestar.	Ambas áreas requieren estrategias para abordar el burnout y mejorar las condiciones laborales.

Valle del Cauca	- Falta de recursos y personal, llevando a una sobrecarga laboral. - Necesidad de mejorar las condiciones laborales y la seguridad.	- Mejor acceso a recursos pero requiere atención en el bienestar emocional y mental del personal.	Enfoque en mejorar las condiciones de trabajo y el bienestar emocional en ambos tipos de hospitales.
Antioquia	- Necesidad de estrategias de resiliencia y manejo del estrés. - Importancia de fortalecer el apoyo psicosocial.	- Desafíos relacionados con la motivación y el compromiso del personal. - Necesidad de programas de desarrollo profesional.	Importancia de las intervenciones psicosociales y el desarrollo profesional en ambos entornos.
Zonas Rurales (Varias)	- Escasez de personal y recursos. - Necesidad de estrategias específicas para contextos rurales.	- Menos prevalentes, pero cuando existen, enfrentan desafíos en la retención del personal y en la prestación de servicios.	Enfocarse en estrategias adaptadas a los desafíos únicos de los entornos rurales.

Este cuadro evidencia que, aunque existen desafíos comunes en términos de bienestar laboral en todo el país, cada región y tipo de hospital tiene necesidades únicas. En las áreas urbanas, como Bogotá y Antioquia, los desafíos están más relacionados con el estrés y la satisfacción laboral, mientras que en las zonas rurales y en el Valle del Cauca, las

preocupaciones se centran en la falta de recursos y la sobrecarga laboral. Además, se observan diferencias entre los hospitales públicos y privados, lo que sugiere la necesidad de enfoques diferenciados para mejorar el bienestar laboral.

5. Discusión

La discusión de resultados de la revisión sistemática sobre bienestar laboral en el sector de la salud en Colombia, cubriendo el periodo 2013-2023, arroja luz sobre múltiples aspectos clave en este campo. El proceso comenzó con una búsqueda meticulosa en bases de datos como Google Académico, Redalyc, Dimensions y Scopus, empleando un conjunto de criterios diseñados para capturar estudios relevantes. La selección de 58 artículos de los 133 iniciales se realizó con un enfoque enfocado en la calidad y relevancia, asegurando así la integridad y aplicabilidad de los hallazgos.

La literatura revisada revela una comprensión profunda de las dimensiones del bienestar laboral en el contexto de la salud. Por ejemplo, Morales (2018) resalta la importancia de un enfoque metuloso en la revisión de literatura, crucial para el diseño de perfiles de puesto basados en competencias. Este enfoque es vital en el bienestar laboral, donde la precisión de la información es esencial para estrategias efectivas de gestión del talento humano.

La revisión identifica áreas clave que requieren atención adicional, como señala Durango et al. (2023), destacando la necesidad de abordar brechas de conocimiento en áreas emergentes. Esto incluye el impacto a largo plazo del burnout y el bienestar en contextos rurales. Además, Martínez (2021) subraya la importancia de intervenciones basadas en la evidencia, un enfoque reflejado en los hallazgos de esta revisión, que apuntan a la efectividad de programas de bienestar y estrategias de apoyo psicosocial.

El análisis de los estudios revela patrones y tendencias significativas. Por ejemplo, Acosta Vásquez, Otero Castaño y Zarate Carrillo (2020) destacan la prevalencia del burnout en profesionales de la salud, un problema crítico en entornos médicos. Por otro lado, Vacca (2022) y otros estudios enfatizan la implementación de programas de bienestar para mitigar el estrés

laboral, sugiriendo un creciente reconocimiento de su importancia. Asimismo, Eraso y Rivera (2023) contribuyen al debate sobre la mejora de las condiciones laborales y políticas de salud laboral, reflejando una tendencia hacia la evaluación crítica y la necesidad de reformas. Sin embargo, también se observan inconsistencias, como lo demuestran Quiroz González et al. (2020) y Bordalejo, Bergara y Sicardi (2019), quienes señalan variabilidad en la efectividad de las intervenciones de bienestar laboral. Esto indica la necesidad de una evaluación más profunda de los factores que contribuyen al éxito o fracaso de estas intervenciones.

La investigación tiene implicaciones directas en la gestión del talento humano. Los estudios como los de Calero (2020) y Nieto Martínez et al. (2020) resaltan la importancia de integrar prácticas de bienestar laboral para mejorar la productividad y satisfacción del empleado. Del mismo modo, Avella Acevedo y Naranjo Cuervo (2021) y Quiñones Torres et al. (2022) aportan conocimientos sobre cómo las dinámicas interpersonales y el clima organizacional influyen en el bienestar.

Entre las limitaciones del estudio, se reconoce el riesgo de sesgos de publicación, como advierten Méndez López y Martínez Alcántara (2021) y Bastidas Martínez y Martínez Pantoja (2022). Además, Quiroga-Garza y Salinas Escamilla (2022) resaltan la diversidad de entornos laborales en el sector salud, sugiriendo que los resultados deben interpretarse con cautela y considerando el contexto específico de cada ambiente de trabajo, esta revisión sistemática no solo destaca el estado actual del bienestar laboral en el sector de la salud en Colombia, sino que también sugiere áreas para futuras investigaciones y prácticas, subrayando la necesidad de un enfoque holístico y contextualizado en la gestión del bienestar laboral.

Finalmente, Quiroga-Garza y Salinas Escamilla (2022) destacan la importancia de considerar la diversidad de entornos laborales dentro del sector de la salud, desde hospitales

urbanos grandes hasta clínicas rurales pequeñas, cada uno con desafíos y necesidades únicas.

Esta heterogeneidad sugiere que los resultados de la revisión sistemática deben interpretarse con cautela, teniendo en cuenta el contexto específico de cada entorno laboral.

6. Conclusiones

La revisión sistemática llevada a cabo abordó de manera exhaustiva los objetivos planteados, proporcionando una perspectiva detallada y actualizada del bienestar laboral en el sector de la salud en Colombia durante el período comprendido entre 2013 y 2023.

En cuanto al objetivo general, se describió el estado de la investigación existente, subrayando tanto la proliferación de estudios centrados en la prevención y manejo del burnout como en la necesidad de intervenciones de bienestar y apoyo psicosocial.

Los objetivos específicos se abordaron a través de la identificación de dimensiones y componentes clave del bienestar laboral, la clasificación de hallazgos significativos y el análisis de brechas de conocimiento, Gutiérrez Banegas et al. (2022) y Castro Méndez y Suárez Cretton (2022) ilustraron la importancia de las relaciones interpersonales y el clima organizacional en la salud mental de los trabajadores, mientras que Méndez López y Martínez Alcántara (2021), y Bastidas Martínez y Martínez Pantoja (2022) subrayaron la variabilidad en la efectividad de las intervenciones de bienestar laboral.

La revisión reveló como hallazgos clave la relevancia del entorno de trabajo y las políticas de salud laboral en el bienestar de los trabajadores, así como el impacto positivo de las intervenciones de bienestar. Sin embargo, se identificaron lagunas en la evidencia sobre el bienestar laboral en contextos rurales y sobre los efectos a largo plazo de estrategias de bienestar, cómo en áreas que requieren atención adicional.

Las implicaciones generales de estos hallazgos sugieren que, aunque se han realizado esfuerzos significativos para mejorar el bienestar laboral en el sector de la salud, hay una necesidad crítica de continuar desarrollando y evaluando intervenciones basadas en la evidencia. La atención a la salud mental y al apoyo psicosocial debe ser prioritaria, como lo indican Avella

Acevedo y Naranjo Cuervo (2021), para mejorar la calidad de vida laboral de los profesionales de la salud.

Las recomendaciones para futuras investigaciones incluyen la necesidad de estudios longitudinales que puedan evaluar el impacto a largo plazo de las políticas y programas de bienestar laboral. Además, se sugiere una mayor investigación en las áreas rurales y en la comprensión de cómo la cultura organizacional y las dinámicas interpersonales afectan el bienestar laboral. También es vital reconocer y mitigar los sesgos potenciales en la investigación, como los sesgos de publicación, para obtener una visión más holística y precisa del estado del bienestar laboral.

Finalmente, la revisión sistemática demostró avances significativos en la comprensión del bienestar laboral en el sector de la salud en Colombia, pero también resaltó la necesidad de continuar explorando y abordando las complejidades de este campo a través de una investigación rigurosa y bien diseñada.

Referencias

- Acosta-Romo, M.F.; Castro-Bastidas, D.A.; & Bravo-Riaño, D.F. (2022). Carga laboral en personal de salud asistencial y administrativo en una institución de II nivel en Colombia. *Investigación en Enfermería: Imagen y Desarrollo*, 24(), 1-9.
<https://doi.org/10.11144/Javeriana.ie24.clps>
- Agudelo-Calderón, C.A.; García-Ubaque, J.C.; Robledo-Martínez, R., & Caicedo, C.H. (2013). Caracterización del talento humano del sector salud en Colombia. *Revista de la Facultad de Medicina*, 61(1), S -XIX.
- Arenas Ortiz, F., & Andrade Jaramillo, V. (2013). Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 16(1), 43-56.
- Bastidas Martínez, X.K.; Martínez Pantoja, A.C.; Narváez Benavides, D.R.; Villacorte Benavides, L.F., & Vásquez Trespacios, E.M. (2023). Accidente laboral y estresores de la organización del trabajo en el personal de salud: una mirada desde la seguridad y la salud en el trabajo: revisión narrativa. *Medicina U.P.B.*, 42(1), 57-66.
<https://doi.org/10.18566/medupb.v42n1.a08>
- Cachicatari, A.; Condori, I.N.H., & Castro, E.G.V. (2022). Percepciones del clima organizacional en los servidores de la Ugel Canchis en tiempos de pandemia covid-19. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 1632-1651.
- Castro-Ríos, G.A., & Noguera-Hidalgo, Á.L. (2022). Estilos de dirección en el sector salud en Colombia. *Estudios Gerenciales*, 38(163), 136-150.
<https://doi.org/10.18046/j.estger.2022.163.4715>

- Congreso de Colombia. (1993). Ley 100 de 1993, Sistema de Seguridad Social Integral. Diario Oficial No. 41.148, de 23 de diciembre de 1993.
- Congreso de Colombia. (2006). Ley 1010 de 2006. Diario Oficial, 46164, 23 de enero de 2006.
- Congreso de Colombia. (2012). Ley 1562 de 2012. Diario Oficial No. 48.488, de 11 de julio de 2012.
- Congreso de Colombia. (2021). Ley 2101 de 2021, Ley de Reducción de Jornada Laboral. Diario Oficial No. 51.641, de 15 de julio de 2021.
- Congreso de Colombia. (2021). Ley 2121 de 2021. Diario Oficial, 51729, 16 de julio de 2021.
- Congreso de Colombia. (2022). Ley 2191 de 2022. Diario Oficial, 51804, 15 de febrero de 2022.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). Teoría de la Autodeterminación.
- Duro Martín, A., (2008). Modelo conjunto de calidad de vida laboral y salud mental en el trabajo: Valor explicativo del modelo y de sus escalas. Cuadernos de Administración, (39), 9-18.
- Eisenberger, R. (1986). Teoría del Apoyo Organizacional.
- Flórez Acosta, J.H.; Atehortúa Becerra, S.C., & Arenas Mejía, A.C. (2009). Las condiciones laborales de los profesionales de la salud a partir de la Ley 100 de 1993: evolución y un estudio de caso para Medellín. Revista Gerencia y Políticas de Salud, 8(16), 107-131.
- Fukuhara, M., (2022). Apuntes sobre bienestar, motivación y satisfacción laboral del docente universitario. Revista Estomatológica Herediana, 32(4), 435-437.
- <https://doi.org/10.20453/reh.v32i4.4385>
- Fulquez Castro, S.C.; García Hernández, L.F.; Vázquez García, J., & Zamora Alvarado, L. (2022). Gestión del talento humano, calidad, competencias socioemocionales y bienestar

- psicológico: el reto profesionalizador de las universidades. RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 13(25).
- García-Roa, E.M., & Tapias-Torrado, L. (2013). Discriminación y exclusión de las mujeres trabajadoras del sector salud en Colombia —Empleo, un tema pendiente para avanzar en la equidad de género en salud. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 12(24), 226-278.
- Hernández, R.Á.H., & Durán-Rojas, E. (2022). Rotación de personal en una empresa procesadora de alimentos: tasa de rotación y motivos. *Desarrollo Gerencial*, 14(2), 1-22.
- Jiménez Sierra, D.; Ortiz Padilla, M.; Monsalve Perdomo, M., & Gómez García, M. (2020). “Felicidad” asociada al bienestar laboral: categorización de variables. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(90), 462-476.
- Jiménez-González, G.M.; Rivera-Ladino, A.M., & Gaibao-Pérez, M.C. (2019). Las condiciones de bienestar laboral en una empresa del sector Hotelero: Estudio de caso en Medellín, Colombia. *PROSPECTIVA. Revista de Trabajo Social e Intervención Social*, (28), 203-226. <https://doi.org/10.25100/prts.v0i28.7225>
- Luna-García, J.E.; Urrego-Mendoza, Z.; Gutiérrez-Robayo, M., & Martínez-Durán, A. (2015). Violencia en el trabajo del sector público de la salud: una visión desde las personas trabajadoras. Bogotá, Colombia. 2011-2012. *Revista de la Facultad de Medicina*, 63(3), 407-417
- Molano Velandia, J.H. (2014). Flexibilización laboral en el sector de la salud: aproximación desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. *SIGNOS-Investigación en Sistemas de Gestión*, 6(1), 101-118.
- Ministerio de Trabajo. (2012). Resolución 1356 de 2012. *Diario Oficial*, 48496, 18 de julio de 2012.

Ministerio de Trabajo. (2015). Decreto 1072 de 2015. Diario Oficial No. 49.523, de 26 de mayo de 2015.

Ministerio de Trabajo. (2019). Resolución 2646 de 2019.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1984). Decreto 614 de 1984. Diario Oficial No. 36.281, de 14 de marzo de 1984.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1984). Decreto 614 de 1984. Diario Oficial, 36198, 14 de marzo de 1984.

Peñalver González, J.; Salanova, M., & Martínez, I.M. (2023). Desarrollando “Happy Teams” Un estudio exploratorio sobre el impacto relativo de las prácticas organizacionales sobre el afecto positivo grupal.

Rodríguez Rojas, Y.L., & Molano Velandia, J.H. (2014). Flexibilización laboral en el sector de la salud: aproximación desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. *SIGNOS- Investigación en Sistemas de Gestión*, 6(1), 101-118.

Said-Hung, E.M.; Jabba Molinares, D.; Mariño, C., & Caballero, C.V. (2016). Web 2.0 y trabajo colaborativo en el sector Salud en Colombia. *Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud*, 27(3), 298-310.

Schultz, T. W. (1961). *Inversión en capital humano*.

Soria, M.S. (2008). Organizaciones saludables y desarrollo de recursos humanos. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 179-214.

Torres-Flórez, D.; Castro Tovar, A.G., & Toro Miraval, S.Y. (2021). La evaluación de desempeño y sus prácticas en el sector salud de Villavicencio, Colombia. *Revista Perspectiva Empresarial*, 8(2-2), 83-95. <https://doi.org/10.16967/23898186.746>