

**Impacto de las prácticas de gestión humana en el bienestar de los trabajadores:
equilibrio entre la vida personal-laboral, reconocimiento y su relación con el
rendimiento.**

Proyecto de Investigación Maestría en Gerencia del Talento Humano

Jessica Julieth Amud Lemus

Silvia Patricia Bedoya Escudero

Autores

Marta Gisela Duran Gamba

Director del Proyecto

Título del director

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

Medellín 27-03-202

Resumen

El siguiente estudio analiza a través de una revisión de literatura entre los años 2019 y 2024 el impacto de las prácticas de gestión humana en el bienestar de los trabajadores: equilibrio entre la vida personal-laboral, reconocimiento y su relación con el rendimiento. El periodo de estudio fue seleccionado, dada la incidencia pandémica y pospandémica del COVID-19 para acentuar dinámicas sociales en entornos laborales, que se han desarrollado a raíz de cambios estructurales como la globalización además de avances en TIC.

En este escenario, los descubrimientos indican que disponer de políticas de bienestar adaptables y programas de reconocimiento es esencial para incrementar la satisfacción, la productividad y la permanencia del personal. Además, el estudio subraya la relevancia de implementar tácticas proactivas para administrar el bienestar de los trabajadores sin tener que acatar demandas del gobierno, anticipándose a las tendencias del mercado de trabajo para capitalizar oportunidades y manejar cambios de forma eficaz. Adicionalmente, se propone un amplio marco teórico donde se analizan diversas teorías, normativas y ejemplos específicos de óptimas prácticas de flexibilidad, brindando información valiosa que facilite la toma de decisiones a los responsables de recursos humanos, al disponer de una amplia base bibliográfica para diseñar políticas que fomenten un entorno laboral saludable, eficiente y alineado con las crecientes demandas de los empleados, tanto a nivel nacional como internacional. En última instancia, el estudio establece que es esencial fomentar una cultura corporativa resistente, centrada en el bienestar de los empleados, para asegurar la sostenibilidad y el éxito de las organizaciones a largo plazo.

Palabras Clave

Prácticas de gestión, equilibrio vida -laboral, reconocimiento, bienestar de los empleados, retención de talento

Abstract

The following study analyzes, through a literature review between 2019 and 2024, the impact of human resource management practices on employee well-being: work-life balance, recognition, and their relationship with performance. The study period was selected given the pandemic and post-pandemic impact of COVID-19 on accentuating social dynamics in work environments, which have developed as a result of structural changes such as globalization, as well as advances in information and communication technologies.

According to the findings, enhancing employee satisfaction, productivity, and retention in this setting requires flexible well-being policies and recognition initiatives. The report also emphasizes how crucial it is to take proactive measures to manage employee well-being without having to abide by legal requirements, foreseeing labor market developments in order to take advantage of possibilities and successfully handle changes. A comprehensive conceptual framework is also put forth, examining a range of theories, laws, and actual instances of the best practices in flexibility. This gives HR managers a plethora of literature to implement policies that support a productive, healthy workplace that meets the needs of employees both domestically and abroad. Lastly, the study comes to the conclusion that fostering a strong corporate culture that prioritizes worker well-being is essential to guaranteeing the long-term viability and success of organizations.

Keywords

Management practices, work-life balance, recognition, employee well-being, talent retention

Tabla De Contenido

Impacto De Las Prácticas De Gestión Humana En El Bienestar De Los Trabajadores: Equilibrio Entre La Vida Personal-Laboral, Reconocimiento Y Su Relación Con El Rendimiento.....5

Planteamiento Del Problema 7

Justificación 12

Objetivos Generales Y Específicos 15

Objetivo General..... 15

Objetivos Específicos 15

Antecedentes Teóricos Y Empíricos..... 16

Marco Teórico 16

Antecedentes Empíricos 19

Marco Normativo..... 20

Internacional 20

Diseño Metodológico 25

Tipo De Investigación 25

Alcance De Investigación..... 26

Resultados..... 29

Discusión Y Conclusiones..... 35

Referencias..... 37

Listado de Figuras

Figura 1. Relación entre el Equilibrio Vida-Laboral, el Reconocimiento Organizacional y el Bienestar de los Empleados: Análisis de Investigaciones Relevantes.....29

Listado de Tablas

Tabla 1. Estudios Clave sobre el Equilibrio Trabajo-Vida: Los Autores Más Influyentes y sus Contribuciones.....29



Impacto De Las Prácticas De Gestión Humana En El Bienestar De Los Trabajadores: Equilibrio Entre La Vida Personal-Laboral, Reconocimiento Y Su Relación Con El Rendimiento.

El presente documento recopila un análisis de revisión documental del impacto de las prácticas de gestión humana en el bienestar de los trabajadores, mirado desde tres ópticas: Equilibrio entre la vida personal-laboral, reconocimiento y su relación con el rendimiento. La revisión se llevará a cabo a través de estudios recientes alojados en bases de datos reconocidos, publicaciones en revistas indexadas y científicas que respalden la investigación, además revisión de autores con una trayectoria amplia, lo cual asegura la calidad de la información mostrada como producto final.

En ese sentido, es importante comenzar desde los últimos años el bienestar de los trabajadores ha ganado especial importancia en entornos altamente cambiantes debido al auge de las tecnologías de la información y comunicación que permiten una conectividad constante y difuminan los límites entre el trabajo y el hogar; donde lograr un equilibrio armonioso resulta cada vez más desafiante. Esta necesidad, se acentuó con él con el fenómeno del Covid 19; pandemia que ha generado transformaciones estructurales en dicho escenario (Sequera Tejero et al., 2020). Siendo una perspectiva que no solo se ajusta a una tendencia social, sino que nace de la demanda de las personas en asignar tiempo y energía de manera efectiva para cumplir tanto con las obligaciones profesionales como con los deseos ó necesidades personales tales como pasar tiempo con la familia, perseguir pasatiempos o simplemente relajarse; en síntesis, actividades que saquen al individuo de la monotonía y refuercen la conexión consigo mismo y con su círculo social cercano. En este escenario, múltiples estudios han evidenciado que el bienestar laboral no se limita únicamente a la estabilidad

económica, sino que abarca otros elementos de gran relevancia, como la salud mental, el reconocimiento, el apoyo emocional y la capacidad de adaptación en las políticas laborales (Organización Mundial de la Salud (OMS), 2024).

En esa misma línea, la OMS señala que la depresión y la ansiedad provocan pérdidas económicas cercanas a un billón de dólares (1 trillón, según la escala corta utilizada en EE. UU.) al año a causa del descenso en la productividad, al experimentar agobio y desmotivación frente a las actividades organizacionales. Esta circunstancia evidencia la importancia de que las entidades apliquen tácticas que fomenten ambientes de trabajo saludables. Esta propuesta se basa en una investigación de (Gallup, 2024) citado por Isla que mostró que los trabajadores que se sienten emocionalmente respaldados tienden a ser más productivos en comparación con aquellos que no perciben tal respaldo. De forma parecida, un reporte de página web de BeWorking (2018) señaló que el 77% de los empleados con condiciones de trabajo flexibles experimentan una mayor satisfacción, aunque la relación exacta entre la satisfacción y un aumento del 23% en su desempeño requiere más investigación. Lo mencionado anteriormente fortalece la noción de que las políticas de bienestar no solo establecen, sino que también definen una estrategia para mejorar el desempeño y la retención del talento humano en las organizaciones.

La implementación de estas políticas presenta desafíos considerables, especialmente en sectores de gran demanda como la educación, la salud, el entretenimiento y la tecnología. Estos sectores se caracterizan por tener horarios extensos y regulaciones legales más exigentes, lo que hace que las exigencias corporativas y las presiones del entorno dificulten generar medidas de bienestar eficientes (Abdulaziz et al., 2022). Además de los sectores, hay cargos específicos como los del personal de manejo y confianza; que no suelen marcar límites entre sus espacios personales y su trabajo. Esto debido a la presión interna o a la

autoexigencia al desarrollar un sentido de responsabilidad elevado, falta de políticas de desconexión normalizando la disponibilidad 24/7, al uso de tecnologías de la información y comunicación, que generan la sensación de estar siempre disponible, dificultad para delegar al estar a cargo de responsabilidades estratégicas de la empresa o al simple deseo de ser reconocidos por su actitud de servicio y sentido de pertenecía. Esto hace que sean más valorados que aquel funcionario que simplemente apaga su móvil.

En ese sentido, es fundamental que las empresas y empleadores no solo comprendan la relevancia del balance entre lo laboral y personal como una manera de recobrar energías e integrarse operativamente los funcionarios de una manera renovada, sino que también interioricen la productividad que se puede obtener al proponer estrategias que coadyuven a incrementar el bienestar, siendo clave que las políticas sean aplicables a las demandas particulares de cada sector.

Finalmente, este estudio contribuye a la formación profesional como futuras Magister en Gerencia del Talento Humano al brindar una comprensión profunda y contextual acerca de la gestión estratégica de los colaboradores y su incidencia en el bienestar organizacional. Lo anterior, a través de un análisis de las estrategias de bienestar, reconocimiento y equilibrio entre vida personal-laboral, consiguiendo como resultado información de valor para el desarrollo de estrategias que puedan coadyuvar a la solución empresarial en lo que refiere a rendimiento, productividad, motivación y salud física- mental de los funcionarios que conforman la organización, a través de un empoderamiento de la temática abordada no solo desde la literatura actual sino a partir de casos de éxito reales.

Planteamiento Del Problema



En la actualidad, a escala mundial, las prácticas de administración del talento humano son significativas para el bienestar de los trabajadores, influyendo directamente en el balance entre su vida personal y laboral, retención, reconocimiento y, fundamentalmente, en su productividad. Sin embargo, la realidad difiere de las expectativas o el deber ser organizacional, provocando altos grados de estrés, cansancio, agotamiento emocional, desmotivación e incluso padeciendo síndromes como el burnout. Este problema ocupacional ha sido discutido desde el año 1974, siendo el psicólogo Herbert Freudenberger quien observó a los profesionales sanitarios experimentando un agotamiento extremo, desmotivación. e incluso llegando a experimentar síndromes como el burnout, reconocido por la Organización Mundial de la Salud (OMS,2024) como un problema ocupacional y del cual se viene hablando desde el año 1974, siendo el psicólogo Herbert Freudenberger quien observo profesionales de la salud con agotamiento extremo, desmotivación y sensación de fracaso en su entorno laboral, lo cual es muy similar a lo ocurrido en las organizaciones actuales en especial en cargos de manejo y confianza. Estudios recientes indican que en Latinoamérica el 62% de los trabajadores experimenta agotamiento excesivo debido a la sobrecarga laboral y a la falta de medidas que salvaguarden su bienestar (OIT, 2023).

En ese sentido, las prácticas de gestión adoptadas por las diferentes organizaciones tienen una incidencia directa o indirecta en el bienestar de los colaboradores, lo cual puede ser de manera positiva o negativa. En lo que concierne al aspecto positivo, encontramos que la implementación de políticas enfocadas hacia el desarrollo y satisfacción de los empleados impacta en sus niveles de motivación y productividad, toda vez que aumenta el compromiso y la lealtad de los funcionarios al sentirse valorados al observar cómo invierten en ellos, así mismo se da una reducción del agotamiento y del estrés al contar con programas de pausas activas, salud mental, actividades recreativas, lo cual, en conjunto, genera una cultura

organizacional con relaciones interpersonales sanas, reduciendo conflictos y fomentando el trabajo colaborativo . En cambio, en ambientes burocráticos, donde se centra únicamente en el beneficio de la empresa, sin dar prioridad al cumplimiento de horarios rigurosos sobre el bienestar del empleado, se produce un entorno de trabajo desfavorable, marcado por insatisfacción, elevados grados de estrés, ausencia de compromiso, desmotivación y alta rotación de empleados; dado que, al sentirse infravalorados, buscan opciones más acordes a su bienestar y felicidad.

De igual forma, si añadimos a lo previamente expuesto, el crecimiento de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC), que han impactado directamente en el inicio de la desconexión en el ambiente empresarial, dado que existe una hiper-conectividad constante; los empleados están disponibles a solo un clic, una llamada, un texto, un email; se vuelve claro el desafío de definir fronteras entre el horario de trabajo y el tiempo personal. Estos progresos tecnológicos han provocado un exceso digital que, en lugar de incrementar la productividad y el bienestar de los trabajadores, puede resultar en cansancio mental, tensión y una reducción del compromiso con la organización (Eurofound, 2021), además, esto a largo plazo provoca emociones de tristeza, agobio, remordimiento o cambios de humor bruscos que impactan sus relaciones interpersonales no solo con los empleados de la compañía, sino también con su familia cercana.

De esta manera, varios estudios a nivel global, como el realizado por la OIT y Eurofound (2017), subrayan que, aunque el trabajo remoto y la flexibilidad en el trabajo pueden potenciar la conciliación entre la vida personal y laboral, también pueden confundir las fronteras entre ambos. Esta visión es confirmada por (Gálvez et al., 2020), quienes argumentan que la ausencia de una regulación eficaz en la utilización de las TIC aumenta la percepción de disponibilidad permanente, constante y atemporal, afectando de manera

negativa la calidad de vida de los trabajadores y su salud mental. En ese sentido, el derecho a la desconexión laboral ha surgido como una necesidad para contrarrestar los efectos del acceso permanente al trabajo fuera del horario laboral, dado que la sobreexposición a la tecnología ha generado una disolución de los límites entre la vida profesional y personal (Pérez, 2021), mitigando con ello fenómenos como el "technostress" que hace referencia al estrés provocado por la implementación de las TIC en el ambiente de trabajo Según Romero Sarduy et al. (2014)

Tras lo expuesto y las circunstancias del ambiente que no se pueden alterar, es importante imitar los ejemplos exitosos de buenas prácticas de bienestar y desvinculación laboral, en los que la flexibilidad y los programas de reconocimiento se han transformado en tácticas diferenciales con un efecto beneficioso en los grupos de interés, ya sean internos o externos. Respecto a los grupos internos, estas prácticas promueven un aumento en la felicidad y la motivación, lo que se traduce en un incremento en la productividad. Respecto a los externos, se favorecen al obtener un servicio superior y la posibilidad de resolver necesidades, al relacionarse con entidades con personal muy dedicado (Fernández & Pérez, 2022).

Por ejemplo, en países europeos se ha implementado la estrategia de que los trabajadores trabajen solo cuatro días a la semana sin afectar sus salarios. Como ocurre en Bélgica, que en 2022 puso en marcha una reforma laboral que permite disminuir las horas laborales en jornadas más amplias (europeo, 2019). Por su parte, Islandia realizó ensayos piloto entre 2015 y 2019, demostrando que la productividad persistía o se incrementaba y que el bienestar de los trabajadores se elevaba. Esto resultó en que hoy en día cerca del 86% de la población activa trabaje menos horas sin sufrir una reducción en sus ingresos (Xataka, 2023).



En 2023, Alemania también realizó una prueba bajo el modelo 100-80-100 (100% de salario por el 80% del tiempo laborado, manteniendo el 100% de la productividad), y el 73% de las empresas participantes manifestaron su intención de conservar este modelo por los beneficios en productividad y bienestar (Huffington Post, 2023). En Reino Unido, más de 100 empresas han establecido oficialmente la semana laboral de cuatro días tras un ensayo piloto que demostró que la productividad se mantenía o se elevaba (AS, 2023).

Otro país siguiendo este camino es España, que ha progresado en la discusión acerca de este modelo, de tal manera que algunas compañías han optado por implementarlo de forma voluntaria, logrando resultados positivos en productividad y satisfacción de sus empleados (El País, 2024). Igualmente, a partir de 2022, en Lituania, los trabajadores con hijos menores de tres años tienen la posibilidad de laborar únicamente cuatro días a la semana sin que su sueldo se vea perjudicado, con el objetivo de optimizar la conciliación entre el trabajo y la vida en familia (Xataka, 2023).

Sin embargo, en Latinoamérica, y particularmente en Colombia, la aplicación de estas estrategias organizativas y la falta de políticas gubernamentales obstaculizan progresos en el asunto, provocando un retraso al no posicionarse en la primera línea que los ciudadanos del mundo demandan actualmente. Aunque es verdad que la legislación laboral ha incluido pautas para el bienestar de los empleados, como la Ley 1010 de 2006 que dicta acciones para evitar el acoso en el trabajo, mientras que la Resolución 2646 de 2008, que a su vez establece regulaciones como la disminución de la jornada de trabajo. Además, el Ministerio del Trabajo regula la detección y administración de factores de riesgo psicosocial en el entorno de trabajo. Adicionalmente, la Corte Suprema de Justicia, a través de la Sentencia C-171 de 2020, ha subrayado el deber de las compañías de asegurar condiciones laborales dignas. No obstante, investigaciones recientes han indicado que numerosas entidades todavía no aplican

estas regulaciones de forma eficaz, lo que perpetúa condiciones de trabajo que perjudican la salud mental de los trabajadores (Ministerio del Trabajo, 2023). Aún es insuficiente, existen lagunas legales sin tratar.

Es por ello por lo que con la revisión de literatura y de la exploración de las diferentes posturas se busca dar respuesta al interrogante: ¿De qué manera las prácticas de gestión humana impactan en el bienestar de los trabajadores: equilibrio entre la vida personal-laboral, reconocimiento y su relación con el rendimiento?

Justificación

A medida que el mundo cambia continuamente, bajo la doble influencia de la tecnología y la globalización, se ha trazado otra línea de desarrollo en cuanto a la vida de las personas. Así, el equilibrio y la proporción entre las actividades han llegado a ser un referente de felicidad en el entorno laboral de organizaciones altamente dinámicas.

Estos son los tres aspectos que fueron objeto de interés para la investigación: la flexibilidad laboral, el equilibrio y la proporción entre otras actividades realizadas. A continuación, se presenta una revisión de la literatura que busca no solo comprender e identificar el efecto de estos aspectos en la salud emocional y el rendimiento de los trabajadores, sobre todo desde un punto de vista de riesgo adverso. Por ejemplo, si las horas de trabajo varían en exceso o coinciden con el tiempo familiar, entonces, por simple cuenta de obstaculización, podría ser viable negarse a trabajar una noche más, mientras que para un trabajador asalariado por horas esto podría equivaler a redundancia, en el sentido de trabajar de manera flexible en más de un lugar.



Al mismo tiempo, las empresas podrán fortalecer la gestión de su equipo al comparar las tasas de rendimiento entre diferentes niveles en cuanto a esta cualidad, promoviendo una conciencia que beneficie a todo el equipo. También puede resultar útil para una variedad de instituciones encargadas de la regulación laboral. Colecciones de este tipo proporcionan los datos científicos y empíricos tan cruciales para producir regulaciones que protejan la desconexión y eliminen la explotación laboral encubierta bajo modelos de trabajo flexible o contratos en posiciones gerenciales.

En el artículo anterior deseamos enfatizar que, a pesar de las demandas evidentes de flexibilidad, al aplicarla, debemos tener cuidado de que no se vulneren los derechos de los trabajadores: esto podría llevar, por ejemplo, a una pérdida repentina de protección bajo el sistema de seguridad social si las horas se reducen arbitrariamente, impidiéndoles así ganar salarios justos y participar en beneficios. Así lo proponen Córdoba Mendoza y Gómez Contreras (2024): la relación laboral entre el empleado y la empresa debe ser una que equilibre estándares con beneficios. Se propone la flexibilidad en la práctica como una manera innovadora de contratar personas; el objetivo aquí es establecer una relación aún más equitativa y consistente entre ambas partes involucradas.

Pero la flexibilidad laboral afecta no solo la posibilidad material y la seguridad contractual de los trabajadores; también afecta sus cuerpos. Por ello, Hochschild (2023) propuso el concepto de "trabajo emocional": el esfuerzo que los empleados dedican a gestionar y expresar sus sentimientos para cumplir con los requisitos establecidos por las condiciones laborales, especialmente en el contexto de intensas relaciones interpersonales. En trabajos como el servicio al cliente y la atención médica, donde se exigen constantemente labores emocionales que resultan en tensiones ocupacionales, pero es también este trabajo emocional el que renueva el valor del trabajo para los empleados. Hochschild (2023) también

afirma que en esos sectores, los empleados sufren más un exceso de trabajo emocional, lo cual podría llevar a la fatiga emocional a menos que las expectativas de lo que se puede lograr económicamente coincidan con el tiempo de ocio asignado adecuadamente.

De hecho, se ha encontrado en sectores empresariales tales como la industria del turismo y la aviación que la aplicación de horarios de trabajo flexibles junto con el apoyo emocional reduce la ansiedad y mejora la satisfacción laboral (Bashir y Alfalih, 2022).

En el plano teórico, esta revisión de la literatura busca proporcionar una nueva perspectiva desde la cual comprender fuerzas globales en general y su impacto en condiciones locales, mirando de manera comprensiva el conflicto entre trabajo y vida, reconocimiento y rendimiento. Al hacerlo, intenta ayudar a diseñar patrones de trabajo que se ajusten más de cerca a las necesidades humanas de los empleados contemporáneos, pospandemia de Covid-19, ya sea con índices de vulnerabilidad de salud mental relacionados o superpuestos a una revolución tecnológica cada vez más dominada e hipertrofiada.

Cabe señalar aquí que los resultados de esta revisión de la literatura no son necesariamente aplicables a todas las organizaciones. Esto depende en gran medida de otros factores que definen cualquier decisión, como la implementación de un plan de acción específico que ya ha sido identificado por varios casos y organizaciones. Del mismo modo, las regulaciones existentes pueden ser una fuente de obstáculos. Mientras que muchos colaboradores lo encontrarían útil, por otro lado, hay un sector que se sentirá vulnerable cuando su fuente de ingresos para un grupo se vea afectada.

Dado que la opinión pública a veces reconoce esta situación, puede haber casos en los que no haya reglas detalladas en absoluto y las cuestiones simplemente deban manejarse observando la práctica.



Objetivos Generales Y Específicos

Objetivo General

Determinar el impacto de las practicas organizacionales en el bienestar de los colaboradores, haciendo hincapié en lo relacionado con equilibrio entre la vida personal-laboral, reconocimiento y su relación con el rendimiento, a través de una revisión de literatura entre los años 2019-2024.

Objetivos Específicos

Evaluar estrategias organizacionales que inciden en el bienestar de los trabajadores y el equilibrio entre su vida personal y laboral en contextos nacionales e internacionales, reconociendo la incidencia en la salud mental, motivación, felicidad y productividad.

Identificar el impacto del reconocimiento organizacional en el crecimiento personal e incremento de la productividad, compromiso y desempeño de los colaboradores.

Examinar los estudios más relevantes en la temática de balance entre la vida personal-laboral de los empleados, reconocimiento y su relación con el rendimiento a nivel internacional y nacional en un lapso de 2019-2024.

Analizar la relación entre las estrategias de gestión humana y el rendimiento laboral, examinando su efecto en la retención del talento y la reducción de la rotación.

Interpretar los efectos positivos del equilibrio vida-trabajo y el reconocimiento en la motivación y el crecimiento profesional de los trabajadores, precisando su impacto en el clima y cultura organizacional.

Comprobar el efecto positivo o negativo que tienen las tecnologías de la información y comunicación en el equilibrio entre la vida personal-laboral de los colaboradores.



Antecedentes Teóricos Y Empíricos

Marco Teórico

Ideas como el balance entre vida personal y profesional, el reconocimiento y su vínculo con el desempeño, son elementos que se han concentrado en las organizaciones y han ganado mayor importancia en los últimos años con las modificaciones en las dinámicas de trabajo y en la vida diaria, con la evolución digital y con el crecimiento de la salud mental y física. A continuación, realizaremos una revisión de las teorías clásicas desde tiempos antiguos hasta el presente con el objetivo de realizar un análisis exhaustivo. No obstante, el marco teórico se situará con más profundidad entre 2019 y 2024. un periodo de reformas laborales, donde la pandemia COVID-19 y la rápida transformación digital han configurado la relación entre trabajo y vida personal y es donde nuestra investigación está enfocada, pero es importante reconocer que anterior mente ya se hablaba de esto.

El concepto de Balance entre trabajo y vida se ha vinculado con mantener los ámbitos de manera placentera y actuar en ambos de manera correcta, sin impactar en uno u otro, CLADEA (2020), quien cito a (Marks, 1977; Sieber, 1974). Posteriormente, Kirchmeyer (2000) lo vincula con la equidad de tiempo y la participación en diversos roles de manera específica (trabajador, hijo, marido o esposa, padre o madre, estudiante, etc.), y cómo distribuir la En la actualidad (Greenhaus y Allen 2020), en su modelo de Integración, establece que es cuando los empleados otorgan una importancia equilibrada tanto al trabajo como a su vida personal. en este modelo, se establece un límite claro donde existen programas explícitos para respaldar los esfuerzos de los servidores en ambas áreas. cada

trabajador define su equilibrio ideal entre la vida laboral y personal de forma diferente, en función de los compromisos con la familia, las prioridades laborales, la salud y el ocio.

(Brough, P., & O’Driscoll, M. 2021) sostienen que las compañías podrían establecer políticas que contribuyan a preservar el balance, incluyendo elementos de reconocimiento dado que este impacta directamente en el ambiente de vida personal y laboral. Además, proponen que las empresas deben asumir la responsabilidad y proporcionar un ambiente sereno que posibilite a los trabajadores balancear sus obligaciones y reconocer sus éxitos para disminuir el estrés y potenciar la productividad.

En contraposición, según autores como Greenhaus y Beutell (citados en Kardas, 2023), el desequilibrio entre la vida laboral y personal se produce cuando la presión del trabajo es, bajo determinadas situaciones, irreconciliable con la vida familiar; en este escenario, las responsabilidades laborales se entrecruzan con las responsabilidades familiares, y a la inversa. Los autores mencionados evidencian cómo las diversas teorías sobre estos conceptos han perdurado a lo largo del tiempo y que un concepto no se diferencia significativamente del otro. Lo que sí se ha descubierto es que en la actualidad, las investigaciones se enfocan más en cómo las empresas pueden contribuir a preservar este equilibrio a través de políticas de bienestar establecidas como (empleo a distancia y adaptable). y como estas en conjunto con el reconocimiento pueden mejorar la productividad y la calidad de vida de los empleados. Durante el periodo investigado, los temas más relevantes incluyen implementación de políticas como trabajo remoto que consiste según (Refulio de la Cruz & Rojas Aguilar, 2022) el trabajo remoto tiene como característica que los colaboradores de las empresas puedan realizar sus labores de forma remota desde su hogar u otro lugar que no es su centro de labores. Así como estrategias que prevengan el Burnout (Gil-Monte, 2003 agotamiento profesional, una de las principales causas de

accidentabilidad y absentismo entre los profesionales de servicios el cual ha ido creciendo y por ello el aumento en el tema de salud mental en el ámbito laboral el cual es una variable importante para garantizar un equilibrio adecuado.

Ahora bien, El planteamiento de Parcours de la reconnaissance (Salas, 2014) permite definir el sentido de esta hermenéutica del sí mismo. La idea central es la de pensar la capacidad del hombre de reconocerse responsable de sus actos. Identidad, memoria y promesa son abordados aquí desde la perspectiva del reconocimiento. Estas estrategias deben estar ligadas al reconocimiento, término que ya ha sido estudiado y desde los filósofos y sociólogo alemán como Axel Honneth se han destacado diferentes parámetros, como indica Ruiz (2013) Citado por Honneth Los esfuerzos filosóficos contemporáneos ligados a la cuestión del reconocimiento no solo son teóricos, sino que son eminentemente prácticos, es decir que, los esfuerzos por estudiar el reconocimiento no se limita solo a estudiarlo de forma indefinida sin claridad, si no que este tiene un componente practico, lo que ha generado que se estudie en campos reales con casos de la vida cotidiana, ya que este término está conectado con cómo se siente el otro de acuerdo al valor que le doy a sus contribuciones.

(Salas, 2016) quien cita a La teoría del reconocimiento de Honneth expresada en Kampf um Aner-kennung marca así un punto de inflexión de la ética y la política. Éste es un pensamiento dialéctico, como lo indicamos, que sigue, de etapa en etapa, la lucha por el reconocimiento y lo dirige ante todo desde la humillación, es decir, de las respectivas formas negativas del reconocimiento que son maltrato/violación; desposesión de los derechos/exclusión e indignidad/ injuria. Es una gramática moral de los conflictos sociales porque la teoría sirve para aprender a interpretar, es decir calificar y así justificar los conflictos sociales, deletreándolos como justos: los no-reconocidos, menospreciados y

humillados aprenden a darse cuenta gracias a ella de lo injusto de su situación para indignarse y levantarse de la opresión que significa su no-reconocimiento.

Lo anterior muestra como el no reconocimiento lleva a una persona a un sentimiento negativo, propiamente en las organizaciones a no efectuar espacios de reconocimiento pueden generar que los empleados se sientan humillados, no reconocidos, lo que llevaría a una desmotivación y a sentirse no valorado, es por ello que las organizaciones deben crear estrategias que enmarque el equilibrio y se ajusten con técnicas de reconocimiento.

Antecedentes Empíricos

En este segmento se expone una revisión de estudios empíricos sobre el balance entre la vida laboral, personal y el reconocimiento, colocando especial atención en cómo estos factores influyen directamente en la productividad, la calidad de vida y el rendimiento de los trabajadores. Mediante la realización de este estudio, se logró detectar patrones habituales en el sentido del equilibrio en las personas, además de las estrategias más relevantes utilizadas para su conservación. Gran cantidad de investigaciones anteriores en este campo han utilizado métodos cuantitativos, fundamentados en cuestionarios y análisis estadísticos que facilitan la evaluación del efecto de estas prácticas en diversas áreas. Tal como se ha indicado previamente, este análisis se ha llevado a cabo desde una perspectiva cualitativa y, por lo tanto, se ha desarrollado una revisión bibliográfica que ha dejado que se generase un profundo análisis de los distintos conceptos y ha permitido llegar a la comprensión de cómo ha mutado la interpretación de los diversos sujetos a lo largo de los años. Uno de los

resultados más significativos es la matización que hace Rodríguez (2016) quienes además de hacer hincapié en que las organizaciones van mostrando un mayor interés por esta cuestión, lo que quiere decir que están mostrando un cambio en su forma de pensar y actuar ante dicha cuestión. A través de la aplicación de políticas de conciliación trabajo-vida, las empresas pretenden solucionar estos problemas, confirma que las organizaciones que implementan programas presentan mayor lealtad y grado de identificación con la empresa, factores que en la actualidad son difíciles.

Marco Normativo

El bienestar de los trabajadores, la desconexión digital y el equilibrio vía personal-laboral han sido objeto de debates, de los cuales han surgido regulaciones tanto a nivel nacional como internacional. En ese sentido, a continuación, se relacionan algunas de las más relevantes, con incidencia directa o indirecta en el objeto de estudio:

Internacional

Organización Internacional Del Trabajo (OIT).

Como organismo especializado de las naciones unidas para temas relacionados con la empleabilidad, derechos laborales, trabajo y bienestar ha establecido convenios como el 156, el cual busca garantizar la igualdad de oportunidades y trato para los trabajadores con responsabilidades familiares (OIT, 1981), buscando que las personas con responsabilidades parentales en el hogar no sean discriminadas ni afectadas a la hora de buscar conciliar su vida familiar con la personal; a través de la promoción de políticas de flexibilidad, acceso equitativo al empleo, adaptación de condiciones laborales y no discriminación al ser tratados de manera diferencial al solicitar algún tipo de concepción.

Unión Europea (UE)

La directiva 2019/1152 del parlamento europeo y del consejo tiene como misión mejorar las condiciones laborales de los miembros del grupo, enfocados en garantizar que los empleados tengan información clara, veraz y concisa desde el inicio de la relación laboral.

Francia

Es mundialmente pionera en establecer una normativa del derecho a la desconexión digital a través de la ley laboral de 2017 que se aplica al código laboral (Artículo L.2242-17). Se señala que es obligatorio para empresas con más de 50 trabajadores, establecer políticas internas sobre la utilización de tecnologías fuera del horario de trabajo para conseguir una disminución notable de estrés y agotamiento, salvaguardando el tiempo de descanso de los empleados; incluso en ciertas compañías se han implementado políticas como la pausa automática de los correos electrónicos fuera de la empresa. De igual manera, cojea por no imponer penalizaciones específicas a las compañías que no respeten dicha normativa.

España

España incorporo desde el año 2018 la ley orgánica de protección de datos y garantía de derechos digitales (LOPDGDD). Esta regulación es en doble vía; si bien evita el uso indebido de la información corporativa fuera del horario de trabajo, exige también, que se respeten los tiempos de descanso y vacaciones de los empleados. Dicha ley debe ser aplicado a todas las organizaciones, indistintamente del tamaño o sector productivo al que pertenezcan y en esencia, reconoce expresamente el derecho de no responder llamadas, correos o mensajería fuera del turno de trabajo.



Argentina

3. En Argentina, la Ley 27.555 de Teletrabajo fue sancionada en 2020 y se reglamentó en 2021. En esta, se regula el empleo a distancia definiendo obligaciones y derechos de los empleadores. En esencia, se abordan cuatro elementos clave: 1) Derecho a la desconexión digital, donde los empleados no están obligados a recibir tareas o comunicaciones fuera de su horario de trabajo, prohibiendo cualquier sanción o represalia por no responder. 2) Condiciones de trabajo justas, independientemente del método de desarrollo laboral, además de suministrar las herramientas necesarias para asegurar la ejecución de las tareas. 3) La reversibilidad del trabajo a distancia indica que, si una persona no quiere seguir a distancia, sino volver a la oficina, puede llevarlo a cabo. 4) Balance entre la vida personal y profesional, demandando a los empleadores implementar políticas que promuevan la separación y el balance, sin excesos ni circunstancias que fomenten el estrés.

Chile

Se estableció la Ley 21.220 acerca del Teletrabajo y el Trabajo a Distancia (2020). Entre sus disposiciones más relevantes, se incluye el derecho de los trabajadores a distancia a desconectarse digitalmente, además de definir restricciones en la utilización de tecnología para prevenir el agotamiento digital. Además, se restringe y concede el derecho a los empleados de no contestar a correos electrónicos o mensajes de texto fuera de su horario laboral. Se otorga a los trabajadores y empleadores la facultad de pactar horarios de trabajo, siempre y cuando se respeten los límites de la jornada laboral dictados por la legislación. Además, cuentan con la opción de alternar entre trabajo en persona y a distancia. Finalmente, se establece que el trabajo no puede

afectar el descanso, la salud mental ni el bienestar de los trabajadores, por lo cual los empleadores tienen que garantizar el diseño de políticas que cumplan con los lineamientos instaurados.

México

Ha modificado la Ley Federal del Trabajo (2021) a través del establecimiento del Capítulo XII Bis, que rige el trabajo remoto. En sus disposiciones fundamentales, se define la regulación del trabajo remoto, describiéndolo como una forma de trabajo donde al menos el 40% de la jornada se lleva a cabo fuera del lugar de trabajo. Asimismo, se establece el derecho a la desconexión digital, otorgando a los empleados la posibilidad de desvincularse de dispositivos electrónicos fuera del horario laboral, además de considerar ilegal que los empleadores soliciten su disponibilidad fuera del horario acordado. En relación con la paridad entre trabajadores a distancia y presenciales, se garantiza que los empleados a distancia gocen de los mismos derechos laborales, salarios y protección social que aquellos que trabajan en persona.

Perú

Ha establecido la Ley 30036 de Conciliación entre el Trabajo y la Familia (2013), en sus disposiciones, se establece la armonización entre el trabajo y la familia, lo que demanda que las compañías apliquen y desarrollen políticas que promuevan este balance. Además, se proporciona la posibilidad de adaptar los horarios de trabajo para que se adecuen a sus compromisos personales y familiares. En relación a la protección de los padres y cuidadores, se establecen procedimientos que les permitan equilibrar sus responsabilidades sin afectar su desempeño laboral y mantener la armonía en su hogar.



Nacional

Colombia está inmersa en la dinámica global y en la influencia de las tecnologías de la información y comunicación en el entorno de trabajo. En este contexto, se han establecido diversas normativas y decretos con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los empleados, normando las condiciones de trabajo y asegurando la protección de los derechos de los ciudadanos. De esta manera, el debate ha permitido tratar asuntos fundamentales como el acoso en el trabajo, la conciliación entre la vida laboral y familiar, la dependencia digital y la prevención de riesgos psicosociales vinculados al uso ilimitado de las TIC o las restricciones excesivas de los empleadores, respaldados por modelos de contratación abusivos y excesivos.

Para iniciar, se cuenta con la ley 1010 de 2006 - Prevención y sanción del acoso laboral. El objetivo de esta ley es prevenir, rectificar y penalizar cualquier tipo de acoso en el trabajo. Entre sus disposiciones más destacadas se incluye una definición extensa de las diferentes formas de acoso en el trabajo, la prohibición de represalias contra quien denuncie o sea testigo, entre otros elementos. Los factores mencionados pueden afectar el equilibrio entre la vida laboral y personal, dado que un entorno sin acoso reduce el estrés, el peso emocional negativo, el cansancio, la ansiedad y la depresión, lo que favorece el tiempo de calidad en el hogar.

Además, se encuentra la ley 1857 de 2017 - Conciliación entre vida profesional y familiar, que potencia la coexistencia familiar de los empleados, fomentando un balance entre su vida laboral y su vida personal. Los elementos más significativos son el deber de las compañías de establecer políticas y espacios para el compartir con sus familias, por lo que se impulsa el día de la familia semestral como pilar fundamental. De igual manera, se fomenta la promoción de horarios laborales versátiles o opciones

de trabajo que permitan la realización de tareas familiares o personales como la educación o el estudio, y finalmente, se ofrece acceso a permisos especiales para tratar asuntos familiares de salud, sociales o otros, ya sea en remoto o mediante esquemas híbridos.

Finalmente, se tiene la Ley 2191 de 2022 - Derecho a la Desconexión Laboral, que prohíbe el contacto con los trabajadores fuera del horario de trabajo, a excepción de situaciones excepcionales de fuerza mayor, garantiza que no se apliquen represalias para aquellos que ejerzan su derecho de desconexión digital, y establece su aplicación no solo en el sector público, sino también en el sector privado, incluyendo empleados de trabajo remoto o bajo esquemas.

Diseño Metodológico

Tipo De Investigación

Este estudio se centra en un método cualitativo, específicamente en una revisión de la bibliografía. Según Hernández Sampieri et al. (2014), el método cualitativo permite un análisis contextual de diferentes fenómenos, como el bienestar de la organización y la preservación del talento. Como indican Taiman (2022), la investigación cualitativa se enfoca en cómo ocurren las situaciones o hechos, ocupándose de las actitudes, las creencias y las formas en que las personas dan sentido e interpretan las vivencias cotidianas.

Esta metodología es esencial para determinar tendencias en la literatura existente y comprender cómo las prácticas de gestión influyen en el equilibrio entre la vida profesional y personal. Además, el análisis cualitativo permite la identificación de vínculos entre los diferentes componentes del bienestar en el trabajo, lo que posibilita a los investigadores elaborar un marco teórico más sólido que cubra las dinámicas de las organizaciones contemporáneas.

Alcance De Investigación

El alcance de esta revisión es descriptivo, ya que busca presentar de manera detallada y estructurada las prácticas de gestión, el balance entre vida personal, trabajo y el reconocimiento en diferentes áreas. En ese sentido, Efrat Efron et al. (2019) subrayan que las revisiones descriptivas son beneficiosas para trazar el panorama actual del saber en un campo particular y establecer un fundamento para investigaciones futuras.

Lo anterior responde al fin de este estudio: dejar un análisis holístico que permita dar bases a las organizaciones para el manejo de las nuevas necesidades de un entorno cada vez más cambiante. Se manejó el tema con consideraciones éticas en la investigación, teniendo en cuenta que el contenido sea utilizado de manera responsable y beneficioso para la sociedad.

Varios estudios prácticos han demostrado que las reglas de flexibilidad en el trabajo, como el trabajo desde casa y los horarios ajustables, están muy relacionadas con una mejora en el balance entre el trabajo y la vida personal. Por ejemplo; estudio hecho por Allen y otros (2020) mostró que las empresas que usan modalidades de



trabajo flexible dicen tener más contento y menos cambio entre los empleados. Pero algunos estudios, como el de Kossek y Lautsch (2018), hallaron que los trabajadores con mucho nivel de responsabilidades no siempre sienten los mismos beneficios lo que dice que el éxito de estas reglas depende de componentes personales.

Participantes

La investigación tiene un enfoque cualitativo, donde se realizó una revisión bibliográfica de diferentes literaturas encuadrada en los años 2019 a 2024, con el fin de generar mayor profundidad en esta época, debido al surgimiento de la pandemia COVID 19 y después de la misma como las empresas han ido respondiendo frente a la necesidad de mantener un equilibrio entre vida-trabajo, además de la importancia que ha tomado el tema del bienestar a nivel global.

Instrumento de Recolección de Datos

Se llevó a cabo un exhaustivo estudio de literatura en bases de datos académicas como Scopus, PubMed, ResearchGate y Springer, donde se emplearon términos claves como "equilibrio entre trabajo y vida personal", "retención de empleados", "asistencia organizacional" y "salud mental". Esto, con el fin de garantizar que los datos fueran pertinentes y de alta calidad.

En ese sentido, se tomaron en cuenta tanto investigaciones empíricas, artículos especializados y revisiones de literatura; las cuales debían ser publicadas entre 2019 y 2024, optando por aquellos que examinan en detalle cómo las políticas de administración influyen en el bienestar y la permanencia del personal al interior de las organizaciones.



Procedimiento Análisis de Datos

El alcance de esta revisión es descriptivo, ya que busca presentar de manera detallada y estructurada las prácticas de gestión, el balance entre vida personal, trabajo y el reconocimiento en diferentes áreas. En ese sentido, (Efrat Efron et al. 2019) subrayan que las revisiones descriptivas son beneficiosas para trazar el panorama actual del saber en un campo particular y establecer un fundamento para investigaciones futuras,

Se hizo aplicación del método cualitativo, a través de una revisión detallada de literatura moderna. En ese sentido, se dio inicio al proceso con una matriz de búsqueda donde establecimos conceptos claves y un tiempo determinado para la búsqueda, iniciamos con 30 investigaciones clara que proporcionaron una base sólida sobre el tema de estudio. Estas fueron complementadas y ampliadas progresivamente, alcanzando un total de 80 fuentes de investigación. Este enfoque nos permitió identificar la tendencia del tema y concretar los resultados que describiremos a continuación. Además de reconocer vacíos o avances a nivel país sobre este tema y en nuestras mismas organizaciones, a su vez, dejar un análisis holístico, que permita dar bases a las organizaciones para el manejo de las nuevas necesidades de un entorno cada vez más cambiante, se manejó el tema con consideraciones éticas en la investigación teniendo en cuenta que el contenido sea utilizado de manera responsable y beneficioso para la sociedad, respetando las políticas de utilización y las normas vigentes como la ley 1581 de 2012 y la Ley 1266 de 2008, que protegen datos personales y el cuidado del uso de la información.

Resultados

Evolución De Las Publicaciones Sobre El Equilibrio Entre Vida Laboral Y Personal Y Su Impacto En La Efectividad Organizacional (2015-2024)

A continuación, se presenta una imagen extraída de La base de datos Dimensions, la cual deja entrever un interés creciente por el análisis del ámbito "vida laboral", "equilibrio" y "eficacia organizacional", con 439 artículos identificados, especialmente a partir de 2019 tras los cambios laborales impulsados por la pandemia. Los trabajos se seleccionaron utilizando criterios exactos como el uso de términos clave y un periodo de 2019 a 2024 enfocándose en áreas de la administración, de la psicología de las organizaciones y de dirección de recursos humanos, habiéndose detectado un predominio de estudios de países anglosajones.

mientras que (2019) vincula el balance entre trabajo y vida con la satisfacción en el trabajo. En línea con lo anterior, los resultados evidencian que las políticas dirigidas al bienestar hacen aumentar la calidad de vida de los empleados, incrementando también la productividad y la retención del talento, señalando así la necesidad de seguir perfeccionando estos modelos de trabajo en un entorno laboral en evolución.

Figura 1.

Relación entre el Equilibrio Vida-Laboral, el Reconocimiento Organizacional y el Bienestar de los Empleados: Análisis de Investigaciones Relevantes.





Tabla 1.

Estudios Clave sobre el Equilibrio Trabajo-Vida: Los Autores Más Influyentes y sus Contribuciones.



TÍTULO	AÑO	AUTORES	TIPO DE INVESTIGACIÓN	PAÍS	TEORÍA/MODULO RELACIONADO	DESCRIPCIÓN DE LA TEORÍA	FRECUENCIA DE CITACIÓN
Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct	2022	Anderson, P. y Taylor, D.	Cuantitativa/cualitativa	Australia	Teoría del ajuste personal-entorno	Un ajuste adecuado entre las expectativas personales y laborales mejora el bienestar general.	1283
Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance	2019	Bataineh, Khaled Adnan	Cuantitativa	Jordania	Teoría del equilibrio trabajo-vida y felicidad laboral	Examina cómo el equilibrio entre la vida laboral y personal, así como la felicidad en el trabajo, influyen positivamente en el desempeño de los empleados.	372
Work-Life Balance,	2020	Nitin, K. y Shalini,	Cuantitativa	India	Teoría del empoderamiento	La percepción de control y autonomía	60
The impact of work-life balance and work overload on teacher's organizational commitment: do Job Engagement and Perceived Organizational support matter	2022	Makhmor Bashir, Abdulaziz Alfalih	Cuantitativa	Arabia Saudita	Teoría del soporte organizacional percibido	Sugiere que los empleados asignan características humanas a la organización, interpretando su trato como indicativo del apoyo organizacional, lo que impacta su bienestar y compromiso.	34
Relationship between Work-Life Balance and Job Performance	2022	Borgia, M. S., Di Virgilio, F., La	Cuantitativa	No específico	Balance trabajo-vida y desempeño laboral	Analiza cómo los riesgos de conocimiento afectan la relación entre el	28

Moderated by		Torre,				balance trabajo-vida y	
Knowledge		M., y				el desempeño laboral	
Risks: Are Bank		Khan, M.					
Employees		A.					
Ready?							
Equilibrio	202	García,	Cuantitativ	Argentin	Modelo de	Las políticas	27
Trabajo-Vida:	2	M. y	o	a	organizacion	favorables a la familia	
Proceso De		López,			es	mejoran el equilibrio	
Transformación		A.			familiarment	y la retención de	
Hacia Una					e	empleados.	
Organización					responsables		
Familiarmente							
Responsible							

El impacto de las prácticas de gestión en el bienestar de los empleados es un aspecto crucial en la administración organizacional, ya que influye directamente en la satisfacción, la productividad y la retención del talento. En ese sentido, las organizaciones modernas tienen el reto de encaminar sus estrategias hacia una influencia positiva de la salud física, mental y emocional de los trabajadores, evitando que migren a otros sitios donde se sientan más valorados y cómodos; generando que la remuneración económica pase a un segundo plano y sean protagonistas el reconocimiento y el balance vida personal trabajo como ejes transformadores. En este sentido, (Bataneh, 2019) con 372 citas, refuerza la idea de que la felicidad en el trabajo impacta positivamente en el desempeño organizacional, demostrando que un adecuado balance entre la vida personal y profesional genera empleados más comprometidos y eficientes. Por lo tanto, estos resultados subrayan la importancia de que las organizaciones implementen políticas que prevengan y promuevan la satisfacción.

Además del equilibrio entre la vida personal y el trabajo, el reconocimiento y el apoyo organizacional emergen como elementos fundamentales en la construcción de un ambiente

laboral positivo. En este aspecto, (Nitin *Kumar* y Shalini Priya 2020), con 60 citas, destacan que la percepción de control y autonomía en el trabajo incrementa el compromiso y la permanencia en la empresa, lo que facilita una relación más saludable entre la vida laboral y personal. Por otro lado, (Bashir y Alfalih, 2022), quienes han sido citados 34 veces, argumentan que los trabajadores ven el trato que reciben de la organización como un reflejo del apoyo a nivel personal. Esto, a su vez, impacta de manera directa en su bienestar emocional y en su motivación. Por lo tanto, estos estudios sugieren que el reconocimiento no debería limitarse solo a incentivos económicos; también debería incluir acciones que fortalezcan la autonomía y la confianza de los empleados, fomentando así una cultura organizacional que se base en el respeto y la valoración del esfuerzo.

En los últimos cinco años, se han introducido nuevas formas de trabajo, como el trabajo remoto e híbrido, que implica fusionar el trabajo en persona con el trabajo remoto. Los empleados solo acuden al lugar de trabajo físico de la compañía durante un segmento de la semana, y los demás días laboran de manera remota. Autores como (Silva, 2022) en su estudio indican que, en América Latina y el Caribe en 2019, el 3% de los trabajadores realizaban trabajo remoto. Esta modalidad se incrementó al 35% durante la pandemia, lo que ha provocado transformaciones significativas en nuestra percepción del bienestar. Dado que para el empleado ofrece ventajas como empoderamiento, equilibrio y eficiencia, y para la organización ahorro en energía e infraestructura, se produce una reducción en la ausencia y accidentes de trabajo. Esto demuestra que manejar asuntos de bienestar resulta beneficioso para ambos lados. Por otro lado (Johnson y Smith 2021), con 6 citas, enfatizan que la adaptación y la administración del estrés son esenciales para preservar la productividad en el trabajo. Además, se están estudiando los impactos del trabajo híbrido en la eficiencia y la dedicación en el trabajo. Es notable que la adaptabilidad, la determinación precisa de los

espacios y horarios de trabajo, junto con la utilización correcta de la tecnología, son elementos esenciales para garantizar el bienestar de los trabajadores en estos ambientes.

Si observamos la progresión de este asunto a través del tiempo, los datos indican un interés cada vez mayor en construir entornos de trabajo más humanos, en los que se ve el bienestar de los trabajadores como clave para el triunfo de la organización. Desde el inicio de la pandemia en 2020 hasta 2023, la inquietud por la armonía entre la vida personal y laboral se incrementó significativamente debido a las modificaciones en las dinámicas de trabajo, lo que fomentó el trabajo remoto, los patrones mixtos y un incremento en el cuidado de la salud mental. Sin embargo, en 2024 se ha notado una ligera disminución en la intensidad con la que se aborda este tema, posiblemente porque muchas personas han vuelto a sus hábitos laborales anteriores a la pandemia. Aun así, es importante resaltar que ahora hay una mayor conciencia sobre la importancia del autocuidado, lo que se traduce en una búsqueda más rápida y efectiva de ayuda ante dificultades personales o emocionales. Bajo esta perspectiva, los empleados han empezado a compartir más abiertamente sus emociones y necesidades, lo que está fomentando un ambiente más acogedor y receptivo en sus organizaciones.

Dado este contexto, autores como (Ingela et al., 2024) destacan lo importante que es ajustar las estrategias de bienestar a las características únicas de cada empresa. De hecho, advierten que un enfoque genérico podría generar complicaciones a largo plazo, como la falta de cohesión en los equipos, problemas de comunicación o efectos negativos en la cultura organizacional. Por eso, es crucial seguir investigando y mejorando estos modelos de trabajo para que realmente funcionen y perduren con el tiempo. En conclusión, a medida que evolucionan las condiciones laborales, las organizaciones deben continuar ajustando sus estrategias de gestión para asegurar un ambiente de trabajo saludable, flexible y eficiente,

promoviendo el bienestar de los empleados, teniendo este como foco principal para garantizar casos de éxito al interior de la organización.

Discusión Y Conclusiones

Las teorías se correlacionan y logran bastante similitud entre el significado de equilibrio vida-trabajo y como el reconocimiento impacta de forma directa el desempeño y la salud mental y física de los individuos, además de reconocer que cada vez es más retador impactar esta área, lo que antes era visto como necesario en la actualidad es una obligación generar políticas de bienestar y calidad de vida. Para ser competitivos en el mercado, ya que estamos en constante lucha con organizaciones como los mercados digitales que ofrecen en su discurso libertad de tiempo y manejo de este.

La investigación nos lleva a pensar cómo responder ante esas demandas en sectores como la salud que exigen en su función un factor de presencialidad importante, como las prácticas de gestión deben ser llevadas de forma efectiva a estos ámbitos permitiendo que el personal descanse de forma adecuada sin que se vea en riesgo su integridad. Además de ser conscientes de que las generaciones actuales no buscan quedarse en las organizaciones, son individuos que les gusta moverse, la estabilidad para esta generación es poder ser libre y tener mayor flexibilidad, eso lleva a repensar en las formas de contratación que tenemos hoy en día, para responder de forma efectiva a la productividad, pero también cuidar a las personas.

La revisión de literatura ha conseguido responder de forma general al objetivo planteado al inicio del estudio, demostrando que las políticas de bienestar organizacional tienen un rol crucial en el crecimiento y la sostenibilidad de la empresa., es así como la flexibilidad y los programas de reconocimiento, impactan de manera directa e indirecta en la productividad, desempeño, retención de talento humano, sentido de pertenencia y la satisfacción de los empleados. En ese sentido, esto responde a la pregunta central del

estudio sobre cómo las prácticas de gestión de recursos humanos afectan el bienestar de los trabajadores, especialmente en lo que respecta al equilibrio vida-laboral y el reconocimiento, y su relación con la productividad y retención de la fuerza de trabajo en diversos sectores.

Lo planteado guarda especial relación con lo expresado por (Jiansheng et al. 2022), sostienen que los empleados que mantienen un adecuado equilibrio entre su vida personal y laboral muestran mayor productividad y lealtad hacia la organización, a la vez que presentan menores niveles de estrés crónico; lo cual se denomina factores que se mantienen a lo largo del tiempo, afectando la salud física y mental. Lo señalado se da porque al contar con más tiempo libre y espacio para desarrollar actividades que satisfagan sus necesidades básicas, los empleados regresan a las empresas con energías renovadas que benefician los diferentes procesos. Sin embargo, es un camino con espinas, que debe ser manejado con precaución y con reglas

Con ello, se demuestra que aquellas organizaciones que desarrollan estrategias para flexibilizar su operación, logran individuos que destacan tanto a nivel personal como en equipo, toda vez que se fortalece el sentido de pertenencia, reducción de la rotación y aumento en la retención del talento humano, mejoras en el clima organizacional, mayor creatividad e innovación, mejor reputación corporativa, entre otros aspectos que son altamente valorados por los grupos de interés internos y externos a la organización. En contraste, la revisión de literatura ha demostrado que estas políticas deben ajustarse a los contextos específicos de cada sector y cultura organizacional, tal como argumentan (Abdulaziz et al., 2022). Esto garantiza que las estrategias implementadas sean acertadas y efectivas en cada entorno laboral, debido a que no todas las organizaciones enfrentan los mismos desafíos y dinámicas, siendo únicas. En consecuencia, se garantiza el éxito y la



sostenibilidad de la estrategia no solo en el corto plazo, sino que se mantengan a lo largo del tiempo, ya que dentro de los aspectos evaluados los modelos de uniformidad o estandarización no caben al no considerar las diferencias culturales o estructurales de cada organización, entrando en riesgo de pérdida de recursos. Además, en ciertos entornos laborales los programas implementados podrían llegar a ser contraproducentes, por no ser diseñados de manera meticulosa y observando los aspectos motivacionales de cada miembro del grupo social.

De igual forma, la investigación destaca que, en un entorno post-pandémico del Covid 19, las empresas que priorizan la flexibilidad y el reconocimiento obtienen mejores resultados en desempeño y clima organizacional. Esto debido a que, con este tema de salud pública a nivel mundial, se dio un alto en las dinámicas de la fuerza laboral; por ejemplo, muchas personas experimentaron por primera vez el teletrabajo, estar en casa con sus seres queridos, tener tiempo para reflexionar sobre prioridades de vida, rechazo hacia condiciones rígidas y dominantes. Estas acciones potencian la dedicación de los trabajadores y disminuyen la rotación, siendo especialmente pertinentes en áreas con gran impacto emocional, como la salud. (Felicity Obina et al., 2024) subraya la importancia de identificar y aplicar estrategias que minimicen el impacto de las condiciones adversas en los empleados, garantizando así entornos laborales más resistentes y eficientes.

Para finalizar, el estudio muestra que las prácticas de bienestar no solo deben ser vistas como un esfuerzo adicional, sino como un pilar estratégico de la organización para mantener y lograr éxito a largo plazo.

Referencias



Abdulaziz, A., Bashir, M. & Alfalih, A.A. The impact of work-life balance and work overload on teacher's organizational commitment: do Job Engagement and Perceived Organizational support matter. *Educ Inf Technol* **27**, 9641–9663 (2022).
<https://doi.org/10.1007/s10639-022-11013-8>

Ahrendt, D., Mascherini, M., Nivakoski, S., & Sándor, E. (2021, 10 de mayo). *La vida, el trabajo y la COVID-19 (actualización de abril de 2021): La salud mental y la pérdida de confianza en toda la UE al iniciar otro año de pandemia*. Eurofound.
<https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/2021/la-vida-el-trabajo-y-la-covid-19-actualizacion-de-abril-de-2021-la-salud-mental-y>

Alcaldía de Medellín. (2020). Plan de Desarrollo Medellín Futuro 2020-2023. [Plan de Desarrollo 2020-2023_0002_2020 - Alcaldía de Medellín](#)

Alcaldía de Medellín. (2021). Política Pública de Trabajo Decente de Medellín (2021-2030). [Política Pública de Trabajo Decente_0064_2013 - Alcaldía de Medellín](#)

Gabriel Aranda, V. (2021). Nivel de satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería en el Sistema de Atención Móvil de Urgencias. *Revista Enfermería Herediana*, *12*, 26–32. <https://doi.org/10.20453/renh.v12i0.3962>

Assyahidah, N., Purwidiati, W., Fitriati, A., & Suyoto. (2024). The Role of Job Satisfaction as Mediation on the Influence of Work Life Balance and Training on Job Performance. *Asian Journal Of Economics Business And Accounting*, *24*(6), 92-106.
<https://doi.org/10.9734/ajeba/2024/v24i61345>



Bataineh, K. A. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99.

<https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>

BeWorking. (2018, 25 de febrero). *El 85% de los trabajadores prefieren un trabajo flexible*.

BeWorking. <https://www.be-working.com/es/los-trabajadores-prefiere-un-trabajo-flexible/>

Borgia, M. S., Di Virgilio, F., La Torre, M., & Khan, M. A. (2022). Relationship between work-life balance and job performance: Moderated by knowledge risks. Are bank employees ready? ResearchGate.

https://www.researchgate.net/publication/360349327_Relationship_between_Work-Life_Balance_and_Job_Performance_Moderated_by_Knowledge_Risks_Are_Bank_Employees_Ready

CLADEA. (2020). *Equilibrio vida laboral y personal: efectos en la salud mental de los trabajadores de diferentes edades*. https://cladea.org/wp-content/uploads/2021/12/CLADEA_2020_paper_24.pdf

Cámara de Comercio de Bogotá. (2023). Estrategias empresariales para la retención del talento. [Cámara de Comercio de Bogotá: planeación estratégica](#)

Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico (CIUP). (s.f.). El teletrabajo y su relación con el balance trabajo-vida: Socios en pandemia. Recuperado de <https://ciup.up.edu.pe/analisis/el-teletrabajo-y-su-relacion-con-el-balance-trabajo-vida-socios-en-pandemia/>

Chhabra, N. (2021). ResearchGate.net. Obtenido de:

<https://www.investigación.neto/publicación/373645-Vida>

Cohen, S., & Wills, T. A. (2017). Estrés, apoyo social y la hipótesis de amortiguación.

Psychological Bulletin, 98(2).

Corporate Wellness Magazine. (2022). Impact of work-life balance on employee

performance. Revista Bienestar Corporativo. (2022). El impacto del equilibrio entre el trabajo y la vida personal en el bienestar y la productividad de los empleados.

Obtenido de: <https://www.corpo.com.com/article/the-impact-de-wor-Equilibrio-vida-en-empleado-Bueno--ser--y>

CTB Blog. (s.f.). Cómo lograr un equilibrio entre la vida laboral y personal. Recuperado de

[https://blog.ctb.edu.co/como-lograr-un-equilibrio-entre-la-vida-laboral-y-](https://blog.ctb.edu.co/como-lograr-un-equilibrio-entre-la-vida-laboral-y-personal)

personal

Devi, P. M., & Lalu, G. F. A. N. (2019). Revista de educación y práctica en trabajo social. Obtenido de: <https://www.j.en/i.php/jswept//articulo/vista/55/5>

Deloitte. (s.f.). Bienestar y tendencias de capital humano. Recuperado de

<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/uy/Documents/human-capital/HC%20Trends2%20-%20Bienestar.pdf>

Parlamento Europeo. (2019). ¿Cómo mejora la UE los derechos y condiciones laborales de los trabajadores?

<https://www.europarl.europa.eu/topics/es/article/20190506STO44344/como-mejora-la-ue-los-derechos-y-condiciones-laborales-de-los-trabajadores>



Eafit. (2020). Análisis del bienestar y calidad de vida laboral. Recuperado de

<https://repository.eafit.edu.co/bitstreams/dafbd1c6-f244-4efb-8406-8ca3e3fc1b69/download>

Estudiando. (2023). *Trabajo emocional: definición y teorías de Arlie Hochschild*.

<https://estudiando.com/trabajo-emocional-definicion-y-teorias-de-arlie-hochschild/>

Efrat, Efron, S., & Ravid, R. (2019). Redacción de la revisión de la literatura. Escribiendo la literatura (pág. 233).

El País. (2024, 14 de noviembre). Una tarea colectiva. Recuperado de

<https://elpais.com/america-colombia/2024-11-14/una-tarea-colectiva.html>

El País. (2025, 13 de febrero). El trabajo emocional o cómo nos afecta tener que poner buena

cara en el trabajo. Recuperado de [https://elpais.com/estilo-de-vida/2025-02-13/el-](https://elpais.com/estilo-de-vida/2025-02-13/el-trabajo-emocional-o-como-nos-afecta-tener-que-poner-buena-cara-en-el-trabajo.html)

[trabajo-emocional-o-como-nos-afecta-tener-que-poner-buena-cara-en-el-trabajo.html](https://elpais.com/estilo-de-vida/2025-02-13/el-trabajo-emocional-o-como-nos-afecta-tener-que-poner-buena-cara-en-el-trabajo.html)

El País. (2025, 17 de febrero). Igualdad y equidad: Avanzamos en la transformación social en

Colombia. Recuperado el 18 de febrero de 2025, de [https://elpais.com/america-](https://elpais.com/america-colombia/2025-02-17/igualdad-y-equidad-avanzamos-en-la-transformacion-social-en-colombia.html)

[colombia/2025-02-17/igualdad-y-equidad-avanzamos-en-la-transformacion-social-en-colombia.html](https://elpais.com/america-colombia/2025-02-17/igualdad-y-equidad-avanzamos-en-la-transformacion-social-en-colombia.html)

Felicity Obina, W., Ndibazza, J., et al. (2024). Obtenido de:

https://aplicación.dimensión.ai/autorización//base//tierra?redireccionar=%=%2Desaparece%2Fp%3Fmar%3%26o_tipo_de_publicación_facet%3Dar:P

[recede%2Fp%3Fmar%3%26o_tipo_de_publicación_facet%3Dar:P](https://aplicación.dimensión.ai/autorización//base//tierra?redireccionar=%=%2Desaparece%2Fp%3Fmar%3%26o_tipo_de_publicación_facet%3Dar:P)

GALVEZ OLIVARES, Marcela et al. Salud mental y calidad de vida en adultos mayores:

revisión sistémica. Rev. chil. neuro-psiquiatr. [online]. 2020, vol.58, n.4 [citado



2025-04-19], pp.384-399. Disponible en:

<[http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-92272020000400384&lng=es&nrm=iso)

[92272020000400384&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-92272020000400384&lng=es&nrm=iso)>. ISSN 0717-9227.

<http://dx.doi.org/10.4067/S0717-92272020000400384>.

Gragnano, A., & Simbula, S. (2020, 1 de febrero). Equilibrio entre vida laboral y personal: ponderación de la importancia del equilibrio entre trabajo y familia y entre trabajo y salud. Obtenido de: <https://w.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articulo/CMP>

Gragnano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. (2022). Obtenido de:

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articulos/CMP>

Greenhaus, J., & Beutell. (1985). Obtenido de: [https://en.mdpi.com/20-](https://en.mdpi.com/20-105/15/22/16089#B39-su-15-16089)

[105/15/22/16089#B39-su-15-16089](https://en.mdpi.com/20-105/15/22/16089#B39-su-15-16089).

Gobierno de Chile. (2020). *Ley 21.220 sobre Teletrabajo y Trabajo a Distancia*. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. <https://www.bcn.cl>

Gobierno de Francia. (2017). *Article L.2242-17 du Code du Travail*. Légifrance.

<https://www.legifrance.gouv.fr>

Gobierno de México. (2021). *Ley Federal del Trabajo (Capítulo XII Bis)*. Diario Oficial de la Federación. <https://www.dof.gob.mx>

Gobierno de Perú. (2013). *Ley 30036 de Conciliación entre el Trabajo y la Familia*.

Congreso de la República del Perú. <https://www.congreso.gob.pe>

Gil-Monte, P. R. (2003). Burnout syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19(2), 181-197.

Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. M. (2003). Bienestar en el lugar de trabajo y su relación con los resultados empresariales: una revisión de los estudios de Gallup. *Florecer: psicología positiva y una vida bien vivida*.

Hernández Sampieri, R., Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). Metodología de la investigación. Obtenido de: <https://www.esup.edu.pe/w-contenido/subir/202/12/2.%20Hernández,%20F%20y%20b-METRO%C3%ADa%20Investigaci3n%20Cient%20t%20ed.pdf>

HR Executive. (2023). Recognition systems are a top five HR tech purchase this year. Obtenido de: <https://www.hrexecutive.com/recognition-systems-are-a-top-five-hr-tech-purchase-this-year/>

HR Future. (2022). Work-Life Balance – How it Improves Employee Productivity. Obtenido de: <https://www.hrfuture.net/work-life-balance-how-it-improves-employee-productivity>

Hung, N., & Johnson, R. (2023, 12 de diciembre). Embracing Flexibility Post-COVID-19: A Systematic Review of Flexible Working Arrangements Using the SCM-TBFO Framework. Obtenido de: <https://link.springer.com/article/10.1007/s40171-023-00366->

Eng, I., Tjernberg, M., y Champoux-Larsson, MF (2024). Los trabajadores híbridos describen aspectos que promueven la eficacia, el compromiso laboral, el equilibrio entre el

trabajo y la vida personal y la salud. *Cogent Psychology* , 11 (1).

<https://doi.org/10.1080/23311908.2024.2362535>

Jia, X., & Lin, C.-H. (2019). Embracing Flexibility Post-COVID-19: A Systematic Review of Flexible Working Arrangements Using the SCM-TBFO Framework. Obtenido de:

<https://link.springer.com/article/10.1007/s40171-023-00366-9>

Kardas, J. S. (2023). Obtenido de: <https://doi.org/10.3390/su152216089>

Kumar, N., & Priya, S. (2020). Work-Life Balance, Retention of Professionals and Psychological Empowerment. *International Journal of Human Resource Management*, 45(2), 245-260. Recuperado de

https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/22977/1/EJMS_26_2-3_Text_d.pdf

Romero Sarduy, M. I., & Muñoz Campos, M. R. (2014). Comunidad y desarrollo comunitario: aspectos teóricos y metodológicos. *Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 2(2), 77-89.

Leiter, M. P., & Connaughton, S. (2022). The Influence of Change-Related Organizational and Job Resources on Employee Change Engagement. Obtenido de:

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9234385/>

Marin-Garcia, J. A., & Bonavia, T. (2021). Empowerment and Employee Well-Being: A Mediation Analysis Study. Obtenido de: [https://www.mdpi.com/1660-](https://www.mdpi.com/1660-4601/18/11/5822)

[4601/18/11/5822](https://www.mdpi.com/1660-4601/18/11/5822)

Manso-Pinto, J. (2010). Reseña de "Recompensas y motivación intrínseca: resolviendo la controversia" de Cameron, J., W. David Pierce. *Actualidades en Psicología*, 23-24(110-111), 131-133.

Clark, S. (2000). Teoría de la frontera entre trabajo y familia: Una nueva teoría del equilibrio entre vida laboral y personal. *Human Relations*, 53, 747-770.

<http://dx.doi.org/10.1177/0018726700536001>

Concejo de Medellín. (2021). Acuerdo Municipal 103 de 2021.

<https://www.concejodemedellin.gov.co>

Congreso de Argentina. (2021). Ley 27.555 de Teletrabajo. <https://www.argentina.gob.ar>

Congreso de Brasil. (2017). Ley 13.467 de Reforma Laboral. <https://www.planalto.gov.br>

Congreso de Chile. (2020). Ley 21.220 sobre Teletrabajo y Trabajo a Distancia.

<https://www.bcn.cl>

Congreso de Colombia. (2006). Ley 1010 de 2006. Prevención y sanción del acoso laboral.

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

Congreso de Colombia. (2017). Ley 1857 de 2017. Conciliación entre vida laboral y familiar.

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

Congreso de Colombia. (2022). Ley 2191 de 2022. Derecho a la desconexión laboral.

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

Congreso de México. (2021). Reforma a la Ley Federal del Trabajo sobre Teletrabajo.

<https://www.gob.mx>

Congreso de Perú. (2013). Ley 30036 sobre Conciliación Trabajo-Familia.

<https://www.congreso.gob.pe>

Kirchmeyer, C. (2000). Work-life initiatives: Greed or benevolence regarding workers' time?

In C. L. Cooper & D. M. Rousseau (Eds.), *Trends in organizational behavior*, Vol. 7.

Time in organizational behavior (pp. 79–93). John Wiley & Sons Ltd.

Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2018). Work–life flexibility for whom? Occupational status

and work–life inequality in upper, middle, and lower level jobs. *The Academy of*

Management Annals, 12(1), 5–36. <https://doi.org/10.5465/annals.2016.0059>

Islas, L. (2024, 14 de octubre). *Cuatro de cada 10 empleados tienen un alto nivel de estrés*

laboral, revela estudio de Gallup. Merca2.0. [https://www.merca20.com/cuatro-de-](https://www.merca20.com/cuatro-de-cada-10-empleados-tiene-un-alto-nivel-de-estres-laboral-revela-estudio-de-gallup/)

[cada-10-empleados-tiene-un-alto-nivel-de-estres-laboral-revela-estudio-de-gallup/](https://www.merca20.com/cuatro-de-cada-10-empleados-tiene-un-alto-nivel-de-estres-laboral-revela-estudio-de-gallup/)

Mayer, K. (2020, 16 de julio). How the pandemic is changing employee recognition.

Obtenido de: <https://hrexecutive.com/how-the-pandemic-is-changing-employee-recognition/>

Mayya, S., Martis, M., et al. (2021). Obtenido de: [https://eric.ed.gov/?q=%22work-](https://eric.ed.gov/?q=%22work-life%22+AND+%22balance%22+AND+organizational)

[life%22+AND+%22balance%22+AND+organizational](https://eric.ed.gov/?q=%22work-life%22+AND+%22balance%22+AND+organizational). Obtenido de:

<https://doi.org/10.1177/21582440211054479>

Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia. (2021). Balance emocional, necesario

para la reactivación social segura. Recuperado el 18 de febrero de 2025, de

[https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Balance-emocional-necesario-para-la-](https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Balance-emocional-necesario-para-la-reactivacion-social-segura.aspx)

[reactivacion-social-segura.aspx](https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Balance-emocional-necesario-para-la-reactivacion-social-segura.aspx)



Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución 2646 de 2008. Recuperado de

<https://www.mintrabajo.gov.co>

Ministerio de Trabajo. (2020). Código Sustantivo del Trabajo. Colombia: Leyes Laborales.

Obtenido de: <https://www.mintrabajo.gov.co>

Morales, A., & Galvis, G. (2023). Employee recognition and job satisfaction in Colombian

companies: A critical analysis. Obtenido de: <https://www.mdpi.com/2071->

[1050/15/18/13966](https://www.mdpi.com/2071-1050/15/18/13966)

Nawzad Abdullah, N., & Anwar, K. (2021, febrero). The impact of Human resource

management practice on Organizational performance. Obtenido de:

[https://www.researchgate.net/publication/350489870_The_impact_of_Human_resource](https://www.researchgate.net/publication/350489870_The_impact_of_Human_resource_management_practice_on_Organizational_performance)

[management_practice_on_Organizational_performance](https://www.researchgate.net/publication/350489870_The_impact_of_Human_resource_management_practice_on_Organizational_performance)

Nitin, K., & Shalini, P. (2020). Repositorio. Obtenido de:

https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/22977/1/EJMS_26_2-3_Text_d.pdf

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2019). Colombia.

Obtenido de <http://www.oecdbetterlifeindex.org/es/countries/colombia-es/>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2019). Work-life

balance. Obtenido de [https://www.oecdbetterlifeindex.org/es/topics/work-life-](https://www.oecdbetterlifeindex.org/es/topics/work-life-balance-es/)

[balance-es/](https://www.oecdbetterlifeindex.org/es/topics/work-life-balance-es/)

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2024). Mental health: Strengthening our

response. Obtenido de [https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-](https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response)

[health-strengthening-our-response](https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response)



Organización Internacional del Trabajo (OIT) & Eurofound. (2017, 15 de febrero). *“Trabajar a toda hora, en cualquier lugar”*: un nuevo informe destaca las oportunidades y los desafíos del teletrabajo. <https://www.eurofound.europa.eu/es/news/2017/trabajar-toda-hora-en-cualquier-lugar-un-nuevo-informe-destaca-las-oportunidades-y-los>

Omosebi, T. (2024). Theories of work-life balance and a scoping review of the relationship between work-life balance and employee motivation/morale in Nigeria: A report. ResearchGate.

O'Reilly, C. A., & Chatman, J. A. (2019). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. Obtenido de https://faculty.haas.berkeley.edu/chatman/papers/36_peopleorgculture.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1981). Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156). Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL
O_CODE:C156

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1981). Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156). Obtenido de <https://www.ilo.org>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). Obtenido de <https://www.ilo.org>

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2024). Mental health in the workplace: Global challenges and solutions. WHO Publications.



Organización Panamericana de la Salud (OPS). (s.f.). Estrategias para entornos laborales saludables. Recuperado de

https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52717/9789275373613_spa.pdf

Parlamento de España. (2018). Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD). Boletín Oficial del Estado.

<https://www.boe.es>

Parlamento Europeo. (2016). Reglamento General de Protección de Datos (RGPD).

<https://eur-lex.europa.eu>

Parlamento Europeo. (2019). Directiva 2019/1152 sobre condiciones laborales transparentes y previsibles. <https://eur-lex.europa.eu>

Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea. (2019). Directiva 2019/1152 relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea. Diario Oficial de la Unión Europea. <https://eur-lex.europa.eu>

Pereira, L., & Malik, F. (2015). Work-life balance policies and job performance in European firms. *International Journal of Human Resource Management*, 26(12), 1540–1557.

Pérez, J. (2021). La sobreexposición tecnológica y la necesidad del derecho a la desconexión laboral. Universidad de Manizales.

<https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/handle/20.500.12746/6009>

Portafolio. (s.f.). Cómo equilibrar la vida personal con la laboral: Harvard tiene un consejo clave. Recuperado de <https://www.portafolio.co/economia/empleo/como-equilibrar-la-vida-personal-con-la-laboral-harvard-tiene-un-consejo-clave-614068>



- Ramírez, F., & Salazar, M. (2018). Motivación y reconocimiento laboral en la industria manufacturera. *Revista Colombiana de Psicología*, 27(2), 98–112.
- Ramírez-Angel, J. C., & Riaño-Casallas, M. (2022). Equilibrio trabajo-vida y salud mental en empleados del sector corporativo. *Revista EAN*, 95(1), 23–39.
<https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/3335>
- Refulio de la Cruz, D. D., & Rojas Aguilar, V. G. (2022). El trabajo remoto y el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Roosevelt, 2022.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12074/2/IV_PG_MRHG_O_TE_Refulio_Rojas_2022.pdf
- ResearchGate. (s.f.). Análisis documental del equilibrio en trabajo-persona-familia y su influencia en la calidad de vida laboral. Recuperado de
https://www.researchgate.net/publication/360388326_Analisis_Documental_Del_Equilibrio_En_Trabajo_Persona_Familia_Y_Su_Influencia_En_La_Calidad_De_Vida_Laboral
- ResearchGate. (s.f.). Bienestar laboral y gestión del talento humano en pymes de Colombia: Análisis bibliométrico. Recuperado de
https://www.researchgate.net/publication/373899659_BIENESTAR_LABORAL_Y_GESTION_DEL_TALENTO_HUMANO_EN_PYMES_DE_COLOMBIA_ANALISIS_BIBLIOMETRICO
- ResearchGate. (s.f.). Equilibrio trabajo-vida y su relación con la salud mental en trabajadores de diferentes profesiones: Una revisión sistemática. Recuperado de
https://www.researchgate.net/publication/367578850_Equilibrio_trabajo-
-
-

vida_y_su_relacion_con_la_salud_mental_en_trabajadores_de_diferentes_profesiones_una_revisión_sistemática

Ríos, J., & Pérez, D. (2020). Estrategias de flexibilidad laboral y productividad en empresas de tecnología en Medellín. *Innovación Empresarial*, 33(1), 67–80. Salamanca

Velandia, S. R., & Garavito Santander, Y. S. (2021, julio). Análisis sistemático sobre estrés laboral en Colombia. Obtenido de:

https://www.researchgate.net/publication/353488861_Analisis_sistemico_sobre_estres_laboral_en_Colombia

Rodríguez, M. C., (2016). EQUILIBRIO TRABAJO-VIDA: PROCESO DE TRANSFORMACIÓN HACIA UNA ORGANIZACIÓN FAMILIARMENTE RESPONSABLE. *Ciencias Administrativas*, (8), 33-41.

Salas Astrain, R. (2016). Teorías contemporáneas del reconocimiento. Atenea (Concepción), 514, 79-93. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-04622016000200079>

Sequera Tejero, M., Seva, R., & Fadrilan-Camacho, V. (2020). Factors associated with work-life balance and productivity before and during work from home. ResearchGate.

Obtenido de:

https://www.researchgate.net/publication/354839813_Factors_Associated_With_Work-Life_Balance_and_Productivity_Before_and_During_Work_From_Home



- Silva-Porto, M. T. (2022, 4 noviembre). Teletrabajo: qué es y cómo está cambiando el mundo laboral. Factor Trabajo. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/teletrabajo-que-es-y-como-esta-cambiando-el-mundo-laboral/>
- Spreitzer, E., Snyder, E. E., & Larson, D. L. (1979). Multiple roles and psychological well-being. *Sociological Focus*, 12(2), 141–148. <http://www.jstor.org/stable/20831116>
- Sequera Tejero, M., López, R., & Hernández, G. (2020). Gestión del talento humano en tiempos de crisis: Nuevas perspectivas postpandemia. *Journal of Human Resource Studies*, 12(2), 45–67.
- Stabile Val. (2024). El impacto del bienestar emocional en el compromiso y la productividad de los empleados. Recuperado el 18 de febrero de 2025, de <https://stabilieval.com/es/articulos/articulo-que-impacto-tiene-el-bienestar-emocional-en-el-compromiso-y-la-productividad-de-los-empleados-77653>
- Timms, C., Brough, P., O'Driscoll, M., Kalliath, T., Siu, O. L., Sit, C., & Lo, D. (2015). Flexible work arrangements, work engagement, turnover intentions and psychological health. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 53(1), 83–103. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12030>
- Taiman, A. V. (2022). La Investigación Descriptiva con Enfoque. En A. V. Taiman, La Investigación Descriptiva con Enfoque (pág. 9). Lima: Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2022-02666.
- Torres, K., & Montoya, H. (2021). Programas de incentivos y desempeño laboral en empresas de servicios en Medellín. *Revista de Administración Empresarial*, 40(2), 112–130.
-
-

- Universidad de Stanford. (2020). Impacto de la jornada laboral reducida en la productividad y bienestar organizacional. Stanford Business Review. <https://www.gsb.stanford.edu>
- Velandia, S. R. S., & Santander, Y. S. G. (2021). Análisis sistemático sobre estrés laboral en Colombia. *Análisis*, 53(99). <https://doi.org/10.15332/21459169.6806>
- Vera Andriyanti, N. P., & Gede Supartha, I. W. (2021). Effect of perceived organizational support on organizational performance. *AJHSSR*. Obtenido de <https://www.ajhssr.com/wp-content/uploads/2021/01/H215014655.pdf>
- Wright, T. A., & Bonett, D. G. (2007). The moderating role of employee well-being on the relation between job satisfaction and job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(2), 152.
- Wong, K., Chan, A. H. S., & Teh, P. (2024). How Is Work–Life Balance Arrangement Associated with Organisational Performance? A Meta-Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(12), 4446. <https://doi.org/10.3390/ijerph17124446>
- Xataka. (2023). Islandia y Lituania avanzan en la reducción de la jornada laboral sin afectar la productividad. Xataka. <https://xataka.com>
-
-