

**Impacto de la remuneración y la gestión del talento humano en el bienestar laboral
en empresas privadas colombianas**

Monografía presentada como requisito para optar al título de especialista en alta gerencia y
desarrollo organizacional

Estudiante

Duván Camilo Martínez Martínez

Adriana Paola Rodríguez Riaño

Director

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios - ECACEN

Especialización en Alta Gerencia y Desarrollo Organizacional

Bogotá D.C., 2024

Nota de aceptación

Firma Del Presidente Del Jurado

Firma Del Jurado

Firma Del Jurado

Agradecimientos

Es el momento de cerrar este pequeño capítulo de mi vida. Aunque he afrontado diferentes obstáculos y retos, es claro que se inician otros nuevos proyectos, que aportaran para mi vida personal y profesional. Agradezco infinitamente a mi familia, por su amor incondicional y apoyo constante, gracias por creer en mí y por ser mi fuente de motivación. A mi pareja, por su amor y apoyo día a día, gracias por ser mi refugio y mi aliada en momentos de incertidumbre. A mis profesores y directora de opción de grado por su sabiduría y experiencia, gracias por ser parte de mi historia y por haber contribuido a mi crecimiento como profesional y ser humano.

Con este logro, siento un profundo sentido de realización y satisfacción, sabiendo que he dado lo mejor de mí. Agradezco a la vida por estas oportunidades y a todos lo que han sido parte de mi camino hacia el éxito. Este trabajo es un testimonio de mi crecimiento y dedicación. Estoy listo para enfrentar nuevos desafíos, aplicar mis conocimientos y habilidades en el mundo laboral.

Resumen

Esta monografía explora el impacto de la remuneración y la gestión del talento humano en el bienestar laboral en empresas privadas colombianas, es por esto que un contexto de alta competitividad y rotación laboral, el bienestar de los colaboradores se convierte en un factor clave para mejorar la productividad, retener el talento y garantizar la sostenibilidad organizacional. A través de una revisión de literatura, se analizan las prácticas de remuneración equitativa y desarrollo profesional como pilares para fomentar la motivación, el compromiso y la satisfacción laboral.

El estudio destaca teorías relevantes, como la teoría de la equidad de Adams y el modelo de demandas y recursos laborales (JD-R) de Bakker y Demerouti, los cuales fundamentan la importancia de una remuneración justa y oportunidades de crecimiento profesional para el bienestar de los colaboradores. Además, se examina el concepto de salario emocional, que abarca beneficios no monetarios, como la flexibilidad laboral y el reconocimiento, los cuales han demostrado ser cruciales para mejorar la calidad de vida laboral.

Los hallazgos subrayan que una combinación de políticas salariales equitativas, programas de desarrollo profesional y el salario emocional pueden mejorar significativamente el ambiente laboral, reducir la rotación y contribuir a una cultura organizacional sólida y productiva. Este estudio sostiene que la implementación de políticas de bienestar laboral en empresas privadas colombianas es esencial para fomentar un entorno de trabajo saludable, mejorar la competitividad y asegurar la retención de empleados.

Palabras clave: Talento humano, remuneración, condiciones de trabajo

Abstract

This monograph explores the impact of remuneration and talent management on workplace well-being in Colombian private companies. In a highly competitive environment with high employee turnover, employee well-being becomes essential to improving productivity, retaining talent, and ensuring organizational sustainability. Through a literature review, the study examines equitable remuneration practices and professional development as pillars to promote motivation, commitment, and job satisfaction.

The study highlights relevant theories, such as Adams' equity theory and Bakker and Demerouti's Job Demands-Resources (JD-R) model, which underscore the importance of fair remuneration and growth opportunities for employee well-being. Additionally, it examines the concept of emotional salary, which includes non-monetary benefits such as work flexibility and recognition, crucial for enhancing work-life quality.

Findings underscore that a combination of fair salary policies, professional development programs, and emotional salary significantly improves the workplace environment, reduces turnover, and contributes to a strong, productive organizational culture. In conclusion, this study argues that implementing workplace well-being policies in Colombian private companies is essential for fostering a healthy work environment, enhancing competitiveness, and ensuring employee retention.

Keywords: Human talent, remuneration, working conditions

Tabla de contenido

Introducción	9
Problema de Investigación	14
Formulación de la Pregunta Problema	19
Objetivos	20
Objetivo General	20
Objetivos Específicos	20
Hipótesis	21
Marco Teórico	27
Bienestar Laboral y su Relevancia en el Contexto Colombiano	27
La Gestión del Talento Humano como Pilar del Bienestar Laboral	28
La Equidad en la Remuneración y su Impacto en la Motivación	29
El Salario Emocional como Estrategia para el Bienestar Laboral	29
Clima Organizacional y su Relación con el Bienestar Laboral	30
Relevancia del Desarrollo Profesional en el Bienestar de los Colaboradores	31
Aspectos Metodológicos	33
Enfoque de la Investigación	33
Tipo de Investigación	35

	7
Fuentes de Información y Criterios de Selección	36
Procedimiento de Revisión	37
Análisis de los Datos	38
Limitaciones de la Investigación	39
Prácticas actuales de remuneración y gestión del talento humano implementadas en empresas privadas de Colombia	41
Elementos Iniciales	41
Contexto de la Remuneración en Colombia	43
Prácticas de Gestión del Talento Humano en Colombia	47
Impacto de las políticas de remuneración y gestión del talento humano en el bienestar laboral de los empleados	52
Nuevas Tendencias y Prácticas Emergentes en Gestión del Talento Humano	52
Digitalización y Gestión del Talento	54
Nuevas Tendencias y Prácticas Emergentes	58
Digitalización y Gestión del Talento	59
Casos de Estudio	61
Impacto de las Prácticas Actuales en el Bienestar Laboral	62
Entornos laborales saludables desde la gestión del Talento Humano	64
Políticas de Bienestar Integral y su Impacto en el Entorno Laboral	64

	8
Salario Emocional y Satisfacción Laboral	65
Balance entre Vida y Trabajo: Promoción de la Flexibilidad Laboral	66
Capacitación y Desarrollo Profesional: Claves para la Motivación y el Bienestar	66
Evaluación de Desempeño y Reconocimiento como Estrategias Motivacionales	67
Recomendaciones para la Construcción de Entornos Laborales Saludables	68
Conclusiones	70
Recomendaciones	72
Referencias Bibliográficas	75

Introducción

El “bienestar laboral”, en el contexto de las organizaciones en Colombia, se vuelve en un pilar esencial para lograr estabilidad y competitividad en un mercado que se caracteriza por la alta rotación de colaboradores y una lucha constante por atraer y retener talento humano, por ello, requieren estrategias que promuevan la satisfacción y el compromiso de los empleados, y garantice una ventaja competitiva significativa para empresas que logren implementar prácticas de bienestar laboral efectivas.

El bienestar laboral implica activación de múltiples dimensiones complejas, como la satisfacción con las condiciones del trabajo, la motivación, el sentido de afectación o pertenencia y la productividad, entre otras dimensiones. Desde un enfoque teórico, algunos de los modelos que sobresalen acerca del tema son la teoría de la equidad de Adams y el modelo de demandas y recursos laborales de Bakker y Demerouti.

La teoría de la equidad sostiene que los colaboradores comparan sus esfuerzos y recompensas con los de sus compañeros para determinar si son tratados justamente. Esta percepción de justicia es clave para mantener la satisfacción y el compromiso requiriendo la salida organizacional. El compromiso y la satisfacción, entonces, son descriptores que pueden predecir la salida organizacional. Por otro lado, el modelo de demandas y recursos laborales plantea equilibrio entre las exigencias de un empleo y los recursos existentes para llevarlo a cabo. Es señalado que, si los trabajadores sienten que los recursos proporcionados por la organización para el empleo compensan la exigencia de la misma, como apoyo social, oportunidades y remuneración, su bienestar y motivación se incrementarán.

En el caso colombiano, la retención del talento es uno de los desafíos más importantes para las organizaciones. Las empresas se encuentran en un mercado laboral dinámico en el que

los colaboradores buscan cada vez más organizaciones que les brinden estabilidad, crecimiento profesional y condiciones laborales atractivas. Asimismo, aspectos relacionados con la equidad salarial y el desarrollo tienen un lugar fundamental en la percepción de los trabajadores sobre su valía en la empresa.

Las políticas de compensación que son transparentes y equitativas permiten que los trabajadores perciban un trato justo y sientan mayor valía, lo cual incide directamente en su compromiso y motivación. Asimismo, la promoción del desarrollo profesional fomenta una sensación de crecimiento en el trabajador, reduciendo la intención de abandonar la empresa y la inestabilidad laboral. Otro aspecto de bienestar con gran relevancia en el contexto colombiano es el salario emocional.

Este término se refiere a los beneficios no monetarios que se ofrecen a los trabajadores y les permiten tener una mejor calidad de vida, como la flexibilidad laboral, el reconocimiento y el desarrollo, entre otros. El salario emocional es una estrategia fundamental para mejorar el bienestar del trabajador, especialmente cuando los recursos económicos no permiten aumentar el salario. Muchos trabajadores colombianos valoran estos beneficios, ya que les permiten ajustarse a sus responsabilidades personales sin perder la calidad de vida dentro del trabajo. Finalmente, la percepción de una empresa preocupada por sus colaboradores fomenta la satisfacción y lealtad hacia la empresa, lo que reduce la rotación y fomenta el trabajo en equipo.

La alta rotación laboral en Colombia presenta un serio problema que afecta tanto a los colaboradores como a la organización. Para las empresas, representa un costo adicional de reclutamiento, capacitación y adaptación de nuevos empleados. Cuando una organización no puede retener su talento, también perderá el conocimiento organizacional y disminuirá la continuidad de los proyectos. Según el análisis realizado, las políticas de bienestar laboral

basadas en la equidad salarial y el desarrollo profesional representan la respuesta a estos desafíos.

El ambiente laboral que promueve el bienestar general ayuda a la retención de la fuerza laboral, para atraer talento que, a su vez, prefiere trabajar en una empresa con un ambiente estable y equitativo. Uno de los pilares más importantes del bienestar laboral es la remuneración equitativa, ya que los empleados buscan ser recompensados por sus esfuerzos y habilidades. Estudios previos han demostrado que cuando los empleados perciben que sus salarios y beneficios son justos, la motivación y el compromiso se ven mejorados.

Dado que las desigualdades salariales siguen siendo un serio problema en el contexto colombiano, las empresas necesitan empezar con establecer políticas de compensación que promuevan la equidad y la transparencia. No obstante, la remuneración justa es insuficiente porque se ve mejorada por las oportunidades de desarrollo profesional, que son esenciales para permitir que los colaboradores mejoren sus habilidades y avancen su carrera dentro de la misma organización. Al mismo tiempo, el enfoque integral significa que las personas estarán satisfechas en su entorno laboral y serán leales a las empresas.

Además de la remuneración, la gestión del talento humano es primordial para fomentar entornos laborales saludables. La gestión del talento humano involucra una serie de prácticas orientadas a optimizar el potencial de los colaboradores, incluidas la contratación, la selección, la capacitación, la evaluación del desempeño y el reconocimiento. En el contexto del mercado laboral colombiano, las prácticas de toma de decisiones se han ajustado para adaptarse a un entorno laboral caracterizado por una dinámica laboral flexible y activa centrada en el bienestar integral del empleado.

Por ejemplo, la evaluación de desempeño permite a los colaboradores recibir comentarios constructivos para facilitar un desarrollo adicional y mantener un alto nivel de compromiso. Además, el reconocimiento del logro, tanto individual como colectivo, contribuye a mejorar la satisfacción laboral y el sentido de pertenencia entre los colaboradores. Con un énfasis en el desarrollo profesional, los principios del mercado laboral colombiano y su alta competitividad lo hacen especialmente relevante.

En este entorno, las habilidades y los conjuntos de habilidades necesitan un ajuste constante, y las empresas que invierten en el desarrollo y la capacitación de su personal también promueven una cultura de organización centrada en el aprendizaje y la mejora. Este tipo de cultura fomenta la innovación y la adaptabilidad, dos habilidades esenciales para abordar los desafíos de un mercado emergente. Por lo tanto, el desarrollo profesional no crea solo una ventaja para los empleados y fortalece toda la estructura organizacional, lo que contribuye al clima de trabajo positivo y de crecimiento.

Es por esta razón que las políticas de bienestar laboral, mejoran tanto la satisfacción como la retención del talento humano, lo que, a la vez, contribuye a una mejoría efectiva en el aumento de la productividad, lo que a su vez se traduce como ventaja competitiva en el sector; por ello, se debe considerar que estos elementos permiten un entorno de trabajo justo y saludable aumenta la reputación de la empresa en el mercado y facilita la atracción de talento y la percepción de imagen. Dado el contexto colombiano, donde la competencia por el talento es alta, las organizaciones que formulan e implementan políticas de bienestar laboral obtienen una ventaja significativa en la función de reclutamiento y retención de colaboradores altamente calificados.

Así, se puede considerar que la remuneración equitativa e igualitaria, a la vez que la gestión del recurso humano se presenta como elementos claves a la hora de generar bienestar laboral al interior de las empresas privadas en el país. Es por ello que, implementar políticas integrales con respecto a la compensación, el desarrollo profesional y la mentalidad de salario emocional satisface las expectativas del empleado y fomenta un entorno que impulsa la productividad, la lealtad y el compromiso, dando paso a que estas políticas se conviertan en una ventaja competitiva para las organizaciones en un mercado laboral competitivo, que se llevan a cabo de manera efectiva y aseguran que los colaboradores sean sostenibles y promuevan el crecimiento en el largo plazo.

Problema de Investigación

En el contexto colombiano, el bienestar laboral se erige como un pilar esencial para lograr una estabilidad organizacional en un mercado laboral caracterizado por su dinamismo y competitividad. En el ámbito de las empresas privadas, el bienestar de los trabajadores abarca una serie de factores que no se limitan únicamente a la satisfacción con sus condiciones laborales e incluye su motivación, compromiso y rendimiento en el trabajo; es por ello que Rodríguez Bello (2024) y Garavito (2023), sugieren que dichos elementos resultan decisivos en la retención de talento, dado que la rotación anormal de empleados puede significar una pérdida de capital humano valioso, generando costos adicionales relacionados con el reclutamiento, capacitación y adaptación de nuevos colaboradores. En este sentido, el bienestar laboral se convierte en una ventaja competitiva para aquellas organizaciones que logran implementarlo efectivamente, dado que facilita la retención, junto con la atracción de colaboradores calificados que buscan estabilidad y un ambiente laboral favorable.

La implementación de una remuneración equitativa permite que los empleados perciban justicia en la compensación que reciben, lo cual impacta de manera directa en su motivación y en su sentido de pertenencia con la empresa (Sierra, 2022), además, la gestión de talento humano, que incluye oportunidades de desarrollo profesional, es igualmente importante para que los colaboradores sientan que su crecimiento es valorado y respaldado por la organización (Bakker & Demerouti, 2007). Esto mejora la satisfacción laboral, e incrementa el compromiso de los empleados, reduciendo así los índices de rotación laboral y aumentando la productividad general.

Las organizaciones privadas en Colombia se enfrentan actualmente a importantes desafíos relacionados con la retención del talento y la competitividad en el mercado laboral. En un mercado laboral caracterizado por su alta movilidad y por la competencia constante entre

empresas, la retención de colaboradores capacitados y comprometidos es una prioridad estratégica. La alta rotación laboral supone un reto, ya que genera costos operativos significativos y afecta la estabilidad de los equipos de trabajo, la eficiencia operativa y la continuidad de los proyectos. En este sentido, la adopción de políticas de gestión del talento humano que se basen en una remuneración equitativa y en el desarrollo profesional se vislumbra como una estrategia clave para enfrentar dichos desafíos (Ruiz et al., 2021).

Para comprender mejor el contexto colombiano, es importante señalar que, en las últimas décadas, el mercado laboral del país ha experimentado cambios significativos, impulsados por factores como la globalización y la adopción de nuevas tecnologías. Estos cambios han transformado las expectativas de los empleados, quienes buscan organizaciones que ofrezcan de la misma manera, una estabilidad laboral, a la vez que se dan oportunidades de crecimiento profesional y un entorno laboral que valore y reconozca su contribución (Rodríguez Bello, 2024). Sin embargo, en muchos casos, las prácticas de remuneración en las empresas privadas aún presentan desigualdades que afectan la percepción de justicia de los colaboradores y limitan su satisfacción laboral.

Desde un enfoque teórico, diversos estudios y modelos apoyan la idea de que la equidad en la remuneración y el desarrollo profesional son fundamentales para mejorar el bienestar de los trabajadores. La teoría de los dos factores de Herzberg sostiene que los factores de higiene, entre los que se incluye el salario, son esenciales para evitar la insatisfacción laboral, aunque por sí mismos no generan una motivación duradera. Por otro lado, los factores motivacionales, como las oportunidades de crecimiento, son los que realmente influyen en la satisfacción laboral de los empleados (Araujo-Rosero et al., 2021). En este sentido, la remuneración justa y las políticas de

desarrollo profesional se presentan como elementos que complementan tanto la retención como la satisfacción de los colaboradores.

En esta línea, la teoría de la equidad de Adams (1963) argumenta que los empleados evalúan su situación laboral en función de una comparación entre sus esfuerzos y las recompensas que reciben. Esta teoría sugiere que, si los colaboradores perciben que están siendo tratados de manera justa en comparación con otros empleados en puestos similares, se sentirán satisfechos y motivados. Sin embargo, en el contexto colombiano, es común encontrar discrepancias en la equidad salarial que afectan negativamente la percepción de justicia de los colaboradores, especialmente en el sector privado. Estas percepciones de injusticia pueden llevar a una disminución en la motivación y el compromiso, y, en última instancia, a un aumento en la rotación laboral (Valero & Jiménez, 2023).

La literatura también destaca la importancia de la gestión del talento humano en la promoción del bienestar laboral. De acuerdo con el modelo de demandas y recursos laborales (JD-R) de Bakker y Demerouti (2007), el bienestar laboral se puede entender como el resultado de un equilibrio entre las demandas laborales y los recursos disponibles para los colaboradores. Las demandas laborales, como la carga de trabajo y las presiones de tiempo, representan factores de estrés que pueden afectar negativamente la salud y el bienestar de los empleados. Por otro lado, los recursos laborales, como el apoyo social, la retroalimentación y las oportunidades de desarrollo profesional, tienen el potencial de mitigar estos efectos negativos y fomentar un estado de bienestar positivo. En este contexto, se plantea que la gestión de talento humano orientada a proporcionar estos recursos, particularmente en el ámbito de la remuneración y el desarrollo profesional, puede mejorar significativamente el bienestar de los empleados en Colombia (Sierra, 2022).

En el contexto colombiano, los estudios realizados en los últimos años han mostrado que la implementación de políticas de remuneración justa y el desarrollo de programas de gestión del talento son factores clave para mejorar el bienestar de los colaboradores. Por ejemplo, un estudio realizado por Baylón Núñez y Bravo Cersso (2020) reveló que la percepción de equidad en la remuneración contribuye a la satisfacción laboral de los colaboradores en organizaciones educativas. Estos resultados subrayan la importancia de implementar prácticas salariales justas y transparentes en diferentes sectores. Asimismo, una revisión sistemática de Garavito (2023) encontró que, en el contexto de la pandemia de COVID-19, la gestión del talento humano desempeñó un papel crucial en la mitigación de los efectos negativos del burnout y en la promoción de un entorno laboral saludable. Estos estudios destacan la relevancia de adoptar políticas de remuneración y desarrollo profesional que respondan a las necesidades actuales del mercado laboral.

Por otro lado, la literatura sobre el salario emocional también ha cobrado relevancia en el ámbito colombiano. El salario emocional, entendido como el conjunto de beneficios no monetarios que mejoran la calidad de vida de los colaboradores, ha demostrado ser un factor clave en la percepción del bienestar laboral. Este concepto incluye elementos como la flexibilidad laboral, el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo profesional. De acuerdo con Pereira Herreño, Rodríguez Linares y Tello Heredia (2022), el salario emocional es especialmente valorado en el contexto colombiano, donde muchos empleados enfrentan altos niveles de estrés y demandan un entorno laboral que promueva su bienestar integral. En consecuencia, las empresas que implementan políticas de salario emocional, en combinación con una remuneración justa, son percibidas como más atractivas y competitivas en el mercado laboral.

A nivel teórico y práctico, la evidencia sugiere que la implementación de políticas de remuneración equitativa y gestión del talento humano mejora el bienestar de los empleados y contribuye a la productividad y competitividad de las empresas. Por ejemplo, un estudio de Quispe y Barrios (2022) encontró que las empresas que valoran el bienestar de sus empleados mediante prácticas de gestión del talento tienen una mayor capacidad para retener talento y reducir los costos asociados con la rotación. Además, estos autores subrayan la importancia de establecer programas de desarrollo profesional que permitan a los colaboradores adquirir nuevas habilidades y avanzar en sus carreras, lo que, en última instancia, repercute positivamente en la satisfacción laboral.

La gestión del talento humano en el contexto colombiano presenta ciertas particularidades que deben considerarse. Por un lado, las empresas enfrentan desafíos estructurales y económicos que pueden limitar su capacidad para ofrecer salarios competitivos y beneficios adicionales. Sin embargo, estos obstáculos también representan una oportunidad para innovar en políticas de gestión del talento que se centren en aspectos no monetarios del bienestar laboral, como el salario emocional y la flexibilidad laboral (Cantos-Egea et al., 2024). La literatura sugiere que la integración de estos elementos en la política de gestión de talento puede ser especialmente beneficiosa en sectores con limitaciones presupuestarias, permitiendo que las empresas mantengan un entorno laboral atractivo y satisfactorio para sus empleados.

Entonces, el bienestar laboral en las empresas privadas colombianas se ve influenciado por múltiples factores, entre los cuales destacan la remuneración equitativa y la gestión efectiva del talento humano. La literatura revisada destaca que una combinación de políticas salariales justas, desarrollo profesional y salario emocional puede mejorar significativamente el bienestar de los empleados, lo que a su vez contribuye a la competitividad y sostenibilidad de las

organizaciones. En el contexto colombiano, donde la rotación laboral es alta y las expectativas de los colaboradores en cuanto a beneficios no monetarios están en aumento, estas políticas son particularmente relevantes. Al abordar estos factores, las empresas pueden satisfacer las expectativas de sus empleados, creando un entorno laboral que fomente la productividad, la retención y la lealtad organizacional (Aviles-Peralta, 2024; Eraso Espinosa & Salazar Muñoz, 2022).

Formulación de la Pregunta Problema

Dado el contexto del mercado laboral colombiano y los desafíos en la retención de talento, ¿cómo influyen las políticas salariales equitativas y de gestión del talento humano en el bienestar laboral de los colaboradores en empresas privadas colombianas?

Objetivos

Objetivo General

Analizar las prácticas de remuneración en Colombia y su impacto en la satisfacción y retención de los colaboradores.

Objetivos Específicos

Identificar las prácticas de remuneración y gestión del talento humano aplicadas en las empresas privadas en Colombia, sus principales características y áreas de enfoque.

Analizar a partir de estudios previos, el impacto de las políticas de remuneración equitativa y las estrategias de gestión del talento humano en el bienestar laboral, con especial énfasis en la satisfacción, motivación y retención de los empleados.

Sintetizar recomendaciones extraídas de la literatura sobre cómo optimizar las estrategias de compensación y gestión del talento humano, promoviendo entornos laborales que favorezcan el bienestar y aumenten la competitividad de las empresas privadas colombianas.

Hipótesis

En el contexto de las empresas privadas colombianas, la remuneración equitativa y una gestión efectiva del talento humano tienen un impacto positivo en el bienestar laboral de los colaboradores. Esta hipótesis se fundamenta en la premisa de que, al implementar políticas justas de compensación y desarrollo profesional, las organizaciones pueden aumentar los niveles de satisfacción y compromiso de sus colaboradores, reduciendo a la vez la rotación y aumentando la productividad general. Tal como lo sugiere la teoría de la equidad de Adams (1963), los empleados están motivados cuando perciben que sus esfuerzos y contribuciones son recompensados de manera justa en comparación con sus pares, lo cual fortalece su sentido de pertenencia y su disposición a contribuir de forma activa en el logro de los objetivos organizacionales.

Esta teoría de la equidad encuentra un eco significativo en estudios recientes que evidencian la necesidad de una gestión del talento humano que promueva la justicia en las políticas salariales, particularmente en contextos como el colombiano, donde aún se observan disparidades salariales considerables. En investigaciones previas, como las de Baylón Núñez y Bravo Cersso (2020), se ha observado que las prácticas de remuneración fomentan la equidad y la transparencia fortaleciendo así, el compromiso organizacional, ya que al percibir una distribución justa de las recompensas, los colaboradores experimentan un mayor nivel de motivación. En un mercado laboral como el colombiano, en el cual el talento calificado es altamente competitivo, las empresas que implementan políticas de compensación equitativas logran mantener una ventaja comparativa al crear un entorno que retiene a los empleados.

Además, el bienestar laboral se sostiene en la teoría de los dos factores de Herzberg, que argumenta que existen dos tipos de factores en el entorno laboral: los factores higiénicos, que

incluyen la remuneración y las condiciones laborales, y los factores motivadores, como el crecimiento profesional y el reconocimiento. Los primeros son necesarios para evitar la insatisfacción laboral, pero son los segundos los que impulsan el compromiso genuino y la satisfacción profunda de los empleados (Rodríguez Bello, 2024). Este modelo teórico sugiere que, aunque una política de remuneración justa puede prevenir la insatisfacción, la gestión del talento humano debe ir más allá de la compensación para brindar oportunidades de desarrollo profesional que permitan a los empleados alcanzar su potencial. En este sentido, cuando las empresas integran estrategias de desarrollo profesional junto con una compensación adecuada, crean un clima organizacional en el que los colaboradores sienten una buena remuneración, por lo que son valorados y motivados a contribuir al éxito organizacional.

En el caso de Colombia, donde el mercado laboral impone exigencias crecientes en términos de cualificación y habilidades, los colaboradores buscan cada vez más empresas que les ofrezcan oportunidades de crecimiento y reconocimiento. Tal como lo indican estudios como el de Araujo-Rosero et al. (2021), la gestión del talento humano en el contexto latinoamericano enfrenta el desafío de adaptar las prácticas organizacionales a las expectativas de una fuerza laboral que valora tanto los beneficios tangibles como los intangibles. La literatura sugiere que el desarrollo profesional actúa como un recurso laboral que fortalece el compromiso de los empleados y reduce los índices de rotación, al proporcionar a los trabajadores una razón clara para permanecer en la organización. En este sentido, el desarrollo profesional puede ser visto como un elemento crucial dentro de las políticas de bienestar laboral, ya que los colaboradores perciben que tienen un futuro dentro de la empresa, lo cual fomenta una relación laboral sostenible a largo plazo (Guerrero Flores & Peña Alcántara, 2020).

Por otro lado, la hipótesis también se sustenta en el modelo de demandas y recursos laborales (JD-R), propuesto por Bakker y Demerouti (2007), que postula que el bienestar de los empleados se logra a través de un equilibrio entre las demandas laborales, como la carga de trabajo o las presiones de tiempo, y los recursos laborales, que incluyen el apoyo organizacional, la autonomía y las oportunidades de desarrollo. Este modelo sugiere que los colaboradores experimentan niveles más altos de bienestar cuando perciben que los recursos laborales que reciben compensan las demandas de sus puestos. En el contexto colombiano, donde muchas empresas privadas aún enfrentan desafíos para ofrecer salarios competitivos y condiciones laborales óptimas, la gestión del talento humano puede ser una estrategia fundamental para equilibrar esta balanza. Al proporcionar recursos como oportunidades de capacitación y apoyo social, las empresas pueden mitigar los efectos negativos de las demandas laborales, lo cual reduce el estrés y la insatisfacción de los colaboradores, promoviendo un entorno de trabajo positivo.

Es importante señalar que el salario emocional ha surgido en los últimos años como un componente relevante en la percepción del bienestar laboral, especialmente en contextos donde la remuneración económica puede no ser suficiente para satisfacer las expectativas de los empleados. Este concepto, que abarca beneficios intangibles como la flexibilidad laboral, el reconocimiento y un clima organizacional positivo, ha demostrado ser un factor clave en la retención de talento y en la creación de un entorno laboral saludable (Quispe & Barrios, 2022). En el contexto colombiano, donde los empleados valoran cada vez más el balance entre la vida laboral y personal, el salario emocional se presenta como una alternativa efectiva para fortalecer el bienestar laboral. De hecho, estudios como el de Cantos-Egea et al. (2024) sugieren que las empresas que implementan políticas de salario emocional experimentan menores niveles de

rotación y mayor satisfacción entre sus empleados. Así, el salario emocional complementa la remuneración económica, convirtiéndose en una herramienta estratégica para las empresas que desean diferenciarse en un mercado laboral competitivo.

Dentro de este marco, se plantea que las empresas privadas colombianas que implementan políticas de remuneración equitativa y gestión efectiva del talento humano experimentarán una mejora en el bienestar laboral de sus colaboradores, lo cual se traducirá en un incremento en la satisfacción, el compromiso y la productividad. Esta hipótesis se sostiene en la convergencia de teorías y estudios previos que subrayan la importancia de la percepción de justicia y las oportunidades de crecimiento en la construcción de un entorno laboral saludable. En particular, los estudios de Garavito (2023) y Valero y Jiménez (2023) destacan que las empresas que integran estos elementos logran retener talento, y junto con ello construir una cultura organizacional sólida, caracterizada por altos niveles de compromiso y una menor rotación laboral. En este sentido, la hipótesis aborda el bienestar desde la perspectiva de la satisfacción con las condiciones laborales, desde una visión integral que contempla el desarrollo profesional y el sentido de pertenencia, factores que son igualmente determinantes para el bienestar de los empleados.

Además, la gestión del talento humano debe incluir políticas de equidad y transparencia que brinden a los colaboradores una percepción de justicia y valor dentro de la organización. La literatura revisada sugiere que las empresas que practican una gestión de talento centrada en el desarrollo profesional y en la equidad salarial crean un entorno laboral positivo, mejoran su reputación en el mercado, lo que les permite atraer y retener a los mejores talentos (Hernández et al., 2022). Este enfoque cobra especial relevancia en Colombia, donde la equidad salarial aún enfrenta retos, y donde las empresas deben adaptar sus estrategias a un entorno altamente

competitivo y en constante cambio. La gestión del talento humano, en este contexto, debe ir más allá de la compensación económica para incluir elementos que fomenten la satisfacción laboral y que permitan a los empleados alcanzar sus objetivos de crecimiento y desarrollo.

Por otro lado, en el contexto de una economía emergente como la colombiana, las empresas enfrentan limitaciones presupuestarias que pueden restringir su capacidad para ofrecer salarios elevados; sin embargo, esta limitación también presenta una oportunidad para innovar en políticas de bienestar que se centren en beneficios no monetarios y en la creación de un ambiente laboral inclusivo y saludable. Tal como señala Eraso Espinosa y Salazar Muñoz (2022), la gestión del capital humano en tiempos de crisis, como la pandemia de COVID-19, evidenció la necesidad de adoptar estrategias integrales que prioricen el bienestar de los colaboradores a través de una combinación de compensaciones financieras y beneficios intangibles. En este sentido, el bienestar laboral debe ser considerado como una inversión estratégica para las empresas privadas en Colombia, ya que mejora la calidad de vida de los empleados, fortalece la productividad y competitividad de la organización en el largo plazo.

La hipótesis planteada sostiene que las políticas de tipo salarial equitativa y de gestión del talento humano tienen un impacto positivo en el bienestar laboral de los colaboradores en empresas privadas colombianas. A partir de las teorías y estudios revisados, se puede inferir que la implementación de una remuneración justa, combinada con oportunidades de desarrollo profesional y con beneficios no monetarios, contribuye a crear un entorno laboral que favorece la satisfacción y el compromiso de los empleados. Al equilibrar las demandas laborales con los recursos adecuados, como lo sugiere el modelo JD-R de Bakker y Demerouti, las empresas pueden mitigar el estrés y promover una cultura organizacional que fomente el bienestar integral de los colaboradores. Así, esta hipótesis refleja la necesidad de que las organizaciones

colombianas implementen políticas de talento humano que se adapten a las exigencias del mercado laboral actual, considerando tanto las necesidades económicas como los elementos emocionales que contribuyen a un entorno laboral saludable y productivo.

Marco Teórico

El bienestar laboral se presenta hoy como uno de los elementos clave en la administración moderna de recursos humanos, especialmente en el contexto de empresas privadas que buscan mantener su competitividad en mercados exigentes. La literatura ha explorado cómo el bienestar de los empleados impacta en su satisfacción y rendimiento, y cómo este, a su vez, repercute en la productividad y retención de talento; en este sentido, la satisfacción laboral se nutre de factores higiénicos, como la remuneración justa y las condiciones laborales, y de factores motivacionales, entre los que destacan el crecimiento profesional y el reconocimiento. Esta teoría sugiere que, aunque los factores higiénicos son necesarios para evitar la insatisfacción, el verdadero compromiso de los colaboradores se desarrolla cuando las organizaciones les ofrecen oportunidades de desarrollo y crecimiento.

Bienestar Laboral y su Relevancia en el Contexto Colombiano

El bienestar laboral es un concepto amplio que abarca tanto la satisfacción con el ambiente de trabajo como el desarrollo de condiciones que promuevan la salud y el compromiso de los colaboradores. Diversos estudios subrayan que, en Colombia, el bienestar laboral es un elemento crítico debido a su influencia en la retención de talento y en la competitividad organizacional. Aguirre Dávila, Rodas Rojas y Ruiz Orrego (2021) destacan que las políticas de gestión humana en empresas colombianas han comenzado a centrarse en promover el bienestar de los empleados, dado que se ha comprobado que un entorno laboral positivo reduce la rotación y fortalece el compromiso. Estos autores sostienen que una gestión eficaz del talento humano y una remuneración justa son estrategias fundamentales para fomentar un bienestar laboral que favorezca la permanencia de los trabajadores. Por tanto, en el contexto colombiano, el bienestar

laboral no es solo una meta en sí misma, sino una estrategia clave para la sostenibilidad empresarial.

La Gestión del Talento Humano como Pilar del Bienestar Laboral

La gestión del talento humano abarca un conjunto de prácticas que buscan maximizar el potencial de los colaboradores y contribuir a su satisfacción y motivación. Guerrero Flores y Peña Alcantara (2020) destacan que en Latinoamérica, y particularmente en Colombia, las organizaciones están comenzando a ver la gestión del talento como una herramienta esencial para mejorar el bienestar laboral. En su revisión, señalan que las empresas que invierten en el desarrollo profesional y el crecimiento de sus empleados logran un mayor compromiso y un rendimiento superior. Así mismo, Araujo-Rosero et al. (2021) apuntan que, en el sector hospitalario, una gestión de talento orientada a reducir eventos adversos y optimizar el clima organizacional impacta positivamente en la satisfacción laboral. En este sentido, la gestión del talento es relevante para el rendimiento individual y mejora el ambiente de trabajo y reduce el estrés.

Además, Garavito (2023) resalta cómo la gestión del talento humano ha jugado un rol determinante durante la pandemia de COVID-19, un periodo en el que muchas organizaciones se enfrentaron a elevados niveles de burnout. A través de prácticas que incluyeron programas de apoyo emocional y estrategias de flexibilización laboral, las empresas lograron mitigar los efectos negativos en el bienestar de sus empleados. Este estudio refuerza la idea de que una gestión del talento humano centrada en el bienestar tiene el potencial de transformar los entornos laborales, creando espacios resilientes y adaptados a las necesidades de los empleados.

La Equidad en la Remuneración y su Impacto en la Motivación

La teoría de la equidad de Adams establece que los colaboradores evalúan sus esfuerzos y compensaciones en comparación con sus compañeros, lo cual influye en su percepción de justicia. Baylón Núñez y Bravo Cersso (2020) analizan cómo esta percepción es particularmente importante en el contexto colombiano, donde la equidad salarial sigue siendo un tema de interés creciente. Estos autores subrayan que cuando los colaboradores perciben que reciben una compensación justa en relación con su esfuerzo y con el de sus colegas, aumentan su motivación y compromiso hacia la organización. Esta percepción de justicia no se limita únicamente al salario base, de igual manera incluye beneficios adicionales y oportunidades de desarrollo. Hernández, Daza-Ríos y Torres (2022) también coinciden en que la cultura organizacional influye en cómo se percibe esta justicia, sugiriendo que un ambiente laboral caracterizado por la transparencia y la equidad contribuye a una mayor satisfacción y rendimiento laboral.

En esta línea, Pérez Medina y Puma Cabello (2021) sostienen que el enfoque en la remuneración equitativa, al ser complementado con oportunidades de desarrollo profesional, genera un sentido de pertenencia en los empleados. De esta manera, los colaboradores ven recompensado su trabajo, sino que perciben que la organización valora su contribución, lo cual fortalece su motivación. En el contexto colombiano, estas políticas son fundamentales para retener talento en un mercado cada vez más competitivo y mejorar la percepción de los empleados sobre la justicia organizacional.

El Salario Emocional como Estrategia para el Bienestar Laboral

El salario emocional ha surgido como un concepto relevante para el bienestar laboral en entornos donde la remuneración económica puede ser limitada. Este término hace referencia a beneficios no monetarios que mejoran la calidad de vida de los colaboradores, tales como la

flexibilidad laboral, el reconocimiento y un ambiente de trabajo favorable. Pereira Herreño, Rodríguez Linares y Tello Heredia (2022) sugieren que el salario emocional es especialmente valorado en el contexto colombiano, donde muchos empleados enfrentan desafíos de conciliación entre el trabajo y la vida personal. Así, los empleados que sienten que sus necesidades personales son tomadas en cuenta presentan niveles más altos de satisfacción y compromiso.

Aviles-Peralta (2024) destaca cómo el salario emocional actúa como un recurso compensatorio en aquellos casos en los que las limitaciones presupuestarias no permiten aumentar la remuneración económica. Al ofrecer beneficios emocionales, como la posibilidad de trabajar en horarios flexibles o el acceso a programas de bienestar, las empresas logran construir una cultura organizacional que prioriza el bienestar integral de sus colaboradores. Asimismo, Rojas Valero y Blanco Jiménez (2023) enfatizan que el salario emocional es una herramienta poderosa para fortalecer la lealtad organizacional, ya que los colaboradores valoran que se les brinden recursos que van más allá del salario monetario y que impactan positivamente en su calidad de vida.

Clima Organizacional y su Relación con el Bienestar Laboral

El clima organizacional se define como el ambiente general percibido por los colaboradores dentro de la organización, el cual influye en su bienestar y en su percepción de apoyo. Cantos-Egea, Camarero-Figuerola y Tierno-García (2024) afirman que un clima laboral positivo, caracterizado por relaciones de respeto y colaboración, contribuye significativamente a la satisfacción laboral. Además, estos autores destacan que un ambiente de trabajo saludable promueve un sentido de pertenencia y cohesión entre los empleados, lo que resulta en una cultura organizacional más sólida. En el contexto de acogimiento residencial infantil y juvenil en

Europa, estos estudios indican que la satisfacción laboral se incrementa notablemente en climas organizacionales positivos, lo cual también es aplicable a otros contextos, como el colombiano.

Por otro lado, Eraso Espinosa y Salazar Muñoz (2022) sugieren que el clima organizacional también se relaciona con el apoyo que los colaboradores perciben en sus relaciones laborales. Cuando las organizaciones promueven una comunicación abierta y un reconocimiento constante, los empleados experimentan una mayor satisfacción. Este ambiente de confianza mejora el bienestar laboral y reduce los conflictos y fortalece la cooperación entre los equipos de trabajo, permitiendo que los empleados se sientan respaldados en sus funciones y desafíos.

Relevancia del Desarrollo Profesional en el Bienestar de los Colaboradores

El desarrollo profesional es otro factor que impacta directamente en el bienestar laboral, ya que permite a los empleados visualizar un futuro dentro de la organización. Sierra (2022) subraya que las oportunidades de capacitación y crecimiento son fundamentales para mantener a los colaboradores motivados y comprometidos con sus labores. En su estudio, señala que el acceso a programas de desarrollo permite a los empleados adquirir nuevas habilidades, lo cual beneficia a la organización y mejora la percepción de los colaboradores sobre su rol en la empresa. Rodríguez Bello (2024) también sostiene que el desarrollo profesional es una estrategia clave para incrementar la satisfacción y la retención del talento en un mercado laboral competitivo.

En el contexto colombiano, el desarrollo profesional cobra un valor especial, ya que el mercado laboral exige de manera constante nuevas habilidades y conocimientos que permitan a los empleados adaptarse a los cambios y avanzar en sus carreras. Esta necesidad de actualización y crecimiento ha llevado a las empresas a reconocer que invertir en el desarrollo de sus

colaboradores enriquece el perfil individual de cada trabajador y fortalece la estructura organizacional en su conjunto. En este sentido, Ruiz et al. (2021) destacan que las empresas que apuestan por la formación y el desarrollo de sus colaboradores logran establecer una cultura organizacional fundamentada en el aprendizaje continuo; este enfoque promueve el crecimiento individual y refuerza el compromiso y la lealtad de los empleados hacia la empresa, al percibir que esta valora y fomenta su desarrollo integral.

A partir de esta dinámica de aprendizaje constante, se generan múltiples beneficios tanto para los colaboradores como para la organización, pues la satisfacción de los colaboradores aumenta notablemente al sentirse respaldados en su desarrollo profesional y personal. Esto se traduce en un compromiso renovado y en un mayor sentido de pertenencia, lo cual incide positivamente en la estabilidad laboral y reduce los índices de rotación. Además, la construcción de una cultura organizacional sólida basada en el desarrollo continuo fomenta un entorno de colaboración, en el que los empleados se sienten motivados y de igual forma valorados por sus habilidades y potencial. Así, el desarrollo profesional se convierte en un pilar fundamental del bienestar laboral, al permitir que los colaboradores visualicen un futuro dentro de la organización, promoviendo su crecimiento individual, la creación de un clima laboral que favorece el bienestar general y contribuye a la sostenibilidad de la empresa en el largo plazo.

Aspectos Metodológicos

El presente marco metodológico establece el enfoque y los procedimientos colaboradores en esta investigación, cuyo propósito es analizar el impacto de la remuneración equitativa y la gestión del talento humano en el bienestar laboral en el contexto de empresas privadas colombianas. Para abordar este objetivo, se ha adoptado un enfoque cualitativo mediante una revisión sistemática de la literatura, que permite explorar y sintetizar los hallazgos y perspectivas de estudios previos.

Esta metodología facilita la comprensión de los factores clave que influyen en el bienestar laboral ofrece una visión integral basada en el análisis crítico de investigaciones que abarcan temas como la remuneración, el desarrollo profesional y el clima organizacional. Así, este enfoque permite construir un marco de referencia sólido que fundamenta el análisis de los datos y las conclusiones de la investigación, asegurando una comprensión profunda y contextualizada de las prácticas y políticas que benefician tanto a los empleados como a las organizaciones en el entorno colombiano.

Enfoque de la Investigación

El enfoque de esta investigación es cualitativo-descriptivo, orientado específicamente a la revisión de la literatura existente para profundizar en la relación entre las estrategias de compensación equitativa, la gestión del talento humano y el bienestar laboral en empresas privadas colombianas. A través de este enfoque, se busca recopilar información de estudios previos, así mismo, sintetizar conceptos y resultados que han sido investigados en el ámbito del bienestar organizacional, lo que permite comprender mejor cómo estos elementos afectan la satisfacción y el compromiso de los colaboradores. La elección de una metodología cualitativo-descriptiva resulta pertinente, ya que esta permite analizar de manera detallada y contextualizada

las particularidades del entorno laboral colombiano, teniendo en cuenta las diferencias y similitudes con otros contextos latinoamericanos.

Además, el enfoque cualitativo-descriptivo de revisión de la literatura brinda la posibilidad de integrar teorías y modelos conceptuales que aportan una base sólida para comprender los factores que inciden en el bienestar laboral. A través de la recopilación y el análisis de estudios empíricos y teóricos, este tipo de enfoque facilita la identificación de patrones, tendencias y relaciones significativas entre la remuneración, la gestión del talento humano y el bienestar en el contexto colombiano. La revisión de literatura se limita a resumir hallazgos previos, permitiendo examinar críticamente cómo las diferentes prácticas y políticas de recursos humanos pueden aplicarse de manera efectiva en el contexto de las empresas colombianas, lo cual resulta esencial para aportar recomendaciones fundamentadas y adaptadas a la realidad nacional (Araujo-Rosero et al., 2021).

En última instancia, el enfoque cualitativo-descriptivo se justifica por la naturaleza interpretativa de esta investigación, donde el objetivo principal no es medir o cuantificar variables, sino explorar de forma comprensiva el impacto de las políticas de gestión humana en el bienestar de los empleados. Este tipo de enfoque permite realizar un análisis detallado y contextualizado de las experiencias y percepciones de los trabajadores y de los estudios que abordan el tema, lo que resulta fundamental para entender las dimensiones del bienestar laboral y su influencia en la retención y satisfacción de los colaboradores en el sector privado colombiano.

Por ello, la metodología que se menciona, permite una reflexión profunda y completa sobre la importancia de llevar a cabo una serie de políticas de recursos humanos de manera interna en las organizaciones que respondan a la necesidad de una remuneración justa, y del mismo modo promuevan un entorno laboral en el que los colaboradores puedan desarrollarse

plenamente, incrementando tanto su motivación como su sentido de pertenencia en la organización.

Tipo de Investigación

La investigación realizada se encuadra dentro de una revisión sistemática de la literatura, una metodología que permite recopilar y analizar de manera organizada los estudios y artículos académicos que han explorado el bienestar laboral, la remuneración y la gestión del talento humano en el contexto latinoamericano, con un énfasis particular en el entorno colombiano. Esta metodología resulta especialmente adecuada para el tema propuesto, ya que permite integrar perspectivas teóricas y empíricas que han sido investigadas previamente, lo cual contribuye a una comprensión integral y fundamentada de los factores que afectan el bienestar de los empleados en empresas privadas. Además, al centrarse en la revisión de literatura, se garantiza que el estudio esté respaldado por investigaciones previas de calidad que ofrecen tanto bases conceptuales como evidencias empíricas sobre el impacto de estas políticas en el contexto organizacional.

La revisión sistemática de la literatura, en este sentido, permite una recopilación exhaustiva de estudios y brinda la oportunidad de analizar de manera crítica los hallazgos más relevantes en este campo, identificando patrones, tendencias y discrepancias que pueden ayudar a explicar el comportamiento del bienestar laboral en diversas organizaciones. A través de la identificación de investigaciones académicas que aborden aspectos como la equidad en la remuneración, las políticas de gestión de talento y el clima organizacional, esta metodología facilita el análisis detallado de cómo estos elementos contribuyen a mejorar o perjudicar la satisfacción y el compromiso de los colaboradores. En efecto, estudios como los de Aviles-Peralta (2024) y Garavito (2023) destacan que, en el contexto colombiano, la implementación de

políticas que promuevan un ambiente laboral justo y equilibrado repercute positivamente en la retención del talento y en el desempeño de los colaboradores.

Es así como, el uso de una revisión sistemática permite sintetizar información relevante, proponer una visión integral que recoja las mejores prácticas y recomendaciones adaptadas al contexto nacional. Este tipo de investigación facilita el diseño de políticas de recursos humanos informadas por la evidencia, lo cual resulta fundamental en un entorno cambiante y competitivo como el latinoamericano. En el caso específico de Colombia, donde el mercado laboral está en constante evolución, esta metodología permite identificar las prácticas que han demostrado ser eficaces en otras organizaciones, lo que proporciona una base sólida para mejorar el bienestar laboral y la competitividad de las empresas. A través de esta revisión sistemática, se logra establecer un marco teórico robusto que resalta la importancia de la remuneración y la gestión del talento humano y subraya la necesidad de integrar estas políticas de manera coherente y adaptada a las necesidades y características del contexto colombiano.

Fuentes de Información y Criterios de Selección

Las fuentes de información utilizadas en esta revisión incluyen bases de datos académicas como Scielo, Google Scholar, y Redalyc, entre otras, además de revistas especializadas en temas de recursos humanos y gestión organizacional. Los criterios de inclusión para seleccionar los estudios fueron: a) estudios publicados en los últimos diez años para garantizar la actualidad de los datos; b) investigaciones que aborden la gestión del talento humano, el bienestar laboral y la remuneración en el contexto de empresas privadas, y c) estudios realizados en Colombia o en países latinoamericanos con contextos laborales similares (Pérez Medina & Puma Cabello, 2021; Sierra, 2022).

Procedimiento de Revisión

El procedimiento de revisión de la literatura se estructuró en cuatro etapas cuidadosamente planificadas para asegurar la calidad y relevancia de los estudios analizados. En la primera etapa, se llevó a cabo una búsqueda exhaustiva de artículos y publicaciones científicas en bases de datos académicas como Scielo, Redalyc y Google Scholar, empleando palabras clave relacionadas con los temas centrales de la investigación, tales como “bienestar laboral”, “gestión del talento humano”, “remuneración equitativa” y “empresas privadas en Colombia”. Esta búsqueda inicial permitió identificar una amplia gama de estudios que abordan distintos aspectos del bienestar laboral en contextos empresariales similares, tanto en Colombia como en otros países latinoamericanos, con el fin de comprender las tendencias y prácticas más comunes en la gestión del talento humano.

Posteriormente, en la segunda etapa, se realizó una selección preliminar de los estudios encontrados, aplicando criterios de inclusión específicos para garantizar que los artículos seleccionados fueran pertinentes y de alta calidad. Estos criterios incluyeron la actualidad de los estudios (priorizando publicaciones de los últimos diez años), la relevancia temática en relación con los objetivos de la investigación y el enfoque en el contexto colombiano o latinoamericano, lo cual permitió limitar los resultados a investigaciones que proporcionaran datos y análisis aplicables al contexto de empresas privadas en Colombia. Esta fase de selección fue fundamental para refinar el conjunto de estudios y concentrarse en aquellos que ofrecen aportes significativos y pertinentes al tema de bienestar laboral y gestión de recursos humanos en la región (Hernández et al., 2022).

En la tercera y cuarta etapa, se procedió a una lectura profunda de los artículos seleccionados, con el objetivo de extraer conceptos, teorías y hallazgos relevantes para el marco

de la investigación. En esta fase, se identificaron patrones, teorías y conclusiones clave que permitieron construir un análisis exhaustivo y fundamentado de la información recopilada. La última etapa consistió en la síntesis de la información, la cual se organizó según los temas principales del estudio, agrupando las investigaciones en categorías como prácticas de remuneración, gestión del talento humano y su impacto en el bienestar laboral. Este proceso permitió desarrollar un análisis coherente y riguroso que establece una base sólida para las recomendaciones y conclusiones del estudio, asegurando que cada elemento del análisis esté respaldado por evidencia teórica y empírica relevante (Quispe & Barrios, 2022).

Análisis de los Datos

El análisis de los datos en esta investigación se llevó a cabo mediante una estrategia de análisis temático, lo cual facilitó la identificación de patrones y tendencias clave en la información recopilada. Esta técnica resultó particularmente útil para organizar los estudios revisados en categorías específicas, permitiendo examinar con detalle cómo las prácticas de remuneración, la gestión del talento humano y el bienestar laboral impactan en la satisfacción y retención de empleados en el contexto de las empresas privadas en Colombia. Al emplear el análisis temático, se pudo estructurar los datos de manera coherente, también resaltando aquellas variables y factores que resultan críticos para el bienestar organizacional, lo cual aporta una perspectiva amplia y detallada de los aspectos que favorecen o dificultan la satisfacción laboral y el compromiso de los trabajadores.

A través de esta estrategia, los estudios se agruparon en tres enfoques principales: prácticas de remuneración, gestión del talento humano y bienestar laboral. En el ámbito de la remuneración, se identificaron estudios que destacan la importancia de una compensación justa y equitativa como un pilar para fomentar la motivación y el compromiso de los empleados. En

cuanto, a la gestión del talento humano, se analizaron prácticas que promueven el desarrollo profesional y el apoyo organizacional, las cuales resultan esenciales para incrementar la percepción de bienestar de los colaboradores. Por último, los estudios centrados en el bienestar laboral permitieron identificar factores como el clima organizacional y el salario emocional, elementos que inciden en la satisfacción y estabilidad laboral, promoviendo un entorno en el cual los colaboradores se sientan valorados y respaldados (Cantos-Egea et al., 2024).

Este enfoque de análisis temático permitió, además, desarrollar una síntesis crítica de los hallazgos, posibilitando la construcción de recomendaciones sólidas y fundamentadas en la literatura revisada. Al categorizar los estudios y examinar sus conclusiones, fue posible delinear recomendaciones orientadas a mejorar el bienestar laboral en el contexto colombiano, adaptadas a las necesidades y particularidades del entorno empresarial del país. Estas recomendaciones están respaldadas por evidencia empírica y reflejan las mejores prácticas identificadas en la literatura, lo que aporta un valor significativo para las empresas interesadas en implementar políticas efectivas de gestión del talento humano y de remuneración equitativa (Rodríguez Bello, 2024).

Limitaciones de la Investigación

Como una investigación de revisión de la literatura, este estudio presenta ciertas limitaciones inherentes a la disponibilidad y calidad de los estudios previos, lo cual puede afectar la profundidad y el alcance de los hallazgos. La principal limitación radica en la dependencia de estudios ya existentes, lo que significa que los resultados y las recomendaciones están fundamentados en el análisis de información secundaria y no en datos primarios recolectados directamente.

Esto puede implicar que algunos aspectos específicos del bienestar laboral, la remuneración equitativa y la gestión del talento humano en el contexto colombiano no sean explorados con el detalle que podría ofrecer un estudio empírico. Asimismo, el hecho de basarse en investigaciones previas implica que algunos datos o conclusiones reflejan situaciones o contextos diferentes al actual, lo que puede reducir la aplicabilidad de ciertos hallazgos a situaciones recientes o emergentes en el ámbito laboral de Colombia (Eraso Espinosa & Salazar Muñoz, 2022).

Otra limitación importante se relaciona con la heterogeneidad en los contextos y enfoques de los estudios revisados, lo cual puede influir en la generalización de los resultados y en la capacidad de aplicar los hallazgos de manera uniforme. Cada estudio revisado se realizó en un contexto particular, con diferencias en cuanto a tamaño organizacional, sector, y variables culturales, lo que dificulta una comparación directa y puede generar variabilidad en los resultados. Sin embargo, en un esfuerzo por mitigar esta limitación, se seleccionaron estudios de alto rigor metodológico y relevancia temática que presentan enfoques sólidos y detallados sobre el bienestar laboral, la gestión del talento humano y la remuneración equitativa.

Esta selección rigurosa permite construir un análisis integral y fundamentado que, aunque basado en datos secundarios, proporciona una visión clara y profunda de los aspectos clave que inciden en el bienestar laboral en empresas privadas, ofreciendo a su vez recomendaciones que pueden servir de guía para futuras investigaciones y políticas organizacionales (Solís Granda & Burgos Villamar, 2023).

Prácticas actuales de remuneración y gestión del talento humano implementadas en empresas privadas de Colombia

En este apartado se explorarán y analizarán las prácticas de remuneración y gestión del talento humano actualmente implementadas en las empresas privadas colombianas. Este análisis servirá como base para comprender cómo estas prácticas influyen en el bienestar laboral y en la satisfacción de los empleados.

Elementos Iniciales

El propósito de este capítulo es analizar las prácticas actuales de remuneración y gestión del talento humano en empresas privadas de Colombia, destacando la importancia de estas estrategias en la construcción de un ambiente laboral que favorezca tanto la satisfacción de los colaboradores como la competitividad organizacional. En un contexto como el colombiano, donde los desafíos laborales y económicos plantean constantes demandas de adaptación, es esencial comprender cómo las empresas implementan políticas de remuneración y estrategias de gestión humana que retengan a sus empleados promuevan su bienestar integral.

Aguirre Dávila, Rodas Rojas y Ruiz Orrego (2021) argumentan que las prácticas de gestión humana que apuntan al desarrollo del personal y al bienestar laboral impactan directamente en la productividad y satisfacción de los colaboradores, creando un entorno en el cual el compromiso y la motivación se fortalecen. En este sentido, resulta clave examinar las distintas estrategias que las organizaciones adoptan para construir entornos de trabajo que respondan a las expectativas salariales de los colaboradores e integren aspectos relacionados con su crecimiento y satisfacción personal.

La relevancia de analizar las prácticas de remuneración y gestión del talento humano en el contexto colombiano radica en las características propias del mercado laboral del país, que

enfrenta desafíos como la alta rotación de personal y la competitividad cada vez mayor entre empresas para atraer y retener talento calificado. Según Araujo-Rosero et al. (2021), en el contexto latinoamericano, las políticas de gestión del talento humano han demostrado ser un factor crucial en la satisfacción laboral de los empleados, ya que estas prácticas contribuyen a reducir los niveles de estrés y mejoran la percepción de justicia y equidad dentro de las organizaciones.

Esta percepción de justicia es especialmente relevante en el caso colombiano, donde los empleados valoran la remuneración económica, también el reconocimiento de su esfuerzo y el acceso a beneficios adicionales que mejoran su calidad de vida. Así, la gestión del talento humano se convierte en un eje fundamental para crear un ambiente laboral favorable que responda tanto a las demandas de los empleados como a las necesidades de competitividad de las empresas.

En el ámbito de la remuneración, el concepto de salario emocional ha adquirido una relevancia particular, ya que muchos colaboradores consideran que el bienestar laboral va más allá del salario monetario, abarcando también beneficios intangibles como la flexibilidad laboral, el reconocimiento y el desarrollo profesional. Aviles-Peralta (2024) sostiene que, en un entorno laboral en constante cambio, el salario emocional juega un papel clave en la satisfacción de los colaboradores, especialmente en aquellos casos donde las limitaciones presupuestarias impiden incrementar de forma significativa los salarios.

En el contexto colombiano, esta tendencia se ha vuelto cada vez más relevante, dado que las empresas buscan alternativas que les permitan retener talento sin comprometer su sostenibilidad financiera. Rojas Valero y Blanco Jiménez (2023) también destacan que el salario emocional contribuye a fortalecer el compromiso de los colaboradores, ya que estos perciben que

sus necesidades y expectativas son atendidas de manera integral. De esta forma, el análisis de las prácticas de remuneración y gestión del talento humano en empresas colombianas permite comprender las dinámicas internas de las organizaciones y ofrece una visión completa de cómo estas estrategias pueden ser utilizadas para mejorar el bienestar y la satisfacción de los colaboradores, promoviendo un ambiente laboral que favorezca tanto su crecimiento personal como el éxito organizacional.

Contexto de la Remuneración en Colombia

La remuneración en Colombia se rige por un marco normativo y regulatorio que establece pautas esenciales para la compensación laboral, buscando garantizar derechos mínimos para los trabajadores y promover condiciones equitativas en el ámbito organizacional. En el contexto colombiano, el salario mínimo legal mensual vigente es una de las principales normativas establecidas por el gobierno, y su ajuste anual se realiza con base en la inflación, el crecimiento económico y las condiciones de productividad del país.

Este ajuste pretende que los trabajadores puedan mantener una calidad de vida acorde con el costo de vida nacional. Aguirre Dávila, Rodas Rojas y Ruiz Orrego (2021) subrayan que estas disposiciones buscan una compensación básica justa, sino también un ambiente laboral que respalde el bienestar y la seguridad económica del empleado. Asimismo, existen beneficios laborales obligatorios como el auxilio de transporte, que cubre a aquellos trabajadores que perciben hasta dos salarios mínimos, y las prestaciones sociales, que incluyen primas, cesantías y vacaciones, elementos que complementan el salario y son derechos que, además de reforzar el bienestar económico del trabajador, ayudan a mitigar las desigualdades salariales en el país.

Además del salario mínimo y las prestaciones sociales, la normativa laboral colombiana también contempla el pago de horas extras y recargos nocturnos, dominicales y festivos, como

mecanismos para compensar adecuadamente el tiempo de trabajo adicional o en horarios no convencionales. Estas disposiciones legales son fundamentales en el marco de la justicia laboral, ya que permiten a los colaboradores recibir una remuneración proporcional a su esfuerzo y tiempo invertido en el trabajo, lo que, a su vez, fortalece su compromiso y lealtad hacia la organización.

Según Araujo-Rosero et al. (2021), el cumplimiento de estas normas impacta en el bienestar inmediato de los empleados influye en su percepción de justicia organizacional, un factor clave para mantener niveles altos de satisfacción y motivación en el ambiente laboral. De esta forma, el cumplimiento de la normativa laboral colombiana se convierte en una herramienta fundamental para que las empresas creen un ambiente laboral en el que los colaboradores se sientan valorados y reconocidos.

En cuanto a las tendencias actuales de remuneración, el contexto colombiano ha visto una diversificación en las políticas de compensación, especialmente en empresas privadas que buscan atraer y retener talento en un mercado laboral cada vez más competitivo. Entre estas tendencias, destacan los salarios variables, los cuales permiten ajustar la compensación de los colaboradores de acuerdo con el desempeño individual o los resultados de la empresa.

Este tipo de compensación se basa en el cumplimiento de metas específicas o indicadores de rendimiento, y es particularmente utilizado en áreas como ventas y alta gerencia. Pérez Medina y Puma Cabello (2021) enfatizan que estos incentivos resultan efectivos para motivar a los empleados y aumentar la productividad, dado que el salario variable crea una conexión directa entre el esfuerzo y el reconocimiento económico. En un contexto como el colombiano, donde la competencia por talento es alta, los incentivos adicionales han ganado relevancia en las

políticas de recursos humanos, pues permiten a las empresas ofrecer compensaciones atractivas sin depender exclusivamente de aumentos en el salario fijo.

Otra tendencia notable en las prácticas de remuneración en Colombia es el uso de bonificaciones y premios por desempeño, los cuales funcionan como mecanismos de motivación y reconocimiento. A diferencia del salario variable, las bonificaciones suelen estar asociadas a objetivos específicos alcanzados a lo largo del año, como el cumplimiento de metas grupales o el desempeño destacado en proyectos clave. Según Guerrero Flores y Peña Alcantara (2020), estas bonificaciones fomentan la cohesión y el trabajo en equipo y generan un sentido de pertenencia entre los empleados al sentir que su esfuerzo es valorado y recompensado. La implementación de políticas de remuneración que incluyen bonificaciones y premios aumenta la satisfacción de los empleados y contribuye a la retención de talento, ya que los empleados valoran los beneficios adicionales y el reconocimiento por su desempeño.

Por otro lado, en el contexto de la remuneración en Colombia, la equidad salarial y la percepción de justicia se presentan como aspectos cruciales para mantener la satisfacción y el compromiso de los colaboradores. La equidad salarial se refiere a la justa compensación que reciben los colaboradores por su trabajo, y se convierte en un factor determinante para evitar la desmotivación y el descontento. Baylón Núñez y Bravo Cersso (2020) explican que la percepción de justicia salarial tiene un impacto directo en el clima organizacional, ya que los colaboradores que sienten que son compensados equitativamente tienden a desarrollar un mayor sentido de pertenencia y lealtad hacia la organización.

En Colombia, donde la disparidad salarial sigue siendo un desafío en ciertos sectores, las empresas que promueven políticas de equidad salarial logran construir una cultura organizacional que promueve la justicia y la transparencia, lo cual se traduce en una mejora en la

satisfacción y el bienestar general de los colaboradores. Para garantizar la equidad salarial, muchas empresas han comenzado a implementar procesos de evaluación salarial y auditorías internas que les permiten identificar posibles desigualdades y establecer ajustes adecuados.

Hernández et al. (2022) sostienen que estas prácticas refuerzan la percepción de justicia dentro de la organización contribuyen a una cultura de transparencia en la cual los empleados pueden confiar en que sus esfuerzos y habilidades son valorados de manera justa. De igual manera, la percepción de justicia en la remuneración es reforzada cuando las empresas implementan políticas claras y abiertas sobre los criterios de compensación, lo que reduce la posibilidad de que surjan conflictos o malentendidos respecto a las políticas salariales.

Por último, en el contexto de la equidad salarial, es importante resaltar el papel del salario emocional, que abarca aquellos beneficios intangibles como la flexibilidad laboral, el reconocimiento y el desarrollo profesional, y que complementan la compensación económica. Este concepto ha cobrado relevancia en el ámbito laboral colombiano debido a que muchos colaboradores buscan en sus trabajos algo más que una remuneración monetaria, y valoran elementos que les permitan equilibrar su vida laboral y personal.

Aviles-Peralta (2024) señala que el salario emocional contribuye a mejorar el bienestar de los colaboradores y, por ende, su compromiso con la organización. En Colombia, el salario emocional se ha convertido en una herramienta importante para las empresas que desean retener a sus empleados, ya que estas prácticas promueven un ambiente laboral positivo y fortalecen la relación entre el trabajador y la empresa.

El contexto de la remuneración en Colombia se caracteriza por una combinación de normativas legales, tendencias de compensación variables y un enfoque creciente en la equidad salarial y el salario emocional. Este conjunto de prácticas y regulaciones permite que las

empresas respondan a las necesidades de los colaboradores y, al mismo tiempo, promuevan un ambiente laboral que favorezca tanto el bienestar individual como la competitividad organizacional. La normativa laboral, al establecer un marco básico de derechos y obligaciones, garantiza condiciones mínimas de justicia y equidad, mientras que las tendencias en compensación y las prácticas de equidad salarial brindan herramientas que las empresas pueden utilizar para adaptar sus políticas de acuerdo con las expectativas y necesidades actuales de los trabajadores (Garavito, 2023).

Prácticas de Gestión del Talento Humano en Colombia

En el contexto colombiano, la gestión del talento humano ha cobrado una importancia significativa en las empresas privadas, que reconocen cada vez más la necesidad de implementar prácticas efectivas para fomentar la motivación y la retención de sus colaboradores. Estas prácticas van más allá de la simple compensación económica y abarcan políticas de desarrollo profesional, reclutamiento y selección, evaluación de desempeño y salario emocional.

El desarrollo profesional en las empresas colombianas constituye una estrategia fundamental para mejorar la motivación y la retención del personal, ya que permite a los empleados adquirir nuevas habilidades y avanzar en su carrera. Esta práctica, que incluye políticas de capacitación y programas de formación continua, es vista como una inversión que beneficia tanto a los colaboradores como a la organización. Según el estudio de Aguirre Dávila, Rodas Rojas y Ruiz Orrego (2021), las empresas que invierten en el desarrollo de su personal obtienen un impacto positivo en el bienestar laboral de los empleados, lo que se traduce en un aumento de la productividad y un compromiso más sólido hacia la organización. En el contexto colombiano, esta práctica es cada vez más valorada debido a que muchos empleados buscan

oportunidades de crecimiento profesional que les permitan sentirse valorados y desafiados en sus labores cotidianas.

Por otro lado, el desarrollo profesional se enfoca en la formación técnica, sino también en el fortalecimiento de competencias blandas como el liderazgo y la comunicación, aspectos esenciales en un entorno laboral que requiere flexibilidad y adaptabilidad. Araujo-Rosero et al. (2021) destacan que la capacitación continua permite a los empleados enfrentar los desafíos de un mercado en constante cambio, mejorando su capacidad de adaptación y su resiliencia frente a las demandas organizacionales. En Colombia, esta tendencia de desarrollo integral se ha vuelto común, ya que las empresas buscan formar colaboradores competentes en el ámbito técnico, sino también construir equipos que colaboren eficazmente y que estén alineados con los valores organizacionales. Esta visión integral del desarrollo profesional contribuye a un ambiente de trabajo positivo, en el cual los colaboradores perciben que su progreso es valorado y promovido activamente.

El reclutamiento y la selección de personal son prácticas esenciales para asegurar que las empresas colombianas incorporen a personas que posean las competencias necesarias se ajusten a la cultura y valores de la organización. Este proceso suele ser exhaustivo, ya que implica evaluar tanto las habilidades técnicas como las cualidades personales del candidato, de modo que se garantice una integración efectiva en el equipo de trabajo. Según Baylón Núñez y Bravo Cersso (2020), en Colombia, el reclutamiento se ha adaptado a las demandas del mercado, y actualmente las empresas buscan métodos más estratégicos para identificar talento que contribuya a la sostenibilidad y crecimiento organizacional. Para ello, implementan técnicas de selección que incluyen pruebas psicométricas, entrevistas estructuradas y simulaciones laborales, elementos que facilitan la identificación de competencias clave y alineación cultural.

Asimismo, en un entorno tan competitivo como el colombiano, las empresas han optado por estrategias de reclutamiento digital que les permiten captar talento joven y altamente cualificado, aprovechando plataformas digitales y redes sociales para atraer candidatos. Hernández, Daza-Ríos y Torres (2022) señalan que el reclutamiento digital permite a las empresas acceder a una mayor variedad de perfiles y agilizar el proceso de selección, reduciendo tiempos y costos asociados. En este sentido, el reclutamiento y selección de talento en Colombia se centran en cubrir vacantes, creando un equipo de colaboradores que, además de cumplir con los requisitos técnicos, sean capaces de adaptarse a los desafíos organizacionales y contribuir a la visión a largo plazo de la empresa.

La evaluación del desempeño y el reconocimiento son prácticas fundamentales para mantener la motivación de los empleados en las empresas colombianas, ya que permiten valorar y recompensar el esfuerzo de los trabajadores de manera justa y objetiva. La evaluación del desempeño se realiza mediante un análisis detallado del rendimiento individual, en el que se consideran aspectos como el cumplimiento de objetivos, la calidad del trabajo y las habilidades de colaboración. Este proceso, que se lleva a cabo periódicamente, permite a los colaboradores recibir retroalimentación constructiva, la cual es clave para identificar áreas de mejora y fortalecer su crecimiento profesional. Según el análisis de Cantos-Egea, Camarero-Figuerola y Tierno-García (2024), la evaluación de desempeño contribuye a mejorar el rendimiento e incrementa la satisfacción laboral al mostrar a los empleados que su trabajo es valorado y reconocido.

El reconocimiento, por otro lado, es una estrategia que va más allá de la evaluación formal y que puede adoptar diversas formas, desde bonificaciones hasta reconocimientos públicos. En Colombia, esta práctica es cada vez más común, especialmente en empresas que

buscan reforzar la lealtad de los colaboradores y promover un ambiente positivo. Rojas Valero y Blanco Jiménez (2023) destacan que el reconocimiento es un factor motivacional importante, ya que permite a los colaboradores sentirse apreciados por sus logros y contribuciones, lo cual fortalece su compromiso y su vínculo con la organización. En conjunto, la evaluación del desempeño y el reconocimiento representan una combinación poderosa que motiva a los empleados a mejorar continuamente y a mantener altos niveles de productividad, al mismo tiempo que sienten que su esfuerzo tiene un impacto positivo en el éxito de la empresa.

El salario emocional se refiere a aquellos beneficios no monetarios que las empresas ofrecen a sus colaboradores para mejorar su bienestar y satisfacción laboral. En el contexto colombiano, el salario emocional ha cobrado gran relevancia debido a que muchos colaboradores valoran aspectos como la flexibilidad laboral, el reconocimiento y el equilibrio entre la vida laboral y personal. Estos beneficios intangibles son esenciales para mantener un ambiente laboral positivo, ya que promueven la felicidad y el bienestar general de los empleados. Según Aviles-Peralta (2024), el salario emocional es particularmente efectivo en organizaciones que no pueden ofrecer grandes aumentos salariales, pero que desean atraer y retener talento mediante beneficios que impacten positivamente en la calidad de vida de los empleados. En este sentido, las empresas colombianas han adoptado medidas como el trabajo remoto, los horarios flexibles y el acceso a programas de bienestar, lo cual permite a los empleados equilibrar sus responsabilidades personales y laborales.

Asimismo, el salario emocional influye en la retención de talento y contribuye a la creación de una cultura organizacional sólida en la que los empleados se sienten valorados y comprometidos. Granda y Villamar (2023) señalan que el salario emocional es una herramienta que permite a las empresas diferenciarse en el mercado laboral, ya que los colaboradores

prefieren trabajar en entornos donde se prioriza su bienestar integral. Además, esta estrategia es especialmente valiosa en el contexto de la gestión del talento humano en Colombia, donde los empleados valoran cada vez más un ambiente de trabajo que considere sus necesidades emocionales y personales. Así, el salario emocional se convierte en una práctica que favorece la retención de colaboradores y mejora la satisfacción laboral y el compromiso, al ofrecer beneficios que enriquecen la vida de los trabajadores tanto dentro como fuera del entorno laboral.

Las prácticas de gestión del talento humano en las empresas privadas de Colombia han evolucionado para responder a las necesidades y expectativas de un mercado laboral cambiante. El desarrollo profesional, el reclutamiento y selección, la evaluación del desempeño y el salario emocional constituyen estrategias clave que permiten a las empresas atraer talento, crear un ambiente de trabajo que favorezca la retención y el compromiso. Estas prácticas, tal como se evidencia en los estudios analizados, fortalecen la relación entre el empleado y la empresa, al brindar un entorno en el que el crecimiento personal y el reconocimiento son valorados. En el contexto colombiano, donde la competitividad y la satisfacción laboral son factores determinantes para el éxito organizacional, la implementación de políticas de gestión de talento humano adaptadas a las necesidades de los colaboradores contribuye de manera significativa al bienestar y la productividad de las organizaciones.

Impacto de las políticas de remuneración y gestión del talento humano en el bienestar laboral de los empleados

En un contexto globalizado y competitivo, las empresas colombianas se enfrentan a la necesidad de implementar estrategias innovadoras en la gestión del talento humano y en sus políticas de remuneración. La atracción y retención de talento, junto con la satisfacción laboral y el compromiso de los colaboradores, son factores clave para el éxito organizacional. En este sentido, las empresas han comenzado a integrar programas de bienestar integral, políticas de salud mental y prácticas de balance entre vida y trabajo, abordando aspectos que hasta hace pocos años eran considerados menos prioritarios. Adicionalmente, la digitalización ha transformado la gestión del talento humano, introduciendo herramientas tecnológicas que facilitan la capacitación en línea, la evaluación del desempeño y la administración de beneficios. Este ensayo explora las tendencias emergentes en la gestión del talento humano en Colombia, analizando cómo las empresas adoptan estas innovaciones y los beneficios que estas generan en términos de bienestar laboral y competitividad organizacional.

Nuevas Tendencias y Prácticas Emergentes en Gestión del Talento Humano

En el contexto de las empresas privadas en Colombia, las estrategias de bienestar integral han cobrado una importancia considerable debido a su impacto positivo en la motivación y retención de los colaboradores. Este tipo de programas se enfocan en la salud física, también en el bienestar emocional y social de los trabajadores, buscando crear un ambiente laboral equilibrado y saludable. Aguirre Dávila, Rodas Rojas y Ruiz Orrego (2021) destacan que las empresas que implementan programas de bienestar integral obtienen beneficios significativos, como el aumento en la productividad y la reducción en la tasa de ausentismo laboral. Este tipo de iniciativas, que incluyen desde actividades físicas hasta sesiones de apoyo psicológico, permiten

a los colaboradores encontrar un equilibrio entre sus responsabilidades laborales y personales, lo cual es crucial para fomentar un ambiente positivo y comprometido.

Asimismo, la salud mental ha sido otro aspecto cada vez más priorizado dentro de la gestión del talento humano en Colombia, en especial a partir de los desafíos que la pandemia de COVID-19 generó en el ámbito laboral. El estudio de Garavito (2023) resalta que, durante y después de la pandemia, el burnout y el estrés laboral se convirtieron en problemas serios que afectaron la productividad y el bienestar de los colaboradores. Para mitigar estos efectos, muchas empresas han implementado políticas de salud mental que incluyen programas de manejo de estrés, terapias psicológicas y actividades de mindfulness. Estas prácticas benefician la salud emocional de los empleados mejoran la percepción que estos tienen de la empresa, al considerar que sus necesidades personales y de salud están siendo atendidas. Esta tendencia en la gestión del talento es fundamental para las empresas, ya que el bienestar emocional de los colaboradores está estrechamente ligado a su rendimiento y lealtad hacia la organización.

Por otro lado, el balance entre la vida laboral y personal es una de las tendencias más fuertes en las políticas de recursos humanos de empresas colombianas, en línea con las expectativas de las nuevas generaciones de empleados, quienes valoran altamente la flexibilidad y el respeto a su tiempo personal. Pereira Herreño, Rodríguez Linares y Tello Heredia (2022) enfatizan que un equilibrio entre vida y trabajo es esencial para incrementar la satisfacción y el compromiso de los colaboradores, lo que a su vez repercute positivamente en la productividad organizacional. Las empresas que permiten horarios flexibles, trabajo remoto y descansos adecuados reducen el desgaste físico y emocional de sus empleados y logran un mayor nivel de compromiso. Este enfoque en el balance vida-trabajo ha demostrado ser un aspecto atractivo para

los empleados colombianos, quienes perciben estos beneficios como una señal de que la empresa prioriza su bienestar integral.

Digitalización y Gestión del Talento

La digitalización ha transformado diversos aspectos de la gestión del talento humano, permitiendo que las empresas implementen procesos más eficientes y personalizados en áreas como la capacitación, la evaluación de desempeño y la administración de beneficios. Las plataformas digitales y las herramientas en línea han facilitado la capacitación continua, ofreciendo a los colaboradores la oportunidad de actualizar sus conocimientos y desarrollar nuevas habilidades en un entorno flexible y accesible. Hernández, Daza-Ríos y Torres (2022) destacan que el uso de plataformas de e-learning ha permitido que los colaboradores se capaciten de acuerdo con sus horarios y necesidades individuales, lo cual fomenta una cultura de aprendizaje constante dentro de las organizaciones. Este enfoque, además de facilitar el acceso a la formación, permite a las empresas colombianas adaptarse rápidamente a los cambios del mercado, asegurando que su personal esté preparado para enfrentar los nuevos retos del entorno laboral.

Además de la capacitación, la digitalización ha optimizado los procesos de evaluación de desempeño, permitiendo a las empresas colombianas monitorear el rendimiento de sus colaboradores de manera continua y con mayor precisión. Las herramientas digitales permiten recopilar datos en tiempo real sobre el rendimiento de los colaboradores, lo que facilita la identificación de áreas de mejora y el reconocimiento de logros significativos. Cantos-Egea, Camarero-Figuerola y Tierno-García (2024) señalan que la retroalimentación inmediata, posible gracias a estas herramientas, permite a los colaboradores realizar ajustes en su desempeño de manera oportuna, lo que contribuye a una mayor satisfacción laboral y mejora los niveles de

compromiso. Este tipo de evaluación es particularmente beneficioso en el contexto colombiano, donde las empresas buscan mejorar la productividad y motivar a los colaboradores mediante el reconocimiento de su esfuerzo y el apoyo a su desarrollo profesional.

Asimismo, la administración de beneficios ha sido simplificada a través de plataformas digitales que permiten a los colaboradores gestionar sus beneficios de manera autónoma y eficiente. A través de estas herramientas, los empleados pueden acceder a información detallada sobre sus beneficios, como seguros, opciones de retiro y otros incentivos, lo que les brinda mayor control sobre sus recursos y aumenta su satisfacción. Baylón Núñez y Bravo Cersso (2020) enfatizan que la gestión digital de beneficios mejora la experiencia de los colaboradores al proporcionarles acceso rápido y sencillo a los recursos que la empresa ofrece, lo que refuerza la percepción de justicia y transparencia en el trato organizacional. Así, la digitalización en la gestión del talento humano facilita la administración de los recursos y mejora la relación entre los empleados y la empresa, al brindarles una experiencia laboral más personalizada y eficiente.

Casos de Estudio: Implementación Exitosa de Estrategias Innovadoras

En Colombia, varias empresas han implementado con éxito estrategias innovadoras en remuneración y gestión del talento humano, destacándose como ejemplos de buenas prácticas en el ámbito laboral. Un caso relevante es el de la IPS Centro Médico Prevenimos, una institución de salud que ha adoptado programas de bienestar integral y salud mental, generando resultados positivos en la satisfacción y retención de sus empleados. Aguirre Dávila, Rodas Rojas y Ruiz Orrego (2021) analizan cómo esta institución ha logrado reducir el ausentismo y mejorar la motivación del personal a través de estas políticas, creando un ambiente laboral saludable y orientado al desarrollo personal de cada colaborador. Los programas de bienestar en la IPS Centro Médico Prevenimos incluyen desde actividades físicas y recreativas hasta asesorías

psicológicas, demostrando el compromiso de la organización con la salud integral de sus colaboradores.

Otro caso de éxito es el de una empresa colombiana del sector de tecnología que ha implementado herramientas digitales para la evaluación de desempeño y el desarrollo profesional de sus colaboradores, integrando plataformas que permiten monitorear el rendimiento en tiempo real y brindar retroalimentación continua. Según el estudio de Guerrero Flores y Peña Alcantara (2020), esta empresa ha logrado crear una cultura organizacional que prioriza el desarrollo y el reconocimiento del esfuerzo de cada empleado, lo que ha resultado en una disminución en la rotación y un incremento en la productividad. Esta estrategia ha permitido a la empresa mantenerse competitiva en un sector altamente demandante, ofreciendo a sus colaboradores un ambiente de trabajo dinámico y orientado al crecimiento, lo cual refuerza el compromiso y la lealtad hacia la organización.

Por último, en el sector de servicios financieros, una reconocida entidad colombiana ha incorporado el concepto de salario emocional como parte de su estrategia de retención de talento, enfocándose en el balance vida-trabajo y en la flexibilidad laboral. Aviles-Peralta (2024) señala que esta entidad ha implementado políticas de trabajo remoto y horarios flexibles, permitiendo que los colaboradores gestionen mejor sus responsabilidades laborales y personales. Esta práctica ha tenido un impacto notable en la satisfacción de los colaboradores, quienes valoran la libertad de poder equilibrar sus vidas profesionales y personales, lo que ha contribuido a una reducción en los niveles de estrés y a una mayor estabilidad en el equipo de trabajo. El éxito de esta entidad financiera demuestra que el salario emocional es un elemento clave para atraer y retener talento en un mercado competitivo, especialmente cuando los empleados buscan algo más allá de la remuneración económica.

Las estrategias innovadoras en remuneración y gestión del talento humano son fundamentales para que las empresas colombianas se mantengan competitivas en un mercado en constante cambio. La adopción de programas de bienestar integral, políticas de salud mental, balance vida-trabajo y la digitalización de procesos son prácticas que responden a las necesidades actuales de los colaboradores y contribuyen al fortalecimiento de la cultura organizacional. A medida que las empresas colombianas reconocen el valor de estas estrategias, se están convirtiendo en modelos de buenas prácticas, logrando mejoras significativas en la satisfacción y el compromiso de los colaboradores. La implementación exitosa de casos como los de la IPS Centro Médico Prevenimos, la empresa de tecnología y la entidad financiera demuestran que la innovación en la gestión del talento humano beneficia a los colaboradores fortalece la competitividad y sostenibilidad de las empresas.

Las prácticas de gestión del talento humano en Colombia han evolucionado para abordar los desafíos de un entorno laboral en constante transformación. A medida que las empresas continúan implementando estas estrategias innovadoras, es probable que se observe un impacto positivo en el bienestar de los empleados, en la capacidad de las empresas para adaptarse a las nuevas exigencias del mercado laboral.

En el contexto empresarial colombiano, las estrategias innovadoras en remuneración y gestión del talento humano han cobrado relevancia a medida que las organizaciones reconocen la importancia de fomentar un ambiente laboral positivo y motivador. En este sentido, muchas empresas privadas han comenzado a implementar prácticas emergentes que van desde programas de bienestar integral y salud mental hasta la promoción del balance entre la vida laboral y personal. Estas tendencias responden a la creciente demanda de los colaboradores de encontrar un equilibrio entre sus responsabilidades profesionales y su bienestar personal, lo cual, a su vez,

impacta positivamente en su productividad y en la retención de talento en las organizaciones (Aviles-Peralta, 2024).

Además, la digitalización ha transformado la gestión del talento humano en Colombia, introduciendo herramientas tecnológicas que facilitan procesos como la capacitación, la evaluación de desempeño y la administración de beneficios. En esta nueva era digital, las plataformas en línea permiten a las empresas capacitar a sus empleados en un entorno flexible y accesible, promoviendo una cultura de aprendizaje continuo y adaptándose a las demandas del mercado laboral. La implementación de estas herramientas ha demostrado ser eficaz para mejorar la experiencia de los colaboradores, lo cual se traduce en un mayor compromiso y lealtad hacia la organización. Cantos-Egea, Camarero-Figuerola y Tierno-García (2024) destacan que el uso de plataformas digitales en la gestión del talento ha facilitado la adaptación de los empleados a los cambios organizacionales y ha permitido que las empresas mantengan su competitividad en un mercado en constante transformación.

Nuevas Tendencias y Prácticas Emergentes

Una de las prácticas emergentes más destacadas en Colombia es la implementación de programas de bienestar integral, los cuales abordan tanto la salud física como la emocional de los colaboradores. Aguirre Dávila, Rodas Rojas y Ruiz Orrego (2021) mencionan que las empresas que ofrecen programas de bienestar obtienen beneficios en términos de productividad y reducción de ausentismo, ya que los empleados que se sienten apoyados en su bienestar personal tienden a estar más comprometidos con la organización. Estos programas suelen incluir actividades físicas, asesoramiento nutricional y servicios de apoyo psicológico, ofreciendo una atención integral que contribuye a mejorar el ambiente laboral y, por ende, la satisfacción de los colaboradores.

Otro aspecto fundamental de estas nuevas prácticas es la salud mental, un tema que ha ganado relevancia tras los efectos de la pandemia de COVID-19 en la fuerza laboral. Garavito (2023) destaca que la incorporación de políticas de salud mental en las empresas permite reducir el estrés y el burnout, factores que afectan significativamente el bienestar y el rendimiento de los empleados. Las empresas colombianas han respondido a esta necesidad mediante la implementación de terapias psicológicas, programas de mindfulness y talleres de manejo de estrés, generando un impacto positivo en la percepción de los colaboradores sobre su entorno laboral. Esta estrategia ha demostrado que el cuidado de la salud mental es beneficioso para el empleado y para la organización, ya que un equipo saludable y motivado contribuye a mejorar los resultados empresariales.

En línea con estas iniciativas, el balance entre la vida laboral y personal es otra tendencia creciente en las políticas de recursos humanos. En Colombia, las empresas han comenzado a flexibilizar los horarios laborales y a ofrecer opciones de trabajo remoto, permitiendo que los empleados gestionen mejor sus responsabilidades personales. Pereira Herreño, Rodríguez Linares y Tello Heredia (2022) resaltan que el equilibrio entre la vida y el trabajo reduce el estrés e incrementa la lealtad de los colaboradores hacia la organización. Esta tendencia, valorada especialmente por las nuevas generaciones, promueve un ambiente laboral inclusivo y flexible, contribuyendo a una mayor retención de talento en las empresas colombianas.

Digitalización y Gestión del Talento

La digitalización ha cambiado la manera en que las empresas gestionan el talento humano, introduciendo herramientas que optimizan los procesos de capacitación, evaluación de desempeño y administración de beneficios. Las plataformas de e-learning, por ejemplo, han

permitido que los empleados accedan a cursos y capacitaciones de manera flexible, adaptando su aprendizaje a su ritmo y necesidades personales. Hernández, Daza-Ríos y Torres (2022) sostienen que el e-learning fomenta una cultura de aprendizaje continuo, crucial en un mercado laboral donde la actualización de conocimientos es fundamental para el éxito. Esta flexibilidad en la capacitación fortalece las competencias de los colaboradores y mejora su satisfacción, al permitirles desarrollarse profesionalmente sin comprometer su vida personal.

Además de la capacitación, la digitalización ha facilitado la evaluación de desempeño mediante herramientas que permiten recopilar datos en tiempo real sobre el rendimiento de los empleados. Cantos-Egea et al. (2024) destacan que la retroalimentación continua facilita que los colaboradores conozcan su progreso y áreas de mejora, promoviendo un enfoque de mejora continua y aumentando su motivación. Esta tecnología, que permite una evaluación personalizada y objetiva, representa un cambio significativo en la gestión del talento, ya que permite identificar el potencial de los empleados y apoyarlos en su desarrollo. En el contexto colombiano, esta práctica ha demostrado ser efectiva para mejorar el rendimiento y la satisfacción de los colaboradores, al brindarles la oportunidad de recibir un reconocimiento justo y constante.

Por otro lado, la administración de beneficios a través de plataformas digitales permite que los empleados accedan de manera rápida y sencilla a sus beneficios, mejorando su experiencia laboral. Baylón Núñez y Bravo Cersso (2020) argumentan que la administración digital de beneficios ahorra tiempo y refuerza la percepción de justicia y transparencia dentro de la organización. Esto es especialmente importante en un entorno donde los colaboradores buscan claridad y confianza en la relación con la empresa. Al ofrecer una experiencia laboral más

personalizada y accesible, las empresas colombianas fortalecen la relación con sus empleados y mejoran el clima organizacional, favoreciendo así su compromiso y retención.

Casos de Estudio

En Colombia, varias empresas han implementado exitosamente estas estrategias innovadoras, convirtiéndose en ejemplos destacados de buenas prácticas en gestión del talento humano. Un caso relevante es el de la IPS Centro Médico Prevenimos, que ha integrado programas de bienestar integral y salud mental para sus colaboradores. Aguirre Dávila et al. (2021) explican que, gracias a estas prácticas, la institución ha logrado reducir el ausentismo y mejorar la motivación de sus trabajadores, creando un ambiente laboral positivo. Este enfoque integral incluye actividades físicas, asesoría nutricional y apoyo psicológico, lo cual demuestra el compromiso de la empresa con la salud de sus empleados y su impacto en la satisfacción y retención del personal.

Otra empresa destacada es una firma de tecnología que ha implementado plataformas digitales para la evaluación y desarrollo de sus colaboradores, facilitando una gestión del talento basada en datos y retroalimentación continua. Guerrero Flores y Peña Alcantara (2020) mencionan que, gracias a esta estrategia, la empresa ha logrado crear una cultura organizacional que valora el desarrollo y reconocimiento de sus empleados, lo que ha resultado en una menor rotación y una mayor productividad. Esta práctica demuestra cómo la digitalización en la evaluación de desempeño permite una gestión más eficaz y orientada a los resultados, mejorando el compromiso de los colaboradores y contribuyendo a su satisfacción laboral.

Finalmente, en el sector financiero, una destacada entidad ha incorporado el salario emocional como parte de su estrategia de retención de talento, implementando políticas de trabajo remoto y horarios flexibles. Aviles-Peralta (2024) sostiene que este enfoque ha mejorado

la satisfacción de los empleados, quienes valoran el balance entre su vida profesional y personal. Este caso demuestra que el salario emocional es una herramienta efectiva para atraer y retener talento en un entorno competitivo, ofreciendo beneficios que trascienden la compensación monetaria y que enriquecen la experiencia laboral de los colaboradores.

Impacto de las Prácticas Actuales en el Bienestar Laboral

Las estrategias de compensación y políticas salariales juegan un papel crucial en el bienestar laboral, ya que una compensación justa y competitiva influye directamente en la satisfacción y motivación de los empleados. Rodríguez Bello (2024) argumenta que una remuneración adecuada es un factor determinante para el compromiso de los colaboradores, ya que refuerza su percepción de justicia y reconocimiento en la organización. En Colombia, donde la remuneración aún enfrenta desafíos de equidad, las empresas que adoptan políticas salariales justas logran mantener un ambiente laboral positivo, reduciendo la rotación y aumentando la lealtad de los empleados. La relación entre remuneración y bienestar es clara, ya que un salario adecuado y competitivo contribuye a la estabilidad emocional y económica del trabajador.

Las prácticas de gestión del talento humano, como el desarrollo profesional y el reconocimiento, son esenciales para mantener la satisfacción de los colaboradores, al ofrecerles oportunidades de crecimiento y valoración dentro de la organización. Cantos-Egea et al. (2024) sostienen que el reconocimiento continuo y el desarrollo de habilidades incrementan la satisfacción y refuerzan el compromiso de los empleados con la empresa. Este aspecto es fundamental en el contexto colombiano, donde las oportunidades de desarrollo profesional son un factor clave para la retención de talento. A través de políticas de formación y capacitación, las empresas fortalecen las competencias de sus colaboradores mejoran su satisfacción y compromiso, promoviendo una cultura organizacional positiva.

La implementación de políticas de bienestar y de gestión del talento impacta la satisfacción de los empleados, su retención y el compromiso organizacional. Las empresas que invierten en el desarrollo de sus colaboradores y en su bienestar logran construir un sentido de pertenencia que va más allá de la compensación económica, lo que se traduce en una mayor estabilidad y en una menor rotación. Baylón Núñez y Bravo Cersso (2020) explican que la retención de talento se ve favorecida cuando los colaboradores perciben un entorno laboral justo y favorable, ya que esto fortalece su vínculo con la empresa. Por esta razón, las prácticas innovadoras en remuneración y gestión del talento en Colombia están demostrando ser un factor clave para el éxito organizacional, al crear un ambiente que promueve el bienestar y la satisfacción de los empleados, beneficiando tanto a los trabajadores como a la organización.

Entornos laborales saludables desde la gestión del Talento Humano

La creación de entornos laborales saludables es una prioridad para las empresas que desean mantenerse competitivas y sostenibles, en especial en el contexto colombiano, donde factores como el estrés laboral, el burnout y la retención de talento son retos cada vez más presentes. La gestión del talento humano desempeña un papel fundamental en este proceso, ya que tiene la capacidad de implementar políticas y prácticas orientadas al bienestar de los empleados, fomentando un ambiente laboral que promueva la salud mental, el equilibrio entre la vida laboral y personal, y la satisfacción general de los trabajadores. Este capítulo tiene como objetivo analizar las estrategias y recomendaciones clave que, según la literatura, son esenciales para construir entornos laborales saludables, destacando cómo la gestión del talento humano puede convertirse en el pilar de un cambio positivo en las organizaciones.

Políticas de Bienestar Integral y su Impacto en el Entorno Laboral

Uno de los principales aspectos en los entornos laborales saludables es la implementación de políticas de bienestar integral, que buscan cubrir las necesidades físicas, emocionales y sociales de los empleados. En este sentido, Aguirre Dávila, Rodas Rojas y Ruiz Orrego (2021) destacan que las empresas que invierten en el bienestar integral de sus trabajadores observan mejoras en la motivación y la productividad, además de una notable disminución en el ausentismo laboral. Estas políticas, que incluyen desde el acceso a programas de ejercicio físico hasta asesoramiento psicológico y nutricional, mejoran la calidad de vida de los colaboradores y fortalecen su compromiso con la organización.

El bienestar integral también implica atender la salud emocional de los trabajadores, ya que problemas como el estrés y la ansiedad pueden tener un impacto negativo en su desempeño y satisfacción laboral. Según Garavito (2023), el burnout se ha convertido en un problema

frecuente en muchas empresas, especialmente a raíz de la pandemia de COVID-19, que incrementó los niveles de ansiedad y agotamiento entre los trabajadores. Para combatir esta situación, se recomienda que las empresas implementen programas de apoyo psicológico y actividades de relajación, como sesiones de mindfulness o talleres de manejo del estrés. Estas prácticas contribuyen a crear un ambiente laboral saludable y a fomentar una cultura organizacional que valora y cuida el bienestar de sus colaboradores.

Salario Emocional y Satisfacción Laboral

El salario emocional, que incluye beneficios no monetarios como la flexibilidad laboral, el reconocimiento y el apoyo al equilibrio entre la vida laboral y personal, es otra herramienta clave en la construcción de entornos laborales saludables. En el contexto colombiano, donde muchas empresas enfrentan limitaciones presupuestarias, el salario emocional representa una alternativa eficaz para retener talento sin necesidad de incrementos salariales significativos. Aviles-Peralta (2024) sostiene que el salario emocional tiene un impacto directo en la satisfacción y el compromiso de los colaboradores, ya que les permite percibir que sus necesidades personales y familiares son tomadas en cuenta por la empresa.

Además, el salario emocional contribuye a la retención de talento y reduce la rotación, lo cual es crucial para mantener un ambiente laboral estable y cohesionado. Valero y Jiménez (2023) afirman que los empleados que perciben beneficios emocionales como la posibilidad de trabajar desde casa o tener horarios flexibles tienden a mostrar mayores niveles de lealtad hacia la organización, lo que se traduce en un ambiente de trabajo positivo y en relaciones laborales más fuertes. En este sentido, se recomienda que las empresas desarrollen políticas de salario emocional adaptadas a las necesidades de sus colaboradores, lo cual contribuirá a crear un entorno de trabajo donde los empleados se sientan valorados y motivados.

Balance entre Vida y Trabajo: Promoción de la Flexibilidad Laboral

El balance entre la vida personal y laboral es un aspecto fundamental para la satisfacción y el bienestar de los colaboradores, y las empresas colombianas han comenzado a reconocer la importancia de este factor en la gestión del talento humano. Pereira Herreño, Rodríguez Linares y Tello Heredia (2022) destacan que la flexibilidad laboral beneficia a los empleados mejora la productividad y el compromiso organizacional. Para promover el equilibrio entre la vida y el trabajo, se recomienda que las empresas implementen políticas de trabajo remoto, jornadas reducidas o flexibilidad de horarios, adaptándose a las necesidades individuales de cada empleado.

Además, esta flexibilidad permite que los colaboradores gestionen de manera más efectiva sus responsabilidades personales y laborales, lo que reduce los niveles de estrés y aumenta su satisfacción laboral. En un estudio sobre empresas colombianas, Granda y Villamar (2023) encontraron que las organizaciones que ofrecen opciones de teletrabajo y flexibilidad horaria reportaron un incremento en la retención de talento y una reducción en el agotamiento laboral. Este enfoque en la flexibilidad representa una estrategia eficaz para construir un entorno laboral saludable, donde los empleados pueden desarrollar su potencial en un ambiente de trabajo que respeta sus necesidades personales.

Capacitación y Desarrollo Profesional: Claves para la Motivación y el Bienestar

La capacitación y el desarrollo profesional son elementos esenciales en la gestión del talento humano, ya que permiten a los empleados mejorar sus habilidades y avanzar en su carrera. Baylón Núñez y Bravo Cersso (2020) señalan que los programas de capacitación aumentan la motivación y el compromiso de los colaboradores y contribuyen a la retención de talento, ya que los trabajadores valoran las oportunidades de crecimiento que les ofrece la

organización. En el contexto de un entorno laboral saludable, la capacitación se convierte en una herramienta que mejora las competencias de los colaboradores aumenta su satisfacción y bienestar general.

Para implementar un programa de capacitación efectivo, se recomienda que las empresas realicen un diagnóstico de las necesidades de desarrollo de sus colaboradores y diseñen programas de formación personalizados que aborden tanto habilidades técnicas como competencias blandas, como la comunicación y el liderazgo. Pérez Medina y Puma Cabello (2021) sostienen que la formación continua es un componente esencial para fomentar un entorno laboral donde los empleados se sientan respaldados en su crecimiento profesional, lo que a su vez mejora el clima organizacional y refuerza el compromiso hacia la empresa.

Evaluación de Desempeño y Reconocimiento como Estrategias Motivacionales

La evaluación de desempeño y el reconocimiento son prácticas fundamentales en la gestión del talento humano, ya que permiten a los empleados recibir retroalimentación sobre su trabajo y sentirse valorados por sus logros. Rodríguez Bello (2024) argumenta que el reconocimiento es un factor motivacional clave, que incrementa la satisfacción y el compromiso de los empleados, al mostrarles que su esfuerzo y dedicación son apreciados por la organización. Para fomentar un entorno laboral saludable, se recomienda que las empresas implementen sistemas de evaluación y reconocimiento que sean justos, transparentes y basados en el rendimiento.

La retroalimentación continua y el reconocimiento mejoran el desempeño de los empleados y fortalecen su vínculo con la empresa, promoviendo un clima laboral positivo. En el caso de las empresas colombianas, Guerrero Flores y Peña Alcantara (2020) sugieren que la evaluación de desempeño debe incluir tanto criterios cualitativos como cuantitativos, lo cual

permite una visión más completa de las contribuciones de cada empleado. Al implementar un sistema de reconocimiento y evaluación bien estructurado, las empresas pueden construir un entorno de trabajo donde los colaboradores se sientan motivados y comprometidos con los objetivos organizacionales.

Recomendaciones para la Construcción de Entornos Laborales Saludables

Con base en los hallazgos presentados, se proponen varias recomendaciones para que las empresas colombianas fortalezcan sus prácticas de gestión del talento humano y construyan entornos laborales saludables:

Implementar Programas de Bienestar Integral: Las empresas deben desarrollar programas de bienestar que incluyan actividades físicas, apoyo psicológico y asesoramiento nutricional, con el fin de mejorar la calidad de vida de los colaboradores y reducir el estrés laboral (Aguirre Dávila et al., 2021).

Fomentar el Salario Emocional: Es fundamental que las empresas promuevan beneficios emocionales como la flexibilidad laboral, el reconocimiento y el apoyo al equilibrio entre la vida laboral y personal, lo cual impacta positivamente en la satisfacción y retención de talento (Aviles-Peralta, 2024; Valero y Jiménez, 2023).

Promover la Flexibilidad en los Horarios de Trabajo: Adaptar las jornadas laborales y ofrecer opciones de teletrabajo y horarios flexibles permite a los empleados equilibrar sus responsabilidades personales y profesionales, reduciendo el estrés y mejorando la satisfacción (Pereira Herreño et al., 2022).

Invertir en Capacitación y Desarrollo Profesional: Las empresas deben diseñar programas de formación que aborden tanto habilidades técnicas como competencias blandas, lo cual

contribuye al crecimiento personal y profesional de los colaboradores (Baylón Núñez y Bravo Cersso, 2020; Pérez Medina y Puma Cabello, 2021).

Establecer Sistemas de Evaluación y Reconocimiento Transparentes: Los sistemas de evaluación y reconocimiento deben ser justos y basados en el rendimiento, permitiendo a los empleados recibir retroalimentación constructiva y reconocimiento por sus logros (Rodríguez Bello, 2024; Guerrero Flores y Peña Alcantara, 2020).

La creación de entornos laborales saludables es una estrategia esencial para las empresas colombianas que buscan fomentar el bienestar de sus colaboradores y, al mismo tiempo, fortalecer su competitividad en el mercado. La gestión del talento humano, a través de prácticas como el bienestar integral, el salario emocional, la flexibilidad laboral, la capacitación y el reconocimiento, puede convertirse en un catalizador de un cambio positivo en el clima organizacional, promoviendo la satisfacción, el compromiso y la retención de talento. La implementación de estas recomendaciones permite construir un entorno de trabajo donde los empleados se sientan valorados, respaldados y motivados, lo cual mejora su calidad de vida y contribuye al éxito y la sostenibilidad de la empresa en el largo plazo.

Conclusiones

A lo largo de este estudio, se ha destacado la importancia de la gestión del talento humano en la creación de entornos laborales saludables en el contexto de las empresas privadas colombianas. Las prácticas de remuneración y gestión del talento humano, especialmente aquellas que integran enfoques innovadores como el salario emocional, la flexibilidad laboral y el desarrollo profesional continuo, han demostrado ser fundamentales para mejorar el bienestar, la satisfacción y el compromiso de los colaboradores. Este análisis confirma que, en la medida en que las empresas implementan políticas y estrategias orientadas al bienestar integral y emocional de sus colaboradores, logran aumentar la productividad, reducir problemas comunes como el estrés laboral, el burnout y la rotación de personal. Estos elementos resultan esenciales en un mercado laboral cada vez más competitivo, donde la retención y motivación del talento constituyen ventajas estratégicas para el crecimiento y sostenibilidad de las organizaciones.

Asimismo, el papel de la digitalización en la gestión del talento humano se presenta como un factor transformador, que ha facilitado la adopción de prácticas de capacitación y evaluación del desempeño de manera eficiente y accesible. Las plataformas digitales han permitido que los empleados participen en procesos formativos adaptados a sus necesidades, al tiempo que los sistemas de evaluación continua ofrecen una retroalimentación precisa y oportuna sobre su rendimiento. Estos avances enriquecen el perfil profesional de los colaboradores e incrementan su sentido de pertenencia hacia la empresa, lo que se traduce en un clima organizacional positivo y cohesionado. La digitalización, al optimizar y simplificar estos procesos, permite una gestión más justa y transparente, lo cual contribuye a fortalecer la relación entre el empleado y la organización, y a construir un entorno de trabajo donde cada miembro se siente valorado y respetado.

Por último, los hallazgos de este estudio subrayan la relevancia de implementar programas de bienestar integral y políticas de salud mental en el ámbito laboral, especialmente considerando el contexto actual en el que los desafíos emocionales y físicos afectan el rendimiento y satisfacción de los colaboradores. Las empresas que invierten en la salud integral de sus colaboradores logran, en gran medida, crear un ambiente laboral donde la calidad de vida y el bienestar ocupan un lugar prioritario, contribuyendo a la reducción del ausentismo y al aumento de la motivación. Se concluye que las empresas colombianas que adoptan estas prácticas innovadoras y centradas en el bienestar de sus empleados alcanzan mejores resultados y se posicionan como referentes en el mercado, atrayendo y reteniendo a los mejores talentos.

La gestión del talento humano, cuando se orienta hacia el bienestar integral y el desarrollo personal de los colaboradores, se convierte en un pilar fundamental para la sostenibilidad y competitividad empresarial. Este estudio aporta un marco de referencia útil para que las empresas implementen estrategias efectivas en gestión del talento, contribuyendo a crear entornos laborales saludables que favorezcan tanto a los empleados como a la organización en su conjunto.

Recomendaciones

Se recomienda que las empresas desarrollen programas de bienestar que incluyan actividades físicas, asesoramiento psicológico y nutricional, así como talleres de manejo del estrés y actividades de mindfulness. Estos programas deben ser accesibles para todos los colaboradores y ajustarse a las necesidades específicas de cada grupo, ya que esta personalización contribuye a mejorar la motivación, la satisfacción y la salud general de los trabajadores, impactando positivamente en la productividad y la reducción de ausentismo laboral.

Ante la importancia del salario emocional en la satisfacción y retención de talento, se recomienda que las empresas ofrezcan beneficios adicionales que vayan más allá de la compensación económica. La flexibilidad laboral, el reconocimiento público, el apoyo al equilibrio entre la vida personal y laboral, y el desarrollo profesional deben ser ejes estratégicos en la estructura de compensación. Las empresas pueden ofrecer modalidades de trabajo remoto, horarios flexibles y descansos adecuados, respondiendo a las necesidades individuales de sus colaboradores.

La capacitación debe estar integrada en la cultura organizacional. Se recomienda implementar programas de formación que aborden tanto habilidades técnicas como competencias blandas, como el liderazgo y la comunicación. Estos programas deben ser personalizados y adaptarse a los objetivos de carrera de cada empleado, fomentando su crecimiento dentro de la organización. Invertir en la capacitación fortalece el desarrollo profesional de los empleados e incrementa la retención de talento, ya que los colaboradores valoran la oportunidad de avanzar en sus trayectorias profesionales.

La digitalización de procesos de gestión del talento humano, como la capacitación en línea, la evaluación de desempeño y la administración de beneficios, es fundamental para optimizar el uso de recursos y facilitar el acceso de los empleados a estos servicios. Se recomienda implementar plataformas que permitan a los colaboradores recibir retroalimentación continua y acceder a sus beneficios de manera autónoma y rápida. Las herramientas digitales permiten una gestión más justa y transparente, incrementando la confianza y el sentido de pertenencia hacia la empresa.

Para fomentar un clima laboral saludable, se recomienda implementar sistemas de evaluación de desempeño que sean justos y transparentes, basados en criterios objetivos y acordados previamente. Asimismo, el reconocimiento del esfuerzo y los logros de los empleados debe ser una práctica constante, ya que esto refuerza la motivación y el compromiso. Los programas de reconocimiento, tanto a nivel individual como grupal, deben ser visibles y frecuentes, integrando recompensas que refuercen la percepción de justicia dentro de la organización.

Dado que la salud mental tiene un impacto directo en el rendimiento laboral, se recomienda que las empresas integren políticas de apoyo psicológico, incluyendo acceso a profesionales de la salud mental, talleres de autocuidado y sesiones de coaching. Estas políticas deben estar diseñadas para ser preventivas y reactivas, asegurando que los colaboradores puedan acceder a recursos antes de que surjan problemas graves de estrés o burnout.

Para identificar áreas de mejora y ajustar las políticas de bienestar y gestión del talento, se recomienda realizar evaluaciones periódicas del clima organizacional a través de encuestas y entrevistas con los empleados. Esto permite a las empresas entender las necesidades y

expectativas de sus colaboradores, y adaptar sus estrategias para responder de manera proactiva a los desafíos emergentes.

En conjunto, estas recomendaciones proporcionan un marco para que las empresas colombianas fortalezcan su gestión del talento humano, promoviendo un entorno laboral saludable y orientado al bienestar integral de los colaboradores. Al implementar estas prácticas, las organizaciones pueden mejorar la satisfacción y el compromiso de sus trabajadores, lo cual contribuye al éxito y sostenibilidad de la empresa y la convierte en un lugar atractivo para trabajar y crecer profesionalmente.

Referencias Bibliográficas

- Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology, 67*(5), 422-436. <https://doi.org/10.1037/h0040968>
- Aguirre Dávila, P. I., Rodas Rojas, D. T., & Ruiz Orrego, O. E. (2021). Determinación del impacto generado por los macroprocesos de gestión humana relacionados con bienestar laboral y desarrollo del personal en los trabajadores de la IPS Centro Médico Prevenimos. <https://repository.ucc.edu.co/entities/publication/f8ad56e4-4353-417f-81bd-9c6495611dd6>
- Araujo-Rosero, O. L., Guerrero-Lasso, P. A., Matabanchoy-Tulcán, S. M., & Bastidas-Jurado, C. F. (2021). Revisión sistemática: eventos adversos y gestión del talento humano en el contexto hospitalario latinoamericano. *Universidad y Salud, 23*(3), 351-365. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-71072021000400351&script=sci_arttext
- Avilés-Peralta, Y. Y. (2024). Salario emocional: más allá de la compensación tradicional. *Región Científica, 3*(1), 2024191-2024191. <https://rc.cienciasas.org/index.php/rc/article/view/191>
- Babbie, E. (2016). *The Practice of Social Research* (14th ed.). Cengage Learning. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2439585>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Baylón Núñez, W. F., & Bravo Cersso, E. Y. (2020). Motivación y desempeño en los colaboradores de gestión del talento humano de una universidad: una revisión

- sistemática de la literatura científica de los periodos 2008 al 2018.
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/24698>
- Bell, J., & Waters, S. (2018). *Doing Your Research Project: A Guide for First-Time Researchers* (7th ed.). McGraw-Hill Education.
<https://readings.myblog.arts.ac.uk/2022/06/08/hello-world/>
- Bryman, A. (2016). *Social Research Methods* (5th ed.). Oxford University Press.
<https://ktpu.kpi.ua/wp-content/uploads/2014/02/social-research-methods-alan-bryman.pdf>
- Cantos-Egea, A., Camarero-Figuerola, M., & Tierno-García, J. M. (2024). La satisfacción laboral de los y las profesionales de acogimiento residencial infantil y juvenil: una mirada europea. *Qualitative Research in Education*, 1-23.
<https://hipatiapress.com/hpjournals/index.php/qre/article/view/13545>
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
https://www.ucg.ac.me/skladiste/blog_609332/objava_105202/fajlovi/Creswell.pdf
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (Eds.). (2018). *The SAGE Handbook of Qualitative Research* (5th ed.). SAGE Publications. <https://us.sagepub.com/en-us/nam/the-sage-handbook-of-qualitative-research/book242504>
- Eraso Espinosa, Y. M., & Salazar Muñoz, L. F. (2022). Beneficios de la gestión del capital humano empresarial y global. *Revista de Economía del Caribe*, (30), 10-33.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S2011-21062022000200010&script=sci_arttext

- Flick, U. (2018). *An Introduction to Qualitative Research* (6th ed.). SAGE Publications.
<https://g.co/kgs/XBLS7wa>
- Garavito, Y. P. P. (2023). Gestión del talento humano y burnout en tiempos de COVID-19: una revisión sistemática. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
<https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/articulo/view/3516>
- Granda, L. E. S., & Villamar, I. S. B. (2023). Salario emocional en la satisfacción laboral de empleados de PYMES. *Revisión bibliográfica. ENLACE*, 3, 10.
<https://core.ac.uk/download/pdf/578163989.pdf>
- Guerrero Flores, I. R., & Peña Alcantara, J. J. (2020). La gestión del talento humano en las empresas en Latinoamérica: una revisión sistemática de la literatura científica en los últimos 10 años, 2009-2019. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/25703>
- Hernández, Y. G., Daza-Ríos, C. T., & Torres, W. E. R. (2022). Cultura organizacional y cultura de seguridad: una revisión de la literatura. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 12(2), 66-76. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8994010>
- Kothari, C. R. (2004). *Research Methodology: Methods and Techniques* (2nd ed.). New Age International Publishers.
<https://www.scirp.org/reference/ReferencesPapers?ReferenceID=1285422>
- Kumar, R. (2019). *Research Methodology: A Step-by-Step Guide for Beginners* (5th ed.). SAGE Publications. http://www.sociology.kpi.ua/wp-content/uploads/2014/06/Ranjit_Kumar-Research_Methodology_A_Step-by-Step_G.pdf

Maxwell, J. A. (2013). *Qualitative Research Design: An Interactive Approach* (3rd ed.).

SAGE Publications.

https://www.researchgate.net/publication/43220402_Qualitative_Research_Design_An_Interactive_Approach_JA_Maxwell

Merriam, S. B., & Tisdell, E. J. (2016). *Qualitative Research: A Guide to Design and Implementation* (4th ed.). Jossey-Bass.

<https://www.scirp.org/reference/ReferencesPapers?ReferenceID=2631333>

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications. <https://www.metodos.work/wp-content/uploads/2024/01/Qualitative-Data-Analysis.pdf>

Neuman, W. L. (2014). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches* (7th ed.). Pearson. https://letrunghieutvu.yolasite.com/resources/w-lawrence-neuman-social-research-methods_-qualitative-and-quantitative-approaches-pearson-education-limited-2013.pdf

Patton, M. Q. (2015). *Qualitative Research & Evaluation Methods* (4th ed.). SAGE

Publications. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1915688>

Pereira Herreño, G., Rodríguez Linares, Y. L., & Tello Heredia, V. (2022). Salario emocional y su importancia en la calidad de vida y el bienestar de los colaboradores a partir de una revisión sistemática de literatura.

<https://repository.ucc.edu.co/items/7ce16291-6f3a-4f57-a88d-d5bef168ed48>

Pérez Medina, G. S., & Puma Cabello, C. L. (2021). Repercusión de la motivación en el comportamiento laboral del talento humano. Revisión sistemática.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79196>

- Quispe, B. L. M. R., & Barrios, N. E. R. (2022). El salario emocional y la satisfacción laboral. *Impulso, Revista de Administración*, 2(3), 23-35.
<https://revistaimpulso.org/index.php/impulso/article/view/111>
- Reyes, P. D. E., Espinoza, N. A., & Reyes, P. G. E. (2024). Gestión de la incorporación y el desempeño laboral de servidores administrativos en una universidad pública. *SCIENDO*, 27(3), 317-323.
<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/6058>
- Robson, C., & McCartan, K. (2016). *Real World Research* (4th ed.). Wiley.
<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=3281247>
- Rodríguez Bello, M. E. (2024). La importancia de la motivación en la optimización del desempeño laboral y la productividad a través de estrategias de gestión del talento humano. Revisión sistemática. <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/7237>
- Rojas Valero, E. A., & Blanco Jiménez, M. (2023). El salario emocional. Una revisión sistemática a la literatura. *Innovaciones de negocios*, 20(39), 102-121.
<http://eprints.uanl.mx/26220/>
- Ruiz, N. S. A., Rodríguez, L. C. C., Murcia, J. A. D., Benítez, L. V. G., & Penagos, L. G. G. (2021). Condiciones que favorecen el bienestar laboral del teletrabajador desde casa: una revisión sistemática de alcance.
<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstreams/a55fb436-07bd-4524-a129-bc7e3fc32fa2/download#page=49>
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2019). *Research Methods for Business Students* (8th ed.). Pearson. https://www.pearson.com/nl/en_NL/higher-education/subject-

- catalogue/business-and-management/Research-methods-for-business-students-8e-saunders.html
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7th ed.). Wiley.
<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2371540>
- Sierra, R. Y. (2022). Gestión del talento humano como estrategia para el óptimo desempeño laboral: Un estudio de revisión sistemática. *Business Innova Sciences*, 3(3), 61-76.
<http://www.innovasciencesbusiness.org/index.php/ISB/article/view/119>
- Silverman, D. (2016). *Qualitative Research* (4th ed.). SAGE Publications.
https://www.researchgate.net/publication/279187479_Qualitative_Research
- Solís Granda, L. E., & Burgos Villamar, I. S. (2023). Salario emocional en la satisfacción laboral de empleados de PYMES. Revisión bibliográfica. *Podium*, (43), 163-176.
http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2588-09692023000100163
- Strauss, A., & Corbin, J. (1998). *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory* (2nd ed.). SAGE Publications.
<https://psycnet.apa.org/record/1999-02001-000>
- Valero, E. R., & Jiménez, M. B. (2023). El salario emocional. Una revisión sistemática a la literatura: *The Emotional Salary. A Systematic Review of the Literature. Innovaciones de negocios*, 20(39), 102-121.
<https://revistainnovaciones.uanl.mx/index.php/revin/article/view/413>

Yin, R. K. (2018). *Case Study Research and Applications: Design and Methods* (6th ed.).

SAGE Publications.

<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2914980>