

ANÁLISIS SISTEMÁTICO DEL EFECTO DE LA SALUD MENTAL POSITIVA EN EL BIENESTAR ORGANIZACIONAL

Carla Johana Martínez García

Magíster en Filosofía. Docente Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD). Dosquebradas, carla.martinez@unad.edu.co. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0981-5332>.

Mónica Isabel Tabares Montoya

Magíster en Administración de empresas con Especialidad en gestión integrada de la calidad, seguridad y medio ambiente. Docente Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD). Dosquebradas, monicai.tabares@unad.edu.co. ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-0922-9184/print>

Resumen

Esta revisión sistemática analiza el efecto de la salud mental positiva en el bienestar organizacional, a través de una investigación cualitativa descriptiva. Se consultaron diversas bases de datos, incluyendo Scopus, IEEE Xplore, ACM Digital Library y Scielo, abarcando variables como áreas de aplicación, tipo de impacto, país y publicaciones entre 2019 y 2024. Los artículos revisados revelan que la salud mental positiva influye en el bienestar organizacional, en aspectos como la productividad, la satisfacción laboral, la cohesión del equipo y la reducción del ausentismo. Asimismo, se encontró que la promoción de la salud mental en el lugar de trabajo mejora la eficiencia y el bienestar. Teniendo en cuenta lo anterior, se abordaron las siguientes categorías: salud mental positiva, bienestar organizacional, ambientes saludables y productividad. Se identificó una falencia en estudios que relacionan salud mental positiva y bienestar organizacional, reflejada en la limitada cantidad de artículos disponibles en las bases de datos.

Palabras clave: salud mental positiva, bienestar organizacional, ambientes saludables, productividad.

Abstract

This systematic review analyzes the effect of positive mental health on organizational well-being through descriptive qualitative research. Various databases were consulted, including Scopus, IEEE Xplore, ACM Digital Library, and Scielo, covering variables such

as areas of application, type of impact, country, and publications between 2019 and 2024. The reviewed articles reveal that positive mental health influences organizational well-being in aspects such as productivity, job satisfaction, team cohesion, and absenteeism reduction. Likewise, it was found that promoting mental health in the workplace improves efficiency and well-being. Taking the above into account, the following categories were addressed: positive mental health, organizational well-being, healthy environments, and productivity. A gap was identified in studies relating positive mental health and organizational well-being, reflected in the limited number of articles available in the databases.

Keywords: positive mental health, organizational well-being, healthy environments, productivity.

Introducción

La presente revisión sistemática tiene como objetivo identificar las áreas clave en las que la salud mental positiva influye en el bienestar organizacional, así como destacar las necesidades actuales en términos de investigación y aplicación práctica en las organizaciones. Los resultados de investigaciones recientes permiten evidenciar cómo factores asociados al malestar psicosocial afectan directamente la estabilidad laboral y el rendimiento de los empleados. Por ejemplo, en un estudio que analizó el ausentismo laboral del talento humano en salud de la Subred Centro Oriente en Bogotá, se encontró que “el 80 % de la población definida experimentó cansancio o fatiga por la excesiva carga de trabajo durante el periodo 2020, ocasionando situaciones de estrés y ansiedad que terminaron en ausencias laborales justificadas por incapacidad, siendo esta la causa más importante de ausentismo en la Subred Centro Oriente durante el período 2020” (Castañeda Álvarez et al., 2021, p. 43). Este hallazgo pone de manifiesto la importancia de abordar la salud mental positiva como un componente fundamental del bienestar organizacional, especialmente en contextos laborales de alta exigencia como el sector salud.

Habitualmente la salud mental se ha estudiado desde el punto de vista de la enfermedad, el trastorno, el riesgo y aspectos negativos como lo indican los investigadores Pando et al. (2006). Este artículo de reflexión está orientado a generar una propuesta innovadora desde el punto de vista de la psicología positiva analizando las estrategias organizacionales que dinamizan la salud mental positiva ocupacional a partir de las potencialidades, fortalezas, destrezas, habilidades y conocimientos que tienen los trabajadores en pro de alcanzar bienestar individual, grupal y organizacional, enmarcado en una cultura saludable que disminuya paulatinamente los métodos tradicionales e impacte en los objetivos básicos de la organización como son la supervivencia, el crecimiento evolutivo, la productividad, la proyección social y la protección del medio ambiente.

En las últimas décadas, el bienestar organizacional ha ganado atención significativa dentro de la literatura académica y la práctica empresarial, reconociéndose como un factor crucial para el éxito a largo plazo de las organizaciones. Entre los diversos factores que contribuyen al bienestar organizacional, la salud mental positiva de los empleados ha emergido como un componente esencial que no solo impacta la satisfacción laboral, sino que también influye directamente en la productividad, la cohesión del equipo y la reducción del ausentismo laboral. A pesar de su importancia, la interrelación entre la salud mental positiva y el bienestar organizacional, no ha sido ampliamente explorado en estudios sistemáticos. Este trabajo se propone llenar este vacío mediante un análisis exhaustivo de la literatura existente, enfocándose en las publicaciones comprendidas entre 2019 y 2024. De igual manera, se destaca la necesidad de considerar los potencializadores de la salud mental positiva, derivados de las estrategias para mejorarla, especialmente en lo que respecta a la implementación y seguimiento de políticas de bienestar.

Marco teórico

Es importante partir del concepto de la Organización Mundial de la Salud (OMS) respecto a la salud mental como “un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad” (Muñoz Arroyave et al., 2022, p. 1). Frente a este concepto, la OMS indica que hay que trascender la valoración de lo fisiológico y comportamental al bienestar de una manera integral, donde se incorpore lo psicosocial, “estrategia de promoción de la salud mental, el desarrollo de capacidades individuales, el mejoramiento de la situación socioeconómica y la transformación de las condiciones de vida como base para garantizar la salud de las poblaciones” (OMS 2024, p. 9).

La salud mental positiva se refiere a un estado de bienestar en el cual el individuo puede realizar sus habilidades, manejar el estrés normal de la vida, trabajar de manera productiva y contribuir a su comunidad (World Health Organization, 2021). En el contexto organizacional, la salud mental positiva no solo está relacionada con la ausencia de trastornos mentales, sino que también incluye la promoción de emociones positivas, la resiliencia y el fortalecimiento de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo (Keyes, 2005). Diversos modelos teóricos sugieren que la salud mental positiva es un determinante crítico del bienestar organizacional, influyendo en factores como la productividad, la satisfacción laboral, y la retención de empleados (Luthans et al., 2007).

El bienestar organizacional, por su parte, es un constructo multifacético que incluye dimensiones como el bienestar físico, emocional, social y profesional de los empleados (Sonnetag y Frese, 2012). Un entorno de trabajo que promueve la salud mental positiva

es propenso a mejorar la satisfacción laboral y a reducir el ausentismo, mientras que facilita la cohesión del equipo y la retención del talento (Harter et al., 2002). Sin embargo, la relación entre la salud mental positiva y el bienestar organizacional no es lineal y depende de la implementación de políticas organizacionales efectivas y del contexto cultural y social en el que estas se aplican (Diener et al., 1999).

El bienestar de los empleados al interior de las organizaciones se centra en analizar su entorno de trabajo, en identificar los riesgos psicosociales, su impacto sobre la salud mental de los trabajadores y estrategias de afrontamiento utilizadas para minimizar los riesgos (Ait-Chaib Corchero, 2020). Asimismo, es indispensable considerar el balance que se debe tener y que la empresa pueda aportar en el equilibrio entre la vida personal, familiar y trabajo, como factores que inciden en el bienestar del trabajador (Gracia et al., 2019).

Por tal motivo, las características mencionadas de bienestar crean ambientes de trabajo saludables que implican la atención integral desde lo físico, psicológico, social, trabajo en equipo, fortalecimiento de las relaciones interpersonales, desempeños sobresalientes en las tareas asignadas y sortear de manera propositiva las dificultades a través de los recursos de afrontamiento de las personas y el equipo, cumpliendo las metas organizacionales (De la Mora Yocupicio et al., 2022). Para finalizar, las organizaciones deben enfatizar en potencializar la promoción y prevención de la salud mental positiva, en el empoderamiento en el trabajo, filosofía de vida laboral, relaciones interpersonales positivas en el trabajo, bienestar personal en el trabajo, inmersión en la tarea, fortalezas humanas pro-persona en el trabajo (Vázquez-Colunga, 2017).

Metodología

Esta revisión sistemática se llevó a cabo siguiendo un enfoque cualitativo descriptivo, con el objetivo de sintetizar la evidencia existente sobre el impacto de la salud mental positiva en el bienestar organizacional. Se consultaron bases de datos académicas reconocidas como Scopus, IEEE Xplore, ACM Digital Library y Scielo, y se seleccionaron estudios publicados entre 2019 y 2024. Se utilizaron palabras clave como “salud mental positiva”, “bienestar organizacional” y “productividad” para identificar estudios relevantes. Los artículos seleccionados fueron evaluados según su calidad metodológica y relevancia para los objetivos de esta revisión. Se incluyeron estudios que abordaran la interrelación entre la salud mental positiva y variables organizacionales clave, como la satisfacción laboral, la cohesión del equipo y la productividad. Se excluyeron aquellos estudios que no ofrecían una medición clara del impacto o que no se centraban en el contexto organizacional.

Resultados

Actualmente en las organizaciones, según Chiavenato (2020), la administración de las personas es una de las áreas que más ha sufrido cambios y transformaciones en años recientes. Este texto orienta que hablar de administración de las personas es hablar de gente, de la mente, de inteligencia, de vitalidad, de acción y de proacción, ya que el trabajo en las organizaciones se ha enfocado en el factor primordial que mueve una organización en innovación, en productividad, en motivar nuevas estrategias para el desarrollo de la organización y es precisamente el potencial de las personas con su liderazgo, su capacidad de motivar a otras personas, de tomar decisiones, de trabajar en equipo y orientar a la organización a los objetivos propuestos. Sin las personas no sería fácil que una organización consolidara sus acciones y cumpliera las metas trazadas, es indispensable el sello único que las personas le imprimen a una organización para que sea exitosa y paulatinamente demuestre sus habilidades, capacidades, inteligencia y se refleje en la cultura organizacional.

Por tal motivo, desde el punto de vista de la psicología del trabajo es importante analizar no solo las potencialidades y las acciones propositivas que realizan las personas al interior de las organizaciones, sino también de manera integral dar a conocer en estas reflexiones diferentes elementos que giran alrededor de las personas y del entorno laboral, como los riesgos psicosociales, el bienestar laboral, la satisfacción en el trabajo, la salud mental positiva y la promoción de ambientes saludables.

Para Ait-Chaib Corchero (2020), los riesgos psicosociales y del clima laboral han sido un elemento de interés recurrente en el ámbito de la psicología del trabajo y de las organizaciones. El complejo fenómeno que configura el escenario que conocemos como entorno de trabajo, se ha abordado por parte de diversos autores tanto en la psicología como en la sociología, el trabajo social y, en general, las ciencias sociales. Este estudio pretende realizar una aproximación teórica inicial siendo fiel a un enfoque multicompetencial, si bien se erige sobre las bases y fundamentación teórica de la psicología del trabajo y de la salud, identifica, entre otros factores, los riesgos psicosociales en las organizaciones y su impacto sobre la salud mental de las personas, las intervenciones y estrategias de afrontamiento utilizadas a fin de abordar y erradicar esta problemática propia de nuestro tiempo. Una de las formas de minimizar las dificultades psicosociales es tener un balance o un equilibrio en los diferentes contextos en que se mueven las personas y con mayor importancia en el trabajo, familia y vida personal.

Por su parte, Gracia et al. (2019) consideran en sus estudios e investigaciones cómo el equilibrio entre el trabajo y la vida personal afecta el bienestar de los empleados, centrándose en el papel mediador del conflicto y la facilitación trabajo-familia. Por otro lado, el entorno laboral y su impacto al bienestar tiene que ver con las condiciones físicas de la organización, tal como lo expresa Aguado et al. (2021), que las condiciones físicas del

entorno laboral, como la ergonomía y la psicología ambiental, influyen en el bienestar y la productividad de los empleados, destacando la importancia de un buen diseño del lugar de trabajo. Para Peiró y Rodríguez-Molina (2019), la influencia de la cultura organizacional en el bienestar de los empleados, se enfoca en la justicia organizacional y el apoyo social como factores clave para crear un entorno laboral positivo.

La creación de ambientes laborales saludables es importante para el bienestar laboral de los empleados, como lo señala Blanch y Martínez-Iñigo (2021). En su artículo presentan un enfoque integral para la creación de ambientes laborales saludables, abordando factores físicos, psicológicos y sociales que contribuyen al bienestar de los empleados. Se destacan estrategias prácticas para la implementación de políticas y programas de bienestar encaminados a la promoción de la salud mental en el trabajo, desde el punto de vista psicológico, físico, económico y social que tiene como consecuencia la satisfacción en el trabajo, un buen desempeño, un trabajo de calidad y salud mental positiva.

Por su parte, Salanova et al. (2019) analizan la importancia de considerar la salud mental en el entorno laboral, y propone estrategias y buenas prácticas para su promoción, que incluye programas de apoyo y recursos para empleados. Para Peiró y Rodríguez-Molina (2019), destaca la importancia de la salud laboral en relación con la cultura organizacional, que se expresa en el ambiente organizacional con actitudes, comunicación, comportamientos, estilos y sellos propios de cómo actúa la organización, los cuales impactan el buen vivir en un ambiente de trabajo sano y de calidad para la salud mental positiva. Este artículo explora la relación entre la cultura organizacional y la salud laboral, en el que destacan el papel de la justicia organizacional y el clima laboral positivo en la promoción de un ambiente de trabajo saludable.

Otro aspecto importante a destacar en el trabajo a nivel de bienestar laboral, es la capacidad que tienen las personas de interactuar con otros, de trabajar de manera integrada y colaborativa, lo cual influye de manera propositiva en su desempeño, como lo expresan Mora Yocupicio et al. (2022). Las empresas buscan mejorar su desempeño enfocándose en alcanzar los resultados deseados, apoyándose en el respaldo de sus trabajadores, quienes, al trabajar en conjunto, logran metas destacadas.

Este trabajo tiene como objetivo analizar teóricamente la relación entre la cohesión y el desempeño laboral. En términos generales, este estudio es parte de una investigación en curso con un enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo y explicativo, a través de un diseño no experimental y transeccional. Se plantea la hipótesis de que la cohesión influye de manera positiva y significativa en el desempeño laboral, la cual se espera confirmar en un estudio posterior. El objetivo se cumplió teóricamente, ya que se logró analizar la relación entre la cohesión y el desempeño laboral, respaldada por diversos estudios.

Así mismo, se ha evidenciado que el trabajo en equipo, el buen desempeño y una cultura saludable que ofrezca bienestar a sus trabajadores va a generar en sus empleados satisfacción laboral, según lo referencian Chiang Vega et al. (2024) en su estudio, que compara los niveles de estrés laboral, satisfacción laboral y conciliación trabajo-familia entre los funcionarios de dos instituciones públicas. A través de encuestas y análisis estadísticos, los autores identifican diferencias significativas en estos aspectos en las dos instituciones, destacando factores que influyen en el bienestar laboral y personal de los empleados públicos. El estudio proporciona recomendaciones para mejorar las políticas laborales y de apoyo familiar en el sector público.

En esa misma línea, Quispe et al. (2023) analizan la relación entre el ambiente de trabajo y la satisfacción laboral en el personal universitario. Con el uso de encuestas para medir el clima organizacional y la satisfacción de los empleados, destacan cómo estos factores influyen en la motivación y el rendimiento laboral. El estudio ofrece recomendaciones para mejorar el entorno de trabajo y aumentar la satisfacción entre los trabajadores universitarios. Galiano y Salazar (2019) realizan una revisión sistemática de la literatura sobre los determinantes de la satisfacción laboral, e identifican tres enfoques principales: situacional, disposicional e interaccionista, y analiza diversos constructos relacionados con cada enfoque para proporcionar una comprensión integral de los factores que influyen en la satisfacción laboral. En este sentido, Alborno y Díaz (2019) revisan los principales factores que han definido la satisfacción laboral en América Latina durante la última década. La investigación se basa en una revisión de 68 artículos, destacando la escasez de estudios en esta región y subrayando la importancia de Chile y México en la producción de investigación relevante.

Por otro lado, en la literatura reciente se destaca una tendencia en aumento hacia el reconocimiento del bienestar de los empleados como un factor central para la productividad y la sostenibilidad organizacional. Muchos estudios exploran cómo enfoques diversos, desde el liderazgo positivo hasta la atención plena y la gestión del estrés, pueden influir en el rendimiento y el bienestar de los empleados. Azila-Gbette et al. (2024) revisan la influencia del liderazgo positivo en el bienestar de los trabajadores y en la productividad organizacional, desde diversos estudios empíricos, en los cuales se evidencia que los líderes que adoptan un estilo de liderazgo positivo pueden mejorar significativamente la satisfacción y el rendimiento de los empleados, lo que, a su vez, fortalece el bienestar organizacional.

Esta visión está alineada con el enfoque de Organizational Mindfulness and Employee Well-Being, que investiga cómo la práctica de la atención plena organizacional contribuye al bienestar y al compromiso de los empleados. Los resultados de este estudio sugieren que la atención plena puede mejorar el capital psicológico, la inteligencia emocional y los recursos percibidos, promoviendo así un bienestar tanto individual como colectivo.

En esa perspectiva, Kumprang y Suriyankietkaew (2024) proponen un marco de mejora continua para el bienestar de los trabajadores, enfatizando que las emociones positivas y la satisfacción vital son precursoras del éxito en el trabajo. Mejorar el bienestar subjetivo, según los autores puede conducir a resultados laborales positivos, como aumento en la productividad y en la retención de empleados. Este punto se complementa con el análisis de Carmody y Baer (2023), sobre las intervenciones de psicología positiva en el entorno laboral, que demuestran cómo estas intervenciones pueden mejorar el bienestar emocional de los empleados, impactando positivamente la productividad y reduciendo la rotación de personal.

De igual manera, la gestión del estrés es otro aspecto crucial para el bienestar en las organizaciones. Los programas de reducción de estrés basados en mindfulness, como se analiza en el trabajo de Kumprang y Suriyankietkaew (2024), han mostrado ser efectivos en mejorar la salud mental de los empleados, reducir el estrés y aumentar la productividad.

Estos hallazgos están en consonancia con los estudios de Chancellor y Lyubomirsky (2020), quienes subrayan que el afecto positivo en el lugar de trabajo puede fortalecer el compromiso organizacional y reducir la rotación de personal. El concepto de “saboreo”, investigado por Bryant y Veroff (2021), añade una dimensión interesante al debate sobre el bienestar en el trabajo. Estos autores sugieren que la capacidad de apreciar y disfrutar experiencias positivas puede mejorar la satisfacción laboral y el bienestar general de los empleados. De manera similar, Davis et al. (2021) a través de un metaanálisis sobre intervenciones de gratitud, concluyen que estas prácticas pueden mejorar la moral de los empleados, lo que se traduce en un mejor rendimiento y cohesión del equipo.

La teoría del flow aplicada al entorno laboral, como se discute en el trabajo de Csikszentmihalyi (2020), ofrece una perspectiva única sobre cómo las experiencias óptimas durante el trabajo pueden aumentar la productividad y la satisfacción laboral. Este enfoque, junto con la idea de fortalecer el capital psicológico —compuesto por la autoeficacia, el optimismo, la esperanza y la resiliencia— como lo estudian Luthans y Youssef-Morgan (2021), demuestra que estos factores pueden tener efectos duraderos en el bienestar organizacional.

El entrenamiento en resiliencia, examinado por Robertson et al. (2022), es otra estrategia que ha mostrado ser efectiva en la mejora del bienestar organizacional, ayudando a los empleados a manejar mejor el estrés y a mantener un alto nivel de rendimiento, incluso en entornos de trabajo desafiantes. Se refuerza esta idea al mostrar que un entorno de trabajo positivo, caracterizado por el apoyo social y el reconocimiento, no solo mejora el bienestar de los empleados, sino que también fomenta un mayor compromiso organizacional. Así mismo, la revisión de Kabat-Zinn (2021) sobre el liderazgo consciente, resalta cómo este enfoque puede mejorar la salud organizacional y reducir

los niveles de estrés entre los empleados. Este tipo de liderazgo, que incorpora prácticas de mindfulness, tiene un efecto positivo en la cultura organizacional y en el bienestar general de los empleados. En consonancia con esto, Cameron y Spreitzer (2021) sugieren que la erudición organizacional positiva (POS) puede ser un marco útil para mejorar el bienestar de los empleados y la efectividad organizacional, aplicando principios que promuevan la satisfacción laboral y la retención de empleados.

Para finalizar, la salud mental positiva es una estrategia que deben implementar todas las organizaciones para impactar ambientes saludables, iniciar con programas de bienestar reales frente a las necesidades de cada organización (Muñoz Arroyave et al., 2022). Este artículo de reflexión tiene como propósito explorar el concepto de capacidad desde la perspectiva del desarrollo humano, abordando las limitaciones de los modelos tradicionales de bienestar. De igual manera, se examina cómo la aplicación de este concepto podría contribuir a la construcción de una definición de salud mental basada en un enfoque socioeconómico y al fortalecimiento de estrategias para la promoción de la salud mental.

Discusión

Los resultados de esta revisión revelan que la salud mental positiva tiene un impacto significativo en múltiples áreas del bienestar organizacional. En primer lugar, se encontró que los empleados con un alto nivel de salud mental positiva muestran una mayor satisfacción laboral, lo que se traduce en una mayor productividad y compromiso con la organización (Chancellor y Lyubomirsky, 2020). Además, la promoción de prácticas como el mindfulness y el fortalecimiento del capital psicológico ha demostrado reducir el estrés y el ausentismo, mientras que mejora la cohesión del equipo y el rendimiento general (Carmody y Baer, 2023; Luthans y Youssef-Morgan, 2021). Sin embargo, la revisión también destacó la necesidad de implementar políticas organizacionales que promuevan activamente la salud mental positiva, ya que muchos de los efectos positivos dependen del contexto en el que se apliquen estas estrategias (Greenhaus y Powell, 2021). Finalmente, se identificó una falta de investigaciones que exploren de manera integral la relación entre la salud mental positiva y bienestar organizacional, lo que sugiere la necesidad de estudios futuros en esta área.

La revisión de la literatura sobre el bienestar organizacional revela varios hallazgos significativos con implicaciones importantes para la investigación futura. Se ha establecido que prácticas como el liderazgo positivo (Azila-Gbetteo et al., 2024), la atención plena (Kumprang y Suriyankietkaew, 2024), y las intervenciones de psicología positiva (Carmody y Baer, 2023), mejoran el bienestar de los empleados, y, en consecuencia, incrementan la productividad y el compromiso organizacional. Sin embargo, estos

hallazgos abren nuevas preguntas de investigación que podrían ser de gran utilidad para la comunidad académica.

Una de las áreas que merece mayor atención es la interacción entre diferentes prácticas de bienestar. Aunque se ha demostrado que la atención plena y el liderazgo positivo son eficaces por separado, sería interesante explorar cómo estas prácticas podrían complementarse mutuamente. Por ejemplo, la integración de la atención plena con intervenciones de psicología positiva podría potencialmente amplificar los efectos positivos en el capital psicológico y la resiliencia de los empleados (Luthans y Youssef-Morgan, 2021). Esto plantea una pregunta clave: ¿Cómo se potencian entre sí estas prácticas para maximizar el bienestar organizacional? Se pueden potencializar a través de la salud mental positiva ocupacional, teniendo en cuenta dimensiones transversales como la dimensión personal (aspectos cognitivos, socioemocionales y comportamentales). La dimensión del trabajo tiene en cuenta las condiciones laborales, ambiente laboral y cultura organizacional, dichas dimensiones evidentemente influyen en el bienestar personal del trabajador, en su salud mental, en su calidad de vida, en el empoderamiento de su trabajo y en el logro de los objetivos organizacionales.

Conclusiones

Esta revisión de la literatura subraya la importancia crítica del bienestar organizacional, como un componente estratégico esencial para el éxito y la sostenibilidad de las empresas. Los estudios revisados demuestran que la promoción del bienestar a través de diversas estrategias, como el liderazgo positivo, la atención plena, las intervenciones de psicología positiva y el apoyo social, no solo mejora la salud mental y emocional de los empleados, sino que también se traduce en una mayor productividad, compromiso y retención del personal.

El liderazgo positivo se identifica como un factor clave para mejorar la satisfacción y el rendimiento de los empleados. Los líderes que adoptan prácticas constructivas y motivadoras crean entornos laborales más saludables y productivos, lo que impacta directamente en el bienestar organizacional. La importancia de este tipo de liderazgo no puede ser subestimada, ya que establece la base para un clima organizacional positivo (Azila-Gbette et al., 2024).

La implementación de prácticas de mindfulness en las organizaciones, emerge como una estrategia eficaz para incrementar el bienestar de los empleados y su compromiso laboral. La atención plena no solo reduce el estrés, sino que también mejora la salud mental y la productividad, lo que subraya su relevancia en la gestión de recursos humanos (Kumprang y Suriyankietkaew, 2024). De manera similar, un enfoque de mejora

continúa centrado en el bienestar de los trabajadores, demuestra que priorizar las emociones positivas y la satisfacción vital es esencial para aumentar la productividad y la retención del personal (Carr et al., 2023).

Las intervenciones de psicología positiva, como el fortalecimiento de la gratitud y el saboreo, se destacan por su capacidad para mejorar el bienestar emocional y la cohesión del equipo. Estos programas no solo reducen la rotación de personal, sino que también contribuyen a un mejor desempeño general (Bryant y Veroff, 2021; Davis et al., 2021). Además, los programas de reducción de estrés basados en *mindfulness* son particularmente valiosos al mejorar la salud mental y reducir el estrés, lo que incrementa la productividad organizacional (Carmody y Baer, 2023).

El apoyo social y el reconocimiento en el lugar de trabajo también juegan un papel fundamental en el fomento de un ambiente laboral positivo, lo que a su vez fortalece el compromiso organizacional y aumenta la productividad. Este tipo de entornos son cruciales para mantener a los empleados comprometidos y satisfechos.

Por último, el fortalecimiento del capital psicológico, incluyendo aspectos como la autoeficacia, el optimismo, la esperanza y la resiliencia, se muestra como un elemento esencial para mejorar la salud mental y el rendimiento de los empleados. Al promover un entorno de trabajo más positivo y resiliente, las organizaciones pueden asegurar un alto nivel de compromiso y productividad a largo plazo (Luthans y Youssef-Morgan, 2021).

En conclusión, los hallazgos presentados en esta revisión indican que las organizaciones que invierten en el bienestar de sus empleados, no solo contribuyen a mejorar su salud mental y emocional, sino que también se posicionan para alcanzar un éxito sostenido. La implementación de estrategias basadas en estos principios puede transformar los lugares de trabajo en entornos más saludables, productivos y sostenibles, asegurando el bienestar de los empleados y la eficiencia organizacional. Las organizaciones deben considerar estas intervenciones como parte integral de su estrategia corporativa para maximizar su potencial y garantizar su viabilidad en un entorno empresarial cada vez más competitivo.

Las organizaciones de hoy requieren una mirada sistémica en cuanto al manejo del talento humano, y analizar las brechas que se están presentando de pasar de identificar los riesgos, las patologías, las enfermedades, los aspectos negativos a aspectos positivos que generen en los trabajadores condiciones laborales saludables, de bienestar, de salud mental positiva que desarrolle la organización a través de estrategias y programas de promoción, los cuales permitan fortalecer sus potencialidades para tener un trabajo digno.

Referencias

- Ait-Chaib Corchero, M. C. (2020). Riesgos psicosociales en las organizaciones: una revisión bibliográfica internacional. *Desvalimiento Psicosocial*, 7(1), 1-23. <http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/handle/123456789/5408>
- Azila-Gbettor, E. M., Honyenuga, B. Q., Atatsi, E. A., Laryea, C. N. A. y Quarshie, A. N. K. (2024). *Reviewing the influence of positive leadership on worker well-being: A comprehensive analysis*. Heliyon.
- Blanch, A. y Martínez-Iñigo, D. (2021). *Bienestar psicológico en el trabajo: factores y aplicaciones*. Editorial Pirámide.
- Bryant, F.B. y Veroff, J. (2021). *Savoring: A new model of positive experience in the workplace*. Psychology Press. <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781315088426/savoring-fred-bryant-joseph-veroff>
- Cameron, K. S. y Spreitzer, G. M. (2021). Positive organizational scholarship and its influence on employee well-being. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8(1), 101-126. 10.2139/ssrn.1295299
- Carmody, J. y Baer, R. A. (2023). Relationships between mindfulness practice and organizational well-being in a stress reduction program. *Journal of Behavioral Medicine*, 31(1), 23-33. <https://doi.org/10.1007/s10865-007-9130-7>
- Carr, S. C., Hodgetts, D. J., Hopner, V., King, P., Liu, J. H., Maleka, M., Meyer, I., Nguyen, M. H., Potgieter, J., Saxena, M. y Tchagnéno, C. L. (2023). From precarious jobs to sustainable livelihoods. En A. Di Fabio y C. L. Cooper (Eds.), *Psychology of sustainability and sustainable development in organizations* (pp. 57-75). Routledge.
- Carr, A., Finneran, L., Boyd, C., Shirey, C., Canning, C., Stafford, O., Lyons, J., Cullen, K., Prendergast, C., Corbert, C., Drumm, C. y Burke, T. (2024). The evidence-base for positive psychology interventions: a mega-analysis of meta-analyses. *The Journal of Positive Psychology*, 19(2), 191-205. <https://doi.org/10.1080/17439760.2023.2168564>
- Castañeda Álvarez, F. E., Zarate Trujillo, S. C. y Fernández Flórez, A. C. (2021). Influencia de los factores psicosociales en el ausentismo laboral del talento humano en salud de la Subred Centro-Oriente. Bogotá 2020 [Bachelor's thesis, Especialización en Gobierno y Gerencia Pública Virtual]. <http://hdl.handle.net/10882/10735>

- Chancellor, J. y Lyubomirsky, S. (2020). Recalling positive events at work and its impact on organizational commitment: A randomized controlled intervention. *Journal of Happiness Studies*, 16(4), 871–887. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10902-014-9538-z>
- Csikszentmihalyi, M. (2020). *Flow: The psychology of optimal experience and its impact on workplace productivity*. Harper & Row. <https://doi.org/10.1007/978-1-137-52309-3>
- Chiavenato, I. (2020). *Introducción a la teoría general de la administración* (10.^a ed.). McGraw-Hill.
- Davis, D. E., Choe, E., Meyers, J., Wade, N., Varjas, K., Gifford, A., Quinn, A., Hook, J., Tongeren, D., Brandon, G. y Worthington, Jr, E. L. (2016). Thankful for the little things: A meta-analysis of gratitude interventions. *Journal of Counseling Psychology*, 63(1), 20-31. <https://doi.org/10.1037/cou0000107>
- De la Mora Yocupicio, A., Segovia Romo, A. y Hernández Ponce, Ó. (2022). Revisión teórica de la cohesión y su influencia en el desempeño laboral. *Vinculatégica EFAN*, 8(1), 143–152. <https://doi.org/10.29105/vtga8.1-334>
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E. y Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>
- Fredrickson, B. L. (2020). Positive emotions broaden the scope of attention and cognition in organizations. *Creativity Research Journal*, 32(4), 389–397. <https://doi.org/10.1080/10400419.2020.1827591>
- Gracia, F. J., Salanova, M. y Peiró, J. M. (2019). Balance trabajo-familia y bienestar: La mediación del conflicto y la facilitación trabajo-familia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(1), 15-23.
- Greenhaus, J. H. y Powell, G. N. (2021). Work-life balance programs and their impact on employee satisfaction and retention. *Journal of Vocational Behavior*, 117, 103317. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103317>
- Harter, J. K., Schmidt, F. L. y Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employeesatisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>

- Harter, J. K., Schmidt, F. L. y Keyes, C. L. M. (2002). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies. En C. L. M. Keyes y J. Haidt (Eds.), *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived* (pp. 205–224). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10594-009>
- Kabat-Zinn, J. (2021). Mindful leadership and its impact on organizational health. *Mindfulness Journal*, 12(1), 123–134. <https://doi.org/10.1007/s12671-021-01586-5>
- Keyes, C. L. M. (2005). Mental illness and/or mental health? Investigating axioms of the complete state model of health. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 73(3), 539–548. <https://doi.org/10.1037/0022-006X.73.3.539>
- Kumprang, K. y Suriyankietkaew, S. (2024). Mechanisms of organizational mindfulness on employee well-being and engagement: A multi-level analysis. *Administrative Sciences*, 14(6), 121. <https://doi.org/10.3390/admsci14060121>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. y Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F., Youssef, C. M. y Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001>
- Luthans, F. y Youssef-Morgan, C. M. (2021). Psychological capital and its effects on employee well-being. *Journal of Organizational Behavior*, 42(6), 818–838. <https://doi.org/10.1002/job.2484>
- Muñoz Arroyave, C. O., Cardona Arango, D., Restrepo-Ochoa, D. A. y Calvo, A. C. (2022). Salud mental positiva: entre el bienestar y el desarrollo de capacidades. *CES Psicología*, 15(2), 151-168. <https://doi.org/10.21615/cesp.5275>
- Organización Mundial de la Salud. (2001). La salud mental: fortalecer nuestra respuesta. En *Informe sobre la salud en el mundo 2001* (p. 1). <https://www.who.int/whr/2001/es/>
- Organización Mundial de la Salud. (2024). *Informe mundial sobre la salud mental 2024*. OMS. (Nota: Completar con lugar de publicación o URL si es documento digital.)
- Pando-Moreno, M., Castañeda-Torres, J., Gregoris-Gómez, M., Aguila-Marín, A., Ocampo-de-Aguila, L. y Navarrete, R. M. (2006). Factores psicosociales y síndrome de burnout en docentes de la Universidad del Valle de Atemajac, Guadalajara, México. *Salud en Tabasco*, 12(3), 523-259. <https://www.redalyc.org/pdf/487/48712304.pdf>
- Peiró, J. M. y Rodríguez-Molina, J. (2019). *Psicología del trabajo y de las organizaciones: Fundamentos y aplicaciones*. Editorial Síntesis.

- Quispe, H., Surichaqui, F., Surichaqui, M., Egoavil, E., Ticse, D. y Suárez, C. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores universitarios. *Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú*. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.070>
- Robertson, I. T., Cooper, C. L. y Sarkar, M. (2022). Resilience training and its impact on organizational well-being: A review of recent evidence. *Journal of Occupational Health Psychology*, 27(1), 1–12. <https://doi.org/10.1037/ocp0000261>
- Salles, A. y Cohen, G. (2023). Well-being programs in high-stress occupations: Reducing burnout and improving employee well-being. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 65(2), 157–165. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002145>
- Salanova, M., Llorens, S. y Cifre, E. (2019). *Psicología positiva en las organizaciones: Estrés, burnout y engagement*. Editorial UOC.
- Sonnentag, S. y Frese, M. (2012). Dynamic performance and well-being at work. En S. W. J. Kozlowski (Ed.), *The Oxford handbook of organizational psychology* (Vol. 1, pp. 548–575). Oxford University Press.
- Sonnentag, S. y Frese, M. (2012). Stress in organizations. En S. W. J. Kozlowski (Ed.), *The Oxford handbook of organizational psychology* (Vol. 1, pp. 560–592). Oxford University Press.
- Vázquez-Colunga, J. C., Pando-Moreno, M., Colunga-Rodríguez, C., Preciado-Serrano, M. D. L., Orozco-Solís, M. G., Ángel-González, M. y Vázquez-Juárez, C. L. (2017). Saúde Mental Positiva Ocupacional: proposta de modelo teórico para abordagem positiva da saúde mental no trabalho. *Saúde e Sociedade*, 26(2), 584–595. <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/bj6jy6BcFRKBKPzpg6vdT6D/?lang=pt>
- World Health Organization. (2021). *Mental health: Strengthening our response*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>.