

**Promoción de la Salud Mental y Bienestar Laboral: del Cuidado al Rendimiento
Organizacional**

**Promoting Mental Health and Workplace Well-being: From Care to Organizational
Performance**

Laura Ximena Mora Ustariz

Orcid: 0009-0004-3122-8195

María Fernanda Pallares Muñoz

Orcid: 0009-0002-6600-9043

Universidad Popular del Cesar

Promoción de la Salud Mental y Bienestar Laboral: del Cuidado al Rendimiento Organizacional

Promoting Mental Health and Workplace Well-being: From Care to Organizational Performance

Resumen

El presente artículo aborda la incidencia de la promoción de la salud mental y el bienestar laboral en el rendimiento organizacional, para su desarrollo se llevo a cabo una revisión sistemática en las bases de datos ScieceDirect, ProQuest y Google Académico, donde inicialmente se identificaron 170.565 estudios, de los cuales, tras aplicar los criterios de inclusión y exclusión se seleccionaron 30 para el posterior análisis. En conclusión, se distinguieron cuatro aspectos: la satisfacción, incentivos, clima, cultura, que influyen en la variable, aparte de las patologías físicas y psicológicas que pueden presentarse en el colaborador, si no se les da la pertinencia apropiada a la salud mental, en las planificaciones de planes de bienestar por parte del área de Talento Humano, también, existen herramientas como: el endomarketing, la inteligencia artificial y el Mindfulness que hoy en día son esencial para llevar a cabo este tipo de proyectos.

Palabras claves:

Bienestar Laboral, Salud Mental, Rendimiento, Cuidado, Organizaciones, Satisfacción Laboral y Productividad.

Abstract

This article addresses the impact of promoting mental health and well-being at work on organizational performance. To develop it, a systematic review was carried out in the

ScienceDirect, ProQuest, and Google Scholar databases, where 170,565 studies were initially identified. After applying the inclusion and exclusion criteria, 30 were selected for further analysis. In conclusion, four aspects were identified: satisfaction, incentives, climate, and culture, which influence the variable, apart from the physical and psychological pathologies that may arise in employees if mental health is not given appropriate relevance in the planning of wellness plans by the Human Resources department. there are tools such as internal marketing, artificial intelligence, and mindfulness that are essential today for carrying out this type of project.

Keywords:

Workplace Well-being, Mental Health, Performance, Care, Organizations, Job Satisfaction, and Productivity.

Introducción

Los sectores industriales han evolucionado gracias a diferentes cambios arraigados a nivel social y tecnológico, buscando alcanzar la globalización, que les permite llegar a su máximo potencial como empresa. Mencionando un acontecimiento puntual que contribuyó a este cambio, fue la revolución industrial, donde se experimentó un punto de quiebre en el concepto del trabajador, con anterioridad era percibido como una máquina que cumplía un propósito para alcanzar un fin, hoy en día es tomado como un ente vital para las organizaciones, el cual, debe gozar de un buen clima organizacional, cultura, bienestar laboral y por último, un factor que tomó relevancia después de la pandemia del COVID-19, la salud mental, este conjunto de elementos le permiten llegar a un rendimiento efectivo y por ende, mejorar la productividad de la empresa. Aunque, la mayoría de las entidades públicas y privadas han adoptado como prioridad el estado emocional de su cliente interno, existen otras que todavía no le dan la

preeminencia necesaria, generando en ellos sintomatología patológica de ansiedad, estrés, depresión, sobrepeso, sedentarismo, o en casos más graves trastornos como el burnout, por ende, se da un aumento en temas como: ausentismo laboral, rotación, demandas laborales, indemnizaciones, baja productividad, mal clima organizacional, cultura inexistente, entre otros, lo que puede conllevar a un costo monetario más elevado de lo establecido y permitido. Bajo esta premisa, el precedente artículo tiene como propósito realizar una revisión sistemática para responder a la pregunta: ¿De qué manera la implementación de programas de salud mental contribuye al fortalecimiento del bienestar y la productividad en el entorno laboral?

El bienestar laboral es entendido como el nivel de satisfacción que experimenta el colaborador con relación a su entorno laboral, este concepto abarca el equilibrio entre la salud física, social y mental de las personas dentro de su contexto laboral, favoreciendo tanto su desarrollo personal como el organizacional. Dentro de las entidades, este factor puede adoptarse como uno de corte protector, aunque hay pocas investigaciones científicas al respecto, Martínez (2024) expone que en Latinoamérica y Chile existen estudios que avalan esta idea central, donde se demuestra que del 42% al 80% de las organizaciones que planeen, determinen y ejecuten modelos con énfasis en el bienestar laboral podrían presentar mejoras en cuanto a su productividad, mayores índices de eficiencia y eficacia, menores costos por situaciones problemáticas. Realizando una interrelación, al hablar de este concepto inmediatamente se debe mencionar la salud mental en este tipo de sector, no se encasilla solamente en la prevención de patologías, sino que, en pocas palabras es un estado de bienestar en donde la persona tiene las habilidades necesarias para afrontar situaciones conflictivas y aportar a su comunidad. La relevancia del bienestar humano desde el enfoque de las ciencias sociales ha

venido desarrollando desde el siglo XX, debido a las ventajas que este promete para toda la población, por ende, se han creado estrategias y conceptos nuevos como lo es la salud mental positiva y la salud mental positiva ocupacional (Trejos y Quiróz, 2024).

De manera complementaria, arraigados a estos parámetros se encuentran un conjunto de componentes, que influyen de forma directa a ambas terminaciones conceptuales, estos son:

- Satisfacción laboral: Actitud del colaborador al momento de llevar a cabo sus funciones ocupacionales, esto marca el comportamiento laboral logrando alcanzar una mayor productividad y desempeño o perjudicándolo (Chunga y Escuza, 2023).
- Clima organizacional: Es el conjunto de rasgos organizativos, tales como la estructura de la empresa, los estilos directivos y de liderazgo, los mecanismos de incentivos que manejan que incurren en el buen proceder del talento humano, en otras palabras, se define como la percepción del individuo con respecto a su empresa (Cortez, 2024).
- Motivación: Se crea en el ser humano en respuesta a diversas circunstancias que pueden avivar su interés, fortalecer su compromiso y el deseo por desempeñar sus actividades (Repullo, 2023).
- Incentivación: Es el conjunto de estrategias o mecanismos que utiliza la empresa para despertar la motivación de su cliente interno, ejemplos: reconocimientos, bonificaciones, etc. (Repullo, 2023).
- Equilibrio trabajo-vida: Capacidad de una persona para distribuir de manera armoniosa su tiempo, energía y recursos entre las responsabilidades laborales y las necesidades personales, familiares y sociales, evitando que una de estas áreas interfiera de forma negativa en la otra (Ramírez y Riaño, 2022).

En este sentido, se concibe que estos términos pueden contribuir al desarrollo de la organización, dándoles la pertinencia y manejo adecuado pueden ayudar a disminuir el ausentismo, la rotación continua del personal, el buen desempeño de todas las áreas de las corporaciones, aumentar la productividad, alcanzar los objetivos empresariales, y, sobre todo, mejorar la salud mental de sus colaboradores. Por otro lado, cuando se genera una insatisfacción laboral, Chunga y Escuza (2023) destacan que el colaborador al no percibir reconocimiento o apoyo en el desarrollo de sus funciones, se manifiestan actitudes de apatía y desinterés que impactan en su desempeño, al mismo tiempo, este fenómeno se refleja en el clima organizacional, como lo plantea Cortez (2024), un estilo de liderazgo autoritario, la falta de incentivos o estructuras rígidas pueden deteriorar la percepción del trabajador frente a su empresa, debilitando el compromiso, generando y/o intensificando frustraciones.

Continuo a esto, al omitir estos factores en las planificaciones estratégicas, como lo es el plan de bienestar, las corporaciones industriales corren el riesgo de aumentar patologías de tipo físico como trastornos musculoesqueléticos o hipertensión, y emocionales, una referencia central es el workaholism (adicción al trabajo) y el Burnout (enfermedad generada por altos niveles de estrés en el ambiente de trabajo). Los trabajadores del campo de la salud, específicamente los enfermeros, que según Silva et al. (2024) después de realizar una ardua búsqueda de información al respecto, menciona que diversos estudios estiman tasas con medias entre el 13,77% y el 37% de profesionales con workaholism. También, en la población minera, Gamero (2022) dice que las enfermedades emocionales más frecuentes en esta rama productiva son: trastornos depresivos y de ansiedad, agotamiento, estrés laboral, trastornos del sueño y angustia psicológica.

Ante los efectos negativos que genera la ausencia de programas de salud mental en las instituciones, se hace necesario implementar estrategias innovadoras que permiten reducir el impacto en colaboradores y fortalecer la productividad y el rendimiento. Entre ellas, se destacan:

- El endomarketing, centrado en incrementar al máximo las capacidades del cliente interno, buscando potenciar un estado emocional positivo, y a su vez, mejorar el clima organizacional. Esta iniciativa es direccionada por el departamento de talento humano y de mercadeo en su mayoría, donde se subraya la necesidad de implementar programas de prevención y promoción en salud mental positiva en el campo laboral (Trejos y Quiróz, 2024).
- La inteligencia artificial, herramienta tecnológica que posee la capacidad de disminuir la carga laboral, ya que, logra la automatización de tareas administrativa, optimiza la planificación y demás funciones, con esta se puede mitigar el riesgo de estrés laboral y aumenta la satisfacción en el personal (Ortega et al. 2025).
- Mindfulness, en los últimos archivos documentales investigados por Carmona, García y Segovia (2023) se evidencia que por medio de estas técnicas se logra mejorar de forma significativa y moderada el estado general de bienestar psicológico, como también la autocompasión, el apoyo social en el ambiente laboral, la satisfacción y la resiliencia.

Metodología

La investigación propuesta, fue llevada a cabo utilizando la metodología de revisión sistemática. Se realizó una búsqueda exhaustiva, con un periodo de tiempo de 10 días, en distintas bases de datos certificadas, seleccionándose información de distintos artículos

científicos para su posterior análisis interpretativo, en totalidad se adquirieron treinta referencias bibliográficas, las cuales, algunas se centraban netamente en el tema de interés y otras en conceptualizaciones relacionadas, con el fin de abarcar el mayor número de datos posibles, y así, llegar a responder la pregunta central del estudio ¿De qué manera la implementación de programas de salud mental contribuye al fortalecimiento del bienestar y la productividad en el entorno laboral?. Para poder cumplir con este propósito, se tomaron en cuenta las siguientes reglamentaciones de búsqueda:

Criterios de Inclusión

Los artículos seleccionados debían cumplir con cuatro requisitos básicos, estos son: estar en el periodo de tiempo de máximo cuatro años de antigüedad contando el presente año en curso, es decir, desde el año 2022 hasta el año 2025, únicamente podrías ser investigaciones de revisión sistemática o cualitativas, tendrían que estar escritas en los idiomas: ingles o español, no se cerró a la posibilidad de explorar información fuera de Latinoamérica debido a que en Europa, particularmente en España, donde presentaba información valiosa, también se anexaron ciertas temáticas que guardan afinidad con el tema del estudio.

Criterios de Exclusión

En lo que respecta a los criterios de exclusión, se descartaron todos aquellos documentos de tipo: monografías, libros, artículos con enfoque cuantitativo o mixto, que no tuvieran DOI, proyectos de investigación, ensayos, todos aquellos que no cumplieran con una metodología de revisión sistemática, áreas de conocimiento que difieran y no guarden concordancia con el tema de interés.

Estrategia de Búsqueda

Para poder recolectar todo el material documental, en primera instancia se estableció el objeto de estudio, después se crearon los patrones de búsqueda, es decir, los comandos de palabras claves, estos fueron cinco: bienestar laboral and rendimiento organizacional, salud mental and cuidado organizacional, bienestar laboral and salud mental, organizaciones and promoción de salud mental y cuidado and rendimiento organizacional (ver tabla 1.), una vez creado estos, se procedió a ingresar en las bases de datos: ScienceDirect, ProQuest y Google Académico, en ellas se tuvieron en cuenta los criterios de inclusión y de exclusión mencionados anteriormente, cabe aclarar que cada conjunto de palabras fueron buscados en su totalidad en cada uno de los repositorios, y, también, no se descartó información que guardara relación directa con el tema, aunque no fuera específicamente la idea central, debido a las correlaciones que este contiene, se realizó la lectura completa de cada uno de los artículos seleccionados preliminares para poder verificar su pertinencia, relación y calidad del conocimiento compartido, por último, se pudo determinar las investigaciones sistemáticas que aportan la mayor evidencia teórico-práctica de la variables y sus relacionados.

Tabla 1.

Termino de búsqueda de información

Comandos de Búsqueda		
Bienestar Laboral	and	Rendimiento Organizacional
Salud Mental	and	Cuidado Organizacional
Bienestar Laboral	and	Salud Mental
Organizaciones	and	Promoción de Salud Mental
Cuidado	and	Rendimiento Organizacional

Procesos de Recopilación de Datos

Tabla 2.

Cruces de búsqueda sin criterio de exclusión

Nombre de Base de Datos	Palabra Clave	Sin Filtro
ScienceDirect	bienestar laboral + rendimiento organizacional	125
ScienceDirect	salud mental + cuidado organizacional	154
ScienceDirect	bienestar laboral + salud mental	1.856
ScienceDirect	organizaciones + promoción de la salud mental	411
ScienceDirect	cuidado + rendimiento organizacional	131
ProQuest	bienestar laboral + rendimiento organizacional	7.115
ProQuest	salud mental + cuidado organizacional	7.135
ProQuest	bienestar laboral + salud mental	34.799
ProQuest	organizaciones + promoción de la salud mental	20.660
ProQuest	cuidado + rendimiento organizacional	6.939
Google Académico	bienestar laboral + rendimiento organizacional	52.900
Google Académico	salud mental + cuidado organizacional	16.800
Google Académico	bienestar laboral + salud mental	21.600

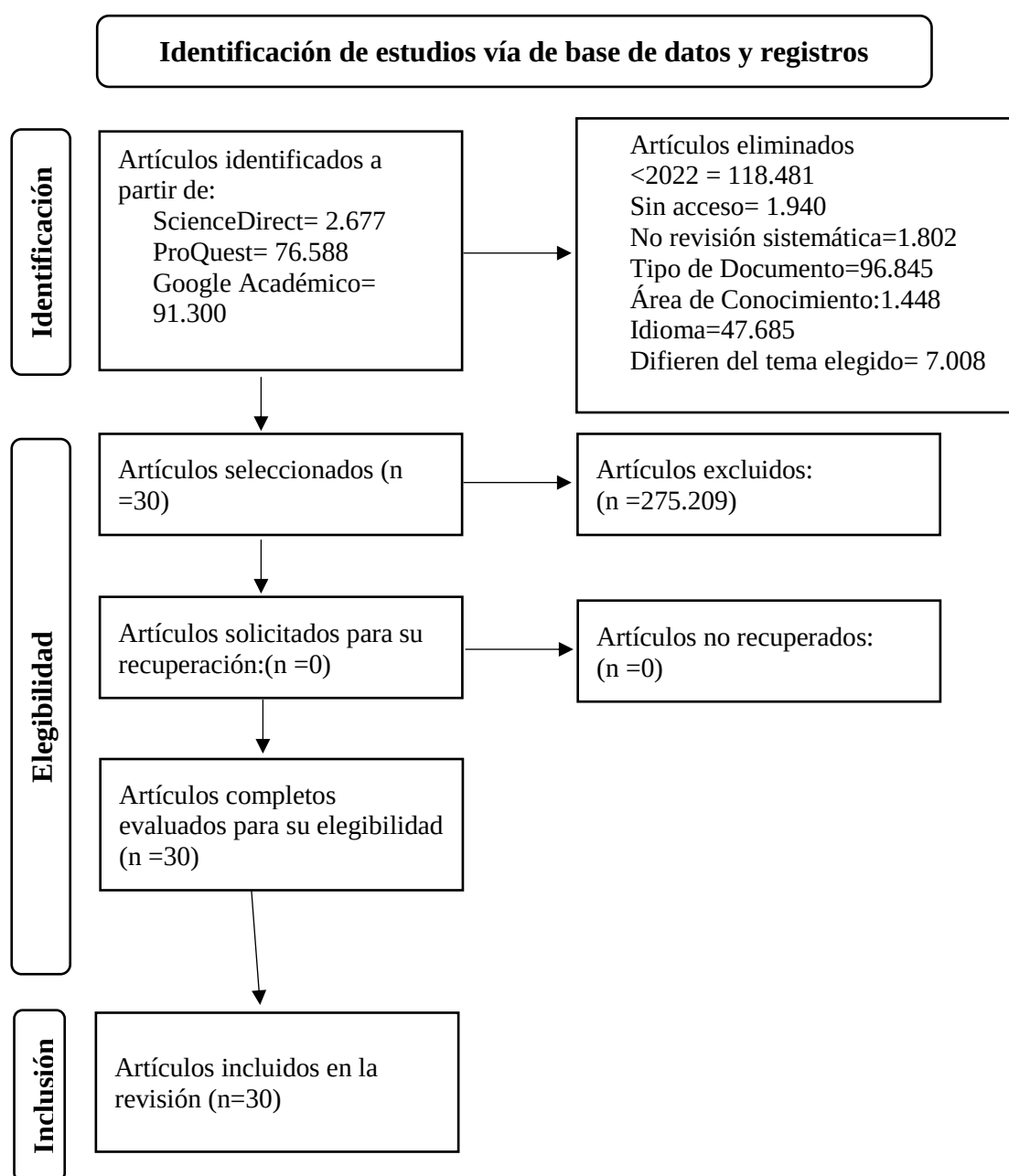
Tabla 3.

Procesos de Identificación

Nombre de Base de Datos	Palabra Clave	Sin Filtro	<2022	Difiere en Tema de Estudio	Elegidos
ScienceDirect	bienestar laboral + rendimiento organizacional	125	109	3	0
ScienceDirect	salud mental + cuidado organizacional	154	125	5	0
ScienceDirect	bienestar laboral + salud mental	1.856	1.470	31	0
ScienceDirect	organizaciones + promoción de la salud mental	411	331	6	0
ScienceDirect	cuidado + rendimiento organizacional	131	113	2	0
ProQuest	bienestar laboral + rendimiento organizacional	7.115	5.991	258	6
ProQuest	salud mental + cuidado organizacional	7.135	6.223	215	2
ProQuest	bienestar laboral + salud mental	34.799	24.125	1.308	3
ProQuest	organizaciones + promoción de la salud mental	20.660	17.865	562	6
ProQuest	cuidado + rendimiento organizacional	6.939	6.209	177	0
Google Académico	bienestar laboral + rendimiento organizacional	52.900	42.100	856	5
Google Académico	salud mental + cuidado organizacional	16.800	8.120	305	3
Google Académico	bienestar laboral + salud mental	21.600	5.700	3.280	1
Académico					

Extracción de Datos

Con el propósito de brindarle al estudio una adquisición de datos de alta calidad, como se ha venido exponiendo anteriormente, se implementó el modelo PRISMA, que nos ayuda a brindar más transparencia, eficiencia y excelencia a la redacción sistemática presentada, es por ello, que nos permitiremos compartir de forma gráfica su esquema, para mejor entendimiento y sustento científico de todo el proceso.



Resultados

Tabla 5.

Aportaciones adquiridas en base de datos

Palabra Clave	DOI	Aporte	Base de Datos	Año
bienestar laboral + rendimiento organizacional	//doi.org/110.17502/mrcs.v13i1.848	Aporta la perspectiva actualizada sobre la incidencia de la felicidad en las temáticas de clima organizacional y satisfacción laboral, siendo éstas, completamente diferentes, ya que, los autores ratifican que el clima se percibe como el conjunto de percepciones que tiene cada miembro de la organización, mientras la satisfacción analiza y evalúa las condiciones puntuales del entorno laboral, por otro lado, la felicidad integra o adopta el compromiso, el propósito y la realización profesional.	ProQuest	2025
bienestar laboral + rendimiento organizacional	https://doi.org/10.15446/innovar.v35n97.107154	El cinismo organizacional se identifica como un factor de antaño, estudiado desde los años 90', el cual trae como consecuencias múltiples problemáticas en el buen desarrollo de las empresas tanto	ProQuest	2025

		públicas como privadas. Se entiende como la actitud desfavorecedora del cliente interno hacia la organización, afectando la satisfacción laboral, la cultura organizacional y el desempeño, elementos vinculados con el bienestar laboral y la salud mental.		
bienestar laboral + rendimiento organizacional	http://dx.doi.org/10.17502/mrcs.v11i2.612	Este artículo presenta una visión global de como se ha conceptualizado y transmitido este campo en diferentes contextos resaltando la permanencia de artículos de habla inglesa más que de hispana, lo que puede generar cierta inconformidad debido a que es un tema de interés que tiene influencia directa en el clima, bienestar y el rendimiento organizacional en cada uno de los países, más que todo, los que se encuentran en vía al desarrollo. Hoy en día, este factor se considera como un canal y proceso fundamental dentro de la empresa.	ProQuest	2023
bienestar laboral + rendimiento organizacional	DOI:10.46377/dilemas.v11i3.4185	La contribución al proceso investigativo es la exposición de los elementos puntuales que no permiten que los hombres latinoamericanos puedan permitirse un equilibrio o una conciliación en su vida laboral y familiar, estos son: la carga laboral excesiva, la falta de políticas de conciliación, el apoyo organizacional, la percepción de la paternidad, autocuidado, equilibrio trabajo-familia y pareja, límites entre el trabajo y la familia. Lo que puede afectar su bienestar y salud mental en su desarrollo laboral.	ProQuest	2024

bienestar laboral + rendimiento organizacional	https://doi.org/10.22430/21457778.2924	Este apartado, nos brinda, en primer lugar, como el teletrabajo afecta las diferentes dimensiones de calidad de vida de los colaboradores, en segundo lugar, explica la normatividad colombiana y las políticas organizacionales que equilibren la productividad, la eficiencia de las empresas con la salud mental y la vida personal de cada miembro de la organización.	ProQuest	2024
salud mental + cuidado organizacional	DOI: 10.1590/1518-8345.7046.4217	El Workaholism tiene una incidencia en el estado emocional de los colaboradores de las organizaciones, generando en ellos patologías como: el síndrome de burnout, estrés laboral, ansiedad, depresión y demás afines. Dentro de las organizaciones, desde el área de Talento Humano se deben implementar mecanismos de prevención para el desarrollo de este aspecto, tomando como eje central la salud mental de la población, contribuyendo a la creación de un equilibrio entre la vida personal y laboral.	ProQuest	2024
salud mental + cuidado organizacional	DOI:10.22430/24223182.2052	Se establece la pertinencia del uso de instrumentos de medición del desempeño de la organización, enfatizando la seguridad y salud en el trabajo y temas afines al mismo, también resalta la importancia de contar con las herramientas de evaluación necesarias adaptándolas al tamaño y contexto de las organizaciones, ya que, existen instrumentos de medición que son complejos para aplicarlos a las empresas pymes.	ProQuest	2022

bienestar laboral + salud mental	DOI:10.18800/ps ico.202501.010	El artículo brinda la efectividad de las intervenciones en salud mental en las organizaciones, teniendo como ejemplo el personal de salud, el cual, se ve inmerso en diversas situaciones que pueden alterar su estado emocional, por ende, se recomienda adoptar o crear dentro de todas las entidades empresariales actividad, desde el plan de bienestar, que fomenten y protejan este aspecto.	ProQuest	2025
bienestar laboral + salud mental	DOI:10.15332/2 4631140.8725	Presenta la revisión literaria y el análisis de las problemáticas o accidentes que pueden presentarse en las organizaciones cuando no se aseguran las condiciones de seguridad y salud en las mismas, más cuando se está en el sector laboral informal, el cual, no tiende a interesarse por las medidas de protección pertinentes para su tipo de labor.	ProQuest	2023
bienestar laboral + salud mental	DOI:10.46377/di lemas.v2i10.351 6	El estudio presenta una definición ejemplificada sobre patología que se genera en el contexto empresarial en los últimos tiempos, específicamente después de la pandemia del COVID-19, que es el síndrome de burnout, destaca la importancia de implementar estrategias organizaciones que reduzcan los factores de riesgo, prevengan el agotamiento y fortalezcan el bienestar de los colaboradores.	ProQuest	2023
organizaciones + promoción de la salud mental	DOI:10.21676/2 389783X.4838	El artículo resalta la efectividad que genera promocionar un estilo de vida saludable dentro del entorno laboral, también aporta las razones por las cuales los colaboradores desarrollan estilos de vida inadecuados fomentados por: situaciones económicas deficientes, conflictos familiares, estrés laboral, etc.	ProQuest	2022

organizaciones + promoción de la salud mental	DOI:10.15446/inovar.v34n94.116809	Analiza como los factores individuales como lo son, los rasgos de personalidad, sesgos de comportamiento y características de los gestores, inciden en la gestión y desempeño de las pymes, lo que, refuerza la idea de que las organizaciones no pueden limitarse a procesos técnicos o financieros, sino, considerar el bienestar psicológico y conductual de las personas que toman decisiones.	ProQuest	2024
organizaciones + promoción de la salud mental	DOI:10.47197/reptos.v47.96090	La actividad física en el entorno laboral, desde la perspectiva investigativa de los autores, tiene una influencia positiva en el desempeño y rendimiento de la organización, trayendo como consecuencias colaboradores más activos y saludables, por ende, recomiendan potenciar espacios de actividad física desde el área de bienestar.	ProQuest	2023
organizaciones + promoción de la salud mental	DOI:10.46377/dilemas.v10i18.3405	Evidencia como las dinámicas negativas dentro de las organizaciones como lo son acciones y actitudes tóxicas repercuten directamente en la estabilidad emocional y en el rendimiento laboral de los trabajadores, generando enfermedades patológicas dentro de la población de tipo físico y mental.	ProQuest	2022
organizaciones + promoción de la salud mental	DOI:10.5944/gaps.2023.00005	La contribución que presenta este estudio al artículo que se quiere realizar, es la diferenciación entre la motivación y la incentivación, también como estas pueden trabajar de forma bidireccional para generar que los colaboradores puedan adquirir y trabajar en pro a los objetivos de la organización, partiendo de un plan estratégico que fomente la comunicación de información y la implementación	ProQuest	2023

		de una pedagogía sistemática y reiterativas de las metas.		
organizaciones + promoción de la salud mental	DOI:10.15332/19090528.9196	Expone el conglomerado de cifras por causa de accidentes laborales que se presentan en Colombia, enfatiza en que las enfermedades osteomusculares son las más recurrentes en sectores de alto riesgo, lo que refuerza la necesidad de fortalecer los mecanismos de prevención dentro de las organizaciones. También, proyecta que ha futuro debido a estas situaciones pueden presentarse consecuencias: patologías mentales o físicas en los colaboradores.	ProQuest	2023
bienestar laboral + rendimiento organizacional	https://doi.org/10.32457/jmabs.v6i1.1949	La influencia y relevancia que tiene el bienestar laboral dentro de las empresas como un factor protector, no solo mejora la calidad de vida de los colaboradores, sino que actúa como un mecanismo preventivo frente a riesgos psicosociales y disminución del rendimiento. En relación con este, se encuentran asociaciones tales como el compromiso, respeto autoeficacia, recursos monetarios, entre otros.	Google Académico	2024
bienestar laboral + rendimiento organizacional	https://doi.org/10.23913/ride.v14i27.1668	Este artículo indica que el clima organizacional tiene una incidencia directa con la satisfacción laboral, mostrando que un entorno percibido como positivo favorece la motivación y el logro de objetivos colectivos, mejorando el rendimiento productivo de la empresa.	Google Académico	2024
bienestar laboral + rendimiento organizacional	https://doi.org/10.58720/bis.v3i3.119	Articula la gestión del talento humano como una estrategia para el buen funcionamiento del desempeño laboral, en este expone las valencias encontradas en diversas empresas Latinoamericanas en su gestión, debido a inconsistencias	Google Académico	2022

		administrativas, la falta de comunicación interna y externa y la falta de planificación de procesos en las diferentes áreas, lo cual, incurre de forma directa en su rendimiento.		
bienestar laboral + rendimiento organizacional	https://doi.org/10.15332/22563067.9109	Establece que la satisfacción laboral es un determinante que funciona de estímulo para el comportamiento laboral de cada funcionario, que puede generar tanto una actitud positiva como una negativa, todo depende de cómo la organización intervenga, por medio de actividades que disminuyan el malestar, agotamiento emocional y demás inconsistencias para no afectar el rendimiento.	Google Académico	2023
bienestar laboral + rendimiento organizacional	https://doi.org/10.53995/23463279.1774	Expone el endomarketing como mecanismo para promocionar el bienestar dentro de los colaboradores de la organización, también implementando la salud mental positiva ocupacional, con el fin de mejorar la satisfacción, el clima organizacional, el rendimiento y el desarrollo.	Google Académico	2024
salud mental + cuidado organizacional	https://doi.org/10.21158/01208160.n92.2022.3335	El equilibrio entre la vida personal y laboral, es una causal de creación para un problema o una mejoría en la salud mental de las personas, es decir, que al encontrarse este alterado se podría desarrollar depresión. Lo que conllevará a la aparición de ausentismos. Resalta un tema asociado con la temática y eso el control sobre el horario laboral, este, aunque pueda permitir alcanzar un equilibrio entre los dos aspectos, sin el apoyo de programas que fomenten el cómo pueden manejar este balance podría desencadenar problemáticas.	Google Académico	2022

salud mental + cuidado organizacional	https://doi.org/10.19053/20278306.v13.n1.2023.16067	Detalla el papel que cumple el psicólogo organizacional en las empresas, puntualmente, en su función de desarrollar estrategias que permitan la adquisición de un buen manejo ético por parte de los colaboradores con su trabajo, cómo este puede estimular el comportamiento para alcanzar o respetar la normatividad, y así mismo, mejorar el desempeño a nivel personal, laboral y social.	Google Académico	2023
salud mental + cuidado organizacional	https://doi.org/10.6018/analesps.493671	Análisis conceptual sobre los efectos de implementar las técnicas de mindfulness en los contextos organizacionales, debido a que esta permite alcanzar un conglomerado de aspectos que benefician la salud mental de los trabajadores, tales como: relaciones interpersonales positivas, autoaceptación, crecimiento personal, entre otros.	Google Académico	2023
bienestar laboral + salud mental	https://doi.org/10.29076/issn.26028379vol6iss11.2022pp192-207p	Otorga información sobre las patologías más frecuentes en este contexto laboral, donde ubican a trastornos, traumas o factores estresantes, generados por los turnos y la relación entre trabajo-familia, aparte de las alteraciones físicas que conlleva estar expuestos. Por ende, es necesario analizar y tener en cuenta este tipo de mercado laboral, para la realización de analogías con otros sectores.	Google Académico	2022
bienestar laboral + salud mental	http://dx.doi.org/10.17981/cultedu.soc.13.2.2022.10	Evidencia dos enfoques sobre el estudio de la salud mental en docentes, el primero es centrado en la enfermedad ofreciendo información sobre el riesgo prominente a los que están expuestos los profesores a algunas enfermedades mentales como lo es el burnout o la depresión. En cuanto al segundo, se encuentra el enfoque de salud mental positiva,	Google Académico	2022

		el cual, explica un modelo de Salud Mental Positiva Ocupacional (SMPO) con el fin de cumplir con la promoción de la misma, exponiendo seis factores: bienestar personal en el trabajo, relaciones interpersonales positivas en el trabajo, etc.		
bienestar laboral + salud mental	10.23923/rpye2023.02.239	Los factores que incurren o se encuentran asociados al bienestar psicológico de este sector laboral, según la investigación analizada son las variables sociodemográficas, ejemplo: experiencia docente o edad, y las personales que guardan relación con la satisfacción y la eficacia.	Google Académico	2023
bienestar laboral + salud mental	DOI: 10.62349/revistauno.v.5i9.38	Demuestra la relación negativa que existe entre altos niveles de estrés y el desempeño, vinculada con factores organizacionales como la sobrecarga laboral, la presión por metas y la falta de recursos. Estos hallazgos reafirman la necesidad de implementar programas de salud mental para mitigar los efectos negativos.	Google Académico	2025
bienestar laboral + salud mental	https://dx.doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2022.26.02.001.es	El artículo muestra como las situaciones de inestabilidad financiera impactan en la percepción de satisfacción de los colaboradores, principalmente a través de factores como el salario, las condiciones de trabajo, los contratos, entre otros. Esto, deja en evidencia que la satisfacción y la salud mental pueden verse vulneradas por condiciones externas al control individual.	Google Académico	2022
bienestar laboral + salud mental	https://doi.org/10.59659/impulso.v.5i10.113	Presenta como la incorporación de tecnologías, particularmente la inteligencia artificial, puede ser una estrategia efectiva para reducir la sobrecarga de trabajo, el burnout y el estrés en los profesionales. Los resultados	Google Académico	2025

indican que la IA facilita la disminución de tareas administrativas y optimiza procesos, lo cual se traduce en mayor satisfacción y bienestar laboral.

Conclusión

A partir de lo expuesto en el proceso de estudio, el bienestar laboral deja de concebirse únicamente como una condición individual y se entiende como el resultado de la interacción entre factores organizacionales, tales como el clima, la cultura y políticas. Al implementar programas que promuevan la salud mental, las instituciones de los distintos sectores industriales logran incrementar la motivación, satisfacción, cultura, felicidad, equilibrio entre la vida laboral-personal, al mismo tiempo, reducen la aparición de trastornos psicológicos como ansiedad o depresión, también, reducen los niveles de rotación y ausentismos, mejoran las relaciones interpersonales que tiene influencia con el trabajo en equipo, y, en consecuencia, se potencia la productividad y el rendimiento de cada uno de los departamentos de la empresa.

Además, se reafirma la pertinencia de crear procedimientos que tengan dentro de sus ejes centrales la salud mental de los colaboradores con el fin de cumplir con dos funciones puntuales: la promoción de la misma y la prevención de patologías que afectan al ser humano como ser biopsicosocial, tales como el Burnout, trastornos musculoesqueléticos y los conflictos entre el equipo de trabajo. Por ende, abarcando la pregunta que le da sentido a todo el proceso investigativo ¿De qué manera la implementación de programas de salud mental contribuye al fortalecimiento del bienestar y la productividad en el entorno laboral? Se puede

decir que se le dio respuesta a cabalidad con todos los datos recolectados en las distintas fuentes de información.

Cabe añadir que, cada entidad debe hacerse responsable de instruirse en este tipo de temáticas si quieren adentrarse en el desarrollo de la industria actual y evitar posibles situaciones problemáticas con su cliente interno, es por eso, que este tipo de investigaciones son oportunas para la actualización de los profesionales del campo organizacional, y brindan herramientas como el mindfulness, la inteligencia artificial y el endomarketing que sirven para optimizar tareas administrativas o crear un buen bienestar laboral, específicamente los que se desenvuelvan en el área de talento humano, ya que, está bajo su responsabilidad que la empresa alcance su máximo potencial y cumpla con su objetivo institucional.

En otro sentido, a los futuros autores que quieran incursionar en este tipo de estudios científicos se recomienda elegir temas de interés global que tengan relevancia en la actualidad, para evitar información obsoleta, utilizar únicamente las bases de datos certificadas que salvaguarden conocimiento de calidad, hacer una búsqueda exhaustiva siguiendo la secuencia de una planificación creada con anterioridad, es decir, crear patrones o comandos de búsqueda de palabras claves para no perder el hilo conductor, así como los criterios de inclusión y de exclusión, leer detalladamente los tipos de metodología de estudio para no afectar la selección final, y una vez adquiridos, hacer una lectura completa. También, es apropiado comunicar a las organizaciones que es fundamental diseñar estrategias que integren de manera más sistemática el autocuidado, la inteligencia emocional y el equilibrio entre la vida personal-laboral, con el fin de fortalecer la identidad corporativa y responder a los desafíos de un entorno laboral en evolución continua.

Referencias Bibliográficas

- Barbosa, N., Caetano, J., Ribeiro, A., Pereira, E., Quina, M., y Fernandes, M. (2024). Factores asociados al workaholism en la salud mental de enfermeros: revisión integrativa. *Revista latino-americana de enfermagem*, 32. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.7046.4217>
- Carmona, I., García, A., y Segovia, S. (2023). Eudaimonic well-being and mindfulness meditation in the workplace: A systematic review. *Anales de psicología*, 39(2).
<https://doi.org/10.6018/analesps.493671>
- Cortez, N. (2023). Clima organizacional en satisfacción laboral: una revisión sistemática. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 14(27).
<https://doi.org/10.23913/ride.v14i27.1668>
- Chunga, T. y Escuza, M. (2023). La importancia de la satisfacción laboral en el ámbito profesional: una revisión sistemática. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 19(1), 127-143. <https://doi.org/10.15332/22563067.9109>
- De la cruz, S., Paredes, M., Iguarán, A. y Ramos, E. (2022) Promoción de estilos de vida saludables en trabajadores administrativos de una institución técnica. *Duazary* 19(3), 214 - 228. <https://doi.org/10.21676/2389783X.4838>
- Forni, L., Malheiro, G., y Castanho, P. (2024). Integrative review: Mental health interventions with healthcare professionals in the hospital settings. *Revista de Psicología*, 43(1), 260–296. <https://doi.org/10.18800/psico.202501.010>
- Gamero, M. (2022). Salud mental y bienestar psicológico en trabajadores mineros. Una revisión sistemática. *Revista psicología UNEMI* 11(6). <https://doi.org/10.29076/issn.2602-8379vol6iss11.2022pp192-207p>

- González, D. y González, R. (2023). Abordajes de la comunicación organizacional: un análisis sistemático de la producción académica en Web of Science. *methaodos.revista de ciencias sociales*, 11(2). <http://dx.doi.org/10.17502/mrcs.v11i2.612>
- Gutiérrez, A., Olivera, E., Bastida, E. & Castillo, M. (2022). Factores de satisfacción laboral en tiempos de crisis económica. Una revisión sistemática. *Visión de futuro*, 26(2), 1-21. <https://dx.doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2022.26.02.001.es>
- Ibagon, A., Hurtado, A. y Bedoya, F. (2023). Seguridad y Salud en el Trabajo en el sector informal: revisión de literatura desde el contexto colombiano. *Signos, Investigación en Sistemas de Gestión*, 16(1). <https://doi.org/10.15332/24631140.8725>
- Islas, P., Di Marco, D., Arenas, A., y Cervantes, J. (2024). El uso de medidas de conciliación trabajo-familia en hombres latinoamericanos: una revisión sistemática. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 11(3). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v11i3.4185>
- Martínez, J. (2024). Bienestar laboral como variable protectora de los equipos profesionales: una revisión sistemática. *Journal of Management & Business Studies*, 6(1), 1–22. <https://doi.org/10.32457/jmabs.v6i1.1949>
- Mercado, A. (2025). Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores: Una revisión sistemática. *Revista Multidisciplinaria UNO* 5(9). 42-60
<https://doi.org/10.62349/revistauno.v.5i9.38>
- Moncayo, E., Villota, Y., Matabanchoy, J. & Figueroa, M. (2023). Revisión sistemática sobre la ética de las organizaciones y del rol del psicólogo organizacional: un marco de referencia en países latinoamericanos. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 13(1), 39-52. <https://doi.org/10.19053/20278306.v13.n1.2023.16067>

- Navarro-Pérez, P., Melgarejo, Z. & Vera, M. (2024). Gestión empresarial y desempeño en las pymes desde la mirada de las finanzas comportamentales. Una revisión sistemática de la literatura. *Innovar*, 34(94). <https://doi.org/10.15446/innovar.v34n94.116809>
- Ortega, A., Padilla, J., & Ortega, S. (2025). Sobrecarga laboral e inteligencia artificial en docentes: revisión sistemática. *Impulso, Revista De Administración*, 5(10), 227-242. <https://doi.org/10.59659/impulso.v.5i10.113>
- Parejas, Y. (2023). Gestión del talento humano y Burnout en tiempos de COVID-19: una revisión sistemática. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 2(2), 19. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v2i10.3516>
- Parra, L., Leal, A., López, O., Mosquera, R., Torres, T. y Delgado, D. (2023). Medios probatorios de culpa patronal por enfermedades laborales en Colombia. Una mirada desde Seguridad y Salud en el Trabajo. *Via Inveniendi Et Iudicandi*, 18(1), DOI: 10.15332/19090528.9196
- Piña, L., y Villasmil, J. (2022). Análisis del rendimiento laboral en las organizaciones tóxicas. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 10. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v10i18.3405>
- Pulido, M. y Sánchez, R. (2025). Evolución del concepto de cinismo organizacional: una revisión sistemática de la literatura académica (1970-2022). *Innovar*, 35 (97). <https://doi.org/10.15446/innovar.v35n97.107154>
- Ramírez, L., y Riaño, M. (2022). Equilibrio trabajo-vida y su relación con la salud mental en trabajadores de diferentes profesiones: una revisión sistemática. *Revista Ean*, (92). <https://doi.org/10.21158/01208160.n92.2022.3335>
- Repullo, J. (2023). La motivación y la incentivación, como fundamento humano de la Gestión. *Revista de Gobierno Administración y Políticas de Salud*, 2(5). <https://doi.org/10.5944/gaps.2023.00005>

- Redondo, V., De Juanas, A. y Rodríguez, A. (2023). Factores asociados al bienestar psicológico de los docentes e implicaciones futuras: una revisión sistemática. *Revista de Psicología y Educación*, 18(2), 107-117. 10.23923/rpye2023.02.239
- Rosero, O., y Rengifo, Y. (2024). Teletrabajo: condiciones e implicaciones para la calidad de vida del teletrabajador. Revisión sistemática de literatura. *Trilogía Ciencia Tecnología Sociedad*, 16 (32). <https://doi.org/10.22430/21457778.2924>
- Salazar, M., Galván, E., Ravina, R. & Sánchez, M. (2025). Happiness management and workplace well-being: Evolution, key insights, and future directions. A systematic review. *methaodos.revista de ciencias sociales*, 13(1). <https://doi.org/110.17502/mrcs.v13i1.848>
- Sanabria, J., Silveira, Y., y Cortina, M. (2023). Análisis de la actividad física en el desempeño laboral de ejecutivos organizacionales (Analysis of physical activity in the job performance of organizational executives). *Retos digital*, 47, 783–791. <https://doi.org/10.47197/retos.v47.96090>
- Trejos, C. y Quiróz, D. (2024). Endomarketing y Salud Mental Positiva Ocupacional para Mejorar el Bienestar Empresarial: Una Revisión Sistemática. *En Contexto*, 12(22), 165–199. <https://doi.org/10.53995/23463279.1774>
- Titistar, E., Matabanchoy, J. y Ruíz, O. (2022). Dos enfoques de salud mental en docentes de Latinoamérica: una revisión sistemática. *Cultura, Educación y Sociedad*, 13(2), 183-202. <http://dx.doi.org/10.17981/cultedusoc.13.2.2022.10>
- Vera, C., Rodríguez, Y., Hernández, H. (2022). Medición del desempeño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo: revisión sistemática de literatura. *Revista CEA*, 8(18). <https://doi.org/10.22430/24223182.2052>

Yupanqui, R. (2022). Gestión del talento humano como estrategia para el óptimo desempeño laboral: Un estudio de revisión sistemática. *Business Innova Sciences*, 3(3), 61 - 76.
<https://doi.org/10.58720/bis.v3i3.119>