

Título en español:

Influencia del bienestar laboral en el clima organizacional: una revisión sistemática

Título en inglés:

Influence of Work-Well-Being on Organizational Climate: A Systematic Review

Autores:

Saramy Yineth Mendoza Caballero (ORCID: 0009-0005-3986-5858)

Marialejandra Amaya Fuentes (ORCID: 0009-0001-6173-2614)

Afiliación institucional

Universidad Popular del Cesar

Facultad de derecho, ciencias políticas y sociales

Esp. Gestion humana y desarrollo organizacional

Autor de correspondencia:

Marialejandra Amaya Fuentes

Correo electrónico: smendoz@unicesar.edu.co

INFLUENCIA DEL BIENESTAR LABORAL EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA

Resumen

Objetivo: Analizar la influencia del bienestar laboral en el clima organizacional mediante una revisión sistemática de literatura académica, identificando sus principales aportes, relaciones y oportunidades de investigación.

Método: Se realizó una búsqueda en bases de datos académicas (Scielo, Scopus, Web of Science, Redalyc, Latindex y Google Academic) entre 2020 y 2025. Se aplicaron criterios de inclusión centrados en artículos de revisión sistemática en español e inglés que abordaran la relación entre bienestar laboral y clima organizacional en organizaciones empresariales, excluyendo contextos educativos y hospitalarios. El proceso siguió lineamientos PRISMA, seleccionando 30 artículos para el análisis crítico.

Resultados: Los hallazgos muestran que el bienestar laboral influye positivamente en la percepción del clima organizacional, al fomentar motivación, compromiso, reducción del estrés y mayor satisfacción laboral. Se identificó que las prácticas de gestión del talento humano, el salario emocional, el equilibrio vida-trabajo y el liderazgo participativo actúan como variables mediadoras en esta relación. Sin embargo, persisten diferencias en la medición tanto del bienestar como del clima, sin consenso en los indicadores empleados.

Conclusiones: El presente estudio destaca la estrecha relación entre el clima organizacional y el bienestar laboral como determinantes clave de la motivación, el compromiso y la productividad de los trabajadores. Se concluye que la gestión integral de factores psicosociales, culturales y estructurales favorece la creación de entornos laborales saludables y sostenibles. Asimismo, se resalta la importancia de las políticas éticas, la responsabilidad social empresarial y el liderazgo participativo como elementos protectores que fortalecen el sentido de pertenencia, la cohesión y la satisfacción laboral. La promoción de la salud mental, la formación continua y la conciliación laboral-personal emergen como estrategias esenciales para prevenir riesgos psicosociales y mejorar el desempeño organizacional. En conjunto, los hallazgos evidencian que las organizaciones que priorizan el bienestar y el clima laboral alcanzan mayor sostenibilidad, innovación y compromiso, consolidándose como espacios que impulsan el desarrollo humano y la competitividad a largo plazo.

Palabras clave: Bienestar laboral; Clima organizacional; Talento humano; Motivación laboral; Satisfacción laboral.

INFLUENCE OF WORK-WELL-BEING ON ORGANIZATIONAL CLIMATE: A SYSTEMATIC REVIEW

Abstract

Objective: To analyze the influence of employee well-being on organizational climate through a systematic review of academic literature, aiming to identify its main contributions, relationships, and research opportunities.

Method: A systematic search was conducted in academic databases (Scielo, Scopus, Web of Science, Redalyc, Latindex, and Google Scholar) between 2020 and 2025. Inclusion criteria focused on systematic review articles in Spanish and English addressing the relationship between employee well-being and organizational climate in companies or organizations outside educational and healthcare contexts. The process followed PRISMA guidelines, and 30 final articles were included for critical analysis.

Results: Findings show that employee well-being positively influences the perception of organizational climate, fostering motivation, commitment, stress reduction, and greater job satisfaction. Human resource management practices, emotional salary, work-life balance, and participatory leadership were identified as mediating variables in this relationship. However, differences persist in how both well-being and climate are measured, and a lack of consensus regarding standardized indicators was observed.

Conclusions: This study highlights the close relationship between organizational climate and employee well-being as key determinants of motivation, commitment, and productivity. The findings indicate that the comprehensive management of psychosocial, cultural, and structural factors promotes the creation of healthy and sustainable work environments. Likewise, ethical

policies, corporate social responsibility, and participatory leadership emerge as protective elements that strengthen employees' sense of belonging, cohesion, and job satisfaction. The promotion of mental health, continuous training, and work-life balance are identified as essential strategies to prevent psychosocial risks and enhance organizational performance. Overall, the evidence shows that organizations prioritizing well-being and workplace climate achieve greater sustainability, innovation, and commitment, positioning themselves as spaces that foster human development and long-term competitiveness.

Keywords: Employee well-being; Organizational climate; Human talent; Work motivation; Job satisfaction

Introducción

El estudio del clima organizacional y el bienestar laboral ha cobrado una relevancia creciente en la literatura científica contemporánea, especialmente en los últimos años, debido al impacto que ambos constructos ejercen sobre la productividad, la satisfacción y la sostenibilidad de las organizaciones. Estos conceptos, aunque interrelacionados, responden a dimensiones distintas del funcionamiento organizativo: el clima organizacional refleja la percepción compartida de los empleados respecto a su entorno laboral, mientras que el bienestar laboral alude al estado psicológico, físico y emocional de los trabajadores dentro del contexto de la organización (Cortez Rodríguez, 2023; Sierra Carpio, Esquinca Moreno & Dena Ornelas, 2023). En conjunto, ambos factores actúan como pilares fundamentales del desarrollo organizacional, al incidir de forma directa sobre la motivación, el compromiso y el desempeño de los empleados.

En su revisión sistemática, Guevara-Rufasto (2024) concluye que un clima laboral caracterizado por la confianza, la comunicación efectiva y el apoyo institucional fortalece la motivación intrínseca y la permanencia de los empleados, reduciendo las tasas de rotación y potenciando la eficiencia organizativa. De manera complementaria, Salazar-Altamirano, Galván Vela, Ravina-Ripoll y Sánchez-Limón (2025) señalan que la gestión adecuada de factores psicosociales, culturales y estructurales favorece la creación de entornos saludables, sostenibles y centrados en el desarrollo integral, evidenciando que la salud organizacional no depende únicamente de políticas estructurales, sino también del equilibrio emocional y social de los trabajadores.

Asimismo, la revisión de Llamoga Cuenca y Morales Salazar (2024) enfatiza que el bienestar y el clima organizacional están estrechamente vinculados con la calidad del liderazgo, la claridad comunicacional y la equidad en las relaciones laborales. Estos elementos contribuyen a generar un entorno en el que las personas se sienten valoradas, seguras y emocionalmente estables, lo que promueve el compromiso organizacional y la identificación con los objetivos institucionales.

En este sentido, Calderón Rodríguez et al. (2024) coinciden en que la gestión de las condiciones psicosociales, como la carga laboral, el liderazgo transformacional y las oportunidades de desarrollo, constituye un factor determinante para la satisfacción y la salud mental en el trabajo, reforzando la noción de que las prácticas de gestión humana no solo tienen implicaciones administrativas, sino también psicológicas.

Finalmente, el estudio de Khalid y Syed (2024) refuerza la importancia de considerar los determinantes organizacionales, sociales e individuales en la promoción del bienestar mental en el trabajo. Los autores destacan la necesidad de intervenciones efectivas que prevengan los riesgos

psicosociales y fortalezcan las capacidades de afrontamiento, reconociendo la interacción dinámica entre la estructura organizativa, el liderazgo y la percepción individual de bienestar. En este marco, el clima organizacional se consolida como un mediador fundamental entre las políticas institucionales y la experiencia subjetiva de los trabajadores, lo que convierte su estudio en un eje esencial para la construcción de entornos laborales saludables, equitativos y sostenibles.

Método

Para el desarrollo del presente trabajo se utilizó como metodología una revisión sistemática de la literatura, la cual se considera de tipo cualitativo y documental. Este enfoque permitió recopilar, organizar y analizar de manera rigurosa la información disponible sobre la relación entre bienestar laboral y clima organizacional en contextos empresariales.

El proceso metodológico se inició con la definición de palabras clave relacionadas con las variables objeto de estudio: bienestar laboral, clima organizacional, satisfacción laboral, motivación laboral y gestión del talento humano. Estas palabras fueron utilizadas en búsquedas avanzadas en bases de datos académicas como Scielo, Scopus, Web of Science, Redalyc, Latindex y Google Academico, lo cual garantizó un rastreo amplio y actualizado de la literatura científica.

Se establecieron criterios de inclusión y exclusión para orientar la selección de los artículos. Se incluyeron documentos publicados entre 2020 y 2025, en español o inglés, que correspondieran a artículos de revisión sistemática y que abordaran la relación entre bienestar laboral y clima organizacional en empresas u organizaciones. Se excluyeron investigaciones empíricas, estudios en sectores hospitalarios o educativos, documentos duplicados o con información incompleta.

La búsqueda inicial arrojó un total de 120 artículos. Después de aplicar los criterios de selección y descartar los que no cumplían con los objetivos del estudio, se seleccionaron 30 artículos finales. Cada uno de ellos fue consignado en una matriz de análisis en Excel, en la cual se registraron datos como: título, autores, año, DOI, palabras clave, metodología, aporte principal y base de datos de procedencia. Este procedimiento se llevó a cabo siguiendo los lineamientos de la guía PRISMA 2020, asegurando transparencia y rigor en el proceso de revisión.

Termino de búsqueda de información

“Gestion del talento humano” and “bienestar laboral”, “Clima organizacional” and “bienestar laboral”, “Satisfacción laboral” and “clima laboral”. “comportamiento organizacional” and “bienestar laboral”

Tabla 1.

Cruce de términos

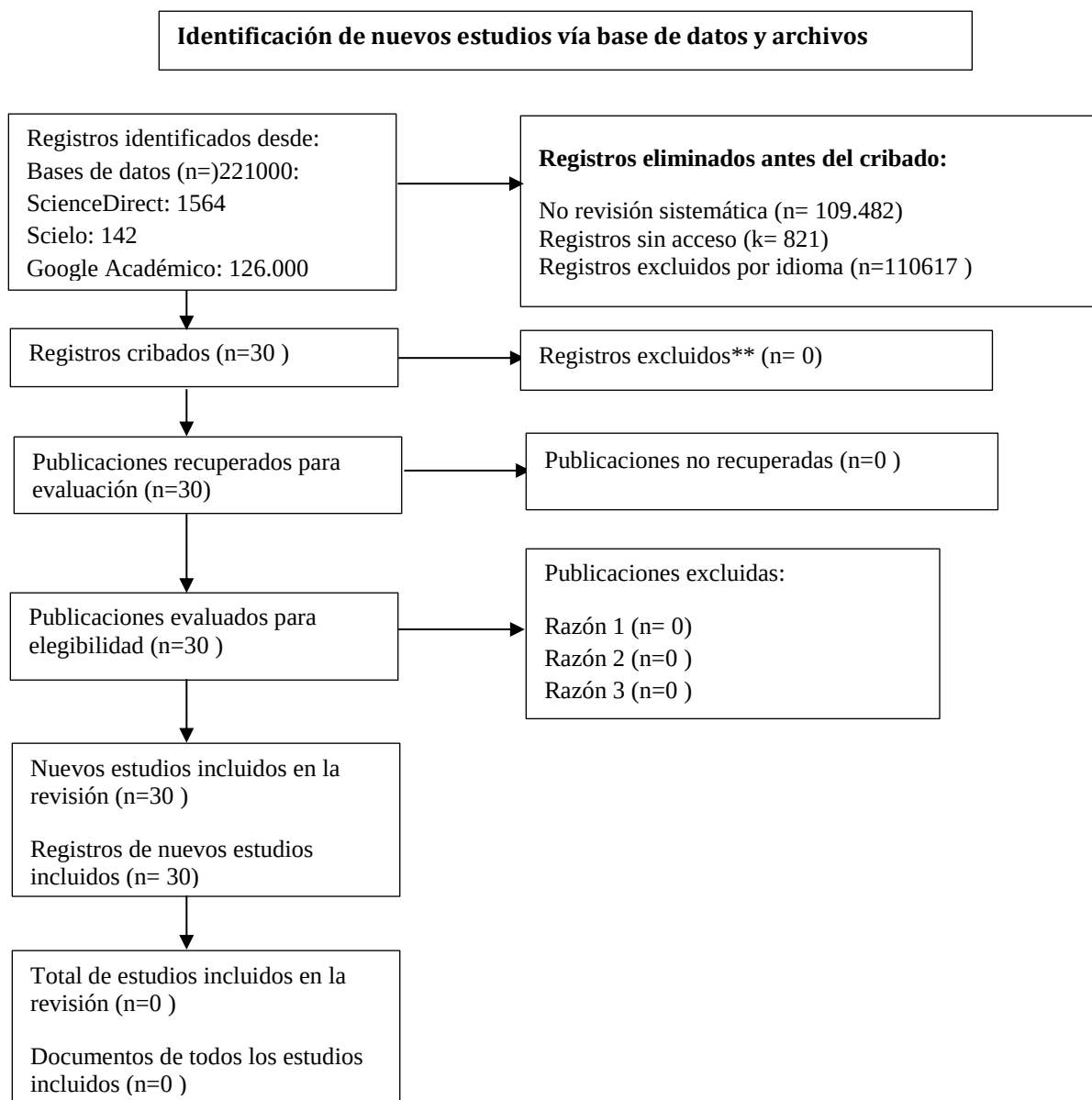
Cruce base de datos	ScienceDirect	Scielo	Google Académico
Gestion del talento humano + bienestar laboral	85	10	126000

Tabla 2.*Proceso de identificación*

Ecuación	Nombre de bases de Datos	Sin Filtro	Excluidos		Difiere del tema de estudio	Selección
			< 2022	No revisión sistemática		
Gestion del talento humano + bienestar laboral	ScienceDirect	85	70	61	2	0
Clima organizacional + bienestar laboral	ScienceDirect	124	115	114	1	0
Bienestar laboral + motivacion laboral	ScienceDirect	693	138	131	7	0
Satisfacción laboral + clima laboral	ScienceDirect	462	411	20	0	0
comportamiento organizacional + bienestar laboral	ScienceDirect	200	183	178	0	0
Gestion del talento humano + bienestar laboral	Scielo	10	6	9	1	0
Clima organizacional + bienestar laboral	Scielo	9	7	0	2	0
Bienestar laboral + motivacion laboral	Scielo	18	11	16	2	0
Satisfacción laboral + clima laboral	Scielo	103	76	75	1	0
comportamiento organizacional + bienestar laboral	Scielo	2	0	0	0	0
Gestion del talento humano + bienestar laboral	Google Académico	126000	109600	108958	0	30

Figura 1.

Identificación de nuevos estudios vía base de datos y archivos



Resultados

Tabla 3.

Resultados obtenidos en revisión sistemática

N	Palabras Claves	DOI	Aporte	Base de Datos	Año
1	Desarrollo organizacional, Latinoamérica	DOI:10.18050/revucv-scientia.v16n1a3	Una gestión adecuada de factores psicosociales y culturales mejora la motivación, el compromiso y la productividad laboral.	Google Académico	2024
2	organizational culture; measurements; perspectives; orientations; systematic review	10.1080/23311975.2024.2340129	Distingue entre cultura y clima organizacional, aportando claridad conceptual y metodológica para su estudio.	Google Académico	2024
3	HR practices; employee well-being; systematic review; post-COVID; framework	10.1186/s43093-024-00382-w	Las prácticas de gestión humana, especialmente tras la pandemia, promueven el bienestar laboral al integrarse con políticas de RRHH.	Google Académico	2024
4	Bienestar laboral, factores organizacionales	https://doi.org/10.47460/uct.v28i124.845	El liderazgo, la comunicación y las condiciones de trabajo son claves para el bienestar y la prevención de riesgos psicosociales.	Google Académico	2024
5	Bienestar laboral, equipos profesionales	https://doi.org/10.32457/jmabs.v12i2.1949	El bienestar laboral actúa como factor protector que fortalece la resiliencia, el sentido de pertenencia y reduce el estrés.	Google Académico	2024

6	mental health; employee well-being; antecedents; consequences; work factors	<a href="https://doi.org/10.1016/j.hr
mr.2023.100998">https://doi.org/10.1016/j.hr mr.2023.100998	El bienestar y la salud mental laboral dependen de factores organizacionales, sociales e individuales, por lo que se requieren intervenciones más efectivas para prevenir riesgos psicosociales.	Google Académico	2024
7	cultura organizacional; clima; bienestar; revisión sistemática	DOI:10.52191/rdojs.2022. 287	Relaciona la cultura, el clima y las prácticas organizacionales como componentes esenciales del bienestar laboral.	Google Académico	2023
8	clima organizacional; satisfacción laboral; revisión; Latinoamérica	<a href="https://doi.org/10.23913/ri
de.v14i27.1668">https://doi.org/10.23913/ri de.v14i27.1668	Resume la evidencia disponible sobre la conexión entre clima organizacional y satisfacción laboral.	Google Académico	2023
9	psychological well- being; mapping; systematic review	<a href="https://doi.org/10.52783/ji
er.v5i2.2934">https://doi.org/10.52783/ji er.v5i2.2934	Identifica factores organizacionales, relacionales e individuales que influyen en el bienestar psicológico de los trabajadores, destacando los más protectores.	Google Académico	2025
10	organizational climate; public sector; systematic review	10.56238/sevenVmulti202 4-017	Analiza el clima organizacional en instituciones públicas, mostrando cómo su medición y comprensión impactan la eficiencia y satisfacción de los empleados.	Google Académico	2025
11	Clima organizacional, desempeño laboral	<a href="https://doi.org/10.35381/c
m.v10i19.1357">https://doi.org/10.35381/c m.v10i19.1357	Un clima organizacional positivo impulsa el desempeño, la motivación y la permanencia laboral gracias a la confianza, comunicación y apoyo institucional.	Google Académico	2024
12	gestión de la felicidad; bienestar laboral; satisfacción en el trabajo; psicología organizacional	<a href="https://doi.org/10.17502/m
racs.v13i1.848">https://doi.org/10.17502/m racs.v13i1.848	El bienestar laboral influye directamente en la motivación, el compromiso y la productividad, consolidando entornos organizacionales saludables.	Google Académico	2025

13	clima organizacional; satisfacción laboral; calidad de servicio	https://doi.org/10.35381/cm.v10i19.1346	La satisfacción laboral depende del clima y la cultura organizacional, siendo clave la comunicación, el liderazgo y las oportunidades de desarrollo.	Google Académico	2024
14	endomarketing; salud mental positiva; bienestar empresarial	https://doi.org/10.53995/23463279.1774	Evidencia que la gestión efectiva de factores psicosociales, culturales y estructurales mejora la motivación, el compromiso y la productividad, promoviendo un entorno laboral saludable y sostenible.	Google Académico	2024
15	desgaste laboral; sector servicios; burnout; factores asociados	https://doi.org/10.15332/24631140.9271	La gestión integral de factores psicosociales y culturales consolida un clima organizacional sostenible y promueve el desarrollo integral de los trabajadores.	Google Académico	2024
16	clima organizacional; rotación laboral; ambiente de trabajo; gestión del personal	https://doi.org/10.22267/rtend.242502.261	La gestión basada en el bienestar fortalece el sentido de pertenencia, reduce el estrés y la rotación, y potencia la innovación y sostenibilidad empresarial.	Google Académico	2024
17	equilibrio trabajo-vida; salud mental; profesiones; bienestar laboral	https://doi.org/10.21158/01208160.n92.2022.3335	La adecuada gestión de factores psicosociales, culturales y estructurales impulsa la motivación, el compromiso y la productividad en entornos saludables e innovadores.	Google Académico	2022
18	responsabilidad social; ética; bienestar laboral; generaciones	https://doi.org/10.5281/zenodo.17109937	La responsabilidad social empresarial y la ética corporativa fortalecen el bienestar y compromiso laboral al promover entornos justos y participativos.	Google Académico	2025
19	jornada laboral; estrés; conflicto trabajo-familia; Latinoamérica	https://doi.org/10.5281/zenodo.17109937	La gestión integral de factores psicosociales, culturales y estructurales impulsa la	Google Académico	2025

motivación, la sostenibilidad y la innovación organizacional.					
20	desarrollo organizacional; diagnóstico empresarial; clima organizacional	https://doi.org/10.52080/rvgluz.30.111.23	La adecuada gestión de factores psicosociales y estructurales mejora la motivación, el compromiso y la productividad laboral.	Google Académico	2024
21	gestión del talento humano; RSE; bienestar laboral; políticas públicas	DOI:10.16967/23898186.851	Integrar la responsabilidad social con la gestión del talento humano promueve el bienestar y aumenta la productividad.	Google Académico	2024
22	gestión del talento humano; desempeño laboral; clima organizacional; sector público	10.59427/rcli/2023/v23cs.3693-3699	En el sector público, la gestión del talento humano mejora con roles claros, formación y reconocimiento, mediada por el clima organizacional.	Google Académico	2023
23	bienestar organizacional; felicidad laboral; programas de bienestar; compromiso	10.22206/ceyn.2024.v8i1.3284	Los programas de bienestar organizacional aumentan la felicidad y el compromiso, y reducen la rotación laboral.	Google Académico	2024
24	Gestión del talento humano; Desempeño laboral; Calidad; Eficiencia; Eficacia	https://doi.org/http://doi.org/10.59659/impulso.v.5i9.93	La gestión del talento humano mejora el desempeño laboral al fortalecer calidad, eficiencia y claridad en los roles.	Google Académico	2025
25	gestión del talento humano; desempeño; clima organizacional; empresas peruanas	https://hdl.handle.net/20.500.12892/1621	Las buenas prácticas de gestión del talento mejoran el bienestar y el desempeño, con el clima organizacional como factor clave.	Google Académico	2025

26	talento humano; desempeño laboral; organizaciones; revisión sistemática	10.59427/rcli/2024/v24cs. 551-557	Crecen los estudios sobre talento y desempeño; se recomiendan políticas integradas de recursos humanos para mayor bienestar y productividad.	Google Académico	2024
27	satisfacción laboral; recompensas; salario emocional; motivación; clima organizacional	https://doi.org/10.69639/anduv12i1.810	Las recompensas, especialmente las intangibles, aumentan la satisfacción, motivación y retención del personal.	Google Académico	2022
28	organizational climate; job satisfaction; healthcare; PRISMA	https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1186567	El protocolo PRISMA define una metodología rigurosa para futuras revisiones sobre clima organizacional y satisfacción laboral.	Google Académico	2023
29	mindfulness; cognitive behavioral interventions; mental well-being; white- collar workers;	https://doi.org/10.1002/mhs2.84	Las intervenciones de mindfulness y terapia cognitivo-conductual mejoran el bienestar mental y reducen el estrés laboral.	Google Académico	2024
30	worksite wellness; physical activity; employee productivity; workplace health; systematic review	https://doi.org/10.1186/s13643-023-02258-6	Los programas de bienestar basados en actividad física mejoran la salud, la productividad y reducen el ausentismo.	Google Académico	2023

Conclusiones

El análisis realizado permite concluir que el clima organizacional y el bienestar laboral son elementos estrechamente vinculados, cuya interacción determina en gran medida la motivación, el compromiso y la productividad de los trabajadores. Un entorno laboral positivo, basado en la confianza, la comunicación efectiva, el reconocimiento y la equidad, contribuye de manera significativa al fortalecimiento de la satisfacción laboral y al desarrollo personal y profesional del talento humano.

Se evidencia que la gestión del bienestar y del clima organizacional requiere una visión integral que incorpore factores psicosociales, culturales y estructurales. Cuando las organizaciones promueven prácticas centradas en el desarrollo de las personas, la formación continua, la salud mental y la participación, se genera un ambiente de trabajo saludable y sostenible que favorece tanto el rendimiento individual como la estabilidad institucional.

Asimismo, la gestión del talento humano y las políticas organizacionales fundamentadas en valores éticos y de responsabilidad social se configuran como factores protectores del bienestar laboral. Dichas prácticas fortalecen el sentido de pertenencia, la cooperación y la cohesión grupal, reduciendo los niveles de estrés, el ausentismo y la rotación del personal. De igual modo, el liderazgo participativo y empático se consolida como un elemento clave para el fortalecimiento del clima organizacional, al promover relaciones laborales basadas en la confianza, la comunicación abierta y la valoración del esfuerzo.

Otro hallazgo relevante es la creciente necesidad de que las organizaciones adopten estrategias preventivas frente a los riesgos psicosociales y promuevan activamente la salud mental de sus trabajadores. La implementación de programas de bienestar, apoyo emocional y conciliación

laboral-personal ha demostrado ser un componente esencial para garantizar la satisfacción y el equilibrio entre las demandas organizacionales y las necesidades humanas.

En síntesis, la evidencia revisada permite afirmar que las organizaciones que priorizan el bienestar de sus trabajadores y gestionan de manera adecuada su clima laboral logran ventajas competitivas sostenibles. Estas instituciones no solo optimizan la productividad y la eficiencia, sino que también fomentan la innovación, la resiliencia y el compromiso organizacional a largo plazo. Por tanto, el fortalecimiento del bienestar laboral y del clima organizacional debe asumirse como un eje estratégico fundamental para el desarrollo humano y la sostenibilidad empresarial.

Referencias

- Addisalem, T. B., & Kenenisa, L. D. (2024). Organizational culture: A systematic review. *Cogent Business & Management*, 11(1), 2340129. <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2340129>
- Bhoir, M., & Sinha, V. (2024). Employee well-being human resource practices: A systematic literature review and directions for future research. *Discover Sustainability*, 5(1), 382. <https://doi.org/10.1186/s43093-024-00382-w>
- Calderón Rodríguez, L. K., Silva Rivera, D. R., Zevallos Echegaray, M. M., Salinas Gainza, F. R., & Bermudez Alejo, D. (2024). Análisis del bienestar laboral y su relación con factores organizacionales: Revisión sistemática. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales*, 30(3). https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1316-48212024000300067&script=sci_arttext
- Cortez Rodríguez. (2023). Clima organizacional en satisfacción laboral: Una revisión. *Acta Universitaria*, 33(2), 153–165. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672023000200153&script=sci_arttext
- Cruz Lagos, J. A., & Fernández Castro, R. A. (2025). Gestión del talento humano y el desempeño laboral en empresas peruanas (2017–2024): Revisión sistemática. *Repositorio EP Newman*. <https://repositorio.epnewman.edu.pe/handle/20.500.12892/1621>
- Delgado Vela, I. K., & Delgado Bardales, J. M. (2023). Gestión del talento humano en el desempeño laboral en instituciones públicas: Una revisión de literatura. *Revista Climatología*.

<https://rclimatol.eu/2023/12/31/gestion-del-talento-humano-en-el-desempeno-laboral-en-instituciones-publicas-una-revision-de-literatura-2/>

Duarte, et al. (2025). Organizational climate in public organizations: A systematic review (2023–2025). ResearchGate.

https://www.researchgate.net/publication/392164247_Organizational_climate_in_public_organizations_A_systematic_review

Flores-Urbáez, M., Cadenas-Martínez, R., Catuto-Zambrano, J. C., & Párraga-Zambrano, A. L.

(2024). Desarrollo organizacional en empresas latinoamericanas: Una revisión sistemática de literatura científica. Revista Salud UIS.

<https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistasaluduis/article/view/15743>

Guevara-Rufasto, B. S. (2024). Impacto del clima organizacional en el desempeño laboral: Revisión sistemática. Revista Venezolana de Gerencia, 29(2).

https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S2542-30292024000200163&script=sci_arttext

Guillermo, T. (2024). Los programas de bienestar organizacional, su impacto en la felicidad laboral y organizacional. Revista Ciencia y Educación, 5(2).

<https://revistas.intec.edu.do/index.php/ciene/article/view/3288>

Khalid, A., & Syed, J. (2024). Mental health and well-being at work: A systematic review of literature and directions for future research. Journal of Organizational Behavior, 45(3).

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1053482223000517>

León Aguilar, R. N., & Villanueva Figueroa, R. E. (2025). Gestión del talento humano y desempeño laboral en una institución pública. *Revista Impulso*, 12(1).

<https://revistaimpulso.org/index.php/impulso/article/view/398>

Llamoga Cuenca, S., & Morales Salazar, P. (2024). Desarrollo organizacional: Una revisión sistemática para Latinoamérica. *ResearchGate*.

https://www.researchgate.net/publication/385007823_Desarrollo_organizacional_una_revisio_n_sistematica_para_Latinoamerica

Llaure Ayala, E. R. (2022). La recompensa y satisfacción laboral en contextos organizacionales: Una revisión sistemática. *Revista de la UTIC*, 9(1).

<https://www.uticvirtual.edu.py/revista.ojs/index.php/revistas/article/view/810>

Marin-Farrona, M., Wipfli, B., Thosar, S. S., et al. (2023). Effectiveness of worksite wellness programs based on physical activity to improve workers' health and productivity: A systematic review. *Systematic Reviews*, 12(258). <https://doi.org/10.1186/s13643-023-02258-6>

Martínez-Líbano, J. (2024). Bienestar laboral como variable protectora de los equipos profesionales: Una revisión sistemática. *Journal of Management and Business Studies*, 6(1).

<https://revistas.ua autonom a.cl/index.php/jmabs/article/view/1949>

Medina Chacón, E. R., et al. (2024). Desgaste laboral: Una revisión sistemática en el sector de servicios. *Revista Signos*, 57(2).

<https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/signos/article/view/9271/8203>

Monroy-Castillo, A., Trujillo-Moyo, M., Sesma-Vázquez, Juárez-García, & Palacios-Hernández. (2025). Jornada laboral, estrés y conflicto trabajo-familia en trabajadores de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Revista Salud UIS*.
<https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistasaluduis/article/view/15743>

Paredes Vásquez, K. L., Jorge Nicolás, A., Ricra Ruiz, R. A., Mayor Ravines, M. G., Mayor Gamero, J. G., & Tarazona Pajuelo, J. I. (2025). Responsabilidad social empresarial, ética y bienestar laboral: Una revisión sistemática sobre impactos y desafíos generacionales. *Revista INVECOM*, 12(2). <https://www.revistainvecom.org/index.php/invecom/article/view/4111>

Ramírez-Angel, L. M., & Riaño-Casallas, M. I. (2022). Equilibrio trabajo-vida y su relación con la salud mental en trabajadores de diferentes profesiones: Una revisión sistemática. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 94(2).
<https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/3335>

Ramírez Torres, W. E. (2024). Gestión empresarial del talento humano desde la política de responsabilidad social: Una revisión sistemática. *ResearchGate*.
https://www.researchgate.net/publication/381727453_Gestion_empresarial_del_talento_humano_desde_la_politica_de_responsabilidad_social_Una_revision_sistematica

Román Gil, C. A. (2024). Talento humano en el desempeño laboral: Una revisión sistemática. *Revista Climatología*. https://rclimatol.eu/wp-content/uploads/2024/01/Articulo-RCLIMCS24_0061-Carlos-Adalberto.pdf

Salazar-Altamirano, M. A., Galván Vela, E., Ravina-Ripoll, R., & Sánchez-Limón, M. L. (2025). Gestión de la felicidad y bienestar en el trabajo: Evolución, hallazgos clave y direcciones

futuras. Una revisión sistemática. *Methaodos. Revista de Ciencias Sociales*, 13(1).

<https://revista.methaodos.org/index.php/methaodos/article/view/848>

Santana, S., Loureiro, A., et al. (2023). Dynamics of organizational climate and job satisfaction in healthcare service practice and research: A protocol for a systematic review. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1186567>

Shifana, T. A., & Sathyamoorthi, V. (2025). Employee psychological well-being: A systematic review (2015–2025 mapping). *Journal of Interdisciplinary Education Research*, 5(3). <https://jier.org/index.php/journal/article/view/2934>

Sierra Carpio, D. A., Esquinca Moreno, A., & Dena Ornelas, M. A. (2023). Revisión sobre cultura organizacional y su relación con clima y bienestar. *ResearchGate*. https://www.researchgate.net/publication/376795420_Revision_sistemica_de_literatura_sobre_la_Cultura_Organizacional

Solís-Saavedra, O. T. (2024). Clima organizacional, satisfacción laboral, y percepción de calidad del servicio en empleados públicos: Revisión sistemática. *Revista Venezolana de Gerencia*, 29(2). https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2542-30292024000200051

Terrones Mayta, R. E., & Haro Zea, K. L. (2024). Impacto del clima organizacional sobre la rotación de los trabajadores: Revisión 2013–2023. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 32(2). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-86932024000200247

Trejos Gil, C. A., & Quiróz Ruiz, D. F. (2024). Endomarketing y salud mental positiva ocupacional para mejorar el bienestar empresarial: Una revisión sistemática. *En-Contexto*, 12(23).

<https://ojs.tdea.edu.co/index.php/encontexto/article/view/1774>

Young, P., Elgee, A., Chow, V., Haslam, C. O., Barker, J. B., et al. (2024). A systematic review of cognitive behavioral and mindfulness-based interventions for white-collar worker mental well-being in business environments. *Mental Health Science*, 4(1).

<https://doi.org/10.1002/mhs2.84>