

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Psicología



**Producción científica sobre la asociación entre la salud mental
positiva ocupacional y el clima organizacional
de los empleados**

Trabajo Académico para obtener el Título de Segunda Especialidad Profesional
en Psicología Clínica y de la Salud

Autores:

Frank Jhon Muñoz Mayorca
Larry Franklin Acencio Malpartida

Asesora:

Mg. Sara Esther Richard Pérez

Lima, mayo 2026

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO ACADÉMICO

Yo Sara Esther Richard Pérez, docente de la Unidad de Posgrado de Psicología, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Producción científica sobre la asociación de la salud mental positiva ocupacional en el clima organizacional de los empleados”** de Frank Jhon Muñoz Mayorca y Larry Franklin Acencio Malpartida tiene un índice de similitud de 14% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 05 días del mes de mayo del año 2026.



Mg. Sara Esther Richard Pérez

Asesora

**Producción científica sobre la asociación entre la salud
mental positiva ocupacional y el clima organizacional
de los empleados**

TRABAJO DE ACADÉMICO

Presentado para optar el Título de Segunda Especialidad
Profesional de Psicología Clínica y de la Salud



Dra. Damaris Susana Quinteros Zúñiga
Dictaminadora

Lima, 05 de mayo 2026

Resumen

El objetivo de esta revisión narrativa fue analizar la producción científica sobre la asociación entre la Salud Mental Positiva Ocupacional (SMPO) y el clima organizacional en trabajadores, identificando tendencias, características metodológicas, poblaciones estudiadas y vacíos de conocimiento. Se realizó una búsqueda en cinco bases de datos (PubMed, SciELO, Web of Science, Scopus y ScienceDirect) entre septiembre y octubre de 2025; de 76 registros iniciales se seleccionaron 14 artículos según criterios de inclusión (texto completo, idioma inglés en español, portugués, últimos 5 años). La muestra de estudios comprende investigaciones cuantitativas (explicativo, correlacionales y predictivas), diseños cuasi-experimentales y revisiones sistemáticas y narrativas. Las técnicas e instrumentos reportados incluyeron cuestionarios estandarizados para medir bienestar subjetivo, clima organizacional, burnout, capital psicológico y clima de seguridad psicosocial; además de análisis estadísticos como regresión múltiple, análisis de ecuaciones estructurales y pruebas no paramétricas. Los resultados muestran una asociación consistente entre climas organizacionales favorables (liderazgo transformacional, apoyo, justicia y comunicación) y mayores niveles de Salud Mental Positiva Ocupacional (SMPO); no obstante, predominan diseños transversales que limitan la inferencia causal y existe escasa producción en Latinoamérica, especialmente en Perú.

Se concluye que la evidencia es todavía fragmentada y que fortalecer la investigación regional (longitudinal, experimental y contextualizada) facilitaría la

implementación de políticas preventivas y programas organizacionales orientados a promover el bienestar positivo en el trabajo.

Palabras claves: Salud mental positiva ocupacional; Clima organizacional; Bienestar laboral; Capital psicológico; Salud ocupacional.

Abstract

This narrative review examined the scientific literature on the association between Occupational Positive Mental Health (OPMH) and organizational climate among workers, with the aim of identifying research trends, methodological characteristics, studied populations, and existing knowledge gaps. A structured search was conducted in five databases (PubMed, SciELO, Web of Science, Scopus, and ScienceDirect) between September and October 2025. From 76 initial records, 14 studies were included based on predefined criteria (full-text articles published in English, Spanish, or Portuguese within the last five years). The selected studies comprised quantitative research (cross-sectional, correlational, and predictive designs), quasi-experimental approaches, and both systematic and narrative reviews. Reported techniques and instruments consisted of standardized questionnaires measuring subjective well-being, organizational climate, burnout, psychological capital, and psychosocial safety climate, along with statistical analyses such as multiple regression, structural equation modeling, and non-parametric tests. The findings indicate a consistent association between favorable organizational climates (characterized by transformational leadership, support, fairness, and effective communication) and higher

levels of OPMH. Nevertheless, the predominance of cross-sectional designs limits causal inference, and scientific production in Latin America, particularly in Peru, remains scarce.

Overall, evidence in this field remains fragmented. Strengthening regional research through longitudinal, experimental, and context-specific studies is essential to guide preventive organizational policies and workplace programs aimed at fostering positive mental health.

Keywords: Occupational Positive Mental Health; Organizational Climate; Workplace Well-Being; Psychological Capital; Occupational Health.

Introducción

La salud mental laboral se ha convertido en un desafío para instituciones y organizaciones debido a su impacto en la productividad, el bienestar de los trabajadores y los costos económicos asociados. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) estima que cada año se pierden más de 12 mil millones de días laborales a causa de problemas de salud mental, lo que representa pérdidas superiores al billón de dólares a nivel global. Estas cifras subrayan la urgencia de promover entornos de trabajo saludables que no solo mitiguen el malestar, sino que fortalezcan recursos psicológicos que favorezcan el funcionamiento óptimo de los trabajadores (International Labour Organization [ILO], 2023).

En este contexto, la Salud Mental Positiva Ocupacional (SMPO) ha adquirido un papel central al enfocarse en dimensiones como el bienestar subjetivo, la satisfacción laboral, la resiliencia y el capital psicológico (PsyCap), elementos que permiten a los empleados prosperar en sus entornos laborales y no únicamente evitar el malestar (Keyes, 2005; Luthans & Broad, 2022). Paralelamente, el clima organizacional, entendido como las percepciones compartidas sobre las prácticas, relaciones y políticas que caracterizan un centro de trabajo, es un determinante clave del bienestar, la motivación y la permanencia laboral (Chiang et al., 2020). Estudios recientes evidencian que el clima organizacional basado en apoyo, justicia, comunicación efectiva y liderazgo transformacional se asocia con mayores niveles de bienestar

psicológico y satisfacción laboral (Dextras-Gauthier et al., 2024; Richter et al., 2025; Romero-Rodríguez & Castillo-Abdul, 2024).

La producción científica internacional documenta diversas relaciones entre estas variables. En Europa y Norteamérica predominan estudios que muestran que factores como el estrés laboral, las altas demandas y la falta de apoyo afectan negativamente el bienestar emocional (Lado et al., 2020; Carrión-García et al., 2013). Asimismo, investigaciones en Brasil, Alemania, Canadá y Estados Unidos confirman que la cultura organizacional, el clima psicosocial seguro y los procesos organizacionales saludables fortalecen la coherencia laboral y el bienestar positivo de los trabajadores (Jacques et al., 2018; Dextras-Gauthier et al., 2024; Loh et al., 2025; Sowden et al., 2025). En Latinoamérica, estudios en Colombia han evidenciado que la satisfacción laboral y la calidad de vida en el trabajo predicen un mayor bienestar subjetivo y una gestión organizacional más efectiva (Mendoza-Ocasal et al., 2025).

No obstante, pese a estos avances, la relación específica entre la SMPO y el clima organizacional continúa siendo poco explorada y dispersa en la literatura. La mayoría de investigaciones aborda estas variables por separado o vinculadas a temas como estrés, burnout o productividad, pero son escasos los estudios que analizan de manera articulada cómo la SMPO se construye, se mantiene o se potencia dentro del clima organizacional (Luthans & Broad, 2022; Siami et al., 2023). Además, predominan los diseños correlacionales y transversales, con pocos estudios longitudinales o experimentales que permitan identificar mecanismos causales entre ambas variables (Richter et al., 2025; Sowden et al., 2025).

En América Latina, la producción científica relacionada con la SMPO sigue siendo escasa y se concentra en Brasil y Colombia. En Perú, la evidencia es limitada y dividida, lo que revela un vacío significativo en la región y la necesidad de comprender cómo se manifiestan estas variables en contextos caracterizados por alta informalidad laboral, menor acceso a recursos organizacionales y condiciones psicosociales particulares (MINSA, 2023; Mendoza-Ocasal et al., 2025). Esta ausencia de estudios limita el diseño de políticas organizacionales contextualizadas y basadas en evidencia.

La literatura indica que, a pesar del creciente interés en el bienestar laboral, la investigación latinoamericana continúa priorizando los riesgos psicosociales tradicionales y presta menor atención a enfoques preventivos centrados en recursos positivos del trabajador (WHO, 2022; ILO, 2023). Esto repercute en que muchas intervenciones organizacionales se orienten a la corrección del malestar y no a la promoción sostenida de la SMPO, reduciendo el impacto de las estrategias de bienestar a mediano y largo plazo (Hascher & Waber, 2019; Richter et al., 2025).

Giovanis et al. (2026), mediante una revisión sistemática publicada en *International Archives of Occupational and Environmental Health*, analizaron intervenciones organizacionales dirigidas a la promoción de la salud mental en distintos sectores como salud, construcción y teletrabajo. Los resultados mostraron que las intervenciones enfocadas en mejorar las condiciones organizacionales, incluyendo el clima laboral, el liderazgo y la carga de trabajo, generan efectos positivos en la reducción del estrés, la ansiedad y el burnout, así como en el incremento del bienestar psicológico. El estudio concluye que el clima laboral es un factor modificable clave para promover la salud mental positiva en el trabajo.

Lintanga y Rathakrishnan (2024), en Malasia, desarrollaron un estudio cuantitativo con 340 trabajadores del sector público para analizar el impacto del clima de seguridad psicosocial en la satisfacción laboral. Los resultados evidenciaron que dimensiones como el compromiso de la gestión, la comunicación organizacional y la participación laboral influyen significativamente en la satisfacción laboral, siendo el clima organizacional un mediador clave en esta relación. Los autores concluyen que el clima laboral constituye un recurso organizacional fundamental para la salud mental y el bienestar de los trabajadores.

Ballard et al. (2025), en Estados Unidos, desarrollaron un estudio de tipo teórico-aplicado publicado en *Frontiers in Public Health*, con el objetivo de proponer un marco práctico para la gestión de la salud mental en el trabajo. Los autores identificaron que factores organizacionales como el clima laboral, el diseño del trabajo y el liderazgo influyen directamente en el bienestar psicológico y en el rendimiento organizacional. Concluyen que la salud mental debe integrarse dentro de la cultura organizacional y las políticas institucionales como un componente estratégico para el funcionamiento organizacional sostenible.

En este escenario, resulta necesario examinar rigurosamente la producción científica disponible para identificar tendencias, brechas y prioridades de investigación que permitan impulsar el estudio de la SMPO en contextos latinoamericanos. Una mayor evidencia empírica permitirá fortalecer el rol de la salud mental en las políticas organizacionales y orientar a las empresas peruanas hacia intervenciones preventivas, como talleres psicoeducativos, programas permanentes de bienestar, fortalecimiento del capital psicológico y la creación de áreas especializadas en salud mental

ocupacional. Todo ello contribuirá a construir entornos laborales más saludables, productivos y sostenibles. Por ello, el presente estudio tiene como objetivo analizar la producción científica sobre la asociación entre la Salud Mental Positiva Ocupacional y el clima organizacional en trabajadores, identificando tendencias internacionales, características metodológicas, poblaciones estudiadas y vacíos de conocimiento.

Metodología

El presente estudio es de revisión narrativa, se trata de un método de estudio que pretende seleccionar y obtener las informaciones, para caracterizar y responder las diferentes preguntas del estudio, a través de la búsqueda exhaustiva de información relacionado al tema a tratar (Ato et al., 2013). Se usaron 5 fuentes de información o bases de datos: Pubmed, Scielo, Web Of Science, Scopus y Sciencedirect la búsqueda se realizó durante setiembre y octubre del 2025, se usó una estrategia de búsqueda con los descriptores “empleados”, “salud mental positiva ocupacional” y “clima organizacional” (Anexo A). Se usaron los operadores boléanos (AND y OR) para conectar los descriptores y elaborar la estrategia de búsqueda (Anexo B). Además, se utilizaron los ajustadores de campo y la búsqueda se realizaron principalmente en título, resumen y palabras claves del autor. También, los artículos se filtraron teniendo en cuenta 5 años de antigüedad, texto completo gratuito, estudios en inglés español y portugués; posteriormente fueron exportados al programa de Microsoft Excel, a partir de ello se realizó la revisión a profundidad de los manuscritos teniendo en cuenta para la validación de los estudios los criterios de inclusión: artículos en español e inglés, de acceso gratuito, y que contengan las variables de estudio como tema principal, no se

consideraron los estudios duplicados, y no contengan la variables de estudio. Luego se reunieron los revisores, despejaron las discrepancias y llegaron a un consenso.

Finalmente, se identificaron 76 estudios: 7 en Pubmed, 9 en Scielo, 21 en Web Of Science, 28 en Scopus y 11 en Sciencedirect. Tras llevar a cabo una revisión exhaustiva de los artículos de acuerdo a los criterios de inclusión y exclusión, se logró obtener 14 artículos incluidos tal como lo muestra el diagrama de flujo (Figura 1).

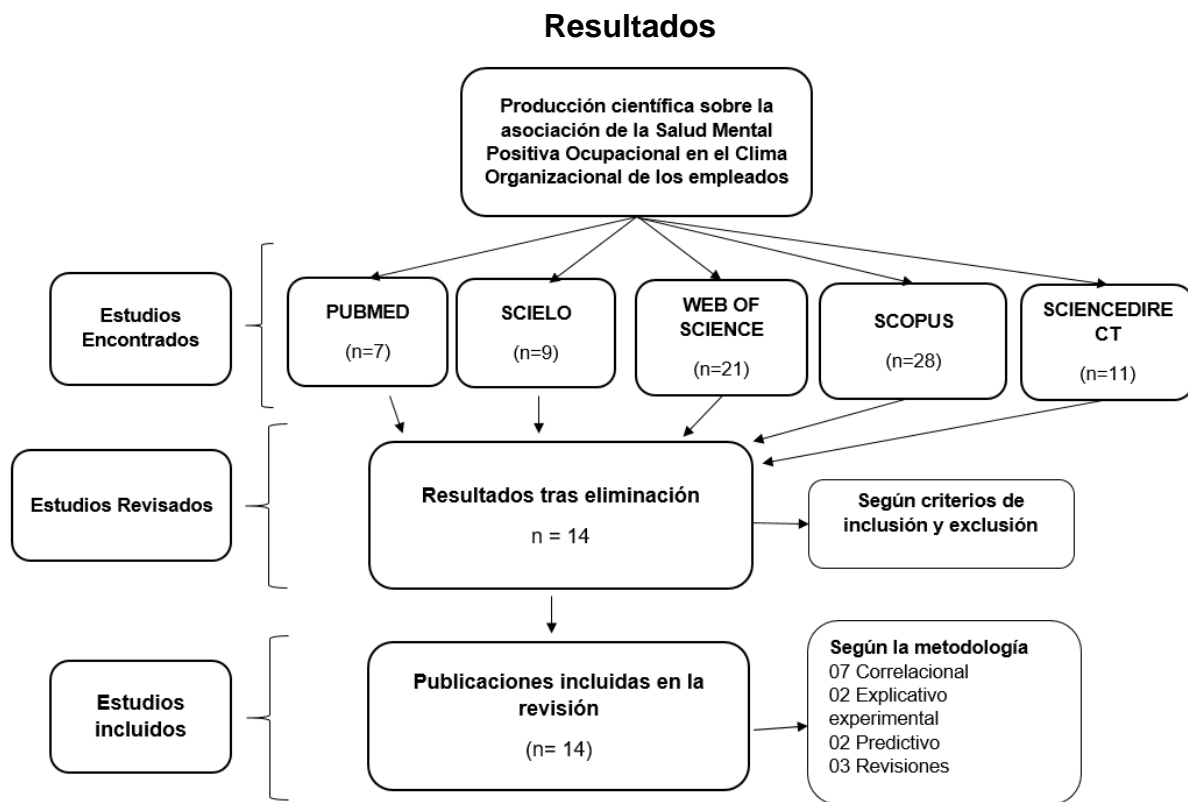


Figura 1. Diagrama de flujo del proceso de selección de estudio

Hasta octubre del 2025, se identificaron 76 estudios relacionados con la Salud Mental Positiva Ocupacional (SMPO) y el Clima Organizacional en cinco bases de datos internacionales: PubMed (7), SciELO (9), Web of Science (21), Scopus (28) y ScienceDirect (11). Luego de aplicar los criterios de inclusión como idioma (español,

inglés y portugués), acceso gratuito al texto completo y abordaje explícito de las variables de estudio, se seleccionaron 14 artículos.

En términos de producción científica, los estudios analizados muestran que el interés por la Salud Mental Positiva Ocupacional y su vínculo con el Clima Organizacional ha crecido de forma progresiva en los últimos años, especialmente a partir del contexto postpandemia (2020–2025), donde se consolidó la importancia del bienestar psicológico y la gestión saludable de las organizaciones. Sin embargo, en comparación con la literatura sobre estrés, ansiedad o burnout, los trabajos centrados en la salud mental positiva siguen siendo escasos y fragmentados, lo que evidencia una línea de investigación emergente pero aún poco desarrollada.

En cuanto a la distribución geográfica, la mayoría de los estudios proceden de Europa y Norteamérica, con predominio de investigaciones en España, Canadá, Estados Unidos, Alemania y Reino Unido (Lado et al., 2023; Dextras-Gauthier et al., 2023; Richter et al., 2025). También se identificaron aportes significativos en Latinoamérica, principalmente en Colombia y Brasil, con investigaciones enfocadas en la percepción de bienestar y el estrés ocupacional en trabajadores del sector salud y universitario (Carrión-García et al., 2015; Jacques et al., 2018; Mendoza-Ocasal et al., 2023). Sin embargo, no se hallaron publicaciones en Perú, lo que muestra una ausencia de estudios nacionales y un vacío regional respecto a la producción científica sobre la SMPO y su relación con el clima organizacional.

Respecto a los contextos laborales estudiados, predomina la investigación en el sector privado y académico, especialmente en empresas de servicios, universidades y

entornos corporativos. Solo un número reducido de estudios abordan contextos del sector público o militar, como el caso de Sowden et al. (2025) con soldados estadounidenses. En general, las organizaciones privadas parecen ofrecer mayor apertura a la medición y análisis del bienestar psicológico, probablemente por contar con políticas institucionales de salud ocupacional y recursos para investigación aplicada.

En relación con la composición de las muestras, la mayoría de estudios presenta poblaciones mixtas en cuanto a género, aunque sin análisis diferenciales consistentes. Algunos trabajos, como el de Autin et al. (2024), se centran en mujeres trabajadoras, explorando la influencia del clima laboral y la dignidad en el bienestar físico y psicológico. Otros estudios, como los de Mendoza-Ocasal et al. (2023) y Lado et al. (2023), incluyen trabajadores de ambos sexos en entornos universitarios y empresariales, sin abordar las posibles brechas de género en la percepción del clima organizacional o la SMPO.

En cuanto a las tendencias metodológicas, la mayoría de los estudios presenta un diseño cuantitativo, correlacional o transversal, con empleo de instrumentos estandarizados para medir el bienestar subjetivo, el clima organizacional y los factores psicosociales (Loh et al., 2025; Lara et al., 2025). También, se identificaron revisiones sistemáticas y teóricas que amplían la comprensión conceptual del bienestar positivo, como las de Luthans y Broad (2022), quienes introducen el Capital Psicológico Positivo, y la de Romero-Rodríguez y Castillo-Abdul (2024), quienes desarrollan un modelo de comunicación interna orientado al bienestar organizacional. Solo un número limitado de

estudios (como Jacques et al., 2018) utilizan diseños cuasi-experimentales o longitudinales, lo que evidencia la escasa exploración de relaciones causales o de seguimiento temporal en este campo.

En el análisis de contenido, se observa que la mayoría de las investigaciones prioriza la intervención o la respuesta ante el estrés laboral, más que la promoción preventiva de la salud mental positiva. Se destinan mayores esfuerzos al tratamiento del burnout, la fatiga o la carga laboral, mientras que las estrategias de fortalecimiento del bienestar, la resiliencia o la satisfacción organizacional son menos estudiadas. Este sesgo hacia la salud mental desde un enfoque clínico o reparador limita el avance del conocimiento sobre factores protectores y preventivos en el ámbito laboral.

Finalmente, los resultados muestran que la Salud Mental Positiva Ocupacional se asocia directamente con un clima organizacional saludable, caracterizado por liderazgo transformacional, apoyo social, autonomía y reconocimiento. Los estudios coinciden en que un entorno organizacional favorable fortalece la coherencia emocional, el compromiso y la satisfacción laboral, y actúa como un recurso protector frente al desgaste psicológico.

Tabla 1

Características de los estudios incluidos

Autor/ año	Diseño / Tipo	Objetivo	Instrumentos	Población	Resultados
Lado et al. (2020)	Cuantitativo, diseño correlacional y transversal.	Examinar la relación entre el estrés económico y laboral con el bienestar psicológico y el compromiso organizacional	Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS) Escala de Compromiso Organizacional.	941 trabajadores de distintas regiones de España, recolectados mediante encuesta online.	El estudio evidenció que el estrés financiero reduce el bienestar subjetivo, pero el compromiso organizacional actúa como un amortiguador psicológico,

		durante la pandemia de COVID-19.			fortaleciendo la estabilidad emocional y la satisfacción laboral incluso en contextos adversos. Se destaca la relevancia de promover un clima organizacional positivo para proteger la salud mental de los trabajadores. La creación de una sala de bienestar con actividades de relajación, talleres y charlas favoreció la reducción del estrés ocupacional, mejoró la percepción de apoyo social y el control laboral, aunque las diferencias no alcanzaron significancia estadística. Se resalta el valor de estos espacios como estrategia preventiva de salud laboral.
Jacques et al. (2018)	Estudio cuasi-experimental de tipo cuantitativo.	Comparar los niveles de estrés ocupacional entre el personal de enfermería antes y después de participar en la intervención denominada "sala de bienestar".	Demand Control Support Questionnaire	60 enfermeros/as de un hospital universitario en Brasil.	Se evidenció que las altas demandas laborales, la escasa autonomía y el apoyo social limitado incrementan significativamente el desgaste psíquico. El estudio subraya la necesidad de fomentar entornos laborales saludables y programas preventivos que reduzcan los riesgos psicosociales asociados al estrés laboral.
Carrión-García et al. (2013)	No experimental, transversal y correlacional	Analizar la influencia de factores negativos del contexto laboral sobre el desgaste psíquico de los trabajadores.	Estudio de las Condiciones de Trabajo de Carácter Psicosocial - CTCPS-MAC	193 trabajadores de diversos sectores empresariales.	

Autin et al. (2025)	Diseño cuantitativo, causal-predictivo mediante modelo de ecuaciones estructurales.	Analizar cómo el clima laboral sexista influye en el bienestar físico y psicológico de mujeres trabajadoras, considerando la mediación de la dignidad laboral y la satisfacción de necesidades relacionales.	Work Needs Satisfaction Scales (WNSS)	292 mujeres trabajadoras de diferentes sectores en Estados Unidos.	Se comprobó que un clima laboral positivo y libre de sesgos favorece la dignidad en el trabajo, lo que a su vez potencia la satisfacción relacional y el bienestar integral. La percepción de justicia, apoyo y respeto dentro del entorno organizacional actúa como un factor protector de la salud mental positiva ocupacional. Los hallazgos subrayan que el clima organizacional y las relaciones laborales saludables son determinantes clave del bienestar psicológico y físico de las trabajadoras. Los resultados mostraron que la satisfacción laboral fue el factor con mayor influencia en el bienestar subjetivo, seguida de la calidad de vida laboral y la felicidad en el trabajo. Un mayor bienestar se asocia con mayor compromiso y productividad, lo que contribuye a una gestión organizacional más efectiva. Se destaca la importancia de alinear las políticas de talento humano con las necesidades reales de los empleados para fortalecer la salud mental positiva ocupacional y el clima organizacional.
Mendoza-Ocasal et al. (2025)	Estudio cuantitativo correlacional-predictivo, con enfoque positivista.	Analizar el efecto del bienestar subjetivo en la gestión organizacional exitosa, considerando tres variables: calidad de vida laboral, satisfacción y felicidad en el trabajo.	Calidad de vida laboral y elementos psicoafectivos.	302 trabajadores seleccionados aleatoriamente entre 900 colaboradores de universidades de Barranquilla, Colombia.	Los resultados mostraron que la satisfacción laboral fue el factor con mayor influencia en el bienestar subjetivo, seguida de la calidad de vida laboral y la felicidad en el trabajo. Un mayor bienestar se asocia con mayor compromiso y productividad, lo que contribuye a una gestión organizacional más efectiva. Se destaca la importancia de alinear las políticas de talento humano con las necesidades reales de los empleados para fortalecer la salud mental positiva ocupacional y el clima organizacional.

Richter et al. (2025)	Estudio cuantitativo transversal basado en la teoría de la salutogénesis.	Analizar cómo los procesos organizacionales saludables pueden fortalecer la coherencia laboral y, con ello, el bienestar de los empleados.	Organizational Values Scale (OVS).	81 empleados de organizaciones alemanas.	Los procesos organizacionales coherentes favorecen la percepción de un ambiente laboral saludable y elevan el bienestar psicológico de los empleados, fortaleciendo la salud mental positiva ocupacional.
Dextra-Gauthier et al. (2024)	Cuantitativo, correlacional con análisis de ecuaciones estructurales.	Examinar cómo la cultura organizacional influye en la salud psicológica de los gerentes y en sus comportamientos de liderazgo.	scale measuring organizational values developed	522 gerentes de centros de salud en Quebec, Canadá.	Se encontró que una cultura organizacional de tipo grupal favorece el bienestar psicológico de los gerentes, promoviendo un liderazgo transformacional y disminuyendo el estilo laissez-faire. Un entorno de apoyo mejora la salud mental y fortalece el clima organizacional.
Siami, Gorji & Martin (2023)	Transversal	Analizar el efecto del liderazgo de apoyo y del clima de seguridad psicosocial en la esperanza y resiliencia de enfermeras durante la pandemia.	Escala de Clima de Seguridad Psicosocial (PSC-12, $\alpha = 0.91$).	623 enfermeras de hospitales públicos y privados.	Un clima psicosocial seguro y un liderazgo de apoyo fortalecen el capital psicológico y la resiliencia, generando comportamientos laborales positivos. El modelo que se ha propuesto evidencia mejor aptitud en comparación con otras acciones plausibles en el entorno laboral. Altos niveles de Psycap entre los integrantes del equipo y un ambiente de trabajo psicosocialmente seguro, generan efectos en los clientes internos y externos que se evidencian en comportamientos de servicio positivo.

Sowden, Jones & Thorbeck (2025)	Transversal repetido	Examinar cómo las percepciones del afecto organizacional se relacionan con la salud mental de soldados estadounidenses durante el despliegue militar.	Cuestionarios de ansiedad (GAD-7), depresión (PHQ-9) y TEPT (PCL-MS).	1,554 soldados del Ejército de EE. UU.	Las percepciones positivas del afecto organizacional se asociaron con mayor bienestar hedónico y eudaimónico, Asimismo, se identificaron análisis de las siguientes cuatro percepciones: sufrimiento (ambiente negativo, bajo vigor), satisfacción (ambiente positivo, bajo vigor), inquietud (ambiente negativo, alto vigor) y celo (ambiente positivo, alto vigor). El modelo mostró invariancia de medición entre países, confirmando la aplicabilidad universal del PSC con matices contextuales. El clima psicosocial saludable predice mayor compromiso y menor distrés psicológico. Los niveles de bienestar fueron altos, y el burnout moderado a bajo. El bienestar se asoció negativamente con agotamiento y cinismo, y positivamente con apoyo y compromiso.
Loh et al. (2025)	Modelo explicativo multigrupo	Validar si el clima de seguridad psicosocial (PSC) es aplicable de forma universal o depende del contexto cultural.	Escala PSC-12 (Hall et al., 2010).	5,565 trabajadores de Australia, Nueva Zelanda, Malasia y Japón.	El modelo mostró invariancia de medición entre países, confirmando la aplicabilidad universal del PSC con matices contextuales. El clima psicosocial saludable predice mayor compromiso y menor distrés psicológico. Los niveles de bienestar fueron altos, y el burnout moderado a bajo. El bienestar se asoció negativamente con agotamiento y cinismo, y positivamente con apoyo y compromiso.
Lara-Moreno et al. (2025)	Correlacional transversal	Evaluar la relación entre burnout, compromiso y bienestar laboral en trabajadores.	The Burnout Syndrome Scale (Maslach Burnout Inventory— Student Survey - MBI-SS-), The DECORE multidimensional questionnaire, The Utrecht Work Engagement Scale (UWES), and the General Work Well-Being Questionnaire (qBLG).	112 empleados de diversas áreas.	Los niveles de bienestar fueron altos, y el burnout moderado a bajo. El bienestar se asoció negativamente con agotamiento y cinismo, y positivamente con apoyo y compromiso.
Romero-Rodríguez & Castillo	Revisión sistemática y metaanálisis	Identificar dimensiones e indicadores de la comunicación interna desde la Gestión de la	Diagrama de flujo (PRISMA), Check list	49 estudios incluidos.	Se validaron 9 dimensiones de comunicación interna vinculadas al bienestar laboral. Integrar la Gestión

Abdul (2024)		Felicidad.			de la Felicidad mejora la comunicación y el clima organizacional.
Hascher & Waber (2019)	Revisión sistemática (PRISMA)	Clarificar el constructo de bienestar docente y sus predictores.	Diagrama de flujo (PRISMA), Checklist	98 estudios empíricos revisados.	Las relaciones sociales y el apoyo laboral fueron los principales predictores del bienestar docente. Se evidenció su influencia positiva en la calidad educativa.
Luthans & Broad (2022)	Revisión narrativa	Analizar cómo el Psychological Capital (PsyCap) contribuye al bienestar y resiliencia en contextos laborales post-pandemia.	Guías de observación.	No aplica (revisión teórica).	El PsyCap, integrado por esperanza, eficacia, resiliencia y optimismo, mejora el bienestar psicológico y fortalece el clima laboral y la salud mental positiva ocupacional.

Discusión

La revisión muestra una asociación consistente y positiva entre un clima organizacional favorable y los indicadores de Salud Mental Positiva Ocupacional (SMPO): mejores niveles de bienestar subjetivo, mayor compromiso laboral, coherencia emocional y capital psicológico. Predomina la evidencia procedente de estudios cuantitativos transversales realizados en Europa y Norteamérica, con aportes puntuales desde Latinoamérica (Colombia, Brasil); no se identificaron estudios en Perú dentro de la muestra analizada. Asimismo, la producción científica sobre SMPO ha aumentado desde el periodo postpandemia (2020–2025), aunque la línea permanece fragmentada y en su mayoría descriptiva.

Los resultados concuerdan con marcos teóricos y revisiones previas que posicionan al clima organizacional y al Psychological Capital (PsyCap) como

determinantes del bienestar laboral (Luthans & Broad, 2022; Romero-Rodríguez & Castillo-Abdul, 2024). Trabajos empíricos incluidos, como los de Dextras-Gauthier et al. (2024) y Loh et al. (2025), refuerzan que culturas de apoyo y climas psicosociales saludables se asocian a mayor resiliencia y compromiso, replicando patrones hallados en revisiones anteriores. Se observa que la revisión difiere de literatura que aporta evidencia causal robusta: mientras metaanálisis y revisiones amplias en áreas afines han incorporado estudios longitudinales y experimentales que permiten estimar efecto (en intervenciones de bienestar), en la muestra revisada predominan diseños transversales que limitan esas inferencias. Además, aunque algunas revisiones previas contemplan mayor representación geográfica, la presente revisión identifica una brecha importante en la evidencia latinoamericana y una ausencia de estudios peruanos dentro de los criterios aplicados.

La relación positiva entre clima y SMPO puede interpretarse mediante un modelo de recursos y demandas: un clima organizacional favorable provee recursos psicosociales (apoyo, liderazgo transformacional, autonomía, reconocimiento) que fortalecen PsyCap y mecanismos de protección frente al estrés, incrementando bienestar y compromiso (evidenciado en Siami et al., 2023; Autin et al., 2025). Las discrepancias observadas entre estudios, en magnitud de asociación o variables significativas, parecen estar condicionadas por heterogeneidades metodológicas (instrumentos distintos para medir bienestar y clima), por diferencias poblacionales (sector privado vs. público; profesiones sanitarias vs. académicas) y por el predominio de diseños transversales que impiden separar correlación de causalidad. Estudios cuasi-experimentales como Jacques et al. (2018) sugieren beneficios de intervenciones

concretas (salas de bienestar), pero la falta de significancia estadística en muestras pequeñas señala la necesidad de mayor potencia y seguimiento temporal para confirmar efectos sostenidos. Finalmente, la restricción de la búsqueda a texto completo y a ciertos idiomas podría haber introducido sesgo lingüístico y de acceso, orientando la muestra hacia contextos con mayor publicación en acceso abierto.

Desde la práctica, los hallazgos respaldan la implementación de políticas organizacionales orientadas a mejorar el clima (programas de liderazgo transformacional, sistemas formales de reconocimiento, espacios de apoyo y estrategias de autonomía laboral) como palancas para potenciar la SMPO y la productividad. A nivel de intervención, la evidencia apunta a la conveniencia de combinar acciones individuales (fortalecimiento de PsyCap) con cambios estructurales en la organización. Teóricamente, se sugiere integrar marcos de salutogénesis y PsyCap en modelos explicativos que incluyan mediadores (dignidad laboral, satisfacción relacional) y moderadores (sector, cultura nacional).

Limitaciones

La producción de artículos es limitada. La concentración se centra en Europa y Norteamérica. La escasa difusión de estudios realizados en organizaciones solo para fines de cambio en las empresas y no para difusión científica.

La revisión presenta limitaciones que condicionan la generalización de sus conclusiones: i) la búsqueda se circunscribió a cinco bases de datos y a publicaciones de acceso gratuito en inglés, español y portugués, lo que pudo excluir literatura relevante (literatura gris y artículos en otros idiomas); ii) la mayoría de los estudios

incluidos son transversales, lo que impide establecer relaciones causales; iii) la heterogeneidad en instrumentos y muestras dificulta comparaciones directas y precluye una síntesis cuantitativa; iv) existe una concentración geográfica en Europa y Norteamérica, con escasa representación latinoamericana y ausencia de estudios peruanos en la muestra; v) algunos estudios cuentan con tamaños muestrales limitados, reduciendo la potencia para detectar efectos pequeños o mediaciones complejas. Estas limitaciones deben considerarse como prioridades para el diseño de futuras investigaciones en la materia.

La evidencia recopilada indica que un clima organizacional saludable se asocia de forma consistente con indicadores de Salud Mental Positiva Ocupacional; sin embargo, la robustez de esta conclusión está limitada por la naturaleza emergente y fragmentada de la investigación, la predominancia de diseños transversales y la limitada representación regional. Para transformar estos hallazgos en recomendaciones generalizables, resulta imprescindible ampliar la búsqueda y validación de instrumentos en contextos hispanohablantes, promover estudios longitudinales y experimentales, y fomentar la producción científica en países como Perú. De este modo, será posible pasar de descripciones correlacionales a modelos explicativos y programas de intervención con evidencia de efecto.

Conclusiones

El presente estudio de revisión narrativa tuvo como objetivo analizar la evidencia científica existente sobre la relación entre la Salud Mental Positiva Ocupacional (SMPO) y el Clima Organizacional, con el propósito de identificar los principales

factores psicosociales asociados al bienestar laboral y al fortalecimiento de los recursos psicológicos en contextos organizacionales.

En conjunto, los estudios revisados evidencian que un clima organizacional positivo, caracterizado por liderazgo transformacional, apoyo social, reconocimiento y autonomía, se asocia de manera consistente con mayores niveles de bienestar psicológico, compromiso laboral y capital psicológico positivo. Esta relación se interpreta como el resultado de un entorno que potencia la resiliencia, la autoeficacia y el optimismo del trabajador, actuando como un factor protector frente al estrés y la fatiga emocional.

No obstante, la evidencia disponible aún es limitada por la escasez de estudios longitudinales y la heterogeneidad metodológica entre investigaciones, lo que restringe la posibilidad de establecer relaciones causales sólidas. A pesar de ello, la revisión aporta una síntesis teórica actualizada que integra modelos de PsyCap y salutogénesis, evidenciando que la salud mental positiva en el trabajo no depende exclusivamente de la ausencia de factores de riesgo, sino de la presencia activa de recursos organizacionales y personales que promueven bienestar sostenido.

En términos de aporte, la revisión contribuye a visibilizar la necesidad de fortalecer la investigación latinoamericana en esta temática, especialmente en el contexto peruano, donde la evidencia empírica es aún incipiente. Este vacío representa una oportunidad relevante para el desarrollo de políticas organizacionales orientadas a la promoción de la salud mental positiva y la construcción de entornos laborales saludables.

Recomendaciones

La evidencia analizada muestra que la producción científica sobre la relación entre la Salud Mental Positiva Ocupacional y el Clima Organizacional sigue siendo limitada y predominantemente internacional, con escasa participación latinoamericana. Por ello, se recomienda fortalecer esta línea de investigación mediante estudios que integren el bienestar psicológico con variables organizacionales, priorizando diseños longitudinales, ensayos controlados y validaciones transculturales de instrumentos, particularmente en contextos hispanohablantes, tal como proponen Autin et al. (2025) y Richter et al. (2025). Asimismo, se sugiere impulsar la publicación de investigaciones y revisiones sistemáticas en revistas indexadas, así como adaptar y validar herramientas psicométricas pertinentes al contexto peruano, lo que incrementaría la rigurosidad y aplicabilidad de los hallazgos.

En términos aplicados, los resultados de esta revisión respaldan el diseño de intervenciones organizacionales orientadas a promover el bienestar psicológico, la resiliencia y el capital psicológico positivo, mediante la colaboración entre psicólogos clínicos, organizacionales y de salud ocupacional. A nivel institucional, se recomienda incorporar la perspectiva de salud mental positiva en las políticas de bienestar laboral y gestión del talento humano, integrando indicadores de bienestar en las evaluaciones de desempeño. Del mismo modo, en el ámbito académico se propone incluir esta línea de investigación en programas de posgrado en Psicología Clínica y de la Salud, promoviendo proyectos colaborativos y producción científica que consoliden un cuerpo de conocimiento situado y pertinente para la realidad laboral peruana.

Referencias

- Manuel Ato García, Juan López-García, & José Benavente (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038–1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Autin, K. L., Beehr, T. A., Murphy, S. M., & Sarkar, M. (2023). Workplace sexism and women's well-being: A model including dignity at work and relational needs. *Journal of Occupational Health Psychology*, 28(1), 91–104. <https://doi.org/10.1037/ocp0000315>
- Ballard, D. W., Lodge, G. C., & Pike, K. M. (2025). Mental health at work: A practical framework for employers. *Frontiers in Public Health*, 13, 1552981. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2025.1552981>
- Carrión-García, M. Á., López-Barón, F., & Gutiérrez-Strauss, A. M. (2015). Influencia de factores negativos del contexto de trabajo en desgaste psíquico de trabajadores en Colombia. *Hacia la Promoción de la Salud*, 20(1), 111–125. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-75772015000100008

Chiang Vega, M., Núñez Partido, A., & Huerta Córdova, P. (2020). Clima organizacional y bienestar laboral: Una revisión crítica. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 36(2), 87–98. <https://doi.org/10.5093/jwop2020a9>

Dextras-Gauthier, J., Gilbert, M.-H., Dima, D., & Adou, L. (2023). Organizational culture and leadership behaviors: Is manager's psychological health the missing piece? *Frontiers in Psychology*, 14, 1237775. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1237775>

Giovanis, E., Özdamar, Ö., Aust, B., & Cresswell-Smith, J. (2026). Systematic review update of organisational-level mental health promotion interventions: Evidence from healthcare, construction, and telework-based mobile work settings. *International Archives of Occupational and Environmental Health*. <https://doi.org/10.1007/s00420-025-02193-0>

Hascher, T., & Waber, J. (2021). Teacher well-being: A systematic review of the research literature from the year 2000–2019. *Educational Research Review*, 34, 100411. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2021.100411>

International Labour Organization. (2023). *Mental health at work: Policy brief*. <https://www.ilo.org>

Jacques, J. P. B., Ribeiro, R. P., Scholze, A. R., Galdino, M. J. Q., Martins, J. T., & Ribeiro, B. A. G. (2018). Wellness room as a strategy to reduce occupational stress: Quasi-experimental study. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 71(Suppl 4), 483–489. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2017-0098>

Keyes, C. L. M. (2005). Mental illness and/or mental health? Investigating axioms of the complete state model. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 73(3), 539–548. <https://doi.org/10.1037/0022-006X.73.3.539>

Lado, M., Alonso, P., Cuadrado, D., Otero, I., & Martínez, A. (2023). Economic stress, employee commitment, and subjective well-being. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 39(1), 7–12. <https://doi.org/10.5093/jwop2023a1>

Lara-Moreno, R., Ogallar-Blanco, A. I., Guzmán-Raya, N., & Vázquez-Pérez, M. L. (2025). The exhaustion triangle: How psychosocial risks, engagement, and burnout impact workplace well-being. *Behavioral Sciences*, 15(4), 408. <https://doi.org/10.3390/bs15040408>

Lintanga, A. J. B. J., & Rathakrishnan, B. (2024). The impact of psychosocial safety climate on public sector job satisfaction: The moderating role of organizational climate. *BMC Psychology*, 12, 38. <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01513-8>

Loh, M. Y., Lee, M. C. C., Dollard, M. F., Gardner, D. H., Kikunaga, K., Tondokoro, T., Nakata, A., Idris, M. A., Bentley, T. A., & Afsharian, A. (2025). The generality of psychosocial safety climate theory—A fundamental element for global worker well-being: Evidence from four nations. *Stress and Health*. <https://doi.org/10.1002/smi.70070>

Luthans, F., & Broad, J. D. (2022). Positive psychological capital to help combat the mental health fallout from the pandemic and VUCA environment. *Organizational Dynamics*, 51(2), 100817. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2020.100817>

Mendoza-Ocasal, D., Navarro, E., Ramírez, J., García-Tirado, J., & Román, F. (2025). The effect of subjective well-being at work in successful organizational management. *Intangible Capital*, 21(1), 1–18. <https://doi.org/10.3926/ic.2408>

Ministerio de Salud del Perú. (2023). *Informe anual de salud mental en el Perú*. <https://www.gob.pe/minsa>

Richter, S. S., Reif, J. A. M., Spiess, E., & Berger, R. (2025). Healthy business processes: How a coherent work environment enhances employee well-being. *Gruppe. Interaktion. Organisation.* num,01 vol,56 págs.441-456 <https://doi.org/10.1007/s11612-025-00827-y>

Romero-Rodríguez, L. M., & Castillo-Abdul, B. (2024). Internal communication from a happiness management perspective: State of the art and theoretical construction of a guide for its development. *BMC Psychology*, 12(1), 140. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-02140-7>

Siami, S., Gorji, M., & Martin, A. (2023). Psychosocial safety climate and psychological capital for positive customer behavioral intentions in service organizations. *American Journal of Business*, 38(2), 147–168. <https://doi.org/10.1108/AJB-01-2022-0018>

Sowden, W. J., Jones, R. L., & Thorbeck, S. P. (2025). Perceptions of organizational affect and holistic mental health in United States Army soldiers during and after deployment. *Stress and Health*. num, 41 vol, 4 págs 1-14
<https://doi.org/10.1002/smi.70097>

World Health Organization. (2022). *World mental health report: Transforming mental health for all*. <https://www.who.int>

Anexo A

Tabla 1

Tabla de descriptores para cada componente de la búsqueda

	(P) POBLACION	(I) INTERVENCIÓN	(O) RESULTADOS
ESPAÑOL	trabajadores empleados colaboradores Fuerza laboral. Asalariado Personal	“Salud Mental Positiva Ocupacional” “Bienestar psicológico” “Bienestar subjetivo” “Psicología positiva ocupacional” “Salud mental en el trabajo” “Salud laboral”	“Clima Organizacional” “Clima en las empresas” “Clima en el trabajo” “Buen ambiente de trabajo” “Ambiente organizacional”
	workers Employees Workforce Personnel	“Positive occupational mental health” “Psychological well-being” “Subjective well-being” “Positive psychology at work” “Mental health at work” “Occupational health”	“Organizational climate” “Workplace climate” “Work environment” “Positive work environment”

Anexo B

Estrategias de búsqueda de las tres bases de datos

Base de datos	Estrategia de búsqueda	Resultados
Scopus	TITLE-ABS-KEY (workers OR Employees OR Workforce OR Personnel) AND TITLE-ABS-KEY ("Positive occupational mental health" OR "Psychological well-being" OR "Subjective well-being" OR "Positive psychology at work" OR "Mental health at work" OR "Occupational health") AND TITLE-ABS-KEY ("Organizational climate" OR "Workplace climate" OR "Work environment" OR "Positive work environment") AND PUBYEAR > 2020 AND PUBYEAR < 2026 AND	28

	<p>PUBYEAR > 2020 AND PUBYEAR < 2026 AND (LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "United States") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Spain") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Argentina") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Uruguay") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Venezuela") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Peru") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Brazil") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Chile") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Colombia") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Ecuador") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Canada") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Australia")) AND (LIMIT-TO (SUBJAREA , "PSYC")) AND (LIMIT-TO (DOCTYPE , "ar"))) AND (LIMIT-TO (LANGUAGE , "English") OR LIMIT-TO (LANGUAGE , "Spanish")) AND (LIMIT-TO (EXACTKEYWORD , "Human") OR LIMIT-TO (EXACTKEYWORD , "Work Environment") OR LIMIT-TO (EXACTKEYWORD , "Occupational Health") OR LIMIT-TO (EXACTKEYWORD , "Article") OR LIMIT-TO (EXACTKEYWORD , "Adult") OR LIMIT-TO (EXACTKEYWORD , "Workplace") OR LIMIT-TO (EXACTKEYWORD , "Mental Health") OR LIMIT-TO (EXACTKEYWORD , "Psychological Well-being") OR LIMIT-TO (EXACTKEYWORD , "Psychology") OR LIMIT-TO (EXACTKEYWORD , "Job Satisfaction") OR LIMIT-TO (EXACTKEYWORD , "Employee") OR LIMIT-TO (EXACTKEYWORD , "Worker") OR LIMIT-TO (EXACTKEYWORD , "Personnel")))</p>	
Pub Med	<p>((workers OR Employees OR Workforce OR Personnel) AND ("Positive mental health" OR "Psychological well-being" OR "Subjective well-being" OR "Positive psychology at work" OR "Mental health at work" OR "Occupational health")) AND ("Organizational climate" OR "Workplace climate" OR "Work environment" OR "Positive work environment") Filters: in the last 5 years, Abstract, Full text, Classical Article, Systematic Review, Humans, Adult: 19+ years, Aged: 65+ years ((TI=(workers OR employees OR workforce OR personnel)) OR (AB=(workers OR employees OR workforce OR personnel)) OR (AK=(workers OR employees OR workforce OR personnel))) AND ((TI=("occupational Positive Mental Health" OR "Psychological well-being" OR "Subjective well-being" OR "Positive psychology at work" OR "Mental health at work" OR "Occupational health")) OR (AB=("occupational Positive Mental Health" OR "Psychological well-being" OR "Subjective well-being" OR "Positive psychology at work" OR "Mental health at work" OR "Occupational health")) OR (AK=("occupational Positive Mental Health" OR "Psychological well-being" OR "Subjective well-being" OR "Positive psychology at work" OR "Mental health at work" OR "Occupational health")))) AND (TI=("Organizational climate" OR "Workplace climate" OR "Work environment" OR "Positive work environment") OR AB=("Organizational climate" OR "Workplace climate" OR "Work environment" OR "Positive work environment") OR AK=("Organizational climate" OR "Workplace climate" OR "Work environment" OR "Positive work environment"))</p>	07
Web of science	<p>Employees AND Positive occupational mental health AND Psychological well-being AND Subjective well-being AND Organizational climate AND Work environment</p>	21
Science direct	<p>Employees AND Positive occupational mental health AND Psychological well-being AND Subjective well-being AND Organizational climate AND Work environment</p>	11
Scielo	<p>((salud mental positiva ocupacional) OR (Bienestar psicológico en el</p>	9

trabajo))) AND (trabajador OR empleado)

ANEXO C

Captura de pantalla de las bases

Scopus

Institutional info

Scopus

Search Sources SciVal

Advanced query

TITLE-ABS-KEY (workers OR Employees OR Workforce OR Personnel) AND TITLE-ABS-KEY ("Positive occupational mental health" OR "Psychological well-being" OR "Subjective well-being" OR "Positive psychology at work" OR "Mental health at work" OR "Occupational health") AND TITLE-ABS-KEY ("Organizational climate" OR "Workplace climate" OR "Work environment" OR

Show less

Save search

Set search alert

Edit in advanced search

Documents Preprints Secondary documents

28 documents found

Analyze results

Refine search

Search within results

Filters Clear all

Document title	Authors	Source	Year	Citations
1 The Generality of Psychosocial Safety Climate Theory—A Fundamental Element for Global Worker Well-Being: Evidence From Four Nations	Loh, M.Y., Lee, M.C.C., Dollard, M., ... Tappin, D., Forsyth, D.	Stress and Health, 41(4), e70070	2025	0

Hablando: Frank Muñoz Mayor...

PudMed

Filters applied: 5 years, Abstract, Full text, Classical Article, Systematic Review, Humans, Adult: 19+ years, Aged: 65+ years. [Clear all](#)

Add terms to the query box

All Fields [ADD](#)

Query box

[Search](#)

History and Search Details

Search	Actions	Details	Query	Results	Time
#5	...	▼	Search: ((workers OR Employees OR Workforce OR Personnel) AND ("Positive mental health" OR "Psychological well-being" OR "Subjective well-being" OR "Positive psychology at work" OR "Mental health at work" OR "Occupational health"))	7	23:14:2

Web of Science
Prac. despejado

Advanced Search

21 results from Web of Science Core Collection for:

((TI=(workers OR employees OR workforce OR personnel))) [Copy query link](#)

+ Add Keywords Quick add keywords: < + occupational health + job satisfaction + burnout + covid-19 >

Refined By: Publication Years: 2025 or 2024 or 2023 or 2022 or 2021 X Document Types: Article X

Web of Science Categories: Psychology/Multidisciplinary or Management or Psychology Applied or Psychology Clinical or Psychology or Business or Psychology Social or Psychology Experimental X

Languages: English X Countries/Regions: SPAIN or CANADA or AUSTRALIA or USA or ECUADOR or BRAZIL or COLOMBIA or CHILE or PERU or PORTUGAL X [Clear all](#)

21 Documents You may also like... [Analyze Results](#) [Citation Report](#) [Create Alert](#)

Refine results [Export Refine](#)

0/21 [Add To Marked List](#) [Export](#) Sort by: Relevance < 1 of 1 >

Quick Filters Early Access 2

1 [Predicting Physical and Psychological Well-Being Among Women Workers: A Relational Perspective](#) 65 References

Sciencedirect

ScienceDirect Journals & Books Help Frank Muñoz Autonomous Universi...

Find articles with these terms

Employees AND Positive occupational mental health AND Psychological well-being AND S

Advanced search

11 results

Download 11 articles Export sorted by relevance | date

Review article Open access

1 Attitudes and knowledge of mental health practitioners towards LGBTQ+ patients: A mixed-method systematic review
Clinical Psychology Review, November 2024
Gianluca Cruciani, Maria Quintigliano, ... Nicola Carone
View PDF Abstract Figures Export

Review article Full text access

2 Positive psychological capital to help combat the mental health fallout from the pandemic and VUCA environment
Organizational Dynamics, April-June 2022
Fred Luthans, Julie Dyrdek Broad
View PDF Export

Review article Open access

3 Work-life balance in higher education: A review based on bibliographic coupling analysis
Acta Psychologica, October 2025
Tran Thi Siem, Ho Thi Thao Nguyen, Phan Tan Luc
View PDF Abstract Figures Export

FEEDBACK

Scielo

search.scielo.org/?q=%28%28salud+mental+positiva+ocupacional%29+OR+%28Bienestar+psicológico+en+el+trabajo%29%29&lan...

ESPAÑOL INGLÉS

SCIELO

(((salud mental positiva ocupacional) OR (Bienestar psicológico en el trabajo))) AND (trabajador OR empleado)

Buscar

Adicionar outro campo + Histórico de busca

Resultados: 9

Ordenar por Publicación - Mais novos primeiro

Página 1 de 1

Seleccionar esta página Imprimir | Enviar por correo electrónico | Exportar | Compartir

0 Artículos seleccionados

1. Estrés económico, compromiso de los empleados y bienestar subjetivo
Lado, Mario Alonso, Pamela Cuadrado, Damaris Otero, Inmaculada Martinez, Alexandra
Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones 2023, Tomo 39 Nº 1 Páginas 7 - 12
Resumen: > EN > ES | Texto: EN ES | PDF: ES | PDF: ES
https://doi.org/10.5093/jwop2023a2

2. Bienestar psicológico y variables sociodemográficas en una muestra de trabajadores y estudiantes universitarios chilenos

Este sitio utiliza cookies para garantizar que obtendrá una mejor experiencia de navegación. Lea nossa Política de Privacidad. DEACUERDO

USD/PEN -0.30%

Buscar

ESP LAA 06:02 27/09/2025