

# Reconocimiento y Recompensa en el Trabajo: Impactos en la Salud Mental y el Papel del Enfermero

Reconhecimento e Recompensa no Trabalho: Impactos na Saúde Mental e o Papel do Enfermeiro  
Recognition and Reward At Work: Impacts on Mental Health and the Role of the Nurse

## RESUMO

**Objetivo:** Analisar a percepção de trabalhadores acerca do reconhecimento e da recompensa no ambiente de trabalho e seus impactos na saúde mental. **Método:** Estudo descritivo, quantitativo, realizado entre julho e agosto de 2025, em Minas Gerais, com 66 trabalhadores de uma instituição de ensino superior. Os dados foram coletados por questionário eletrônico, contemplando variáveis sociodemográficas e questões em escala Likert relacionadas a reconhecimento, recompensa e saúde mental. A análise foi conduzida por estatística descritiva. **Resultados:** Os participantes relataram percepção insuficiente de reconhecimento e recompensas associada à estresse, ansiedade, insônia e desmotivação, além do desejo de afastamento ou mudança de setor devido ao desgaste emocional. **Conclusão:** Evidencia-se a necessidade de políticas institucionais que promovam valorização profissional e favoreçam a saúde mental dos trabalhadores.

**DESCRIPTORIOS:** Saúde Mental; Valorização Profissional; Reconhecimento; Recompensa; Bem-Estar Psicológico.

## ABSTRACT

**Objective:** To analyze workers' perceptions of recognition and reward in the workplace and their impacts on mental health. **Method:** Descriptive, quantitative study conducted between July and August 2025, in Minas Gerais, Brazil, with 66 workers from a higher education institution. Data were collected through an electronic questionnaire addressing sociodemographic variables and Likert scale questions related to recognition, reward, and mental health. Descriptive statistics were used for analysis. **Results:** Participants reported insufficient perception of recognition and rewards, associated with stress, anxiety, insomnia, and demotivation, as well as a desire for job transfer or sector change due to emotional strain. **Conclusion:** The study highlights the need for institutional policies that promote professional appreciation and support workers' mental health.

**DESCRIPTORS:** Mental Health; Employment; Reward; Employment; Psychological Well-Being.

## RESUMEN

**Objetivo:** Analizar la percepción de los trabajadores sobre el reconocimiento y la recompensa en el entorno laboral y sus impactos en la salud mental. **Método:** Estudio descriptivo, cuantitativo, realizado entre julio y agosto de 2025, en Minas Gerais, Brasil, con 66 trabajadores de una institución de educación superior. Los datos se recopilaron mediante cuestionario electrónico que incluyó variables sociodemográficas y preguntas en escala Likert sobre reconocimiento, recompensa y salud mental. El análisis se realizó mediante estadística descriptiva. **Resultados:** Los participantes informaron percepción insuficiente de reconocimiento y recompensas, asociada a estrés, ansiedad, insomnio y desmotivación, además del deseo de traslado o cambio de sector debido al desgaste emocional. **Conclusión:** Se evidencia la necesidad de políticas institucionales orientadas a la valorización profesional y a la promoción de la salud mental de los trabajadores.

**DESCRIPTORIOS:** Salud Mental; Empleo; Recompensa; Empleo; Bienestar Psicológico.

### Maria Eduarda Couto Reis de Paula

Estudiante de Enfermería en el Centro Universitario UninCor (UninCor).  
ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-3669-8430>

### Susinaira Vilela Avelar

Máster en Salud Pública por la Universidad del Valle de Sapucaí (Univás)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9665-3134>

### Alessandra Mara de Oliveira

Máster en Enfermería por la Universidad Federal de Alfenas (Unifal)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2157-5631>

### João Paulo Soares Fonseca

Máster en Educación por la Universidad del Valle de Sapucaí (Univás)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4886-1718>

### Guilherme Luis Nascimento Quintiliano

Máster en Enfermería por la Universidad Federal de Alfenas (Unifal)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2470-7943>

### Juliana Resende Maciel

Estudiante de grado en Enfermería por el Centro Universitario UninCor (UninCor)  
ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-5673-0825>

### José Alfredo do Nascimento Júnior

Estudiante de Enfermería en el Centro Universitario UninCor (UninCor)  
ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-6984-1740>

### Hudson Fliegner Enout Nadur

Estudiante de Enfermería en el Centro Universitario UninCor (UninCor).  
ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-5768-0689>

Recibido en: 23/10/2025

Aprobado en: 03/11/2025



## INTRODUCCIÓN

El trabajo constituye un elemento central en la vida humana, influyendo no solo en la subsistencia, sino también en el equilibrio físico, psicológico y social. En este contexto, el reconocimiento y la recompensa por el desempeño desempeñan un papel fundamental en la motivación, el compromiso y la satisfacción de los trabajadores. La ausencia de estos elementos se ha asociado con un aumento del estrés, la ansiedad, los trastornos del sueño y otras manifestaciones que comprometen la salud mental y la calidad de vida en el entorno laboral <sup>(1,2)</sup>.

La valoración profesional está directamente relacionada con la productividad y el bienestar, lo que la convierte en una estrategia relevante para la gestión de personas. Sin embargo, en diversos contextos institucionales se observa una fragilidad en las prácticas de reconocimiento, lo que contribuye a la desmotivación y favorece las enfermedades profesionales <sup>(3,4)</sup>.

La enfermería del trabajo, al articular la salud y la gestión organizativa, asume un papel estratégico en la prevención del sufrimiento psíquico, en la promoción de entornos laborales saludables y en el fortalecimiento de la valoración profesional. Aun así, persisten lagunas de investigación sobre cómo el reconocimiento y la recompensa repercuten en la salud mental en diferentes escenarios institucionales <sup>(5,6)</sup>.

Ante este panorama, el objetivo de este estudio fue analizar la percepción de los trabajadores sobre el reconocimiento y la recompensa en el trabajo y sus efectos en la salud mental, contribuyendo a reflexiones y prácticas orientadas al fortalecimiento de la salud del trabajador.

## MÉTODO

Se trata de un estudio descriptivo, con un enfoque cuantitativo, desarrollado en una institución de educación superior ubicada en el sur de Minas Gerais, Brasil. La recopilación de datos se llevó a cabo entre los meses de julio y agosto de 2025, me-

dante un cuestionario estructurado, disponible electrónicamente en la plataforma *Google Forms*.

La población del estudio estuvo compuesta por trabajadores de diferentes sectores de la institución, abarcando funciones administrativas, operativas y académicas. La muestra final contó con 66 participantes que cumplían los criterios de inclusión: estar en activo en la institución durante el periodo de recopilación, tener 18 años o más y aceptar participar de forma voluntaria. Los cuestionarios incompletos o incoherentes se excluyeron del análisis. La investigación se llevó a cabo únicamente tras la firma del Término de Consentimiento Libre y Esclarecido (TCLE).

El instrumento de recopilación de datos contempló variables sociodemográficas, incluyendo sexo, rango de edad, sector de actividad, tiempo de vinculación y turno de trabajo. Además, se incluyeron preguntas relacionadas con el reconocimiento, la recompensa y la salud mental en el contexto laboral, sumando un total de ocho preguntas de carácter objetivo. Para medir las percepciones, se utilizó la escala Likert de cinco puntos, que variaba de 1 a 5 (Nunca = 1; Rara vez = 2; A veces = 3; Con frecuencia = 4; Siempre = 5). De manera complementaria, se incluyó una pregunta discursiva, de respuesta opcional, destinada a registrar sugerencias sobre la valoración profesional y el ambiente organizacional.

Durante la presentación de los resultados cualitativos, se enfatizaron los testimonios de los participantes que contribuyeron con información estratégica para la interpretación de los hallazgos. La identificación de los sujetos se realizó de forma codificada (P1, P2, P3...), garantizando el anonimato. Los comentarios interpretativos elaborados por los investigadores se insertaron entre corchetes, con el fin de preservar la distinción entre las declaraciones de los participantes y el análisis realizado. El análisis de la cuestión discursiva se llevó a cabo en función de la relevancia de las respuestas, dando prioridad a aquellas que tuvieron mayor impacto en el contexto del

estudio.

El procedimiento de recopilación garantizó la confidencialidad de la información, sin identificación individual de los encuestados. Los datos se organizaron en una hoja de cálculo, se estructuraron en una base de datos y se sometieron a un análisis estadístico descriptivo, incluyendo el cálculo de frecuencias absolutas y relativas. Las respuestas abiertas se analizaron cualitativamente mediante la técnica del Discurso del Sujeto Colectivo (DSC), agrupándolas por similitud temática. Este proceso permitió la sistematización de los contenidos emergentes y la construcción de discursos representativos, lo que favoreció la interpretación y la comprensión ampliada de las percepciones de los participantes.

La investigación se llevó a cabo de conformidad con la Ley n.º 14.874, de 28 de mayo de 2024, que instituye el Sistema Nacional de Ética en Investigación con Seres Humanos, así como con las directrices éticas establecidas por la Resolución CNS n.º 466/2012, aplicable a las investigaciones en el ámbito de la salud, y por la Resolución CNS n.º 510/2016, destinada a las ciencias humanas y sociales, mientras estén en vigor.

El estudio observó íntegramente los principios éticos previstos en las referidas normativas y fue sometido a la apreciación del Comité de Ética en Investigación (CEP) de UninCor, habiendo sido aprobado de conformidad con el Dictamen n.º 7.693.715 y CAAE 89969325.9.0000.0295.

## RESULTADOS

Participaron en el estudio 66 trabajadores de diferentes sectores de una institución de enseñanza superior situada en el sur de Minas Gerais, Brasil. La muestra estaba compuesta en su mayoría por mujeres, con una edad predominante entre 26 y 35 años, una antigüedad de hasta tres años y que trabajaban principalmente en los sectores administrativo y docente. La mayor parte de los encuestados trabajaban en el turno de mañana (Tabla 1).

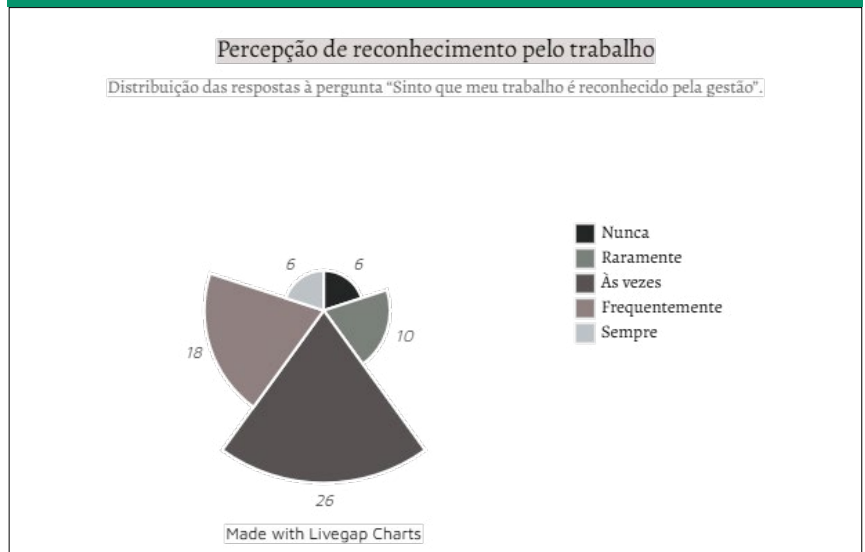
**Tabla 1 - Perfil sociodemográfico de los trabajadores participantes. Minas Gerais, Brasil, 2025.**

PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DE LOS PARTICIPANTES (n=66)		
VARIABLE	n	%
<b>SEXO</b>		
Masculino	26	40
Femenino	40	60
<b>GRUPO DE EDAD</b>		
18–25 años	15	23
26–35 años	28	42
36–45 años	12	18
46–55 años	8	12
56 años o más	3	5
<b>SECTOR</b>		
Administrativo	25	38
Académico (docente)	18	27
Clínica	12	18
Infraestructura	7	11
Otros	4	6
<b>TURNO</b>		
Matutino	28	42
Vespertino	15	23
Nocturno	10	15
Jornada completa	13	2

Fuente: Elaborado por los autores (2025).

En cuanto a la percepción del reconocimiento, muchos trabajadores informaron que no sentían que su desempeño fuera valorado por la dirección. Esta insatisfacción también se reflejó en las respuestas sobre las recompensas (Gráfico 1).

**Gráfico 1 – Frecuencia de las respuestas a la afirmación «Siento que mi trabajo es reconocido por la dirección». Minas Gerais, Brasil, 2025.**



Fuente: Elaborado por los autores (2025).

En lo que respecta a la salud mental, la mayoría de los participantes informaron haber experimentado estrés, ansiedad, insomnio o irritabilidad, a menudo asociados con la falta de reconocimiento y la sobrecarga laboral. Algunos tra-

bajadores mencionaron que estaban considerando tomarse un descanso o cambiar de sector debido al desgaste emocional. El gráfico 2 siguiente ilustra estos hallazgos.

**Respuestas relativas a la pregunta «¿Qué cambios en la cultura organizacional cree que ayudarían a fortalecer el reconocimiento y la salud mental de los empleados?».**

En el proceso de análisis cualitativo, se analizaron 56 respuestas relativas a la pregunta discursiva, teniendo en cuenta que la participación era opcional y, por lo tanto, no contemplaba a todos los encuestados. Entre ellas, surgieron cuatro categorías principales.

La necesidad de reconocimiento institucional fue mencionada por 18 participantes, ilustrada por el siguiente relato:

*Es importante que la dirección reconozca públicamente los esfuerzos y logros de los empleados. (P1)*

[Esta afirmación destaca la búsqueda de la valoración profesional, aunque sea simbólica].

La valoración a través de recompensas apareció en 15 respuestas, destacando la mencionada por P27:

*Falta reconocimiento, sentimos que trabajamos mucho y no recibimos una recompensa adecuada. (P27)*

[Este relato evidencia la percepción de desajuste entre dedicación y recompensa].

El apoyo a la salud mental fue mencionado por 12 participantes, como describe P12:

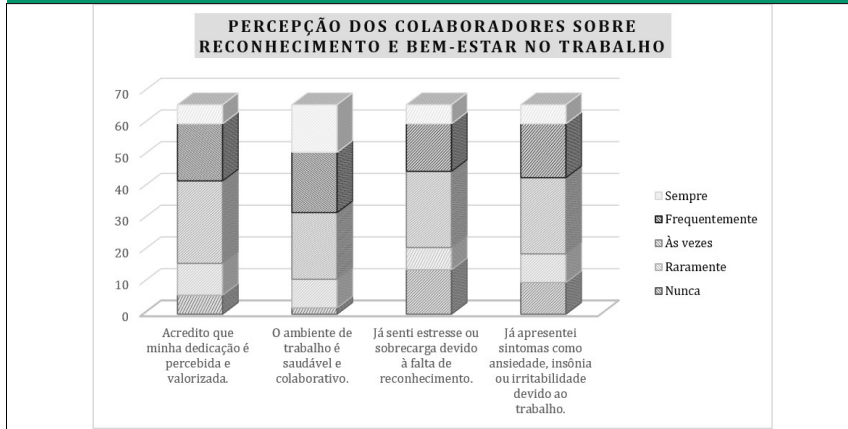
*Sería fundamental crear un canal de escucha para que los trabajadores puedan informar de sus dificultades emocionales. (P12)*

[Esta declaración refuerza la importancia del apoyo psicológico en el entorno laboral].

Por último, la mejora del entorno laboral se destacó en 10 respuestas, resumidas en el siguiente relato:

*Sería importante mejorar la distribución de las actividades para evitar la acumulación de funciones. (P34)*

**Gráfico 2 – Frecuencia de las respuestas sobre síntomas emocionales derivados del trabajo. Minas Gerais, Brasil, 2025.**

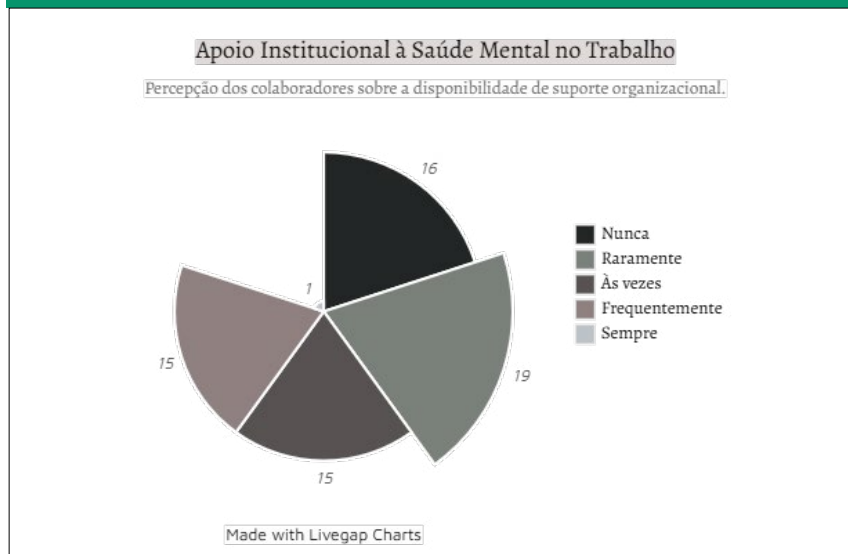


Fuente: Elaborado por los autores (2025).

Cuando se les preguntó sobre el apoyo institucional, la mayoría afirmó percibir una insuficiencia de apoyo formal para lidiar con cuestiones emocionales. Este resultado refuerza la rela-

ción entre la falta de reconocimiento, la fragilidad de la valoración profesional y los impactos negativos en la salud mental. El gráfico 3 presenta la frecuencia de las respuestas sobre el apoyo institucional.

**Gráfico 3 – Frecuencia de las respuestas sobre el apoyo institucional para la salud mental. Minas Gerais, Brasil, 2025.**



Source: Prepared by the authors (2025).

[Este testimonio apunta a la sobrecarga laboral y a la necesidad de ajustes en la gestión].

En general, los resultados revelan que la promoción de estrategias institucionales orientadas al reconocimiento, la valoración y el cuidado de la salud mental es esencial para fortalecer el bienestar en el entorno laboral, en consonancia con las directrices globales sobre salud mental en el trabajo. <sup>(4)</sup>

## DISCUSIÓN

El análisis sociodemográfico (Tabla 1) mostró un predominio del sexo femenino (60 %), en consonancia con estudios que señalan una mayor presencia de mujeres en funciones administrativas, educativas y asistenciales <sup>(1,2)</sup>. El grupo de edad de 26 a 35 años (42 %) fue el más frecuente, seguido del de 18 a 25 años (23 %), lo que caracteriza a los adultos jóvenes en fase activa de su carrera, en la que la valoración y el reconocimiento influyen directamente en la motivación y la salud mental.

En cuanto al sector, hubo una mayor participación de trabajadores administrativos (38 %) y docentes (27 %), lo que refleja la composición de la institución y permite un análisis más amplio sobre el reconocimiento y la salud mental.

En cuanto al turno, predominó el matutino (42 %), seguido del vespertino (23 %) y el integral (20 %). Esta variación sugiere que la organización del trabajo repercute de diferentes maneras en la calidad de vida, el estrés y la salud mental <sup>(10,11,18)</sup>.

Los datos muestran que la falta de reconocimiento y recompensa está asociada con el desgaste emocional, como el estrés, la ansiedad, el insomnio y la desmotivación, en consonancia con la literatura que señala la valoración profesional como fundamental para la salud mental ocupacional <sup>(1-3)</sup>.

La predominancia de estos síntomas evidencia que la gestión del trabajo

afecta a la productividad y la calidad de vida, y que la falta de reconocimiento favorece el absentismo, la rotación y el riesgo de enfermedad mental <sup>(4,5,18)</sup>.

Las evidencias cualitativas apuntan a la necesidad de una gestión participativa, con canales de escucha, retroalimentación positiva y valoración pública de los esfuerzos, en consonancia con los estudios que defienden el liderazgo humanizado y las políticas de bienestar laboral <sup>(6,7,12)</sup>.

La falta de apoyo institucional pone de manifiesto la importancia de los programas de promoción de la salud mental asociados a estrategias de reconocimiento y recompensa, capaces de reducir el estrés y ampliar el compromiso <sup>(8-10)</sup>.

El papel de la enfermería del trabajo es estratégico, ya que propone intervenciones preventivas, supervisa indicadores y coordina acciones con la dirección, favoreciendo entornos más saludables. Sin embargo, siguen existiendo lagunas que deben superarse para lograr una mayor valoración profesional y apoyo a la salud mental <sup>(11,12,19)</sup>.

Entre las limitaciones, destacan el reducido número de participantes y el enfoque en una sola institución, lo que restringe la generalización de los hallazgos, como señalan investigaciones anteriores <sup>(11,12)</sup>.

El carácter opcional de las preguntas cualitativas también puede haber disminuido la profundidad de los análisis, una limitación ya descrita por autores que discuten los retos de las investigaciones en entornos laborales, sujetos a sobrecarga y baja adherencia <sup>(2,6)</sup>.

Aun así, los resultados ofrecen información útil para las políticas institucionales de reconocimiento y salud mental, además de indicar la necesidad de futuros estudios con muestras más amplias y en diferentes contextos.

## CONCLUSIÓN

El reconocimiento en el entorno

laboral trasciende los elogios, configurándose como un elemento vital para la salud mental y para la construcción de entornos laborales saludables y productivos. Se ha constatado que la falta de reconocimiento y recompensas está asociada con un aumento del estrés, la ansiedad, el insomnio, la desmotivación y el deseo de alejarse, lo que refuerza la valoración profesional como factor de protección de la salud mental ocupacional.

Las percepciones de los participantes pusieron de manifiesto la necesidad de estrategias de gestión que promuevan el diálogo, la retroalimentación positiva de los líderes, el reconocimiento público y el apoyo institucional. Estas medidas demuestran que las políticas organizativas estructuradas pueden contribuir a una mayor motivación, compromiso y bienestar, al tiempo que reducen los riesgos de enfermedades ocupacionales.

El estudio presentó limitaciones derivadas del número de participantes, con 66 encuestados en total, de los cuales solo 56 optaron por responder a las preguntas discursivas, además del recorte realizado en una sola institución. Aun así, los resultados ofrecen bases sólidas para la formulación de políticas que prioricen el reconocimiento y la salud mental en el trabajo, además de indicar caminos prometedores para futuras investigaciones con muestras más amplias y en diferentes contextos organizacionales.

Así, esta investigación refuerza la importancia de los entornos de trabajo que valoran a sus profesionales, demostrando que el reconocimiento estructurado no solo es deseable, sino esencial para el bienestar individual y la sostenibilidad de las organizaciones.

## Referencias

1. Silva RM, Pereira ER, Oliveira ACS, Souza NVDO, Cunha LC. Saúde mental e trabalho: relações e intervenções necessárias. *Rev Bras Enferm*. 2021;74(1):e20200123. doi:10.1590/0034-7167-2020-0123
2. Santos JLG, Menegon FHA, Erdmann AL. Saúde do trabalhador e reconhecimento no trabalho em saúde. *Saúde Soc*. 2020;29(3):e190386. doi:10.1590/S0104-12902020190386
3. Dejours C. Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas; 2019.
4. Organização Mundial da Saúde. Saúde mental no trabalho: diretrizes globais. Genebra: OMS; 2022. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>
5. Paschoal T, Torres CV, Porto JB. Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e valores pessoais. *RevAdm Contemp*. 2020;24(4):405-21. doi:10.1590/1982-7849rac2020190388
6. Mendes AM, Facas EP. Sofrimento psíquico no trabalho e gestão. *Rev Bras Saúde Ocup*. 2019;44:e25. doi:10.1590/2317-6369000016818
7. Ferreira MC, Mendonça H. Reconhecimento no trabalho: impacto sobre o bem-estar e engajamento. *RevPsicolOrgan Trab*. 2021;21(3):1501-10. doi:10.5935/rpot/2021.3.21802
8. Deci EL, Ryan RM. *Self-determination theory: basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. New York: Guilford Press; 2017.
9. Herzberg F, Mausner B, Snyderman BB. *The motivation to work*. New Brunswick: Transaction; 2011.
10. Oliveira JL, Sanches RS, Nicola AL, Monteiro MI. Estresse ocupacional e fatores associados entre trabalhadores de enfermagem. *Rev Gaúcha Enferm*. 2019;40:e20180228. doi:10.1590/1983-1447.2019.20180228
11. Ribeiro HKP, Assunção AA. Sofrimento mental relacionado ao trabalho: revisão sistemática. *Ciênc Saúde Coletiva*. 2020;25(7):2721-32. doi:10.1590/1413-81232020257.23202018
12. Costa SS, Souza NVDO, Cunha LC, Santos DM, Correia LMS. Saúde mental no ambiente laboral: revisão integrativa. *RevEnferm Cen-t-Oeste Min*. 2022;12:e4521. doi:10.19175/recom.v12i0.4521
13. Borges LO, Tamayo A. Estrutura de valores organizacionais. *RevAdm Contemp*. 2001;5(3):111-36. doi:10.1590/S1415-65552001000300007
14. Vroom VH. *Workandmotivation*. New York: Wiley; 1964.
15. Lazarus RS, Folkman S. *Stress, appraisalandcoping*. New York: Springer; 1984.
16. Skinner BF. *Science andhumanbehavior*. New York: Free Press; 1953.
17. Adams JS. Towardanunderstandingofinequity. *J AbnormSocPsychol*. 1963;67(5):422-36. doi:10.1037/h0040968
18. Souza NVDO, Santos DM, Pires AS, Oliveira EB, Cunha LC. Absenteísmo por transtornos mentais em trabalhadores da saúde. *RevEscEnferm USP*. 2020;54:e03541. doi:10.1590/S1980-220X2018040403541
19. Mendes AM, Merlo ARC. *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas*. Curitiba: Juruá; 2017.
20. American Psychiatric Association. *Diagnosticandstatistical manual of mental disorders*. 5th ed. Washington: APA; 2013.
21. Brasil. Casa Civil. Lei nº 14.874, de 28 de maio de 2024. Dispõe sobre a constituição do Sistema Nacional de Ética em Pesquisa com Seres Humanos e sobre as condições para a realização de pesquisas envolvendo seres humanos. Secretaria Especial para Assuntos Jurídicos. Diário Oficial da União. 2024 maio 29; Seção 1. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2024/lei/l14874.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/l14874.htm)
22. Brasil. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012. Aprova as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Diário Oficial da União. 2013 jun 13. Disponível em: [https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2013/res0466\\_12\\_12\\_2012.html](https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2013/res0466_12_12_2012.html)
23. Brasil. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. Resolução nº 510, de 7 de abril de 2016. Dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais. Diário Oficial da União. 2016 maio 24. Disponível em: [https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2016/res0510\\_07\\_04\\_2016.html](https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2016/res0510_07_04_2016.html)

### AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a la institución educativa por su colaboración en el proceso de investigación y a los colaboradores que participaron voluntariamente en el estudio.

### APOYO FINANCIERO O TÉCNICO

No hubo financiación ni apoyo técnico específico para la realización de este estudio.

### DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES

Los autores no tienen ningún conflicto de intereses, ya sea de naturaleza financiera, académica o personal, que pueda haber influido en los resultados de este estudio.