

Impacto del bienestar laboral y la salud mental en la Gestión del Talento Humano

Impact of work well-being and mental health on Human Talent Management

¹. Adriana I. Murillo; ². Verónica E. Tejedor V; ³. Gisela Nash; ⁴. Juan Armengol

1. Universidad de Panamá, Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad, Panamá. Adriana.murillo@up.ac.pa, <https://orcid.org/0000-0003-1112-9865>
2. Universidad de Panamá, Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad, Panamá. Veronica.tejedor@up.ac.pa, <https://orcid.org/0000-0002-2375-0125>
3. Universidad de Panamá, Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad, Panamá. Gisela.nash@up.ac.pa, <https://orcid.org/0009-0001-1514-466X>
4. Universidad de Panamá, Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad, Panamá. Argolcliente@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-4684-5581>

DOI <https://doi.org/10.48204/j.guacamaya.v10n1.a8383>

Resumen

El objetivo de esta investigación es analizar la relación entre el bienestar laboral, la salud mental de los empleados y la gestión del talento humano en grandes empresas del Distrito de Panamá. Se busca entender cómo estos factores influyen en la efectividad organizacional, la atracción, retención y desarrollo de empleados de alto rendimiento. Se utilizó un diseño de investigación descriptiva. La metodología implicó la recolección de datos a través de encuestas administradas a empleados de diversas empresas, centradas en su percepción sobre el bienestar laboral, salud mental y gestión del talento humano. Las encuestas se analizaron con técnicas estadísticas, utilizando herramientas como SPSS. La investigación se basó en una muestra de 81 empresas privadas del Distrito de Panamá, se recopilaron 103 respuestas, debido a la participación de gerentes de diferentes departamentos dentro de algunas de estas empresas. Los resultados indicaron que existe una relación positiva y significativa entre la promoción del bienestar laboral, la salud mental en el entorno laboral y la efectividad en la gestión del talento humano, sin embargo, se observó que solo el 66% de las empresas cuenta con programas efectivos en este ámbito, destacando la necesidad de mejorar las estrategias de bienestar. Además, se evidenció que factores como el equilibrio entre vida laboral y familiar, percepción de seguridad física en el entorno laborales, comunicación, reconocimiento laboral y equidad, influyen de forma directa en la salud mental y compromiso de los empleados. Las organizaciones que invierten en estos aspectos pueden potenciar un clima laboral más saludable y productivo. Se concluyó que las empresas que invierten en la salud mental y el bienestar de sus empleados pueden mejorar significativamente su capacidad para atraer, retener y desarrollar talento. Se recomienda a las organizaciones implementar programas de bienestar para optimizar la gestión del talento y fomentar un entorno laboral saludable.

Palabras Clave: Bienestar laboral, salud mental, productividad, empresa

Abstract

The objective of this research is to analyze the relationship between workplace well-being, employees' mental health, and human talent management in large companies in the Panama District. The aim is to understand how these factors influence organizational effectiveness, as well as the attraction, retention, and development of high-performing employees. A descriptive research design was used. The methodology involved data collection through surveys administered to employees from various companies, focusing on their perceptions of workplace well-being, mental health, and human talent management. The surveys were analyzed using statistical techniques with tools such as SPSS. The research was based on a sample of 81 private companies in the Panama District, from which 103 responses were collected due to the participation of managers from different departments within some of these companies. The results indicated a positive and significant relationship between the promotion of workplace well-being, mental health in the work environment, and the effectiveness of human talent management. However, it was noted that only 66% of the companies have effective programs in this area, highlighting the need to improve well-being strategies. Additionally, factors such as work-life balance, perceived physical safety in the workplace, communication, employee recognition, and equity were shown to directly influence employees' mental health and engagement. Organizations that invest in these aspects can foster a healthier and more productive work environment. It was concluded that companies investing in the mental health and well-being of their employees can significantly enhance their ability to attract, retain, and develop talent. It is recommended that organizations implement well-being programs to optimize talent management and promote a healthy work environment.

Keywords: Occupational well-being, mental health, productivity, companies

Introducción

En los últimos años, la salud mental y el bienestar laboral han cobrado una relevancia creciente en la gestión del talento humano, debido a su influencia en la productividad, la retención del personal y el clima organizacional. La literatura especializada señala que factores como el equilibrio entre la vida personal y laboral, la seguridad física en el entorno de trabajo, la comunicación efectiva, el reconocimiento y la equidad, inciden directamente en el bienestar emocional y el compromiso de los empleados. Este interés se ha intensificado a raíz de la pandemia de COVID-19, que puso de manifiesto la necesidad de implementar políticas organizacionales más sólidas para la promoción de la salud mental y la calidad de vida laboral.

El objetivo del estudio fue analizar la relación entre el bienestar laboral, la salud mental de los empleados y la gestión del talento humano en grandes empresas del Distrito de Panamá,

identificando los factores que influyen en la efectividad organizacional y en la atracción, retención y desarrollo de talento de alto rendimiento.

El propósito de abordar la salud mental y el bienestar emocional en la gestión del talento humano es crear un ambiente de trabajo positivo y saludable donde los empleados puedan innovar y ser productivos. Por ello, al reconocer la importancia de la salud mental y el bienestar emocional, las empresas pueden tomar medidas para apoyar a sus empleados en el manejo del estrés, la ansiedad y otros problemas de salud mental que puedan afectar su rendimiento en el trabajo.

Además, al promover la salud mental y el bienestar emocional, las empresas pueden mejorar su reputación como empleadores. Los empleados son más propensos a querer trabajar en empresas que se preocupan por su bienestar y que ofrecen un ambiente de trabajo seguro y saludable. Esto puede ayudar a las empresas a atraer y retener a los mejores talentos, lo que les permite tener una ventaja competitiva en el mercado.

Materiales y Métodos

Diseño de la investigación

Este estudio se desarrolló bajo un diseño de investigación descriptiva con enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo). La investigación se orientó a analizar la relación entre el bienestar laboral, la salud mental y la gestión del talento humano en grandes empresas privadas del Distrito de Panamá.

La población estuvo compuesta por empleados de 81 empresas privadas de gran tamaño en el Distrito de Panamá. La muestra fue no probabilística por conveniencia, integrada por 103 participantes, entre ellos gerentes de distintos departamentos.

La recolección de datos se realizó mediante una encuesta estructurada con preguntas cerradas y escala de Likert, diseñada para medir percepciones sobre bienestar laboral, salud mental y prácticas de gestión del talento humano. El instrumento fue validado por expertos y aplicado durante el mes de octubre de 2023.

El análisis de datos se llevó a cabo con el software estadístico SPSS, generando tablas y gráficos descriptivos que permitieron identificar tendencias y patrones. Se emplearon fuentes primarias (encuestas) y secundarias (artículos, libros y revistas científicas) para contextualizar los resultados.

Desde un punto de vista teórico, las empresas están reconociendo que la salud mental y el bienestar laboral son fundamentales para su productividad y competitividad. Adoptar estrategias que favorezcan la gestión emocional de los colaboradores, promover el equilibrio vida-trabajo, y garantizar un entorno físico y psicosocial seguro, son elementos esenciales para la gestión eficaz del talento humano. Este marco conceptual guió el diseño del instrumento y el análisis de los resultados, considerando el impacto que la pandemia de COVID-19 ha tenido en la salud mental de los trabajadores.

Marco conceptual y teórico

El presente estudio se apoya en conceptos y definiciones provenientes de la literatura científica, los cuales sirvieron como referencia para el diseño de la investigación y la

interpretación de los resultados. A continuación, se exponen las principales definiciones relacionadas con el bienestar laboral, la salud mental y la gestión del talento humano, tomadas de diversos autores.

Concepto e importancia de Bienestar Laboral

El bienestar laboral se ha convertido en un componente esencial en la gestión del talento humano, ya que no solo influye en la satisfacción de los empleados, sino que también afecta directamente la productividad, el ausentismo y el clima organizacional, además, ha sido una preocupación de larga data. Desde finales del siglo XIX, los expertos en administración empezaron a prestar más atención a las condiciones que influían en el bienestar de los trabajadores. En ese entonces, estas condiciones estaban muy relacionadas con los valores morales y religiosos de los empresarios. Según Barley y Kunda (1992), "Como los industriales habían logrado riqueza y posición mediante el trabajo de otros, estaban moralmente obligados a asumir sus responsabilidades, no sólo frente a la economía, sino frente al bienestar individual y colectivo de sus empleados" (p. 142). En ese entonces, los esfuerzos se dirigían principalmente a la implementación de programas sociales que buscaban mejorar las condiciones morales y mentales de los trabajadores.

Se ha definido por diversos autores como Arrieta et al. (2019)

Se considera como un proceso orientado a mejorar las condiciones de los empleados en las empresas, que favorecen a un desarrollo integral desde el ser, es decir, que impacta positivamente la dimensión interna y externa del trabajador. Desde la dimensión interna, los estímulos otorgados por los programas de bienestar laboral crean una satisfacción en el trabajo, haciendo cada vez más que se cree un sentido de pertenencia por parte del empleado, lo que conlleva a sentirse identificado con la organización, sobre todo en metas y objetivos organizacionales. Por otra parte, desde la dimensión externa, el bienestar laboral facilita la interacción del empleado con su entorno de trabajo, así mismo, con su núcleo familiar, permitiéndole un desarrollo social íntegro que se manifiesta en beneficios para la organización puesto que se aumenta la eficiencia de los trabajadores mejorando el desempeño organizativo de cada uno. (Arrieta et al., 2018, p. 74)

El bienestar laboral se refiere a un estado afectivo en el que un trabajador se encuentra en su entorno laboral, considerando tanto el nivel de activación como el grado de placer que experimenta en las actividades que realiza. En este contexto, convergen factores situacionales y personales que, en conjunto, conforman la experiencia de bienestar laboral. De acuerdo con la definición de Patlán (2016), "Es un estado afectivo en el cual se encuentra un trabajador en su entorno laboral, tanto en términos de activación como de grado de placer experimentado por la experiencia en las actividades que realiza" (p. 126).

Uno de los enfoques más comunes en la promoción del bienestar laboral es la implementación de programas de bienestar, que están diseñados para mejorar la salud física y emocional de los empleados a través de prácticas como chequeos regulares, una nutrición adecuada, el ejercicio y el manejo del estrés (Snell & Morris, 2020). Estos programas no solo ayudan a evitar enfermedades prolongadas, sino que también reducen el costo de la atención médica para las organizaciones y mejoran el rendimiento laboral de los empleados.

Por otro lado, los programas de asistencia al personal se centran en proporcionar diagnósticos y apoyo emocional a los empleados que enfrentan dificultades personales, financieras o laborales. Snell & Morris (2020) destacan la importancia de estos programas al afirmar que permiten a los empleados manejar sus problemas antes de que se conviertan en crisis que afecten su productividad. Estos programas ofrecen una combinación de consejería, asesoría financiera y remisiones para atención médica especializada, lo que contribuye al bienestar integral del empleado y, por ende, al éxito de la organización.

El entorno laboral también juega un papel clave en el bienestar de los empleados. Se define como:

Aquel en el que los trabajadores y el personal superior colaboran en la aplicación de un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y la sostenibilidad del lugar de trabajo, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones establecidas sobre la base de las necesidades previamente determinadas: Temas de salud y de seguridad en el entorno físico de trabajo, temas de salud, seguridad y bienestar en el entorno psicosocial de trabajo, con inclusión de la organización del trabajo y de la cultura laboral, recursos de salud personal en el lugar de trabajo, y maneras de participar en la comunidad para mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y otros de la comunidad. (OMS, 2010, como se citó en Irizabal, 2013, p. 57)

También, el bienestar laboral incluye el cuidado de la salud mental, física y social de los empleados, y que las organizaciones deben esforzarse en mantener estos tres aspectos equilibrados para garantizar la satisfacción y productividad de los trabajadores.

Concepto e importancia de Salud Mental

La salud mental ha sido definida por diversos autores como la Organización Mundial de la Salud (OMS) la define como “Un estado de bienestar donde el individuo es consciente de sus propias capacidades y con ello es capaz de afrontar los problemas diarios normales de la vida, puede trabajar de manera productiva y sobre todo aportar a su comunidad”.

Tal como señala Juliá (2017), invertir en el desarrollo emocional del personal es una estrategia clave para alcanzar los objetivos corporativos de manera saludable y sostenible.

Existen interrelaciones entre los factores emocionales en el proceso de salud-enfermedad. Para que una organización empresarial sea una unidad productiva saludable, eficiente y estable, donde se minimicen los riesgos derivados de entornos física y psicológicamente dañinos, la empresa deberá observar, estudiar, prever y controlar cómo pueden afectar a las personas trabajadoras sus propias emociones, las de sus compañeros y las de sus responsables, para poder protegerlas.

La promoción corporativa de una educación emocional del personal puede proporcionar a las empresas personas trabajadoras capaces de controlar y dirigir sus emociones hacia el logro de los objetivos planteados, mejorando la capacidad de trabajar en equipo, evitando conflictos y creando al mismo tiempo un mejor clima laboral. (Juliá, 2017)

Así también Carrazana (2003) la define como:

Tiene que ver con la vida diaria de todos, se refiere a la manera como cada uno se relaciona con las actividades en general en la comunidad; comprende la manera en que cada uno armoniza sus deseos, anhelos, habilidades, ideales, sentimientos y valores morales con los requerimientos para hacer frente a las demandas de la vida. La salud mental depende de: cómo uno se siente frente a sí mismo, cómo uno se siente frente a otras personas, y en qué forma uno responde a las demandas de la vida. (p. 2)

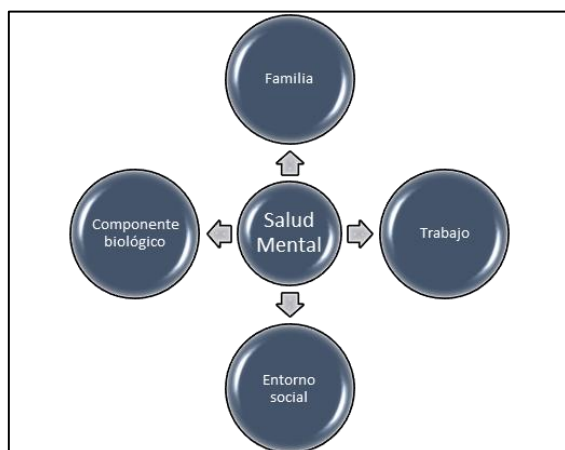
Desde otra perspectiva, Cantera (2023) por su parte menciona que:

La dedicación al trabajo, tanto en tiempo como mental, la confiere un enorme valor en la ecuación de la salud mental de las personas. El trabajo es el ámbito junto a la familia, el entorno social, el componente biológico, los cuatro elementos que más condicionan nuestra salud mental. (p.36)

Estos elementos pueden visualizarse en la siguiente figura, que representa los ecosistemas clave que condicionan la salud mental. El concepto de ecosistemas sugiere que la salud mental no es una característica estática o aislada del individuo, sino más bien el resultado de la interacción de varios factores en su entorno, tanto interno como externo. Es importante destacar que, la salud mental se ve influenciada por una serie de variables interdependientes que forman un sistema dinámico, estos pueden ser: influencias familiares, laborales, sociales y biológicas que, en conjunto, determinan el bienestar psicológico de las personas. A continuación, se podrá observar en la figura 1.

Figura 1

Ecosistemas de Salud Mental



- Familia

Es en la familia donde los seres humanos crecen y se desarrollan. Es el lugar donde se aprenden valores, normas y cómo relacionarse con los demás. Un ambiente familiar positivo, con apoyo emocional y relaciones sanas, fortalece el bienestar mental. Por el contrario, si hay conflictos o tensiones en la familia, esto puede generar estrés, ansiedad o incluso predisponer a problemas de salud mental más serios. Por ello, el bienestar familiar es importante para la estabilidad emocional de cada miembro.

- Trabajo

En segundo lugar, el ámbito laboral también juega un rol fundamental en la salud mental, dado que muchas personas pasan una gran parte de su vida en este espacio. En este sentido, un entorno laboral que brinde apoyo, flexibilidad y reconocimiento puede mejorar significativamente el estado emocional de los trabajadores. Sin embargo, si el ambiente es estresante o tóxico, esto puede llevar a la aparición de problemas como el agotamiento o el síndrome de "burnout". De hecho, según Cantera (2023), el trabajo influye notablemente en la salud mental, pues afecta tanto el tiempo como los pensamientos y emociones de las personas.

De igual manera podemos definirlo como la forma en la que se puede visualizar si el empleado está conforme con las condiciones de trabajo, así como el ambiente que lo rodea a diario para ejecutar su trabajo. (Monge, 2018), o la manera de reflejar cómo el trabajador se siente al realizar las actividades dentro de la institución, es decir si el bienestar que existe dentro de la misma genera un ambiente laboral propicio para poder trabajar en las mejores condiciones, por otra parte el individuo regularmente pasa la mayoría de tiempo dentro de la institución ya sea sentado o de pie es por eso que la persona encargada, es decir el líder debe tener en cuenta estos aspectos y buscar soluciones acertadas para brindar a sus trabajadores condiciones más eficaces, más saludables creando un ambiente sano y la misma refleje una buena imagen de la institución. (Mejía, 2019)

- Entorno social

De manera similar, el entorno social también impacta directamente en la salud mental. Este ecosistema incluye las relaciones que mantenemos fuera del núcleo familiar y del trabajo, como amigos, redes de apoyo y la comunidad en general. Así, tener relaciones sociales de calidad es importante, ya que proporcionan apoyo emocional y un sentido de pertenencia. No obstante, la falta de apoyo social, el aislamiento o las relaciones conflictivas pueden dar lugar a sentimientos de soledad y desamparo, lo que incrementa el riesgo de padecer problemas como la depresión y la ansiedad. Por consiguiente, el entorno social actúa como una red de seguridad, ofreciendo protección frente a las adversidades.

- Componente biológico

Finalmente, el componente biológico tampoco puede ser ignorado. Aunque a menudo se presta más atención a los factores externos, es evidente que los aspectos genéticos y biológicos juegan un papel relevante en este tema. La predisposición genética a ciertos trastornos, los desequilibrios químicos en el cerebro y la salud física general (como la nutrición o el sueño) influyen directamente en el bienestar emocional. Por esta razón, cuidar tanto la salud física como la mental es importante para mantener un equilibrio saludable.

Resultados y Discusión

Se procedió a realizar la encuesta a los empleados de grandes empresas privadas del Distrito de Panamá, con el fin de recopilar información sobre su bienestar laboral, salud mental y la gestión del talento humano en sus organizaciones. El propósito de la encuesta fue identificar los principales factores que influyen en su bienestar y determinar de qué manera las empresas gestionan estos aspectos.

De acuerdo con el perfil obtenido a partir de las preguntas generales, se observó lo siguiente:

La mayoría de los encuestados son hombres (54.4%), mientras que un (45.6%), corresponde al género femenino. En cuanto a la edad, el grupo predominante está entre los 48 y 57 años (45.6%), seguido por el grupo de más de 58 años (27.2%). En relación con el nivel educativo, el 34% de los encuestados ha completado estudios de posgrado o maestría, y un (9.7%), posee un doctorado. Finalmente, respecto a la antigüedad en el puesto, se destaca que el (49.5%) de los participantes ha estado más de 10 años en su posición actual, lo que refleja una considerable estabilidad laboral en este grupo.

Tabla 1

Percepción de la armonía entre la vida familiar y laboral de los empleados de grandes empresas privadas del Distrito de Panamá, octubre 2023

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mi vida familiar y laboral están en perfecta armonía, y me siento satisfecho/a con el equilibrio alcanzado.	25	23.6	23.6	26.4
	Encuentro un equilibrio razonable entre mi vida familiar y laboral.	23	21.7	21.7	48.1
	A veces logro una armonía entre mi vida familiar y laboral, pero en ocasiones enfrente desafíos.	17	16.0	16.0	64.2
	Experimento dificultades para equilibrar mi vida familiar y laboral la mayor parte del tiempo.	28	26.4	26.4	90.6
	Mi vida familiar y laboral están completamente desequilibradas y en conflicto.	10	9.4	9.4	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

Nota. Encuesta aplicada a trabajadores de empresas de servicios durante el mes de octubre 2023.

En la tabla 1 se encontraron los siguientes hallazgos, un (23.6%) de los encuestados considera que su vida familiar y laboral están en perfecta armonía y se sienten satisfechos con el equilibrio alcanzado. Por lo tanto, representa a aquellos que han logrado integrar de manera efectiva sus responsabilidades laborales y familiares, logrando un alto nivel de satisfacción.

Por otro lado, un (21.7%) de los participantes encuentra un equilibrio razonable entre su vida familiar y laboral, lo cual indica que, aunque no es perfecto, sienten que manejan adecuadamente ambas esferas de su vida.

También, un (16.0%) de los empleados a veces logra una armonía entre su vida familiar y laboral, pero en ocasiones enfrenta desafíos, se puede concluir que experimenta fluctuaciones en su capacidad para equilibrar estas áreas, lo cual puede ser indicativo de periodos de alta demanda en una o ambas esferas. La proporción más significativa, un

(26.4%), experimenta dificultades para equilibrar su vida familiar y laboral la mayor parte del tiempo, se encuentra constante tensión y desafíos en manejar sus responsabilidades laborales y familiares, lo cual puede afectar su bienestar y rendimiento tanto en el trabajo como en el hogar.

Finalmente, un (9.4%) de los encuestados siente que su vida familiar y laboral están completamente desequilibradas y en conflicto, reflejando una grave desarmonía que podría tener consecuencias negativas tanto en su vida personal como profesional.

Tabla 2

Percepción de los empleados sobre la seguridad de las condiciones físicas en su lugar de trabajo, octubre 2023

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido		4	3.8	3.8	3.8
	Existen algunas preocupaciones sobre la seguridad de las condiciones físicas en la organización.	15	14.2	14.2	17.9
	Las condiciones físicas en la organización son altamente seguras y cumplen con estándares óptimos.	18	17.0	17.0	34.9
	Las condiciones físicas en la organización son inseguras y representan riesgos para los trabajadores.	27	25.5	25.5	60.4
	Las condiciones físicas son seguras, pero podrían mejorarse en algunos aspectos.	30	28.3	28.3	88.7
	No tengo una percepción clara sobre la seguridad de las condiciones físicas en la organización.	12	11.3	11.3	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

Nota. Encuesta aplicada a trabajadores de empresas de servicios durante el mes de octubre 2023.

En la Tabla 2 se presentan los resultados de la encuesta respecto a la percepción de los empleados sobre la seguridad de las condiciones físicas en su lugar de trabajo donde un (14.2%) de los participantes tiene algunas preocupaciones sobre la seguridad de las condiciones físicas, lo que indica que existe una cierta incertidumbre sobre este aspecto. Un (17.0%) de los empleados opinan que las condiciones físicas en la organización son altamente seguras y cumplen con estándares óptimos, lo cual es una percepción positiva pero no mayoritaria.

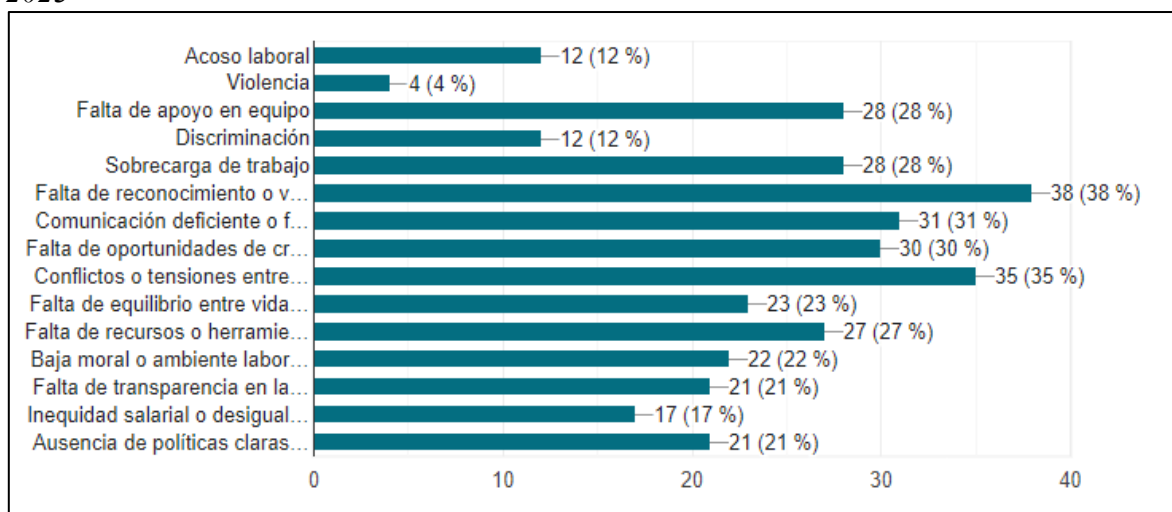
Por otro lado, un preocupante (25.5%) de los encuestados cree que las condiciones físicas son inseguras y representan riesgos para los trabajadores, lo que subraya una necesidad urgente de intervención para mejorar la seguridad. La mayor proporción de respuestas, un

(28.3%), señala que, aunque las condiciones físicas son seguras, podrían mejorarse en algunos aspectos, sugiriendo que hay margen para realizar ajustes que incrementen la seguridad y el bienestar de los empleados.

Finalmente, un (11.3%) de los encuestados no tiene una percepción clara sobre la seguridad de las condiciones físicas en la organización, lo que podría deberse a una falta de información o comunicación efectiva sobre las medidas de seguridad implementadas.

Figura 2

Comportamientos observados en el entorno laboral según encuesta aplicada en octubre 2023



Nota. Encuesta aplicada a trabajadores de empresas de servicios durante el mes de octubre 2023.

Una de las principales inquietudes es la percepción generalizada de falta de apoyo en equipo, donde muchos encuestados expresaron sentir que la colaboración entre colegas no es suficiente para enfrentar los desafíos del trabajo diario. Además, un número significativo de empleados señaló sentir que su trabajo no es reconocido ni valorado adecuadamente por la organización, esta percepción puede generar desmotivación y afectar negativamente la moral de los empleados, además de reducir su compromiso con la empresa. La falta de reconocimiento también se relaciona estrechamente con otros problemas identificados, como la baja moral, la insatisfacción laboral y la percepción de inequidad en las oportunidades de desarrollo profesional. En consecuencia, mejorar la valoración del trabajo y establecer prácticas de reconocimiento efectivas podría ser lo más esencial para abordar otros desafíos en el ambiente laboral y promover un entorno más positivo y productivo para todos los miembros del equipo.

En términos de comunicación, se destacó una tendencia hacia la comunicación deficiente o insuficiente, lo que lleva a malentendidos y falta de alineación en cuanto a los objetivos y las expectativas. Esta deficiencia comunicativa puede ser un obstáculo importante para la productividad y el bienestar general en el lugar de trabajo.

Otro aspecto crítico identificado fue la dificultad para mantener un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal. Muchos empleados indicaron sentir presiones para sacrificar tiempo personal debido a las exigencias del trabajo, lo que podría tener repercusiones negativas en su salud y bienestar. Además, se observaron tensiones significativas entre compañeros y también entre empleados y sus superiores, lo cual podría contribuir a un ambiente laboral tenso y poco colaborativo. En términos de equidad, algunos encuestados expresaron preocupación por la percepción de inequidad salarial y desigualdad en las oportunidades de desarrollo profesional, factores que pueden afectar la moral y la satisfacción laboral a largo plazo.

Conclusión

La salud mental es un aspecto fundamental que impacta todas las áreas de la vida, especialmente en el trabajo, donde los empleados pasan gran parte de su tiempo desarrollando habilidades y conocimientos. Un ambiente laboral saludable no solo incrementa la productividad, sino que también mejora la calidad de vida tanto de los empleados como de sus familias, superando la simple idea de que el trabajo solo se mide por la compensación económica. Por ello, es muy importante que las organizaciones se preocupen por crear entornos que favorezcan el bienestar emocional.

Por otro lado, la falta de reconocimiento en el trabajo tiene repercusiones importantes, como la baja moral, la insatisfacción laboral y la percepción de desigualdad en las oportunidades de crecimiento. Así, es fundamental que las empresas mejoren la valoración del esfuerzo de sus empleados y adopten prácticas de reconocimiento efectivas.

Cuando la comunicación es deficiente, pueden surgir malentendidos y desalineaciones en cuanto a los objetivos y expectativas y esto no solo dificulta la productividad, sino que también afecta el bienestar general de los empleados. Por lo tanto, es esencial que las empresas fomenten una comunicación clara y abierta entre los miembros de sus equipos para evitar estos problemas.

El equilibrio entre la vida laboral y personal es uno de los mayores desafíos que enfrentan muchos empleados. La presión por sacrificar tiempo personal debido a las exigencias laborales impacta directamente en su salud y bienestar. Además, las tensiones entre empleados y sus superiores, así como la percepción de desigualdad en temas salariales y oportunidades de desarrollo, crean un ambiente tenso y poco colaborativo. Estas dinámicas pueden tener efectos negativos en la moral y en la satisfacción a largo plazo de los trabajadores, afectando tanto su rendimiento como su compromiso con la empresa.

Es indispensable que las organizaciones consideren la salud mental de sus empleados como un aspecto central en sus estrategias ya que, al gestionar adecuadamente el bienestar emocional de sus trabajadores, las empresas no solo promueven un entorno laboral más equilibrado, sino que también aseguran beneficios mutuos tanto para la compañía como para sus empleados. Valorar el esfuerzo y motivar a los empleados a dedicar tiempo de calidad a sus familias tiene un impacto positivo en su bienestar general y, por ende, en la estabilidad de la organización.

Afortunadamente, algunas empresas ya han comenzado a implementar políticas que promueven la calidad de vida, el equilibrio y un entorno saludable. Sin embargo, es

necesario que más organizaciones se orienten hacia la capacitación, motivación y sensibilización de su personal, para que puedan gestionar mejor los posibles problemas de salud mental que puedan surgir en el ambiente laboral. Promover la concienciación sobre estos temas es fundamental para garantizar el bienestar y la productividad a largo plazo.

Referencias Bibliográficas

- Arrieta-Valderrama, E. J., Cabarcas Velásquez, M., & Rodríguez-Arias, C. A. (2019). Análisis de las necesidades de bienestar laboral de los empleados de universidades en la región caribe: Caso Barranquilla. *Ad-Gnosis*, 8(8).
<https://doi.org/10.21803/adgnosis.v8i8.365>
- Barley, S., & Kunda, G. (1992). Estructura y diseño vs. lealtad y sentimiento: oleadas de ideologías racionales y normativas de control en el discurso gerencial. *Tecnología Administrativa*, 9(20), 135-192.
<https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/19136>
- Cantera, J. (2023). *La salud mental en la empresa: cómo crear trabajos saludables y mejorar la salud mental de tu equipo*: (1 ed.). LID Editorial España.
<https://elibro.net/es/ereader/upanama/270585?page=36>
- Carrazana, V. (2003). El concepto de salud mental en psicología humanista-existencial. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP*, 1(1), 1-19.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612003000100001&lng=es&tlng=es.
- Irizabal, L. (2015). Entornos Laborales Saludables. *Revista Uruguaya De Enfermería*, 8(2).
<https://rue.fenf.edu.uy/index.php/rue/article/view/48>
- Juliá, M. Á. S. (2017). *Liderando El ¿bienestar? Laboral: Orden o Caos*. (1st ed.). J.M Bosch. Disponible en:
https://libreriabosch.com/media/public/doc/Serrat_Resumen_Indice_Agradecimientos_Prologo.pdf
- Mejía, L. (2019). Identificar factores determinantes que influyen en el bienestar laboral de los colaboradores de una empresa comercial. *Repositorio UEEs*.
<https://repositorio.uees.edu.ec/items/5976486b-7581-4f6f-b9e6-b82eac321f42>
- Monge, M. (2018). El clima organizacional y bienestar laboral en el GAD Municipal del Cantón Pujilí. *Repositorio RRAAE*.
https://rraae.cedia.edu.ec/Record/UTC_b6661d295edc3003bd39d85bd5e81938
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (1950). *Informe del Comité de Expertos en Higiene Mental* (Serie de Informes Técnicos, No. 31). Ginebra: OMS.
- Patlán Pérez, J. (2016). Derechos laborales: Una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Ciencia ergo-sum*, 23(2), 121-133.
<https://cienciaergosum.uaemex.mx/article/view/7724>