Búsquedas LATAM

Estudio sobre Salud Mental en la Población Laboralmente Activa en Uruguay - Edición 2026

Informe elaborado por Búsquedas LATAM

Período de relevamiento: 17 de septiembre al 16 de octubre de 2026

Localización: Uruguay

Muestra analizada: 305 personas laboralmente activas

Por: Lic. Ana Miguel - Co Founder Búsquedas LATAM

1 Metodología y Alcance

La salud mental y el bienestar emocional constituyen dimensiones fundamentales de la experiencia laboral. Su impacto no se limita a la vida personal de quienes trabajan: también **se vincula con la motivación, la calidad de los vínculos, la capacidad de concentración, el compromiso y la sostenibilidad del desempeño** en las organizaciones.

Por segundo año consecutivo, Búsquedas LATAM releva las percepciones de personas laboralmente activas en Uruguay con el objetivo de conocer cómo evalúan su bienestar emocional, qué factores identifican como fuentes de malestar en el trabajo y qué acciones consideran necesarias para construir entornos laborales más saludables.

La edición 2026 amplía el alcance del relevamiento anterior e incorpora preguntas específicas sobre la frecuencia con la que las personas han experimentado determinadas emociones, dificultades de descanso y problemas para desconectar durante las últimas cuatro semanas.

Los resultados muestran una realidad que merece atención: **si bien una parte importante de las personas evalúa positivamente su bienestar emocional general, convive con niveles relevantes de estrés, cansancio, ansiedad y desmotivación.** A su vez, las respuestas destacan el papel de la organización del trabajo, el reconocimiento, la comunicación y el liderazgo en la experiencia cotidiana de las personas.

El estudio se realizó mediante una encuesta en línea, con 305 respuestas registradas entre el 17 de septiembre y el 16 de octubre de 2026.

El cuestionario incluyó preguntas sobre características sociodemográficas y laborales, evaluación general del bienestar emocional, nivel de estrés, factores que afectan la salud mental en el trabajo, síntomas experimentados, apoyo organizacional, disponibilidad de recursos y acciones consideradas valiosas para mejorar el bienestar.

También se incorporaron preguntas sobre la frecuencia de determinadas experiencias emocionales durante las últimas cuatro semanas y sobre las estrategias que las personas suelen utilizar cuando atraviesan períodos de estrés o malestar emocional.

Finalmente, se habilitó un espacio de respuesta abierta para compartir comentarios y propuestas.

> Los resultados corresponden a las personas que respondieron la encuesta y deben interpretarse dentro de ese alcance. La muestra no debe considerarse representativa de toda la población laboral uruguaya, ni permite establecer relaciones causales entre las condiciones de trabajo y los síntomas declarados.

1.1 Perfil de la muestra

La muestra estuvo compuesta por 305 personas. El 61,6% se identificó con el género femenino y el 38,4% con el masculino.

Distribución por género (n = 305)



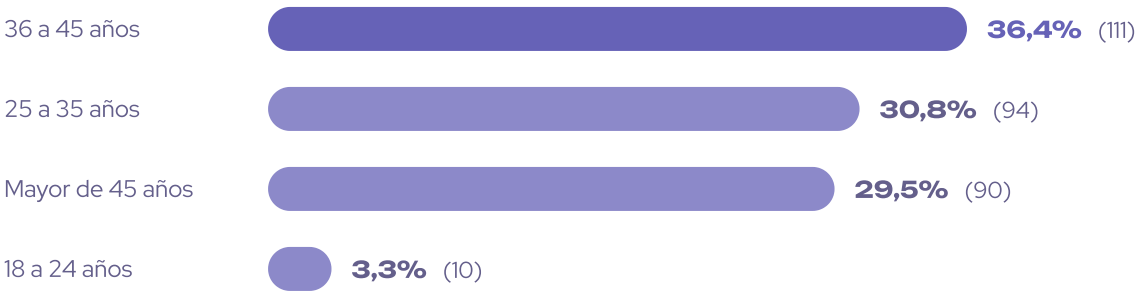
61,6% (188)
Femenino

38,4% (117)
Masculino

Ya en la edición pasada se había identificado un porcentaje mayor de respuestas por personas del género femenino por sobre el masculino, dejando entrever la hipótesis de que las mujeres se muestran más receptivas a poder hablar y responder cuestiones vinculadas a psicología, emocionalidad y salud mental.

En cuanto a la edad, predominan las personas de entre 36 y 45 años (36,4%), seguidas por el grupo de 25 a 35 años (30,8%) y las mayores de 45 años (29,5%). El 3,3% tiene entre 18 y 24 años.

Distribución por rango de edad (n = 305)



Respecto al nivel educativo, el 44,6% cuenta con formación universitaria, el 24,3% con formación técnica o terciaria y el 23,3% con estudios de posgrado, maestría o doctorado. El resto declara bachillerato o ciclo básico como máximo nivel alcanzado.

En relación con la responsabilidad laboral, el grupo más numeroso corresponde a posiciones operativas y técnicas, que representan el 43,3% de las respuestas.

Le siguen los cargos de supervisión y mandos medios (25,2%), las posiciones gerenciales (13,8%) y las personas propietarias, socias o fundadoras de empresas (13,4%).

Las áreas con mayor participación fueron Administración, Recursos Humanos, Finanzas y Legal (33,4%), y Tecnología, Sistemas e Ingeniería (31,1%).

En menor proporción participaron personas de Ventas, Marketing y Atención al Cliente, Educación y Recreación, Salud, servicios independientes, Operaciones, Logística, Producción, Arte y Diseño.

Este perfil permite recoger experiencias de personas con distintas trayectorias y responsabilidades, aunque la concentración en determinadas áreas y niveles educativos debe tenerse presente al interpretar los resultados.

2 Análisis de los Principales hallazgos

2.1 Bienestar y Estrés

Bienestar emocional general

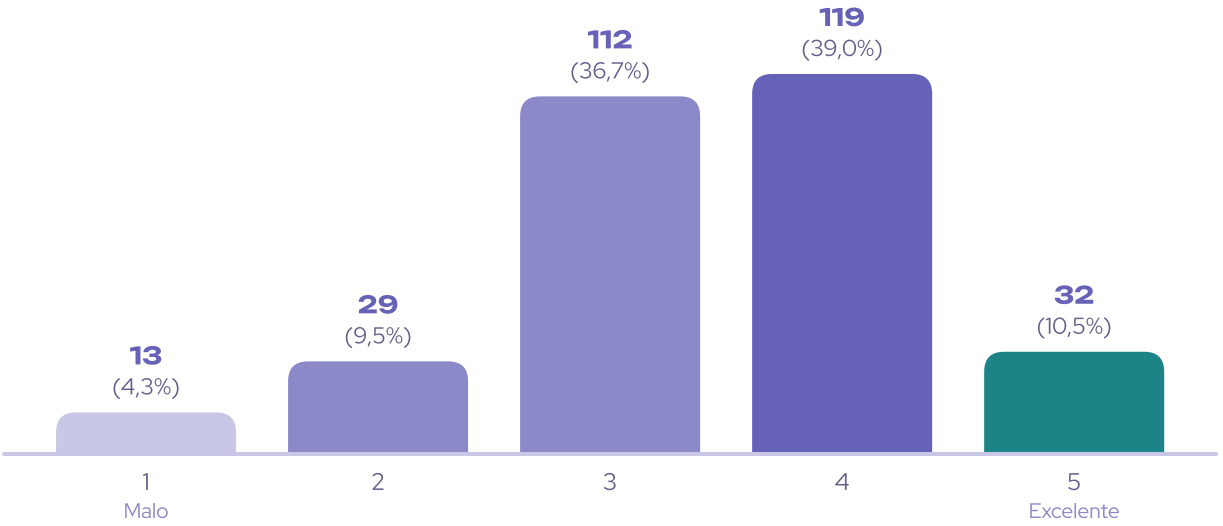
Al evaluar su bienestar emocional actual en una escala de 1 a 5, el 49,5% de las personas seleccionó los valores 4 o 5, correspondientes a una valoración buena o excelente. El 36,7% se ubicó en el valor intermedio, mientras que el 13,8% calificó su bienestar con 1 o 2.

Los resultados reflejan que aproximadamente **la mitad de las personas participantes percibe su bienestar emocional de manera favorable**. Sin embargo, también existe un grupo significativo que lo evalúa negativamente, mientras que más de un tercio se ubica en un punto intermedio.

Una valoración general favorable no necesariamente implica ausencia de malestar. Por eso, resulta importante considerar este indicador junto con las respuestas sobre estrés, síntomas emocionales, descanso y capacidad de desconexión.

Estado general de bienestar

En una escala de 1 a 5, siendo 1: Malo y 5: Excelente, ¿Cómo describirías tu nivel general de bienestar emocional en este momento?



305 respuestas

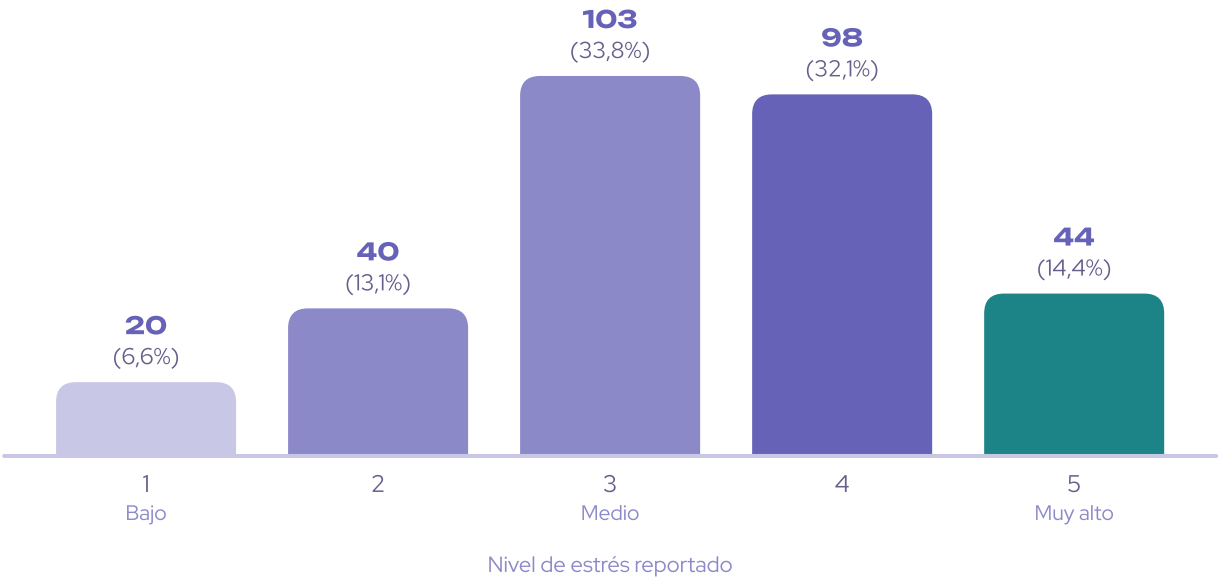
Estrés laboral

El estrés aparece como uno de los principales aspectos de atención. El 46,6% de las personas calificó su nivel habitual de estrés laboral con 4 o 5 en una escala de 1 a 5. Si se incorpora a quienes seleccionaron el valor intermedio, el 80,3% se ubica entre los niveles moderado, alto o muy alto.

Este resultado sugiere que **el estrés forma parte de la experiencia habitual de una proporción importante de quienes respondieron.** Aunque el nivel de estrés puede variar según la función, el contexto y el momento personal, su presencia extendida invita a revisar las condiciones en las que se desarrolla el trabajo.

Estrés laboral

En una escala de 1 a 5: 1 = Bajo y 5 = Muy alto
305 respuestas

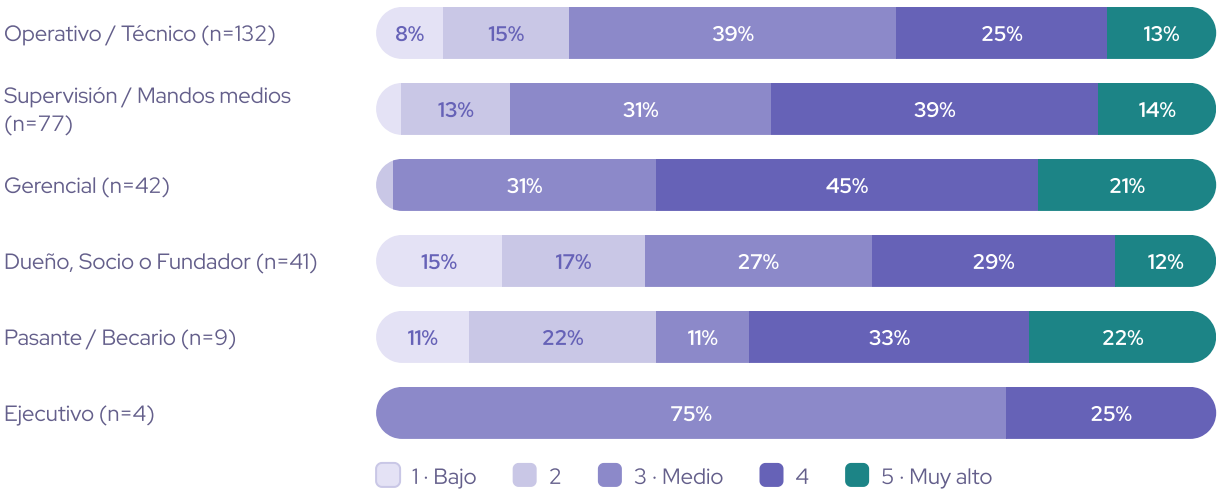


La distribución de tareas, la claridad de las prioridades, la disponibilidad de recursos, la calidad de los vínculos y las posibilidades de descanso son dimensiones relevantes para comprender esta experiencia.

De todos modos, a continuación se desglosa el nivel de estrés laboral en función de los niveles de responsabilidad y áreas de trabajo:

Estrés laboral por nivel de responsabilidad

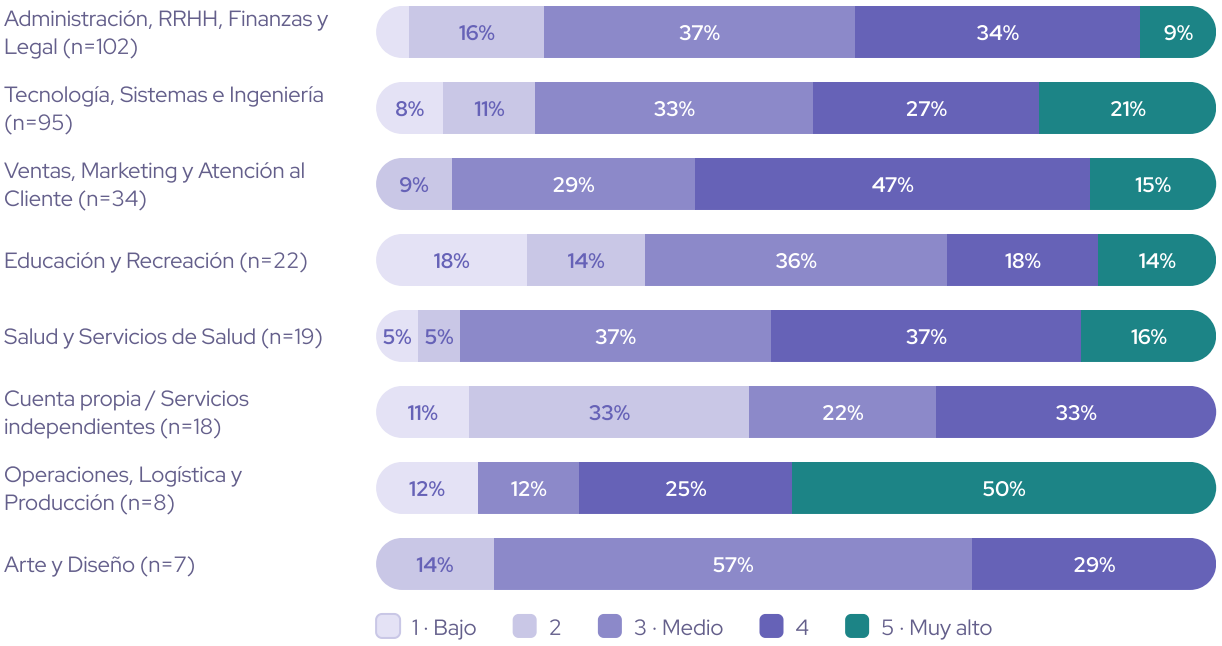
Distribución porcentual de los niveles de estrés · Muestra indicada en cada categoría



Se nota con claridad que, a mayor nivel de responsabilidad, mayor es el sentimiento general de estrés laboral.

Estrés laboral por área de trabajo

Distribución porcentual de los niveles de estrés · Muestra indicada en cada categoría



Las áreas en las que más impacta el estrés laboral son Operaciones, Logística y Producción, así como Ventas, Marketing y Atención al Cliente.

2.2 Principales Factores que afectan la Salud Mental en el trabajo

Las respuestas identifican cinco factores recurrentes:

- **Falta de claridad en objetivos y roles:** mencionada por el 49,5% de las personas.
- **Falta de reconocimiento o apoyo:** señalada por el 47,2%.
- **Carga laboral excesiva:** identificada por el 43,6%.
- **Relaciones laborales conflictivas:** mencionadas por el 31,5%.
- **Poca conciliación entre trabajo y vida personal:** señalada por el 30,2%.

Principales Factores que afectan la Salud Mental en el trabajo



La falta de claridad en objetivos y roles ocupa el primer lugar. Cuando las responsabilidades, las expectativas o las prioridades no están suficientemente definidas, pueden aparecer incertidumbre, dificultades para organizar el trabajo, superposición de tareas y una percepción de exigencia constante.

En segundo lugar se encuentra **la falta de reconocimiento o apoyo**. Este resultado destaca la importancia de que las personas reciban retroalimentación, cuenten con referentes accesibles y perciban que sus contribuciones son valoradas. El reconocimiento no se limita a una compensación económica: también comprende la escucha, el respeto, la confianza y la consideración del esfuerzo realizado.

La carga laboral excesiva constituye otro factor central. Cuando las demandas superan de manera sostenida los recursos disponibles, las capacidades del equipo o el tiempo asignado, puede resultar difícil mantener un ritmo de trabajo saludable y compatibilizar las responsabilidades laborales con la vida personal.

Las relaciones laborales conflictivas y la dificultad para conciliar ambos ámbitos completan los factores más mencionados.

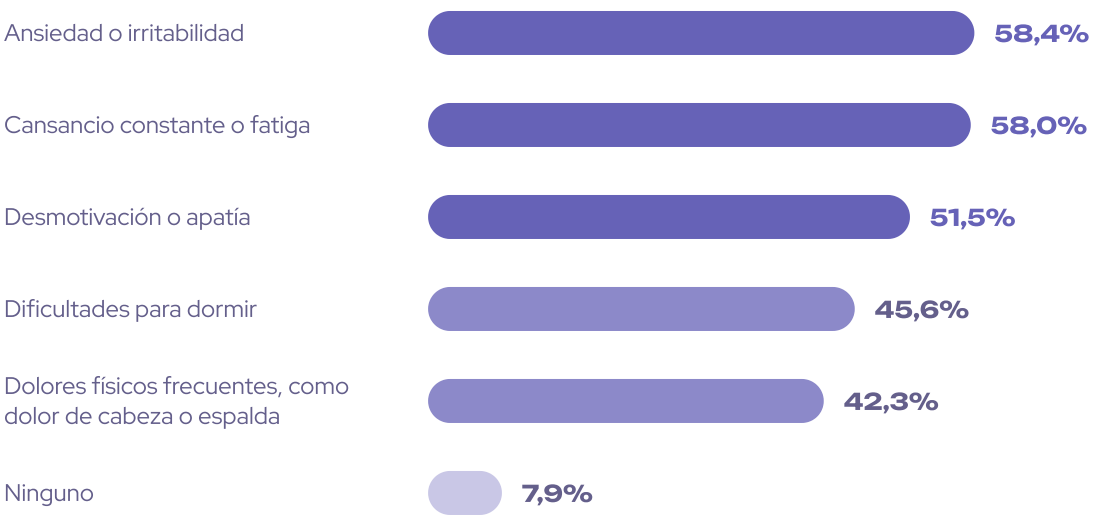
Estos resultados refuerzan la necesidad de considerar el bienestar emocional como una dimensión vinculada tanto con los recursos individuales como con la forma en que se organiza, coordina y lidera el trabajo.

En conjunto, las respuestas ponen de relieve la relevancia de las prácticas de gestión: establecer expectativas claras, distribuir las responsabilidades de manera razonable, reconocer las contribuciones y promover relaciones laborales respetuosas.

2.3 Síntomas emocionales o físicos

Al consultar por síntomas experimentados durante los últimos seis meses, vinculados al estrés laboral, las respuestas más frecuentes fueron:

Principales manifestaciones de malestar en la salud mental



En esta pregunta, respondieron las 305 personas encuestadas, es decir, el 100% de la muestra. No hubo respuestas en blanco en esta pregunta.

Como era una pregunta de selección múltiple, cada persona podía marcar varios síntomas.

Estos resultados muestran que las manifestaciones emocionales y físicas forman parte de la experiencia declarada por una amplia proporción de la muestra.

La coexistencia de ansiedad, cansancio y desmotivación resulta especialmente relevante, ya que puede afectar la energía disponible, la concentración y la experiencia cotidiana de trabajo.

Frecuencia de las Experiencias emocionales

Las preguntas adicionales sobre las últimas cuatro semanas permiten observar con mayor detalle algunas de estas experiencias.

- **El 42,9% señaló haberse sentido nervioso, ansioso o preocup**ado más de la mitad de los días de la semana o casi todos los días.
- A su vez, el 37,0% indicó dificultades para conciliar o mantener el sueño, o un descanso poco reparador, con frecuencia o casi siempre.
- La dificultad para desconectar también aparece como un aspecto importante: el 37,7% manifestó que frecuentemente o casi siempre le cuesta descansar o desconectar, incluso cuando dispone de tiempo para hacerlo.
- **Además, el 54,8% indicó que frecuentemente o casi siempre siente que su mente no se detiene** o que le cuesta dejar de pensar en problemas o situaciones pendientes.
- Por otra parte, el 22,9% declaró haberse sentido triste, desanimado o sin esperanza más de la mitad de los días de la semana o casi todos los días durante el período consultado.

- El 18,4% informó una frecuencia similar de poco interés o disfrute por actividades que habitualmente le gustan.

Estos indicadores no constituyen diagnósticos ni permiten determinar por sí solos la existencia de un trastorno de salud mental. Sí ofrecen señales relevantes para comprender las experiencias declaradas y la importancia de facilitar el acceso a apoyo adecuado cuando sea necesario.

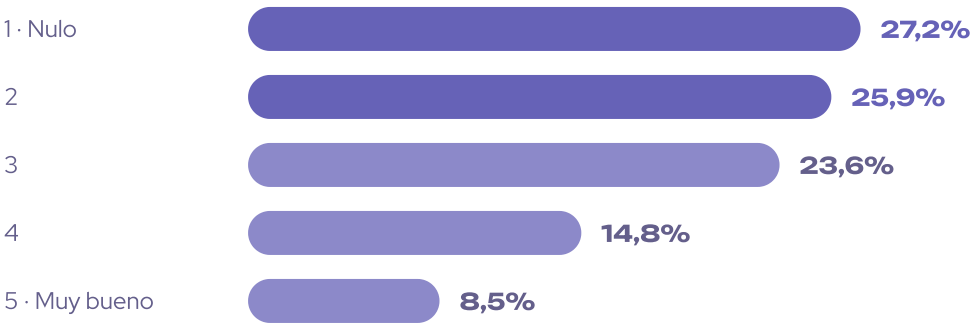
2.4 Apoyo Organizacional y Recursos

El 67,5% de las personas participantes manifestó que su organización no cuenta con programas de bienestar, apoyo psicológico o espacios de contención. Solo el 32,5% respondió afirmativamente.

La evaluación del apoyo organizacional también muestra oportunidades de mejora. En una escala de 1 a 5, el 53,1% calificó el apoyo de su empresa con 1 o 2, mientras que el 23,3% lo evaluó con 4 o 5. El resto se ubicó en el punto intermedio.

Apoyo Organizacional y Recursos

Percepción del apoyo de la organización



Disponibilidad de recursos de bienestar



Base: 305 personas encuestadas · Salud Mental 2026

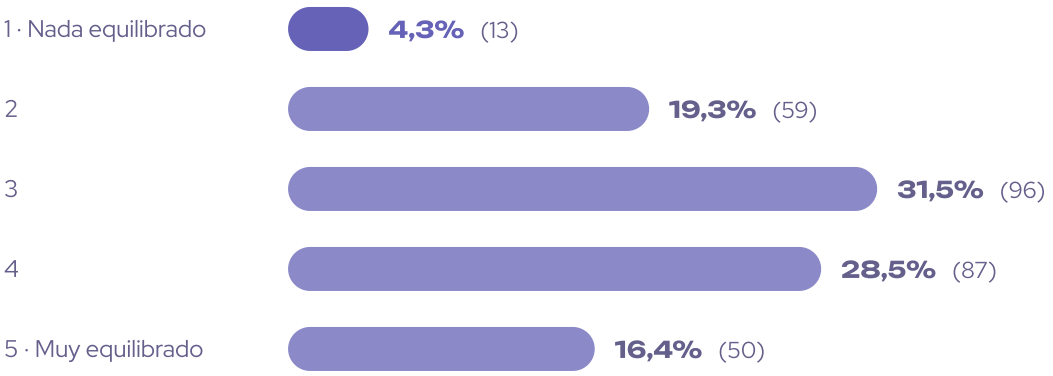
Estos resultados evidencian una distancia entre las necesidades expresadas por las personas y el apoyo que perciben recibir de sus organizaciones. La existencia de recursos formales es un componente importante, aunque no garantiza por sí misma que sean conocidos, accesibles, confidenciales o adecuados a las necesidades de los equipos.

Para que las iniciativas de bienestar tengan un impacto efectivo, resulta necesario que estén acompañadas por prácticas cotidianas coherentes: liderazgo cercano, comunicación clara, respeto por los tiempos de descanso y posibilidades reales de plantear dificultades sin temor a consecuencias negativas.

Equilibrio entre trabajo y vida personal

El 44,9% percibe un equilibrio favorable, mientras que el 23,6% manifiesta dificultades para conciliar su vida laboral y personal. Un 31,5% se ubica en una posición intermedia, lo que sugiere oportunidades de mejora en las condiciones que favorecen la conciliación.

Equilibrio entre trabajo y vida personal
Escala de 1 (Nada equilibrado) a 5 (Muy equilibrado)



Base: 305 respuestas · Encuesta de Salud Mental 2026

Si bien una parte de la muestra percibe un equilibrio favorable, casi una de cada cuatro personas expresa una valoración baja. Este resultado debe leerse junto con las respuestas sobre dificultades para desconectar, problemas de descanso y carga laboral.

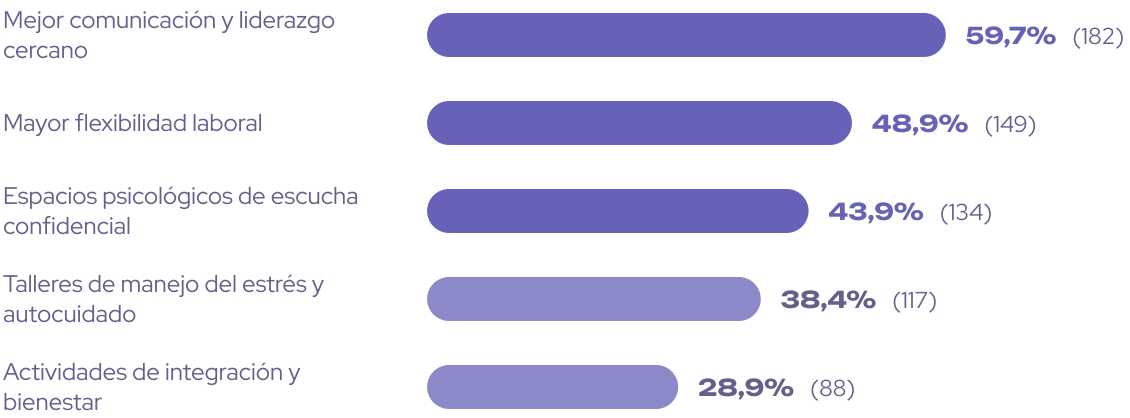
El equilibrio no depende exclusivamente de la organización individual del tiempo. También puede verse condicionado por las exigencias del puesto, los horarios, las prioridades, la flexibilidad disponible y las expectativas de respuesta fuera de la jornada.

Promover una relación más saludable entre trabajo y vida personal requiere tanto herramientas individuales de autocuidado como acuerdos organizacionales que permitan respetar los límites y gestionar las demandas de manera sostenible.

2.5 Acciones que las personas consideran más valiosas

Al consultar qué acciones empresariales podrían contribuir a mejorar la salud mental y el bienestar en el trabajo, las opciones más elegidas fueron:

Acciones más valiosas para mejorar la salud mental en el trabajo



Base: 305 personas · Selección múltiple · Porcentajes sobre el total de participantes

La primera opción muestra que las personas priorizan prácticas de gestión y relacionamiento que forman parte de la experiencia diaria de trabajo. La comunicación clara, la escucha y la cercanía de los líderes pueden contribuir a anticipar dificultades, resolver conflictos y generar mayor confianza.

La flexibilidad también ocupa un lugar destacado, lo que pone de relieve la importancia de contemplar las distintas necesidades y responsabilidades de las personas. Por su parte, los espacios psicológicos confidenciales expresan la necesidad de contar con ámbitos de escucha y orientación profesional.

Los talleres y actividades de integración complementan estas medidas, pero no deberían sustituir las acciones sobre las condiciones concretas de trabajo. Las iniciativas individuales de autocuidado pueden ser valiosas, aunque su alcance será limitado si persisten cargas excesivas, roles poco claros o dificultades de liderazgo.

Cómo se busca apoyo frente al malestar

Cuando se les preguntó qué suelen hacer primero al atravesar un período de estrés o malestar emocional, **el 31,1% respondió que habla con alguien de confianza y el 24,9% que intenta resolverlo por su cuenta.**

El 12,5% señaló que se distrae o evita pensar en el tema, el 11,5% que busca ayuda profesional y el 10,8% que se aísla. Un 5,2% manifestó no saber qué hacer o tener dificultades para pedir ayuda.

Estos datos muestran que **las redes personales y las estrategias individuales tienen un lugar importante al afrontar el malestar.** Sin embargo, también aparece un grupo que tiende a aislarse o que encuentra dificultades para solicitar apoyo.

En este contexto, es importante que las organizaciones contribuyan a construir entornos donde hablar sobre el bienestar emocional no sea motivo de estigmatización. La disponibilidad de espacios confidenciales, la información clara sobre los recursos existentes y la formación de líderes para identificar y abordar situaciones de malestar pueden facilitar el acceso oportuno a ayuda.

3 Lo que expresan los comentarios abiertos

La encuesta recibió 100 comentarios abiertos. Algunos fueron agradecimientos, respuestas breves o indicaciones de que no había comentarios adicionales. La lectura cualitativa se centra en las respuestas que aportan experiencias, preocupaciones o propuestas concretas.

> Los comentarios no constituyen una medición estadística independiente ni permiten estimar qué proporción de la población comparte cada opinión. Su valor está en complementar los resultados cuantitativos y ayudar a comprender cómo se manifiestan los problemas señalados.

Comunicación, liderazgo y relaciones laborales

Uno de los temas recurrentes es la necesidad de mejorar la comunicación interna y los vínculos con quienes ocupan posiciones de liderazgo. Algunas respuestas describen dificultades para plantear problemas, falta de claridad sobre lo que se espera de cada persona y situaciones en las que los referentes no parecen contar con herramientas para acompañar el malestar de sus equipos.

También aparecen referencias a conflictos entre compañeros, liderazgos percibidos como poco cercanos y comportamientos que generan tensión o temor. Estos testimonios complementan los resultados cuantitativos, en los que la falta de claridad, el reconocimiento insuficiente y las relaciones laborales conflictivas aparecen entre los factores más mencionados.

Los comentarios sugieren que no alcanza con comunicar políticas o brindar beneficios: también importa la forma en que se toman decisiones, se distribuye el trabajo, se ofrece retroalimentación y se abordan los desacuerdos.

Acceso a apoyo psicológico y espacios de escucha

Otro tema recurrente es la necesidad de contar con espacios de escucha y acompañamiento profesional. Algunas personas proponen talleres, charlas de sensibilización, apoyo psicológico accesible y oportunidades para hablar sobre salud mental dentro de los equipos.

También se señala que, en determinados entornos, las personas pueden reconocer que existe malestar sin saber cómo abordarlo o a quién recurrir. En algunos comentarios se describe la ausencia de protocolos claros, profesionales disponibles o instancias de apoyo adaptadas a las características de la actividad.

Las respuestas muestran, además, que el acceso económico a la atención psicológica puede ser una barrera. Por eso, las propuestas no se limitan a incorporar actividades dentro de la empresa: también incluyen facilitar el acceso a atención profesional y ofrecer información clara sobre los recursos disponibles.

A partir de estos comentarios, resulta importante distinguir entre el papel de la organización en la prevención, la escucha y la creación de condiciones saludables, y la atención clínica que corresponde a profesionales y servicios de salud. Ambos ámbitos pueden complementarse sin confundirse.

Carga laboral, horarios y desconexión

Los comentarios también destacan la presión que generan las responsabilidades, los ritmos de trabajo y la dificultad para desconectar. Algunas personas describen actividades en las que la demanda es continua y donde detenerse para participar en instancias de bienestar puede resultar difícil.

Otras proponen mayor flexibilidad horaria, modalidades híbridas cuando las tareas lo permiten y respeto por los tiempos de descanso fuera de la jornada. También aparece una reflexión sobre la extensión de los horarios laborales y la necesidad de revisar la relación entre el tiempo dedicado al trabajo, la productividad y la vida personal.

Estas experiencias complementan los resultados sobre carga laboral excesiva y equilibrio trabajo–vida. Además, muestran que una iniciativa de bienestar puede no alcanzar a los equipos que más la necesitan si no se contempla el tiempo real disponible para participar.

Reconocimiento, remuneración y estabilidad laboral

Un conjunto de comentarios hace referencia a los salarios, la falta de reconocimiento, las oportunidades de crecimiento y la incertidumbre respecto de la continuidad laboral.

Se mencionan preocupaciones vinculadas a los ingresos, la falta de perspectivas profesionales, la distribución de oportunidades y el temor a perder el empleo. Algunas respuestas señalan que la inestabilidad o la falta de trabajo también generan malestar, especialmente cuando dificultan sostener los ingresos o acceder a atención profesional.

Estas observaciones amplían la mirada sobre el bienestar laboral: la experiencia emocional no se relaciona únicamente con el clima interno, sino también con la seguridad económica, la percepción de justicia y las posibilidades de desarrollo.

Inclusión, equidad y necesidades particulares

Algunas personas plantean la importancia de contar con oportunidades de crecimiento y acceso a posiciones de decisión, así como de considerar las distintas necesidades de los trabajadores. También se propone evitar respuestas uniformes ante situaciones que pueden requerir flexibilidad o apoyos diferentes.

Estos comentarios sugieren que las acciones de bienestar deberían diseñarse teniendo en cuenta la diversidad de funciones, responsabilidades y contextos personales. Una medida puede ser útil para un equipo y poco accesible para otro, por lo que la escucha y la adaptación son componentes importantes de cualquier iniciativa.

Diferentes perspectivas sobre la responsabilidad de la empresa

Los comentarios no presentan una única visión sobre el papel que deberían asumir las organizaciones. Mientras algunas personas esperan apoyo psicológico, contención y acciones institucionales más amplias, otras entienden que el tratamiento de la salud mental corresponde al ámbito sanitario y que la empresa debe centrarse en ofrecer condiciones de trabajo adecuadas.

Esta diferencia es relevante. No todas las personas esperan que sus empleadores cumplan el mismo rol, pero sí aparece la posibilidad de construir un marco común: las organizaciones pueden contribuir a la prevención, promover un ambiente respetuoso, revisar las condiciones laborales, capacitar a sus líderes y facilitar información o acceso a recursos, sin sustituir la atención profesional.

Señales de malestar intenso

Entre las respuestas abiertas se identifican algunos comentarios que expresan desesperanza profunda, sufrimiento importante o una percepción de falta de alternativas. Aunque son manifestaciones aisladas dentro del conjunto de respuestas, merecen ser tomadas con seriedad.

Este tipo de expresiones recuerda que los relevamientos sobre salud mental pueden recoger situaciones de vulnerabilidad que requieren una consideración cuidadosa. Cuando una organización realiza este tipo de encuestas, es recomendable comunicar con claridad el alcance de la confidencialidad, los recursos de ayuda disponibles y las vías de orientación profesional ante situaciones de riesgo.

Síntesis de los comentarios abiertos

En conjunto, las respuestas abiertas refuerzan cinco líneas principales:

- Mejorar la comunicación, la claridad de las expectativas y la calidad del liderazgo.
- Facilitar espacios de escucha y acceso a apoyo psicológico.
- Revisar las cargas de trabajo, los horarios y las posibilidades de desconexión.
- Atender el reconocimiento, la remuneración, la estabilidad y las oportunidades de desarrollo.
- Diseñar acciones flexibles, adaptadas a las necesidades de los distintos equipos.

Los comentarios agregan una dimensión humana a los porcentajes: detrás de los indicadores aparecen experiencias concretas de incertidumbre, sobrecarga, falta de escucha y búsqueda de apoyo. También muestran que las personas no esperan una única solución, sino condiciones de trabajo más saludables y respuestas que contemplen tanto la prevención organizacional como las necesidades individuales.

4 Conclusiones Generales

La encuesta 2026 permite identificar varios aspectos relevantes para comprender el bienestar emocional de las personas laboralmente activas que participaron.

En primer lugar, la valoración del bienestar general es heterogénea: aunque cerca de la mitad lo califica favorablemente, existe un grupo que lo evalúa de manera negativa y otro importante que se ubica en una posición intermedia.

En segundo lugar, el estrés laboral constituye un aspecto significativo. Casi la mitad de las personas declara niveles altos o muy altos, mientras que los síntomas más frecuentes incluyen ansiedad o irritabilidad, fatiga, desmotivación y dificultades para dormir.

En tercer lugar, los factores laborales más señalados remiten a la organización y a los vínculos: claridad de roles y objetivos, reconocimiento, carga de trabajo, relaciones laborales y conciliación. Esto sugiere que las respuestas al desafío del bienestar no deberían centrarse únicamente en el autocuidado individual, sino también en revisar las condiciones en las que las personas desarrollan su actividad.

En cuarto lugar, se observa una brecha entre las necesidades expresadas y el apoyo percibido. Dos tercios de quienes respondieron indican que su organización no cuenta con programas de bienestar, apoyo psicológico o espacios de contención, y más de la mitad evalúa como bajo o nulo el apoyo recibido.

En quinto lugar, la comparación con 2025 muestra una continuidad en varios de los desafíos principales. Las cifras de estrés elevado, falta de recursos y equilibrio trabajo–vida son similares entre ambas ediciones, mientras que los factores organizacionales vuelven a ocupar un lugar central.

Finalmente, los comentarios abiertos aportan una perspectiva cualitativa que profundiza estos resultados. Las personas destacan la importancia de contar con liderazgos cercanos, comunicación clara, reconocimiento, flexibilidad, espacios de escucha y condiciones laborales que permitan descansar y desconectar.

La comparación entre ambas ediciones permite observar continuidades en algunos de los principales desafíos vinculados al bienestar emocional en el trabajo. En 2025 participaron 228 personas y en 2026 se analizaron 305 respuestas. Este aumento amplía la cantidad de experiencias recogidas, aunque no convierte la muestra en representativa de toda la población laboral uruguaya.

> Para interpretar las diferencias, es importante considerar que las ediciones no son idénticas en todas sus preguntas y que algunos indicadores del informe anterior fueron presentados de forma aproximada. Por ese motivo, la comparación se limita a los datos que pueden contrastarse razonablemente.

Estrés laboral: continúa siendo un aspecto relevante

En 2025, aproximadamente el 50% de las personas encuestadas declaró niveles altos o muy altos de estrés laboral. En 2026, esa proporción fue del 46,6%.

La diferencia es de unos 3,4 puntos porcentuales. Aunque el resultado de este año es algo menor, no corresponde interpretarlo como evidencia concluyente de una mejora general en el estrés laboral. La variación podría estar relacionada con la composición de las muestras, las condiciones de relevamiento u otros factores que no pueden determinarse con esta encuesta.

El principal hallazgo es la continuidad del fenómeno: en ambas ediciones, cerca de la mitad de las personas participantes manifestó niveles elevados de estrés.

Disponibilidad de recursos: persiste una brecha de apoyo

En 2025, el 69% declaró que su organización no contaba con recursos de salud mental y bienestar. En 2026, el porcentaje fue del 67,5%.

La diferencia es pequeña y apunta en la misma dirección: aproximadamente dos de cada tres personas que respondieron siguen indicando que no disponen de programas de bienestar, apoyo psicológico o espacios de contención en su organización.

Más que hablar de una transformación sustantiva, estos resultados sugieren que la disponibilidad de recursos continúa siendo un desafío relevante.

Equilibrio entre trabajo y vida personal: una percepción similar

En 2025, el 45% manifestó tener un buen equilibrio entre la vida personal y laboral. En 2026, el 44,9% calificó ese balance con 4 o 5 en la escala utilizada.

Los resultados son prácticamente iguales. En ambas ediciones, menos de la mitad de las personas participantes evaluó positivamente este aspecto, lo que refuerza la importancia de revisar las cargas laborales, la flexibilidad, los horarios y las posibilidades de desconexión.

Factores de impacto: se mantiene el peso de la organización del trabajo

El informe de 2025 ya identificaba la falta de claridad en los roles, el reconocimiento insuficiente y la carga laboral como factores centrales. En 2026, esos mismos temas aparecen entre las respuestas más frecuentes, junto con las relaciones laborales conflictivas y la dificultad para conciliar el trabajo con la vida personal.

En esta edición, la falta de claridad en objetivos y roles fue mencionada por el 49,5%; la falta de reconocimiento o apoyo, por el 47,2%; y la carga laboral excesiva, por el 43,6%.

La coincidencia entre ambas ediciones indica que estos factores siguen ocupando un lugar destacado en la experiencia de las personas encuestadas. La claridad de las responsabilidades, la calidad del liderazgo y la gestión de las demandas laborales merecen, por tanto, atención sostenida.

Síntomas: las experiencias de malestar siguen presentes

En 2025, el informe señaló que más del 80% de las personas había experimentado al menos un síntoma emocional o físico durante los seis meses anteriores. En 2026, el 92,1% seleccionó al menos uno de los síntomas listados y el 7,9% respondió que no había experimentado ninguno.

Ambas ediciones muestran que los síntomas declarados son frecuentes. Sin embargo, antes de interpretar la diferencia como un aumento, es necesario considerar posibles variaciones en el cuestionario, las opciones de respuesta y la composición de las muestras.

La edición 2026 agrega preguntas sobre la frecuencia de determinadas experiencias durante las últimas cuatro semanas, lo que permite describir con más detalle la ansiedad, las dificultades para dormir, la tristeza, la irritabilidad y la dificultad para desconectar. Estos nuevos indicadores amplían el análisis, pero no tienen un equivalente directo en el informe anterior.

Balance general de la comparación

La lectura conjunta de los resultados sugiere una continuidad en los desafíos identificados: estrés elevado en una parte importante de la muestra, disponibilidad limitada de recursos de bienestar y dificultades para mantener el equilibrio entre la vida personal y laboral.

El dato más significativo no es una variación puntual entre porcentajes, sino la persistencia de factores organizacionales que pueden incidir en la experiencia laboral. La comparación también refuerza la conveniencia de mantener el relevamiento en el tiempo, utilizando preguntas estables para los indicadores que se desee monitorear y diferenciándolas de aquellas que se incorporen para profundizar el análisis.

5 Recomendaciones para las organizaciones

A partir de los resultados, se proponen cinco líneas de acción:

1. **Fortalecer la comunicación y la claridad organizacional.** Definir objetivos, responsabilidades, prioridades y expectativas de manera explícita. Establecer instancias regulares de seguimiento y retroalimentación para detectar dificultades antes de que se acumulen.

2. **Desarrollar liderazgos cercanos y saludables.** Promover habilidades de escucha, comunicación, gestión de conflictos y reconocimiento. Brindar herramientas a quienes tienen equipos a cargo para abordar conversaciones difíciles y acompañar situaciones de malestar con respeto y responsabilidad.

3. **Revisar la carga laboral y las condiciones de trabajo.** Evaluar la distribución de tareas, los recursos disponibles, los plazos y la compatibilidad entre responsabilidades y capacidades. La prevención del desgaste requiere actuar sobre las causas organizacionales que pueden generar una exigencia sostenida.

4. **Facilitar el acceso a apoyo confidencial.** Informar sobre los recursos disponibles y, cuando sea posible, ofrecer espacios de escucha y orientación psicológica con garantías claras de confidencialidad y criterios adecuados de derivación.

5. **Favorecer la flexibilidad y la desconexión.** Revisar las prácticas relacionadas con horarios, disponibilidad fuera de la jornada y organización del trabajo. Complementar estas medidas con actividades de autocuidado y promoción del bienestar, evitando trasladar exclusivamente a cada persona la responsabilidad de gestionar el estrés.

Las acciones deberían adaptarse a las características de cada organización y contemplar mecanismos de seguimiento que permitan evaluar su alcance y utilidad. No existe una única intervención válida para todos los equipos: resulta fundamental escuchar las necesidades concretas de las personas y revisar periódicamente los resultados.

6 Reflexión final

La salud mental en el trabajo requiere una mirada integral que contemple tanto las experiencias individuales como las condiciones organizacionales. Los resultados de esta edición muestran que el bienestar emocional convive con niveles relevantes de estrés, cansancio y dificultades para desconectar, al tiempo que las personas señalan oportunidades concretas para mejorar la experiencia laboral.

La comparación con 2025 refuerza la necesidad de sostener este tema en la agenda de las organizaciones. Las cifras no permiten afirmar cambios concluyentes en la población laboral uruguaya, pero sí muestran que algunos desafíos siguen presentes entre quienes participaron en ambos relevamientos.

Las organizaciones tienen la posibilidad de contribuir de manera significativa mediante una gestión más clara, liderazgos cercanos, reconocimiento, cargas de trabajo sostenibles y acceso a recursos de apoyo. Los comentarios abiertos recuerdan, además, que las medidas deben ser accesibles, respetuosas y adaptadas a las realidades de los equipos.

Construir entornos laborales saludables no implica eliminar toda exigencia o dificultad, sino generar condiciones para que las personas puedan desarrollar su trabajo con claridad, respeto, apoyo y posibilidades reales de recuperación.

Desde Búsquedas LATAM, entendemos que promover la salud mental en el ámbito laboral es parte de una gestión responsable de las personas y un componente relevante para construir culturas organizacionales sostenibles.

Profesional a cargo

Lic. Ana Miguel

Co Founder Búsquedas LATAM

LinkedIn

E-mail: amiguel@busquedaslatam.com

Móvil: +598 91064896

Búsquedas® LATAM