

Primer Estudio sobre Salud Mental en la Población Laboralmente Activa en Uruguay



Búsquedas
LATAM



Periodo de aplicación: 23 al 30 de septiembre 2025

Locación: Uruguay.

Total de respuestas analizadas: 228

Por: Lic. Ana Miguel - Co Founder Búsquedas LATAM



1. Metodología y Alcance

Este estudio cuantitativo consistió en la aplicación de una Encuesta online activa entre el 23/09/2025 y el 30/09/2025, logrando un alcance de una muestra de 228 personas laboralmente activas en Uruguay.

Se entiende que se trata de una muestra reducida, por ende, el análisis presente en el Informe corresponde a este segmento específico. Y cuando se destacan afirmaciones, siempre se harán en referencia al universo de respuestas analizado: 228 respuestas.

En el cuestionario base, se incluyeron preguntas sociodemográficas, escalas autoinformadas (1 a 5) y preguntas abiertas sobre factores de impacto y acciones deseadas por parte de los colaboradores, respecto de sus empresas y organizaciones empleadoras.

A continuación, se presentarán los principales hallazgos y resultados, seguidos de un apartado específico sobre recomendaciones y posibles acciones a generar dentro de las organizaciones.

1.1. Perfil de la muestra

Como se destacó más arriba, participaron 228 personas laboralmente activas en el territorio nacional (Uruguay), de las cuales 61 marcaron género masculino y 166 género femenino.

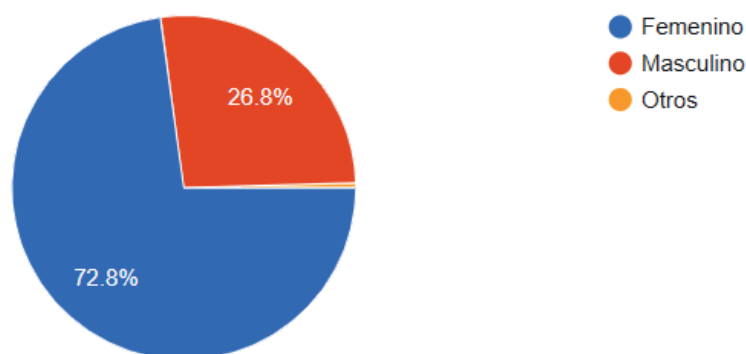
La Encuesta se difundió en las Redes Sociales de Búsquedas LATAM (LinkedIn e Instagram) así como en diferentes grupos de Interés y en la Base de Candidatos de Búsquedas LATAM.

Distribución por género

Dentro del universo de encuestados, se destaca un 72,8% de personas que se definen con género femenino, mientras el restante 26,8% se definió como género masculino.

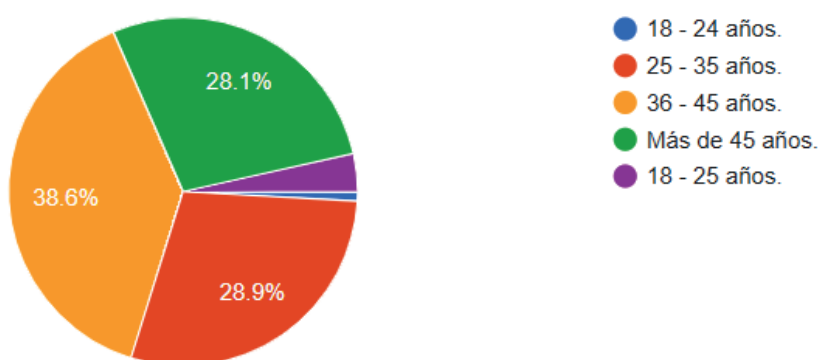


Es difícil poder justificar y validar una afirmación sobre este aspecto, pero se visualiza la inclinación y prevalencia del género femenino al hablar o detallar cuestiones vinculadas a Salud Mental y Emocionalidad.

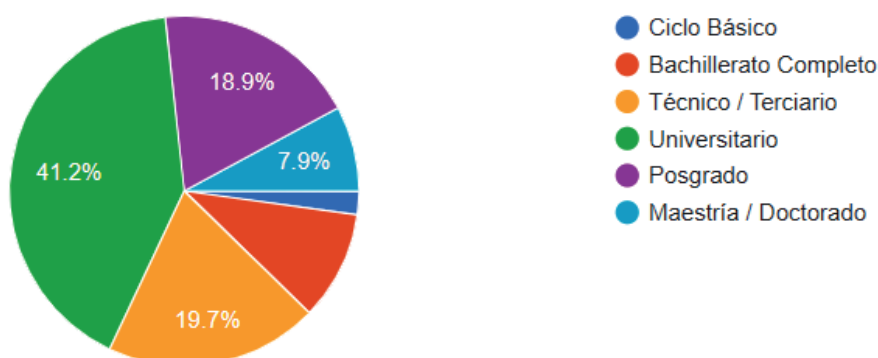


Distribución por franja etaria y Nivel educativo alcanzado

Dentro del universo de encuestados, la mayoría se encuentra entre los 25 y 45 años.

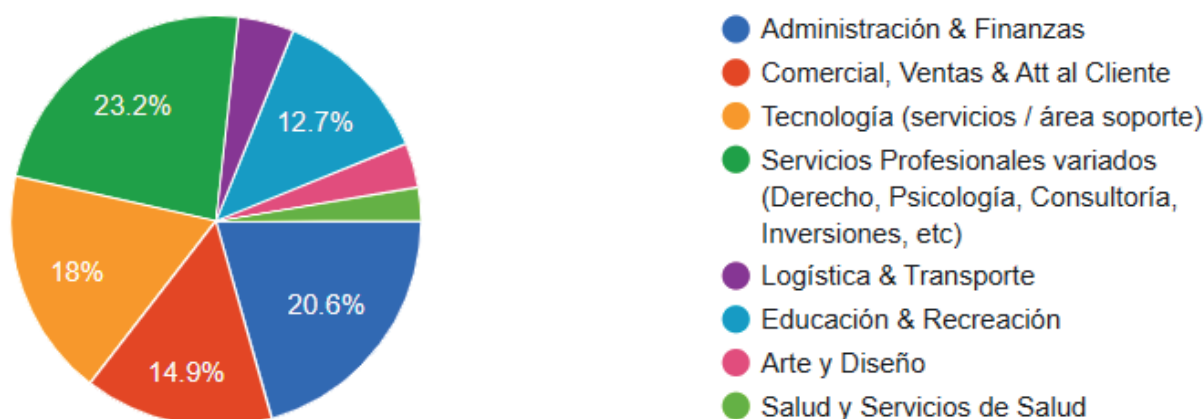


Además, la gran mayoría de los encuestados logró un nivel educativo Universitario, seguido de perfiles con formación terciaria / técnica y de posgrado respectivamente.



Área de trabajo

Las áreas de trabajo predominantes en la muestra son vinculadas a Servicios Profesionales, Administración & Finanzas, Tecnología y perfiles Comerciales, de Ventas y Atención al cliente.



2. Análisis de los Principales hallazgos

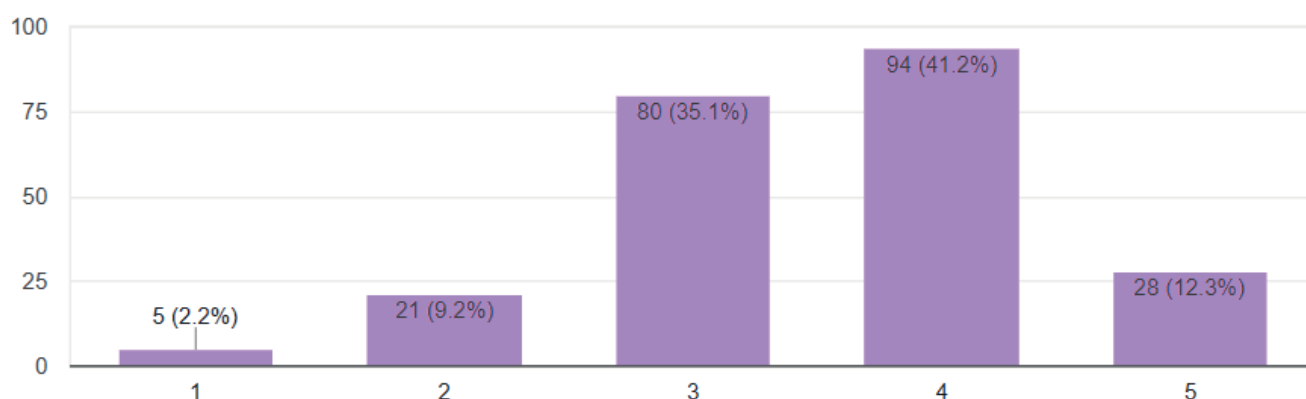
2.1. Bienestar y Estrés

A continuación, se detalla el nivel de percepción de **Bienestar emocional** de los encuestados, respecto a su situación actual. Esta percepción se grafica en una escala del 1 al 5: siendo 1 Malo y 5 Excelente.

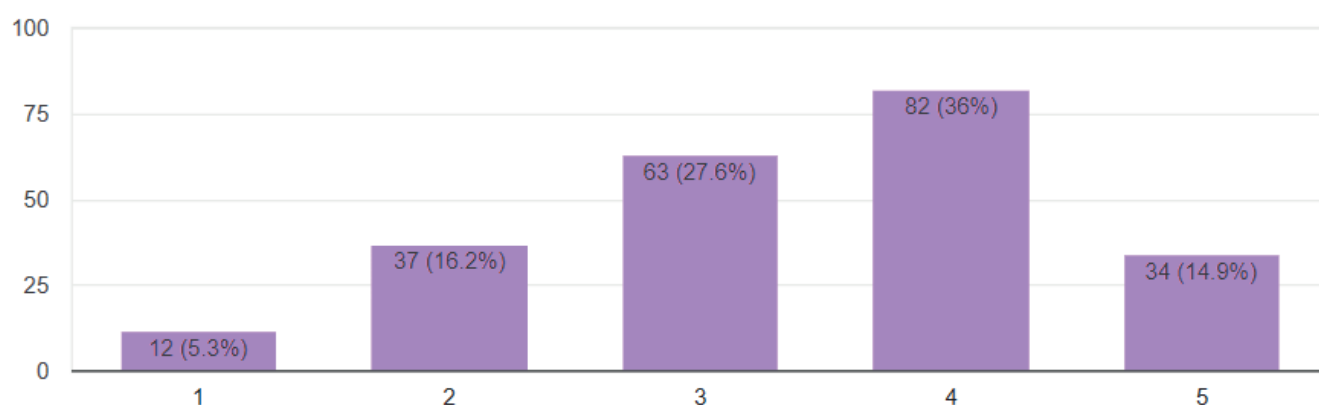
La gran mayoría de los encuestados destaca tener una sensación de bienestar emocional entre Muy buena y Excelente. Esto es un elemento interesante que va a implicar algunas líneas de análisis a posteriori.

Sin embargo, el 10% aproximadamente destacó tener una percepción de Bienestar emocional Malo, es decir bajo.





Respecto al nivel de percepción de estrés laboral, donde 1 refiere a nivel Bajo y 5 Muy alto, se visualiza una mayor dispersión en las respuestas de los encuestados. No obstante, esto, el 50% destaca tener un nivel de Estrés Laboral Alto y Muy Alto.



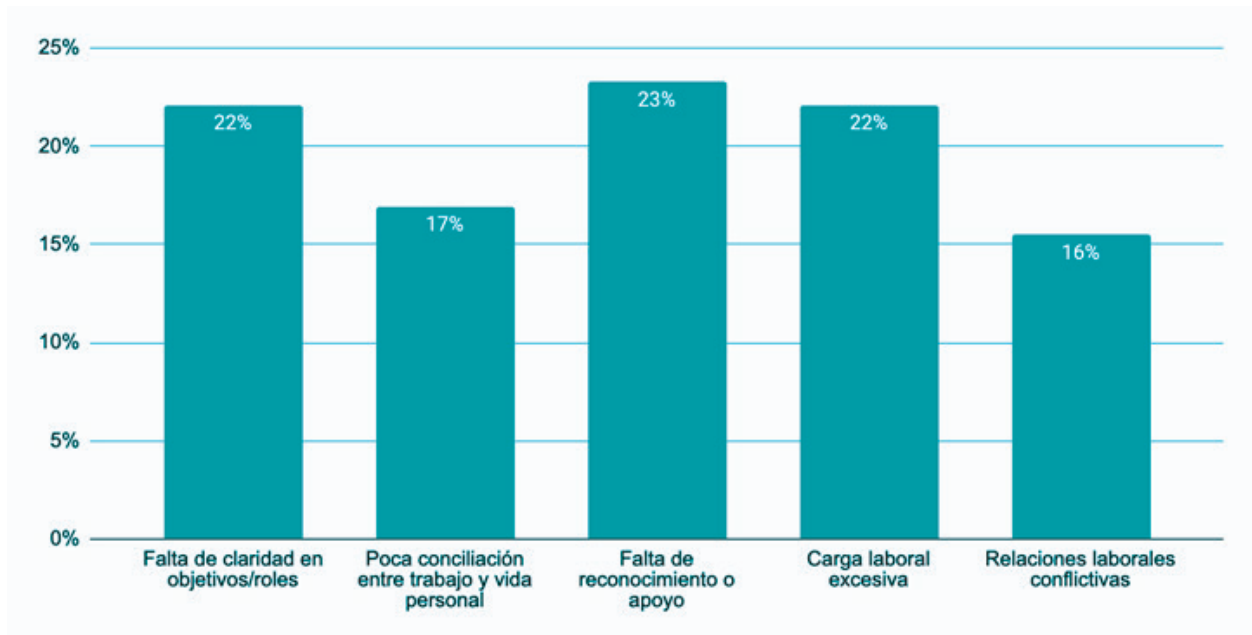
Es así que, si bien la gente tiene una percepción general de Bienestar Emocional adecuada, por otro lado, hay aspectos vinculados al Estrés en los espacios de trabajo que pareciera ser significativo.

2.2. Principales Factores de Impacto

A la hora de consultar a los encuestados respecto a los Principales factores que afectan la Salud Mental en el trabajo, los encuestados destacaron principalmente: la claridad de roles, el reconocimiento y la carga de trabajo, definiéndolos como determinantes.

La conciliación trabajo-vida y las relaciones conflictivas también destacan como problemáticas frecuentes.





Aspectos que impactan directamente en Estilos de Liderazgo dentro de las organizaciones, son determinantes, por lo cual mitigarlos o gestionarlos desde el Entrenamiento de Líderes puede ser una buena estrategia a seguir.

Si detallamos estos elementos a modo de Ranking, se presentaría de la siguiente manera:

1. Falta de claridad en objetivos/roles

Se trata del factor más repetido. Genera incertidumbre, malestar y sensación de desorganización.

- Aparece solo o combinado con otros factores en más de la mitad de las respuestas.
- Impacto: pérdida de motivación, dudas sobre responsabilidades y mayor estrés.

2. Falta de reconocimiento o apoyo

Muy frecuente. Vinculado a sentir que el esfuerzo no se valora.

- Aparece como segundo factor más repetido.
- Impacto: baja satisfacción laboral, aumento de desmotivación y riesgo de burnout.



3. Carga laboral excesiva

Reportado masivamente como sobrecarga de tareas, exigencias administrativas o falta de personal.

- Impacto: cansancio crónico, insomnio, sensación de estar desbordado.

4. Poca conciliación entre trabajo y vida personal

Mencionada con mucha recurrencia. Incluye horarios extendidos, trabajo que se lleva a casa, falta de desconexión.

- Impacto: agotamiento emocional, afectación de relaciones personales y familiares.

5. Relaciones laborales conflictivas

También destacadas. Van desde conflictos interpersonales hasta mal liderazgo, acoso y clima tenso.

- Impacto: ansiedad, pérdida de motivación, deseo de desvinculación.

6. Otros factores menos frecuentes (pero significativos)

- Situación económica / bajos salarios.
- Inestabilidad laboral / amenazas de desvinculación.
- Falta de crecimiento profesional.
- Mal liderazgo y falta de gestión emocional en superiores.
- Escasez de recursos y trabas burocráticas.
- Acoso laboral (casos puntuales, pero críticos).
- Desconexión con el sentido del trabajo (“no me llama la atención lo que hago”).

○ Los **factores estructurales de la organización** (claridad de roles, reconocimiento, carga de trabajo) son más determinantes que los factores externos (economía, contexto personal).

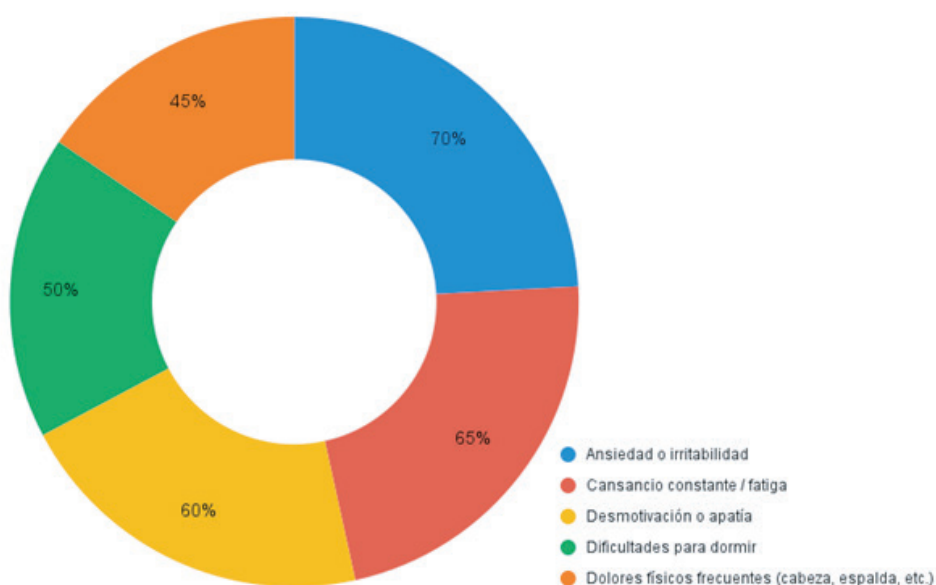
○ La **gestión de las personas** (apoyo, reconocimiento, liderazgo, resolución de conflictos) aparece como área crítica.



- La **conciliación trabajo-vida** ya no es un tema secundario: surge como causa repetida de malestar.
- Los **casos graves** (acoso, amenazas de despido, estrés transmitido por líderes) aunque menos frecuentes, tienen un impacto fuerte en el clima general y en la percepción de seguridad psicológica.

2.3. Síntomas emocionales o físicos

Cuando se consultó sobre los principales síntomas emocionales o físicos que las personas encuestadas experimentaron en los últimos 6 meses, se destaca que más del 80% de los encuestados reportó al menos un síntoma.



En las respuestas, predominan los síntomas emocionales por sobre los físicos, lo que confirma la presión psicológica sostenida en el ámbito laboral. Es así que a continuación se realiza un análisis de los principales hallazgos:

1. Elevada prevalencia de síntomas

- El hecho de que más del 80–85% de los encuestados reporte al menos un síntoma confirma que el estrés laboral está impactando de forma masiva.
- La combinación más común es: ansiedad + cansancio + desmotivación.



2. Predominio de lo emocional sobre lo físico

- Lo más repetido son los síntomas emocionales (ansiedad, irritabilidad, apatía).
- Los síntomas físicos (dolores frecuentes, insomnio) también son relevantes, pero secundarios. Esto sugiere que el desgaste se manifiesta primero a nivel emocional y luego se traduce en lo físico.

3. Problema de energía y motivación

- El cansancio y la falta de motivación afectan directamente la productividad y el compromiso laboral.
- Son indicadores tempranos de riesgo de burnout.

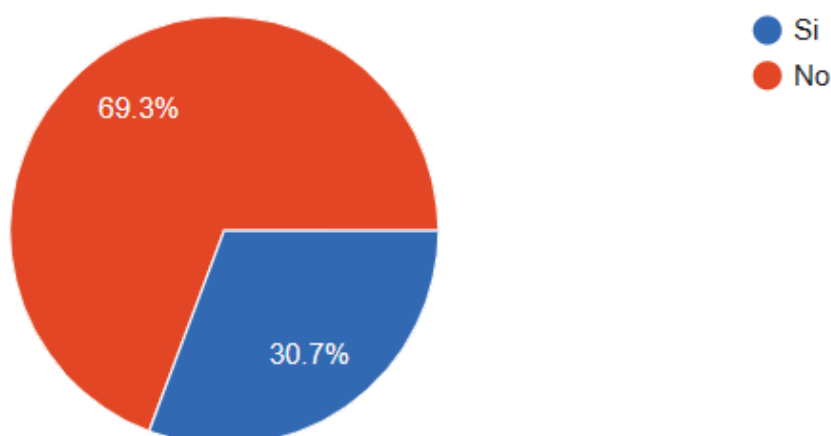
4. Minoría sin síntomas

- Un 10% indica “ninguno”, lo que muestra que existe un grupo más resiliente o menos afectado, pero es claramente minoritario.

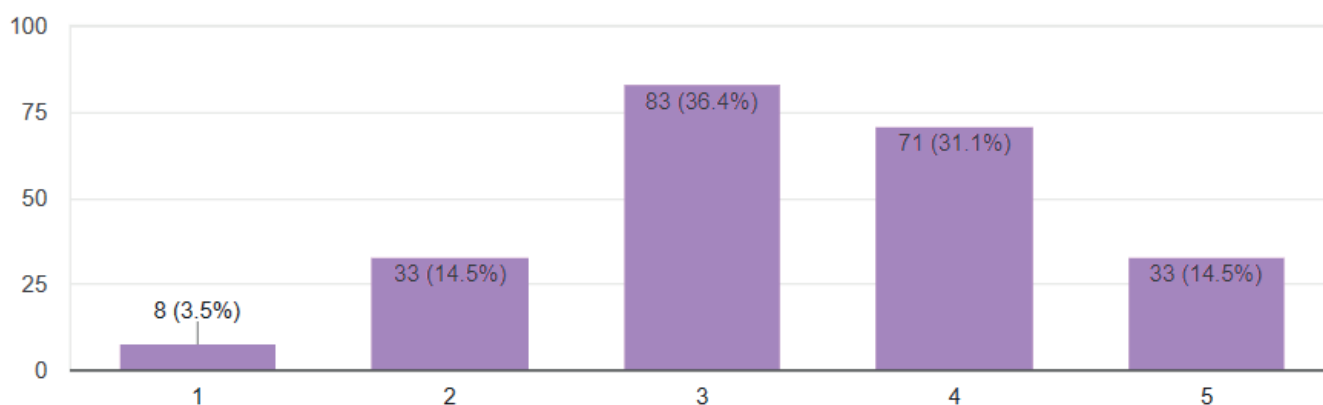
2.4. Apoyo Organizacional y Recursos

Percepción de los encuestados sobre el apoyo de las organizaciones de trabajo sobre Bienestar y Salud Mental.

A la hora de indagar sobre la disponibilidad de recursos de las organizaciones referentes a Salud Mental, el 69% de los encuestados respondió que NO.



Por otro lado, al consultar sobre la percepción del Balance entre vida personal y laboral, se visualiza que el 45% de los encuestados destaca tener un buen equilibrio en este sentido.



1: Nada equilibrado

5: Muy equilibrado

2.5. Acciones más solicitadas

Finalmente, se destacan las acciones solicitadas por los encuestados referentes a Salud Mental y promoción de actividades saludables:

ACCIONES	# MENCIONES
Talleres de manejo del estrés y autocuidado	74
Espacios psicológicos de escucha/confidenciales	38
Mejores prácticas de comunicación interna	21



3. Conclusiones Generales

El estudio evidencia que, si bien una parte importante de los encuestados, establecidos dentro de la población laboralmente activa en Uruguay mantiene una percepción general positiva de su bienestar emocional, **el estrés laboral emerge como un factor crítico** que afecta de manera sostenida la salud mental de los trabajadores.

Más del **80% de los encuestados reportó síntomas emocionales o físicos** en los últimos seis meses, lo que confirma un escenario de presión psicológica significativa.

Los **factores organizacionales** (falta de claridad en los roles, escaso reconocimiento y sobrecarga de trabajo) se posicionan como los principales detonantes de malestar, superando ampliamente a las causas externas (situación económica o personal). Esto sugiere que las condiciones internas de gestión, comunicación y liderazgo son determinantes en la experiencia emocional de los colaboradores.

A su vez, la **escasa disponibilidad de recursos institucionales** orientados al bienestar y la salud mental (reportada por un 69% de los participantes) refuerza la necesidad de acciones concretas desde las organizaciones para abordar el tema de manera estructural y preventiva.

En síntesis, la encuesta refleja un panorama en el que la **fatiga emocional, la falta de motivación y el agotamiento** se convierten en señales de alerta temprana de posibles cuadros de burnout, con un impacto directo sobre el clima laboral, la productividad y la retención de talento.



4. Planes de Acción

Desde Búsquedas LATAM, venimos trabajando en la implementación de acciones enfocadas en la Promoción y Desarrollo de Salud Mental en las organizaciones. Contamos con experiencia en el tema, así como con un equipo especializado y enfocado en poder llevar adelante iniciativas en la materia, tanto en las organizaciones a nivel nacional como internacional.

Contamos con un Programa de Salud Mental avalado en experiencia, sólido y de fácil implementación.

Si te interesa conocer más sobre este tema, analizarlo y abordarlo en tu organización, contáctanos.



Profesional a cargo: Lic. Ana Miguel
Co Fundadora Búsquedas Latam

☎ +598 91 064 896

✉ amiguel@busquedaslatam.com

in [ana-miguel](#)

