

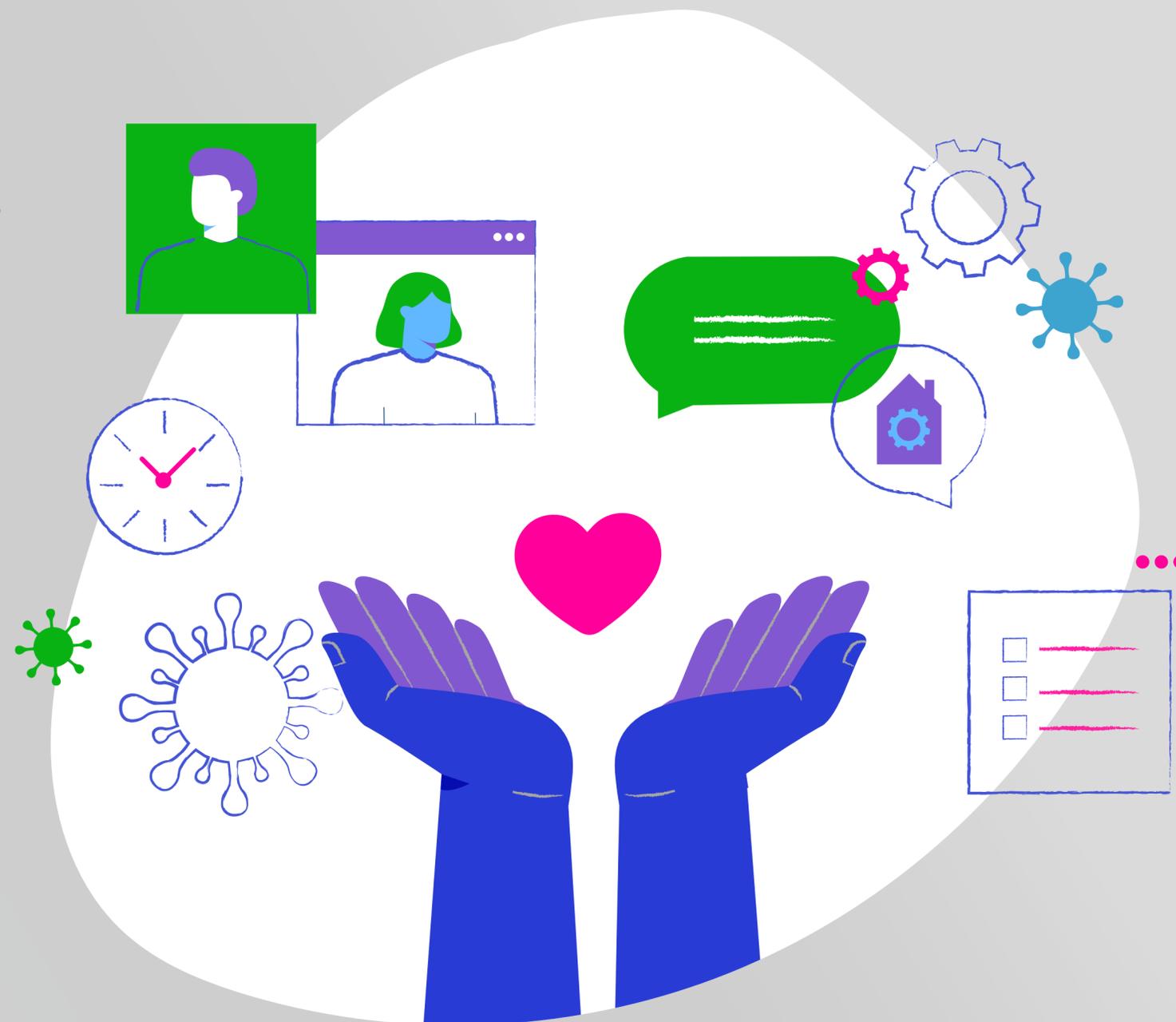
Bienestar y salud emocional y mental en el trabajo post pandemia

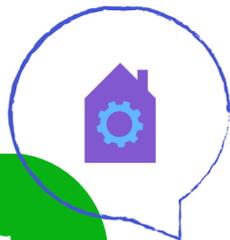
Una iniciativa de

IDEA

INECO
Organizaciones

Puntual
Salud Organizacional

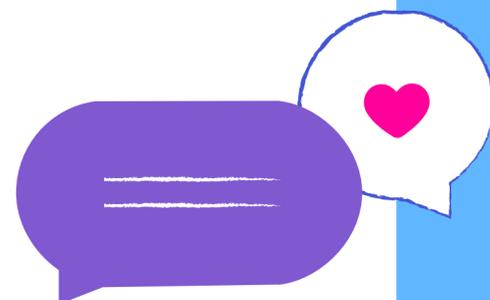




Índice



- 03** Introducción
- 04** Metodología
- 04** Ficha técnica
- 05** Resumen ejecutivo
- 06** Características de la muestra
- 08** Resultados
- 17** Conclusiones



Introducción



“Bienestar y salud emocional y mental en el trabajo post pandemia” es un proyecto de investigación impulsado por INECO, IDEA y PUNTUAL, que tiene como objetivo *medir el cambio (o no) en la valoración que los trabajadores han hecho sobre variables asociadas al bienestar emocional y a la salud mental y el impacto que esas percepciones han tenido y tienen en el ámbito laboral en un contexto post-pandémico.*

El propósito de esta iniciativa consiste en generar información rigurosa sobre salud emocional y mental en el mundo laboral para trabajar, a posteriori, en el posicionamiento de esta agenda en el ecosistema empresarial.

De esta investigación surge que la pandemia efectivamente ha tenido un impacto significativo en cómo los colaboradores de las organizaciones perciben la relación entre su trabajo y su bienestar. Según los resultados de la encuesta, **el 85% de los participantes considera que su trabajo influye considerablemente en su calidad de vida y salud emocional**; lo que resalta la importancia de estas variables en el entorno laboral posterior a la pandemia.

Además, **el 37,2% de los encuestados aseguró haber considerado seriamente renunciar a su empleo debido a razones de salud emocional y mental tras la pandemia**. Se trata de un dato que pone en relieve la necesidad de reevaluar las condiciones laborales y el apoyo emocional disponible en las organizaciones.

Este informe presenta los resultados detallados de cómo ha cambiado la percepción de los trabajadores sobre diferentes aspectos relacionados con su trabajo, la salud emocional y mental, las políticas organizacionales, y los factores que influyen en su decisión de permanecer o no en un empleo. Se trata de hallazgos que ofrecen una visión integral de las preocupaciones y prioridades actuales de los colaboradores en un escenario post-pandemia.

Metodología:

diseño de la encuesta y proceso de validación



La encuesta utilizada para la recolección de datos en la investigación “**Bienestar y salud emocional y mental en el trabajo post pandemia**” fue diseñada en colaboración entre los equipos de INECO, IDEA y PUNTUAL.

El cuestionario que surgió de ese trabajo en conjunto fue sometido a revisión por expertos del ámbito empresarial en las temáticas abordadas para asegurar la pertinencia, la validez y la claridad del contenido. Se realizaron adaptaciones y ajustes basados en sus recomendaciones para mejorar el instrumento de recolección de datos.

La encuesta se puso a disposición del público a través de las redes sociales, *mailing* y otros canales institucionales de INECO, IDEA y PUNTUAL, durante un período de cuatro semanas. Los participantes dieron su consentimiento para que sus respuestas fueran incluidas en el reporte.

Ficha técnica

Tamaño de muestra
629 respuestas.

Tipo de muestreo
No probabilístico.

Instrumento de recolección de datos
Encuesta online estructurada.

Perfil del/de la encuestado/a
Personas ocupadas en el ámbito de la República Argentina.

Periodo de trabajo de campo
20 de junio a 19 de julio de 2024.

EQUIPO RESPONSABLE

Andrea Bonet, Directora Ejecutiva de Puntual

Elizabeth Censori, Analista en Investigaciones de Relevamientos en IDEA

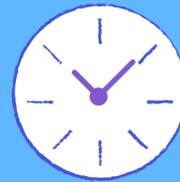
Rosario Dezeo, Subgerenta de Redes, Relevamientos y Operaciones en IDEA

Marité Pereda, Fundadora y Directora de Puntual

María Roca, Directora de INECO Organizaciones



Resumen ejecutivo



El **89%** de los participantes identifica a la **flexibilidad horaria** como el factor vinculado al mundo del trabajo que más se valora después de la pandemia.



Salud emocional y mental, equilibrio entre la vida personal y el trabajo, y la calidad de los vínculos son los tres aspectos asociados al bienestar a los que más importancia se les otorga a partir de la pandemia.



37% de los encuestados **consideró seriamente renunciar a su trabajo** por cuestiones de salud emocional y mental post-pandemia.



Buen clima laboral, seguridad económica y flexibilidad horaria son los tres aspectos del mundo del trabajo que más efecto positivo tienen sobre la propia salud emocional y mental para los colaboradores.



7 de cada 10 colaboradores creen que el trabajo **impacta muy significativamente** en su calidad de vida y en su salud emocional y mental.

Características de la muestra



La muestra de la investigación “Bienestar y salud emocional y mental en el trabajo post pandemia” está compuesta por **629 participantes**

Género

El 65% de la muestra está integrado por mujeres; el 34,3% por varones; el 0,2% por personas identificadas como no binarias y el 0,5% prefirió no responder.



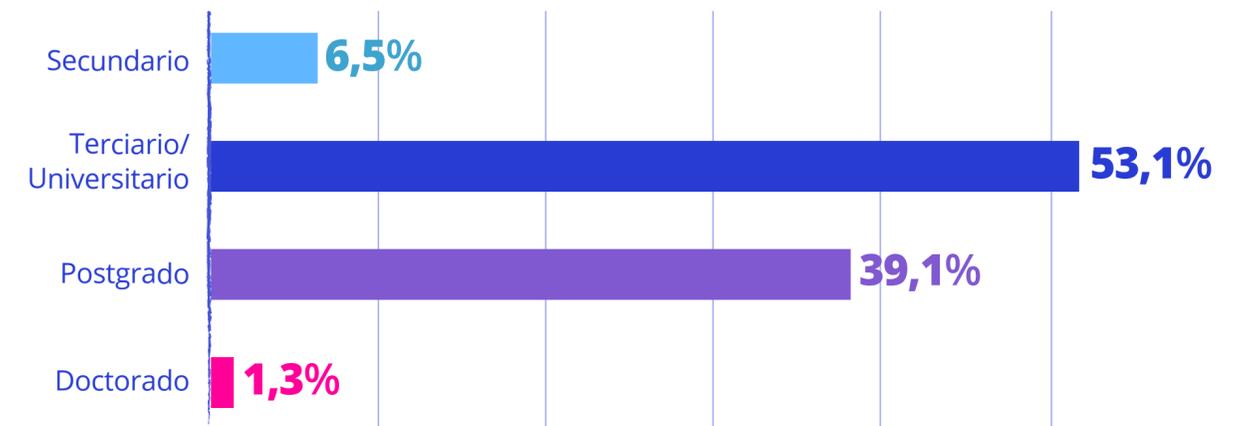
Rango etario

En términos de edad, al momento de la investigación el 12,4% de los participantes tenía entre 21 y 30 años; el 26,1% entre 31 y 40 años; el 37,2% entre 41 y 50 años; el 18,9% entre 51 y 60 años; el 4,1% entre 61 y 70 años, y el 1,3% restante, entre 71 y 80 años.



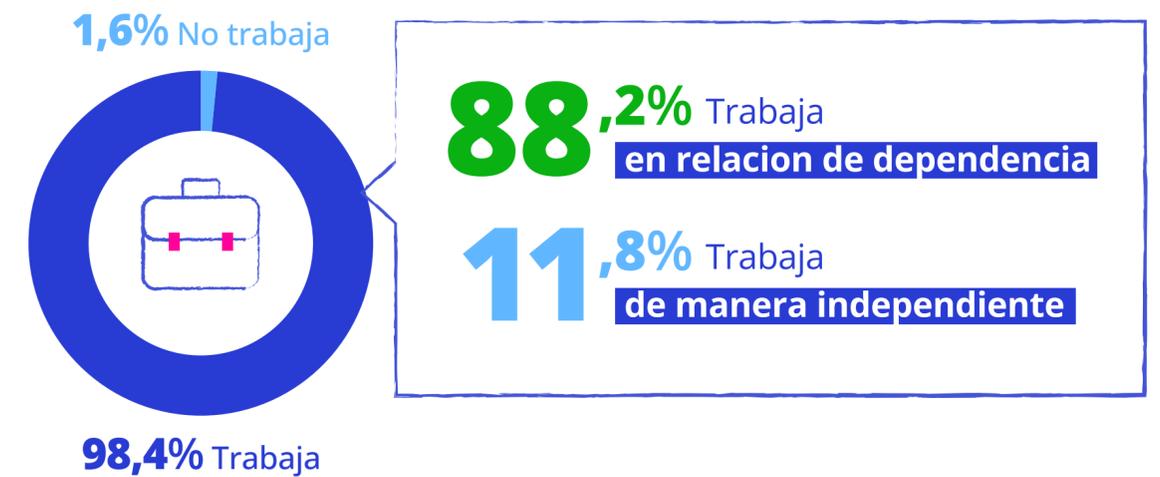
Nivel educativo

Del total de la muestra, el 6,5% indicó tener educación secundaria completa; el 53,1% nivel terciario o universitario; el 39,1% completó al menos un postgrado, y el 1,3%, doctorado.



Empleo

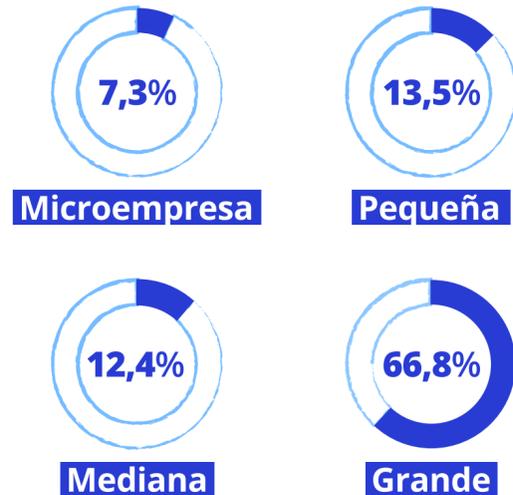
El 98,4% de las personas que contestaron la encuesta estaba trabajando al momento de responder. De ese total, el 88,2% lo hacía en relación de dependencia, mientras que el 11,8% lo hacía de forma independiente.



Características de la muestra

Tamaño de empresa

El 66,8% de los respondientes estaba empleado en empresas grandes (más de 200 empleados) al momento de la encuesta; el 12,4% en empresas medianas (entre 50 y 200 empleados); el 13,5% en pequeñas empresas (entre 6 y 50 empleados), y el 7,3% en microempresas (hasta 5 empleados).



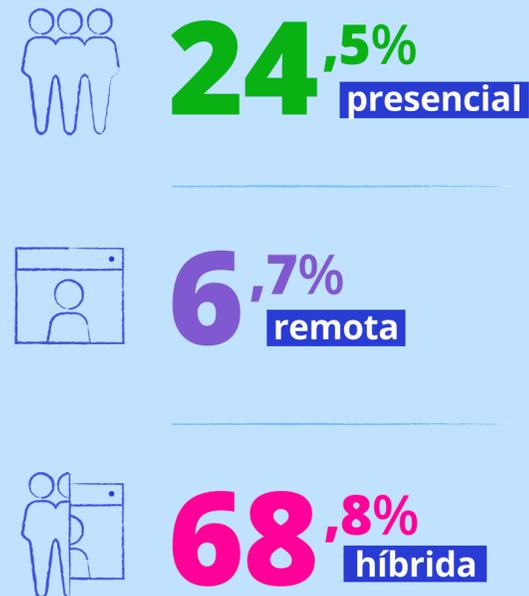
Sector de actividad

En relación al sector de actividad, el 47,2% trabajaba en el sector de servicios; el 10,3% en industria y minería; el 6,7% en comercio; el 3,8% en el sector agropecuario; el 1,6% en construcción, y el 30,4% en otros sectores.



Modalidad de trabajo

En cuanto a la modalidad de trabajo, el 68,8% trabajaba en formato híbrido, el 24,5% presencial, y el 6,7% de forma remota.

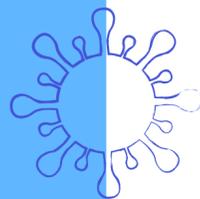
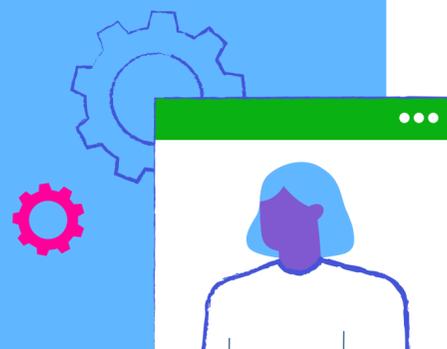


Personas a cargo en el trabajo

Finalmente, dentro del ámbito laboral, el 59% tenía personas a cargo, mientras que el 41% no tenía responsabilidades de supervisión.



Resultados



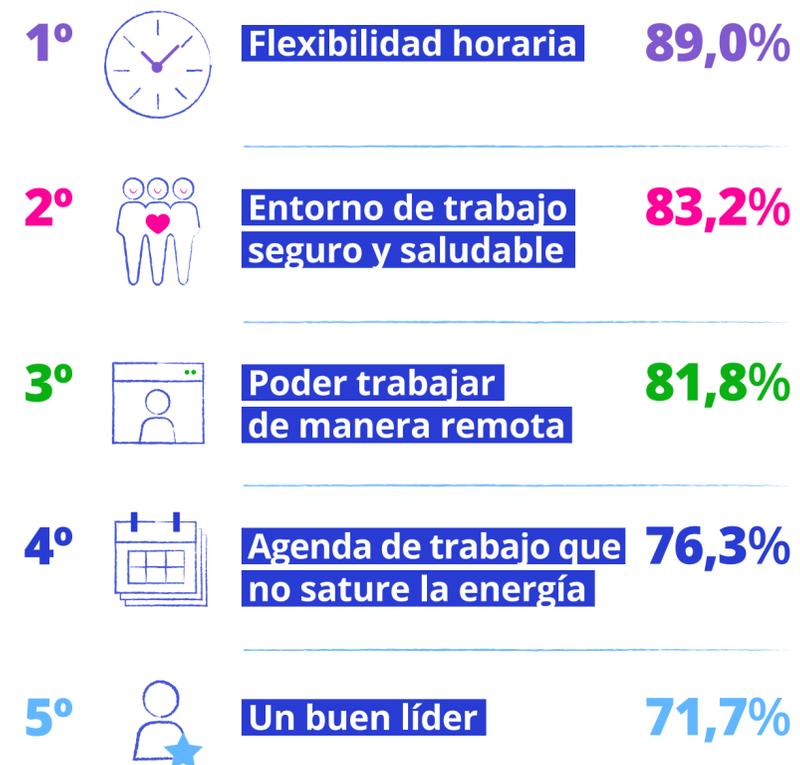
Nuevas prioridades para los colaboradores en el mundo del trabajo después de la pandemia

A los encuestados de la investigación sobre “Bienestar y salud emocional y mental en el trabajo post pandemia” se les preguntó qué tanto ha cambiado el valor que le dan a ciertas variables vinculadas al trabajo tras haber atravesado la experiencia de la pandemia. En esa línea, el 89% de los encuestados indicó que valoran mucho más que antes la flexibilidad horaria.

Este aspecto es seguido de cerca por la importancia de un entorno de trabajo seguro y saludable, con un 83,2% de los participantes reportando un cambio significativo en la prioridad que le otorgan. A su vez, la posibilidad de trabajar de manera remota también ha ganado relevancia, afectando significativamente al 81,8% de los encuestados.

Gráfico 1.a.

Cambios en el valor que las personas le asignan a variables vinculadas al trabajo después de la pandemia, organizados de mayor a menor según el porcentaje de encuestados que reportó valorar estos aspectos mucho más que antes de la pandemia*



(*) Corresponde a los porcentajes de quienes asignaron un valor de 4 o 5, en un rango del 0 ('Lo valoro igual o menos que antes') al 5 ('Lo valoro mucho más que antes').

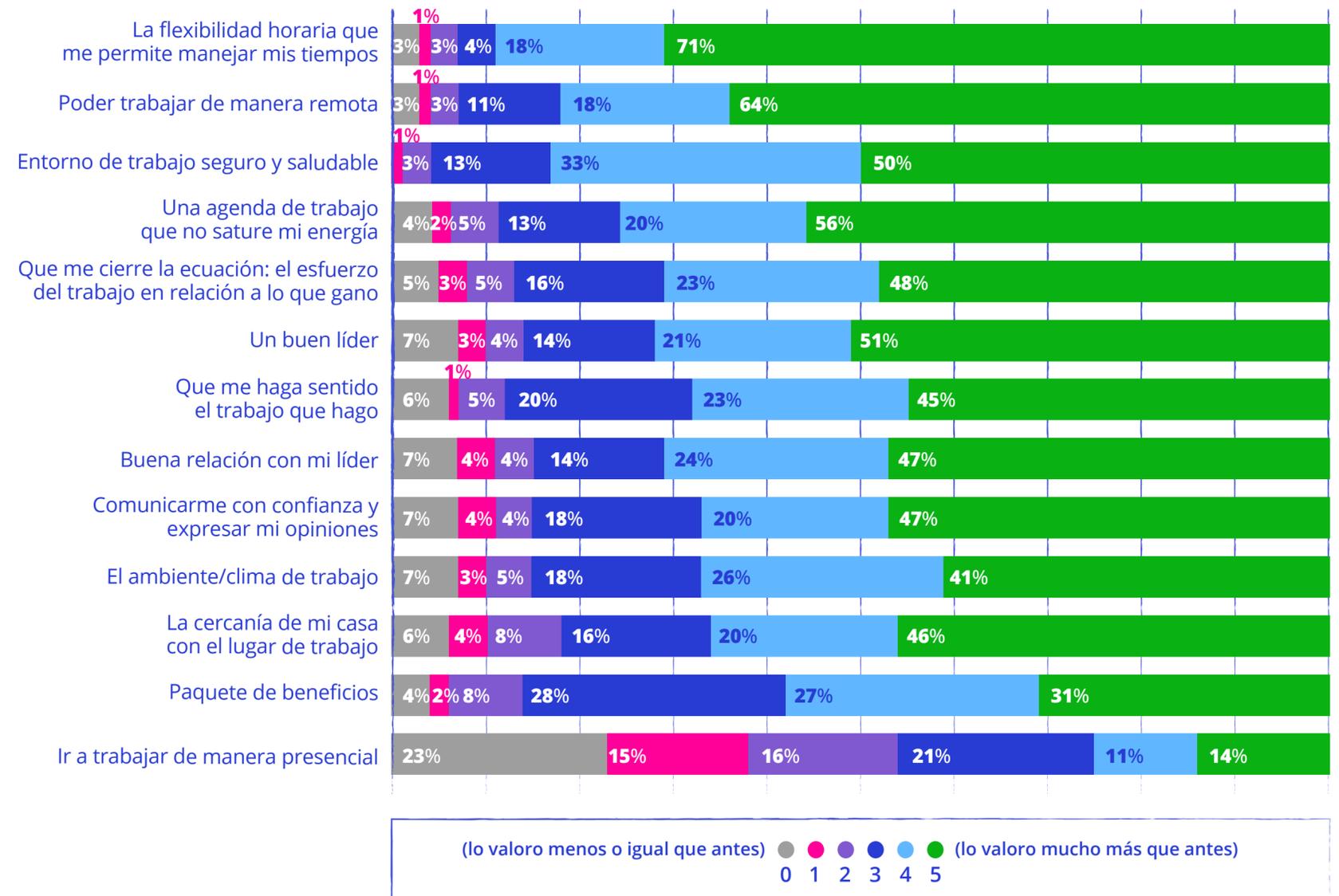
01.

Otros factores importantes incluyen: tener una agenda de trabajo que no sature la energía, con un **76,3%** de participantes indicando un cambio considerable en la valoración de este aspecto, y contar con un buen líder, cuya importancia ha aumentado para el **71,7%** de los encuestados. La relación entre el esfuerzo y la compensación también ha cobrado mayor relevancia para el **71%**, seguido por la buena relación con el líder, con un **70,5%** de cambio favorable en la valoración.

Por último, aunque no menos relevante, la percepción de que el trabajo le haga sentido a las personas ha ganado importancia para el **68,1%** de los encuestados; superando al ambiente/clima de trabajo, que también experimentó un incremento en su valoración para el **67,7%**. Otros aspectos que manifestaron cambios en la valoración fueron: la capacidad de comunicarse con confianza (**66,8%**), la cercanía del lugar de trabajo (**66%**) y la valoración del paquete de beneficios (**58,1%**).

Gráfico 1.a.

Cambios en el valor que las personas le asignan a variables vinculadas al trabajo después de la pandemia, organizados de mayor a menor según promedio ponderado



02.

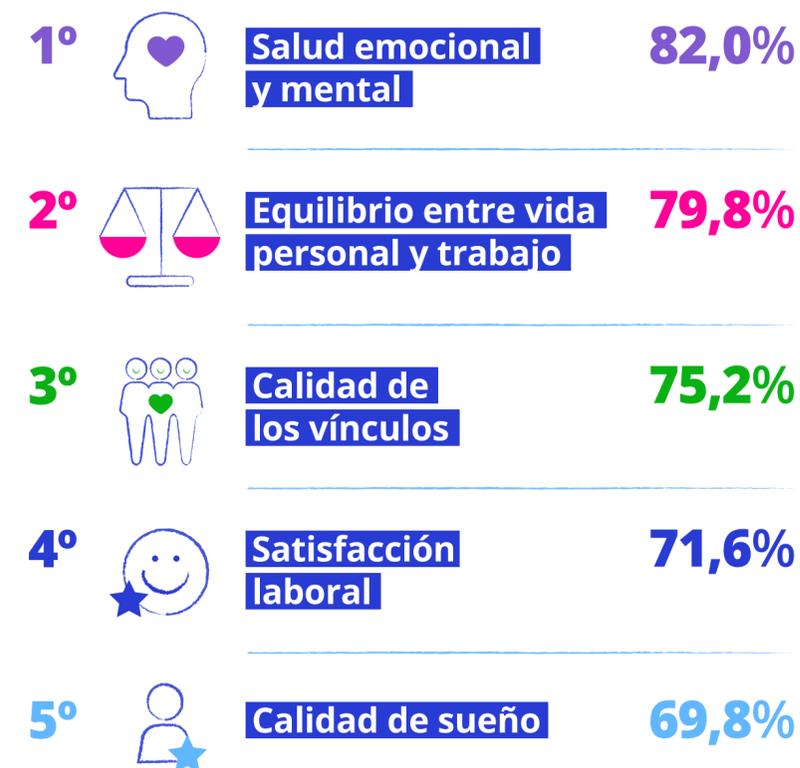
Crecimiento en la valoración de la salud mental entre los trabajadores post pandemia

En cuanto al cambio en la importancia otorgada a diferentes variables relacionadas con la salud emocional y mental tras la pandemia, se destacó que el 82% de los encuestados valora mucho más o completamente su salud emocional y mental, lo que lo posiciona como el cambio más relevante. Le sigue de cerca el equilibrio entre la vida personal y el trabajo, con un 79,8% de los participantes que reportó un cambio significativo en la importancia que le otorgan. La calidad de los vínculos también fue altamente valorada, con un 75,2% que indicó un cambio considerable en este aspecto.

La satisfacción laboral es otro factor que ha ganado importancia, con un 71,6% de los encuestados que reportó un incremento en su valoración. La calidad del sueño (69,8%) y los niveles de cansancio al finalizar la jornada laboral (68%) también mostraron un aumento en el valor que les otorgan los encuestados, junto con la carga laboral (68,4%), el nivel de estrés laboral (68,6%), y la motivación para trabajar (67,5%).

Gráfico 2.a.

➤ Cambios percibidos en aspectos vinculados a la salud emocional y mental a partir de la pandemia, organizados de mayor a menor según el porcentaje de encuestados que reportó valorar estos aspectos mucho más que antes de la pandemia*



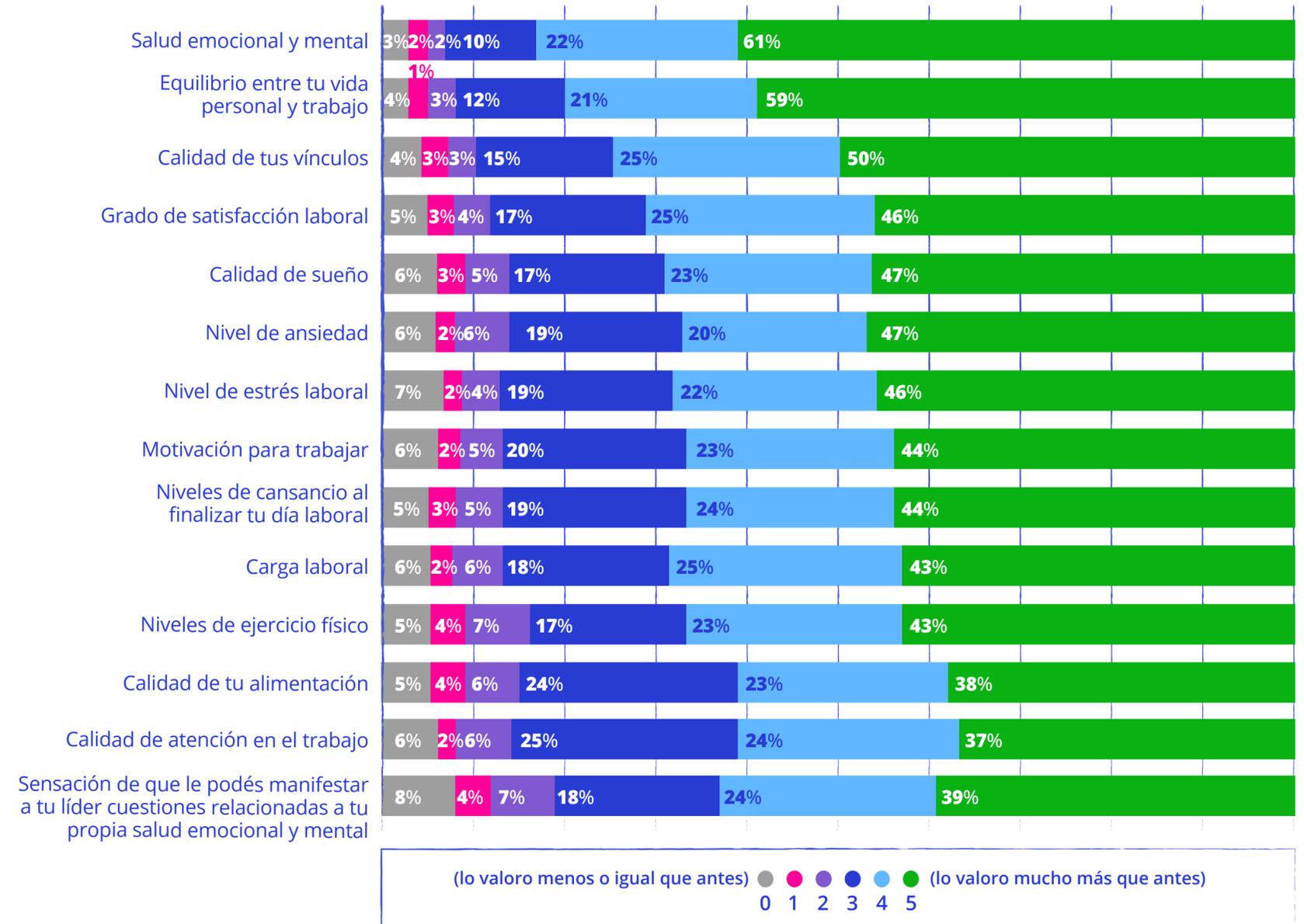
(*) Corresponde a los porcentajes de quienes asignaron un valor de 4 o 5, en un rango del 0 ('Lo valoro igual o menos que antes') al 5 ('Lo valoro mucho más que antes').



Asimismo, el nivel de ansiedad experimentó un cambio notable en la valoración para el **67,3%** de los encuestados, seguido por los niveles de ejercicio físico (**66,6%**) y la capacidad de atención en el trabajo (**64%**). Aunque en menor medida, la calidad de la alimentación (**61%**) y la capacidad de expresar preocupaciones de salud emocional y mental al líder (**63,5%**) también reflejaron un aumento en la consideración que tienen para los trabajadores post-pandemia.

Gráfico 2.b.

➤ Cambios percibidos en aspectos vinculados a la salud emocional y mental a partir de la pandemia, organizados de mayor a menor según promedio ponderado



03.

Las acciones organizacionales post pandemia acompañan el cambio

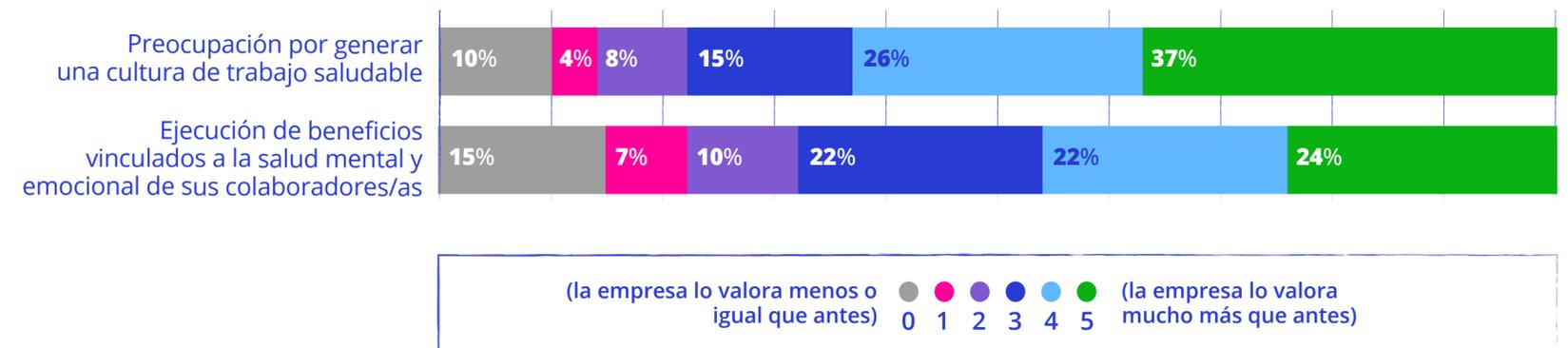
Así como a los participantes de la encuesta se les preguntó sobre las transformaciones que habían experimentado en sus propias percepciones, también se les consultó si habían notado cambios en la forma en que las empresas que integraban abordaban la salud emocional y mental en el ámbito laboral tras la pandemia.

En ese sentido, el **62,3%** de los encuestados consideró que se produjo un giro muy significativo o completo en la preocupación por generar una cultura de trabajo saludable.

En esa misma línea, el **46,3%** de los encuestados señaló un cambio muy importante o total en el valor que le dan las empresas a la ejecución de beneficios vinculados a la salud mental y emocional, como aplicaciones, soporte profesional y/o descuentos, entre otros.

Gráfico 3

➤ Cambios en las políticas organizaciones post pandemia percibidos por los trabajadores, organizados de mayor a menor según promedio ponderado



04.

La salud emocional y mental como factor relevante al momento de considerar renunciar al trabajo

Cuando se les preguntó a los participantes si habían pensado en renunciar a su trabajo por cuestiones de salud emocional y mental después de la pandemia, el 37,2% reportó haberlo pensado con seriedad. Este valor se desglosa en un 12,1% con puntuación de 4 y un 25,1% con puntuación de 5.

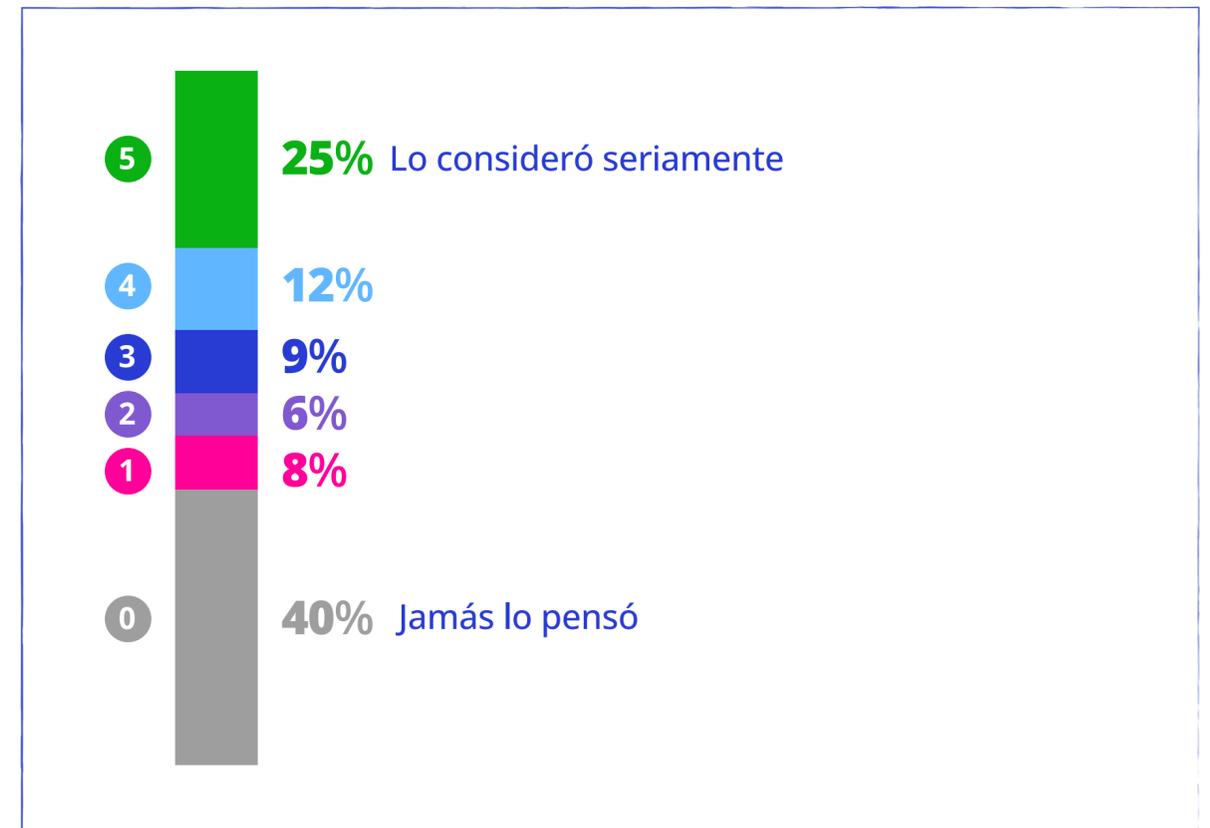
Gráfico 4.a.

➤ Consideración seria de renunciar al trabajo por salud emocional y mental



Gráfico 4.b.

➤ Consideración de renunciar al trabajo por salud emocional y mental detallada



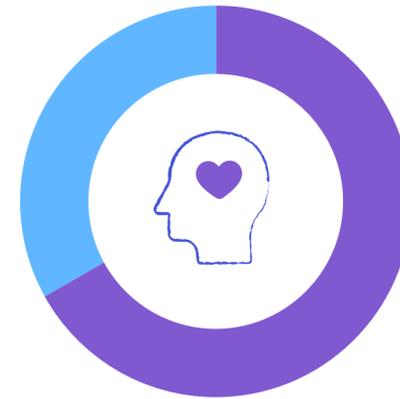
05.

El trabajo impacta en nuestra calidad de vida y en nuestra salud emocional y mental

Para cerrar, a los encuestados se les consultó en qué medida consideran que su trabajo afecta a su calidad de vida y a su salud emocional y mental. En esa línea, el 67,3% aseguró que el impacto es muy significativo. Este total incluye un 26,8% con un valor de 4 y un 40,4% con un valor de 5.

Gráfico 5.a.

➤ Impacto significativo del trabajo en la calidad de vida y salud emocional y mental



67% de los colaboradores cree que el trabajo **afecta muy significativamente** su calidad de vida y su salud emocional y mental.

Gráfico 5.b.

➤ Impacto del trabajo en la calidad de vida y salud emocional y mental detallado



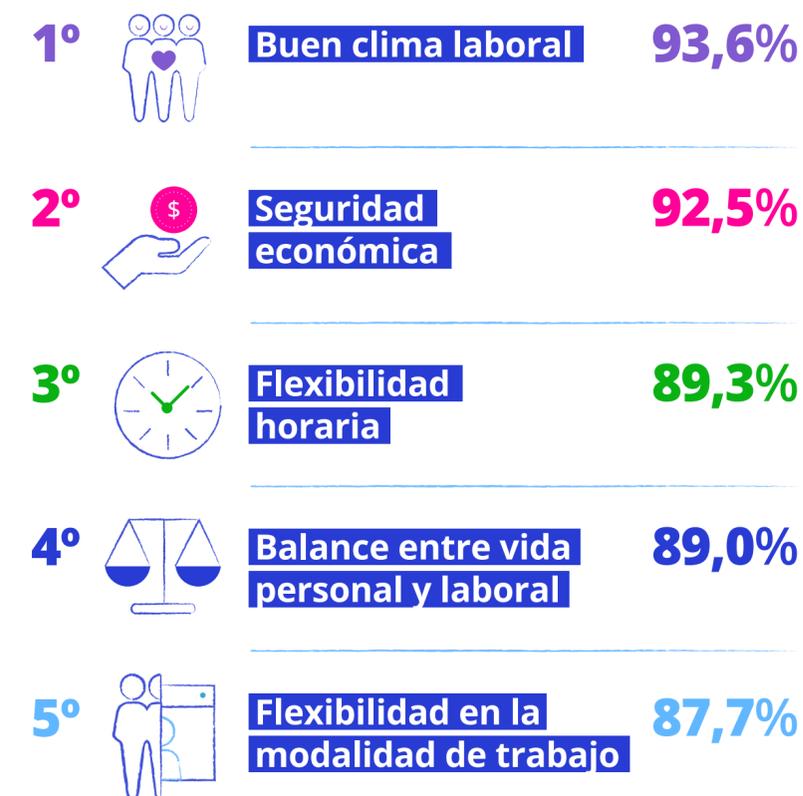
Claves para una influencia positiva del trabajo en la salud mental según los colaboradores

En la pregunta acerca de las variables asociadas al mundo del trabajo que para los colaboradores impactan positivamente en su salud emocional y mental, se identificó como principal factor de influencia al buen clima laboral, con un **93,6%** de los encuestados que indicó que afecta muchísimo o totalmente. Este aspecto se valoró aún más que la seguridad económica, que aún así fue altamente considerada y se situó en segundo lugar con un **92,5%** de los participantes que señaló un impacto similar.

La flexibilidad horaria fue el tercer aspecto destacado como factor que impacta favorablemente en el bienestar, con un **89,3%** que consideró que afecta mucho o totalmente; con un porcentaje mínimamente mayor que el balance entre vida personal y laboral, que es apreciado por el **89%** de la muestra.

Gráfico 6.a.

➤ Variables asociadas al mundo del trabajo que para los colaboradores impactan positivamente en su salud emocional y mental, organizadas de mayor a menor según el porcentaje de participantes que les asignan un alto grado de influencia*



(*) Corresponde a los porcentajes de quienes asignaron un valor de 4 o 5, en un rango del 0 ('No impacta nada') al 5 ('Impacta completamente').

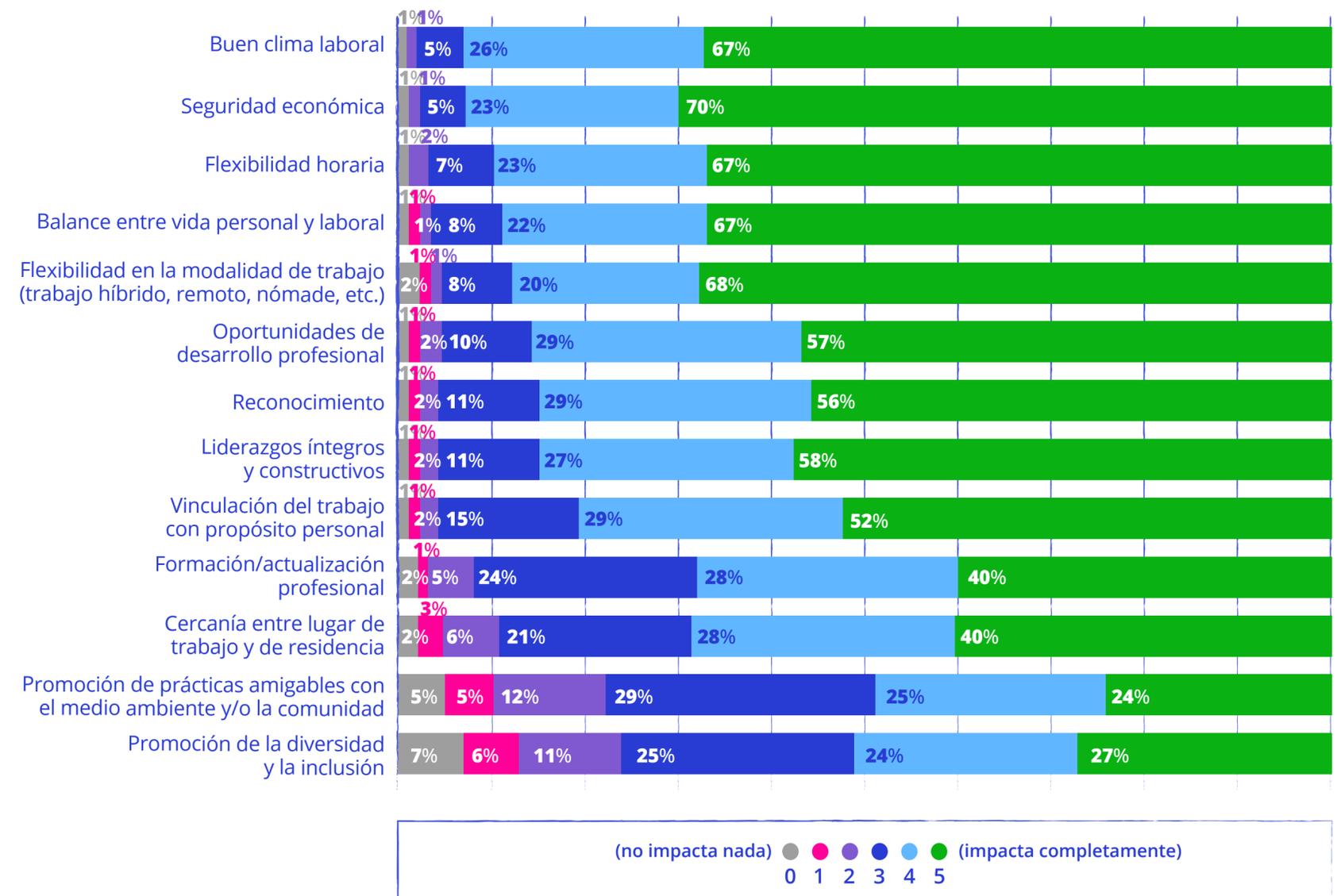


La flexibilidad en la modalidad de trabajo los siguió de cerca, con un **87,7%** de los encuestados que aseguró que tiene un impacto muy alto. Además, las oportunidades de desarrollo profesional influyen en un **86,4%** de los participantes; el reconocimiento en un **85,1%**; el liderazgo íntegro y constructivo en un **84,3%**, y la vinculación del trabajo con el propósito personal en un **80%**.

Estos aspectos superaron notablemente a la cercanía del lugar de trabajo (**68,2%**); la formación o actualización profesional (**67,5%**); la promoción de la diversidad e inclusión (**51,2%**), y las prácticas amigables con el medio ambiente (**48,3%**).

Gráfico 6.b.

➤ Variables asociadas al mundo del trabajo que para los colaboradores impactan positivamente en su salud emocional y mental, organizadas de mayor a menor según promedio ponderado



Conclusión



Los resultados de la investigación **“Bienestar y salud emocional y mental en el trabajo post pandemia”** proporcionan una visión valiosa sobre las percepciones y prioridades de los trabajadores tras la pandemia.

La alta proporción de participantes que considera que su trabajo impacta significativamente en su calidad de vida y salud emocional subraya la creciente importancia de estos factores en el entorno laboral actual. El 85% de los encuestados percibe una influencia significativa de su trabajo en su bienestar general, y un 37,2% ha considerado seriamente la posibilidad de renunciar por motivos de salud emocional y mental.

Los cambios en las prioridades laborales tras la pandemia revelan un enfoque renovado en aspectos como la flexibilidad horaria, un entorno de trabajo seguro y saludable, y la posibilidad de trabajar de manera remota. Estos factores se han convertido en elementos cruciales que hacen a la satisfacción de los empleados y determinan su permanencia. *Además, la creciente valoración de la salud emocional y mental, el equilibrio entre la vida personal y el trabajo, y la calidad de los vínculos interpersonales indican una mayor conciencia sobre el impacto integral del entorno laboral en el bienestar de los individuos.*

La evaluación de las acciones organizacionales muestra que existe un reconocimiento por parte de las empresas sobre la necesidad de fomentar una cultura de trabajo saludable y de implementar políticas que apoyen la salud mental y emocional. El desafío, en todo caso, será no sólo reaccionar sino establecer prácticas sostenibles en el tiempo.

Finalmente, *las variables asociadas al mundo del trabajo que más efecto positivo tienen en la salud mental para los colaboradores destacan la importancia de un buen clima laboral, la seguridad económica, y la flexibilidad horaria.* Estos factores son esenciales para mantener la satisfacción y el compromiso de los empleados.

En resumen, *los resultados indican una clara tendencia hacia la priorización de la salud emocional y el bienestar en el ámbito laboral post-pandemia por parte de las personas,* sugiriendo que las organizaciones deben adaptarse y mejorar continuamente sus políticas para atender estas necesidades emergentes y asegurar un entorno de trabajo que favorezca tanto la satisfacción de los empleados como su compromiso y permanencia a largo plazo.

