



TN > Sociedad

"No doy más": nueve de cada 10 argentinos llegan agotados a fin de año

Un estudio revela niveles de agotamiento nunca antes vistos: estrés crónico, pérdida de sentido, falta de energía y desconexión emocional atraviesan a casi toda la población activa. Expertos explican por qué 2025 se volvió un año crítico y qué hacer para no colapsar.



Por **Marysol Antón**

● 30 de noviembre 2025, 05:36hs



Según expertos, el pico de exigencias típico de diciembre suele ser de similar intensidad todos los años, por la acumulación de compromisos laborales y personales. (Foto: Imagen generada con IA)

Mariana sueña más de dos veces por semana que se olvida a sus hijos en el colegio. **Carolina se dejó el celular en su casa dos días seguidos, nunca le había pasado.** Y Tomás se queda dormido en el sillón apenas entra a su hogar, **no llega ni a la cena.** Ustedes, ¿cómo están llegando a fin de año?

Este parece haber sido un año particularmente arduo, y así lo demuestra la investigación desarrollada por la ONG Grow, que señala que **el burnout alcanza al 91% de las personas trabajadoras en Argentina, el porcentaje más alto de la región.**

"Es un **agotamiento emocional, físico, mental, que aparece cuando vivimos bajo un estrés crónico, sobre todo en el trabajo.** Se siente como si nada alcanzara, como si hubieras perdido la energía, el sentido de lo que hacés. Cuando vemos que nueve de cada 10 argentinos lo padecen, entonces no es algo individual, es un problema social", define **Georgina Sticco**, directora y cofundadora de la consultora en temas de género y trabajo Grow.

Y agrega: "El contexto de incertidumbre en el que vivimos, de crisis económica, social y ambiental **no nos da respiro.** Vivimos esta situación de estrés en el trabajo, y cuando salimos a

este entorno no ayuda a desconectarnos, y **profundiza esta sensación de que tenemos que estar siempre al límite**".

"Uno tiende a pensar que lo actual siempre impacta más que lo pasado, por efecto del paso del tiempo, que todo lo cura. Lo cierto es que el pico de exigencias típico de diciembre suele ser de similar intensidad todos los años, por **la acumulación de compromisos laborales y personales, y este 2024 no es la excepción, porque además fue año electoral con vaivenes económicos, sociales y políticos**", advierte Miguel Capurro, director de Capital Humano de Randstad para Argentina, Chile y Uruguay.



Según datos de Gallup, solo el 23% de los trabajadores en el mundo se siente realmente comprometido con su trabajo. (Foto: Imagen generada con IA)

A su vez, este experto señala que **"los indicadores de estrés laboral empeoran en el último tramo del año y eso implica estar atentos para evitar extremos que impliquen un problema social**. Si es más o menos alto que otros años no es tan relevante como comprender que es un tema crítico que hay que monitorear y abordar en todas las organizaciones, y en políticas de Estado para subir el estándar de los impactos que está produciendo a mediano y largo plazo a nivel social".

Dónde quedó la motivación

"Los equipos llegan con la batería emocional en rojo, pero con más conciencia que nunca. En 2025, esa fatiga se potencia con una doble carga: la operación diaria y la presión por

adaptarse a un entorno volátil, veloz”, indica **Luciana Yael Colombo**, líder en Consultoría en Personas en Auren Argentina.

Según datos de Gallup, **solo el 23 % de los trabajadores en el mundo se siente realmente comprometido con su trabajo.** “Esa brecha entre hacer y sentir explica buena parte del cansancio actual. Las personas ya no quieren solo resistir: quieren y necesitan redefinir el sentido de lo que hacen. 2025 nos deja un aprendizaje: no es solo cómo trabajamos, sino para qué”, pregunta Colombo.

En esto coincide **Alejandro Contreras**, director de Argennova, representante de la Fundación John Maxwell en Argentina, aunque señala que el por qué es distinto: está en la falta de propósito. “Cuando el para qué se diluye, el estrés se multiplica. **En 2025 el desafío ya no es solo la productividad sino la salud interior de los equipos.** Hay una fatiga de propósito. Y eso no se soluciona con más días libres o beneficios superficiales, sino con liderazgo humano, conversaciones reales y **una cultura que vuelva a conectar el hacer con el ser**”, pide este ejecutivo.

“Lo que estamos viendo es un colapso de sentido: las personas ya no se queman por trabajar mucho, sino por **no encontrar coherencia entre lo que hacen, lo que piensan y lo que sienten**”, refuerza **Herno Gómez**, cofundador de Trabaja Mejor.

¿Este agotamiento tiene impacto en la vida personal y laboral? “Naturalizar el desgaste sale carísimo: errores, ausentismo, rotación y creatividad en piloto mínimo. En la Argentina, los indicadores de ansiedad y depresión venían en ascenso en el tramo 2010–2024, y 2025 no alivió ese piso emocional. **La organización que dice ‘así es el mercado’ confunde urgencia con dirección.** Cuidar no es un costo; no cuidar sí lo es”, resalta **Romina Halbwirth**, psicóloga (MN: 26252), orientadora vocacional y docente.

Como respuesta, “lo que vemos es más búsqueda de espacios preventivos: actividades recreativas, momentos de pausa y propuestas para aflojar antes de llegar al límite. **Todavía no siempre se traduce en pedir ayuda psicológica directa, pero hay más conciencia**”, dice **Marcela Buono**, gerente de RRHH de Metrotel.

La Argentina tiene un punto a favor: “hablar de salud mental no es tabú y las personas cuentan con fácil acceso a los profesionales de salud mental. Muchas empresas ofrecen charlas, sesiones de terapia o programas globales para apoyar el bienestar emocional de sus colaboradores y a la hora de aceptar una oferta laboral, **las personas valoran este beneficio y lo ponderan por sobre otros**”, cuenta **Matiana Behrends**, socia de Advisory Services, líder de Human Capital Advisory Services de Grant Thornton Argentina.



Los especialistas sostienen que si los indicadores de estrés laboral empeoran en el último tramo del año, puede que se trate de un problema social. (Foto: Imagen generada con IA)

“Algunas acciones en concreto que se están implementando para promover el bienestar son la **formación de líderes en habilidades de escucha y gestión de las emociones, el rediseño de las formas de trabajo y las estructuras**, asistencia y apoyo psicológico, beneficios como actividades físicas y de meditación, programas de concientización en alimentación saludable y de manejo de las finanzas personales”, enumera **Fernando Troilo**, director del posgrado en RRHH UCEMA.

Especialmente agotados

En el ámbito de la salud, el burnout es un fenómeno transversal a casi todas las organizaciones. “Lo que se vive hoy tiene el mismo sustrato que reconocemos desde hace años entre los médicos: un estrés crónico persistente, unido a la dificultad para recuperar la energía emocional. De hecho, en el reciente Congreso Argentino de Cardiología se informó que **el 64,5% de los médicos argentinos reconoce estar en riesgo de sufrir o ya sufriendo *burnout***. En América latina, **la prevalencia de burnout entre médicos ronda el 59,8 %**”, asegura Gastón Valverde, CEO de Intramed.

“Consideramos que los profesionales de la salud, en particular, conviven con el desafío de la sensación de aislamiento. Muchas veces, aunque trabajen en equipo, no logran encontrar la conexión humana que les permita disfrutar de su tarea o compartir su carga emocional. **Esa desconexión amplifica el riesgo de *burnout***. Por eso los espacios que promueven la interacción profesional y el acompañamiento se vuelven esenciales”, completa Valverde.

Del mismo modo, Sticco profundiza en cómo vivimos las mujeres esta sensación de agotamiento, ya que seguimos siendo las que cargamos las tareas de cuidado, lo que muchos denominan la doble o triple jornada laboral. "Esto hace que el descanso parezca casi imposible. **Y si sumamos que todo parece inestable, el peso se multiplica.** Por eso, hablar de burnout con perspectiva de género es fundamental, no solo para entender el agotamiento laboral, sino también **el impacto de ver la incertidumbre que rodea**", dice la fundadora de Grow.

En IntraMed creemos que **cuidar a quienes cuidan implica también fortalecer esos lazos**, es decir, ofrecer espacios seguros para intercambiar experiencias, reconstruir sentido y recuperar la motivación, ya que el bienestar se logra restituyendo la pertenencia, la empatía y el apoyo mutuo.

Cómo prevenir el agotamiento

"Aunque **el 23% de los trabajadores no realiza ninguna actividad para sentirse mejor, el resto busca alivio a través de terapia, mindfulness, pausas activas o cambios de rutina.** La demanda de espacios de salud mental crece, pero aún hay barreras de acceso y estigma. El bienestar emocional empieza a ocupar un lugar más visible, pero no siempre más cuidado", cuenta **Sofía Reguera**, socia adjunta de FARO.

Para preservar el bienestar emocional en el cierre del año y prevenir cuadros de burnout, los especialistas recomiendan **implementar pequeñas acciones cotidianas que ayuden a recuperar el equilibrio entre las exigencias laborales y la vida personal.**

Entre las principales estrategias sugeridas por los expertos de Boreal Salud se destacan:

- Incorporar prácticas de relajación o respiración consciente.
- Organizar prioridades y distribuir mejor las tareas.
- Reservar momentos diarios para actividades placenteras.
- Poner límites saludables a los compromisos y demandas.
- Fomentar vínculos positivos y redes de contención.
- Reemplazar pensamientos rígidos o negativos por otros más realistas.
- Pedir ayuda o acompañamiento cuando sea necesario.
- Mantener rutinas saludables de descanso, ejercicio y alimentación.
- Dormir las horas necesarias para recuperar energía.
- Cultivar la amabilidad hacia uno mismo y reducir la autoexigencia.



La investigación desarrollada por la ONG Grow, señala que el burnout alcanza al 91% de las personas trabajadoras en Argentina, el porcentaje más alto de la región. (Foto: Imagen generada con IA)

Gisela Stegmann, jefa de Capital Humano en Grupo Ceta, señala que **hay un avance en el tratamiento de este fenómeno**, “pero todavía hay mucho camino por recorrer. Algunas organizaciones incorporan talleres de bienestar, pausas activas o asistencia psicológica, pero la escala no se corresponde con la magnitud del problema. La respuesta empresarial todavía es más reactiva que preventiva. **El verdadero desafío está en integrar la salud mental a la estrategia de cultura organizacional y no verla como una acción puntual**”.

“El agotamiento no debe normalizarse ni ser parte de la cultura del trabajo. Por eso, **promovemos conversaciones abiertas sobre bienestar, liderazgo empático y prácticas de gestión que prioricen la salud de las personas**. La productividad sostenible solo es posible si las personas están bien, y ese es un compromiso que asumimos de manera constante como organización”, relata Fernanda Bertinatto, gerente de Gestión de Personas de Bodega Trivento.

Diego Puente, Head & Country Manager de Wellhub Argentina, concluye: “El bienestar de los colaboradores no es un lujo, sino una condición para que **cualquier empresa sea sostenible en el largo plazo**. Cuando invertimos en bienestar integral, estamos **invirtiendo en productividad, compromiso y en el futuro mismo de la organización**”.

[...] ienestar emocional de sus colaboradores y a la hora de aceptar una oferta laboral, las personas valoran este beneficio y lo ponderan por sobre otros ", cuenta Matiana Behrends , socia de Advisory Services, líder de Human Capital Advisory Services de Grant Thornton Argentina. "Algunas acciones en concreto que se están implementando para promover el bienestar son la formación de líderes en habilidades de escucha y gestión de las emociones, el rediseño de las formas de trabajo y las estructuras , a [...]

Un estudio revela niveles de agotamiento nunca antes vistos: estrés crónico, pérdida de sentido, falta de energía y desconexión emocional atraviesan a casi toda la población activa. Expertos explican por qué 2025 se volvió un año crítico y qué hacer para no colapsar. Mariana sueña más de dos veces por semana que se olvida a sus hijos en el colegio. Carolina se dejó el celular en su casa dos días seguidos, nunca le había pasado . Y Tomás se queda dormido en el sillón apenas entra a su hogar, no llega ni a la cena . Ustedes, ¿cómo están llegando a fin de año? Este parece haber sido un año particularmente arduo, y así lo demuestra la investigación desarrollada por la ONG Grow, que señala que el burnout alcanza al 91% de las personas trabajadoras en Argentina, el porcentaje más alto de la región "Es un agotamiento emocional, físico, mental, que aparece cuando vivimos bajo un estrés crónico, sobre todo en el trabajo . Se siente como si nada alcanzara, como si hubieras perdido la energía, el sentido de lo que hacés. Cuando vemos que nueve de cada 10 argentinos lo padecen, entonces no es algo individual, es un problema social", define Georgina Sticco , directora y cofundadora de la consultora en temas de género y trabajo Grow. Y agrega: "El contexto de incertidumbre en el que vivimos, de crisis económica, social y ambiental no nos da respiro . Vivimos esta situación de estrés en el trabajo, y cuando salimos a este entorno no ayuda a desconectarnos, y profundiza esta sensación de que tenemos que estar siempre al límite ". "Uno tiende a pensar que lo actual siempre impacta más que lo pasado, por efecto del paso del tiempo, que todo lo cura. Lo cierto es que el pico de exigencias típico de diciembre suele ser de similar intensidad todos los años, por la acumulación de compromisos laborales y personales, y este 2024 no es la excepción, porque además fue año electoral con vaivenes económicos, sociales y políticos ", advierte Miguel Capurro, director de Capital Humano de Randstad para Argentina, Chile y Uruguay. A su vez, este experto señala que "los indicadores de estrés laboral empeoran en el último tramo del año y eso implica estar atentos para evitar extremos que impliquen un problema social . Si es más o menos alto que otros años no es tan relevante como comprender que es un tema crítico que hay que monitorear y abordar en todas las organizaciones, y en políticas de Estado para subir el estándar de los impactos que está produciendo a mediano y largo plazo a nivel social". Dónde quedó la motivación "Los equipos llegan con la batería emocional en rojo, pero con más conciencia que nunca. En 2025, esa fatiga se potencia con una doble carga: la operación diaria y la presión por adaptarse a un entorno volátil, veloz ", indica Luciana Yael Colombo , líder en Consultoría en Personas en Auren Argentina. Según datos de Gallup, solo el 23 % de los trabajadores en el mundo se siente realmente comprometido con su trabajo . "Esa brecha entre hacer y sentir explica buena parte del cansancio actual. Las personas ya no quieren solo resistir: quieren y necesitan redefinir el sentido de lo que hacen. 2025 nos deja un aprendizaje: no es solo cómo trabajamos, sino para qué", pregunta Colombo. En esto coincide Alejandro Contreras , director de Argennova, representante de la Fundación John Maxwell en Argentina, aunque señala que el por qué es distinto: está en la falta de propósito. "Cuando el para qué se diluye, el estrés se multiplica. En 2025 el desafío ya no es solo la productividad sino la salud interior de los equipos . Hay una fatiga de propósito. Y eso no se soluciona con más días libres o beneficios superficiales, sino con liderazgo humano, conversaciones reales y una cultura que vuelva a conectar el hacer con el ser ", pide este ejecutivo. "Lo que estamos viendo es un colapso de sentido: las personas ya no se queman por trabajar mucho, sino por no encontrar coherencia entre lo que hacen, lo que piensan y lo que sienten ", refuerza Hernó Gómez , cofundador de Trabaja Mejor. ¿Este agotamiento tiene impacto en la vida personal y laboral? "Naturalizar el desgaste sale carísimo: errores, ausentismo, rotación y creatividad en piloto mínimo. En la Argentina, los indicadores de ansiedad y depresión venían en ascenso en el tramo 2010-2024, y 2025 no alivió ese piso emocional. La organización que dice 'así es el mercado' confunde urgencia con dirección . Cuidar no es un costo; no cuidar sí lo es", resalta Romina Halbwirth , psicóloga (MN: 26252), orientadora vocacional y docente. Como respuesta, "lo que vemos es más búsqueda de espacios preventivos: actividades recreativas, momentos de pausa y propuestas para aflojar antes de llegar al límite. Todavía no siempre se traduce en pedir ayuda psicológica directa, pero hay más conciencia ", dice Marcela Buono , gerente de RRHH de Metrotel. La Argentina tiene un punto a favor: "hablar de salud mental no es tabú y las personas cuentan con fácil acceso a los profesionales de salud mental. Muchas empresas ofrecen charlas, sesiones de terapia o programas globales para apoyar el bienestar emocional de sus colaboradores y a la hora de aceptar una oferta laboral, las personas valoran este beneficio y lo ponderan por sobre otros ", cuenta Matiana Behrends , socia de Advisory Services, líder de Human Capital Advisory Services de Grant Thornton Argentina. "Algunas acciones en concreto que se están implementando para promover el bienestar son la formación de líderes en habilidades de escucha y gestión de las emociones, el rediseño de las formas de trabajo y las estructuras , asistencia y apoyo psicológico, beneficios como actividades físicas y de meditación, programas de concientización en alimentación saludable y de manejo de las finanzas personales", enumera Fernando Troilo , director del posgrado en RRHH UCEMA. Especialmente agotados En el ámbito de la salud, el burnout es un fenómeno transversal a casi todas las organizaciones. "Lo que se vive hoy tiene el mismo sustrato que reconocemos desde hace años entre los médicos: un estrés crónico persistente, unido a la dificultad para recuperar la energía emocional. De hecho, en el reciente Congreso Argentino de Cardiología se informó que el 64,5% de los médicos argentinos reconoce estar en riesgo de sufrir o ya sufriendo . En América latina, la prevalencia de burnout entre médicos ronda el 59,8 % ", asegura Gastón Valverde, CEO de Intramed. "Consideramos que los profesionales de la salud, en particular, conviven con el desafío de la sensación de aislamiento. Muchas veces, aunque trabajen en equipo, no logran encontrar la conexión humana que les permita disfrutar de su tarea o compartir su carga emocional. Esa desconexión amplifica el riesgo de . Por eso los espacios que promueven la interacción profesional y el acompañamiento se vuelven esenciales", completa Valverde. Del mismo modo, Sticco profundiza en cómo vivimos las mujeres esta sensación de agotamiento, ya que seguimos siendo las que cargamos las tareas de cuidado, lo que muchos denominan la doble o triple jornada laboral. "Esto hace que el descanso parezca casi imposible. Y si sumamos que todo parece inestable, el peso se multiplica . Por eso, hablar de burnout con perspectiva de género es fundamental, no solo para entender el agotamiento laboral, sino también el impacto de ver la incertidumbre que rodea ", dice la fundadora de Grow. En IntraMed creemos que cuidar a quienes cuidan implica también fortalecer esos lazos , es decir, ofrecer espacios seguros para intercambiar experiencias, reconstruir sentido y recuperar la motivación, ya que el bienestar se logra restituyendo la pertenencia, la empatía y el apoyo mutuo. Cómo prevenir el agotamiento "Aunque el 23% de los trabajadores no realiza ninguna actividad para sentirse mejor, el resto busca alivio a través de terapia, mindfulness, pausas activas o cambios de rutina . La demanda de espacios de salud mental crece, pero aún hay barreras de acceso y estigma. El bienestar emocional empieza a ocupar un lugar más visible, pero no siempre más cuidado", cuenta Sofía Reguera , socia adjunta de FARO. Para preservar el bienestar emocional en el cierre del año y prevenir cuadros de burnout, los especialistas recomiendan implementar pequeñas acciones cotidianas que ayuden a recuperar el equilibrio entre las exigencias laborales y la vida personal Entre las principales estrategias sugeridas por los expertos de Boreal Salud se destacan:

Incorporar prácticas de relajación o respiración consciente. Organizar prioridades y distribuir mejor las tareas. Reservar momentos diarios para actividades placenteras. Poner límites saludables a los compromisos y demandas. Fomentar vínculos positivos y redes de contención. Reemplazar pensamientos rígidos o negativos por otros más realistas. Pedir ayuda o acompañamiento cuando sea necesario. Mantener rutinas saludables de descanso, ejercicio y alimentación. Dormir las horas necesarias para recuperar energía. Cultivar la amabilidad hacia uno mismo y reducir la autoexigencia. Gisela Stegmann, jefa de Capital Humano en Grupo Ceta, señala que hay un avance en el tratamiento de este fenómeno, "pero todavía hay mucho camino por recorrer. Algunas organizaciones incorporan talleres de bienestar, pausas activas o asistencia psicológica, pero la escala no se corresponde con la magnitud del problema. La respuesta empresarial todavía es más reactiva que preventiva. El verdadero desafío está en integrar la salud mental a la estrategia de cultura organizacional y no verla como una acción puntual ". "El agotamiento no debe normalizarse ni ser parte de la cultura del trabajo. Por eso, promovemos conversaciones abiertas sobre bienestar, liderazgo empático y prácticas de gestión que prioricen la salud de las personas . La productividad sostenible solo es posible si las personas están bien, y ese es un compromiso que asumimos de manera constante como organización", relata Fernanda Bertinatto, gerente de Gestión de Personas de Bodega Trivento. Diego Puente, Head & Country Manager de Wellhub Argentina, concluye: "El bienestar de los colaboradores no es un lujo, sino una condición para que cualquier empresa sea sostenible en el largo plazo . Cuando invertimos en bienestar integral, estamos invirtiendo en productividad, compromiso y en el futuro mismo de la organización ". Según expertos, el pico de exigencias típico de diciembre suele ser de similar intensidad todos los años, por la acumulación de compromisos laborales y personales.