

MAYO 2024

# 1ª ENCUESTA SOBRE SALUD MENTAL DE LA ABOGACÍA MADRILEÑA



# Índice

## ▶ **Introducción**

- Objetivos
- Metodología
- Ficha técnica
- Características de la muestra

## ▶ **Análisis de los datos**

- Sintomatología
- Causas y desencadenantes
- Causas y desencadenantes: factores externos
- Soluciones y respuestas
- Soluciones y respuestas: apoyos externos

## ▶ **Testimonios**

## ▶ **Conclusiones**



# Introducción

# Objetivos

El Ilustre Colegio de la Abogacía de Madrid y la Fundación ICAM Cortina han puesto en marcha la **I Encuesta sobre salud mental de la abogacía madrileña** con el objetivo de **conocer la situación de los profesionales en cuanto a su grado de bienestar en términos de bienestar mental, psicológico y emocional, físico y social** con el fin de detectar las necesidades de sus colegiados/as para así poder desarrollar iniciativas para fomentar su bienestar y salud mental.



El bienestar puede definirse como un estado general de salud y satisfacción que abarca diversos aspectos de la vida, incluyendo el bienestar mental, psicológico/emocional, físico y social. Aquí hay una descripción de cada uno de estos componentes:



## BIENESTAR MENTAL:

Se refiere al estado de salud de la mente y la capacidad de manejar el estrés, las emociones y los desafíos mentales. Incluye tener una actitud positiva, una mentalidad resiliente y la capacidad de mantener la claridad mental.



## BIENESTAR PSICOLÓGICO/EMOCIONAL:

Se relaciona con la salud de la mente en términos más amplios, incluyendo la percepción de uno mismo, la autoaceptación, la autoestima y el sentido de propósito en la vida. Implica una sensación de satisfacción con la vida y la capacidad de enfrentar los desafíos emocionales de manera efectiva.



## BIENESTAR FÍSICO:

Se relaciona con la salud del cuerpo y abarca aspectos como la nutrición adecuada, el ejercicio regular, el descanso adecuado y la prevención de enfermedades. Implica tener un cuerpo fuerte y energético que pueda funcionar de manera óptima en las actividades diarias.




## BIENESTAR SOCIAL:

Se relaciona con la integración social, aceptación y contribución social que facilitan una parte importante del bienestar de las personas, tanto a nivel individual como en sus relaciones con otros dotando de sentido y propósito.

# Metodología

Para cubrir estas necesidades de información:

1	Diseño de la encuesta	Partimos de la revisión del cuestionario realizado por la International Bar Association (*) en 2021, adaptando preguntas y tipos de respuestas a la realidad de la abogacía de Madrid con el fin de obtener información rica en matices y donde se detecten necesidades de la profesión jurídica, trabajo realizado íntegramente por el equipo de  lideralaw con Mariola Quesada al frente como directora técnica y codirectora del Observatorio de Bienestar de la Abogacía de Madrid. El Observatorio cuenta con un Consejo Asesor constituido por los representantes (decanos, vicedecanos, presidente) de diferentes colegios profesionales como el de psicología, medicina, trabajo social y abogacía, todos ellos de Madrid que han participado en la creación y supervisión de la 1ª Encuesta sobre Salud Mental de la Abogacía Madrileña Estudio que ahora presentamos
2	Selección de la muestra	De esta parte se ocupó plenamente el Ilustre Colegio de la Abogacía de Madrid y la Fundación ICAM Cortina, asegurando en todo momento la confidencialidad de la base de datos de todos los colegiados.
3	Configuración del formulario de Google Forms	Se generó un cuestionario en Google Form, donde se permitía una sola respuesta para cada ítem de la base de datos y en otros casos, respuestas múltiples. El cuestionario es anónimo y se garantiza la confidencialidad de las respuestas y no se recopilan las direcciones de correo electrónico.
4	Difusión de la encuesta	El Colegio de Abogados difundió la encuesta entre sus colegiados para que pudieran responderla durante el plazo de dos semanas.



# Ficha técnica

- **Universo:** Abogados colegiados en el ICAM en la Comunidad Autónoma de Madrid. La base de datos cuenta con **74.303** registros
- **Muestra:** **1.088** casos, lo que conlleva un error teórico de muestreo, para el supuesto de muestreo aleatorio simple, del  **$\pm 3,01\%$** , al nivel de confianza del **95,5%** (con  $p=q=0,5$  caso más desfavorable). La tasa de respuesta ha sido del **1,46%**.
- **Tipo de entrevista:** entrevista online, a través de un cuestionario semiestructurado de unos 15 minutos de duración, diseñado en Google Form y difundido a través de un link por el ICAM.
- **Duración del trabajo de campo:** la encuesta se lanzó a las 12:00 del 22 de marzo y se cerró a las 00:00 del 19 de abril, han sido un total de 4 semanas.
- **Supervisión, Depuración, Codificación y Grabación.**

# Características de la muestra



- Antigüedad y lugar de trabajo
- Lugar de residencia y trabajo
- Género y grupo étnico
- Edad
- Profesión principal y motivación para estudiar Derecho



La caracterización de la muestra se refiere al proceso de describir y entender los elementos que componen una muestra en una investigación. Esto implica identificar y analizar las características clave de los individuos, objetos o eventos incluidos en la muestra. La caracterización de la muestra es fundamental para comprender la composición y la representatividad de la muestra, así como para interpretar adecuadamente los resultados de la investigación.

Habitualmente se realizan ponderaciones sobre los datos con el objetivo de que se identifiquen fielmente con el universo a estudiar. Sin embargo, hay determinados estudios donde es más interesante reflejar una foto de las personas que voluntariamente contestan a la encuesta. Y ese es nuestro caso ...

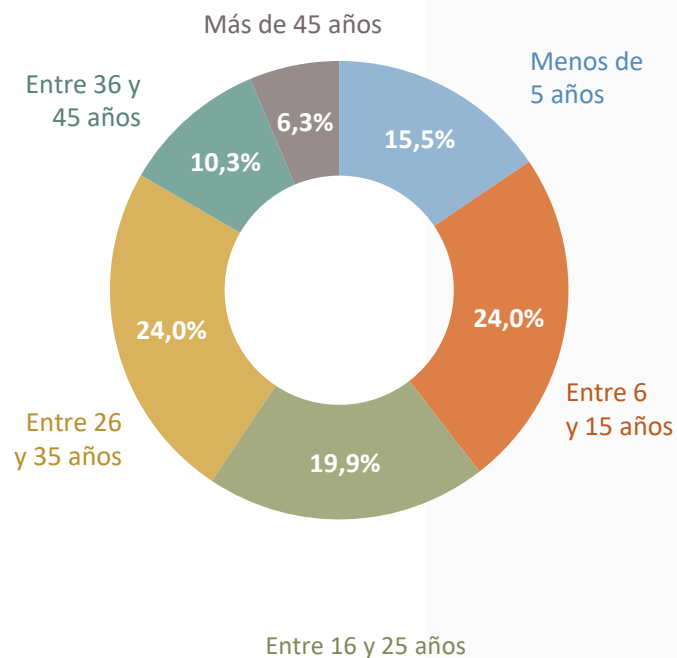


# Antigüedad y lugar de trabajo

## ANTIGÜEDAD ICAM

C1. ¿Es usted **colegiado/a del ICAM con antigüedad**? \*

	Frecuencia	Porcentaje
<b>Menos de 5 años</b>	169	15,5%
<b>Entre 6 y 15 años</b>	261	24,0%
<b>Entre 16 y 25 años</b>	216	19,9%
<b>Entre 26 y 35 años</b>	261	24,0%
<b>Entre 36 y 45 años</b>	112	10,3%
<b>Más de 45 años</b>	69	6,3%
<b>Total</b>	1088	100%

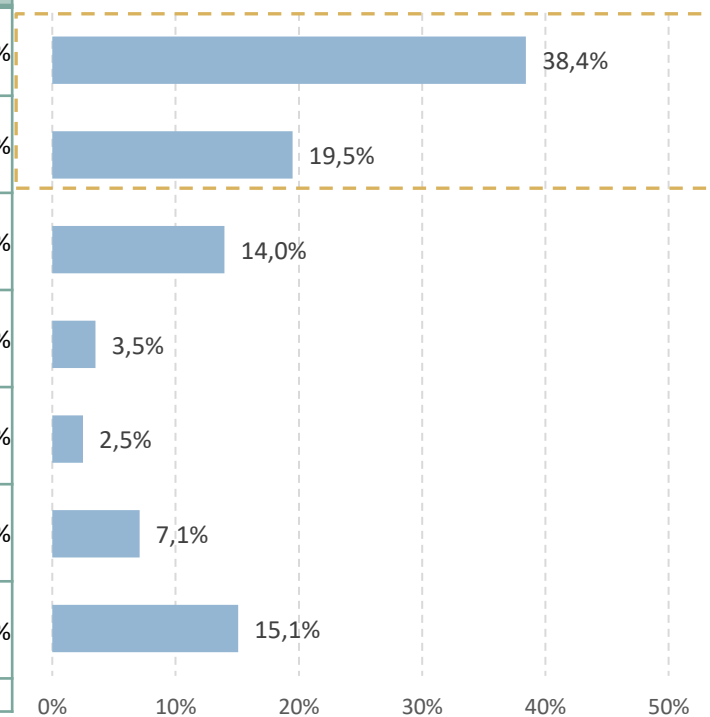


\*Esta pregunta era obligatorio contestarla

## LUGAR DE TRABAJO

C2. ¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor a su **principal lugar de trabajo**? \*

	Frecuencia	Porcentaje
Despacho unipersonal	418	38,4%
Despacho unipersonal con colaboradores	212	19,5%
Despacho de abogados (<10 socios y/o asociados)	152	14,0%
Despacho de abogados (11-50 socios y/o asociados)	38	3,5%
Despacho de abogados (51-100 socios y/o asociados)	27	2,5%
Despacho de abogados (>100 socios y/o asociados)	77	7,1%
Departamento interno/asesoría de empresa	164	15,1%
<b>Total</b>	1088	



\*Esta pregunta era obligatorio contestarla

# Lugar de residencia y trabajo

## RESIDENCIA HABITUAL

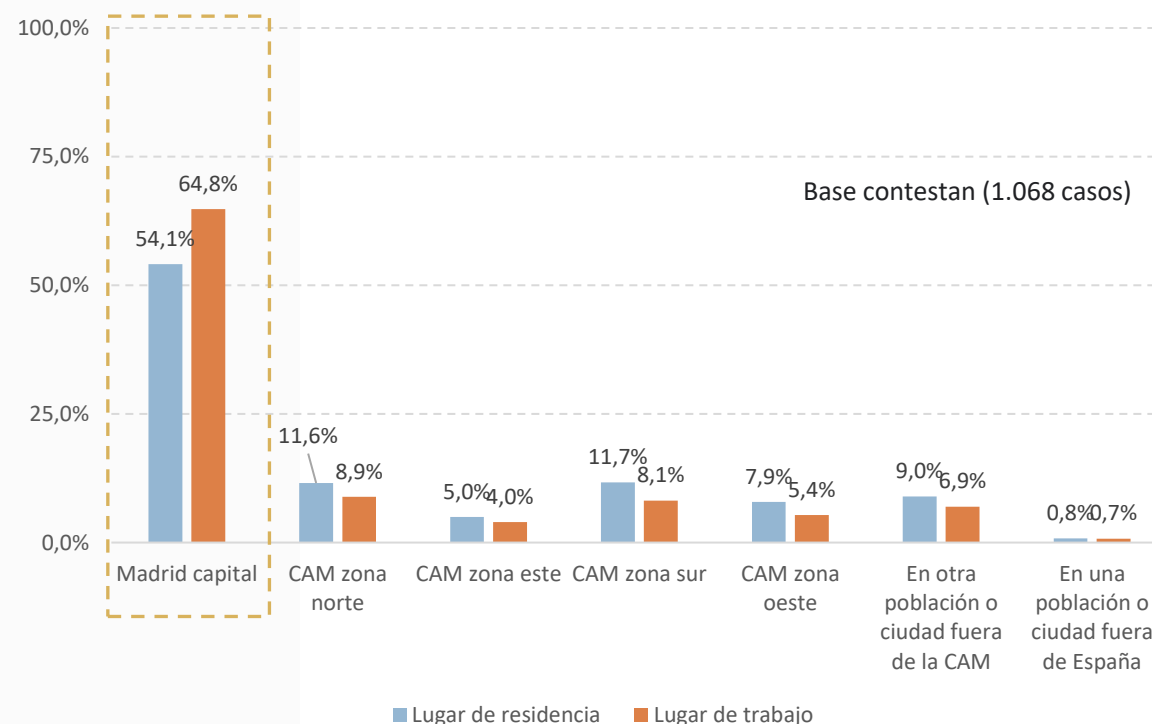
C3. ¿En qué zona de la Comunidad de Madrid **reside habitualmente**?

	RESIDENCIA		TRABAJO	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Madrid capital	584	53,7%	700	64,3%
CAM zona norte	125	11,5%	96	8,8%
CAM zona este	54	5,0%	43	4,0%
CAM zona sur	126	11,6%	88	8,1%
CAM zona oeste	85	7,8%	58	5,3%
En otra población o ciudad fuera de la CAM	97	8,9%	75	6,9%
En una población o ciudad fuera de España	9	0,8%	8	0,7%
<b>Total</b>	<b>1080</b>	<b>99,3</b>	<b>1068</b>	<b>98,2</b>

Base contestan (1.080 casos)

## UBICACIÓN LUGAR DE TRABAJO

C4. ¿En qué zona de la Comunidad de Madrid se ubica su **despacho o empresa**?

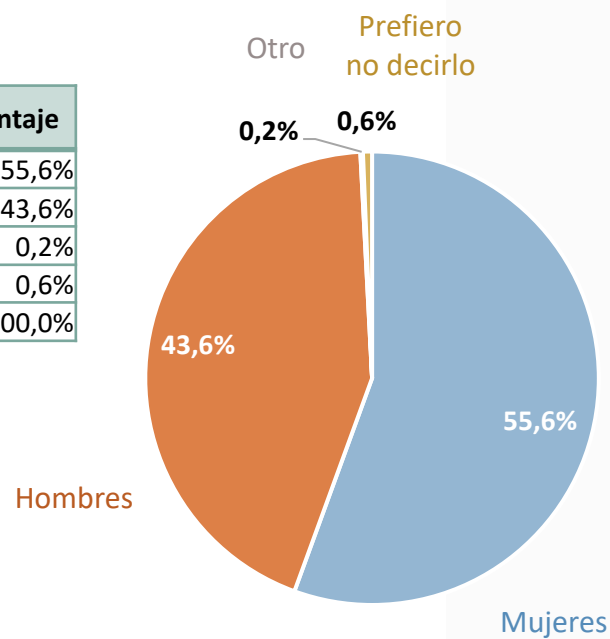


# Género y grupo étnico

## GÉNERO

C5. ¿Cuál es su género?

	Frecuencia	Porcentaje
Mujer	604	55,6%
Hombre	474	43,6%
Otro	2	0,2%
Prefiero no decirlo	8	0,6%
<b>Total</b>	<b>1088</b>	<b>100,0%</b>

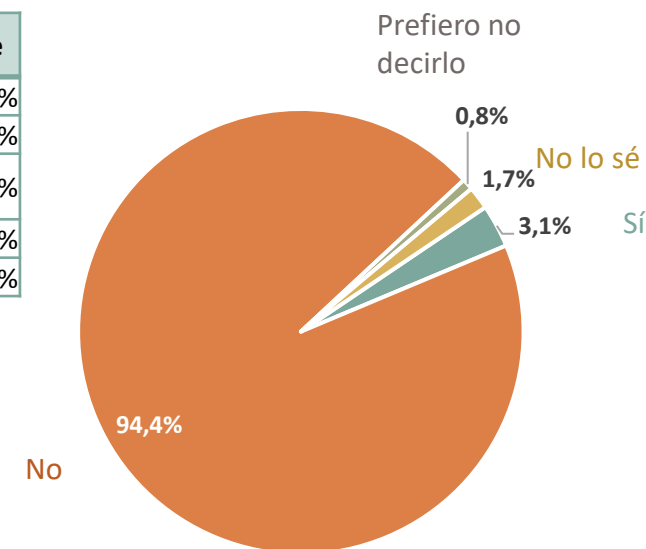


Base todos (1.088 casos)

## GRUPO ÉTNICO

C6. ¿Se considera usted una **minoría étnica** en la ciudad en la que trabaja principalmente?

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	34	3,1%
No	1027	94,4%
Prefiero no decirlo	9	0,8%
No lo sé	18	1,7%
<b>Total</b>	<b>1088</b>	<b>100,0%</b>



Base todos (1.088 casos)

# Edad

## EDAD

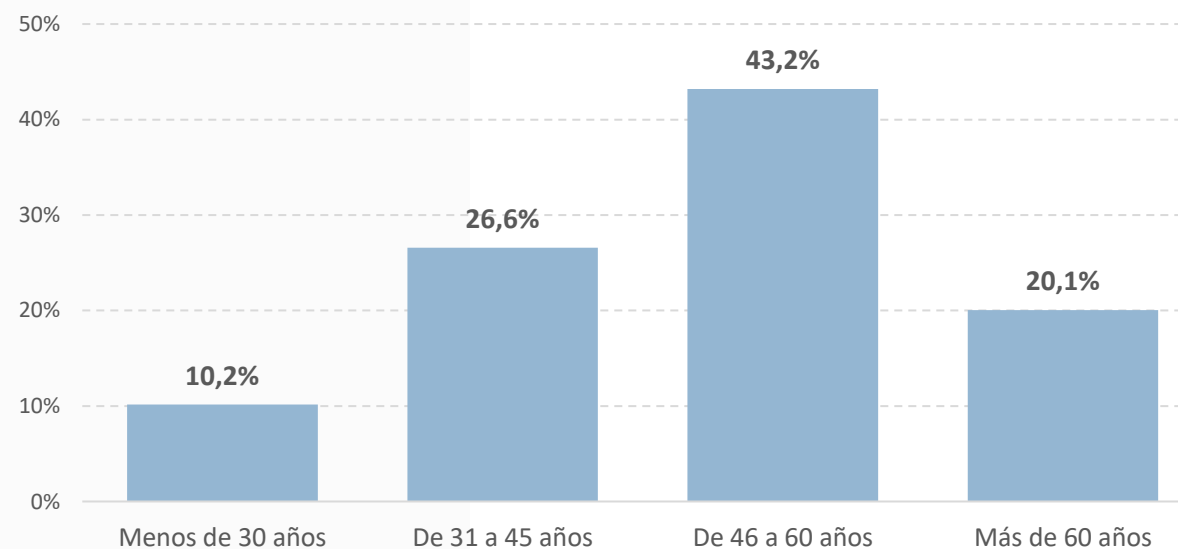
C7. ¿Cuál es su **año** de nacimiento? *(escribir los 4 dígitos del año)*

	Frecuencia	Porcentaje
<b>Menos de 30 años</b>	109	10,2%
<b>De 31 a 45 años</b>	285	26,6%
<b>De 46 a 60 años</b>	463	43,2%
<b>Más de 60 años</b>	215	20,1%
<b>Total base contestan</b>	<b>1072</b>	<b>100,0%</b>
<b>No contesta</b>	16	0,1%



- Edad media: **49,57 años**
- Mínimo: 24 años
- Máximo: 96 años

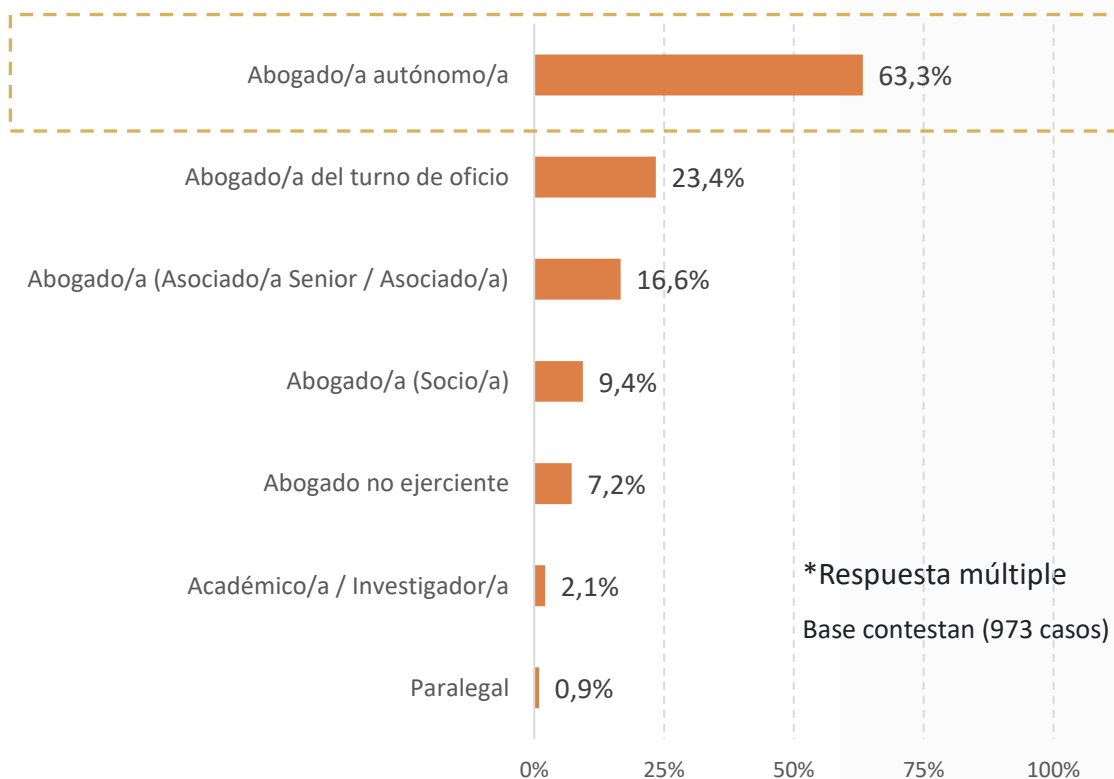
Base contestan (1.072 casos)



# Profesión principal y motivación para estudiar Derecho

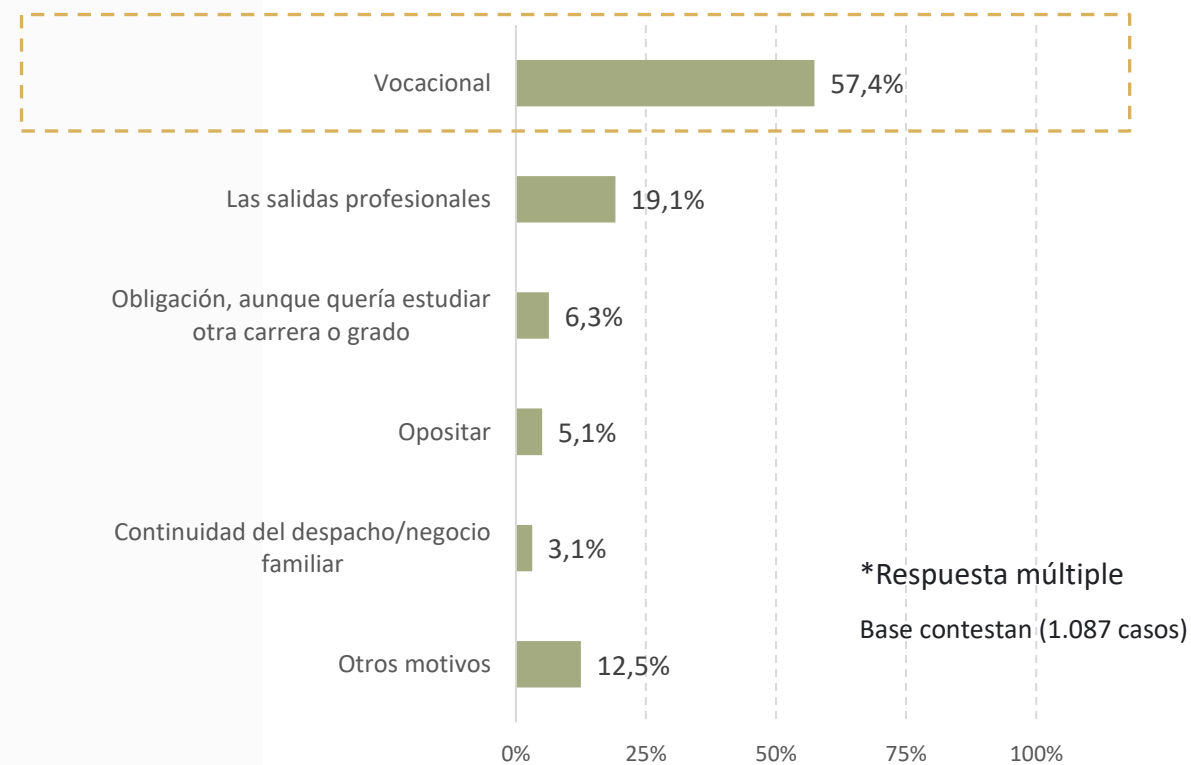
## PROFESIÓN PRINCIPAL

C8. ¿Cuál de las siguientes opciones **describe mejor su profesión principal**? \*

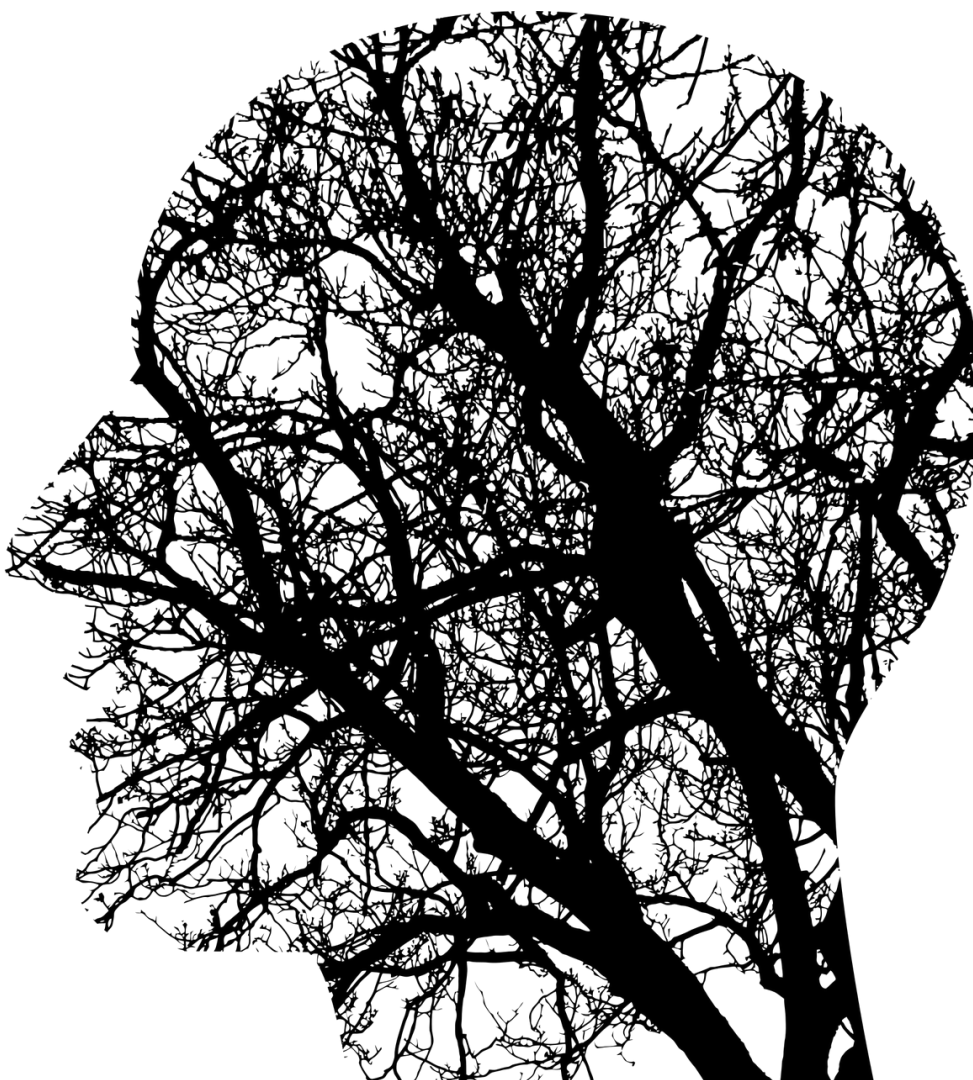


## MOTIVACIÓN PARA ESTUDIAR DERECHO

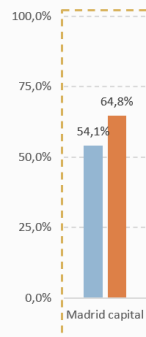
C9. ¿Cuál de estas razones le movió a **estudiar Derecho**? \*



# EN RESUMEN



- En el total del censo de **74.303**, un 51% son colegiados y un 49% colegiadas.
- Viendo los datos obtenidos en nuestro sondeo, observamos que el porcentaje de mujeres que han contestado es ligeramente superior a la proporción de hombres.



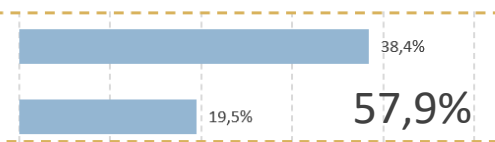
- La mayor parte de la muestra que ha contestado vive y trabaja en Madrid capital
- La edad media de los abogados que han contestado ronda los 50 años.



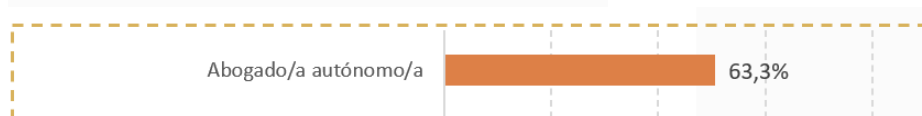
Edad media: **49,57 años**

- Mínimo: 24 años
- Máximo: 96 años

	Frecuencia	Porcentaje
Despacho unipersonal	418	38,4%
Despacho unipersonal con colaboradores	212	19,5%



- Prácticamente 6 de cada 10 de nuestra muestra son despachos unipersonales.



- Y también 6 de cada 10 son abogados autónomos.

# Análisis de los datos



- Pasamos a profundizar en nuestro cuestionario de recogida de información.
- Primero daremos una visión global de los datos recogidos.
- Posteriormente, para los datos más relevantes (los que presentan mayores porcentajes), haremos un estudio más pormenorizado, para detallar un poco más los perfiles más significativos. Para ello se ha utilizado el test de la  $\chi^2$  de Pearson. (En la página siguiente figura una breve explicación técnica del uso de este test)
- Este test tiene como objetivo buscar las particularidades de los segmentos a estudiar y ver si hay diferencias entre ellos, o si por el contrario todo el grupo se comporta de la misma manera.
- Todo esto ha sido realizado con el paquete estadístico IBM SPSS Statistics, versión 27.



# EL TEST DE LA CHI CUADRADO DE PEARSON

## SIGNIFICADO ESTADÍSTICO

## Un poco de teoría ...

- La prueba Chi-Cuadrado de Pearson de independencia se utiliza para determinar si existe relación entre dos variables de tipo categórico. En nuestro caso iremos comparando las variables: GÉNERO, EDAD y TIPO DE LUGAR DE TRABAJO.
- Como todo test estadístico plantea una hipótesis nula, que se define como “no existe relación entre las variables” para un nivel de significatividad  $\alpha=0,05$ .
- Se obtiene un nivel de significatividad que se interpreta de la siguiente manera:
  1. Si es MAYOR que  $\alpha/2$  (0,025) entonces ACEPTAMOS  $H_0$
  2. Si es MENOR que  $\alpha/2$  (0,025) entonces RECHAZAMOS  $H_0$

(Si es IGUAL que  $\alpha/2$  (0,025) entonces tenemos una situación de incertidumbre, ya que no tenemos argumentos estadísticos que nos avalen)

## IMPLICACIONES EN EL ANÁLISIS

## En la práctica ...

### ACEPTAMOS $H_0$

- No existen diferencias entre los segmentos en cuanto a la pregunta que estemos tratando.
- Es decir, no por el hecho de ser más joven o más mayor, condiciona la respuesta a la pregunta que estamos analizando.
- Básicamente se resumen en que todos se comportan por igual, con lo que no tiene sentido el análisis por grupos de edad. puesto que estadísticamente los cuatro segmentos de edad son iguales entre sí.

### RECHAZAMOS $H_0$

- Existen diferencias entre los segmentos en cuanto a la pregunta que estemos tratando.
- Es decir, la edad sí que influye en la pregunta que estamos analizando.
- En este caso el análisis edad sí tiene sentido, puesto que estadísticamente los cuatro segmentos se comportan de manera distinta.

# Sintomatología

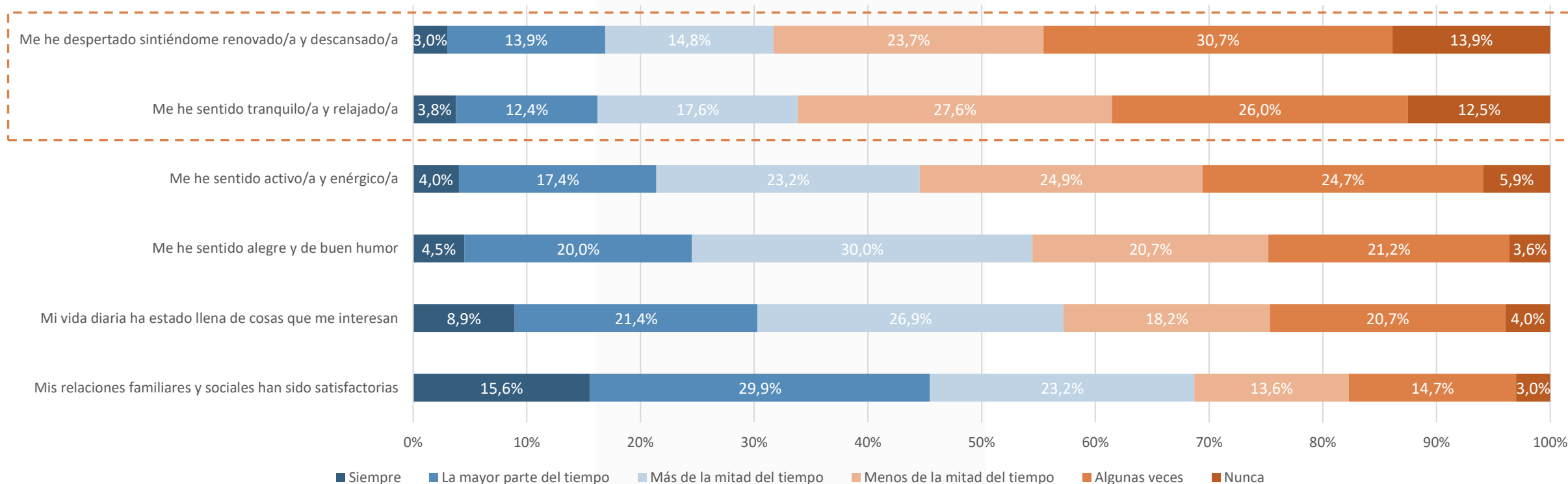


- Sensaciones durante las dos últimas semanas
- Barreras para compartir nuestro Bienestar Psicológico en el trabajo
- Capacidad para hablar sobre el bienestar integral

# Sensaciones durante las dos últimas semanas

P1. Para cada una de las siguientes seis afirmaciones, por favor indique qué opción se acerca más a **cómo se ha sentido usted durante las últimas dos semanas**

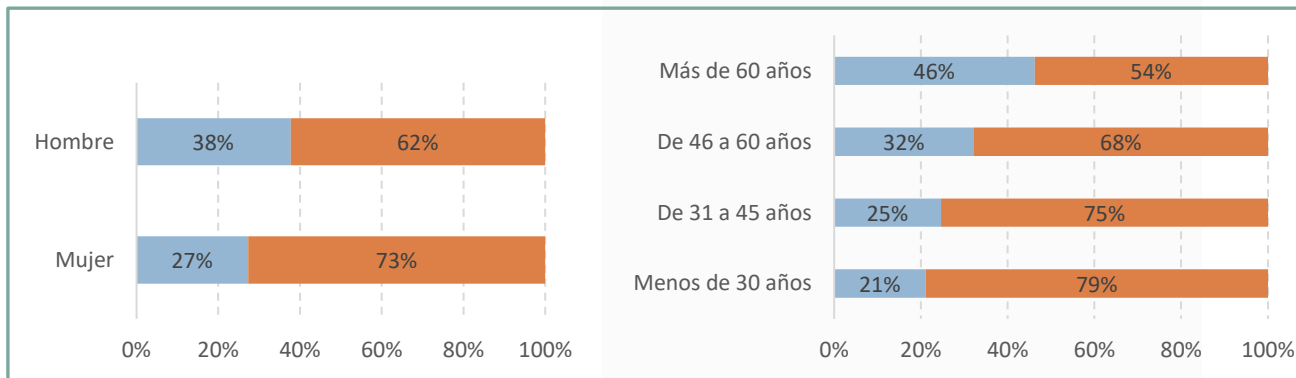
- Los datos sugieren que, aunque una proporción significativa de la población experimenta bienestar emocional y social positivo, existe un porcentaje menor que consistentemente reporta falta de renovación, descanso, tranquilidad y relajación, eso se percibe en los bloques que hemos marcado y que vamos a analizar en detalle por segmentos.



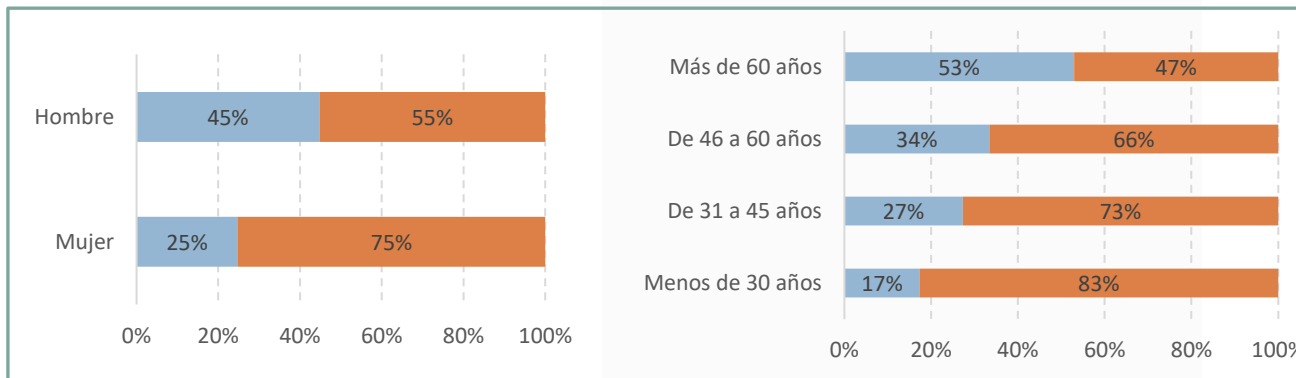
Base contestan (1.066 casos)

- Ambas situaciones son independientes del resto de variables, pero destacan en ellas el género y la edad.

Me he despertado sintiéndome renovado/a y descansado/a



Me he sentido tranquilo/a y relajado/a



Ambas sensaciones aumentan con la edad y son ligeramente mayoritarias en los hombres.

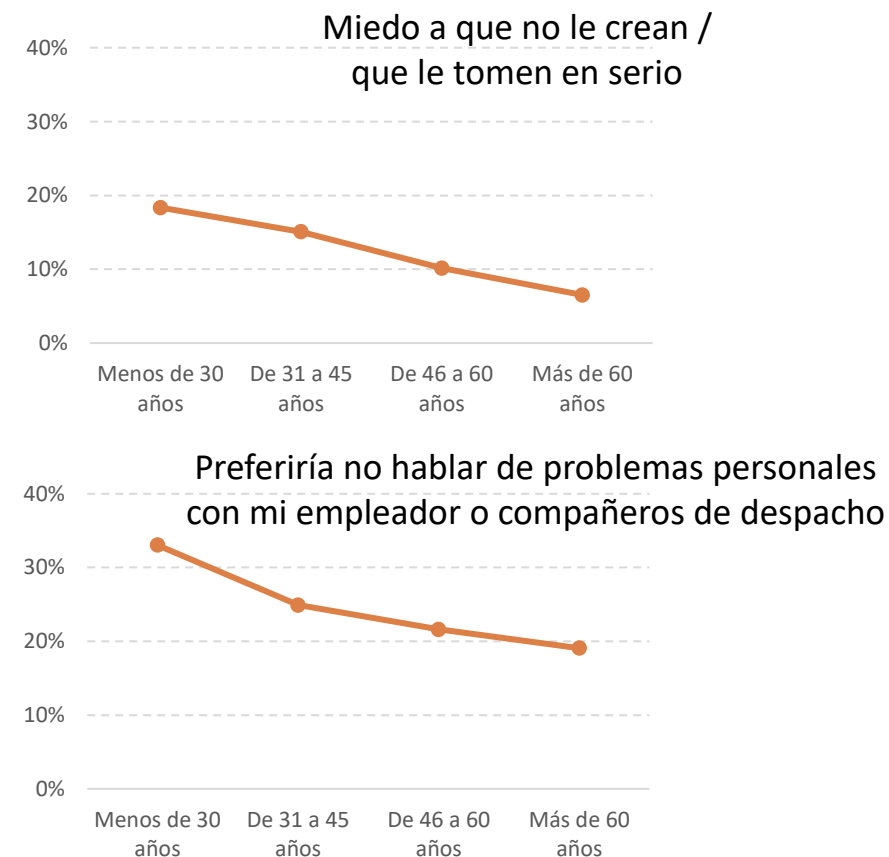
■ Es lo habitual ■ No es lo habitual

# Barreras para compartir nuestro Bienestar Psicológico en el trabajo

P11. Si ha vivido o tuviera que vivir una **situación personal que afecte a su bienestar psicológico y mental**, ¿alguna de las siguientes situaciones lo/a **desanimaría** a la hora de **hablar sobre esa situación con sus compañeros de despacho o, en su caso, con su empleador**?

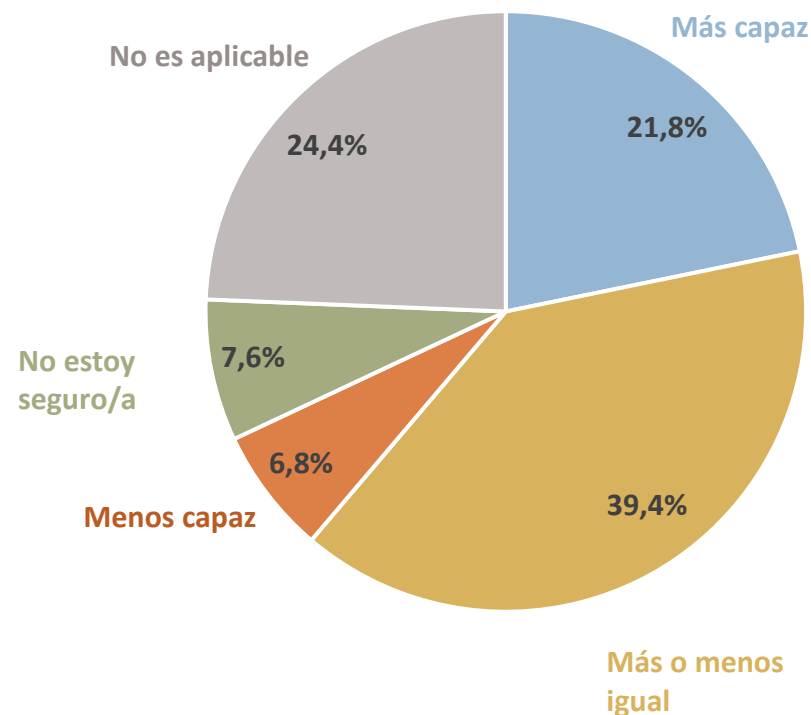


Estos dos sentimientos van disminuyendo con la edad y son independientes del resto de variables.



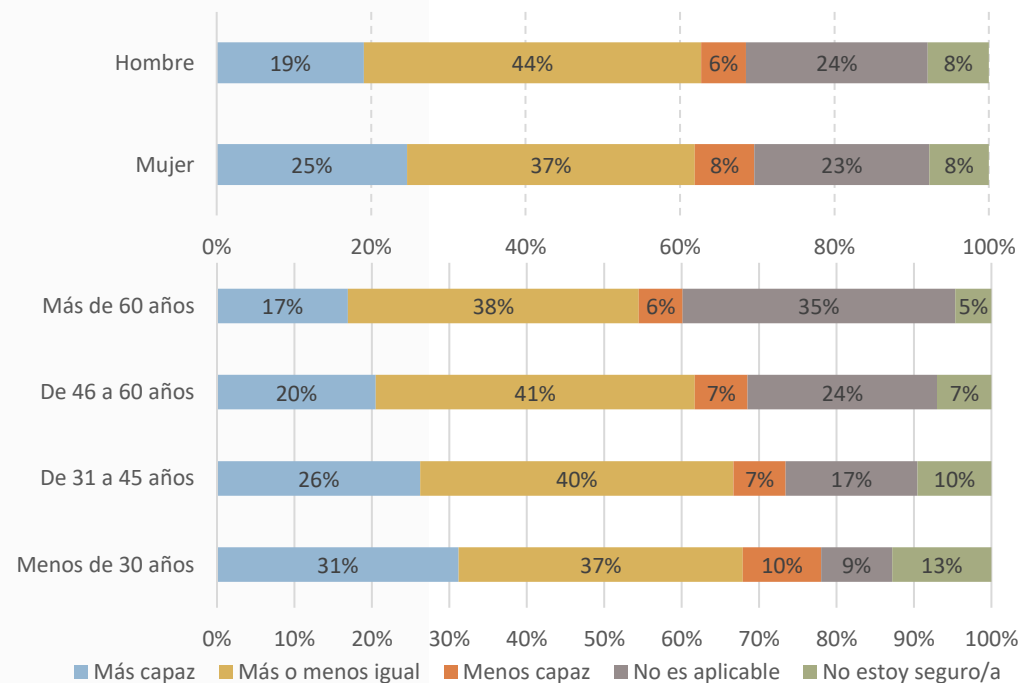
## Capacidad para hablar sobre el bienestar integral

P19. Actualmente ¿se siente más o menos capaz que antes, para hablar sobre su bienestar integral con su empleador o compañeros de profesión?



Base todos (1.088 casos)

- La mayor parte de los encuestados siente que su capacidad para hablar sobre su bienestar integral no ha cambiado (39,4%). Esto sugiere que, para muchos, las condiciones o la cultura en el lugar de trabajo han permanecido constantes en términos de apertura hacia estas conversaciones.
- Son las mujeres y las personas de menor edad las que se sienten más capaces de hablar sobre su bienestar integral con los demás.



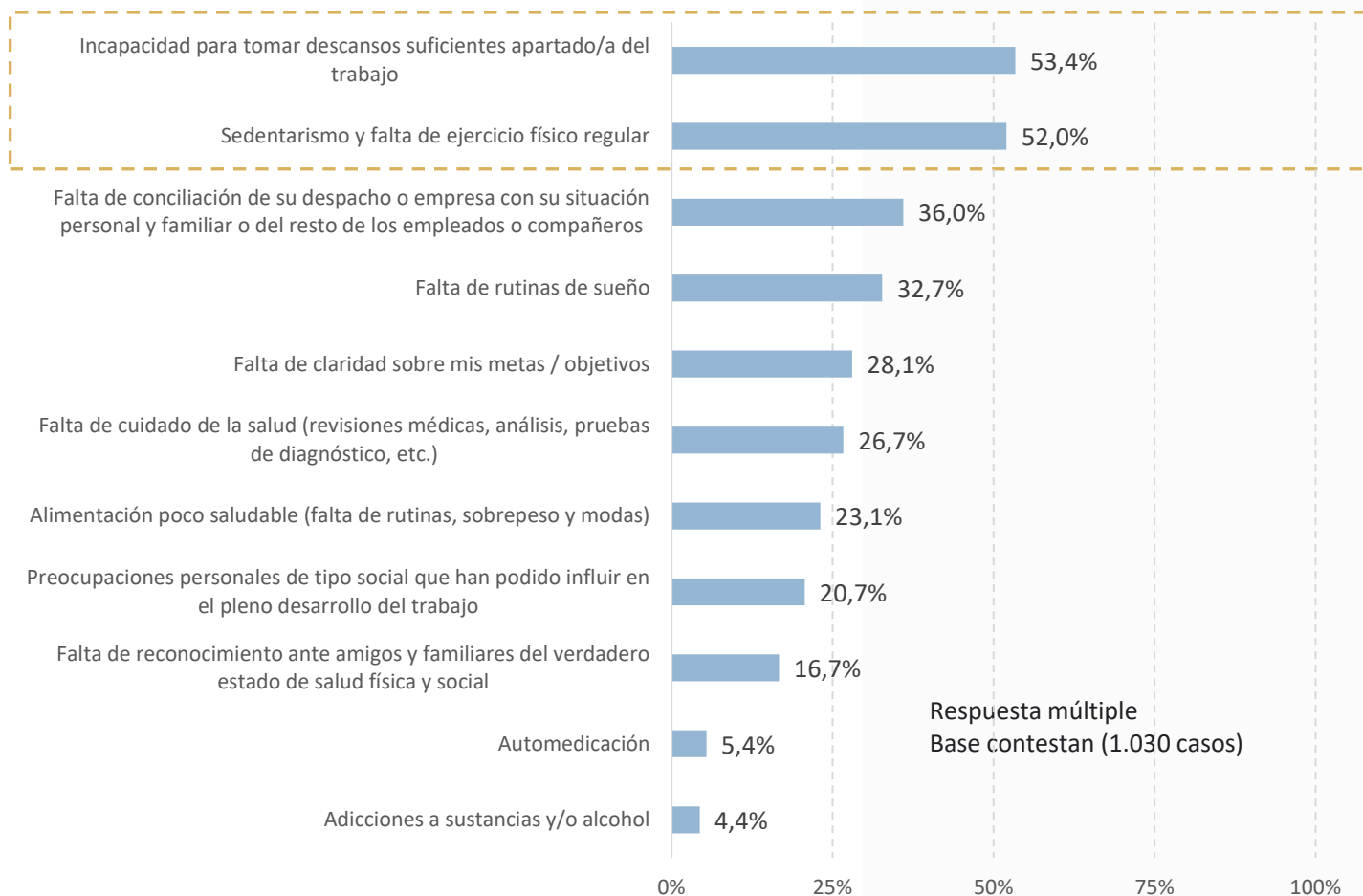
# Causas y desencadenantes



- Problemas relacionados con el bienestar físico y social
- Problemas en el último año
- El impacto más negativo
- Consecuencia de los problemas de bienestar integral en el trabajo
- La respuesta del despacho o lugar del trabajo

## Problemas relacionados con el bienestar físico y social

P3. ¿Cuál (si hay alguno) de los siguientes **problemas relacionados con el bienestar físico y social** ha tenido usted personalmente, en el trabajo, en los **últimos doce meses**?



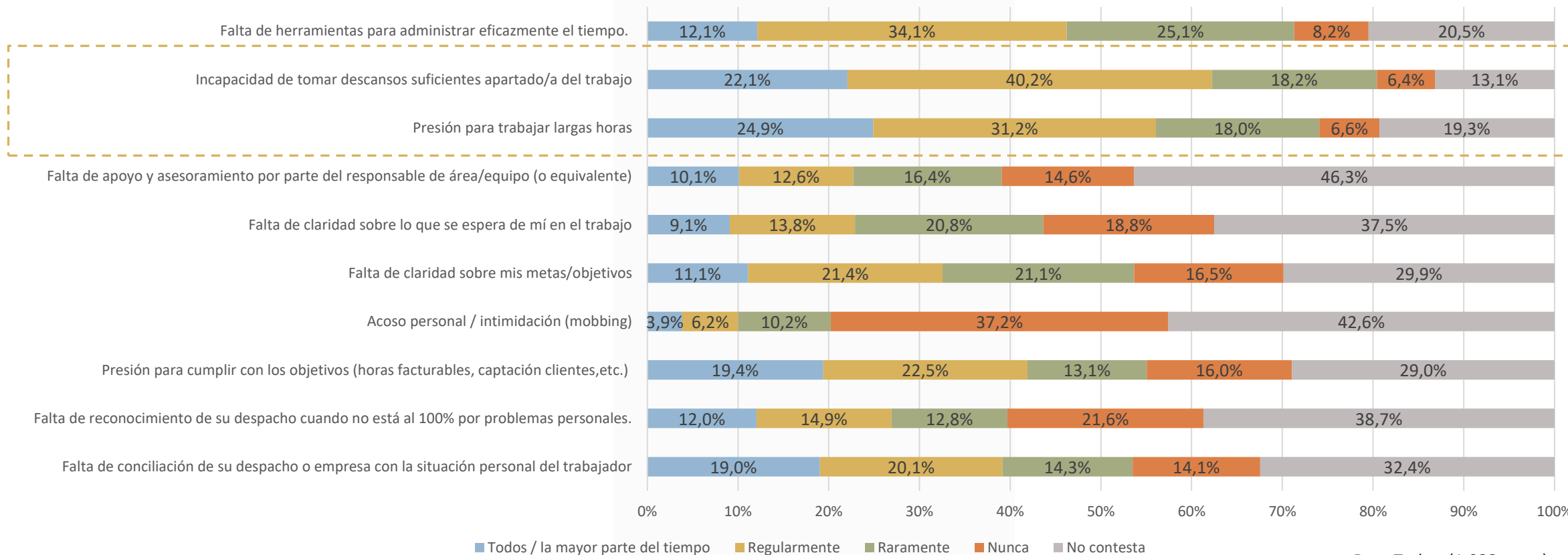
- En términos generales, y sin encontrar diferencias entre los diferentes perfiles, por género, edad o lugar de trabajo, la **incapacidad de tomar descansos suficientes**, es el problema más común con un porcentaje del 53,4%. No poder separarse del trabajo afecta negativamente al bienestar psicológico y físico, ya que impide la recuperación y la descompresión necesarios, llevando a un mayor riesgo de estrés crónico y agotamiento.
- En segundo lugar se encuentra el **sedentarismo y la falta de ejercicio físico de manera regular**, con un 52%, lo que puede contribuir a problemas de salud física, como obesidad y enfermedades cardiovasculares, y también afecta la salud mental, reduciendo los niveles de endorfinas que mejoran el estado de ánimo y la energía.



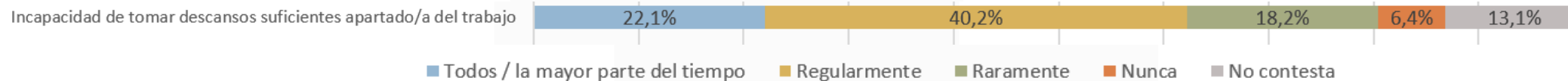
# Problemas en el último año

P4. ¿Cuál (si hay alguno) de los siguientes problemas relacionados con el **bienestar mental y psicológico** ha tenido usted personalmente, en el trabajo, en los **últimos doce meses**?

- Las dos situaciones que más problemas han generado en los encuestados han sido la incapacidad de tomar descansos suficientes apartado/a del trabajo y la presión para trabajar largas horas. Analicémoslas en detalle.

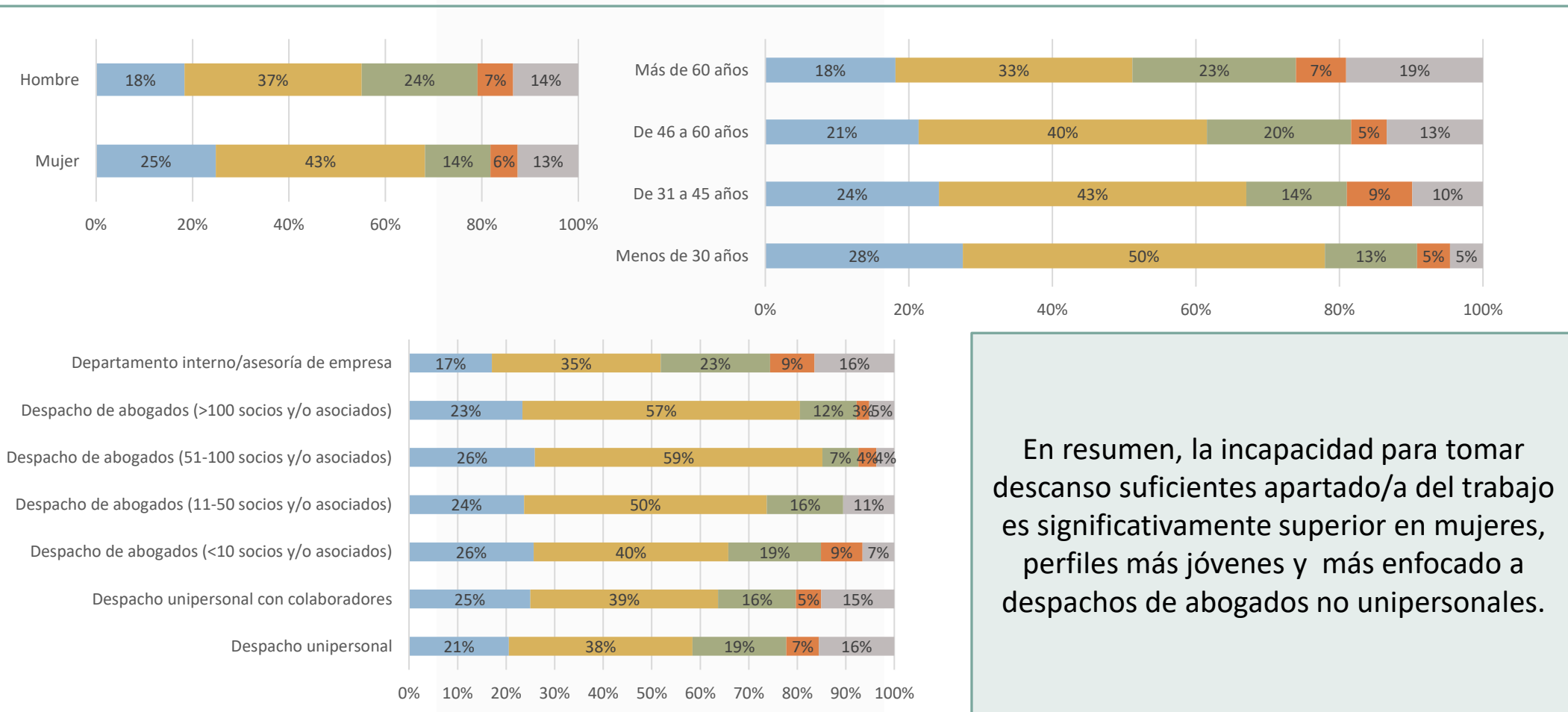


Base Todos (1.088 casos)



## Incapacidad de tomar descansos suficientes apartado/a del trabajo

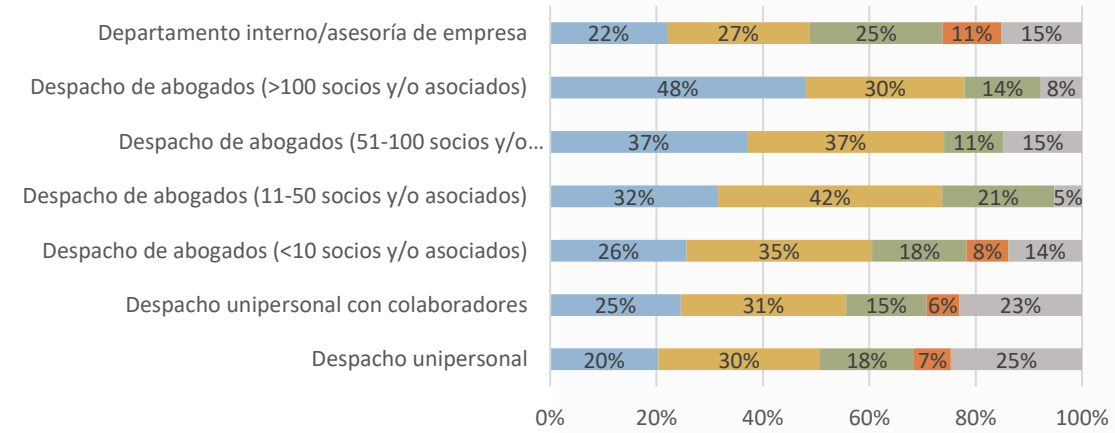
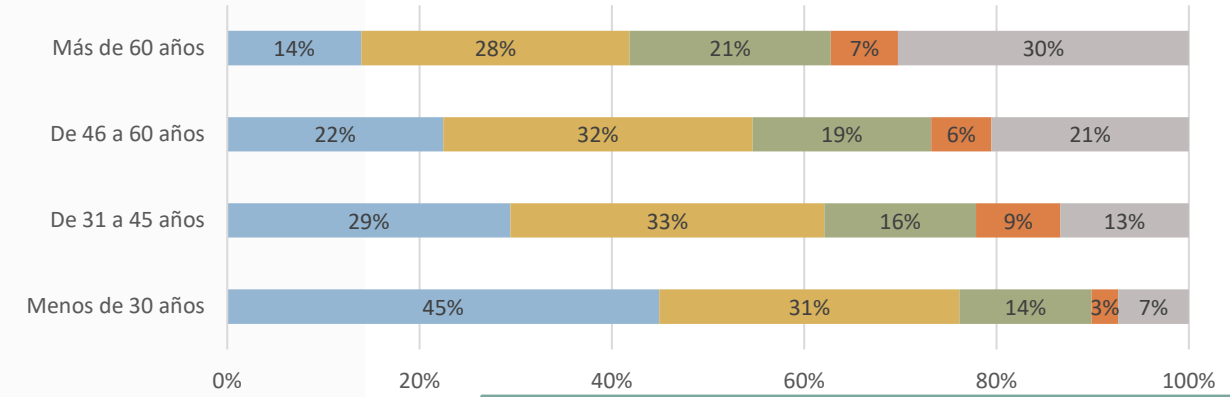
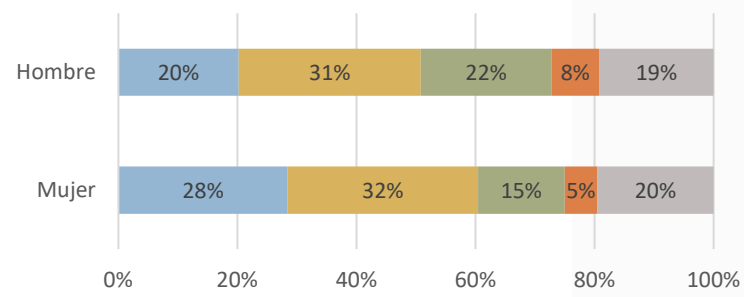
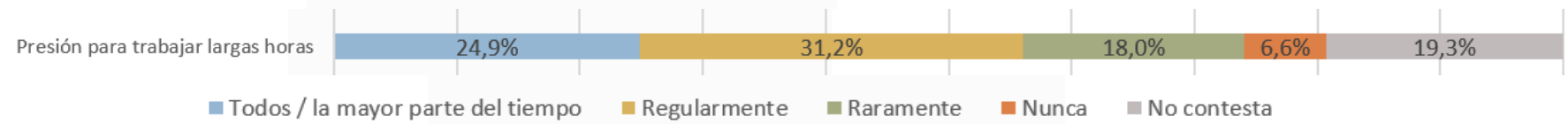
Una cultura de trabajo intensa donde los descansos son limitados, lo que puede contribuir a estrés y agotamiento.



En resumen, la incapacidad para tomar descanso suficientes apartado/a del trabajo es significativamente superior en mujeres, perfiles más jóvenes y más enfocado a despachos de abogados no unipersonales.

## Presión para trabajar largas horas

Las largas jornadas laborales son una norma preocupante que puede impactar negativamente la salud mental.

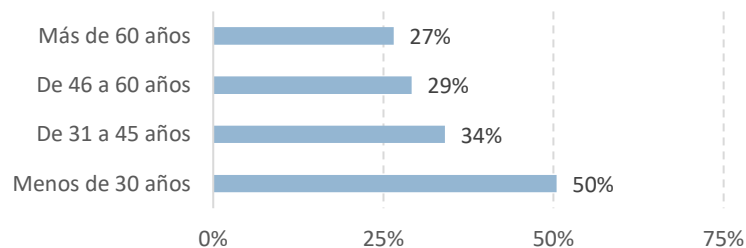


Sucede de manera muy similar con la presión para trabajar largas horas, significativamente superior en mujeres, perfiles más jóvenes y más enfocado a despachos de abogados grandes y medianos.

## El impacto más negativo

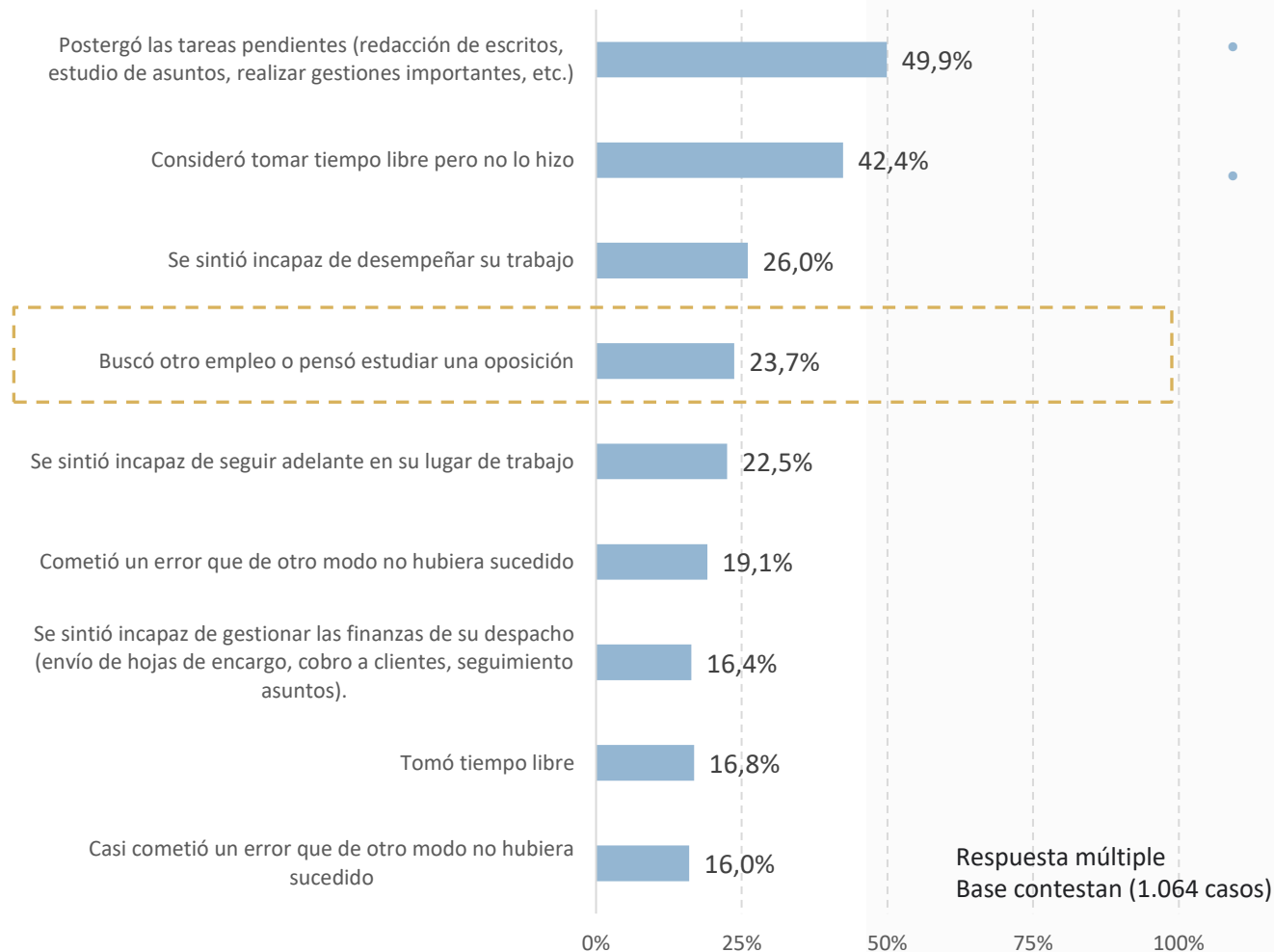
P5. De todos los seleccionados anteriormente, ¿cuáles (si hay alguno) han tenido el **impacto más negativo en su bienestar integral**?

- Las dos situaciones que se han manifestado como las de mayor impacto, han seguido siendo, la **incapacidad de tomar descansos suficientes apartado/a del trabajo** y la **presión para trabajar largas horas**.
- La primera de ellas, con un 47,9% de las respuestas, puede llevar a un aumento del estrés, fatiga y agotamiento.
- La segunda, con un 34,9%, afectan negativamente a la salud, limitan el tiempo personal, la conciliación y aumentan el riesgo de problemas relacionados con el estrés.
- En este caso no se encuentran diferencias por género o lugar de trabajo. Si acaso por edad, ya que los perfiles jóvenes son los que sienten más presión por trabajar largas horas.

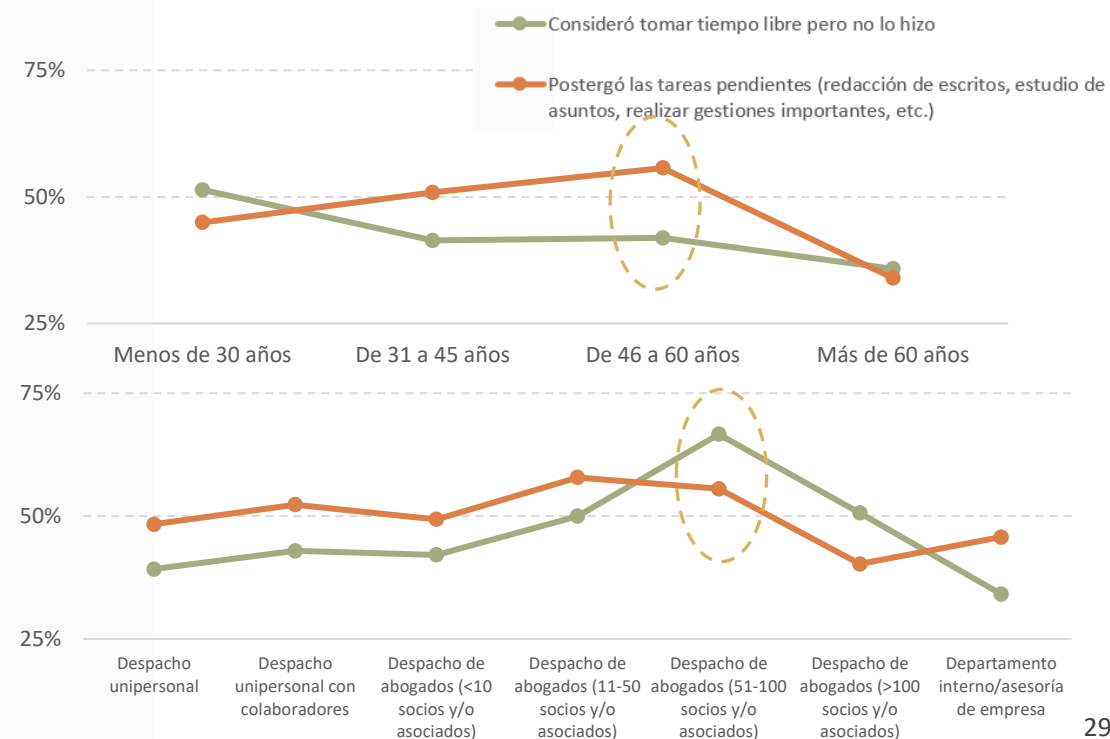


# Consecuencia de los problemas de bienestar integral en el trabajo

P7. En los últimos doce meses, ¿ha llevado a cabo / experimentado alguna de las siguientes situaciones como resultado de situaciones o **problemas de bienestar integral relacionados con el trabajo**? (Elija las que correspondan)

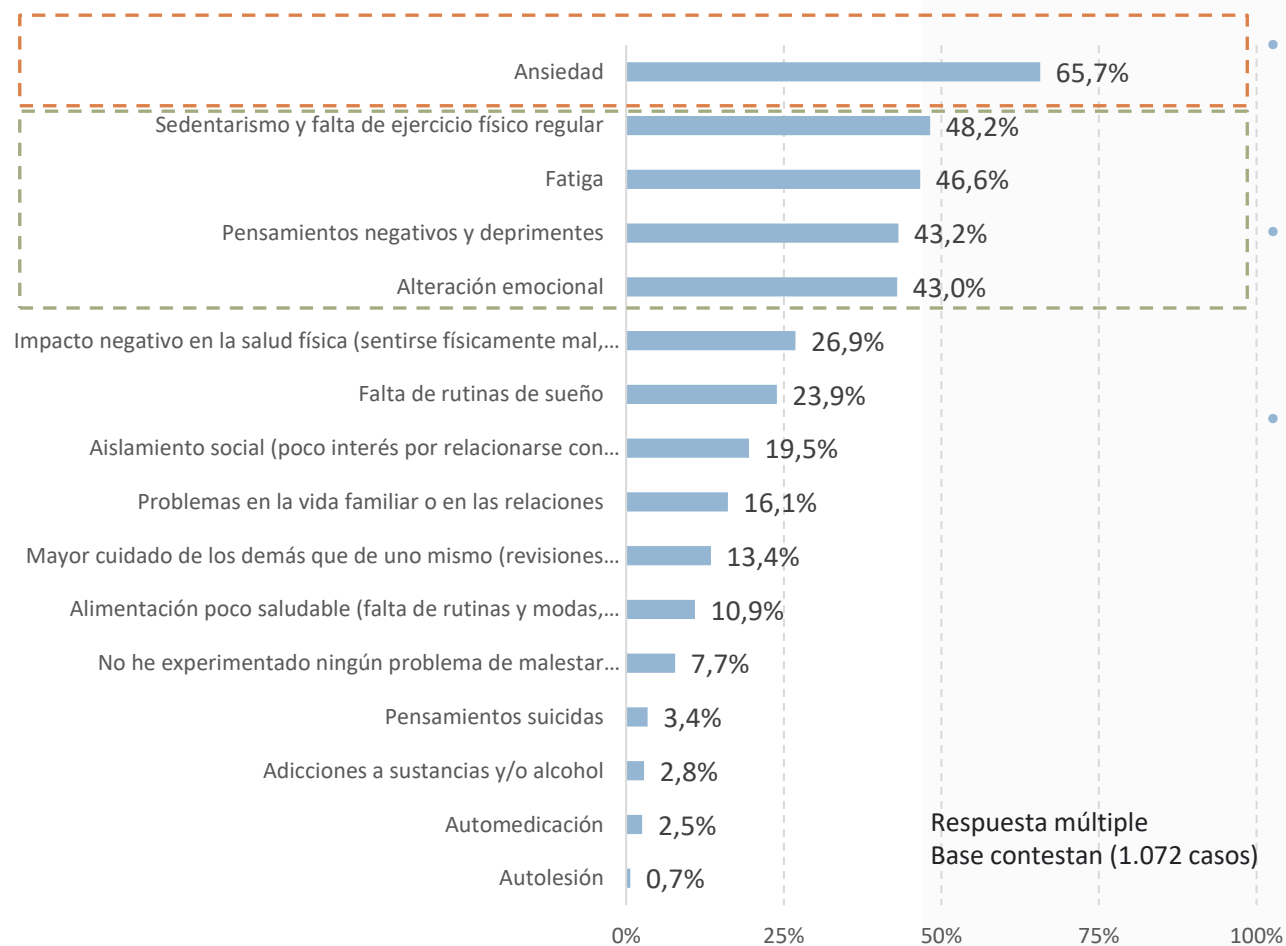


- Postergar las tareas pendientes, y considerar tomar tiempo libre, pero no hacerlo, son las dos situaciones que más se han generado en los encuestados.
- No presenta diferencias por género y un poco sutiles en los perfiles maduros y en grandes despachos.

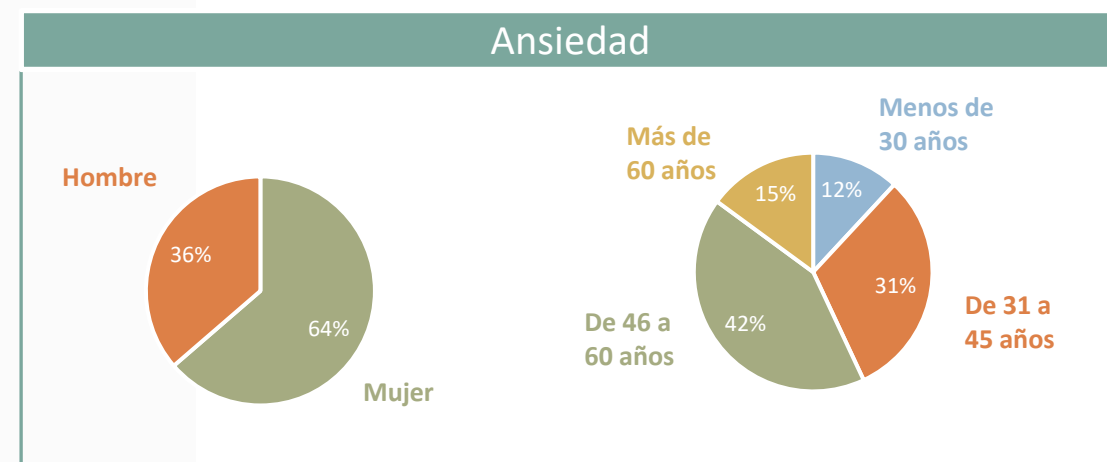


# La respuesta del despacho o lugar del trabajo

P8. En los últimos doce meses, ¿ha experimentado alguno de los siguientes **problemas o situaciones**, como resultado de **temas relacionados con el trabajo**?



- Claramente la **ansiedad** destaca sobre el resto de las opciones (65,7%), seguido por el **sedentarismo y falta de ejercicio físico regular** (48,2%), la **fatiga** (46,6%), los **pensamientos negativos y deprimentes** (43,2%) y la **alteración emocional** (43%).
- Esto significa que se debe hacer algo sobre cómo se sienten las personas en el trabajo, cómo ayudarlas a lidiar con el estrés, encontrar un buen equilibrio entre el trabajo y la vida y hacer del trabajo un lugar agradable para estar, así podremos reducir estos problemas.
- Por ejemplo, la ansiedad es mayoritaria en mujeres y en los segmentos intermedios de edad, y se da por igual en todos los lugares de trabajo.



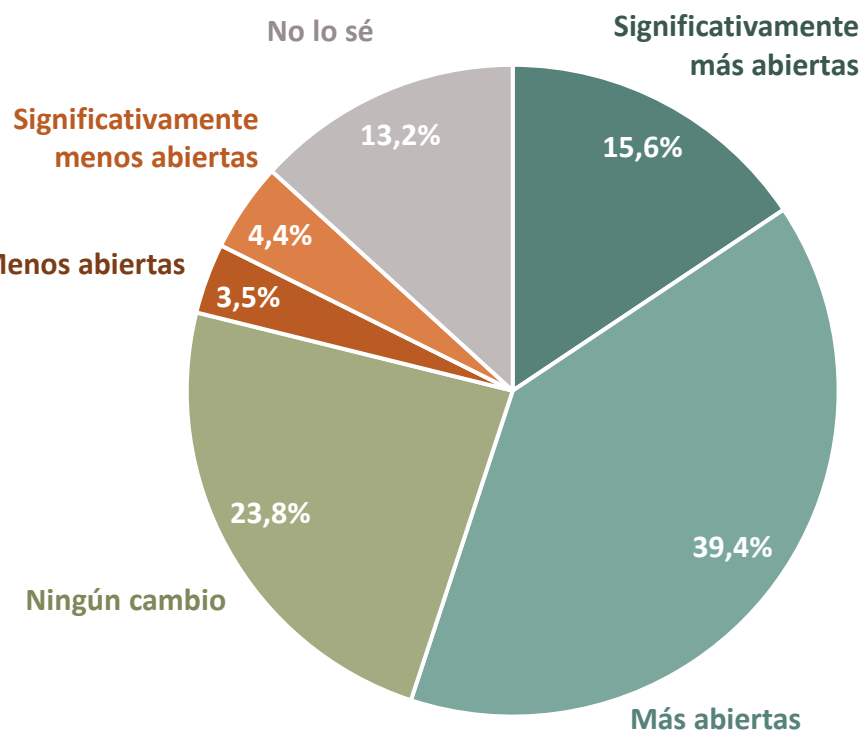
# Causas y desencadenantes: Factores externos



- Cambios en las actitudes sobre el bienestar integral
- Concienciación sobre el bienestar integral tras la pandemia
- Nivel de ingresos y bienestar integral
- Impacto del trabajo en el estado mental
- Impacto del estilo de trabajo en relación a la red familiar o de apoyo

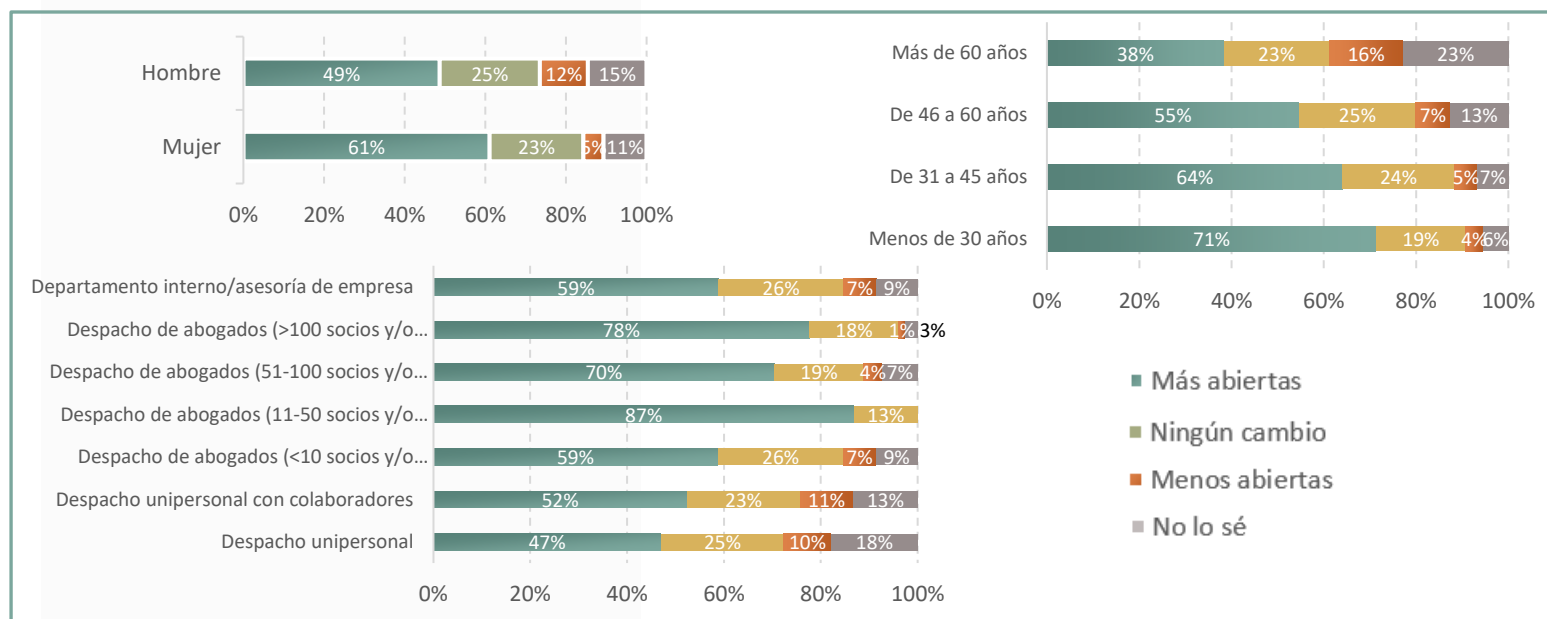
# Cambios en las actitudes sobre el bienestar integral

P16. En los últimos **dos años**, ¿cuál de las siguientes opciones describe mejor los **cambios en las actitudes en su país / cultura local con respecto al debate sobre el bienestar integral?**



Base todos (1.088 casos)

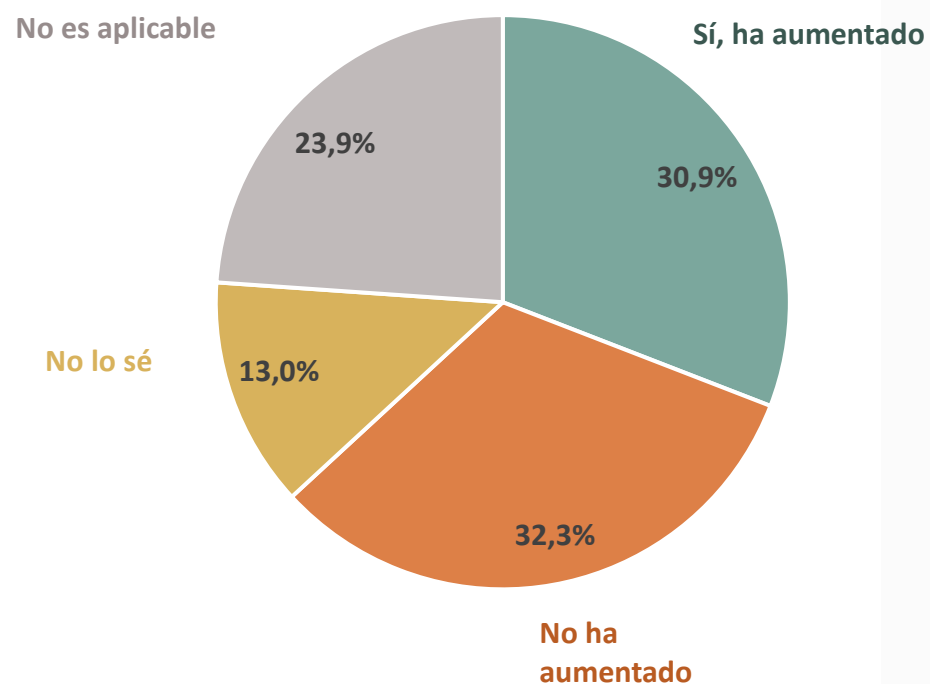
- La mayoría de los encuestados(55%) piensa que las cosas se están volviendo más abiertas cuando se trata de cuidar nuestro bienestar integral, lo cual es bueno. Esto podría significar que las personas tienen menos miedo de hablar de sus problemas personales y de obtener ayuda para ellos, lo cual es realmente positivo para la salud mental de todos.
- Las mujeres, junto con los perfiles más jóvenes de la profesión, son los que tienen una mentalidad más abierta frente al debate del bienestar integral.
- Por otro lado, son los trabajadores de despacho los que presentan una mentalidad más abierta que los profesionales que trabajan solos.





## Concienciación sobre el bienestar integral tras la pandemia

P18. ¿Cree que desde la **pandemia** ha **aumentado el nivel de conciencia** sobre el **bienestar integral** de los empleados y/o compañeros como un tema clave para su empleador o para su despacho?



Aquí obtenemos datos dispares y cuatro grupos de opinión:

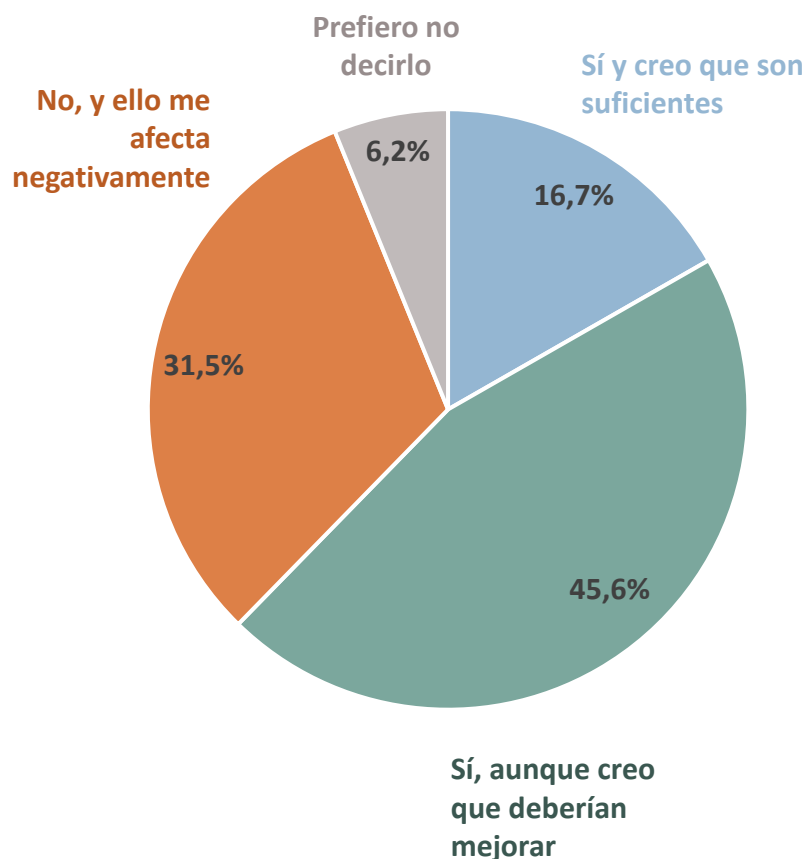
- **Aumento de la Conciencia:** Un 30,9% de los encuestados cree que sí ha habido un aumento en la conciencia sobre el bienestar integral. Esto sugiere que una proporción significativa de empleadores o lugares de trabajo han comenzado a valorar más el bienestar de sus empleados. Este aumento podría estar relacionado con los desafíos psicológicos y físicos que la pandemia ha impuesto, resaltando la importancia de apoyar la salud mental y física en el ambiente laboral.
- **Estabilidad o Resistencia al Cambio:** El 32,3% señala que no ha habido un aumento en la conciencia. Esto puede reflejar una continuidad en las políticas previas a la pandemia o una resistencia a adoptar nuevas prácticas que prioricen el bienestar integral. Este dato podría ser un indicativo de la necesidad de educar y promover un mayor entendimiento y compromiso con el bienestar integral en estos entornos.
- **Irrelevancia Percibida o Contexto Diferente:** El 23,9% de los encuestados responde que no es aplicable. Esto podría indicar varios escenarios, como trabajadores autónomos, empleos donde el concepto de bienestar integral no se percibe como relevante, o contextos donde las estructuras de apoyo laboral son mínimas o inexistentes.
- **Incertidumbre:** Un 13% de los participantes no está seguro sobre si ha habido un aumento en la conciencia. Esto puede señalar una falta de comunicación clara en sus organizaciones respecto a políticas de bienestar, o puede reflejar una desconexión entre las políticas implementadas y su percepción por parte de los empleados.

- Por otro lado, en este caso no se encuentran diferencias por género, edad o lugar de trabajo.

Base todos (1.088 casos)

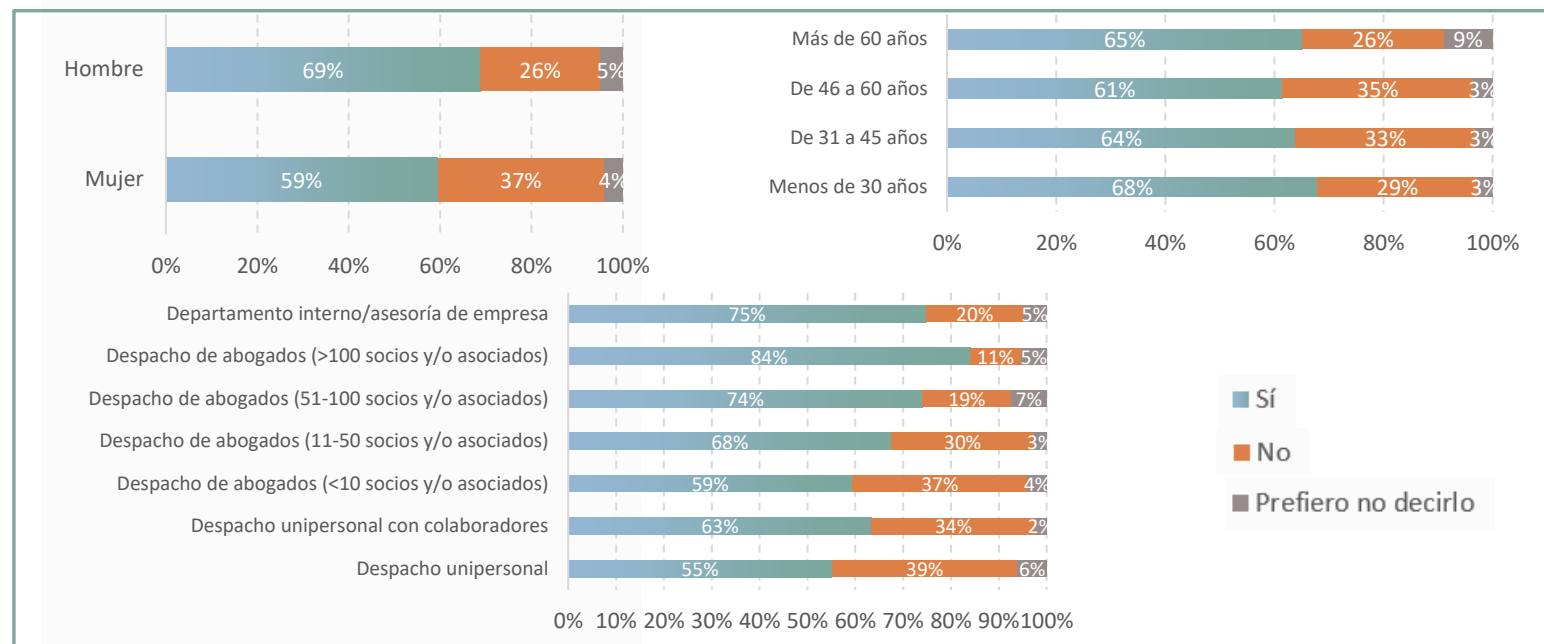
# Nivel de ingresos y bienestar integral

P20 . ¿Considera que el nivel de ingresos netos de su trabajo afecta **positivamente** a su bienestar?



Base todos (1.088 casos)

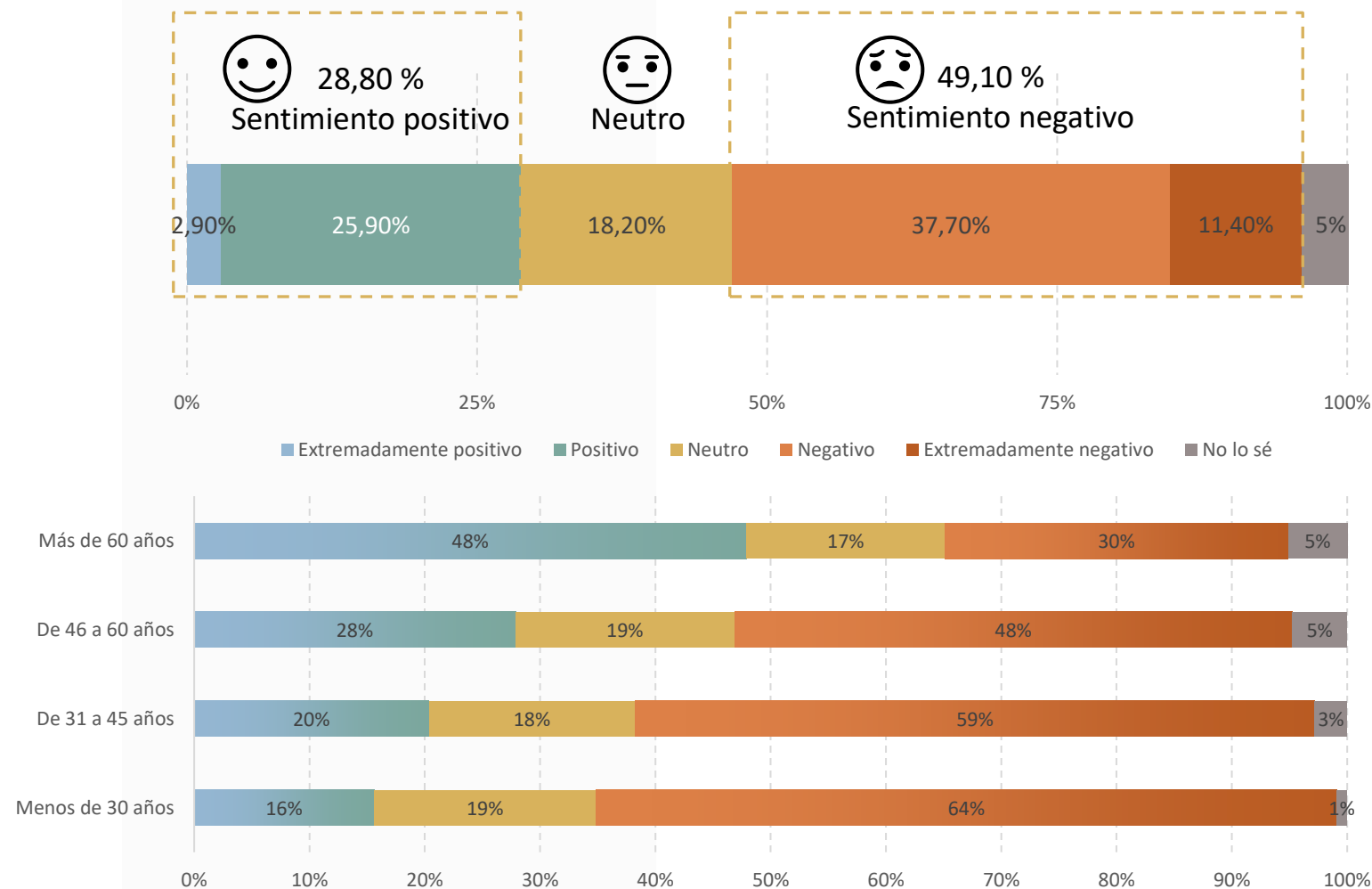
- La gráfica revela que mientras algunos individuos están satisfechos con cómo sus ingresos influyen en su bienestar (16,7% y 45,6%), una notable proporción siente que sus ingresos son insuficientes y afectan negativamente su calidad de vida (31,5%). Estos hallazgos subrayan la importancia de considerar los niveles de ingreso como un factor clave en las políticas de bienestar y en las prácticas de empleo para mejorar la satisfacción y el bienestar general de los trabajadores.
- Por otro lado, el nivel de ingresos influye más a los hombres, y es un factor más relevante en los despachos grandes.



# Impacto del trabajo en el estado mental

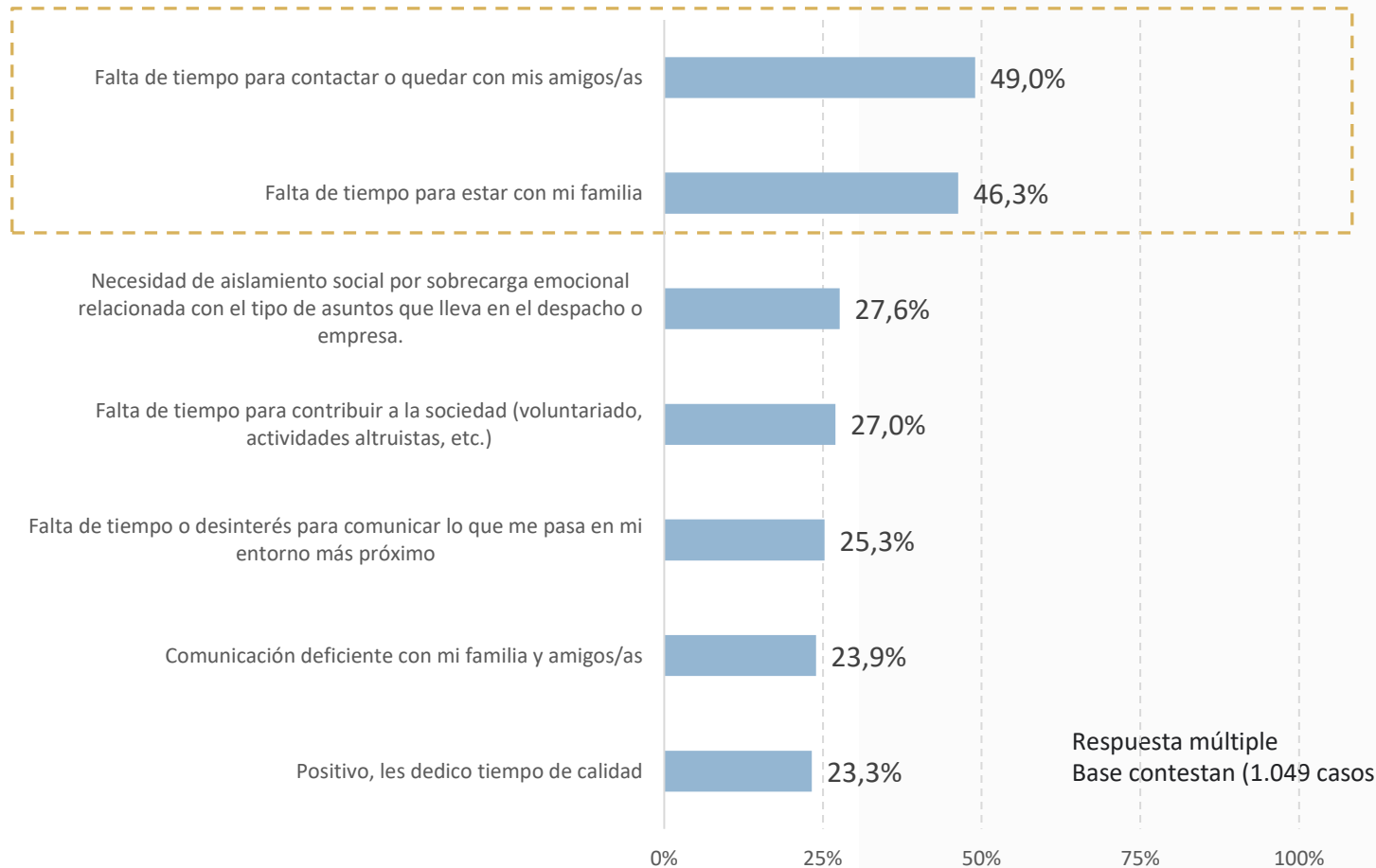
P2. Haciendo un balance general, ¿qué **impacto** siente que su **trabajo**, como abogado/a, tiene con respecto a su **estado mental y psicológico**?

- Casi la mitad de los encuestados (49,1%) siente que su trabajo tiene un impacto negativo o extremadamente negativo en su estado mental y psicológico. Esto es indicativo de altos niveles de estrés, ansiedad o posibles problemas relacionados con la carga de trabajo, conflictos éticos, o la presión de manejar casos complejos y emocionalmente intensos.
- Este sentimiento negativo se incrementa en los perfiles más jóvenes. Y al contrario, en los mayores, crece el sentimiento positivo.
- Por otro lado, es independiente de género y lugar de trabajo.



## Impacto del estilo de trabajo en relación a la red familiar o de apoyo

P24. **Profesionalmente** hablando, ¿Qué **impacto** tiene su **estilo de trabajo** en relación con su **red familiar o de apoyo** más cercana?



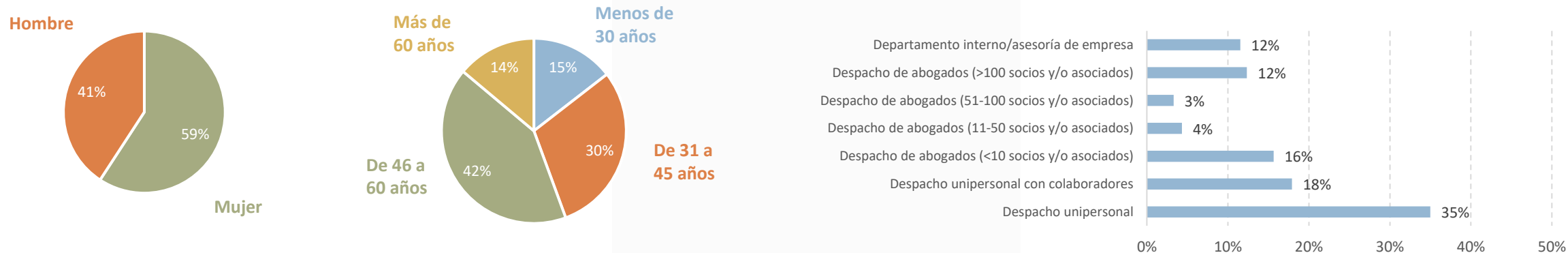
- Casi la mitad de los encuestados indican que su estilo de trabajo les impide **pasar tiempo con amigos** (49%), lo que puede llevar a un deterioro de las relaciones sociales y un posible sentimiento de aislamiento.
- Similarmente, una gran proporción de los encuestados siente que su trabajo les quita **tiempo que podrían pasar con su familia** (46,3%). Esto puede afectar la calidad de las relaciones familiares y contribuir a un desequilibrio entre la vida laboral y personal.

- Son las mujeres, los perfiles más jóvenes, y las personas que trabajan solas, donde se pueden observar como las respuestas son más altas que frente al resto de perfiles, es decir, disponen de menos tiempo para poder quedar con amigos/as o para estar con la familia.

### Falta de tiempo para contactar o quedar con mis amigos/as



### Falta de tiempo para estar con mi familia



# Soluciones y respuestas

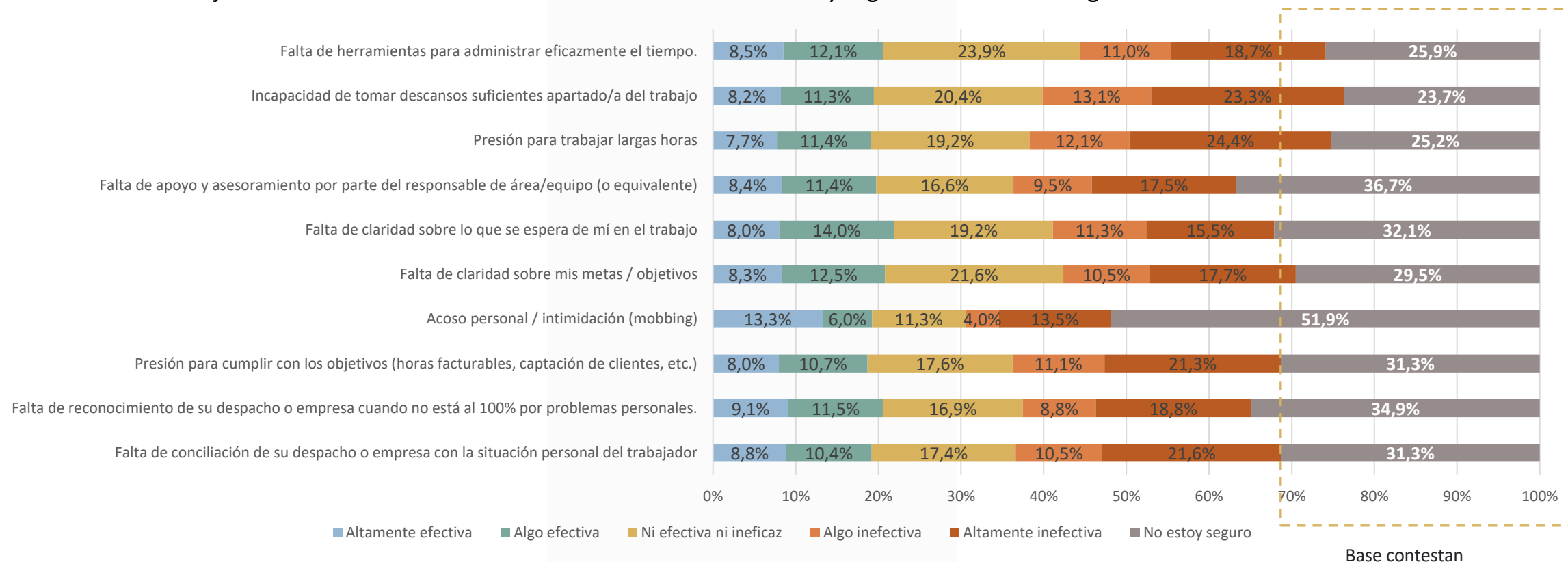


- La respuesta del despacho o lugar del trabajo
- Apoyo o asesoramiento brindado por el empleador
- Debe ayudar el lugar de trabajo o despacho al bienestar
- Cómo debe ayudar el lugar de trabajo o despacho al bienestar
- Actitud del lugar de trabajo hacia el bienestar de los empleados
- Iniciativas implementadas en el lugar del trabajo
- Iniciativas que mejoran el bienestar integral
- Actividades que han mejorado el bienestar y el estilo de vida

## La respuesta del despacho o lugar del trabajo

P6. ¿Cómo calificaría la **respuesta de su despacho o lugar de trabajo o empleador** (para el personal en general) a estos problemas en términos de **apoyo disponible**?

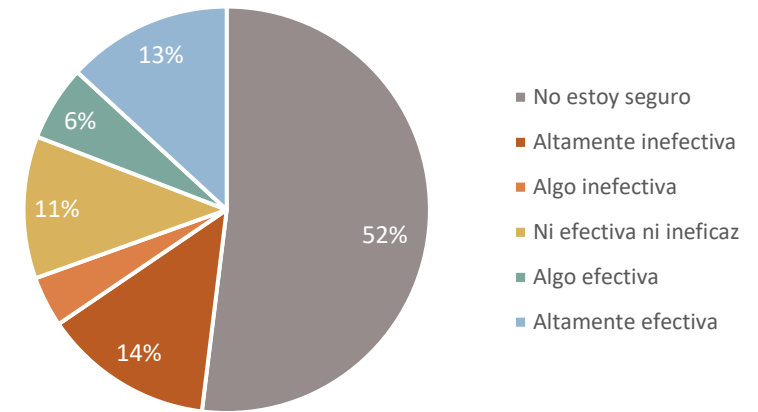
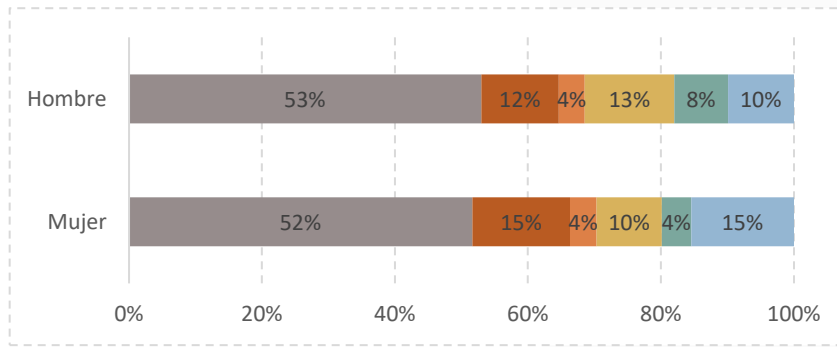
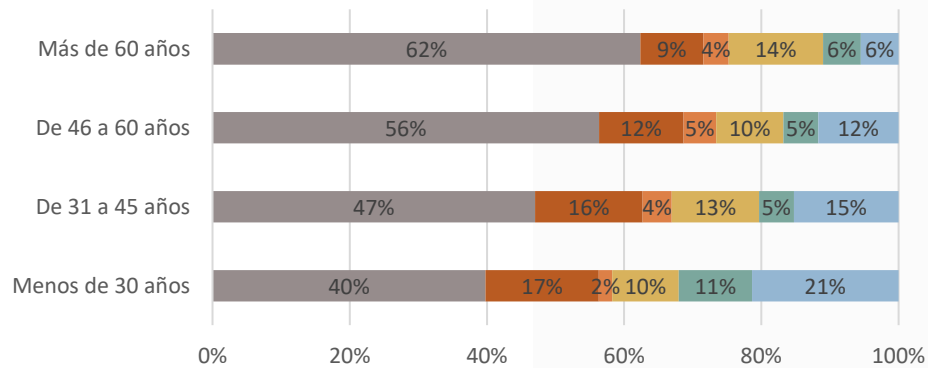
- El análisis revela una percepción significativa de ineficacia, en términos generales, en la respuesta del lugar de trabajo a problemas críticos que afectan el bienestar de los empleados. Especialmente en áreas como el acoso, la falta de apoyo de los superiores, y la gestión de la carga de trabajo, hay una necesidad clara de mejora. Llama incluso la atención el % tan elevado de “no estoy seguro” en un caso tan grave como el acoso.



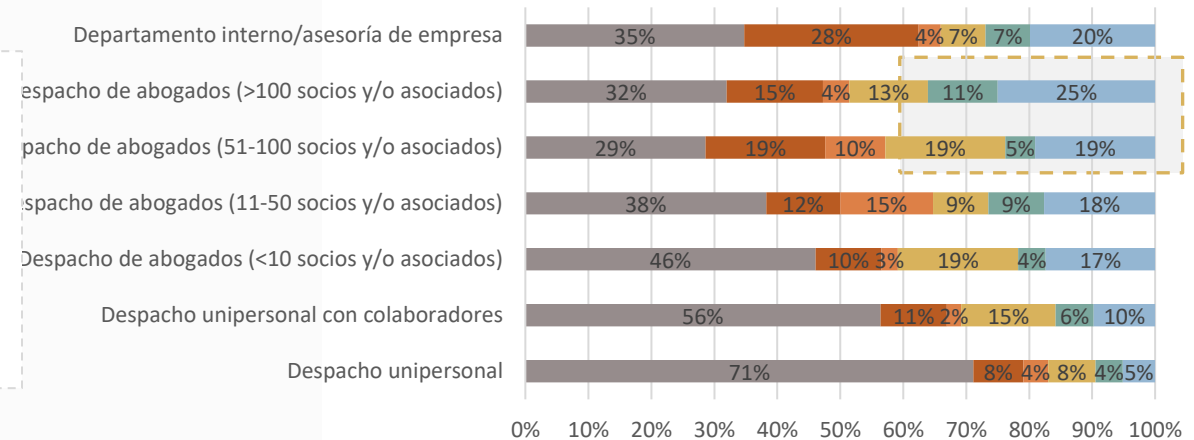


Acoso personal / intimidación (mobbing)

- Analizando el acoso personal y el mobbing, nos parece interesante profundizar en las respuestas obtenidas.



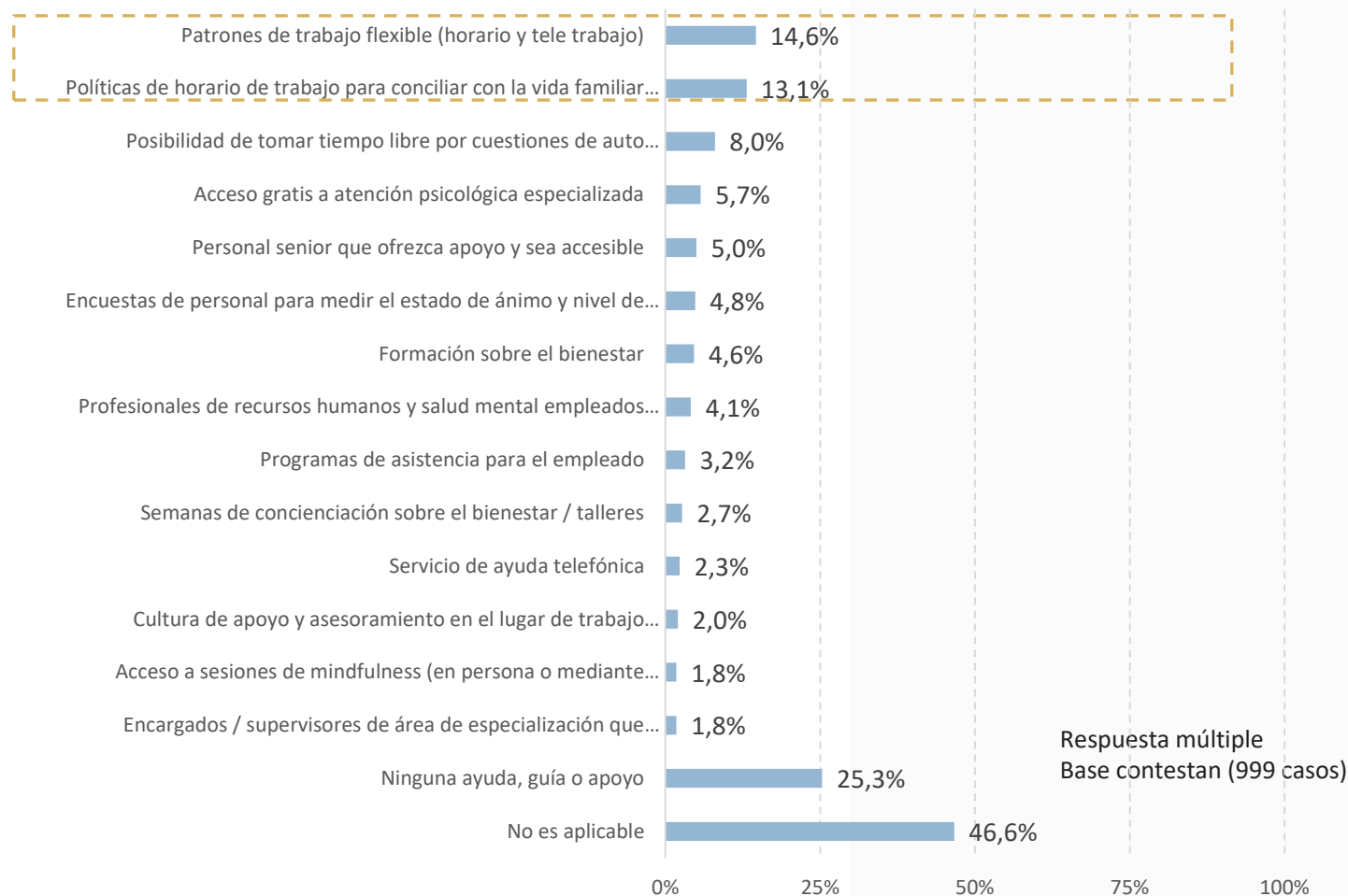
- Se podría observar analizando las respuestas, un alto grado de desconocimiento sobre este aspecto vital.
- En los despachos “grandes y medianos” si parece que este aspecto está algo más presente de forma positiva, supongo que tienen protocolos de actuación.





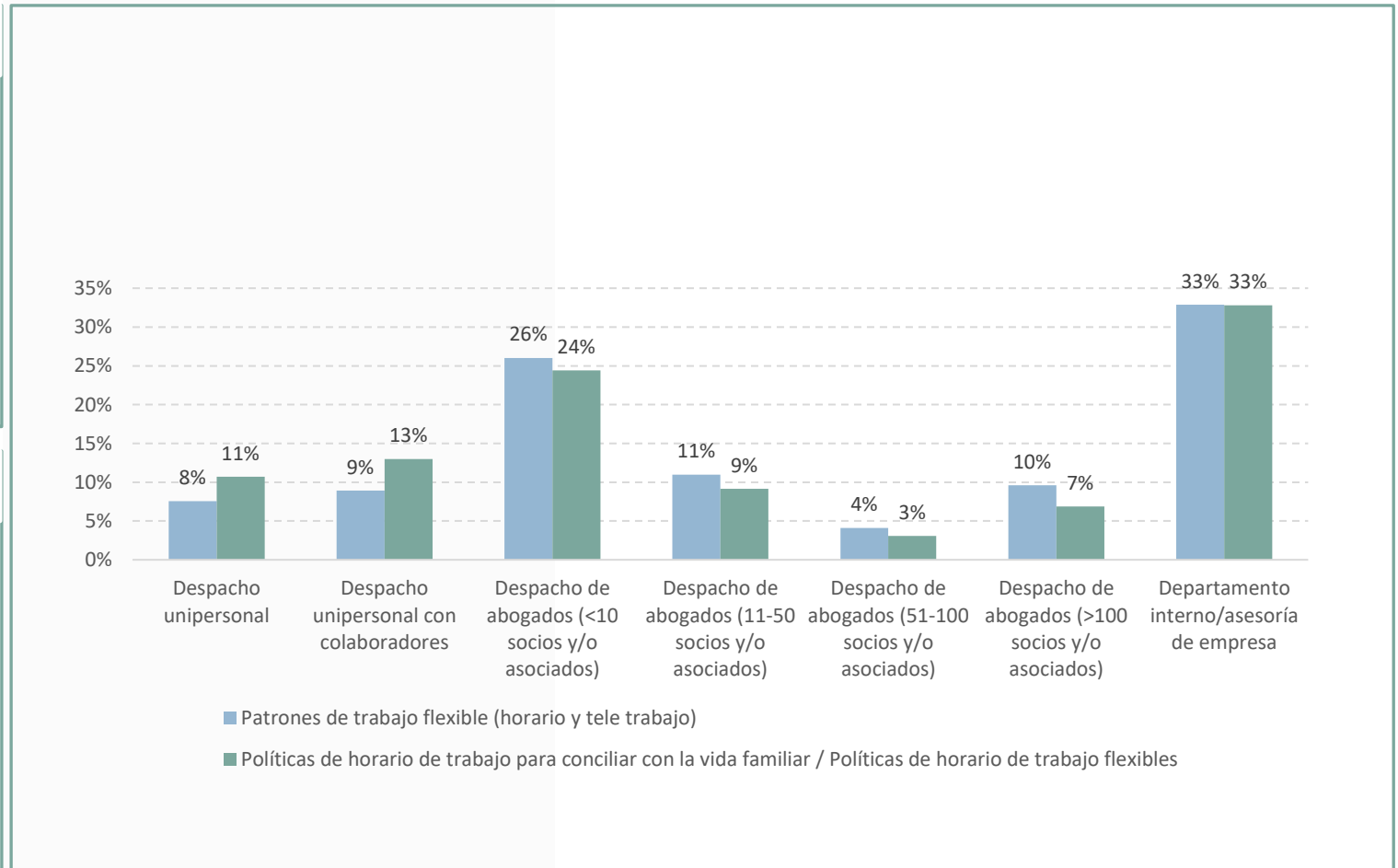
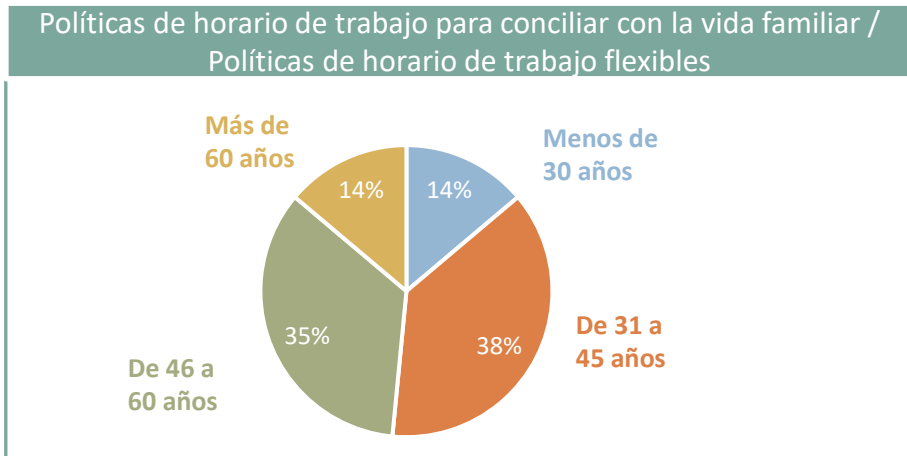
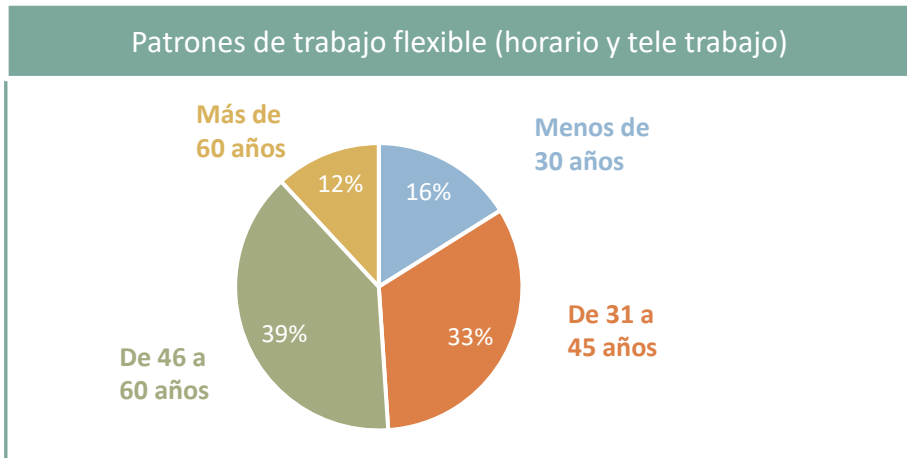
## Apoyo o asesoramiento brindado por el empleador

P14. ¿Qué **apoyo o asesoramiento**, si lo hay, **brinda su empleador / lugar de trabajo** en relación al cuidado del **bienestar integral en el trabajo**? (Seleccione todas las que correspondan)



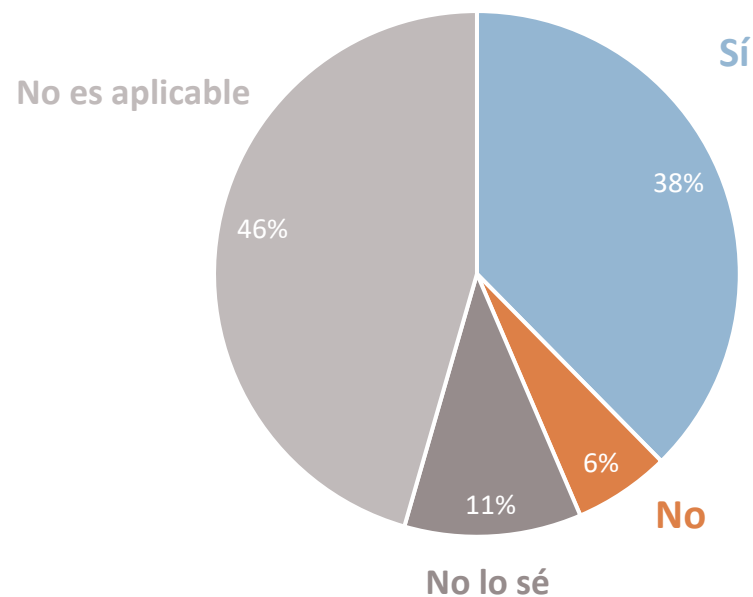
- Los datos revelan que, aunque hay una variedad de políticas y programas disponibles en algunos lugares de trabajo para apoyar el bienestar integral, existe una notable carencia en otros, con un porcentaje considerable de trabajadores que **no reciben ningún tipo de apoyo** (25,3%). Esto subraya la necesidad de que más empresas implementen y amplíen medidas que promuevan activamente el bienestar de sus empleados, especialmente en áreas como la flexibilidad laboral, apoyo psicológico, y políticas de bienestar general.
- Los **patrones de trabajo flexible** es algo que obligó la pandemia y visto los resultados, en muchos sitios se han implantado como algo habitual.
- “**No es aplicable**”, es una respuesta tan elevada debido al alto porcentaje de despachos unipersonales.

- Las personas de mediana edad son las personas que más reclaman patrones de trabajo flexible y políticas de horario de trabajo para conciliar la vida familiar.
- Las personas de menor edad y las de mayor edad (ambos extremos), por el contrario, son las que menos reclaman este tipo de ayudas. Todo va asociado a la clara situación de “ausencia de cargas familiares”.



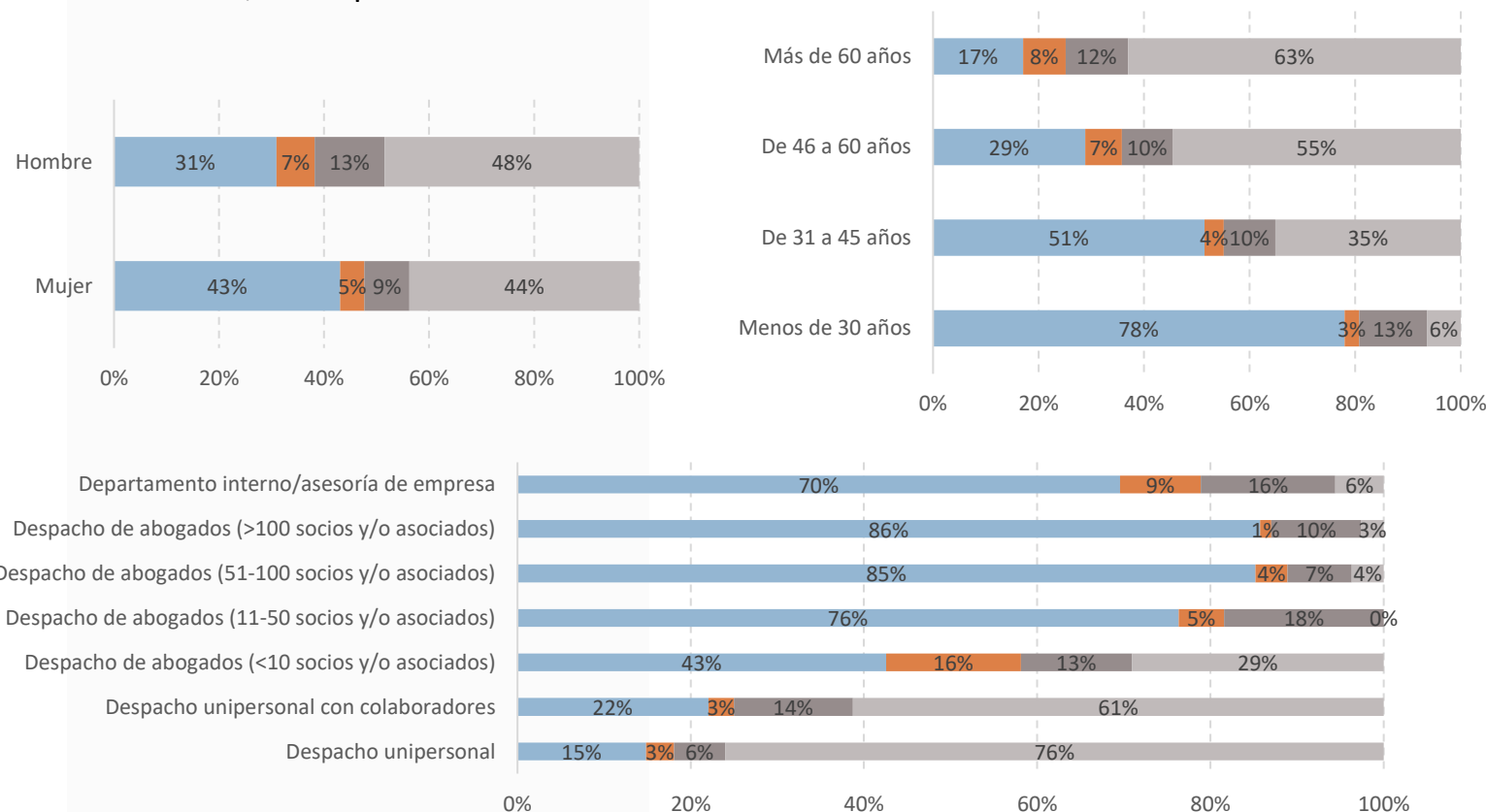
## Debe ayudar el lugar de trabajo o despacho al bienestar

P15. ¿Cree que su **lugar de trabajo o despacho** debería hacer más para **proporcionar ayuda, orientación o apoyo** a los compañeros y/o empleados en relación con su **bienestar integral** (psicológico, mental, físico y social)?



Base contestan (1.059 casos)

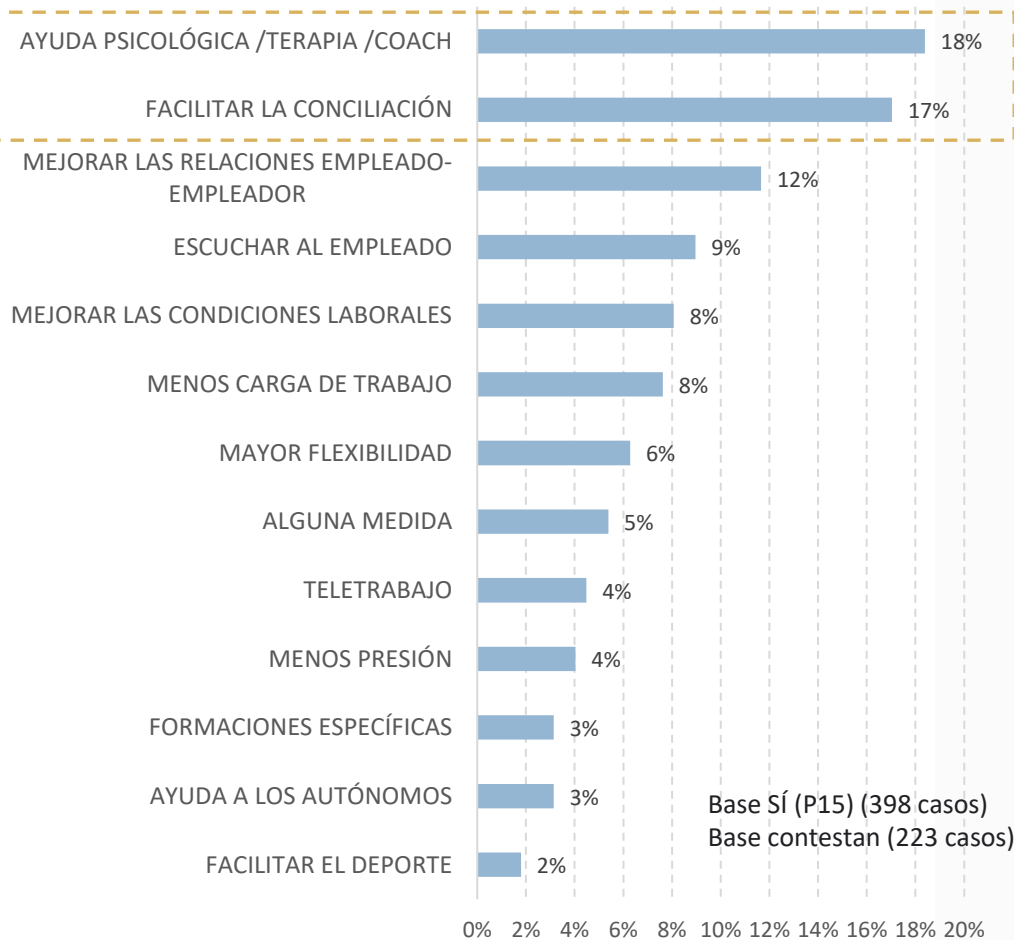
- Existen diferencias significativas por género, edad y lugar de trabajo.
- Mujeres y perfiles más jóvenes son los que reclaman en mayor medida estas necesidades, así como los despachos y departamentos internos o asesorías. Obviamente, los que trabajan “solos”, no responden ante esta situación.



# Cómo debe ayudar el lugar de trabajo o despacho al bienestar



P15\_1. En caso afirmativo, en su opinión, ¿qué más podría hacer su lugar de trabajo o despacho?



## AYUDA PSICOLÓGICA /TERAPIA/COACH

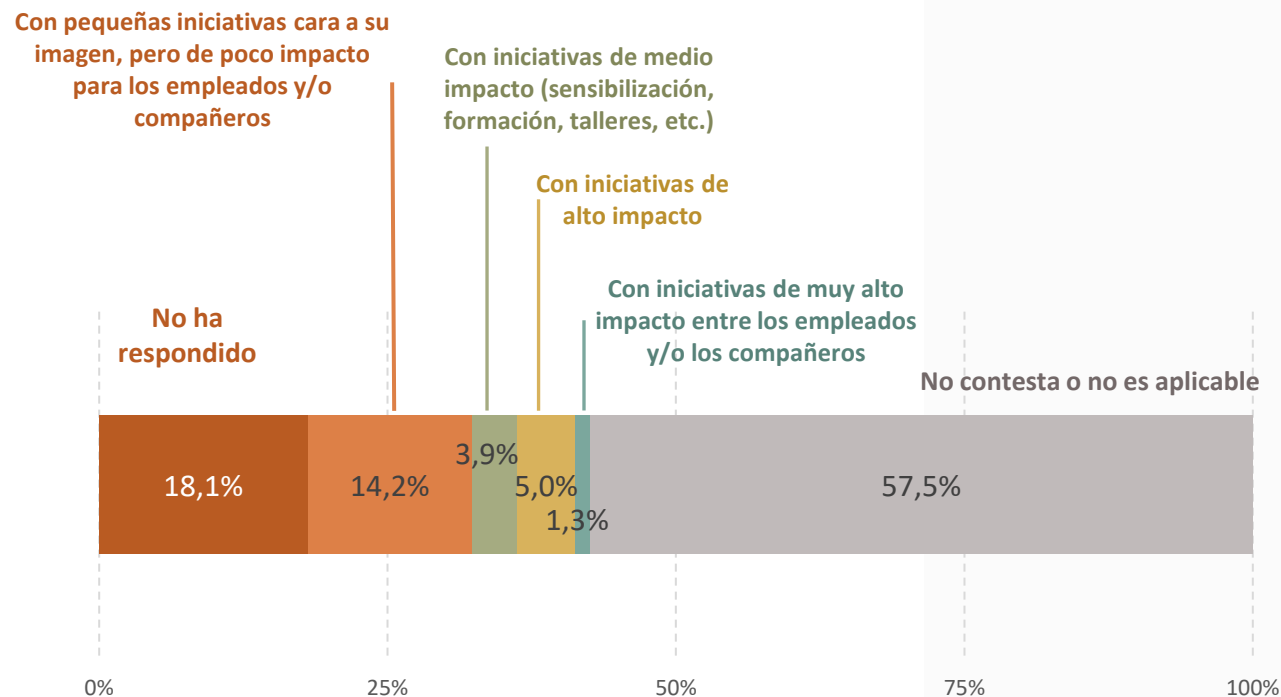
- Poner a disposición del empleado medios para vencer la ansiedad que afecta a la relación profesional
- Acceso a atención psicológica; concienciación y talleres;
- Entender que la afectación a la salud mental no es una cuestión de debilidad y promover un entorno y dinámicas de trabajo saludables (priorizando en ocasiones la salud física y mental de los abogados por encima de la facturación cuando las cuentas lo permitan).
- Creación de un programa de bienestar social
- Preocuparse REALMENTE por la salud mental de los trabajadores.
- Ofrecer ayuda externa que ayude a mejorar a los empleados de forma privada.
- Proporcionar terapias psicológicas de manera periódica.
- Ayuda psicológica gratuita o con convenio especiales que ofrezcan profesionales identificables y recomendados, con tarifas favorables. Más pedagogía en la organización sobre salud mental y su impacto en el bienestar laboral y en su rendimiento.

## FACILITAR LA CONCILIACIÓN

- Conocer las políticas de conciliación y aplicarlas.
- Horarios compatibles con conciliación.
- Intentar concienciar a los abogados más senior y socios sobre la importancia de la conciliación y el bienestar integral de sus abogados. La teoría está muy bien pero si en la práctica "los que mandan" actúan de manera contraria y se les premia por ello, la teoría no sirve para nada.
- Apoyar más la conciliación y hacer porque se cumpla el horario de trabajo, gestionar deadlines...
- Valorar el tiempo fuera de familia. Reconocer que hay vida más allá. No juzgarte si has de ir al médico, salir por asuntos personales. Dejar vivir.
- Conciliación efectiva del trabajo con la vida personal, desconexión digital, ...
- Marcar límites y mejorar la eficiencia para fomentar la conciliación y el disfrute del tiempo libre

## Actitud del lugar de trabajo hacia el bienestar de los empleados

P17. En los últimos 4 años, ¿Cómo ha respondido su despacho o empresa en términos de bienestar de los compañeros y/o empleados?

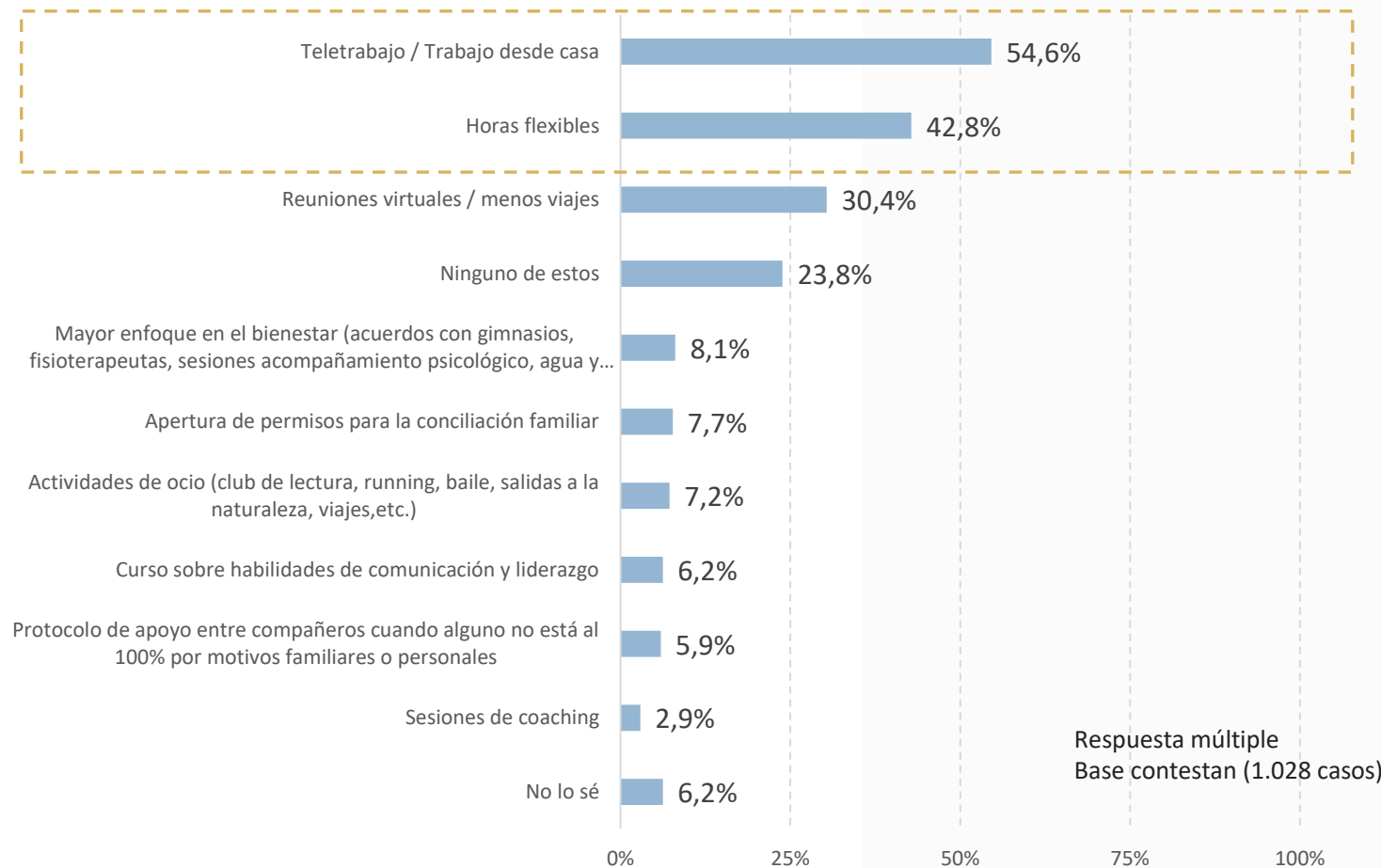


Base todos (1.088 casos)

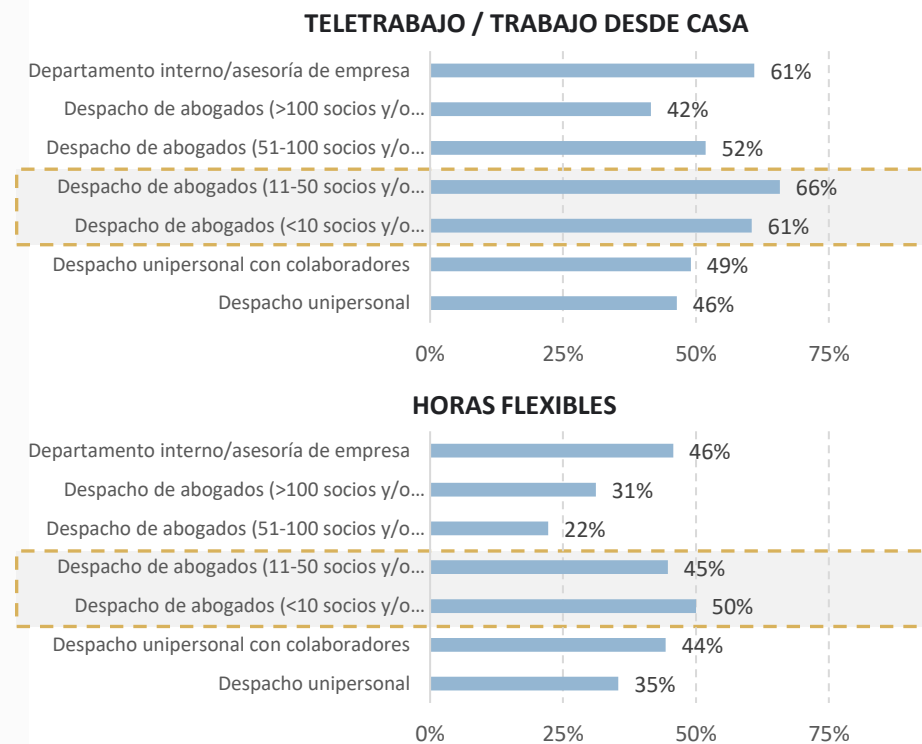
- Los resultados indican que hay una percepción generalizada de ineficacia o irrelevancia en las iniciativas de bienestar implementadas por las empresas de los encuestados. Esto podría ser una llamada de atención para que las empresas revisen y comuniquen mejor sus programas de bienestar, asegurando que estas iniciativas sean relevantes, efectivas y bien promovidas entre todos los empleados.
- Se puede apreciar como “quedaría un largo recorrido” para que las empresas respondan frente a las situaciones de bienestar del personal.
- Los porcentajes más elevados han sido los de no ha respondido (18,1%) y con pequeñas iniciativas cara a su imagen, pero de poco impacto para los empleados y/o compañeros (14,2%). El alto porcentaje de no contesta o no es aplicable se debe asignar a los despachos unipersonales.

# Iniciativas implementadas en el lugar del trabajo

P21. ¿Cuáles de las siguientes **iniciativas** están actualmente **implementadas** en su lugar de trabajo?

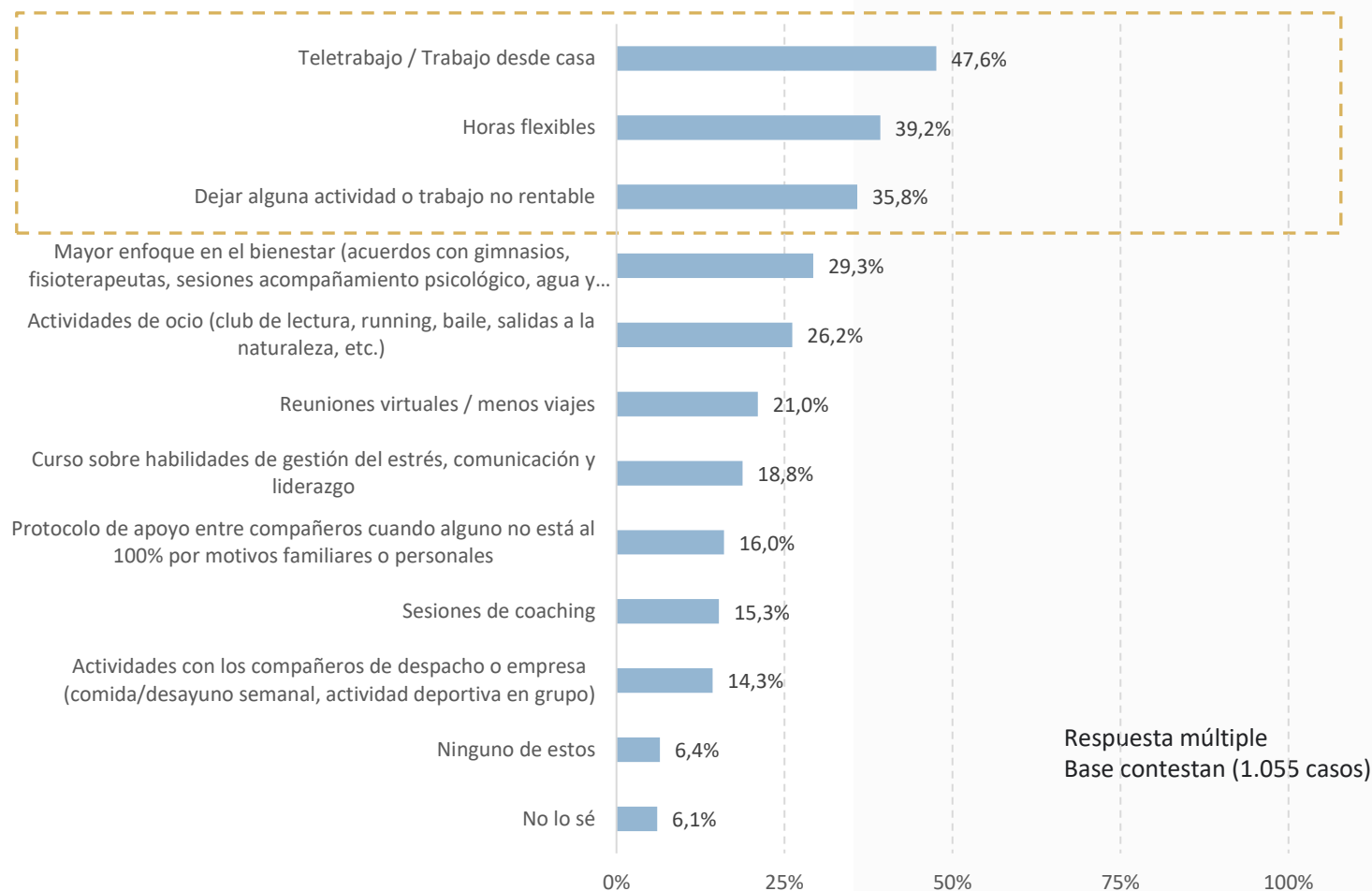


- El teletrabajo y la flexibilidad son demandados tanto por hombres como mujeres e independientemente de la edad. Pero sobre todo en los despachos de abogados pequeños y medianos.



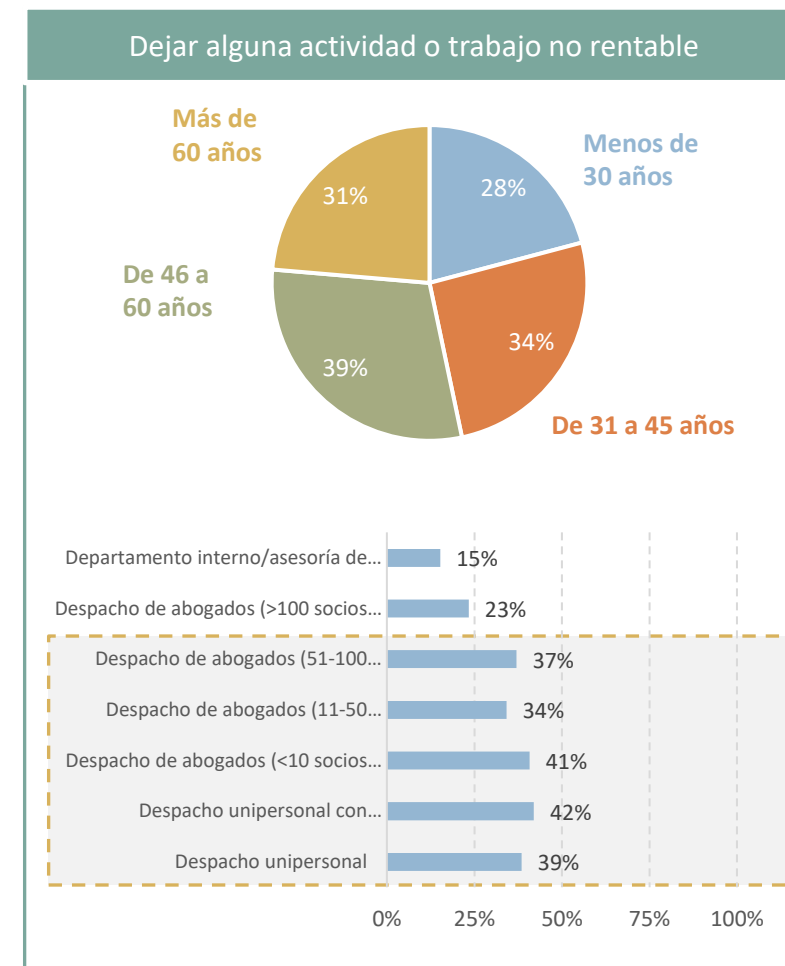
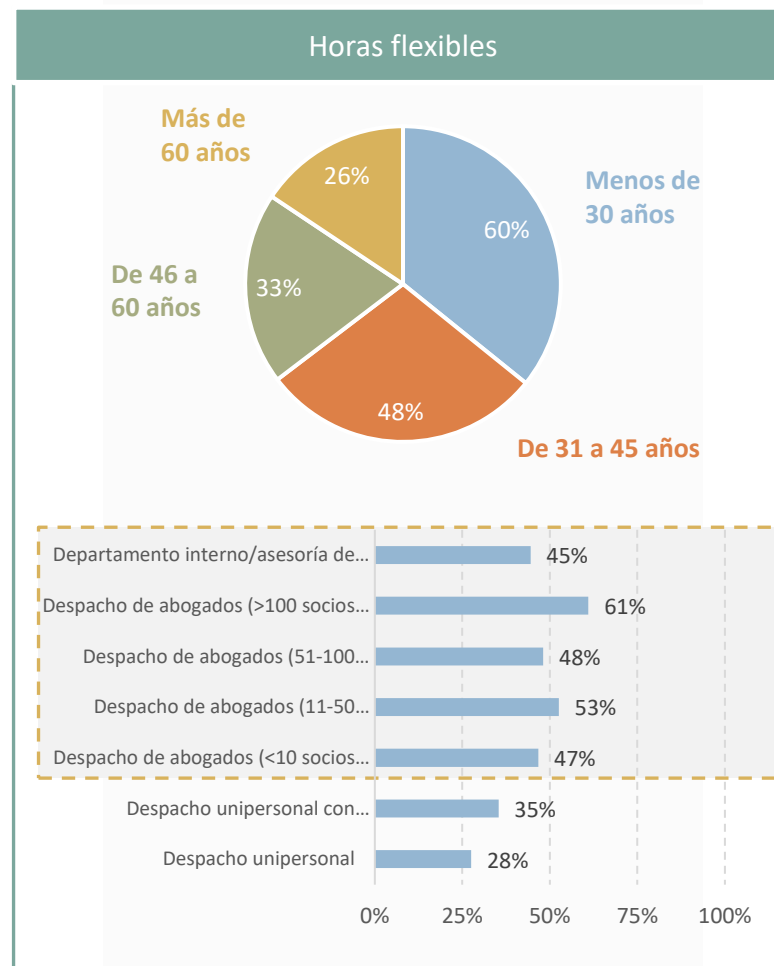
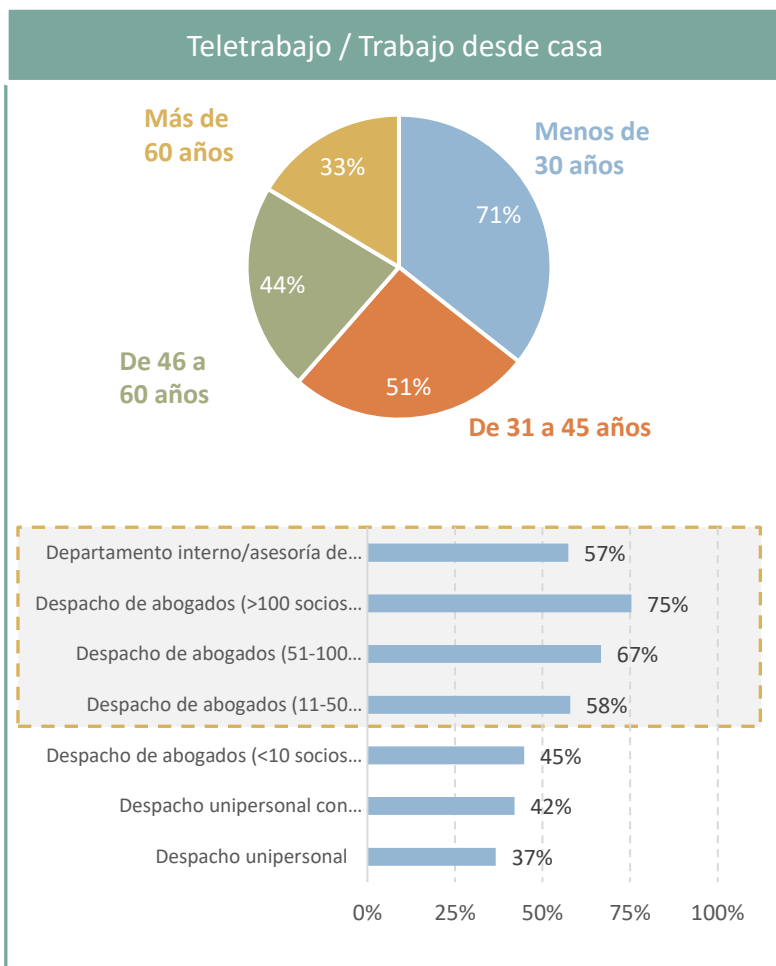
# Iniciativas que mejoran el bienestar integral

P22. ¿Cuáles de las siguientes actividades está realizando o le gustaría realizar para mejorar su bienestar y estilo de vida?



- El **teletrabajo /trabajo desde casa, horas flexibles y dejar alguna actividad o trabajo no rentable** son las tres opciones más numerosas entre las respuestas.
- El **teletrabajo**, con un 47,6% es la opción más popular, reflejando una fuerte preferencia por la flexibilidad de trabajar desde casa. Esta modalidad puede ayudar a mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal, reduciendo el estrés relacionado con los desplazamientos y permitiendo una mejor gestión del tiempo.
- El que las **horas sean flexibles** lo apoya el 39,2% los encuestados valoran la flexibilidad horaria, lo que sugiere que poder ajustar las horas de trabajo según las necesidades personales es crucial para su bienestar.
- **Dejar alguna actividad o trabajo no rentable** (35,8%) implica que hay una gran proporción de empleados que considera importante eliminar tareas o responsabilidades que no son rentables o que no contribuyen positivamente a su carrera o bienestar.
- Esta situación está demandada tanto por hombres como mujeres.

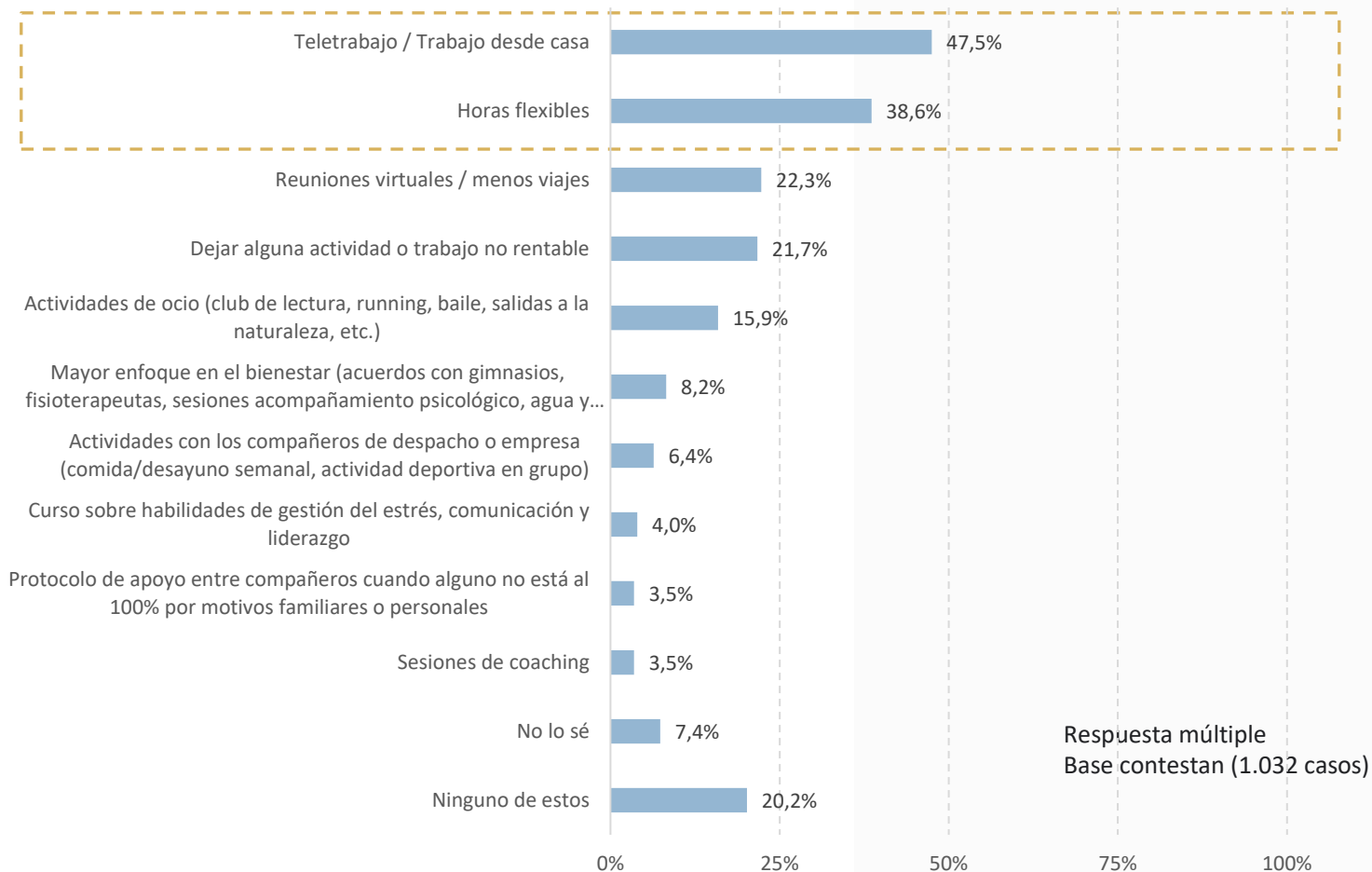
- Se observa una diferencia entre las respuestas si analizamos la edad de las personas que han respondido a esta pregunta.
- También se observa una diferencia significativa entre los despachos de abogados pequeños y medianos.



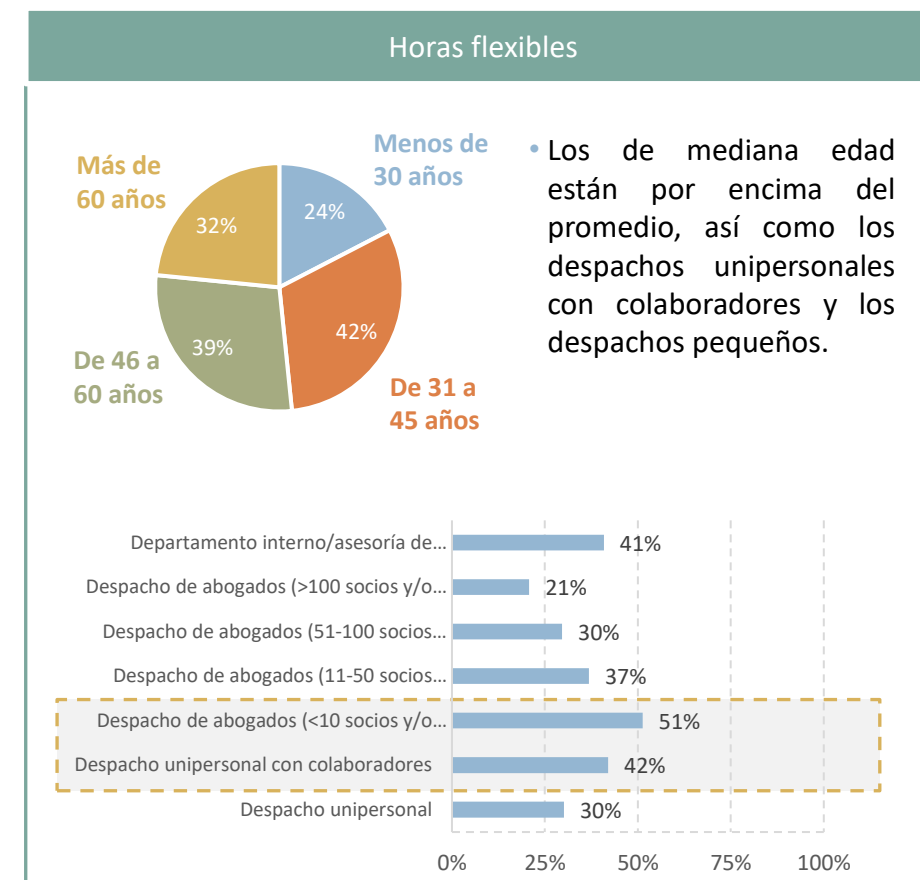


# Actividades que han mejorado el bienestar y el estilo de vida

P23. ¿Cuáles de ellas **ha mejorado su nivel de vida** en términos de **bienestar integral**? (por favor marque 5 respuestas como máximo)



- Ambas son independientes del género, hombres y mujeres opinan igual.
- Sin embargo, encontramos diferencias en el tema de las horas flexibles en función de la edad y el tipo de despacho



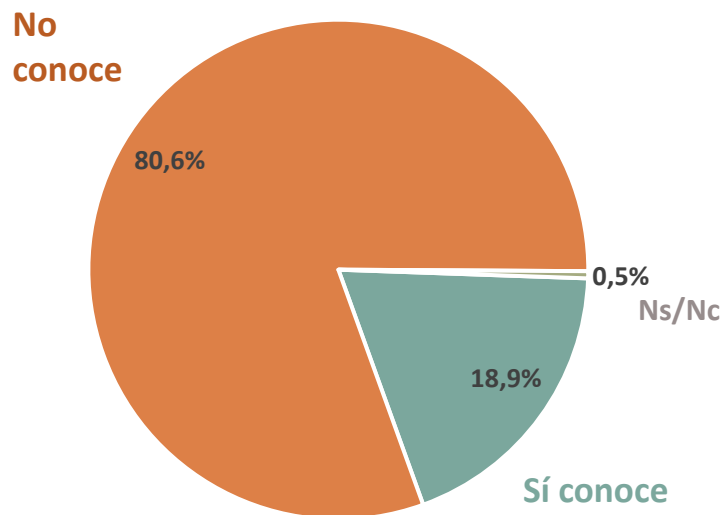
# Soluciones y respuestas: Apoyos externos



- Conocimiento de organizaciones de ayuda externa
- Mecanismos de adaptación
- Conocimiento de recursos sociales de apoyo

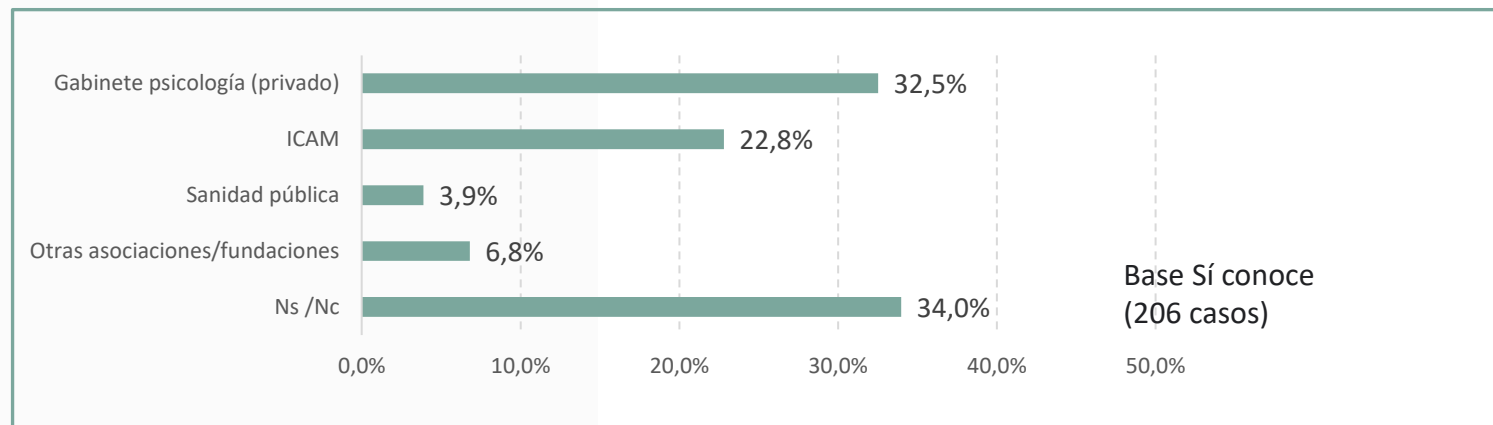
## Conocimiento de organizaciones de ayuda externa

P9. ¿Conoce la existencia de alguna **organización externa** para ayudarle a **hablar sobre el trabajo o cualquier problema** sobre su **bienestar psicológico, mental, físico o social**?



Base todos (1.088 casos)

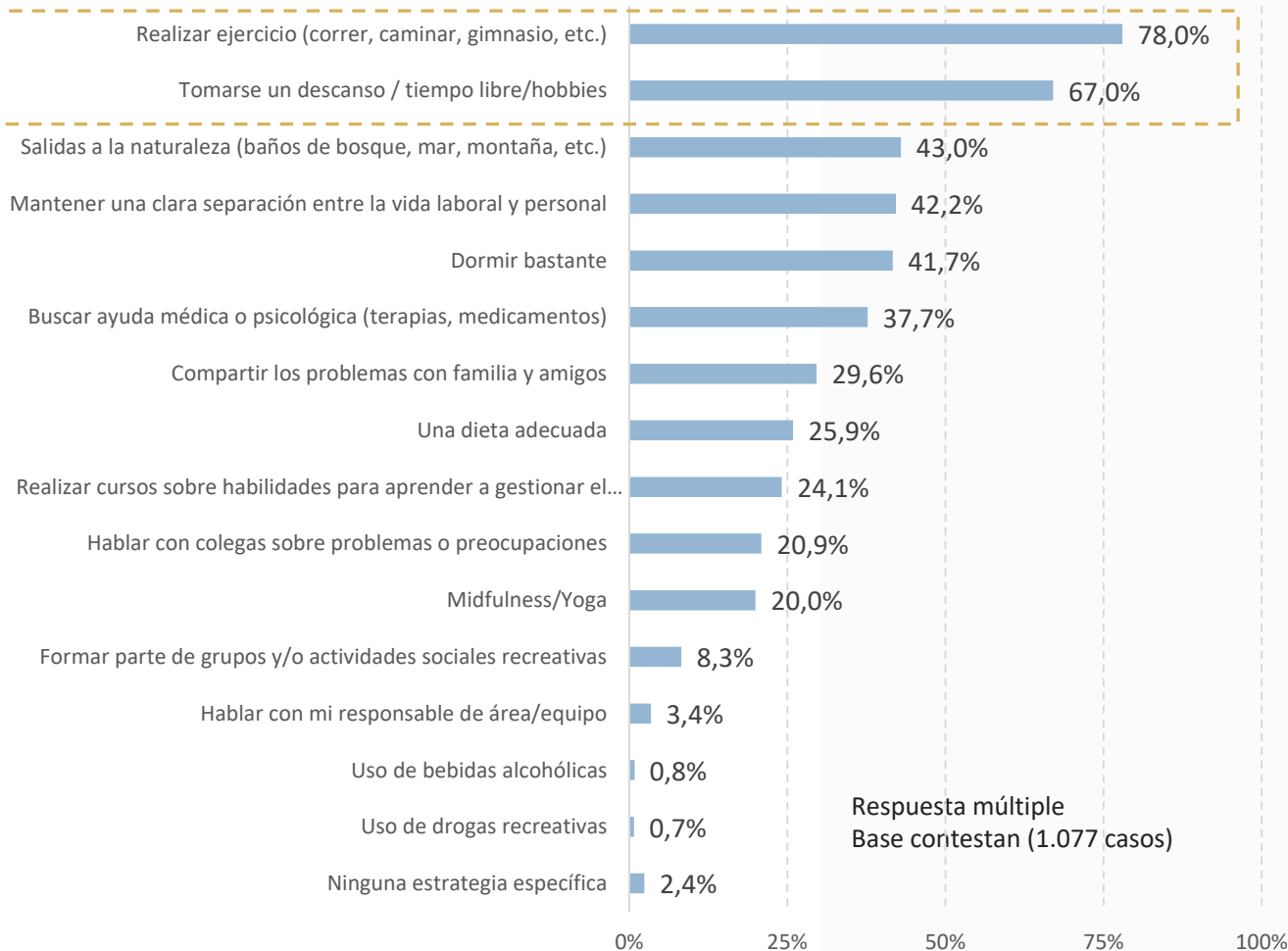
- La gran mayoría de las personas (81%) **No conocen** apoyos externos de organizaciones que puedan ayudarles a hablar sobre el trabajo o cualquier problema sobre su bienestar psicológico, mental, físico o social.
- No se aprecian diferencias cruzando los datos, ni por género, edad o lugar de trabajo.
- Por otro lado, cabe destacar un área de oportunidad importante para las empresas y organizaciones laborales en términos de mejorar la comunicación sobre los apoyos disponibles para el bienestar de los empleados. Existe una clara necesidad de incrementar la conciencia y facilitar el acceso a información sobre recursos externos que pueden ofrecer apoyo en cuestiones de bienestar mental y físico. Esto no solo ayudaría a mejorar la salud y productividad de los empleados, sino que también podría contribuir a crear un ambiente laboral más acogedor y comprensivo.
- Respecto a las personas que **Sí conocen**, la mayoría comenta que los gabinetes psicológicos y el ICAM como referentes de apoyo externo.



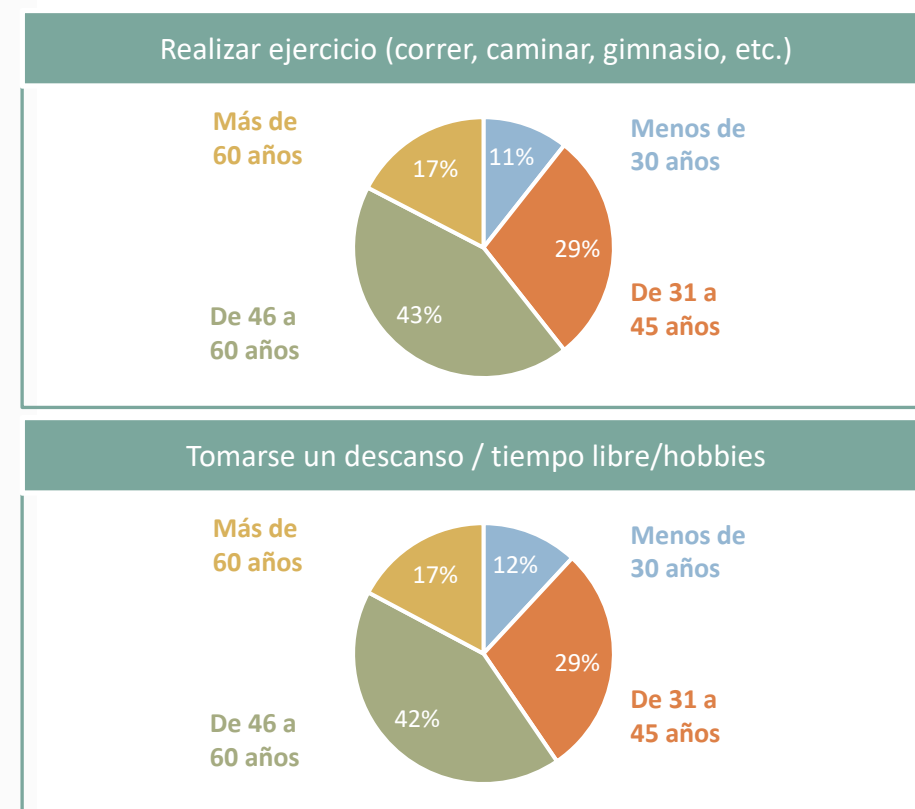
Base Sí conoce (206 casos)

# Mecanismos de adaptación

P.10 ¿Qué **actividades o mecanismos de adaptación** cree que son más **efectivos** para manejar o tratar de mejorar su **bienestar integral** (psicológico, mental, físico y social)?

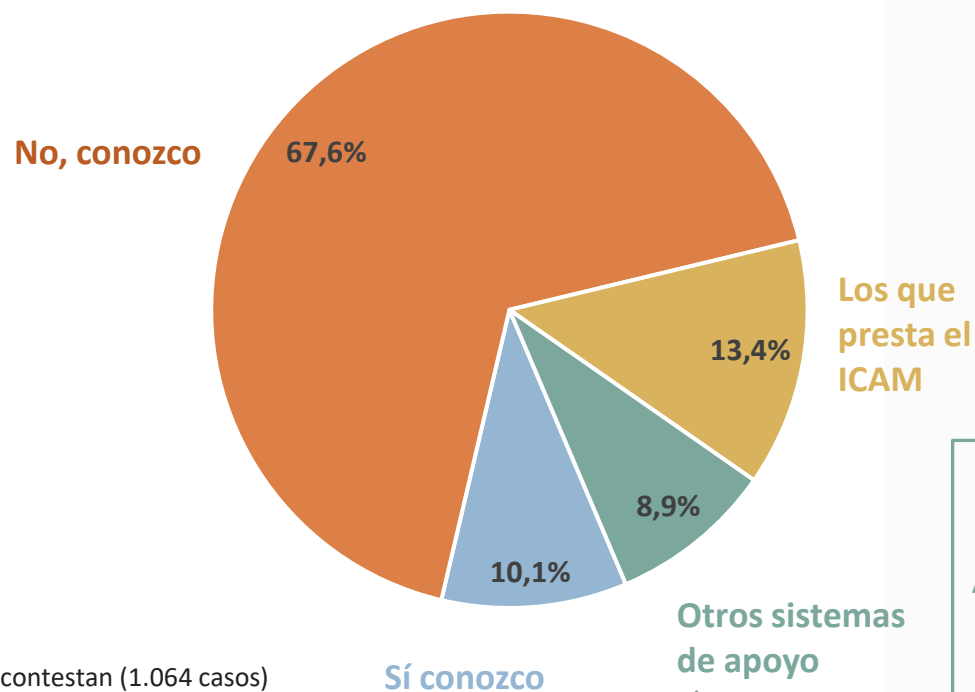


- Independiente del género y tipo de despacho, pero relevante el tema de la edad, donde las personas de mediana edad son las que más valoran el poder realizar estas actividades.



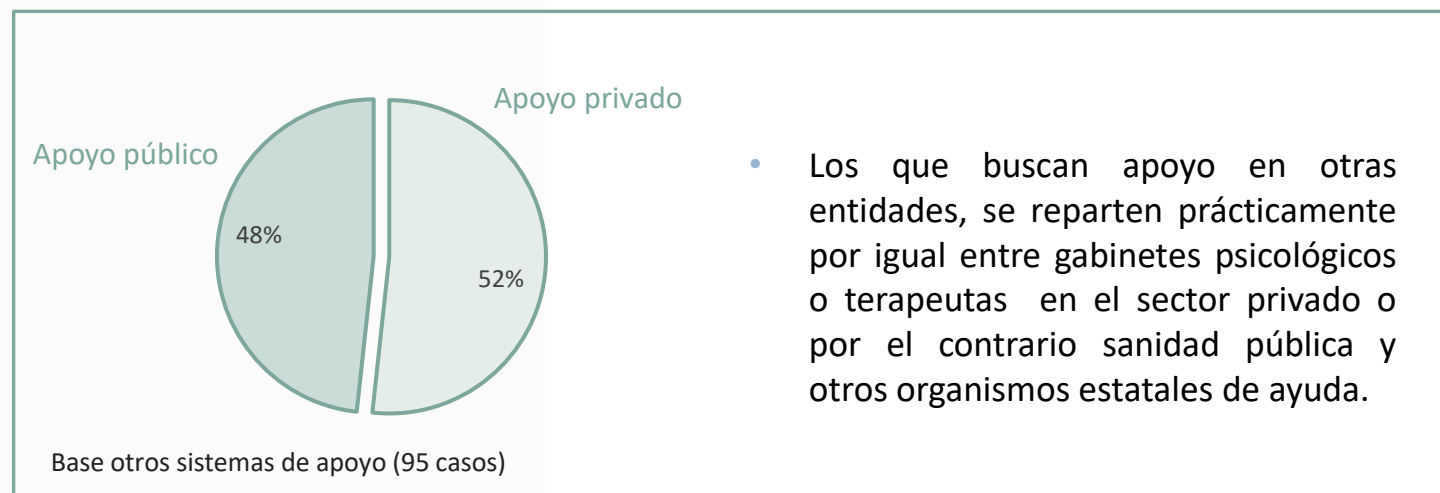
# Conocimiento de recursos sociales de apoyo

P25. ¿Conoce recursos sociales de apoyo para abordar situaciones adversas?



Base contestan (1.064 casos)

- La mayoría de los encuestados indica que no está al tanto de los recursos sociales de apoyo disponibles (67,6%). Esto sugiere una falta significativa de conocimiento o de comunicación efectiva sobre estos recursos, lo que podría limitar el acceso a ayuda crucial en tiempos de necesidad.
- Un 13,4% conoce los recursos ofrecidos por el ICAM, lo que indica que esta organización tiene una presencia reconocida entre sus miembros o afiliados en términos de ofrecer apoyo.
- No hay diferencias entre los géneros edad, ni por tipo de lugar de trabajo.
- Podemos concluir que queda mucha labor de comunicación por hacer en todos los niveles.



Base otros sistemas de apoyo (95 casos)

- Los que buscan apoyo en otras entidades, se reparten prácticamente por igual entre gabinetes psicológicos o terapeutas en el sector privado o por el contrario sanidad pública y otros organismos estatales de ayuda.



# Testimonios

## Situaciones concretas relacionados con el bienestar integral en el lugar de trabajo



P12. ¿Hay algún **hecho o situación**, en particular, que le gustaría **compartir** acerca de su experiencia sobre **asuntos relacionados con el bienestar integral en su lugar de trabajo**? *Nota - Agradecemos cualquier ejemplo que desee compartir para explicar sus experiencias. Evite identificarse a sí mismo u otros en sus respuestas.*

- Han respondido a esta pregunta 273 personas, lo que supone un 25% de la muestra obtenida.
- Tras analizar los testimonios proporcionados, se identifican varios desafíos comunes que enfrentan los abogados en su entorno laboral:

### Carga laboral y presión excesiva

Los abogados a menudo se quejan de tener demasiado trabajo y de sentirse estresados, ansiosos e incapaces de gestionar su vida personal y profesional. Resultado: además de eso, el estrés proviene de tener que terminar las cosas a tiempo y no recibir ningún crédito por ello.

- *“La única opción sería rebajar la calidad del trabajo para poder llegar a todo y tener vida personal, pero en mi caso, por mi forma de ser, ni me planteo reducir mi autoexigencia.”*
- *“A pesar de las horas extra y el estrés, no hay descanso. La presión psicológica que ejercen algunos clientes del turno de oficio es abrumadora.”*
- *“El aumento del nuestro trabajo telemático te hace ser más eficiente pero te priva de la 'pérdida de tiempo' enriquecedora de las citas presenciales, caminar, relaciones sociales, etc.”*
- *“El ambiente en la empresa es muy familiar y comprensivo, pero no elimina la carga de trabajo que cada vez es más agobiante y genera situaciones de estrés.”*
- *“Soy trabajadora autónoma, madre, empresaria y abogada ejerciente desde hace 20 años, además tengo a dos ancianos a mi cargo, y dirijo mi despacho unipersonal con 948 expedientes. No hay derechos que amparen a un autónomo en esta situación, y la conciliación es una utopía.”*
- *“La carga de trabajo excesiva es agobiante y genera situaciones de estrés.”*

## Dificultades de conciliación y discriminación por maternidad

Ser madre puede hacer que sea más difícil para los abogados llevarse bien con otros y ascender en sus trabajos, porque a menudo enfrentan barreras y tratos injustos. La falta de reconocimiento de la conciliación entre la vida laboral y personal también es una preocupación recurrente.

- *“La presión constante por parte de la empresa para estar disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana, ha hecho imposible conciliar mi vida laboral con la personal. Incluso durante las vacaciones, se espera que esté disponible para resolver problemas.”*
- *“Estoy embarazada del tercer hijo y literalmente me han dicho que no voy a progresar en la abogacía a causa de la maternidad. Que me busque una oposición. Falta de conciliación y del reconocimiento de este derecho.”*
- *“Cuando informé de que me sentía infravalorada y a la vez indispensable, con altas horas de dedicación y trabajo, fui despedida en lugar de recibir el apoyo necesario para conciliar mi vida laboral y personal.”*
- *“A pesar de estar embarazada y necesitar un ambiente laboral más flexible, me vi obligada a asistir a un juicio a primera hora de la mañana después de pasar la noche en el hospital con mi madre enferma. La falta de consideración hacia mi situación personal dificulta enormemente la conciliación entre mi vida laboral y familiar.”*

## Ambiente laboral tóxico y falta de apoyo institucional

Destacan casos de maltrato laboral, acoso y falta de apoyo por parte de superiores y compañeros. "El hecho de que no haya respaldo institucional se demuestra por la creencia de que las asociaciones profesionales no hacen lo suficiente para proteger los derechos de los abogados, especialmente los que trabajan por cuenta propia.

- *“He sufrido mobbing y, como director del área Legal y Compliance, fui despedido por desempeñar mi función de Compliance Officer al denunciar por los canales adecuados y con evidencias conductas ilegales. Fui incluso agredido de forma física.”*
- *“Sufro acoso laboral desde hace meses pero por miedo a perder mi trabajo no lo denuncié. Quieren despedirme y me han arrinconado profesionalmente hablando para que sea yo la que abandone en lugar de pagarme la indemnización que me corresponde.”*
- *“He tenido que dejar mi último puesto de trabajo debido a que un responsable del equipo me acosaba. El acoso consistía en sobrecarga de trabajo (puentes, festivos, Navidades, sábados) y si no cumplía con el trabajo en los estándares de calidad que esa persona esperaba, me insultaba.”*
- *“Moobing por parte del responsable por tener más conocimientos que él, alimentando al resto de compañeros para que tengan esos comportamientos tóxicos con el trabajador acosado.”*



## Incertidumbre profesional y económica

Existe una preocupación generalizada sobre la inseguridad en el futuro profesional, especialmente en términos de estabilidad laboral y situación económica, sobre todo del colectivo autónomo. La falta de retorno económico adecuado y la dificultad para mantener un equilibrio financiero son temas recurrentes.


- *“La inestabilidad de la profesión como resultado de los constantes cambios normativos me genera una gran incertidumbre sobre el futuro de mi carrera como abogado.”*
- *“Como trabajadora autónoma, la falta de regularidad en los ingresos y la competencia con otros despachos más grandes me sumen en una constante incertidumbre sobre mi estabilidad económica.”*
- *“La falta de claridad sobre las políticas laborales y la ausencia de apoyo institucional frente a situaciones difíciles en el trabajo aumentan mi incertidumbre sobre mi futuro en esta profesión.”*
- *“La realidad social y el perfil cambiante de los clientes generan una gran incertidumbre sobre la demanda de servicios legales y, por ende, sobre la estabilidad económica de mi despacho.”*

## Necesidad de apoyo emocional y espacios de interacción

Muchos abogados expresan la necesidad de contar con espacios de interacción y apoyo emocional, tanto dentro como fuera del ámbito laboral. La falta de reconocimiento de las emociones y la necesidad de compartir experiencias y preocupaciones son aspectos importantes para mejorar el bienestar profesional.

- *“En momentos difíciles de mi vida personal, como cuando mi esposo enfermó gravemente, el apoyo emocional del despacho y de los clientes fue fundamental para superar la situación. Necesitamos más espacios donde compartir nuestras preocupaciones y recibir ese tipo de respaldo.”*
- *“La carga de trabajo y el estrés constante hacen que a veces nos sintamos solos e incomprendidos en nuestra profesión. Es vital contar con espacios de interacción donde podamos compartir experiencias y recibir apoyo emocional de nuestros colegas.”*
- *“El ambiente tóxico en algunos despachos hace que la necesidad de apoyo emocional sea aún más evidente. Todos deberíamos tener acceso a espacios donde podamos expresar nuestras inquietudes y recibir el respaldo necesario para mantenernos emocionalmente saludables.”*
- *“La falta de apoyo emocional en momentos de crisis puede tener un impacto devastador en nuestra salud mental. Es importante que como comunidad legal reconozcamos esta necesidad y proporcionemos espacios de interacción donde podamos cuidarnos mutuamente.”*

## En resumen ...



Estos análisis revelan una serie de desafíos interrelacionados que afectan el bienestar y la salud mental de los abogados, destacando la importancia de abordar no solo las demandas laborales, sino también la necesidad de apoyo emocional, reconocimiento institucional y equilibrio entre la vida personal y profesional.



# Aspectos de la profesión con impacto perjudicial en el bienestar integral

P13. Escriba al menos **dos aspectos de ser un/a abogado/a autónomo/a o empleado** que cree que tienen **impacto perjudicial en su bienestar integral**, si es que los hay

- Han respondido a esta pregunta 719 personas, lo que supone un 66% de la muestra obtenida.
- Tras analizar los testimonios proporcionados vamos a configurar un listado de los aspectos más relevantes que pueden tener un impacto perjudicial en el bienestar integral de un abogado, tanto autónomo como empleado, según las respuestas proporcionadas.

## 1 Inseguridad financiera

Fluctuaciones e irregularidades en los ingresos, lo que puede generar ansiedad y estrés económico

- *"Inseguridad económica y falta de apoyo económico en caso de baja."*
- *"La tremenda inseguridad económica e imposibilidad de conciliar vida familiar y laboral y de tomar tiempo de descanso o vacaciones."*
- *"Incertidumbre económica y la falta de seguridad."*
- *"No hay sistemas de protección en caso de disminución de ingresos. Los sistemas de pensiones no son nada amigables, los profesionales por caros, los estatales porque no son nada flexibles, por lo que nos vemos abocados a trabajar a destajo para garantizar el mañana por nosotros mismos."*

## 2 Largas jornadas de trabajo

Extensas horas de labor sin un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal.

- *"Largas jornadas laborales y la carga de trabajo con los viajes necesarios para acudir a las vistas."*
- *"No tener tiempo libre trabajar hasta altas horas sin un sueldo aunque sea digno (trabajas 12 horas al día y es que en agosto con lo que ganas no puedes irte a las vacaciones que has soñado porque te pagan prácticamente el sueldo mínimo)."*
- *"Presión horarios extremadamente largos, poca retribución en comparación con abogados de otras jurisdicciones en Europa.."*
- *"JORNADAS INTERMINABLES. Todos los días son laborables (365)."*

### 3 Alta presión y exigencias

Constante demanda por resultados y satisfacción del cliente, junto con la presión de cumplir con plazos estrictos.

- *"Presión por facturación y competencia entre socios."*
- *"Se asume y espera que se trabajarán más de 8 horas diarias."*
- *"La presión por sacar trabajo en breve plazo y los honorarios."*
- *"Presión por estar siempre disponible."*

### 4 Soledad profesional

En el caso de los abogados autónomos, la falta de compañerismo o apoyo de colegas puede ser una fuente significativa de estrés.

- *"La soledad en el ejercicio de la profesión y la falta de ética de otros compañeros."*
- *"Soledad en el trabajo autónomo y ansiedad con el tema económico."*
- *"El aislamiento, la responsabilidad."*
- *"Ser abogado autónomo y no tener una nómina fija todos los meses, al final siempre estás con la preocupación de si ese mes vas a facturar suficiente para poder cubrir gastos o no."*

### 5 Falta de desconexión (digital)

La necesidad de estar siempre disponible y conectado, lo que impide una verdadera desconexión del trabajo.

- *"Falta de desconexión digital, nos hacen trabajar 24/7 sin derechos a nada."*
- *"La comunicación con los clientes a todas horas y con exigencia de rapidez, no me separo del ordenador."*
- *"Nunca hay descanso y es difícil separar trabajo de vida familiar. Aunque estés en casa sigues trabajando..."*
- *"El no desconectar y llevarte siempre el trabajo a la casa no desligarte los fines de semana ni vacaciones."*

## 6 Responsabilidad abrumadora

Cargar con todo el peso de las decisiones y acciones sin apoyo suficiente o posibilidad de delegación.

- *"Como autónomo tomar cientos de decisiones por uno mismo sin poder apoyarse en otros profesionales del sector ni mucho menos en familiares porque no son capaces de entender la situación jurídica en absoluto."*
- *"Responsabilidad abrumadora y ausencia de compensación económica y emocional."*
- *"A ser autónomo y despacho unipersonal no tengo nadie en quien delegar nada. toda la responsabilidad recae siempre exclusivamente sobre mí (orientar los procedimientos, redacción de escritos, presentación en plazo, ....)."*

## 7 Estresores emocionales y mentales

El trabajo constante con problemas legales y humanos puede desgastar emocional y mentalmente.

- *"Exceso de horas, estrés, falta de descansos, poca remuneración, imposibilidad para desconectar, pérdida de relaciones personales."*
- *"Estrés, incertidumbre. La comunicación con los clientes a todas horas y con exigencia de rapidez."*
- *"Estrés y situación judicial. Prepotencia jueces y funcionarios públicos. Falta de diálogo con superiores y excesivo trabajo."*
- *"El estrés y la autoexigencia."*

## 8 Dificultades para la conciliación familiar y personal

El tiempo y la energía que requiere la profesión limitan significativamente la vida personal y familiar.

- *"Horarios que impiden el desarrollo de una vida personal y la conciliación."*
- *"Falta de tiempo para conciliar vida laboral y personal; nunca desconectas."*
- *"Presión por conseguir una facturación estable y dificultad para conciliar vida laboral y personal."*
- *"Dedicación absoluta al trabajo (incluidos fines de semana) y falta de empatía de los clientes (piensan que debes estar a su disposición en cualquier momento, incluidas horas no laborables, fines de semana y vacaciones)."*

## 9 Maltrato y falta de respeto institucional

En algunos casos, la falta de reconocimiento y respeto tanto de clientes como de otras entidades y operadores jurídicos.

- *"Trabajamos con los problemas del ser humano y que no se respeta nuestra profesión en los juzgados especialmente en social Madrid donde el maltrato y el desprecio es crónico."*
- *"Falta de respeto por tu trabajo y faltas de respeto en general e incapacidad para reconocer los titulares que 'solo mandan y delegan todo que ellos también se equivocan o no te lo dijeron o no te lo mandaron."*
- *"La falta de apoyo y la soledad siendo autónomo."*
- *"Los engaños de la mutualidad."*

## 10 Cambio constante de legislación y requisitos normativos

Mantenerse actualizado con los cambios legales requiere tiempo y recursos, lo que añade presión adicional.

- *"Falta de tiempo para estudiar cambios normativos y el alto precio de las formaciones."*
- *"Exigencia de los clientes impacto de los cambios legislativos como RDL6/2023 y la cantidad de legislación que me parece claramente excesiva me crea ansiedad ya que cambios sustanciales."*
- *"Sería bueno una codificación que durase en el tiempo la inseguridad jurídica crea ya que tengo que estar al día."*
- *"Diarrea normativa e hipertrofia de la Administración en general."*

## En resumen ...



Estos aspectos resaltan tanto los desafíos emocionales como profesionales a los que se enfrentan los abogados, impactando en su bienestar de diversas maneras.





# Cambios de perspectiva sobre la trayectoria en el sector legal

P26. En los últimos cuatro años ¿Cómo ha cambiado su **perspectiva** sobre su **propia trayectoria dentro del sector legal**?

- Han respondido a esta pregunta 750 personas, lo que supone un 69% de la muestra obtenida.
- A continuación, exponemos un resumen de los principales resultados obtenidos de las contestaciones a la pregunta sobre cómo ha cambiado la perspectiva de los abogados sobre su trayectoria dentro del sector legal en los últimos cuatro años.

## Adaptación tecnológica y teletrabajo

Varios abogados mencionaron un cambio positivo en su percepción debido al aumento de la tecnología y el teletrabajo que les permite un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal, aunque no es oro todo lo que reluce, ya que tiene también algún aspecto negativo.

- *"Es posible implementar el teletrabajo".*
- *"Se puede teletrabajar y mantener reuniones y consultas online".*
- *"Es mejor porque hay teletrabajo tras el Covid pero yo ya teletrabajaba antes".*
- *"Veo que se puede ser un gran profesional sin tanto presencialismo. La tecnología es nuestro gran aliado"*
- *"La no presencialidad y el trabajo virtual me han facilitado la forma de trabajar."*
- *"El COVID ha posibilitado más tecnología en vez de favorecer la situación y salud del empleado ha supuesto más presión para reducir costes y sacar más trabajo porque supuestamente la tecnología lo posibilita".*



## Impacto de la pandemia

La pandemia, para muchos ya superada, ha tenido un impacto significativo, con algunos abogados mencionando cómo ha cambiado su manera de trabajar, y confirmando el punto anterior de adaptación tecnológica y teletrabajo, mientras que otros han sentido un aumento en la inseguridad laboral y financiera.

- *"Antes de la COVID-19 ya hacía bastante teletrabajo pero la COVID ha facilitado la aceptación por los clientes de esta modalidad. Eso me permite pasar mucho más tiempo en casa, conciliar mejor y tener más comodidad" .*
- *"La pandemia fue para mí un momento de gran incertidumbre pues debido a mi discapacidad apenas pude trabajar como abogado. Como consecuencia concluida la misma he retomado mi actividad como letrada y compliance con fuerza y creo que en ocasiones con demasiada intensidad y asuntos para intentar recuperar la falta de ingresos económicos lo que implica largas jornadas de trabajo y estrés."*
- *"El COVID me hizo ver la vida superestresante que llevaba. Si tuviera recursos económicos sería capaz de dejar de trabajar".*
- *"El Covid ha facilitado la aceptación por los clientes de esta modalidad de teletrabajo. Eso me permite pasar mucho más tiempo en casa, conciliar mejor y tener más comodidad."*

## Percepción de deterioro en la valoración y condiciones de trabajo

Se menciona un sentimiento de deterioro en la valoración del trabajo legal, tanto en términos de reconocimiento como económicamente, y un aumento de la burocracia y las exigencias sin el correspondiente reconocimiento o remuneración.

- *"Creo que no hay apenas reconocimiento a ningún nivel, pero mucho menos económicamente hablando."*
- *"Mi perspectiva se ha vuelto más negativa, si cabe. Los salarios son paupérrimos en comparación con las horas trabajadas. Además, el trato que se recibe tanto por las administraciones públicas como por los propios Juzgados y Tribunales deja mucho que desear."*
- *"Desde que conozco los ingresos que me quedarán de pensión hace 1 año, no hay perspectiva. Cambiaría de profesión si pudiera. "*
- *"Cada vez el trabajo es más exigente en materia de horas dedicadas y especialización sin que esto tenga ninguna repercusión a nivel económico, sino todo lo contrario. El uso de los sistemas de mensajes hace que los clientes estén constantemente realizando 'pequeñas consultas' que pretenden se resuelvan de forma inmediata y que pretenden no sean facturables."*

## Cambio negativo en la percepción del sector

Un número significativo de abogados indicaron un cambio negativo en su percepción, citando un aumento en la presión, el estancamiento profesional y la falta de apoyo, lo que los lleva a considerar incluso un cambio de profesión.

- *"A medida que llevo más años ejerciendo noto un aumento en la crispación que me produce el sector legal en general: falta de respeto de jueces, magistrados, fiscales, compañeros/as, falta de empatía; falta de valoración en la profesión, falta de sueldos justos, etc."*
- *"Es una profesión extremadamente sacrificada y es necesario implantar políticas públicas que ayuden a establecer límites."*
- *"Mucho he cambiado mi forma de ejercicio y he renunciado a tribunales especializándome en abogacía preventiva colaborativa y mediación."*
- *"Es muy difícil crecer, prosperar y ahorrar. Es una profesión absolutamente exigente."*
- *"Negativamente. Ha empeorado debido a las altas exigencias de los clientes a cambio de presupuestos económicos."*

## Desilusión y consideración de alternativas profesionales

Muchos expresaron desilusión con la carrera legal, mencionando la consideración de abandonar la profesión o buscar alternativas más gratificantes personal y emocionalmente.

- *"Estoy quemada. Siento que hay muchas dificultades para ejercer correctamente nuestra profesión: Falta de adecuación a las nuevas tecnologías, falta de cobertura en caso de enfermedad, y falta de respeto al ejercicio de nuestra profesión."*
- *"El sector legal por comparación con compañeros en otros sectores es de los más esclavos y menos abiertos a la hora de conciliar y gestionar una menor carga de trabajo, con un impacto claramente negativo en la salud mental de las personas."*
- *"Está siendo cada vez más negativa con ganas de dejarlo todos los días"*
- *"Quiero abandonar la abogacía."*
- *"Me estoy planteando dejar la profesión."*

## Mayor conciencia sobre la salud personal y el bienestar

Algunos respondieron que ahora priorizan más su salud y bienestar personal sobre las demandas profesionales, optando por cambios que les permitan mejor calidad de vida.

- *"Mucha mayor conciencia de la necesidad de bienestar personal y mejora de la salud mental."*
- *"He aprendido a desvincular mi valía personal de la profesional, a relativizar la importancia del trabajo y a estar más presente. Todo ello gracias a la terapia a la que acudo desde hace tres años y medio."*
- *"Ahora valoro más las necesidades familiares que la trayectoria profesional."*
- *"Tengo 62 años y desde hace cuatro años selecciono mucho el trabajo y procuro llevar los temas ya de otra manera sin tantos apasionamientos y mirando más por mi Salud que en definitiva es lo más importante para mí y los míos. Como Letrada he cumplido de sobra... Gracias."*
- *"Completamente. Ahora pienso más en mí que en el trabajo."*

## En resumen ...



Estos resultados reflejan una diversidad de experiencias y cambios en la perspectiva profesional de los abogados, destacando tanto desafíos como adaptaciones positivas en el sector legal.



# CONCLUSIONES

## A continuación, se realiza una síntesis de las principales conclusiones clave, enfocándose en aspectos mentales, psicológicos, emocionales y físicos.

Este análisis revela que, aunque hay avances en algunas áreas, como la **adaptación tecnológica** y la **concienciación sobre el bienestar**, todavía existen desafíos significativos que necesitan abordarse para mejorar el bienestar integral de los profesionales legales y sobre todo necesitan de una **gran comunicación y difusión en todos los ámbitos**.

Los perfiles que más necesitan apoyo en términos de bienestar son las **mujeres** y los perfiles **más jóvenes**. Estos grupos han expresado de manera más significativa la necesidad de obtener apoyo y orientación relacionados con el bienestar integral en sus lugares de trabajo.

Por otro lado, se encuentran las personas que trabajan "solas", con **despachos unipersonales o autónomos**, donde los sentimientos de soledad incrementan los problemas entorno al bienestar integral.

1

### Bienestar mental y emocional en la profesión legal

La mayoría de los encuestados informan problemas relacionados con el **estrés**, la **ansiedad** y la **incapacidad para desconectar del trabajo**, lo que subraya la necesidad de un **mejor apoyo psicológico y emocional** dentro de la profesión.

2

### Conciliación de la vida laboral y personal

Muchos abogados experimentan dificultades significativas para equilibrar su vida profesional y personal, lo que se refleja en **largas horas de trabajo** y una **baja satisfacción general con el equilibrio entre el trabajo y la vida personal**.

3

### Impacto de la tecnología y el teletrabajo

La pandemia de COVID-19 ha acelerado la adopción del **teletrabajo**, lo que ha traído **tanto beneficios como desafíos** adicionales para los profesionales legales. Aunque ha permitido una **mayor flexibilidad**, también ha aumentado la carga de trabajo y la **presión para estar siempre disponibles**.

### Desilusión con la profesión

4

Un número significativo de encuestados expresa desilusión con la carrera legal, citando la **alta presión**, el **estancamiento profesional** y la **falta de apoyo** como razones para considerar alternativas profesionales.

### Reconocimiento y valoración del trabajo legal

5

Se percibe un deterioro en la valoración y el reconocimiento del trabajo legal, tanto **económica** como **profesionalmente**, lo que contribuye a la **frustración** y la **insatisfacción entre los abogados**.

### Adopción de medidas de bienestar

6

A pesar de los desafíos, hay una **creciente conciencia y adopción de iniciativas de bienestar** en los lugares de trabajo, aunque los resultados son mixtos y muchos sienten que aún **se necesita hacer más para apoyar adecuadamente el bienestar de los empleados**.

# Y ahora con algunos datos ...

1

## Bienestar mental y emocional en la profesión legal

6 de cada 10 abogados encuestado ha sufrido ansiedad en el último año por temas relacionados con su trabajo.

2

## Conciliación de la vida laboral y personal

Prácticamente al 50% de los abogados encuestados les falta tiempo para estar con su entorno, ya sea familia o amigos.

3

## Impacto de la tecnología y el teletrabajo

El teletrabajo permanece implantado en el 55% de los despachos encuestados.

4

## Desilusión con la profesión

En el último año, un 24 % de los abogados encuestados ha buscado otro empleo o pensó en estudiar una oposición.

5

## Reconocimiento y valoración del trabajo legal

Casi la mitad de los encuestados (49,1%) siente que su trabajo tiene un impacto negativo o extremadamente negativo en su estado mental y psicológico.

6

## Adopción de medidas de bienestar

Un 25% de los abogados encuestados dicen que en su lugar de trabajo aún no reciben ninguna ayuda, guía o apoyo en cuanto a bienestar integral.





## Queda una gran labor de comunicación y difusión ...

La gran mayoría de las personas (81%), no conocen apoyos externos de organizaciones que puedan ayudarles a hablar sobre el trabajo o cualquier problema sobre su bienestar psicológico, mental, físico o social.

Un 13,4% conoce los recursos ofrecidos por el ICAM, lo que indica que esta organización tiene una presencia reconocida entre sus miembros o afiliados en términos de ofrecer apoyo.

