

CHILE | COLOMBIA | MÉXICO | PERÚ



Reporte de Burnout Laboral:

¿Cómo prevenir un incendio en las organizaciones?

JUNIO, 2023

·buk· Gestión de
Personas

I. Resumen ejecutivo

Gran parte del día de las personas es destinado al trabajo. Así, las experiencias en el trabajo asociadas al estrés, sensación de sobrecarga laboral y el agotamiento físico y emocional influyen directamente en el bienestar de una persona. En este sentido, el concepto de **Burnout**, definido como un **síndrome de estrés crónico en el trabajo**, ha tomado cada vez más relevancia como un asunto de salud mental al que las organizaciones deben prestar atención y tomar medidas para prevenir.

Con el objetivo de **visibilizar el nivel de Burnout o estrés laboral crónico que tienen las personas en sus trabajos**, desde Buk disponibilizamos un test autoadministrado de 10 preguntas orientadas a detectar si un colaborador presenta síntomas de este síndrome. Esta herramienta fue puesta a disposición para cualquier persona, pero con foco en los 4 países en los que Buk tiene presencia, a saber, Chile, Colombia, Perú y México. Más de 4.000 personas accedieron al contenido y más de 1.600 realizaron el test.

Este reporte aúna los resultados de las respuestas y entrega las principales cifras de este síndrome. Algunos de los hallazgos más relevantes de este reporte fueron:



Los jóvenes son quienes tienen más síntomas de Burnout

En la medida en que aumenta la edad, disminuyen los síntomas asociados al Burnout.



GenZ son quienes están menos motivados con sus trabajos

El 42% de los menores de 30 años muestran un bajo entusiasmo en el trabajo, siendo el grupo de edad que menor entusiasmo laboral posee.



Agotamiento emocional es más común en las mujeres

La sensación de agotamiento emocional, sobrecarga laboral, agobio por el trabajo y la presencia de señales físicas de estrés es más común en mujeres que en hombres.



1 de cada 5 personas trabajan el mínimo: #quietquitting

El 18% de las personas trabaja el mínimo necesario por el sueldo que recibe, comportamiento conocido como #quietquitting (renuncia silenciosa).



La mitad de las personas mayores de 50 años están on fire con su trabajo

El 51% de las personas mayores de 50 años tiene un alto compromiso con su trabajo y sólo el 5% de ellos presenta síntomas de Burnout.



II. Introducción

Todos los años, el 28 de abril la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de Naciones Unidas celebra el Día Internacional de la Salud y la Seguridad en el Trabajo. Uno de los desafíos más importantes que ha surgido en torno a esta materia ha sido el agotamiento y el estrés profesional, que de no ser tratado a tiempo puede llegar a generar un momento de estrés permanente, conocido como Burnout.

En el marco de este día, desde Buk realizamos la campaña “¿Estás on fire o te estás quemando en tu trabajo?” en la que a través de una página web se puso a disposición un test que, con 10 preguntas, indicaba a las personas si estaban experimentando indicios de Burnout en sus trabajos. Estas preguntas se orientaron a detectar con qué frecuencia el colaborador estaba experimentando sensaciones o emociones que podrían relacionarse con el estrés laboral. Por ejemplo, sentimiento de angustia antes de ir al trabajo, agobio o agotamiento con el equipo de trabajo.

Los resultados arrojaban 3 posibilidades:



1 Estás *on fire* en tu trabajo



2 No estás *on fire*, pero tampoco estás con Burnout



3 Estás con indicios de Burnout

La página web, además del test contenía un video para mostrar de manera lúdica la sensación de estar quemado u on fire en el trabajo, además de información relevante sobre qué factores lo pueden estar ocasionando y qué tipo de medidas se pueden tomar para prevenirlo. Todo esto se resumió en un documento descargable.

La campaña fue difundida de manera orgánica, principalmente gracias a las personas que habían realizado el test y que decidieron compartirla entre sus contactos. En solo 2 semanas, más de 4.000 personas accedieron a la información de la página web, visualizando tanto el video como el material educativo de esta campaña, y más de 1.600 personas respondieron el test.

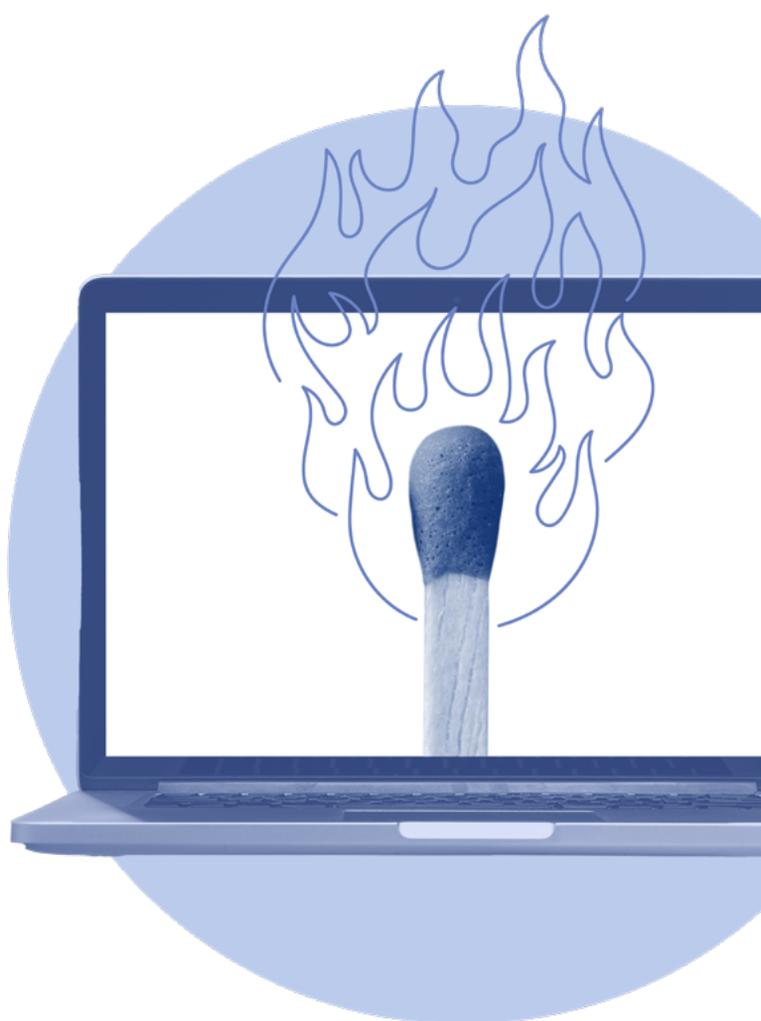
¿Por qué decidimos crear un test como este? En los últimos años, la salud mental en las organizaciones se ha vuelto cada vez más importante, y el Burnout se ha instalado como uno de los fenómenos complejos a los que los expertos y líderes de gestión de personas deben estar atentos.

El objetivo era lograr un alcance que permitiera educar y concientizar a las personas sobre la importancia de estar atentos a los síntomas y de tener una buena salud mental en el trabajo.

A partir de las respuestas recopiladas, se analizaron los datos y se generó este Reporte, que tiene por objetivo visibilizar el nivel de Burnout o estrés laboral que tienen las personas en sus trabajos junto a iniciativas efectivas para la prevención y acción en pos de lugares de trabajo y culturas organizacionales sanas y lugares de trabajo más felices.

¿Quieres conocer la campaña?

¡Escanea este QR!

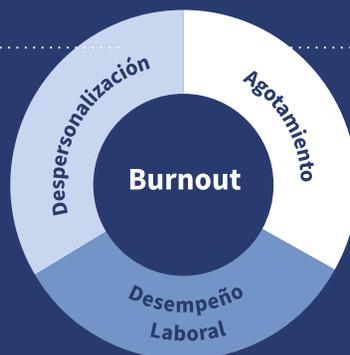


III. Antecedentes

3.1 ¿Qué es el Burnout?

El Burnout laboral es un síndrome que se caracteriza por el agotamiento emocional, la despersonalización en el trabajo y la disminución del desempeño laboral por parte de un colaborador. Recién en 2019 la Organización Mundial de la Salud lo consideró como un factor de riesgo psico-laboral, y en 2022 lo incorporó a la clasificación internacional de enfermedades.

Apatía por la organización y el trabajo, generando una distancia con los proyectos y las personas involucradas.
#QuietQuitting



Sensación de agotamiento emocional y físico, con señales como fatiga, cansancio y debilitamiento.

Sentimiento de bajo desempeño y actitud negativa hacia sí mismo (por no cumplir o lograr), hacia el trabajo y otros.

Así, el síndrome del Burnout o estrés laboral crónico ha dejado de ser una mera preocupación individual para convertirse en un problema social y organizacional, pues este síndrome no sólo afecta el bienestar de las personas, sino también tiene un impacto en las organizaciones.

Esta creciente concientización e incidencia del Burnout en los colaboradores en todo el mundo ha despertado la preocupación de las organizaciones y líderes, quienes reconocen la necesidad de visibilizar, abordar y gestionar este fenómeno de manera efectiva.

De esta manera, proteger la salud mental y bienestar de los colaboradores puede impulsar un cambio positivo en la cultura organizacional, garantizando un espacio sano y seguro donde toda persona pueda desplegar al máximo sus capacidades.

“

La salud mental de los colaboradores es un elemento higiénico para el buen funcionamiento de las personas. El trabajar experimentando bienestar, disponibiliza todas las capacidades y recursos para desarrollar un buen trabajo.

Lorena Zamora, Directora del Instituto del Bienestar

”

¿Sabías que...?

Cada año se pierden 12 millones de días de trabajo debido a licencias asociadas a salud mental¹ y que las personas que experimentan Burnout, tienen 2,6 veces más probabilidades de renunciar a su trabajo²

¹ OMS (2022)

² Gallup (2022)

IV. Resultados

Los resultados se presentarán de la siguiente manera. Primero, se analizarán los principales hallazgos asociados al estado de ánimo de los colaboradores en sus trabajos, es decir, si están comprometidos, en una situación neutral o con síntomas de Burnout. Luego, se presentan los resultados en torno a las 3 dimensiones mencionadas: agotamiento, despersonalización y desempeño laboral.

En total, 1.685 personas respondieron el test, con foco en los países en los que Buk tiene presencia: Chile, Colombia, México y Perú.



1.685 personas en Latam respondieron el test



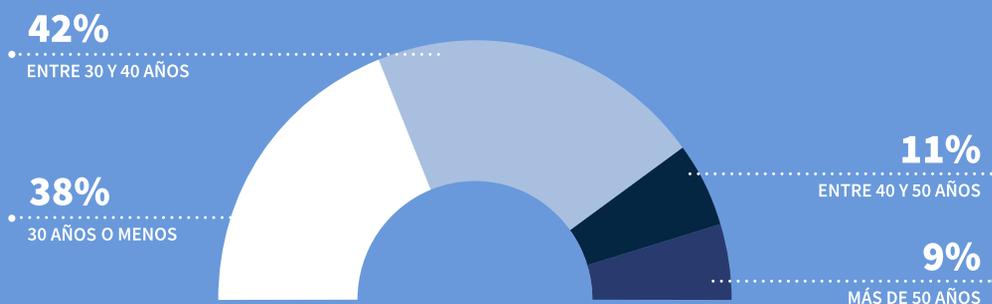
Foco en los siguientes países: Chile, Colombia, México y Perú



Recolección de datos: 24 de abril al 5 de mayo 2023

4.1 Caracterización de la muestra

★ 1.685 respuestas



4.2 Burnout

El **31% de las personas está totalmente comprometida en su trabajo**, pues prácticamente nunca (o muy pocas veces al año) ha experimentado agotamiento emocional, apatía con la organización o bajo desempeño laboral. En concreto, se sienten bien física y emocionalmente, están motivados y presentan una sana relación con el trabajo.

El **57% tiene una relación neutral con su trabajo**. Es decir, cumplen satisfactoriamente con sus responsabilidades laborales pero no muestran alto nivel de compromiso. En otras palabras, están estables laboralmente pero carecen de una conexión emocional o motivación adicional con el trabajo

Y por último, el **12% presenta síntomas de Burnout**. Estas personas experimentan agotamiento emocional, apatía o sensación de bajo desempeño laboral, todos los meses y de forma regular. Estas señales, en caso de no ser gestionadas, pueden derivar en la enfermedad de Burnout. Y de este grupo, el **2% de las personas está sufriendo de Burnout**, pues todas las semanas e incluso todos los días, estarían presentando síntomas.

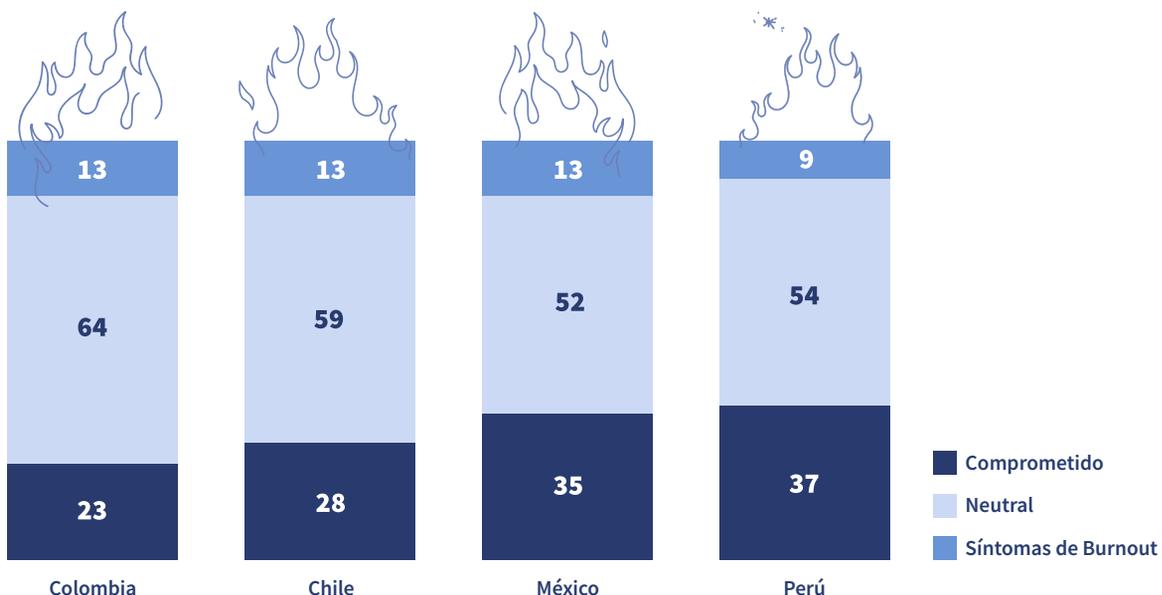


(% de personas que indican que “más de una vez al mes” tienen el síntoma)

¿Diferencias según países?

La proporción de personas con síntomas de Burnout en Colombia, Chile, México y Perú es bastante similar. Sin embargo, éste último tiene mejores indicadores de bienestar laboral. Así, Perú es el país donde más personas están altamente comprometidas en sus trabajos y menor proporción está experimentando síntomas de Burnout.

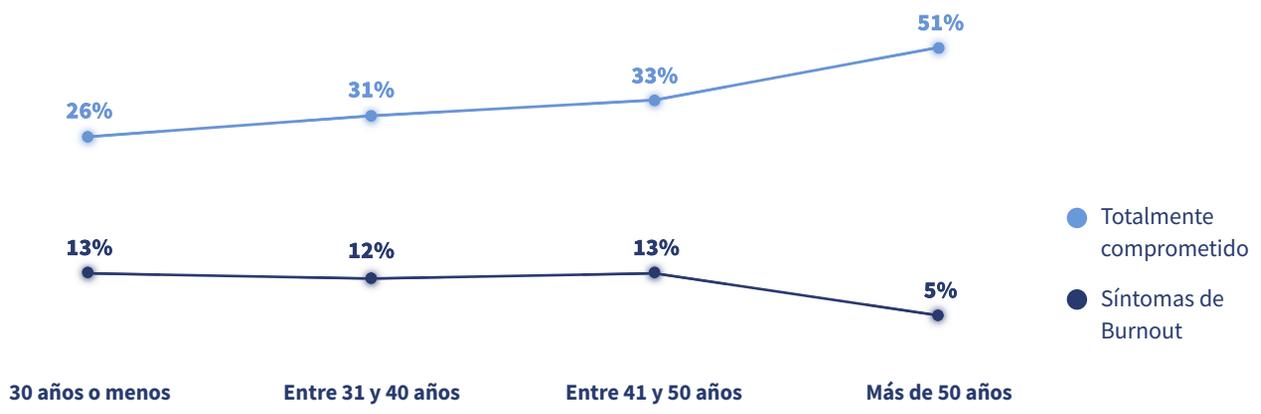
Síntomas de Burnout y nivel de compromiso de los colaboradores según país



¿Diferencias según género y edad?

No existen diferencias de Burnout entre hombres y mujeres. Sin embargo, sí existen diferencias según edad.

Los mayores de 50 años son los más comprometidos y con menores síntomas de Burnout
 (% de personas totalmente comprometidas y con síntomas de Burnout)



Por un lado, los colaboradores más jóvenes son quienes menos entusiasmados y empoderados están en sus trabajos: sólo 1 de cada 4 está totalmente comprometido con su trabajo. Y por otro lado, la mitad de las personas mayores de 50 años muestra alta motivación y compromiso en su trabajo (51%) y sólo el 5% presenta síntomas de Burnout.



**Diferencias generacionales:
Una mirada desde la psicología**

“En cuanto a las diferencias en las generaciones, he visto que el Burnout sí se presenta más con la generación Z que con otras y puede ser por varias razones. En primer lugar, la generación Z ha estado más cerca de la desestigmatización de la salud mental y la idea de ser consciente y hablar sobre estos temas no es nada raro. También se puede ver que en la ac-

tualidad es una generación que se enfrenta a mucha presión para salir adelante y esto lleva a que se encuentren en un estado de fatiga más fácilmente. Es importante aclarar que no significa que generaciones más adultas no presentan Burnout, sino que en muchos casos no se habla de esto o ya la experiencia ha llevado a tener estrategias de afrontamiento ante esta problemática”.

Emilio Pérez
Psicólogo de Selia, Colombia

Una mirada general al Burnout

A continuación, se profundizará en las distintas dimensiones de Burnout -agotamiento, despersonalización y desempeño laboral- y sus indicadores.

Agotamiento



Despersonalización



Desempeño Laboral



4.3 Agotamiento

El agotamiento se refiere a la sensación de sobre-exigencia y agobio en el trabajo, producto de sobrecarga laboral, conflictos, frustración, entre otros. Este agotamiento emocional y/o físico no sólo dificulta hacer un buen trabajo, sino que también influye negativamente en el bienestar de la persona.

En concreto, sentirse emocionalmente agotado en el trabajo es bastante común: el 67% de las personas siente este agotamiento más de una vez al mes y casi la mitad de los colaboradores siente una falta de control en el trabajo, dada la sobrecarga laboral. Por otro lado, casi 1 de cada 3 personas percibe síntomas físicos asociados al agotamiento: el 29% siente un nudo en el estómago al pensar en ir al trabajo y al 28% le tiritita el ojo sin poder controlarlo, siendo ambas señales físicas asociadas al estrés.

Según Daniela Vieyra, psicóloga de Terapify (México), algunas de las principales características y/o hábitos que pueden llevar al agotamiento son:

- No contar con las herramientas para priorizar el trabajo
- No delegar tareas
- Falta de límites entre el trabajo y la vida personal
- Búsqueda de perfeccionismo
- Tener la creencia y/o el miedo de que no podemos equivocarnos

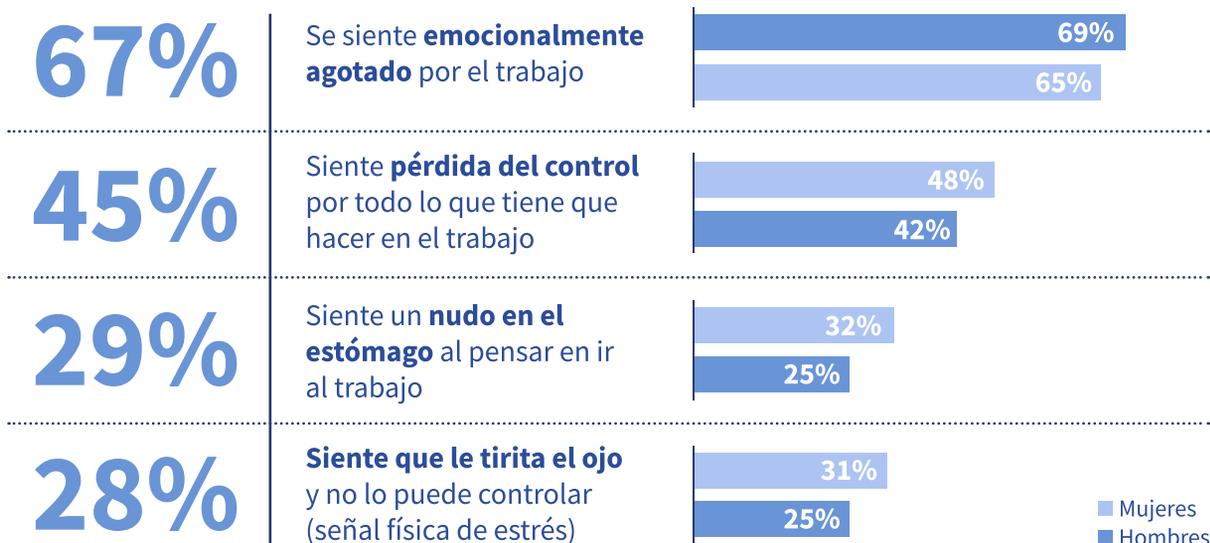
¿Sabías que...?³

La sensación de cuando tiritita el ojo se debe a una serie de contracciones musculares llamadas mioquimia palpebral. Según expertos, aunque puede deberse a varios factores, usualmente se produce por el estrés o el cansancio. (Clínica Mayo)

“Los espasmos son una señal de que el cuerpo te está pidiendo que bajes tu ritmo.”
- Representante de la Academia Estadounidense de Oftalmología

El agotamiento es más común en mujeres que en hombres

(% personas que indica que “más de una vez al mes” tiene el síntoma)



³ New York Times (2022)



La incorporación femenina al mercado laboral ha sido un avance de los últimos años, sin embargo, la baja incorporación de los hombres en el trabajo doméstico ha significado una sobrecarga para ellas. Según la “Radiografía de las Mujeres en el Trabajo 2023” realizado por Buk⁴, el 31% de las mujeres destinan más de 10 horas al trabajo doméstico, cifra bastante mayor al de los hombres (18%). Además, a medida que ellas asumen cargos de más responsabilidad en las empresas también aumenta su carga de trabajo doméstico, mientras que en el caso de los hombres, la carga se mantiene relativamente estable. Por esto, tiene sentido que el agotamiento emocional y físico sea más común en las mujeres, pues ellas no sólo tienen que cumplir con sus tareas y responsabilidades laborales, sino que también con el trabajo doméstico, cuidado de niños y niñas u otros miembros de la familia. De esta manera, son justamente las mujeres las que tienen menor tiempo disponible para el ocio o el descanso.

¿Cómo crear lugares de trabajo libres de agotamiento?

Recomendaciones de Lorena Zamora, Directora del Instituto del Bienestar

El agotamiento se debe a un desbalance entre las demandas que tiene una persona y sus recursos, por lo que para evitar el agotamiento -y por ende reducir el estrés laboral- se debe apuntar a mejorar este equilibrio. Entonces, ¿qué se puede hacer desde las organizaciones?



Realizar un buen diagnóstico para comprender qué factores organizacionales están influyendo en el desequilibrio entre demandas vs. recursos y elaborar planes de acciones específicos para atacar dichas causas.



Para el caso de las mujeres, uno de los factores que influye en el agotamiento es la dificultad para conciliar la vida laboral, personal y familiar. Por lo tanto, **acciones o políticas organizacionales que apunten a una mejor conciliación, pueden contribuir a un menor agotamiento**, por ejemplo: modalidades de trabajo flexible, horarios libres para exigencias familiares o políticas de compensación que vayan en la línea del salario emocional pueden favorecer especialmente a las mujeres.



Ofrecer psicoeducación, herramientas y técnicas de autocuidado para que las personas sepan darse pausas y logren desconectarse del trabajo, y así posibilitar que -tanto hombres como mujeres- puedan congeniar los roles laborales y personales. Algunas de las técnicas de autocuidado más conocidas son el mindfulness y pausas activas.

⁴ Buk (2023)

4.4 Despersonalización

La despersonalización se refiere al sentimiento de apatía que tiene un colaborador con la organización y el trabajo, lo que genera una distancia entre la persona con la organización, los proyectos, los equipos y las personas.

En concreto, los resultados muestran que el 37% de los colaboradores presenta un bajo entusiasmo en el trabajo, 1 de cada 4 personas cree que tiene que trabajar de más, dado el poco apoyo del equipo y 1 de cada 5 trabaja acorde al mínimo esfuerzo.

Estos resultados son similares para hombres y mujeres. Sin embargo, en relación a la edad, las generaciones más jóvenes -en particular la GenZ- son las menos entusiasmadas con el trabajo.

37% No siente entusiasmo con su trabajo

26% Percibe que debe trabajar de más porque su equipo no está **comprometido**

18% Señala que **en su trabajo hace el mínimo necesario** por el sueldo que recibe

Señal de #QuietQuitting



¿Qué es el “QuietQuitting”?

Este fenómeno que se traduce al español como “renuncia silenciosa”, no significa que las personas renuncien a su trabajo, sino que se limitan a seguir las tareas especificadas en la descripción del cargo, sin proponer ideas/proyectos o interactuar con los equipos, evitando trabajar de más.

Los jóvenes son quienes sienten menos entusiasmo en sus trabajos

(% personas que indica que “más de una vez al mes” no siente entusiasmo con su trabajo)

Las generaciones más jóvenes -en particular la Gen Z- son las menos entusiasmadas con el trabajo. En concreto, 2 de cada 5 personas frecuentemente no siente entusiasmo en su trabajo, **a diferencia de los otros tramos de edad donde el entusiasmo es mayor**. Sin embargo, esta proporción es significativamente menor para quienes tienen más de 50 años: modificar por “sólo un 17% siente poco entusiasmo”.



30 años o menos



Entre 31 y 40 años



Entre 41 y 50 años



Más de 50 años

¿Cómo motivar y entusiasmar a los colaboradores?

Consejos de Rafael Zavala, Director Ejecutivo de Programas de Alta Dirección del PAD, Perú

Existen tres tipos de motivaciones: la motivación intrínseca, extrínseca y de trascendencia. La primera refiere a la motivación interna que tiene una persona, la segunda es principalmente la remuneración, y la tercera se asocia al impacto que se pueda tener en los demás.

Por lo tanto, conocer a las personas de un equipo es lo más importante porque mientras más conoces

a un equipo, mejor conocimiento y herramientas vas a tener sobre cómo motivarlos. Algunas personas tal vez valoran el sueldo, mientras que otros buscan un propósito. Sin embargo, hoy en día la mayoría de las empresas usan principalmente la motivación extrínseca. Pero si ese es tu único sistema de motivación, es probable que tus colaboradores se vayan de tu organización si es que otra les ofrece un poco más de dinero.

“

Si parece que las nuevas generaciones presentan más síntomas de Burnout, hay que abordarla urgentemente. Los líderes en estos casos son clave. Son ellas y ellos los que deben conectarse con sus equipos, crear una cultura de seguridad psicológica para que puedan comunicar dudas y errores sin miedo a castigos, y desafiar paulatinamente a sus personas. Metas claras, desafiantes y alcanzables integradas dentro de un propósito común de equipo, es el primer paso que el líder debe tomar. Confiar que las personas quieren sentirse útiles, progresar, desplegar sus fortalezas y que son capaces de mucho más de lo que ellos mismos creen, es la forma en que se debe dar ese primer paso.

La idea es facilitar un crecimiento y esfuerzo sostenible del equipo y sus individuos.

”

4.5 Desempeño Laboral

La percepción de un bajo desempeño laboral o la actitud negativa hacia el propio trabajo (por no cumplir o lograr lo solicitado), así como el sentimiento de baja autoestima laboral son algunos de los síntomas asociados al Burnout.

En concreto, 35% de las personas no se sienten realizadas con lo que hacen en sus trabajos, influyendo en la motivación y sentido del trabajo. Por otro lado, el 27% siente que no logra desplegar sus capacidades, lo que se asocia al sentimiento de frustración laboral. Y por último, 1 de cada 4 tiene una baja autoestima laboral pues sienten que no son buenas haciendo sus trabajos.



No se siente realizado con lo que hace en su trabajo



Siente que **no logra desplegar sus capacidades** en su trabajo



Siente que **no es bueno haciendo su trabajo**

(% personas que indican que “más de una vez al mes” tiene el síntoma)

“

Una de las maneras que se manifiesta el Burnout es en la efectividad interpersonal. Desde el punto de vista organizacional, esto puede llevar a que haya más conflictos entre empleados y menos productividad.

Emilio Pérez,
Psicólogo de Selia, Colombia

”

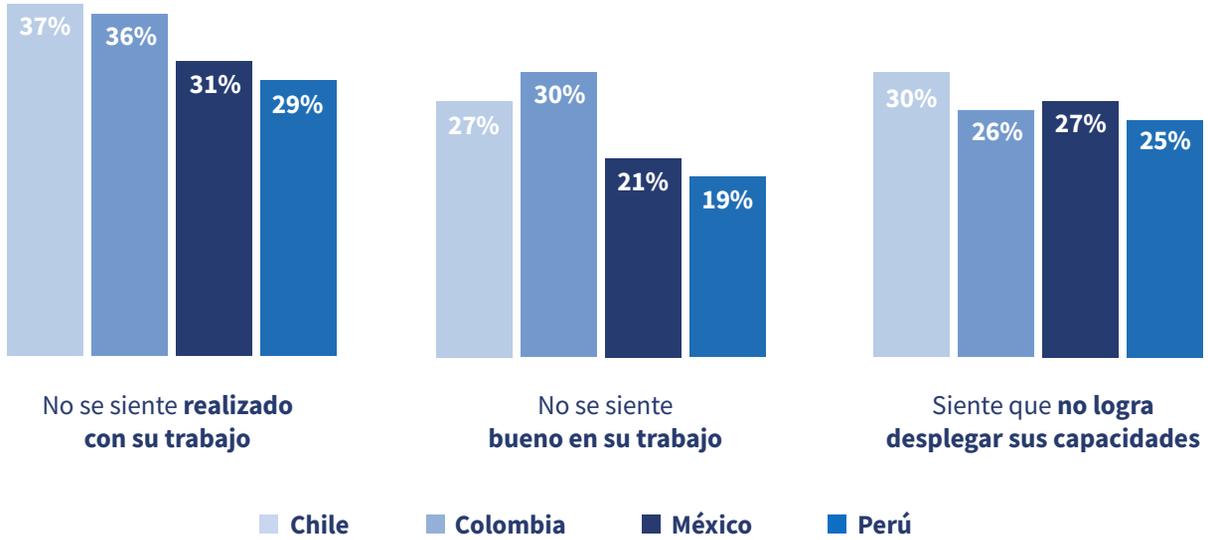
La percepción sobre el desempeño laboral que tienen los colaboradores es bastante similar en los países de la región. Sin embargo, llama la atención que en Perú, la proporción de personas con síntomas de Burnout asociadas al desempeño es menor en comparación a los otros países. En este sentido, Perú muestra mejores resultados en torno a esta dimensión.

¿Sabías que...?

Una de las claves para motivar, comprometer y contribuir al bienestar laboral es reconociendo el trabajo de las personas y comunicando el sentido que existe detrás de cada rol. Por un lado, el reconocimiento permite que la persona vea sus logros y sienta que la organización valora su trabajo, y por otro lado, comunicar el sentido permite que las personas sean conscientes del impacto positivo que tiene su trabajo. Estos dos elementos -logro y sentido- contribuyen al bienestar psicológico de las personas y por ende, deberían ser promovido desde las organizaciones

En Perú, menos personas presentan síntomas de Burnout asociados al desempeño laboral

(% personas que indica que “más de una vez al mes” tiene el síntoma)



V. Iniciativas efectivas para las organizaciones

Te presentamos algunas recomendaciones e iniciativas prácticas que se pueden implementar en las organizaciones para prevenir el Burnout y tomar acción para fomentar la salud mental y el bienestar.

PREVENIR:

1. Empoderar a los líderes

- Promover vínculo de confianza
- Establecer periódicamente conversaciones 1:1 para detectar oportunamente los síntomas

2. Medir y analizar los datos

- Clima laboral
- Encuestas de bienestar, desempeño u otro

3. HR en las dinámicas de trabajo

- Sistemas y flujos de comunicación y colaboración
- Priorización de tareas
- Identificar y empoderar a personas “extintores” que calman y ponen perspectiva
- Definir y respetar los límites del trabajo: horarios de reuniones, llamadas, plazos, vacaciones

4. Fomentar culturas sanas

- Team building y charlas de bienestar
- Beneficios personalizados
- Voluntariados, actividades grupales

TOMAR ACCIÓN:

1. Hacer diagnóstico y definir metas

- Conclusiones por áreas, niveles, modalidad de trabajo, segmentos de personas
- Establecer metas claras y plan de trabajo

2. Evaluar seriamente la carga laboral

- Redistribuir la carga laboral
- Cambios organizacionales necesarios
- Contratar más personas
- Optimizar para reducir carga

3. Tener un protocolo de apoyo oportuno

- Facilitar que las personas canalicen sus necesidades
- Ofrecer ayuda: apoyo médico, cambio de funciones, mayor flexibilidad
- Seguimiento





Columna de Opinión: Burnout, desempeño laboral y la importancia de los líderes y equipos

Sebastián Lira, Psicólogo e investigador científico en Labmind

El Burnout es más potente de lo que creemos comúnmente.

Imagina estar en un campo de batalla, rodeado de enemigos armados avanzando hacia ti en todas direcciones. Todo parece suceder en cámara lenta, como si el resultado inevitable fuera a tardar meses. Cualquier esfuerzo se vuelve insostenible. Sentimos estar solos y no sabemos por qué estamos peleando, empeorando la situación.

Nuestro cuerpo y mente reaccionan potentemente ante esta presión. La amígdala se activa en exceso, los músculos se tensan, el pulso se acelera y nuestra respiración se vuelve agitada debido a un sistema nervioso en alerta. Los niveles de noradrenalina y cortisol se elevan, generando un estado constante de estrés. Nuestra mente se llena de pensamientos confusos y rápidos, dificultando nuestra concentración y generando un malestar que no sabemos cómo abordar.

Incluso al intentar descansar, experimentamos problemas con la secreción de melatonina, la hormona responsable del sueño, lo que nos impide recuperarnos adecuadamente. Al despertar, nuestra corteza prefrontal, encargada de la toma de decisiones y el control de impulsos, se ve afectada, lo que disminuye nuestra capacidad para funcionar adecuadamente. Salimos al trabajo y se nos queda el cargador del computador. El mundo parece ser cada vez más difícil de enfrentar.

Nuestro cuerpo y mente se convierten en terreno fértil para cultivar una sensación de desesperanza tan penetrante que las tareas más simples parecen imposibles. Procrastinamos, buscando cualquier cosa que nos haga sentir bien o que estamos ocupados, evitando así abordar la lista de pendientes que se va llenando poco a poco.

¿Cómo se ve ese panorama para un individuo? ¿Para el equipo? ¿Para nuestra organización?

El estrés es inevitable en la vida y dependiendo de nuestra percepción de él, puede sernos tremendamente beneficioso o llevarnos al campo de batalla de una guerra perdida. En este contexto, el liderazgo es fundamental.

En este contexto, el liderazgo juega un papel fundamental. Los líderes que están sintonizados con su equipo y se preocupan sinceramente por su bienestar y productividad marcan la diferencia. Por el contrario, aquellos líderes que ven a su equipo como un conjunto de piezas reemplazables, caen en la lógica transaccional e influyen negativamente en los equipos al socavar la seguridad psicológica. Así, como dice Stephan Schmidheny “no hay empresas exitosas en sociedades fracasadas”, tampoco las hay con empleados que mantienen un “esfuerzo insostenible”.

Si bien los factores higiénicos son importantes para asegurar un mínimo de bienestar, están lejos de ser suficientes. Las personas que construyen organizaciones exitosas tienen sentido, claridad, son desafiados, se sienten seguros y gozan de sentirse útiles y capaces de progresar. No hay peor sensación que sentirse inútil decía Madre Teresa de Calcuta. Y nadie es más inútil que alguien que trabaja para un objetivo poco claro, imposible, o sin medida.

El líder no solo cuida al individuo, sino es encargado de cohesionar al equipo, facilitando una conexión y apoyo mutuo que aumenta el compromiso y disminuye los síntomas de burnout.

Los factores higiénicos y cambios técnicos pueden ayudar en el corto plazo, pero solamente un cambio adaptativo, una forma adecuada de ver a las personas que rescate su humanidad y valores más altos, puede proteger a las organizaciones y a los equipos del burnout. Respetar⁶ la realidad particular de cada persona nos abre una salida fuera del campo de batalla y hacia la seguridad. Ahí se encuentra un grupo cohesionado que nos ayudará, pero también nos pedirá ayuda, desafiándonos y haciéndonos parte de algo más grande que nosotros mismo. Para lograr esto, es necesario enmarcar las tareas y el estrés dentro de un propósito compartido, estableciendo metas claras, desafiantes y alcanzables que den una sensación de progreso. Al hacerlo, se fortalece la conexión entre los miembros del equipo y se fomenta un ambiente de trabajo más saludable y sostenible.”

⁶ Que viene del latín respectus asociado a mirar, considerar



Entrevista a Daniela Campos: Salud Mental y Burnout

*Jefa técnica de Riesgo Psicosocial,
Asociación Chilena de Seguridad (ACHS)*

En Chile, ¿cómo han evolucionado las cifras de atención médica y licencias médicas por estrés laboral?

De todas las enfermedades profesionales acogidas en el año 2022, las enfermedades profesionales de salud mental son un 67% de estas, lo que representa un aumento respecto al año 2021 en donde las enfermedades profesionales de salud mental alcanzaron un 2% del total (Datos SUSES).

Generalmente, casi el 80% de las enfermedades profesionales de salud mental acogidas son en 4 sectores económicos: educación, gobierno, salud y retail. Si antes las enfermedades de salud mental se generaban por la exposición al agente de riesgo de liderazgo disfuncional (acoso laboral), hoy es compartido el acoso y la sobrecarga laboral.

Según los resultados presentados en este Reporte, la generación Z y las mujeres son más propensas a experimentar burnout: ¿por qué crees que ocurre?

Que el síndrome de desgaste profesional, especialmente el agotamiento emocional sea más común en mujeres y generación Z no es de extrañar.

La generación Z ha crecido en un entorno altamente competitivo y está expuesta a altas expectativas de éxito. Se espera que sean altamente productivos, adaptables y exitosos en un mundo laboral cada vez más competitivo, incluido la necesidad de estar siempre disponible y conectado al trabajo, lo que dificulta la desconexión y el descanso adecuado. Estas presiones pueden generar un mayor estrés y ansiedad, lo que aumenta el riesgo de experimentar burnout al estar más expuesto a sobrecargas laborales, la “autoexplotación” y una cultura de estar “siempre conectado” que genera agotamiento constante al no tener suficiente tiempo de descanso y recuperación.

Las mujeres pueden ser más propensas a experimentar síndrome de desgaste profesional por dos razones. En primer lugar porque los sectores económicos de educación y salud están fuertemente feminizados especialmente en la entrega de servicios de cuidado a usuarios. Y en segundo lugar, porque las mujeres a menudo enfrentan una mayor carga emocional debido a los roles de género tradiciona-

les, como las responsabilidades domésticas y el cuidado de la familia, incluyendo la carga mental de organizar y dividir tareas domésticas. Esto puede generar una acumulación de estrés y presión, lo que aumenta el riesgo de problemas de salud mental. Estos resultados además, coinciden con la última versión del termómetro ACHS-PUC (2023) donde pudimos observar un alza estadísticamente significativa en una serie de factores de riesgo en el caso de las mujeres.

¿Qué medidas deben tomar los equipos de Recursos Humanos para prevenir que los colaboradores sufran del síndrome de burnout?

Son muchos los estresores susceptibles de desencadenar este síndrome, por lo que los equipos de recursos humanos tienen muchas medidas a las que pueden atender para prevenir que las personas que trabajan en sus organizaciones no presenten este síndrome.

A nivel de organización: el síndrome se puede generar cuando existe una estructura muy jerarquizada y rígida, cuando no existe el desarrollo profesional, el estilo de dirección es inadecuado y se percibe injusticia organizacional. Es por esto por lo que tener en cuenta intervenciones en justicia organizacional, desarrollo de carrera y liderazgo son relevantes para prevenir el síndrome.

A nivel del diseño de puesto de trabajo: uno de los estresores más relevantes es la sobrecarga laboral, la falta de tiempo para atender usuarios y la carga emocional negativa. Los equipos de RRHH deben establecer medidas de prevención de la sobrecarga laboral, así como políticas de desconexión en el trabajo y entrega de herramientas para manejar la carga emocional negativa.

A nivel de relaciones interpersonales: los estresores que podrían desencadenar este síndrome es el trato con usuarios difíciles, agresivos o problemáticos, las relaciones conflictivas y la falta de apoyo social, entre otros. Los equipos de RRHH deben generar políticas de no violencia al interior de las organizaciones, generando medidas de investigación y denuncia de los hechos violentos a las que las personas pueden estar expuestas en su medio ambiente laboral.

VIII. Agradecimientos

Agradecemos especialmente a las personas que mediante sus conocimientos y experiencias contribuyeron a enriquecer el análisis e interpretación de los resultados del Reporte de Burnout Laboral. En particular agradecemos a:



Rafael Zavala,
Director Ejecutivo de Programas de Alta Dirección del PAD y Asociado de Huete & Co, Perú

Considerado por LinkedIn como una de las 10 voces más influyentes en América Latina en su más reciente Ranking Top Voices y Conferencista en Kellogg. Autor de 6 libros y ha publicado artículos en Harvard Deusto Business Review, además de haber dictado conferencias en más de 200 de las empresas más grandes del Perú y de Latam y hacer mentoring con muchos de sus directivos.



Daniela Campos,
Jefa Técnica de Riesgo Psicosocial de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), Chile

Psicóloga de la Pontificia Universidad Católica de Chile, magíster en Psicología Clínica UAI y MBA Directivo Universidad Europea de Madrid. Actualmente, docente de postgrado en torno a temas de salud ocupacional, riesgos psicosociales y acoso laboral en diferentes universidades y representante chilena de la norma ISO 45.003 “Psychological Health and Safety in the Workplace”.



Lorena Zamora,
Directora del Instituto del Bienestar, Chile.

Psicóloga con amplia trayectoria en el quehacer del mundo del trabajo y la gestión de personas, especializada en temáticas de bienestar y felicidad en el trabajo desde el año 2011. Es Directora del Instituto del Bienestar, organización en la que lidera el área de Felicidad, Bienestar y Trabajo, la cual ha sido desarrollada como un área de asesoría experta en temáticas de gestión de personas.



Sebastián Lira,
Psicólogo e investigador científico en Mindlab, Chile

Psicólogo de la Universidad Católica de Chile, certificado como coach ejecutivo (IAC y PCA), y con especializaciones en neurociencia (Universidad Duke) y psicoterapia integrativa (ICPSI). En los últimos años ha volcado su atención a investigar cómo desarrollar líderes extraordinarios y equipos de alto desempeño que gocen de una cultura y mentalidad de excelencia.



Daniela Vieyra,
Psicóloga en área B2B en Terapify, México

Psicóloga de la Universidad Anáhuac de Querétaro. Actualmente trabajando en Terapify en el área de Wellness Onboarding y Support, en donde se encarga de los lanzamientos a empresas que le dan el beneficio de Terapify a sus colaboradores, trabajado con los equipos de Recursos Humanos y asesorando a colaboradores que tienen dudas sobre la elección de psicólogo y/o modelo terapéutico.

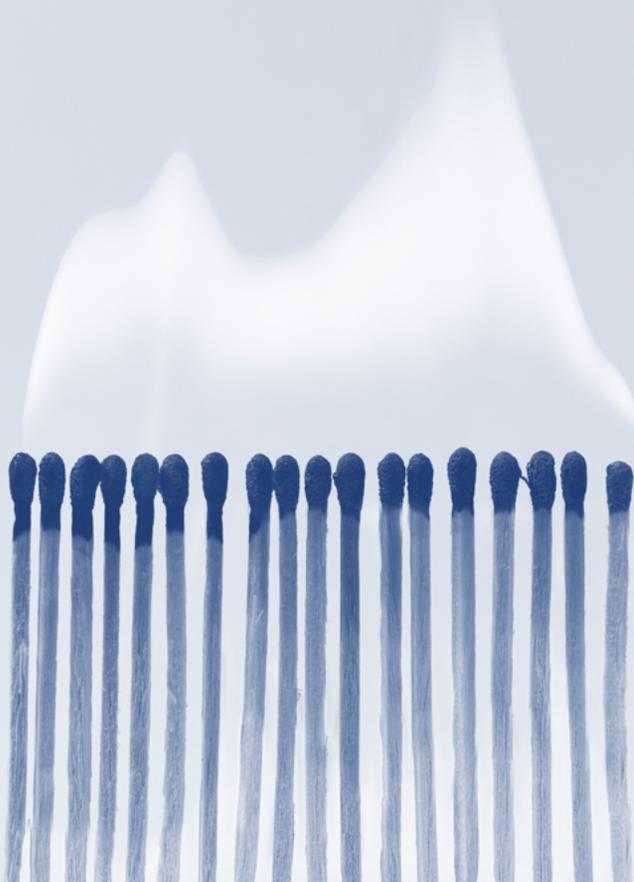


Emilio Pérez,
Coordinador de Proyectos Especiales en Selia, Colombia

Psicólogo egresado de la Universidad de los Andes (Colombia) y cursando una maestría en Psicología Clínica y de la Salud en la misma institución. Actualmente trabaja en Selia, plataforma que busca mejorar el acceso a la salud mental, brindando servicios como terapia psicológica a través de un medio digital que posibilita conectar con personas que usualmente no podrían acceder a terapia.

IX. Referencias

1. OMS (2022). La salud mental en el trabajo.
2. Gallup (2022). Employee Wellbeing Starts at Work.
3. New York Times (2022). ¿Por qué me tiembla el párpado? Y qué hacer para detenerlo.
4. Buk (2023). Radiografía de las Mujeres en el Trabajo 2023.
5. World Economic Forum (2022). What is quiet quitting?
6. Seligman, M. (2011). Flourishing. New York: Free Press.



Sobre Buk

Buk es un software integral para la gestión de personas, con soluciones para simplificar desde tus procesos de selección, remuneraciones y documentos, hasta la evaluación, capacitación, beneficios y mucho más para tus colaboradores. **Todo en la misma plataforma.**

Modular, eficiente, sin papeles, desde cualquier dispositivo y con un equipo humano preocupado de darte la mejor experiencia desde la implementación, para que puedas optimizar tu tiempo y dedicarlo a lo realmente importante: **el bienestar de las personas.**

Con Buk, podrás atraer talento, gestionar tareas administrativas, potenciar las capacidades de tus colaboradores y fortalecer su compromiso con tu organización.



Atrae
el mejor talento
para tu empresa



Gestiona
a las personas y
automatiza tareas
administrativas



Potencia
ahorra tiempo en las
tareas administrativas



Compromete
a tus colaboradores y
fortalece la cultura en
tu organización

Contáctanos

Chile
buk.cl

México
buk.mx

Perú
buk.pe

Colombia
buk.co



Crea un lugar de trabajo **más feliz ;)**