

# HABLAR CON LÍDERES Y GERENTES PARA ABORDAR EL AGOTAMIENTO



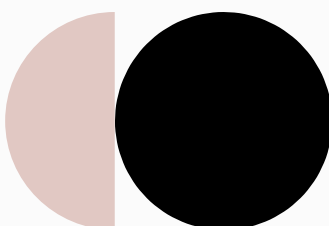
Tener dos lados de una historia es crucial para una comprensión integral y equilibrada de cualquier situación.

Tras nuestra investigación inicial sobre el agotamiento entre las mujeres que trabajan a distancia, en esta fase la investigación se llevó a cabo en los ocho países socios europeos (Suecia, Irlanda, Italia, República Checa, Austria, Grecia, Polonia y España) se centró en las perspectivas de gerentes, líderes y entrenadores en el contexto del agotamiento de los empleados en entornos remotos.

El objetivo principal era identificar 15 obstáculos clave que los gerentes y líderes enfrentan con frecuencia al gestionar un equipo remoto.

## ¿POR QUÉ INVOLUCRAR A LOS GERENTES?

La psicología de los gerentes y líderes adquiere una importancia crítica para apoyar la creación de entornos de trabajo saludables. A cambio, las estrategias para combatir el agotamiento pueden ayudar a los



**SUPERE LOS INFORMES DE AGOTAMIENTO**





# LAS CINCO DIMENSIONES

Nuestro estudio explora los desafíos multifacéticos que enfrentan los gerentes y líderes en entornos de trabajo remoto. A partir de conocimientos de varios países europeos, hemos categorizado los 15 desafíos identificados en cinco dimensiones clave: social, personal, cultural, de planificación y práctica.

## 1. Dimensión Social

- Dificultades para fomentar la cohesión del equipo.
- Mala comunicación y retroalimentación insuficiente.
- Falta de competencias.

## 2. Dimensión personal

- Dificultad para establecer conexiones personales.
- Tensión mental y emocional.
- Baja motivación de los empleados.
- Variaciones en los antecedentes culturales e individuales.
- Equilibrio trabajo-vida

## 3. Dimensión cultural

- Crear y asimilar la cultura organizacional.
- Problemas con la confianza, ya sea insuficiente o mal utilizada.

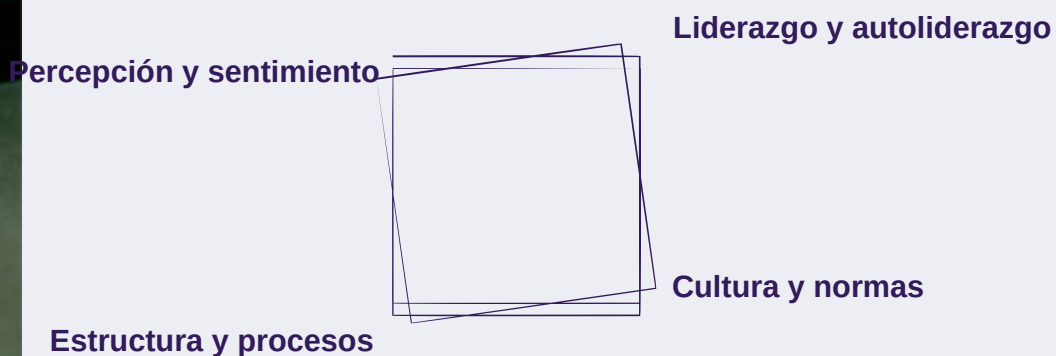
## 4. Dimensión de planificación

- Distracciones.
- Control gerencial limitado.

## 5. Dimensión práctica

- Incapacidad para proporcionar una formación adecuada.
- Cumplimiento y normativa.
- Falta de infraestructura técnica.

Para obtener una comprensión integral de estos desafíos, los analizamos a través de cuatro lentes analíticos.



# HALLAZGOS CLAVE DE UN VISTAZO

Una parte importante de los directivos de los ocho países tienen experiencia de primera mano con el problema del burnout. El 63% de los directivos se han sentido personalmente agotados. Además, el 74% de los directivos tiene experiencia con el burnout entre los empleados. Estos datos resaltan la naturaleza urgente e imperativa de abordar el agotamiento, dado su impacto generalizado tanto en los gerentes como en sus equipos.

- Un importante 24% de los directivos trabajan regularmente horas extras, lo que indica una posible normalización de las jornadas laborales ampliadas.
- Si bien el 57% de los lugares de trabajo tienen políticas de salud mental, un preocupante 30% no las tiene, lo que indica una brecha en las estructuras de apoyo a los empleados.
- El 85% de los directivos afirman ser conscientes de su influencia en el bienestar de los empleados.
- El 39% de los directivos informan de una ausencia de políticas relativas a diversidad, equidad e inclusión, lo que sugiere margen de mejora.
- El 75% considera inapropiado contactar a los empleados fuera del horario laboral, pero el 25% no lo reconoce como un límite crucial.
- El 42% tiene medidas para motivar a los empleados, mientras que el 38% no cree que la motivación sea responsabilidad exclusiva del empleado.
- El 40% cree que el trabajo remoto es fácil para los empleados, lo que indica percepciones variadas sobre sus desafíos.
- El 83% puede reconocer el estrés en los empleados, pero sólo el 45% modela eficazmente la autoconciencia y el autocuidado.
- Se reportan altos niveles de confianza (84%) en el desempeño de los empleados, y el 93% de los gerentes realizan controles periódicos.
- El 40% no está de acuerdo con el principio de contar las horas siempre que se haya completado el trabajo.

## METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

El estudio integral empleó un enfoque de métodos mixtos para recopilar datos tanto cualitativos como cuantitativos, proporcionando un análisis sólido del entorno de trabajo remoto desde una perspectiva gerencial.

La metodología incluyó:

- **Encuestas en línea sobre diversos aspectos del trabajo remoto, incluidos hábitos laborales, experiencias de agotamiento y estrategias de gestión. (más de 90 recopilados)**
- **Entrevistas sobre experiencias personales, desafíos y mecanismos de afrontamiento en entornos de trabajo remoto. (81 realizados)**
- **Grupos focales, que permiten discusiones grupales e intercambios de experiencias, enriqueciendo los datos con perspectivas diversas y conocimientos colaborativos.**

Próximamente estará disponible un resumen internacional final de los resultados en el sitio web de BEAT BURNOUT.



# TESTIMONIOS

*“La paternidad puede ser uno de los mayores desafíos. A los padres (independientemente del género) les resulta difícil trabajar desde casa sin sentirse obligados a cuidar de sus hijos durante su jornada laboral” Gerente, Austria*

*“Es importante fomentar un sentido de comunidad y conexión entre los trabajadores remotos con eventos sociales virtuales regulares, pausas para el café y actividades de creación de equipos” Gerente, Suecia*

## Primero y ante todo...

Sin duda, el cambio al trabajo remoto ha tenido beneficios. Sin embargo, estamos viendo muchas consecuencias negativas:

Estrés, incapacidad para alternar mentalmente entre el trabajo y el trabajo, sobrecarga de trabajo. El resultado, si no se gestiona con un liderazgo empático y consciente, aumentará como era de esperar la depresión, la ansiedad y el estrés de los empleados, lo que podría conducir al agotamiento.

En ausencia de interacciones cara a cara, los gerentes deben encontrar nuevas formas de salvar la distancia física. Necesitan crear un entorno donde puedan florecer conexiones significativas a pesar de la falta de proximidad física.

*“La práctica del autocuidado y la gestión adecuada del tiempo pueden hacer milagros para evitar o afrontar el agotamiento” Gerente, Grecia*

*“Cuando no puedes ver a tus empleados, no puedes ver su lucha. Tienes que confiar en que ellos te lo digan. Esto no siempre sucede. Con el trabajo remoto, es más difícil ver las señales de alerta que señalarían depresión o problemas de salud mental”, Gerente, Irlanda.*

*“El trabajo remoto ofrece flexibilidad, pero también puede difuminar la línea entre el trabajo y la vida personal. Descubrí que ofrecer controles individuales regulares con solo llamar a una persona por teléfono, como al estilo de la vieja escuela, puede ayudar”. – Gerente, República Checa*

## ¿QUE SIGUE?

El consorcio está trabajando en una guía de formación y una lista de verificación para ser utilizadas por gerentes, líderes, entrenadores o gerentes de recursos humanos que desafían el apoyo a los empleados remotos.

Los materiales serán herramientas de conocimiento para crear una cultura de trabajo remoto saludable y al mismo tiempo prevenir el agotamiento.

*Si desea participar en nuestro proyecto y mantenerse actualizado con las próximas actividades, visite nuestro sitio web: [BEATBURNOUT.EU](https://beatburnout.eu) o envíenos un correo electrónico a: [all@beatburnout.eu](mailto:all@beatburnout.eu)*



# ♀ Beat ♀ Burnout



**Co-funded by  
the European Union**

El apoyo de la Comisión Europea para la producción de esta publicación no constituye un respaldo de los contenidos que reflejan únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en ella.