

Informe europeo: Desarrollo del Burnout

!Agradecimiento especial;

Un agradecimiento especial a todos los que han participado en el proyecto, a los socios del proyecto, Smart Umbrella, Die Berater, PRISM, Forum para la educación, Institute Inpro, Orange Hill, I & F Education y Center för Socialt Entreprenörskap. Gracias a todos los que han formado parte del proyecto, a todas las mujeres que lo han apoyado y participado, compartiendo sus historias y, por supuesto, a todos los directivos y empresas que han dedicado tiempo y recursos para que este proyecto sea un éxito.

Encontrará todos los recursos e información sobre el proyecto en
<https://beatburnout.eu/>.



Co-funded by
the European Union

Introducción

A lo largo de estos dos años de investigación, hemos adquirido importantes conocimientos sobre el complejo problema del burnout. Nuestros hallazgos ponen de relieve que las mujeres, como grupo, se enfrentan a retos únicos en el lugar de trabajo que pueden haber sido pasados por alto anteriormente. Los roles de género desempeñan un papel crucial, y para entender cómo afectan los prejuicios a las personas es necesario examinar tanto las expectativas externas como las percepciones internas.

Nuestra investigación se ha centrado en el burnout relacionado con el trabajo, aunque es evidente que el estrés laboral afecta a la vida personal y viceversa. Históricamente, el burnout ha sido reconocido como un fenómeno laboral durante varias décadas. Sin embargo, no fue hasta que la Organización Mundial de la Salud (OMS) definió el burnout en 2019 debido al estrés laboral inmanejable que obtuvo un reconocimiento más amplio.

Lo que sabemos es que hay varios factores que pueden aumentar el riesgo de sufrir burnout, como los problemas de ansiedad, diagnósticos como el TDAH y el autismo, traumas previos, perfeccionismo y trastorno compulsivo, por nombrar algunos. Se calcula que entre el 30 y el 40% de la población activa tiene un mayor riesgo de sufrir burnout, lo que significa que en cualquier lugar de trabajo es crucial comprender y controlar el burnout.

contra el trabajo.

Seguiremos hablando de los factores desencadenantes en el trabajo, pero en general se puede decir que el cóctel perfecto para el agotamiento es una exposición prolongada al estrés combinada con una recuperación insuficiente.



Co-funded by
the European Union

Antecedentes y perspectiva histórica del burnout

1990s: Reconocimiento temprano e investigación inicial

- **Reconocimiento:** El burnout empezó a ser reconocido en la década de 1990, cuando investigadores y clínicos observaron un aumento de los niveles de estrés en diversas profesiones.
- **Investigación inicial:** Los primeros estudios se centraron en profesiones muy estresantes, como la sanidad y la educación, e identificaron síntomas básicos como el agotamiento emocional, la despersonalización y la reducción de la realización personal.
- **Cambios en el lugar de trabajo:** En la década de 1990 se produjeron cambios significativos en la dinámica del lugar de trabajo con el auge de la globalización y los avances tecnológicos, lo que provocó un aumento de las exigencias laborales y del estrés.

2000s: Mayor sensibilización e investigación

- **Ampliación del alcance:** La investigación se amplió para incluir una gama más amplia de profesiones e industrias, reconociendo que el agotamiento no se limitaba a los trabajos de alto estrés.
- **Equilibrio trabajo-vida privada:** El concepto de conciliación de la vida laboral y familiar ganó importancia como factor crítico para prevenir el agotamiento. Las organizaciones empezaron a explorar fórmulas de trabajo flexibles.
- **Modelos psicológicos:** Desarrollo de modelos psicológicos para comprender mejor el burnout, como el modelo Demandas del Trabajo-Recursos (JD-R), que hacía hincapié en el equilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos disponibles.

2010s: Reconocimiento de la OMS y creciente preocupación

- **Clasificación de la OMS:** En 2019, la Organización Mundial de la Salud (OMS) incluyó el burnout en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) como un fenómeno ocupacional, no como una condición médica.
- **Transformación digital:** La transformación digital de los lugares de trabajo condujo a una cultura siempre activa, lo que contribuyó a aumentar el estrés y el agotamiento.
- **Iniciativas de salud mental:** El creciente reconocimiento de los problemas de salud mental dio lugar a programas de bienestar más completos en los lugares de trabajo, con el objetivo de abordar el agotamiento a través de diversas iniciativas.

2020-2024: La pandemia de COVID-19 y sus consecuencias



- **Impacto de la pandemia:** La pandemia de COVID-19 exacerbó significativamente los niveles de burnout, particularmente entre los trabajadores sanitarios, educadores y trabajadores remotos.
- **Retos del trabajo a distancia:** El rápido cambio al trabajo a distancia introdujo nuevos factores de estrés, como el aislamiento, los límites difusos entre el trabajo y la vida personal, y la fatiga digital.
- **Aumento de la investigación:** La afluencia de estudios durante este periodo tuvo como objetivo comprender los impactos específicos de la pandemia sobre el burnout y desarrollar intervenciones específicas.
- **Cambios políticos:** Muchos países y organizaciones europeos aplicaron políticas de apoyo a la salud mental, como jornadas obligatorias de salud mental, mejores sistemas de apoyo y condiciones de trabajo flexibles.

Resultados de nuestro estudio de dos años BeatBurnout

En nuestros dos informes hemos recopilado datos cuantitativos y cualitativos, que han puesto de relieve la complejidad de la cuestión. En el primer informe, [Uncovering the Hidden Struggles: Examining Remote Work Challenges and Burnout Risk for Women in the Modern Workplace](#), hemos comprendido que la experiencia personal tiene un impacto significativo. Por ejemplo, si un empleado siente que su empleador le trata injustamente o que su jefe no se preocupa por él como individuo, esto afectará a sus sentimientos, independientemente de los esfuerzos del empleador por prevenir el burnout. Esto indica que centrarse únicamente en las estructuras y los procesos es insuficiente. Una cita de una de nuestras entrevistas ilustra este problema,

"Esta es la ironía del asunto, estamos recibiendo muchos correos electrónicos de la empresa sobre bienestar, cómo relajarse, cómo manejar el equilibrio entre la vida laboral y personal, pero al mismo tiempo estamos enterrados bajo tanto trabajo que tengo cero tiempo para siquiera leerlo. Así que todo lo que tiene por asunto "bienestar" va directamente a la papelera".

Comenzamos nuestra investigación sabiendo que las mujeres, como grupo, corren un mayor riesgo de sufrir burnout. Sin embargo, a lo largo del proyecto, descubrimos que el entorno laboral actual exige un alto grado de autoliderazgo. Los empleados deben establecer límites, dar prioridad al bienestar mental y comunicar eficazmente sus necesidades. Esto crea una relación compleja en la que tanto los empleados como los empresarios deben entablar conversaciones sobre expectativas, límites, sentimientos y estados mentales, un diálogo continuo que requiere un esfuerzo mutuo. Además, los empresarios deben reconocer y comprender



las razones específicas por las que las mujeres son más propensas al agotamiento y permanecer atentas a cualquier señal de alarma.

En nuestro segundo informe, [*Liderar desde la distancia*](#), centrado en la perspectiva de los directivos, descubrimos que los propios directivos están sometidos a una presión considerable: el 63% de los directivos declararon haber tenido encuentros personales con el burnout. Son conscientes de sus responsabilidades, pero a menudo carecen de los conocimientos, las herramientas y, en ocasiones, el tiempo y los recursos necesarios para prevenir eficazmente el agotamiento. El contexto y la cultura en los que operan los directivos influyen significativamente en su comportamiento. Muchos trabajan horas extraordinarias sin estructuras, políticas o directrices adecuadas, lo que dificulta su labor de líderes comprensivos, presentes y solidarios.

Observamos variaciones entre los distintos países participantes en el proyecto, con diferentes legislaciones y normas que afectan a las condiciones de trabajo. A pesar de estas diferencias, surgieron varios factores comunes. El aumento de las condiciones de trabajo flexibles ha difuminado los límites entre la vida privada y el trabajo, los avances tecnológicos han aumentado la eficiencia, pero también han fomentado una cultura de estar siempre conectado, y las presiones económicas, incluidas las derivadas de la pandemia y la inestabilidad financiera, han aumentado los niveles de estrés. Estos factores presentan tanto retos como oportunidades para los empresarios, que deben abordarlos de forma proactiva. Nuestra investigación indica que los cambios del entorno se han producido tan rápidamente que muchas empresas han tenido dificultades para adaptar sus culturas en consecuencia y establecer los sistemas de apoyo necesarios.

Segunda fase de nuestro proyecto - Creación de herramientas de apoyo a los empresarios

Durante nuestro segundo año hemos estado analizando nuestros datos, para crear herramientas que ayuden a las empresas a apoyar mejor a los empleados en entornos de trabajo remotos. Dado que es un tema complejo que no tiene una única solución, los módulos que hemos creado reflejan muchas formas de trabajar para promover el bienestar, crear resiliencia, adquirir conocimientos, así como estructuras, políticas, inspiración de programas a desarrollar y formas de hablar sobre el bienestar, el agotamiento y la seguridad psicológica en el trabajo.

Las herramientas que hemos creado se basan en los quince retos que definimos durante nuestro primer año,



**Co-funded by
the European Union**

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



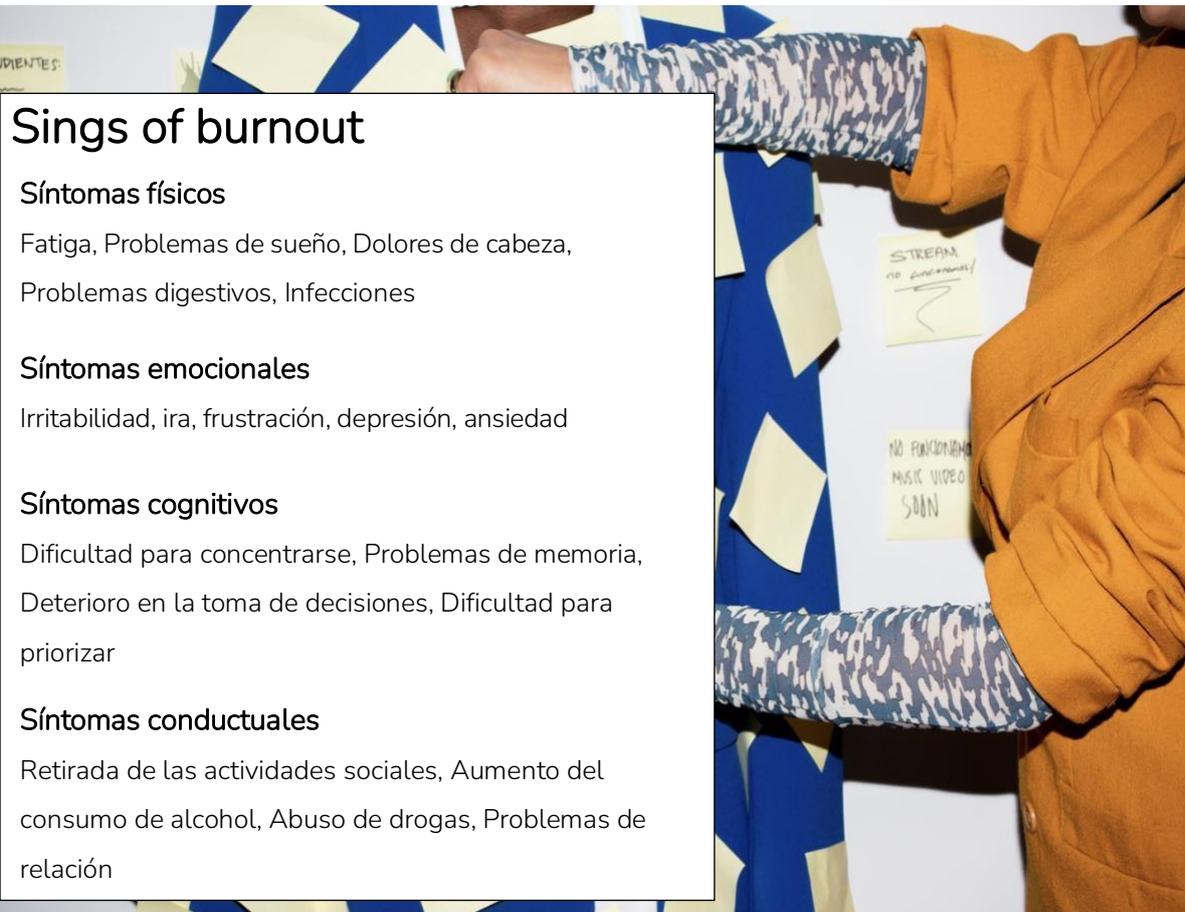
cada una de las cuales incluye tres actividades, en total 45 actividades desarrolladas. También hemos creado una herramienta de autoevaluación para los empleados y una lista de control para los directivos.

Como ya se ha dicho, el tema es complejo y requiere un enfoque polifacético. Las estrategias clave incluyen la aplicación de expectativas realistas sobre la carga de trabajo, la provisión de recursos adecuados y el fomento de un entorno de trabajo propicio. Es esencial ofrecer acceso a programas de asesoramiento y gestión del estrés y promover una cultura de apertura en torno a las cuestiones de salud mental.

Es crucial fomentar acuerdos de trabajo flexibles, periodos de descanso obligatorios y políticas que apoyen un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal.

Además, formar a los empleados y directivos para que reconozcan los signos de agotamiento y apliquen estrategias de afrontamiento eficaces es vital para la sostenibilidad a largo plazo.





Sings of burnout

Síntomas físicos

Fatiga, Problemas de sueño, Dolores de cabeza,
Problemas digestivos, Infecciones

Síntomas emocionales

Irritabilidad, ira, frustración, depresión, ansiedad

Síntomas cognitivos

Dificultad para concentrarse, Problemas de memoria,
Deterioro en la toma de decisiones, Dificultad para
priorizar

Síntomas conductuales

Retirada de las actividades sociales, Aumento del
consumo de alcohol, Abuso de drogas, Problemas de
relación

Conclusión

El burnout es un problema complejo y persistente que requiere esfuerzos continuos tanto por parte de los empresarios como de los empleados. Prevenir el burnout implica un esfuerzo continuo, sensibilizar, aumentar los conocimientos y fomentar un entorno de trabajo sostenible a largo plazo. Nuestra investigación también subraya los retos únicos a los que se enfrentan los distintos grupos, en nuestro caso las mujeres y los directivos, y destaca la necesidad de contar con sistemas de apoyo sólidos. Es un fenómeno que va en aumento en toda Europa y requiere atención.

