


Howden Beneficios para
Empleados y Wellbeing

Guía sobre el burnout en los empleados



8 formas de prevenir
y gestionar el burnout
de los empleados

HOWDEN



01	Introducción.....	4
02	¿Qué es el burnout?.....	6
03	Los signos del burnout	16
04	¿Cómo puedes prevenir el burnout de tus empleados?.....	28
05	¿Detectar el burnout en el lugar de trabajo?.....	34

Introducción

El burnout de los empleados se está convirtiendo en uno de los principales motivos de preocupación para las empresas de todo el mundo, independientemente de su tamaño.

Las investigaciones sobre el burnout han demostrado que el estrés en el lugar de trabajo puede provocar problemas de salud, bajo rendimiento y mayor rotación de personal.



Aspectos destacados informe Gallup



63%

De los empleados que a menudo o siempre experimentan burnout en el trabajo tienen más a tomarse un día por enfermedad

2.6x

También tienen 2,6 veces más probabilidades de buscar otro empleo

50%

Es menos probable que discutan con su jefe cómo abordar los objetivos de rendimiento, y un 13% menos seguros de su rendimiento

Según un informe reciente, casi la mitad de los trabajadores del Reino Unido "trabajan al límite", y el burnout, la mala salud mental y el estrés laboral cuestan a la economía 28.000 millones de libras al año.¹ Mientras que Datos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) indican que, previo a la pandemia, México ya figuraba como uno de los países con mayor burnout laboral. Al menos el 75% de sus trabajadores padecía esta condición, superando los niveles de China (73%) y Estados Unidos (59%)*.

Un informe de Gallup² sobre el lugar de trabajo incluye estadísticas que demuestran que el problema debe tomarse en serio. Según Cigna International Health, los niveles de burnout entre los jóvenes profesionales son los más altos de la historia, con síntomas en el 98% de los empleados de entre 18 y 24 años.³

Para complicar aún más las cosas, casi el 70% de los profesionales creen que sus jefes no hacen lo suficiente para prevenir o aliviar el burnout dentro de su organización. El 21% de los encuestados afirma que su empresa no ofrece ningún programa o iniciativa para prevenir o aliviar el burnout.⁴

1. www.personneltoday.com/hr/burnout-stress-and-mental-ill-health-running-rampant-in-uk

2. www.gallup.com/workplace/313160/preventing-and-dealing-with-employee-burnout.aspx

3. <https://bit.ly/3vmS9ov>

4. <https://www2.deloitte.com/us/en/pages/about-deloitte/articles/burnout-survey.html>

*https://unamglobal.unam.mx/global_revista/mexico-alarmanes-cifras-de-estres-laboral/

¿Qué es el burnout laboral?

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el burnout como "un síndrome conceptualizado como resultado de un estrés laboral crónico que no ha sido gestionado con éxito"

Una definición que hace recaer la responsabilidad en los empresarios y directivos.



Los signos del burnout



¿Las señales que hay que buscar en los demás y en uno mismo?

En los empleados.

El estrés puede producirse por diversas razones, y lo que causa estrés a una persona en el lugar de trabajo no va a afectar a otras de la misma manera. No es una afección médica, pero sentirse estresado puede desencadenar la respuesta de lucha del organismo, que es una reacción fisiológica que provoca la liberación de hormonas del estrés.

La respuesta de lucha o fuga evolucionó originalmente como una técnica de supervivencia que permitía a las personas reaccionar rápidamente ante determinadas situaciones mediante una combinación perfecta de cambios hormonales y fisiológicos.

Esto genera síntomas tanto cognitivos como físicos.

Los síntomas incluyen:

Cognitivo	Físico
Pensamientos acelerados	Sudoración
Pensamiento excesivo e incontrolable	Dolor de cabeza
Dificultad para concentrarse	Náuseas y mareos
Problemas para dormir	Ritmo cardíaco acelerado
Querer escapar de la situación actual	Respiración acelerada
Sentimientos de miedo, pánico o fatalidad inminente	Falta de energía
Cambios en el apetito	Dolor de estómago

Según la OMS, cuando los empleados experimentan estos síntomas, la mayor parte de su atención se centra en la supervivencia diaria, no en el desarrollo para el futuro, por lo que su rendimiento puede verse afectado.

El impacto en la empresa también es grave. Los empleados agotados pueden prolongar su baja por enfermedad, lo que puede dejar a la empresa corta de personal, y si permanecen en el trabajo, pueden ser menos productivos. La moral y la motivación bajas también son contagiosas y pueden afectar a las personas de su entorno.

¿Cuáles son las razones del burnout en los empleados?

Los factores externos, como las tensiones económicas, las relaciones y la vida familiar, pueden añadirse al estrés individual. Pero la OMS subraya que el burnout se relaciona específicamente con el impacto en el lugar de trabajo. La encuesta Gallup enumera cinco causas principales del burnout en el trabajo, que no son exhaustivas, pero abarcan los principales factores.

Estos son:

- Trato injusto en el trabajo
- Carga de trabajo no gestionable
- Falta de claridad en las funciones
- Falta de comunicación y apoyo por parte de su jefe
- Presión de tiempo excesiva



Los periodos de estrés elevado sin "tiempo de descanso" también son un factor determinante, junto con la falta de reconocimiento por parte de los jefes, la mala comunicación y la falta de compensación o recompensa.

¿Cómo puedes prevenir el burnout de tus empleados?



Reconocimiento

Para evitar que un empleado alcance el punto de crisis del burnout, las empresas deben estar atentas a los signos de estrés y reconocer las situaciones en el lugar de trabajo que pueden exacerbarlo (por ejemplo, despidos, aumento del volumen de trabajo o plazos cortos). Deben adoptarse medidas para mitigarlo y resolverlo lo antes posible para evitar que se produzca el burnout.



Liderazgo

Muchas de las causas del burnout tienen su origen en un liderazgo deficiente. Los empresarios pueden dar ejemplo respetando los horarios de trabajo, animando al personal a tomarse descansos y vacaciones y creando un entorno en el que los empleados se sientan seguros para hablar. Las entrevistas personales periódicas pueden ayudar, junto con el asesoramiento sobre las tareas que deben priorizarse, además de garantizar que los empleados no se vean sobrecargados con demasiadas tareas a la vez. Recuerda que tanto los directivos como los empleados pueden sufrir estrés.



¿Detecta el burnout en el lugar de trabajo?

El burnout forma parte de un problema más amplio de salud mental en el lugar de trabajo, por lo que es vital contar con una política de salud mental. Según la organización benéfica Mind, una de cada cuatro personas sufre algún tipo de problema de salud mental cada año. Estas son ocho formas prácticas de ayudar →

01 Invertir en la formación de superiores jerárquicos

Los superiores jerárquicos son la primera línea de defensa para detectar los signos y síntomas de burnout en sus equipos. Formar a los superiores jerárquicos sobre cómo detectar los signos de mala salud mental o burnout puede ayudar a abordar el problema y también a eliminar el estigma.

02 Considerar los Primeros Auxilios en Salud Mental

Estos pueden estar a la mano para ofrecer apoyo práctico y asesoramiento a los empleados afectados.

03 Mejorar el compromiso de los empleados

Es importante garantizar que los empleados tengan oportunidades periódicas de expresar sus preocupaciones. Igualmente importante es que sus preocupaciones sean escuchadas y se actúe en consecuencia.

04 Hablar con el empleado

Suele ser el superior jerárquico, pero hay que hablar con el empleado, averiguar las razones de su burnout y ver si la empresa puede hacer algo para ayudarle.

05 Realizar ajustes razonables en el trabajo/ considerar el trabajo flexible

Un empleado que sufra con su salud mental tiene derecho legal a pedir que se introduzcan cambios en su puesto o lugar de trabajo. Cambios tan sencillos como trabajar desde casa, gestionar la carga de trabajo de otra manera o hacer más pausas pueden ser de gran ayuda.

06 Utilizar los servicios gratuitos

Mind, la organización benéfica dedicada a la salud mental, dispone de numerosos recursos gratuitos que pueden compartirse con directivos y empleados. Entre ellos se incluyen orientaciones para directivos sobre cómo apoyar al personal que sufre un problema de salud mental y cómo crear un plan de acción de bienestar para apoyarles.

07 Facilitar el acceso a servicios de salud mental

Esto puede ayudar a los empleados a comprender y gestionar mejor sus condiciones. Asegúrate de promocionar tu Programa de Asistencia al Empleado (EAP). La mayoría de los empleadores ofrecen algún tipo de asistencia como parte de sus pólizas de protección de ingresos de grupo o seguro médico privado. Este programa está diseñado para apoyar el bienestar físico, mental y económico de los empleados. Suelen incluir asesoramiento telefónico y presencial.

08 Considerar invertir en prestaciones para empleados o soluciones de bienestar (wellbeing)

Que pueden apoyar a los empleados y permitirles adoptar un enfoque proactivo de su salud y bienestar. Nuestros asesores especializados están a tu disposición para ayudarte a encontrar el enfoque adecuado para tu empresa.

HOWDEN

Lago Zurich 245, Torre Frisco, Piso 16
Col. Ampliación Granada, Alcaldía Miguel Hidalgo
C.P. 11529, Ciudad de México.
T: +01 (52) 3000 0000

55 4161 2772 | 55 4161 2793
servicio.alcliente@howdengroup.mx



www.howdengroup.mx

Este documento o cualquier parte de la información que contiene no se puede copiar ni reproducir de ninguna forma sin el permiso de Howden México.

GRUPO ORDÁS HOWDEN, AGENTE DE SEGUROS Y DE FIANZAS S.A P.I. DE C.V., con domicilio fiscal en Ciudad México. Calle Lago Zurich 245, piso 16, Col. Ampliación Granada, Alcaldía Miguel Hidalgo, C.P. 11529, inscrita en el Registro Público de la Propiedad y del Comercio bajo el folio Mercantil 388534*, de fecha 29 de agosto de 2018 y autorización definitiva de la Comisión Nacional de Seguros y de Fianzas oficio 06-C00-41300/54700. Howden México es parte de Howden Broking Group Limited.

Copyright © 2024.