

BURNOUT EN EL TRABAJO

Señales, causas y cómo salir. Una guía descargable con herramientas prácticas, construida a partir de la investigación real de nuestra tribu: más de 25 personas que contaron, en primera persona, cómo el agotamiento profesional y el aislamiento laboral están afectando su vida.

671K

Bajas por salud mental en España en 2024

87%

Profesionales con agotamiento que no lo comunican

+25

Historias reales recogidas en nuestra tribu

ÍNDICE

QUÉ VAS A ENCONTRAR AQUÍ

PARTE I · ENTENDER LO QUE TE PASA

01	Carta de bienvenida	05
02	Burnout: qué es y cómo se siente de verdad	06
03	Un mundo laboral que cambió sin avisar	07
04	El dato oculto: el 87% que no habla	08
05	Las señales que nadie enseña a reconocer	09
06	Voces de la tribu	10
07	La causa más silenciosa: el despido que no se anuncia	11
08	El acoso laboral no siempre es el que imaginas	12
09	El Barómetro Cisneros (I)	13
10	El Barómetro Cisneros (II)	14

PARTE II · EJERCICIO DE AUTODIAGNÓSTICO

11	Checklist: ¿dónde estás ahora mismo?	15
12	Cómo leer tu resultado	16
13	Tres claves para sostener el cambio	17

ÍNDICE (CONTINUACIÓN)

SIGUE LEYENDO

PARTE III · SEIS FICHAS DE TRABAJO

14	Cómo usar esta sección	18
15	Ficha 1 — Cuida tu diálogo interior	19
16	Ficha 2 — Aprende a leer tu energía	20
17	Ficha 3 — Cuando no puedas más, para	21
18	Ficha 4 — Documenta lo que está pasando	22
19	Ficha 5 — Busca tu tribu	23
20	Ficha 6 — Tu trabajo tiene valor	24

PARTE IV · CIERRE

21	Tu plan de acción a 30 días	25
22	Mensaje de cierre y próxima entrega	26
23	Recursos y cómo contactarnos	27

PARTE V · PARA EMPRESAS

24	Prevenir el burnout también es cosa de la empresa	28
25	Cinco líneas de acción para tu equipo	29
26	Ficha RRHH — Diseña tu primer desayuno de equipo	30

SI ESTÁS LEYENDO ESTO CON EL PECHO APRETADO

Si te reconoces en el título antes de haber leído la primera línea, esta guía es para ti. La hemos escrito pensando en ti.

En Cómo te ha ido el día llevamos tiempo escuchando. Es lo que hacemos. Pero hace unos meses decidimos ir un paso más allá y hacer algo que casi nadie hace: preguntar de verdad. Hicimos una investigación dentro de nuestra tribu. Más de veinticinco personas nos contaron, en primera persona, cómo están viviendo su realidad laboral. Sin filtros, sin postureo, sin respuestas políticamente correctas. Solo verdad.

Lo que encontramos nos dejó sin palabras. Y con muchas ganas de contarlo, y de convertirlo en algo útil. Esta guía nace de ahí: de esas veinticinco conversaciones, de los datos que confirman que no es algo aislado, y de las ganas de dejarte algo concreto, no solo un diagnóstico.

CÓMO ESTÁ CONSTRUIDA ESTA GUÍA

Primero vamos a poner nombre a lo que te pasa: el contexto, los datos, las señales, y esa causa silenciosa que casi nunca se dice en voz alta. Después te proponemos un ejercicio de autodiagnóstico para que sepas, con claridad, en qué punto estás. Y por último, seis fichas de trabajo —una por cada paso que recogimos en nuestra investigación— con espacio para que escribas, pienses y actúes a tu ritmo.

No hace falta que la leas del tirón. Puedes volver a ella cuando la necesites, subrayarla, escribir en los márgenes. Es tuya.

«Hasta que no lo puse por escrito, no supe cuánto llevaba aguantando.»
— Voz de la tribu

BURNOUT: QUÉ ES Y CÓMO SE SIENTE DE VERDAD

El burnout no es solo estar cansada o cansado. Es un síndrome que la Organización Mundial de la Salud reconoce como fenómeno laboral, con tres rasgos muy concretos.

1 · AGOTAMIENTO Y FALTA DE MOTIVACIÓN

No es solo cansancio físico. Es una desmotivación de fondo que hace que no tengas ganas de ir a trabajar, y que incluso tareas muy sencillas —mandar un correo, responder un mensaje— puedan sentirse como algo titánico. Si notas que te cuesta arrancar hasta con lo más simple, ya estás mostrando rasgos de burnout.

2 · DESVINCULACIÓN DE LOS RESULTADOS

Dejas de sentirte parte de lo que haces. Te desconectas de los resultados, y empieza a costarte estar de acuerdo con el sistema: detectas favoritismos, sientes que las reglas no están claras o que no se aplican igual para todos.

3 · FALTA DE REALIZACIÓN Y DE PROYECCIÓN

Dejas de ver futuro en progresar. No te apetece formarte, porque piensas «para qué». Esa pregunta, repetida en el tiempo, no es pereza: es en sí misma una señal de burnout.

Estas tres dimensiones —agotamiento, desvinculación y falta de realización— son las que la Organización Mundial de la Salud usa para definir el burnout. No hace falta reconocerte en las tres a la vez: basta con identificar alguna, sostenida en el tiempo, para empezar a prestarle atención.

UN MUNDO LABORAL QUE CAMBIÓ SIN AVISARNOS

Para entender lo que está pasando hoy en el trabajo, hay que mirar un poco atrás.

Los últimos años han sido una sacudida colectiva. La pandemia rompió esquemas, rutinas y certezas de golpe. Después llegaron las tensiones geopolíticas, la inflación, la inestabilidad de los mercados, la transformación digital acelerada. Todo eso, junto, ha reconfigurado el mundo laboral de una manera que todavía estamos procesando. Y el cuerpo lo sabe antes que la cabeza.

671.618

Bajas laborales vinculadas a trastornos mentales registradas en España en 2024, frente a las 283.999 de 2016. En apenas nueve años, la cifra prácticamente se ha duplicado.

1 de 5

Bajas laborales en España que ya se deben a la salud mental (ansiedad, depresión, estrés laboral), un 111% más que hace cinco años.

Fuentes: INSST / UGT (2024); XV Informe Adecco sobre Absentismo Laboral (2026)

Los datos más recientes, de mediados de 2026, confirman que la tendencia no se ha frenado: los trastornos mentales son ya la primera causa de duración de las incapacidades temporales en España, y el coste total del absentismo laboral alcanzó los 59.109 millones de euros en 2025 —el 3,7% del PIB—, con una tasa que se mantiene en máximos históricos.

LO QUE LAS CIFRAS NO CUENTAN

Pero hay algo que estos números no cuentan. No cuentan cuántas personas siguen yendo a trabajar cada día. Aguantando. Sobreviviendo. Con el alma en rojo y la sonrisa puesta. Personas que no aparecen en ninguna estadística porque siguen cumpliendo, siguen entregando, siguen estando... aunque por dentro ya no quede casi nada.

Esas personas son, precisamente, a quienes va dirigida esta guía.

EL DATO OCULTO: EL 87% QUE NO HABLA

Casi nueve de cada diez profesionales españoles reconocen haber sentido agotamiento sin comunicárselo a nadie en su trabajo.

87%

De los profesionales españoles reconoce haber sentido agotamiento sin comunicárselo a su manager o a recursos humanos.

85%

Considera que su empresa no está preparada para detectar ni gestionar este problema invisible.

Fuente: Hays, Día Mundial de la Salud Mental 2025

Eso es exactamente lo que nos encontramos nosotras también. Una y otra vez, en voz de veinticinco personas reales de nuestra tribu. El burnout no suele anunciarse. No suele pedir permiso ni avisar con antelación. Se instala despacio, se normaliza, se disfraza de un «estoy bien, solo cansancio» hasta que ya no hay forma de disimularlo.

Si tú también has cargado con esto en silencio, quiero que sepas algo antes de seguir leyendo: no comunicarlo no es debilidad. Es, muchas veces, la consecuencia de trabajar en entornos donde hablar de cómo te sientes no se siente seguro. El problema no eres tú. El problema es, casi siempre, el sistema que te rodea.

LAS SEÑALES QUE NADIE ENSEÑA A RECONOCER

Las personas de nuestra tribu nos hablaron de cosas muy concretas. No de conceptos abstractos.

Nos hablaron de su lunes por la mañana. Del momento en que suena el despertador y sienten que el cuerpo no responde. De esa sensación de que levantarse para ir a trabajar se ha convertido en el mayor esfuerzo del día. Un esfuerzo que antes era automático y que ahora pesa.

Nos hablaron de jornadas que se acercan a las diez horas cuando sumas el desplazamiento. De salir de casa con la ciudad todavía a oscuras y volver cuando ya está cerrada. De no tener energía para nada más cuando llegas. Ni para cocinar, ni para hablar, ni para estar presente con las personas que quieres. La vida fuera del trabajo se va reduciendo hasta que casi desaparece.

«Dejé de reconocer los domingos. Solo podía pensar en el lunes.»

LA SOLEDAD QUE SE VIVE RODEADA DE GENTE

Nos hablaron también de la soledad. No de estar solos físicamente, sino de esa soledad que se vive rodeada de gente. La soledad de sentir que nadie te pregunta cómo estás. Que eres un número, una tarea, un recurso. Que tu nombre solo aparece cuando algo falla, nunca cuando algo sale bien.

Si algo de esto te suena, no estás exagerando y no atraviesas esto en soledad. Sigue leyendo: en la Parte II de esta guía te proponemos un ejercicio para poner nombre exacto a lo que sientes.

VOCES DE LA TRIBU

Más de veinticinco personas nos contaron su realidad laboral, sin filtros. Estas son algunas de sus palabras.

«Llego a casa y no puedo ni hablar. No es que no quiera. Es que ya no me queda nada dentro.»

«Llevaba doce años en esa empresa. Doce años. Y un día me di cuenta de que ya no existía para ellos. Seguía yendo, pero ya no estaba.»

En todas las historias que escuchamos había un hilo común. No era la carga de trabajo en sí. No era el sueldo. Era la falta de reconocimiento. La ausencia de un liderazgo que mire a las personas como personas. Cuando eso falta, algo dentro se va apagando. Despacio. Sin que nadie lo note. Hasta que un día ya no puedes más.

LA CAUSA MÁS SILENCIOSA: EL DESPIDO QUE NO SE ANUNCIA

Tiene nombre, aunque pocas veces se diga en voz alta: el despido silencioso.

Ese proceso lento y devastador en el que no te echan, pero te van borrando. Te dejan fuera de las conversaciones importantes, de las decisiones, de los proyectos. Te ignoran en las reuniones. Te apartan sin decirte nada. Y tú sigues allí, intentando encajar, gastando la poca energía que te queda en hacerte invisible para no molestar, para sobrevivir otro día más.

Algunas personas de nuestra tribu nos confesaron que han llegado a estar bajo tratamiento médico para poder seguir funcionando. Para poder llegar al trabajo. Para poder atravesar el día. Eso no es trabajar. Eso es resistir. Y resistir durante demasiado tiempo tiene un coste enorme.

POR QUÉ IMPORTA RECONOCERLO

Ponerle nombre al despido silencioso no es un ejercicio teórico: es el primer paso para dejar de pensar que el problema eres tú. Si sientes que te han ido apartando poco a poco, sin explicaciones, sin conversaciones claras, no es casualidad ni es tu culpa. Es un patrón. Y los patrones se pueden identificar, documentar y, en muchos casos, afrontar con herramientas concretas.

PRÓXIMAMENTE

Esta es la primera parte de una serie sobre el despido silencioso. La segunda entrega llegará pronto.

EL ACOSO LABORAL NO SIEMPRE ES EL QUE IMAGINAS

Cuando hablamos de acoso laboral, casi todo el mundo piensa en algo extremo: gritos, amenazas explícitas, un conflicto que estalla delante de todos. Pero la mayoría de las veces no se parece en nada a eso.

Es más silencioso. Más cotidiano. Se construye con gestos pequeños que, uno a uno, parecen casi nada: una reunión a la que dejas de estar convocada, una tarea que cambia sin explicación, una evaluación que no cuadra con tu trabajo real. Por separado, cada cosa se puede justificar. Juntas, sostenidas en el tiempo, forman un patrón. Y ese patrón tiene nombre.

LO QUE NOS ESTÁN CONTANDO

En la comunidad de Cómo te ha ido el día llevamos meses haciendo entrevistas a personas de sectores muy distintos sobre cómo se han sentido a nivel laboral a lo largo de su trayectoria, especialmente en los últimos años. Y una y otra vez aparece el mismo patrón, aunque nadie use la palabra "acoso" para describirlo: ninguneo sostenido, cambios de tareas sin explicación, un silencio que se instala poco a poco alrededor de una persona hasta dejarla fuera.

UNA HERRAMIENTA PARA PONERLE NOMBRE

Para no quedarnos solo en la sensación, existe una herramienta de referencia en España para medir esto: el **Barómetro Cisneros**, desarrollado por el profesor Iñaki Piñuel. Es el instrumento más utilizado en el país para evaluar el acoso psicológico en el trabajo, y describe un amplio catálogo de conductas concretas de hostigamiento agrupadas según el tipo de daño que producen.

No hace falta sufrir todas esas conductas para estar ante una situación de acoso: basta con que algunas se repitan de forma sostenida —con cierta frecuencia, durante varios meses— para que dejen de ser "cosas que pasan" y se conviertan en un patrón que merece atención. En la página siguiente resumimos, agrupadas por bloques y en nuestras propias palabras, el tipo de conductas que describe esta herramienta.

SIETE FORMAS EN LAS QUE SE MANIFIESTA

Un resumen, en bloques, de los tipos de conducta que el Barómetro Cisneros identifica como acoso psicológico en el trabajo.

1 · BLOQUEO DE LA COMUNICACIÓN

Te ignoran, te interrumpen sistemáticamente, te excluyen de reuniones o conversaciones importantes, o prohíben a tus compañeros que hablen contigo.

2 · MANIPULACIÓN DE TUS TAREAS

Te dejan sin trabajo que hacer, te asignan tareas absurdas o muy por debajo de tu capacidad, o cambian tus responsabilidades sin avisarte.

3 · SOBRECARGA Y PRESIÓN DESPROPORCIONADA

Plazos imposibles, cargas de trabajo excesivas de forma deliberada, presión constante para sacarlo todo adelante sin recursos reales.

4 · DESPRESTIGIO DE TU TRABAJO

Evalúan lo que haces de forma injusta o sesgada, minimizan tu esfuerzo de manera continua, o amplifican errores pequeños hasta convertirlos en un problema enorme.

TRES FORMAS MÁS A RECONOCER

5 · HUMILLACIÓN Y RIDICULIZACIÓN

Burlas o comentarios despectivos delante de otras personas, críticas sobre tu vida personal que nada tienen que ver con tu trabajo.

6 · INTIMIDACIÓN Y AMENAZAS

Gritos, amenazas veladas sobre tu puesto o tu contrato, gestos o tonos que buscan generar miedo más que resolver un problema real.

7 · RUMORES Y ATAQUES A TU REPUTACIÓN

Se inventan o difunden rumores sobre ti, se distorsiona lo que dices o haces, se cuestiona tu ética o tu profesionalidad sin fundamento real.

Esta es una síntesis divulgativa, no el cuestionario clínico completo. Si te reconoces en varios de estos bloques de forma sostenida en el tiempo, coméntalo con profesionales de la salud o busca asesoramiento especializado en riesgos psicosociales.

¿DÓNDE ESTÁS AHORA MISMO?

Antes de pasar a la acción, párate un momento. Lee cada frase despacio y marca solo las que reconozcas de las últimas cuatro semanas. No hay respuestas correctas: solo tu verdad de hoy.

BLOQUE A · CUERPO Y ENERGÍA

- ☐ Me cuesta levantarme aunque haya dormido las horas suficientes.
- ☐ Llego a casa sin energía para cocinar, hablar o estar presente.
- ☐ Noto cansancio que no desaparece ni el fin de semana.
- ☐ Tengo molestias físicas frecuentes (dolores de cabeza, tensión, problemas digestivos) que antes no tenía.

BLOQUE B · MENTE Y EMOCIONES

- ☐ Siento cinismo o desconexión en tareas que antes me importaban.
- ☐ Tengo la sensación de que, haga lo que haga, no es suficiente.
- ☐ Me cuesta concentrarme o tomar decisiones sencillas.
- ☐ Siento que mi rendimiento ha bajado y no consigo revertirlo.

CÓMO LEER TU RESULTADO

BLOQUE C · RELACIONES Y PERTENENCIA

- ☐ Siento que soy un número, una tarea, un recurso, no una persona.
- ☐ Mi nombre solo aparece cuando algo falla, nunca cuando algo sale bien.
- ☐ Noto que me han ido apartando de conversaciones o decisiones sin explicación.
- ☐ Me estoy aislando también fuera del trabajo, con mis amistades o mi familia.

INTERPRETACIÓN

Pocas marcas (1–3): estás atravesando un momento de desgaste puntual. Es buen momento para cuidar tus hábitos y observarte, sin esperar a que se agrave.

Marcas repartidas en los tres bloques (4–8): hay señales claras de agotamiento sostenido. Las seis fichas de la Parte III están pensadas exactamente para este momento.

Muchas marcas, especialmente en el Bloque C (9 o más): lo que describes se parece a un proceso de burnout avanzado, posiblemente acompañado de aislamiento o despido silencioso. Te recomendamos, además de trabajar con esta guía, acudir a tu centro de salud y contar con detalle lo que está pasando en el trabajo.

Este ejercicio no sustituye un diagnóstico clínico. Es una herramienta de autoconocimiento para ayudarte a nombrar lo que sientes y decidir tu siguiente paso.

TRES CLAVES PARA SOSTENER EL CAMBIO

Reconocer las señales es el primer paso. Sostener el cambio en el tiempo necesita algo más. Estas tres claves atraviesan las seis fichas que vienen a continuación.

1 · DEJA DE FINGIR QUE ESTÁS BIEN

El agotamiento crece más rápido cuando se disimula. Contestar "bien, un poco liada, pero bien" cuando en realidad no lo estás no te protege: solo aplaza la conversación que necesitas tener. No hace falta un discurso ni un desahogo total; basta con empezar a nombrar las cosas con más precisión, primero contigo y después con quien corresponda.

2 · HAZ EXPLÍCITOS TUS LÍMITES, NO LOS DES POR SUPUESTOS

Muchas veces el desgaste no viene de una sola sobrecarga puntual, sino de expectativas que nunca se dijeron en voz alta: que hay que contestar mensajes a cualquier hora, que quedarse tarde es lo normal, que decir que sí a todo es lo que se espera de ti. Un límite claro protege tu energía; no es lo mismo poner un límite que intentar controlar a los demás. Nombrarlo en voz alta —aunque sea una sola frase, dicha una sola vez— cambia las reglas del juego.

3 · TRATA TU CUERPO COMO ALIADO, NO COMO OBSTÁCULO

El cuerpo avisa antes que la cabeza: el sueño que no descansa, la tensión que no se va, la energía que no vuelve ni el fin de semana. El descanso no es un premio que te ganas después de rendir; es la condición para poder seguir. Escuchar esas señales no es debilidad, es la herramienta más fiable que tienes para saber hasta dónde puedes llegar sin romperte.

SEIS FICHAS DE TRABAJO

Cada una de estas fichas desarrolla uno de los seis pasos que compartimos en nuestra investigación. No están pensadas para leerse de un tirón, sino para trabajarlas de una en una, a tu ritmo.

| CÓMO USARLAS

- ☐ Elige un momento tranquilo, aunque sean diez minutos.
- ☐ Trabaja una ficha por sesión. No hace falta completarlas todas en un día.
- ☐ Escribe a mano si puedes: ayuda a procesar de otra manera.
- ☐ Vuelve a ellas cuando lo necesites. No caducan.

Aunque cada situación es única, queremos dejarte algo concreto si estás viviendo un momento de burnout, aislamiento profesional o agotamiento emocional en el trabajo. Esto es lo que hemos aprendido escuchando a nuestra tribu.

01 FICHA DE TRABAJO **CUIDA TU DIÁLOGO INTERIOR**

Háblate con la misma amabilidad con la que hablarías a alguien de tu confianza que está pasando por lo mismo que tú. La voz interior que usas cuando algo sale mal dice mucho de cómo estás gestionando este momento.

¿QUÉ TE DICES CUANDO COMETES UN ERROR EN EL TRABAJO?

SI ALGUIEN MUY CERCANO TE CONTARA EXACTAMENTE LO QUE ESTÁS VIVIENDO, ¿QUÉ LE DIRÍAS?

ESCRIBE UNA FRASE QUE PUEDAS REPETIRTE ESTA SEMANA CUANDO EL DIÁLOGO INTERIOR SE PONGA DURO CONTIGO.

02 FICHA DE TRABAJO APRENDE A LEER TU ENERGÍA

Observa qué te agota, cuándo llegas al límite, qué te da aunque sea un pequeño alivio. Conocerse es el primer paso para cuidarte.

¿EN QUÉ MOMENTO DEL DÍA NOTAS QUE TU ENERGÍA CAE EN PICADO?

NOMBRA TRES COSAS, POR PEQUEÑAS QUE SEAN, QUE TE DEVUELVEN ALGO DE ENERGÍA.

¿QUÉ TAREA O SITUACIÓN CONCRETA DEL TRABAJO ES LA QUE MÁS TE AGOTA AHORA MISMO?

03 FICHA DE TRABAJO CUANDO NO PUEDES MÁS, PARA

No es rendirse. Es inteligencia emocional. El cuerpo manda señales antes que la cabeza. Escúchalo.

**¿QUÉ SEÑALES FÍSICAS TE ESTÁ MANDANDO TU CUERPO ÚLTIMAMENTE?
(SUEÑO, APETITO, Tensión, DOLORS)**

¿QUÉ PASARÍA SI TE DIERAS PERMISO PARA PARAR HOY, AUNQUE SEA DIEZ MINUTOS?

**ELIGE UNA PAUSA CONCRETA QUE VAS A PERMITIRTE ESTA SEMANA.
¿CUÁNDO Y CÓMO?**

04 FICHA DE TRABAJO DOCUMENTA LO QUE ESTÁ PASANDO

Acude a consulta médica y cuenta con detalle lo que está pasando en el trabajo. Que quede registrado en tu historial. Si en algún momento necesitas iniciar acciones legales, esa documentación médica puede ser fundamental.

DESCRIBE, CON FECHAS SI LAS RECUERDAS, LOS HECHOS CONCRETOS QUE TE ESTÁN AFECTANDO EN EL TRABAJO.

¿CON QUIÉN PUEDES HABLAR DE ESTO DE FORMA SEGURA? (PERSONAL MÉDICO, RRHH, ASESORÍA LEGAL, UNA PERSONA DE CONFIANZA)

PRÓXIMO PASO CONCRETO PARA DOCUMENTAR TU SITUACIÓN.

05 FICHA DE TRABAJO BUSCA TU TRIBU

Habla con personas de confianza. Encuentra espacios donde puedas contar cómo te ha ido el día de verdad, sin tener que fingir que todo está bien.

¿A QUIÉN LE HAS CONTADO DE VERDAD CÓMO ESTÁS? SI A NADIE, ¿QUIÉN PODRÍA SER ESA PERSONA?

.....
.....

¿QUÉ TE FRENA A LA HORA DE PEDIR APOYO?

.....
.....

UN GESTO CONCRETO PARA BUSCAR APOYO ESTA SEMANA (UN MENSAJE, UNA LLAMADA, UNIRTE A UN ESPACIO COMO EL NUESTRO).

.....

06 FICHA DE TRABAJO TU TRABAJO TIENE VALOR

Tu presencia tiene valor. No dejes que la indiferencia ajena se convierta en tu verdad interior. Te mereces respeto, siempre.

NOMBRA TRES LOGROS O APORTACIONES TUYAS DE ESTE ÚLTIMO AÑO, AUNQUE NADIE LOS HAYA RECONOCIDO EN VOZ ALTA.

¿QUÉ NECESITARÍAS ESCUCHAR DE TU ENTORNO LABORAL QUE NO ESTÁS ESCUCHANDO?

ESCRIBE UNA FRASE QUE RESUMA TU VALOR, PARA RELEER LOS DÍAS DIFÍCILES.

TU PLAN DE ACCIÓN A 30 DÍAS

Ya has hecho el trabajo más difícil: mirar de frente lo que te pasa. Ahora, convierte lo que has escrito en tres pasos concretos.

ESTA SEMANA VOY A...

.....

ESTE MES VOY A...

.....

LA PERSONA O PROFESIONAL A QUIEN VOY A PEDIR AYUDA ES...

.....

SABRÉ QUE ESTOY MEJORANDO CUANDO...

.....

Guarda esta página. Vuelve a ella dentro de 30 días y compara: no para juzgarte, sino para ver el camino recorrido.

ESTO NO TERMINA AQUÍ

Esta guía es la primera parte de una serie. En la segunda entrega hablaremos de los mecanismos concretos del despido silencioso, de cómo protegerte, de tus derechos y de cómo reconstruir tu confianza profesional.

Si estás viviendo una situación de burnout o aislamiento profesional y necesitas contárselo a alguien, escríbenos. Leeremos cada mensaje. No estás interrumpiendo. No estás molestando. Para eso estamos.

¿Cómo te ha ido el día hoy, de verdad? Cuéntanoslo. Tu experiencia también forma parte de esta tribu.

RECURSOS Y CÓMO CONTACTARNOS

HABLA CON NOSOTRAS

Escríbenos un mensaje directo en Instagram: **@comotehaidoeldia**. Respondemos a todos los mensajes.

SI NECESITAS AYUDA PROFESIONAL

Esta guía es una herramienta de acompañamiento, no sustituye la atención médica o psicológica. Si notas que las señales se agravan, pide cita en tu centro de salud y cuenta con detalle lo que estás viviendo en el trabajo.

SIGUE LA CONVERSACIÓN

Encuentra más contenido, testimonios y la próxima entrega de esta serie en **comotehaidoeldia.com** y en nuestra comunidad de Instagram **@comotehaidoeldia_tribu**.

PREVENIR EL BURNOUT TAMBIÉN ES COSA DE LA EMPRESA

El agotamiento laboral no es solo un problema que cada persona deba resolver por su cuenta. Es también, y sobre todo, una cuestión de organización, liderazgo y cultura de equipo. Las empresas que invierten en prevención reducen bajas, rotación y pérdida de talento, y construyen equipos más sanos, estables y productivos.

59.109M€

Coste total del absentismo laboral en España en 2025 —el 3,7% del PIB—, con la salud mental como principal motor del aumento.

85%

De los profesionales cree que su empresa no está preparada para detectar ni gestionar el agotamiento a tiempo.

Fuente: XV Informe Adecco sobre Absentismo Laboral (2026)

Desde Cómo te ha ido el día trabajamos también con organizaciones que quieren cuidar a sus equipos de forma real, no solo declarativa. Esta sección recoge líneas de acción concretas que cualquier área de RRHH o dirección de personas puede empezar a implementar.

CINCO LÍNEAS DE ACCIÓN PARA TU EQUIPO

Recomendaciones concretas para incorporar la prevención del burnout en la cultura de la organización.

1 • PSICOLOGÍA CORPORATIVA Y PROGRAMAS DE BIENESTAR

Poner a disposición del equipo apoyo psicológico profesional: sesiones individuales o grupales, un canal confidencial de escucha, y programas de bienestar (EAP) accesibles sin estigma ni burocracia.

2 • EJERCICIOS DE CLIMA LABORAL

Crear espacios informales y regulares, como un desayuno de trabajo semanal con todo el equipo, donde se pueda hablar sin agenda rígida y fortalecer los vínculos entre personas, no solo entre roles.

3 • FORMACIÓN EN INTELIGENCIA EMOCIONAL

Talleres para identificar y gestionar las propias emociones y las del equipo, dirigidos tanto a mandos como a personas colaboradoras. La inteligencia emocional se entrena, no es un rasgo fijo.

4 • MEJORAR LA COMUNICACIÓN INTERNA

Canales claros, feedback en ambas direcciones y espacios seguros donde el equipo pueda expresar su carga de trabajo real sin miedo a represalias.

5 • REVISAR LOS FLUJOS DE TRABAJO

Simplificar procesos, evitar cargas desproporcionadas y cuidar tiempos de respuesta razonables. Unos flujos de trabajo más sanos benefician tanto al personal como a las personas usuarias o a la clientela.

Un buen desayuno de trabajo no necesita agenda cerrada ni objetivos de productividad. Necesita continuidad, un espacio seguro y una escucha real. Usa esta ficha para planificar el primero.

¿QUÉ DÍA Y CON QUÉ FRECUENCIA LO VAIS A HACER?

.....

¿QUIÉN LO MODERA Y QUÉ TONO QUIERES DARLE (INFORMAL, TEMÁTICO, LIBRE)?

.....

ELIGE UN TEMA PARA EMPEZAR: INTELIGENCIA EMOCIONAL, COMUNICACIÓN, CARGA DE TRABAJO, ALGO QUE CELEBRAR.

.....

UNA PREGUNTA ABIERTA PARA LANZAR AL EQUIPO EN EL PRIMER ENCUENTRO.

.....

¿CÓMO VAIS A SABER SI ESTÁ FUNCIONANDO? (UNA SEÑAL SENCILLA, NO UNA MÉTRICA COMPLEJA)

.....

Cómo te ha ido el día

NO ESTÁS SOLA NI SOLO EN ESTO

Esta guía nace de veinticinco historias reales y de un dato que no podíamos ignorar: casi nueve de cada diez personas cargan con el agotamiento en silencio. Que este no sea tu caso.

[@comotehaidoeldia_tribu](#)