

BURNOUT EN EL TRABAJO

Señales, causas y cómo salir. Una guía descargable con herramientas prácticas, construida a partir de la investigación real de nuestra comunidad: 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
comunidad

Índice

● I · Entender lo que te pasa

No es normal	4
El bienestar no es algo blando	5
Y los números lo confirman	6
01 Cambios sociales y un nuevo paradigma	7
02 Burnout: qué es y cómo se siente	8
03 Carta de bienvenida	9
04 Un mundo laboral que cambió sin avisar	10
05 Hiperdigitalización e infoxicación	11
06 No solo cambió el trabajo: cambiamos nosotros	12
07 Lo que cambió tras la pandemia	13
08 Generaciones y sectores	14
El caso de la hostelería	15
09 La dimensión económica	16
10 El dato oculto: el 87% que no habla	17
11 Cuando la mentalidad cambia y la realidad no	18
12 Las señales que nadie enseña a reconocer	19
13 Voces de la comunidad	20
14 La causa más silenciosa	21
15 El acoso laboral no siempre es el que imaginas	22
16–17 El Barómetro Cisneros	23

● II · Ejercicio de autodiagnóstico

18 Checklist: ¿dónde estás ahora mismo?	25
19 Cómo leer tu resultado	26
20 Tres claves para sostener el cambio	27

● III · Seis fichas de trabajo

21 Cómo usar esta sección	29
Ficha 1 · Diálogo interior	30
Ficha 2 · Lee tu energía	31
Ficha 3 · Cuando no puedas más, para	32
Ficha 4 · Documenta lo que pasa	33
Ficha 5 · Busca tu comunidad	34
Ficha 6 · Tu trabajo tiene valor	35
22–23 Si decides quedarte	36
24–25 La relación con los compañeros	38

● IV · Cierre

26 Tu plan de acción a 30 días	41
27 Esto no termina aquí	42
28 Recursos y cómo contactarnos	43

● V · Para empresas

29 Prevenir el burnout es cosa de la empresa	45
30–31 Tres causas insostenibles	46
32 Siete medidas para acompañar el cambio	48
33 Cinco líneas de acción	50
34 Propósito y claridad	52
Encontrar la tecla de cada persona	53
Escucha antes de gastar	54
37 Clima laboral: medirlo y cuidarlo	55
37 Ponlo por escrito: manual de empresa	56
100 frases para el clima laboral	58
Ficha RRHH · Desayuno de equipo	62

I

Entender lo que te pasa

Antes de proponerte nada, queremos que entiendas lo que te está pasando: de dónde viene, por qué no es solo cosa tuya, y cómo se manifiesta en el cuerpo, en la mente y en las relaciones de trabajo.

-
- 01 Cambios sociales y un nuevo paradigma laboral
 - 02 Qué es el burnout y cómo se siente de verdad
 - 08 Generaciones, sectores y la dimensión económica
 - 10 El dato oculto: el 87% que no habla
 - 15 Acoso laboral y el Barómetro Cisneros
-



No es normal

No es normal un modelo de trabajo que premie estar fuera de casa catorce horas al día. No es normal un modelo de trabajo que te haga elegir entre cuidar tu salud —mental, física o emocional— o trabajar. No es normal. Y lo hemos normalizado. Ese es el problema enorme que tenemos entre manos.

Por eso estamos empezando a vivir lo que aquí llamamos el **éxodo corporativo**, o éxodo laboral: cada vez más personas, muchas de ellas entre los 25 y los 35 años, hartas de un mundo laboral corporativo que las agota, empiezan a replantearse todo desde la raíz.

Y esto que quizá estás viendo en tu entorno más cercano no es un caso aislado. Está pasando en todos los registros. Si no, pregúntalo.

¿Cómo sabes que ya no es normal?

Hay una señal muy concreta. No es un mal día aislado: es una incomodidad que se repite, semana tras semana, sin que termines de acostumbrarte. Y llega un momento en que empiezas a preguntarte otra cosa, algo mucho más peligroso: si el problema eres tú. Si te lo estás imaginando. Si estás exagerando.

Si te estás haciendo estas preguntas, ya tienes tu respuesta

Ahí, exactamente ahí, es donde te decimos: esto no es normal. Y es el momento de empezar una trayectoria distinta: la de dibujar, paso a paso, tu propio rescate de esta situación.

Reflexión original de Verónica, estrategia laboral (@antiburnoutlab).

El bienestar no es algo blando

Si de verdad valoramos que las personas aprendan cosas nuevas y saquen adelante sus proyectos, tenemos que valorar también que esa persona se sienta bien. Las empresas necesitan ser muy conscientes de que el bienestar de quienes trabajan en ellas es una prioridad. No es algo superfluo.

Durante mucho tiempo se pensó que las personas felices eran las que les iba bien en el trabajo. Hoy sabemos que es justo lo contrario: a las personas les va bien en el trabajo, y se entregan de forma especial a él, porque son felices. La felicidad no es la recompensa del buen desempeño: es una de sus condiciones.

Ha llegado el momento de poner en valor de verdad el bienestar de las personas. Y esto no es algo “blando” ni azucarado: tiene una base científica sólida y una aplicación práctica enorme, que se termina viendo en los resultados.

La idea central

El orden que dábamos por hecho está invertido: no rendimos bien y después somos felices como recompensa. Somos felices primero, y por eso rendimos bien, cuidamos mejor las relaciones de trabajo y sostenemos el esfuerzo en el tiempo. Cuidar el bienestar no es la parte “blanda” del trabajo: es la base sobre la que se sostiene todo lo demás.

Reflexión que recoge ideas del Dr. Mario Alonso Puig, médico, cirujano formado en Harvard y divulgador especializado en bienestar, salud y rendimiento humano en las organizaciones.



España, a la cabeza de Europa

671.618

Bajas por incapacidad temporal vinculadas a trastornos mentales registradas en España en 2024.

84,3 días

Duración media de una baja por trastorno mental o del comportamiento, casi el doble que la de otras causas.

4,5% vs 2,5%

Personas ocupadas ausentes por incapacidad temporal en España, frente a la media de la Unión Europea.

≈4 de 100

Trabajadores asalariados protegidos de baja médica cada mes en 2025, el nivel más alto de la serie reciente.

Fuentes: Instituto Nacional de la Seguridad Social — INSS (Estadística de Incapacidad Temporal); Eurostat; Seguridad Social.

Cambios sociales que han creado un nuevo paradigma laboral

Antes de mirar el trabajo en sí, una de las personas de nuestra comunidad nos planteó una idea que merece espacio propio, aunque sea su lectura personal y no una conclusión cerrada.

Para ella, existe una pérdida generalizada del sentido de la vida y de la orientación vital. Nos centramos cada vez más, casi en exclusiva, en nuestro bienestar individual, y ese individualismo debilita algo muy propio del ser humano: la preocupación por el bien colectivo.

Vista así, buena parte de lo que observamos en el trabajo no sería solo cuestión de condiciones laborales: sería también síntoma de una crisis personal y social más profunda. Se ha ido perdiendo el sentido de pertenencia a un grupo y la idea de formar parte de un proyecto común —la familia, la comunidad, un equipo de trabajo— y esa ausencia de vínculos colectivos trae desorientación, vacío y falta de propósito.

La crisis laboral actual sería, en el fondo, la manifestación de una pérdida de propósito, pertenencia y sentido colectivo en la vida de las personas.

Interpretación recogida en una de las conversaciones de nuestra comunidad, no una conclusión generalizable a partir de datos.

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.

El primer síntoma

Antes de los tres rasgos, hay una señal muy concreta que suele aparecer primero: el sobrepensamiento. Terminas tu jornada y sigues haciendo horas extraordinarias... pero mentales. Es tu sistema nervioso en hiperalerta, todavía en modo trabajo aunque el cuerpo ya haya salido de la oficina.

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 puedan sentirse como algo titánico.

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.

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.

Si estás leyendo esto con el pecho apretado

Lo primero que quiero decirte es esto: tranquila, tranquilo. Hay un camino para encontrar respuestas, para encontrar comunidad. Y ponerle nombre a lo que te pasa ya es, en sí mismo, una forma de empezar a ayudarte.

Esta guía no viene a sumarte carga: viene a ayudarte. Detrás de ella hay meses de investigación y la mirada de profesionales de distintas áreas —psicología, derecho laboral, recursos humanos— que nos han ayudado a darle forma a lo que nuestra comunidad nos contó.

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.

Cómo está construida esta guía

Primero ponemos nombre a lo que te pasa: qué es el burnout, 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. Y por último, seis fichas de trabajo, una por cada paso que recogimos en nuestra investigación.

Hasta que no lo puse por escrito, no supe cuánto llevaba aguantando.

— Voz de la comunidad

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 transformación digital acelerada. El cuerpo lo sabe antes que la cabeza.

No se trata solo de una crisis de empleo: es una transformación en la forma de entender qué lugar ocupa el trabajo en la vida. Antes, la idea de fondo era vivir para trabajar. Hoy se reivindica lo contrario: que el trabajo sea un medio para vivir mejor, no el centro alrededor del cual gira todo lo demás.

671.618

Bajas vinculadas a trastornos mentales en 2024, frente a las 283.999 de 2016: casi el doble en nueve años.

9,3M

Procesos de incapacidad temporal iniciados en 2024 (+2,8%): 406,8 millones de días de baja en total.

Fuentes: INSS; Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2024).

Lo que las cifras no cuentan

Cuántas personas siguen yendo a trabajar cada día, aguantando, con el alma en rojo y la sonrisa puesta, sin aparecer en ninguna estadística. Esas personas son, precisamente, a quienes va dirigida esta guía.

El nuevo ruido de fondo: hiperdigitalización e infoxicación

La hiperdigitalización, la inteligencia artificial, la pandemia y los movimientos geopolíticos han transformado el mundo laboral. Cada uno merecería su propio análisis, pero hay un hilo que los atraviesa a todos: cómo nos relacionamos con la información.

El ámbito laboral es hoy mucho más abierto y globalizado. Es fácil conocer cómo se trabaja en otros países, en otros sectores, en otros modelos sociales. Pero esa apertura tiene un precio: la hiperdigitalización nos expone de forma continua a grandes cantidades de información, sobre todo a través de redes sociales y contenidos breves.

Ese exceso de estímulos genera lo que podríamos llamar **infoxicación**: consumimos muchos mensajes, fragmentados y sin conexión entre sí, sin tiempo real para interpretarlos ni filtrarlos. Y esa dificultad no se queda en el móvil: atraviesa todos los ámbitos de la vida, también la forma de trabajar.

Lo que esto provoca en el día a día

- Pérdida de concentración y más dificultad para mantener la atención en una tarea.
- Saltos continuos de una actividad a otra, a veces sin planificación clara.
- Con el tiempo, menos constancia: cuesta más sostener el esfuerzo hasta el final.

No solo cambió el trabajo: cambiamos nosotros

El agotamiento laboral no se explica solo por las condiciones de trabajo. También tiene que ver con las expectativas y los valores de cada persona.

Algunos horarios, especialmente los turnos partidos, dificultan hoy la conciliación, el ocio y la vida personal. Pero conviene recordar algo: en épocas anteriores se aceptaban como normales jornadas incluso más exigentes —sábados por la tarde, domingos— sin que se cuestionaran del mismo modo.

Por eso no solo han cambiado las condiciones laborales: también hemos cambiado las personas, nuestros valores y lo que esperamos del trabajo. Hoy la autorrealización a través del trabajo pesa menos que en épocas anteriores: concedemos más importancia al bienestar, al ocio y a la conciliación. Esa transformación de las expectativas puede generar frustración cuando las condiciones laborales no permiten alcanzar el estilo de vida que de verdad se desea.

Los grandes cambios sociales y tecnológicos han transformado el trabajo, pero también la manera en que lo percibimos. La crisis laboral actual sería el resultado conjunto de unas condiciones de trabajo nuevas y de unas expectativas personales distintas.

Reflexión recogida en una de las conversaciones de nuestra comunidad.

Lo que cambió de verdad después de la pandemia

La experiencia de la pandemia provocó una revisión de prioridades que todavía se está negociando, mesa por mesa, en cada empresa.

Este cambio de mentalidad no siempre ha venido acompañado de una transformación equivalente en la organización de las empresas. Y ahí, precisamente, es donde nace buena parte del desequilibrio y el conflicto que la comunidad nos ha ido contando: la forma de entender el trabajo ha cambiado más rápido que la forma de organizarlo.

- Mayor valoración del tiempo personal.
- Necesidad real de conciliar el trabajo con la vida, no solo de decir que se concilia.
- Más atención a la salud física y emocional.
- Rechazo, cada vez más extendido, de las jornadas excesivas.
- Cuestionamiento del sacrificio laboral permanente como valor en sí mismo.

Generaciones y sectores: distintas caras del mismo agotamiento

No todo el mundo vive este momento igual. En las conversaciones de nuestra comunidad aparecen matices claros según la edad y el sector.

Por generación

Las personas de más edad suelen mirar atrás con conciencia del tiempo personal que sacrificaron durante su trayectoria. Las de mediana edad tienden a priorizar más su salud. Los perfiles más jóvenes muestran, en general, menos disposición a aceptar jornadas excesivas o una disponibilidad ilimitada.

Una lectura generacional más concreta: quienes nacieron en los setenta asumieron con naturalidad el sacrificio como parte de sostener a la familia. Las generaciones más jóvenes han visto de cerca ese desgaste y no quieren repetirlo: parte busca ingresos alternativos en redes o contenido digital; otra parte decide emigrar en busca de mejores condiciones.

Por sector

El choque entre las nuevas demandas de las personas trabajadoras y la resistencia de algunas empresas a cambiar se nota especialmente en sectores marcados por jornadas prolongadas: hostelería, comercio, atención al público, construcción. Ahí también hay, de fondo, un problema de expectativas vitales que ya no encajan con lo que el puesto ofrece.

El caso de la hostelería: cuando el turno partido se come el día

En nuestras conversaciones, la hostelería, la restauración, las cocinas profesionales y las panaderías aparecen una y otra vez como uno de los puntos más duros de este mapa. El turno partido es, muchas veces, el origen del problema: aunque exista una pausa entre ambos tramos, esa pausa no sirve de descanso real. Apenas da tiempo a volver a casa, comer y regresar.

El resultado es un día entero secuestrado por el trabajo, aunque sobre el papel las horas cuenten menos.

Se termina descansando para trabajar, en lugar de trabajar para poder vivir.

A esto se suma la expresión «hasta el cierre»: cuando la hora de salida no está definida, no hay forma de planificar nada de la vida personal. Quien nos lo contó considera que muchas de estas prácticas incumplen la normativa vigente, y que la inspección laboral suele actuar sobre todo cuando ya hay una denuncia previa, lo que permite que algunas irregularidades se sostengan en el tiempo.

Interpretación recogida en una de las conversaciones de nuestra comunidad, no una conclusión generalizable ni una valoración legal.

La dimensión económica: cuando el sueldo no alcanza

El malestar laboral no se explica solo por factores emocionales u organizativos. Hay también una dimensión económica que pesa, y mucho.

El coste de la vida ha subido bastante más rápido que los salarios en los últimos años, y eso deja una sensación extendida de pérdida de poder adquisitivo, especialmente entre la clase media. No es solo una percepción abstracta: se nota en la cesta de la compra, en el alquiler, en cada factura.

Cuando el esfuerzo que se pone en el trabajo ya no permite cubrir con holgura las necesidades básicas, la insatisfacción se mezcla con la sensación de que, por mucho que se dé, nunca es suficiente.

Una causa que rara vez se nombra

La carga fiscal y el coste de contratar empujan a algunos negocios a no poder cubrir turnos continuos con la plantilla necesaria, y esa misma persona termina cubriendo jornadas partidas. Vista así, la responsabilidad no sería solo del empresario, sino también del marco fiscal y de las políticas laborales.

Perspectiva recogida en una de nuestras entrevistas; no representa una valoración técnica ni fiscal, sino una lectura personal de quien la compartió.

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 RRHH.

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 comunidad. El burnout no suele anunciarse. 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: 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. Es, casi siempre, el sistema que te rodea. Y el sistema apenas lo reconoce: de las más de 627.000 bajas vinculadas a la salud mental registradas en un año en España, solo 203 casos psiquiátricos fueron reconocidos oficialmente como accidente de trabajo.

Cuando la mentalidad cambia, pero la realidad no

La frustración es especialmente intensa entre quienes han cambiado su forma de entender el trabajo, pero no pueden cambiar sus condiciones laborales.

La mentalidad de la persona ha cambiado, pero su realidad laboral continúa siendo la misma.

Esa distancia entre lo que esperas y lo que de verdad puedes cambiar ahora mismo no es un detalle menor: es, muchas veces, el corazón del malestar. Suele traducirse en varias cosas a la vez:

- Desmotivación sostenida.
- Sensación de estancamiento.
- Agotamiento emocional.
- Menor compromiso con las tareas del día a día.
- Malestar que se termina trasladando a la atención al público o a los compañeros.
- Más bajas laborales.

Reconocer esta contradicción no la resuelve, pero ayuda a nombrarla con precisión: no es que “ya nada te motive”, es que tu forma de entender el trabajo ha evolucionado más rápido que el entorno en el que lo ejerces.

Las señales que nadie enseña a reconocer

Las personas de nuestra comunidad nos hablaron de cosas muy concretas. 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.

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: ni para cocinar, ni para hablar, ni para estar presente con quien quieres.

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

La soledad que se vive rodeada de gente

No de estar solos físicamente, sino 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. En la Parte II te proponemos un ejercicio para poner nombre exacto a lo que sientes.

Voces de la comunidad

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 comunidad 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, 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.

En la comunidad llevamos meses entrevistando a personas de sectores muy distintos, y una y otra vez aparece el mismo patrón, aunque nadie use la palabra “acoso”: 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

El Barómetro Cisneros, desarrollado por el profesor Iñaki Piñuel, es el instrumento más utilizado en España para evaluar el acoso psicológico en el trabajo. No hace falta sufrir todas las conductas que describe: basta con que algunas se repitan de forma sostenida durante varios meses para que dejen de ser “cosas que pasan” y se conviertan en un patrón que merece atención.

Siete formas en las que se manifiesta

En nuestras palabras: los tipos de conducta que identifica el Barómetro Cisneros.

1

Bloqueo de la comunicación

Te ignoran, te interrumpen sistemáticamente, te excluyen de reuniones 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 desproporcionada

Plazos imposibles, cargas de trabajo excesivas de forma deliberada, presión constante sin recursos reales.

4

Desprestigio de tu trabajo

Evalúan lo que haces de forma injusta, minimizan tu esfuerzo de manera continua o amplifican errores pequeños.

5

Humillación y ridiculización

Burlas o comentarios despectivos delante de otras personas, críticas sobre tu vida personal ajenas a tu trabajo.

6

Intimidación y amenazas

Gritos, amenazas veladas sobre tu puesto, 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 profesionalidad sin fundamento.

Síntesis divulgativa, no el cuestionario clínico completo. Si te reconoces en varios bloques de forma sostenida, coméntalo con profesionales de la salud.

II

Ejercicio de autodiagnóstico

Reconocer las señales es el primer paso. Este pequeño ejercicio te ayuda a poner nombre exacto a lo que sientes, sin diagnósticos ni etiquetas: solo tu verdad de las últimas cuatro semanas.

18 Checklist: ¿dónde estás ahora mismo?

19 Cómo leer tu resultado

20 Tres claves para sostener el cambio

¿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.

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.

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

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 con 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. 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. Un límite claro protege tu energía; nombrarlo en voz alta cambia las reglas del juego.

3 · Trata tu cuerpo como aliado, no como obstáculo

El cuerpo avisa antes que la cabeza. El descanso no es un premio que te ganas después de rendir; es la condición para poder seguir.

III

Seis fichas de trabajo

Seis pasos, uno por sesión, para trabajar lo que has ido reconociendo en la Parte I y II. No hace falta completarlas todas en un día: vuelve a ellas cuando lo necesites.

21 Cómo usar esta sección

01 Cuida tu diálogo interior

02 Aprende a leer tu energía

03 Cuando no puedas más, para

04 Documenta lo que está pasando

05 Busca tu comunidad

06 Tu trabajo tiene valor

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.

Cuida tu diálogo interior

¿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.

Aprende a leer tu energía

¿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?

Cuando no puedas más, para

¿Qué señales físicas te está mandando tu cuerpo últimamente?
(sueño, apetito, tensión, dolores)

¿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?

Documenta lo que está pasando

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.

Busca tu comunidad

¿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).

Tu trabajo tiene valor

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.

Claves para hacer más llevadero el día a día

Sabemos que la antigüedad muchas veces funciona como un seguro de vida: no te vas de ese trabajo porque sientes que el mercado laboral ahora mismo no te ofrece una alternativa mejor. Lo entendemos, y no vamos a decirte que la solución es marcharte. Vamos a cambiar las reglas del juego.

Si te sientes sin energía ni ganas de hacer nada, lo primero es contar con apoyo psicológico. En algún momento puede ser necesario documentar lo que te está pasando, y ese apoyo también te va a ayudar a sostener el día a día mientras decides tus siguientes pasos.

1 · Hidrátate al máximo

La falta de hidratación y de autocuidado hace que el entorno te afecte más de lo que ya lo hace. Lleva un pequeño control de cuánta agua bebes durante el día.

2 · Un microrritual con el agua

Aprovecha el momento de lavarte las manos: deja correr el agua templada con las palmas hacia arriba y las muñecas expuestas unos segundos. Un pequeño ejercicio que ayuda a equilibrar el sistema nervioso en medio de la jornada.

Más claves para sostenerte cada día

3 · Cuida la alimentación

Haz pequeñas ingestas cada dos horas con alimentos que te den energía real: frutos secos, chocolate negro, plátano. Cuida el descanso de la comida con opciones sencillas —crudités, ensaladas, legumbres—. La alimentación influye directamente en tu estado de ánimo.

4 · Apóyate en herramientas de relajación guiada

Aplicaciones como Headspace ofrecen meditaciones guiadas y paisajes sonoros para acompañarte en los momentos más tediosos de la jornada. No sustituyen el apoyo psicológico, pero son un recurso sencillo.

5 · El aprendizaje, tu aliado

En esta etapa es clave no perder la motivación: tira de tu motor de automotivación, y ese motor muchas veces es aprender algo nuevo. Si tu empresa te ofrece formación, aprovéchala siempre: te mantiene el currículum al día y abre en tu cabeza un espacio distinto del que ocupa el desgaste. Piénsalo como un plan de entrenamiento para tu salud mental.

Esa agitada armonía

La relación con quienes trabajan a tu lado es, muchas veces, más una convivencia que una simple coincidencia de horario. Y como toda convivencia, tiene su propia armonía agitada: días en los que todo fluye sin esfuerzo, y días en los que cualquier roce se siente enorme.

Entender esto como lo que es —una convivencia, con sus reglas no escritas, sus afinidades y sus fricciones— ayuda a no vivir cada tensión puntual como un fracaso personal. No hace falta llevarte bien con todo el mundo todos los días para que la relación, en conjunto, sea sana.

El «cuñado» de la oficina también existe

Si eres capaz de aguantar al cuñado en la comida de Navidad —esa opinión de más, ese comentario que no venía a cuento— también eres capaz de convivir con su versión de oficina. No hace falta que te caiga bien: la convivencia, no el cariño, es el objetivo común.

Una unidad social como cualquier otra

Un equipo de trabajo funciona, en el fondo, como cualquier otra unidad social: una familia, una clase de colegio, un instituto. La convivencia importa, y mucho, bajo una norma que debería ser universal: respeto, amabilidad, cordialidad, cortesía laboral.

No hace falta fraternizar en exceso

Hay corrientes, sobre todo anglosajonas, que aconsejan no crear lazos excesivamente personales con los compañeros de trabajo: si esa relación se rompe más adelante, puede terminar afectando a la convivencia diaria. Esto importa especialmente en estructuras de largo plazo, donde la relación laboral va a sostenerse mucho más tiempo que muchas amistades personales.

Lo que tú aportas también cuenta

Tu bienestar interno influye en la atmósfera colectiva, para bien y para mal. Merece la pena parar un momento y preguntarte: ¿cómo me encuentro yo ahora mismo? ¿Qué estoy aportando al conjunto?

Esta sección seguirá creciendo con más ideas sobre cómo sostener esa convivencia diaria.

IV

Cierre

Ya has hecho el trabajo más difícil: mirar de frente lo que te pasa. Estas últimas páginas convierten todo lo anterior en un plan concreto, y te dejan la puerta abierta a seguir en contacto con nosotras.

-
- 26 Tu plan de acción a 30 días
 - 27 Esto no termina aquí
 - 28 Recursos y cómo contactarnos
-

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 pasos concretos. Guarda esta página y vuelve a ella dentro de 30 días para ver el camino recorrido.

Esta semana voy a...

Este mes voy a...

La persona o profesional a quien voy a pedir ayuda es...

Sabré que estoy mejorando cuando...

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
comunidad.*

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.

V

Para empresas

El agotamiento no se resuelve solo con voluntad individual. Esta sección es para quienes lideran equipos: qué lo causa, qué medidas funcionan de verdad y cómo cuidar el clima laboral día a día.

29 Prevenir el burnout es cosa de la empresa

32 Siete medidas para acompañar el cambio

33 Cinco líneas de acción para tu equipo

37 Clima laboral y 100 frases para mejorarlo

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.

92.000M€

Coste asociado a la pérdida de producción por bajas de incapacidad temporal en España en 2024 — el 5,8% del PIB.

85%

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

Fuentes: INSS / Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones; Hays (encuesta de percepción, Día Mundial de la Salud Mental 2025).

Tres causas insostenibles detrás del burnout

La periodista Jennifer Moss, autora de la Guía HBR *Cómo superar el burnout* (Harvard Business Review Press), plantea una idea clave para cualquier equipo directivo: el burnout casi nunca aparece de la nada. Suele nacer de tres prácticas insostenibles en el entorno de trabajo.

Una carga de trabajo injustificable

Cuando el volumen de trabajo excede de forma sostenida lo que una persona puede asumir, no es cuestión de “aguantar más”: es un problema de diseño del puesto que la empresa tiene que resolver.

La desalineación con los valores de la empresa

Cuando lo que se pide en el día a día contradice los valores que la empresa dice defender, la desconexión emocional con el trabajo se acelera.

La sobrecualificación sistemática de los puestos

Ocupar de forma continuada un puesto muy por debajo de la capacidad real de una persona también agota, aunque parezca lo contrario. Y, como recuerda Moss, ninguna de estas tres causas se queda solo en el trabajo: las tres acaban filtrándose también en la vida personal.

Cómo detectar lo que a simple vista no se ve

Moss propone algo sencillo para los equipos directivos: preguntar directamente «¿cuál es la mayor frustración que estás experimentando ahora mismo?». Según su experiencia, lo que suele desgastar a las personas no son grandes crisis, sino pequeñas fricciones cotidianas que se repiten sin que nadie las resuelva.

La autora también señala una paradoja importante: el trabajo que se hace por vocación o por una causa que se ama —docencia, sanidad, tercer sector, puestos con una misión muy marcada— puede ser, precisamente por esa pasión, uno de los que más riesgo de burnout conlleva. Cuando algo nos encanta, es más difícil poner límites frente a él.

La positividad forzada puede ser contraproducente. La terapia, el coaching o la meditación ayudan a sobrellevar los síntomas del burnout, pero no cambian por sí solas las condiciones de trabajo que lo provocan.

— Jennifer Moss

Por eso, junto con el acompañamiento individual, hace falta que la empresa evalúe el riesgo real de sus equipos, proteja a las personas con más carga antes de que se quemen, y mida de forma activa los niveles de burnout, no solo los gestione cuando ya es tarde.

Siete medidas para acompañar el cambio

Además de lo ya visto, las conversaciones con nuestra comunidad apuntan a siete actuaciones muy concretas que cualquier empresa puede empezar a poner en marcha.

1 · Escucha activa

Conocer de verdad las necesidades, circunstancias y preocupaciones de cada persona del equipo, no darlas por supuestas.

2 · Políticas personalizadas

Evitar las soluciones uniformes y adaptar las medidas a las distintas situaciones personales y profesionales.

3 · Objetivos concretos

Metas claras, comprensibles y alcanzables. La ambigüedad en lo que se espera de cada persona alimenta el desgaste.

4 · Incentivos económicos

Vincular determinados logros a recompensas económicas reales. Eso sí: los incentivos, tiques de comida o bonos de vacaciones pueden ayudar, pero no resuelven el agotamiento por sí solos, y pierden eficacia cuando la persona no encuentra sentido a lo que hace.

Siete medidas para acompañar el cambio

5 · Promoción interna

Ofrecer posibilidades reales de desarrollo profesional y reconocer explícitamente a quienes cumplen sus objetivos.

Reconocer en voz alta

Organizar reuniones periódicas donde se reconozcan logros específicos —quién coordinó bien un proyecto, quién resolvió una situación difícil— para que el resto del equipo lo sepa. No como un gesto simbólico, sino como parte habitual de la gestión: refuerza la motivación, la autoestima profesional y la sensación de justicia dentro del equipo.

6 · Bienestar emocional como estrategia

Incorporar el bienestar como una dimensión estratégica de la gestión de personas, no como un gesto puntual o de imagen.

7 · Acciones colectivas

Actividades fuera del entorno habitual, viajes de equipo, dinámicas grupales y programas de acompañamiento o coaching.

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

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

Espacios informales y regulares, como un desayuno de trabajo semanal, 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. Se entrena, no es un rasgo fijo.

Cinco líneas de acción para tu equipo

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 más sanos benefician tanto al personal como a la clientela.

En resumen

Apoyo psicológico accesible, espacios informales de clima laboral, formación en inteligencia emocional, comunicación interna clara y flujos de trabajo revisados: cinco frentes que cualquier equipo puede empezar a trabajar ya, sin esperar a que el desgaste sea grave.

Dos motores más: propósito y claridad

Más allá de las cinco líneas anteriores, hay dos elementos que sostienen todo lo demás: que el equipo sepa para qué hace lo que hace, y que sepa a qué atenerse.

6 · Un propósito compartido

Las personas rinden y se sostienen mejor cuando entienden para qué hacen lo que hacen. Para muchas personas de nuestra comunidad, el principal origen del desgaste es la falta de sentido: vivir la semana esperando solo que llegue el viernes refleja una desconexión profunda con el trabajo. No hace falta que el puesto sea vocacional, pero sí debería permitir algún tipo de conexión personal o utilidad.

7 · Reglas del juego claras y conocidas por todos

La falta de claridad genera ansiedad y desconfianza. Las normas, los criterios de evaluación y las expectativas deben ser las mismas para todo el equipo, y comunicarse abiertamente. Cuando las reglas no están claras, aparecen los favoritismos percibidos y la desmotivación.

8 · Motivación por identificación con los valores

La motivación sostenida rara vez viene solo del salario: viene de sentirse parte de algo. Comunicar con transparencia cómo va la empresa y qué papel juega cada persona ayuda a que cada persona sienta que su trabajo importa.

Encontrar la tecla de cada persona

Una de las personas de nuestra comunidad, al pensar en cómo dirigiría un equipo desmotivado o quemado, partía de una idea clara: no existe una medida general que pueda aplicarse por igual a todas las empresas y a todas las personas.

Su primer paso sería identificar «la tecla» particular de cada integrante del equipo, conociendo su idiosincrasia y sus circunstancias concretas. Para ella, eso implicaría:

- Conocer qué motiva individualmente a cada persona, más allá de lo genérico.
- Conseguir que cada persona se sienta realizada, motivada y con ganas de contribuir al proyecto.
- Conectar esas motivaciones individuales con un proyecto compartido.
- Buscar el equilibrio entre los intereses generales del grupo y las necesidades de cada persona.

El agotamiento laboral no se soluciona únicamente cambiando horarios o con medidas generales de bienestar. También hace falta un liderazgo personalizado, capaz de entender qué motiva a cada persona.

Escucha antes de gastar

Para esa misma persona, la principal medida de bienestar laboral sería, sencillamente, escuchar. Antes de destinar presupuesto a actividades o beneficios, conviene entender las causas reales del malestar: si el origen es laboral, personal, o una combinación de ambos.

Tener recursos económicos disponibles no significa que haya que gastarlos. Muchas veces la solución está en comprender el problema, no en lanzar una acción remunerada sin más. Las medidas de bienestar deberían diseñarse a partir de las necesidades reales detectadas y del contexto concreto de cada organización, no copiarse de un catálogo genérico.

Antes de actuar, pregúntate

¿Hemos escuchado de verdad a esta persona o a este equipo?
¿Sabemos si lo que le pasa tiene que ver con el trabajo, con su vida personal, o con ambas cosas? ¿La medida que estamos a punto de poner en marcha responde a una necesidad real, o es simplemente lo que “se suele hacer”?

Clima laboral: por qué medirlo y cuidarlo

La cultura corporativa se ha ido descuidando en los últimos años, golpeada por crisis sucesivas: la pandemia, los ajustes económicos, la hiperdigitalización del trabajo. Y el clima laboral está directamente unido al burnout: un mal ambiente lo acelera, un buen ambiente lo amortigua.

Mide el ánimo del equipo de forma sencilla

Un sistema simple de «¿cómo te ha ido el día en el trabajo?» con caritas al salir, anónimo y de un solo clic, da una foto real del clima semana a semana sin generar carga.

Abre un canal de mejora continua

Un buzón de sugerencias anónimo, revisado por un comité mensual con un presupuesto pequeño para implementar mejoras reales. Lo importante es que las ideas del equipo se conviertan en cambios visibles.

Crea un espacio para desconectar de verdad

Una zona común donde el equipo pueda desayunar o merendar junto, una zona de desconexión dentro del propio centro de trabajo, y pausas de 25–30 minutos cuando la actividad lo permita.

Introducir ocio en el trabajo está bien, pero no es una solución general por sí sola. Lo importante es que las personas se sientan bien mientras trabajan y puedan desconectar al terminar.

Ponlo por escrito: un pequeño manual de empresa

Hay cosas que parecen de sentido común, tan razonables que da la sensación de que no haría falta escribirlas. Pero merece la pena incluirlas en la política interna, por escrito, sea cual sea el tamaño de la empresa.

Qué no se tolera

Hablar mal de los compañeros, hacer burlas o criticar el estilo de vida o la orientación sexual de alguien. Aunque se presente como «solo una broma», todo esto enrarece el clima y no debería normalizarse en ningún equipo.

Comunicación y ejemplo

La empresa debe insistir en estos valores a través de comunicados internos, pero eso no basta: hay que predicar con el ejemplo. Un liderazgo que no cumple lo que pide pierde toda credibilidad frente al equipo.

Ponlo por escrito: un pequeño manual de empresa

Invertir en encontrarse

Los desayunos corporativos, los eventos y cualquier espacio para encontrarse generan, a la larga, una convivencia que impacta positivamente en el clima. No son un lujo: son una inversión a medio plazo.

Relaciones asépticas, sin favoritismos identificables

Es importante que no se pueda identificar preferencia hacia unas personas sobre otras. La sensación de injusticia, aunque no sea intencionada, deteriora el clima tanto o más que un problema concreto y aislado.

En resumen

Un manual de empresa por escrito —qué no se tolera, cómo se comunica, dónde se invierte y cómo se evitan los favoritismos— convierte el buen clima laboral en una política sostenida, no en una intención puntual.

100 frases para mejorar el clima laboral (I)

Un pequeño manual de cortesía entre compañeros. Frases sencillas que, dichas con naturalidad, ayudan a que el ambiente sea un poco mejor cada día.

Saludos y cómo empezar el día

1. Buenos días, ¿cómo estás?
2. ¿Qué tal ha empezado tu día?
3. Me alegra verte, ¿cómo llevas la mañana?
4. ¿Cómo estás hoy, de verdad?
5. Espero que hayas descansado bien.
6. ¿Qué tal el café de esta mañana?
7. Bienvenido o bienvenida de vuelta, te hemos echado de menos.
8. ¿Cómo empezamos hoy, con energía?
9. Me alegra coincidir contigo esta mañana.
10. ¿Qué tal la ruta hasta aquí hoy?

Agradecimiento

1. Gracias por tu trabajo, lo valoro de verdad.
2. Gracias por darme tu punto de vista, me ha aportado mucho.
3. Gracias por tu paciencia con este proyecto.
4. Gracias por avisarme, me ha ayudado mucho.
5. Gracias por tu sinceridad, la prefiero siempre.
6. Gracias por quedarte un poco más hoy, lo aprecio.
7. Gracias por explicármelo con tanta calma.
8. Gracias por confiar en mí con esto.
9. Gracias por tu flexibilidad esta semana.
10. Gracias por acordarte de este detalle.

Reconocimiento del trabajo bien hecho

1. Se nota el esfuerzo que has puesto en esto.
2. Buen trabajo, se ha notado la mejora.
3. Enhorabuena por cómo has resuelto esto.
4. Me ha gustado mucho cómo lo has planteado.
5. Confío en tu criterio para esta decisión.
6. Has manejado esta situación con mucha profesionalidad.
7. Este trabajo tiene tu sello, se nota.
8. Has mejorado muchísimo en esto, enhorabuena.
9. Qué bien resuelto está esto, gracias.
10. Tu criterio en esto ha sido clave.

100 frases para mejorar el clima laboral (II)

Un pequeño manual de cortesía entre compañeros. Frases sencillas que, dichas con naturalidad, ayudan a que el ambiente sea un poco mejor cada día.

Pedir opinión y fomentar la participación

1. Me encantaría conocer tu opinión sobre este tema.
2. ¿Qué opinas tú de este enfoque?
3. Cuéntame cómo lo ves desde tu experiencia.
4. Me interesa mucho tu perspectiva aquí.
5. ¿Hay algo que cambiarías de esto?
6. Tu opinión cuenta mucho en esta decisión.
7. ¿Cómo lo harías tú?
8. Me gustaría escuchar más ideas como esta.
9. ¿Qué te parece si lo revisamos juntos?
10. Cuéntame qué piensas, sin filtros.

Ofrecer ayuda y apoyo

1. ¿Necesitas que te eche una mano con algo?
2. Cuenta conmigo si necesitas apoyo.
3. Avísame si te atascas con algo, con gusto ayudo.
4. ¿Cómo puedo ayudarte con esto?
5. Estoy aquí si necesitas hablar de algo.
6. Si te agobias, dímelo y organizamos juntos.
7. No dudes en pedir ayuda, para eso estamos.
8. Puedo echarte una mano si lo necesitas.
9. Dime si prefieres que lo hagamos entre los dos.
10. Estoy a un mensaje de distancia si lo necesitas.

Celebrar ideas y logros

1. Qué gran idea has tenido.
2. Me parece una idea buenísima.
3. Esto que propones tiene mucho potencial.
4. Qué buena solución le has dado a esto.
5. Enhorabuena por este logro, te lo mereces.
6. Este resultado es un mérito tuyo.
7. Qué orgullo ver cómo ha salido esto.
8. Celebremos este logro del equipo.
9. Esto merece ser celebrado.
10. Has dado en el clavo con esta idea.

100 frases para mejorar el clima laboral (III)

Un pequeño manual de cortesía entre compañeros. Frases sencillas que, dichas con naturalidad, ayudan a que el ambiente sea un poco mejor cada día.

Feedback con cuidado

1. Quiero comentarte algo, con la mejor intención.
2. ¿Te viene bien que hablemos de esto con calma?
3. Esto se puede mejorar, y confío en que lo harás genial.
4. Quiero que sepas que esto no cambia lo bien que haces tu trabajo.
5. Vamos a verlo juntos para encontrar una solución.
6. Esto es una oportunidad de mejora, no un reproche.
7. Cuéntame tu versión, me interesa entenderlo bien.
8. Busquemos juntos la mejor forma de resolver esto.
9. Confío en que la próxima vez saldrá aún mejor.
10. Gracias por escuchar esto con tan buena actitud.

Cuidado del bienestar y las pausas

1. Tómate el tiempo que necesites, no hay prisa.
2. ¿Has parado hoy para comer con calma?
3. Nos preocupamos por tu hidratación y tu descanso: no olvides tus pausas.
4. Recuerda desconectar cuando salgas de aquí.
5. No pasa nada si hoy necesitas ir más despacio.
6. Cuídate, que el trabajo puede esperar un poco.
7. ¿Necesitas un momento para despejarte?
8. Es importante que también descanses, no solo que rindas.
9. Me alegra que hayas cogido esos días libres.
10. Tu bienestar también es parte del trabajo bien hecho.

100 frases para mejorar el clima laboral (IV)

Un pequeño manual de cortesía entre compañeros. Frases sencillas que, dichas con naturalidad, ayudan a que el ambiente sea un poco mejor cada día.

Fomentar la colaboración en equipo

1. Qué bien trabajamos juntos en esto, gracias por tu implicación.
2. Esto ha salido mejor gracias al trabajo en equipo.
3. Me gusta cómo nos complementamos en esto.
4. Gracias por sumar tu parte a este proyecto.
5. Esto es mérito de todos, no solo mío.
6. Qué bien encajan nuestras formas de trabajar.
7. Me alegra que lo hayamos resuelto entre todos.
8. Sin tu parte, esto no habría salido igual de bien.
9. Es un placer trabajar en equipo contigo.
10. Gracias por estar siempre dispuesto o dispuesta a colaborar.

Despedidas y buenos deseos

1. Espero que tengas un muy buen fin de semana.
2. ¿Qué tal ha ido tu fin de semana?
3. Que descanses, nos vemos mañana.
4. Espero que disfrutes tus vacaciones, te las mereces.
5. Cuídate mucho, hablamos pronto.
6. Que tengas una buena tarde.
7. Nos vemos el lunes con energías renovadas.
8. Espero que tu semana termine tan bien como ha ido.
9. Me alegra que estés en el equipo.
10. Gracias por el día de hoy, ha sido un placer trabajar contigo.

Diseña tu primer desayuno de equipo

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