



GUÍA PARA LÍDERES Y RRHH · BIENESTAR CORPORATIVO

# Burnout en tu equipo: *cómo detectarlo* y qué hacer

Una guía práctica para identificar las señales de burnout antes de que se conviertan en bajas laborales, y actuar con un plan concreto y efectivo para tu empresa.

***Gabriela Murillo***

Coach Ontológica · Psicoterapia Holística · Mindfulness · Salud Ocupacional y RRHH  
[www.coachgabrielamurillo.com](http://www.coachgabrielamurillo.com)



Primero lo primero

## ¿Qué es exactamente el burnout?

El burnout no es simplemente estar cansado. Es un estado de agotamiento físico, emocional y mental causado por estrés crónico en el trabajo que no ha sido gestionado. La Organización Mundial de la Salud lo reconoce oficialmente como un fenómeno ocupacional desde 2019.

### La diferencia clave

*El estrés puntual es normal y manejable. El burnout es la consecuencia de semanas o meses de estrés sin descanso ni recuperación. La persona con burnout no se recupera con un fin de semana — necesita intervención real.*

### Las 3 dimensiones del burnout (OMS)

Afecta: Energía y vitalidad

Sensación de cansancio

Afecta: Actitud y motivación

Desconexión y falta de concentración

Afecta: Rendimiento y confianza

Sensación frecuente de inseguridad

### Lo que le cuesta a tu empresa ignorarlo

Un empleado con burnout trabaja al 40-60% de su capacidad. Cometer más errores, ausentarse más, contagiar el mal clima al equipo — y en el peor de los casos, renunciar. Reemplazar a un colaborador cuesta entre 6 y 9 meses de su salario. La prevención siempre es más barata.

## El proceso del burnout

## Las 3 fases — cuándo actuar

El burnout no aparece de un día para otro. Tiene un proceso progresivo con señales claras en cada etapa. Cuanto antes se detecta, más fácil es revertirlo.

**1****Fase de alerta temprana****Señales leves — fácil de revertir**

La persona empieza a rendir menos de lo habitual, llega con menos energía o muestra irritabilidad ocasional. Puede haber quejas frecuentes sobre la carga de trabajo. El sueño empieza a verse afectado. En esta fase, intervenciones sencillas — conversación honesta, reducción temporal de carga, descanso — pueden revertir el proceso completamente.

**2****Fase de desgaste activo****Señales moderadas — requiere intervención**

El agotamiento se vuelve crónico. La persona desconecta emocionalmente — hace su trabajo pero sin compromiso ni energía. Aumentan los errores, las ausencias y la irritabilidad con compañeros. En esta fase el descanso ya no es suficiente — se necesita apoyo profesional y cambios estructurales.

**3****Fase crítica****Señales severas — emergencia**

Agotamiento total. La persona puede entrar en baja médica prolongada, desarrollar ansiedad o depresión, o renunciar de forma abrupta. En esta fase la intervención requiere apoyo médico y psicológico, no solo organizacional. La recuperación puede llevar meses.

***La regla de oro***

Si detectas a alguien en Fase 1, actúa como si estuviera en Fase 2. El burnout avanza más rápido de lo que parece desde afuera.



Cómo detectarlo

# Las señales — dónde mirar

El burnout se manifiesta de formas distintas según la persona. Estas son las señales más frecuentes en cada área — observa el patrón, no los episodios aislados.

## Señales físicas y de energía

<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Cansancio que no cede</b> Llega cansada/o aunque haya descansado. El fin de semana no repone.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Enfermedades frecuentes</b> Más resfriados, dolores de cabeza, problemas digestivos o musculares.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Cambio en presencia física</b> Ojeras, aspecto descuidado, falta de vitalidad visible.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Cambios en el sueño</b> Insomnio, dificultad para desconectar o dormir demasiado.</li> </ul>

## Señales conductuales — lo que se ve en el trabajo

<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Caída del rendimiento</b> Más errores, plazos incumplidos, trabajo a medio gas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Aislamiento</b> Deja de participar en reuniones, evita el contacto con el equipo.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Cambios en el horario</b> Llega tarde, se va antes o, al contrario, no puede desconectar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Irritabilidad</b> Reacciones desproporcionadas, conflictos más frecuentes.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Evitación de responsabilidades</b> Delega más de lo habitual o evita asumir nuevas tareas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Cinismo en las conversaciones</b> Comentarios negativos frecuentes sobre el trabajo o la empresa.</li> </ul>

## Señales emocionales — lo que siente pero no siempre dice

<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Sensación de inutilidad</b> "Para qué, si da igual lo que haga." Pérdida de sentido.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Ansiedad constante</b> Estado de alerta permanente, dificultad para relajarse.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Indiferencia emocional</b> Ya no le importan las cosas que antes le importaban.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Sensación de bloqueo</b> "No puedo más, pero tampoco sé cómo parar."</li> </ul>

Herramienta de detección

# Checklist rápido para líderes

Piensa en algún miembro de tu equipo con el que tengas dudas. Marca las señales que has observado en las últimas 4 semanas.

<input type="checkbox"/>	Ha llegado cansada/o de forma reiterada, más allá de días puntuales	Energía
<input type="checkbox"/>	Su rendimiento ha bajado o comete más errores que antes	Rendimiento
<input type="checkbox"/>	Ha estado más distante, callada/o o ha evitado el contacto con el equipo	Conexión
<input type="checkbox"/>	Ha mostrado irritabilidad, impaciencia o reacciones desproporcionadas	Emocional
<input type="checkbox"/>	Ha faltado más al trabajo, llegado tarde o pedido permisos frecuentes	Presencia
<input type="checkbox"/>	Ha dejado de participar activamente en reuniones o iniciativas del equipo	Compromiso
<input type="checkbox"/>	Ha hecho comentarios negativos sobre el trabajo, la empresa o el futuro	Motivación
<input type="checkbox"/>	Ha mencionado sentirse desbordada/o, sin tiempo o sin energía	Autopercepción
<input type="checkbox"/>	Su aspecto físico ha cambiado notablemente (cansancio visible, descuido)	Señales físicas
<input type="checkbox"/>	Tienes la intuición de que "algo no está bien" aunque no sepas qué	Intuición de líder

<b>1-3 señales</b>	→	<b>Observación preventiva</b>
<b>4-6 señales</b>	→	<b>Conversación urgente recomendada</b>
<b>7 o más</b>	→	<b>Intervención inmediata necesaria</b>

## El plan de acción

## Qué hacer cuando detectas burnout

Detectarlo es el primer paso. Pero lo que marca la diferencia es cómo actúas después. Aquí tienes el protocolo completo según la fase detectada.

### A

#### Si estás en fase temprana (1-3 señales)

- Ten una conversación privada con la persona — sin diagnósticos, solo con observaciones: "He notado que últimamente parece más cansada/o. ¿Cómo estás?"
- Revisa su carga de trabajo actual — con frecuencia el burnout temprano es una señal de sobrecarga estructural
- Ofrece flexibilidad temporal: horario, teletrabajo, redistribución de tareas
- Comparte recursos de bienestar: meditaciones, guías, espacios de escucha
- Haz seguimiento en 2 semanas — no lo dejes sin revisión

### B

#### Si estás en fase de desgaste (4-6 señales)

- Prioriza la conversación — no la pospongas. Esta persona necesita ser vista ahora
- Ofrece apoyo concreto e inmediato: reduce carga, redistribuye proyectos, cancela reuniones no esenciales
- Conecta a la persona con apoyo profesional: coach, psicólogo o programa de bienestar corporativo
- Informa a RRHH para activar los protocolos de salud ocupacional correspondientes
- No esperes que la persona pida ayuda — con burnout activo muchas no pueden hacerlo
- Haz seguimiento semanal con la persona y con RRHH

### C

#### Si estás en fase crítica (7+ señales)

- Actúa hoy — no mañana, no la próxima semana
- Consulta con el área médica o de salud ocupacional de tu empresa de inmediato
- Considera la posibilidad de baja médica temporal si la persona lo necesita — no es rendirse, es recuperarse
- Involucra a RRHH y a la dirección con datos concretos de lo que observas
- Contrata apoyo externo especializado en bienestar organizacional
- No dejes a esta persona sola — el aislamiento en fase crítica agrava la situación
- Revisa si hay factores sistémicos que están afectando a más personas del equipo

## La mejor intervención

# Cómo prevenir el burnout antes de que llegue

El burnout se puede prevenir. No con charlas motivacionales de vez en cuando, sino con una cultura organizacional que ponga el bienestar en el centro de forma estructurada y sostenida.

---

- **Habla del bienestar regularmente**

No solo cuando hay una crisis. Las conversaciones sobre carga, energía y estado emocional deben ser parte de la rutina de liderazgo — no la excepción.

---

- **Protege el descanso real**

El descanso no es pereza — es rendimiento sostenible. Equipos que descansan cometen menos errores, son más creativos y tienen menor rotación.

---

- **Detecta y corrige la sobrecarga estructural**

Muchos casos de burnout son síntomas de procesos, plazos o distribución de tareas que no funcionan. Arreglar el sistema protege a las personas.

---

- **Ofrece espacios de bienestar como inversión, no como beneficio opcional**

Sesiones de mindfulness, talleres de gestión emocional o coaching para líderes no son lujos — son inversión con retorno medible en ausentismo y retención.

---

- **Forma a tus líderes en inteligencia emocional**

El líder es el mayor factor de riesgo o de protección contra el burnout. Un líder formado detecta señales antes, comunica mejor y genera confianza.

---

- **Usa herramientas de diagnóstico periódico**

No esperes a que el problema sea visible para actuar. El diagnóstico trimestral de bienestar (como el que ya tienes en esta serie) es la mejor herramienta preventiva.

---

*"El burnout no es un problema de la persona — es la señal de que algo en la organización necesita cambiar. El líder que lo entiende así protege a su equipo y a su empresa al mismo tiempo."*

— Gabriela Murillo · Coach Ontológica · Ex RRHH · Salud Ocupacional y RRHH

Ofrezco talleres, programas continuos y coaching para líderes en toda Latinoamérica. Primera conversación gratuita, sin compromiso.