

Los desafíos del bienestar laboral: burnout, boreout y brownout, tres caras de un problema creciente, según Gi Group Holding

Cada uno de estos síntomas afecta de manera distinta al rendimiento y el bienestar de los empleados en el puesto de trabajo. Según la OMS el 27% de los trabajadores a nivel mundial experimentan altos niveles de estrés laboral. Más de 4 de cada 10 mujeres lo sufren, frente al 30% de los hombres. Programas de formación en gestión del estrés o fomentar el equilibrio entre la vida laboral y personal pueden ser estrategias para prevenir estos síndromes

La salud mental en el entorno laboral se ha convertido en una prioridad crucial en los últimos años. En este contexto, con motivo de la celebración de la Semana Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, multinacional que ofrece soluciones 360° de RRHH, Gi Group Holding, ha analizado tres fenómenos relacionados con la salud mental de los empleados que han emergido en el entorno laboral, así cómo pueden las empresas hacer frente a ellos para cuidar la salud de sus equipos.

Burnout, boreout y brownout son tres fenómenos que representan distintas formas de malestar en el entorno laboral, afectando tanto a la salud mental como al desempeño de los empleados. Aunque cada uno tiene características únicas, los tres comparten un denominador común: el impacto negativo en la motivación, el bienestar emocional y la productividad.

El burnout es probablemente el más conocido de los tres y está reconocido oficialmente por la Organización Mundial de la Salud (OMS). Según este organismo aproximadamente el 27% de los trabajadores a nivel mundial experimentan altos niveles de estrés laboral, contribuyendo directamente al desarrollo del burnout. Por género, las mujeres están especialmente afectadas, con un incremento del 42%, en comparación con el 30% en los hombres, según el informe 'The State of Workplace Burnout 2024'.

Silvia Martínez, HR Director de Gi Group Holding "este síndrome aparece como resultado de un estrés laboral crónico no gestionado, situaciones estresantes vividas de forma constante en un entorno laboral. Sus síntomas incluyen agotamiento físico y mental o desapego hacia el trabajo, y una sensación de ineficacia profesional. Para mitigar sus efectos, es primordial asegurar entornos de seguridad psicológica, fomentando una cultura de apoyo, donde se promueva la flexibilidad, la comunicación abierta y la formación en manejo de estrés".

Por otro lado, el boreout, es un fenómeno menos conocido, pero igualmente dañino, caracterizado por el aburrimiento extremo en el trabajo. Los empleados afectados por boreout se ven afectados por una falta de desafíos o de tareas que les permitan aprovechar sus habilidades, lo que conduce a una desmotivación. Aunque su impacto puede parecer menos visible que el burnout, los efectos sobre el rendimiento a largo plazo son igual de significativos. En este sentido, "un entorno de trabajo que ofrezca oportunidades personalizadas para el crecimiento personal y profesional es clave para prevenir

el boreout y otros problemas relacionados con la salud mental", asegura Silvia Martínez.

Por último, el brownout, a menudo descrito como el preámbulo del burnout, se refiere a una desconexión gradual y pérdida de entusiasmo por el trabajo. A diferencia del burnout, donde el agotamiento es claro y evidente, el brownout se manifiesta de manera más sutil, a través de la pérdida de motivación, falta de proactividad y disminución de la energía creativa. Aunque es menos visible, el brownout puede ser igualmente perjudicial para el ambiente de trabajo y el bienestar del empleado.

Cada uno de estos fenómenos afecta de manera distinta al rendimiento y el bienestar de los empleados, y su creciente incidencia destaca la importancia de crear entornos de trabajo saludables y sostenibles.

La importancia de la prevención y el bienestar en el trabajo

Frente a estos tres desafíos, las empresas deben estar preparadas para implementar políticas que promuevan el bienestar y la salud mental en el lugar de trabajo. Programas de formación en gestión del estrés, fomentar el equilibrio entre la vida laboral y personal o la creación de espacios para el desarrollo profesional pueden marcar la diferencia en la prevención de estos síndromes.

Para Silvia Martínez, HR Director de Gi Group Holding, "no se trata solo de ofrecer beneficios o flexibilidad laboral. Las empresas deben comprometerse a construir una cultura de bienestar donde cada empleado sienta que sus habilidades son reconocidas y valoradas, y que puede alcanzar su máximo potencial sin comprometer su salud mental".

Datos de contacto:

asunción aparicio díaz
Trescom
610085559

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Nacional](#) [Sociedad](#) [Madrid](#) [Recursos humanos](#) [Psicología](#) [Formación profesional](#) [Bienestar](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>