



Informe de análisis de necesidades

Necesidades de formación de los jóvenes profesionales que trabajan a distancia

Casos de España, Chipre y Letonia, 2025



Co-funded by
the European Union

Informe de análisis de necesidades

Salud mental de los jóvenes profesionales en el trabajo remoto.

Casos de España, Chipre y Letonia, 2025



Co-funded by
the European Union

Este informe fue preparado dentro de un proyecto financiado por Erasmus+ titulado "Cultivate emotional intelligence and prevent burnout among youth workers in smart and hybrid working spaces", contrato No. 2024-1-ES02-KA210-YOU-000246673. Sin embargo, las opiniones expresadas son únicamente las del(los) autor(es) y no reflejan necesariamente las de la Unión Europea o el Instituto de la Juventud de España (INJUVE). Ni la Unión Europea ni la autoridad otorgante pueden ser responsables de ellas. Más sobre el proyecto: eqcultivate.eu



Este trabajo está licenciado bajo la Licencia Internacional de Atribución-NoComercial 4.0 de Creative Commons. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

Lista de Contenidos

1.	Sobre este informe	3
	Sobre EQ CULTIVATE	3
2.	Salud Mental y Trabajo a distancia	4
3.	Análisis de las necesidades	6
	3.1. Metodología	6
	3.2. Resultados.....	7
4.	Conclusiones.....	12
	Temas propuestos para los módulos de formación	13

1. Sobre este informe

Este informe explora las experiencias de salud mental y los retos a los que se enfrentan los jóvenes profesionales que trabajan a distancia y examina los factores que contribuyen al agotamiento en espacios de trabajo digitales en Chipre, Letonia y España. Combinando las respuestas a la encuesta con debates facilitados, el informe proporciona la información necesaria para elaborar un conjunto significativo de módulos de formación que apoyen las necesidades identificadas para el bienestar mental de los jóvenes profesionales que trabajan a distancia en el proyecto EQ CULTIVATE.

Sobre EQ CULTIVATE

Es un proyecto KA210 financiado por Erasmus+ dedicado a potenciar el bienestar y la eficiencia de los jóvenes profesionales que trabajan en entornos híbridos e inteligentes. Nuestra misión es abordar y reducir el burnout aplicando estratégicamente la inteligencia emocional y promoviendo prácticas laborales inclusivas.

Nuestros objetivos incluyen mejorar las habilidades de inteligencia emocional, potenciar la interacción social entre iguales, identificar y reducir los factores de burnout específicos de los jóvenes, fomentar la inclusión social y laboral y promover una gestión saludable de la tecnología.

Al centrarse en estas áreas, EQ CULTIVATE pretende crear un entorno de apoyo en el que los jóvenes profesionales se sientan valorados, conectados y equipados para prosperar en el cambiante panorama del trabajo remoto e híbrido. Más información sobre nuestras actividades en el sitio web eqcultivate.eu.

2. Salud Mental y Trabajo a distancia

Mantener la salud mental es crucial para los jóvenes en entornos de trabajo remotos, ya que recientes informes de la UE destacan el importante impacto de estos entornos en los jóvenes. La Comunicación 2023 de la Comisión Europea sobre salud mental subraya que la pandemia de COVID-19 empeoró los problemas de salud mental entre los jóvenes, con un aumento de la soledad y una reducción de las interacciones sociales que condujeron a un aumento de la ansiedad y la depresión.

Además, el cambio al trabajo a distancia ha introducido retos como la inseguridad laboral y el aislamiento social, que son especialmente importantes para los trabajadores jóvenes que pueden carecer de redes de apoyo estables. Abordar estos problemas de salud mental es esencial no solo para el bienestar de los jóvenes, sino también para el futuro de una mano de obra resistente y productiva en el cambiante panorama digital.

Breve visión del ámbito europeo

El Año Europeo de la Juventud 2022 fue una iniciativa específica para ese año, centrada en mejorar las oportunidades de los jóvenes, incluido el fomento de modalidades de trabajo flexibles como el trabajo a distancia. Subrayó la importancia de aumentar las oportunidades de educación, formación y empleo para los jóvenes en las zonas rurales y remotas. Aunque concluyó en 2022, el énfasis en el empleo juvenil y la adaptabilidad en el mercado laboral ha influido en las políticas y programas actuales de la UE.

Desde entonces, la UE ha introducido varios mecanismos y medidas de apoyo destinados a mejorar las oportunidades de empleo de los jóvenes, incluidas las relacionadas con el trabajo a distancia. Una iniciativa destacada es la Garantía Juvenil Reforzada, dirigida a personas de entre 15 y 29 años, especialmente a las procedentes de entornos desfavorecidos. Los enfoques personalizados que se ofrecen para preparar a los jóvenes para el empleo, centrados en facilitar las transiciones a los sectores digital y ecológico, son los ámbitos en los que la salud mental en el trabajo a distancia figura entre los temas a tratar.

Aunque no se apliquen directamente a los jóvenes, la Unión Europea también ha reconocido la importancia de abordar los problemas de salud mental asociados al trabajo a distancia y ha puesto en marcha varias medidas para abordar estas cuestiones. La directiva sobre el «Derecho a la desconexión» pretende conceder a los empleados la capacidad de desconectarse de las comunicaciones relacionadas con el trabajo fuera del horario laboral. La investigación «Requisitos mínimos de salud y seguridad para la protección de la salud mental en el lugar de trabajo» aborda muchas de las mejoras necesarias en los tiempos que corren, con el objetivo de obligar a los Estados miembros a tomar medidas para proteger a los empleados y garantizar unas normas mínimas y la igualdad en toda la UE.

Si bien estas medidas demuestran el compromiso de la UE de abordar la salud mental en el contexto del trabajo a distancia, a partir de marzo de 2025 siguen faltando directivas o medidas específicas para los jóvenes.

La experiencia de España, Letonia y Chipre

Los datos recogidos en los informes revelan situaciones distintas en cuanto a la participación de los jóvenes en el trabajo a distancia en España, Letonia y Chipre. Chipre destaca con la tasa general de trabajo a distancia más baja de Europa, con sólo un 22%, y, en particular, los datos específicos sobre el trabajo a distancia entre los jóvenes chipriotas son limitados, aunque la baja disponibilidad general sugiere que potencialmente hay menos oportunidades para este grupo demográfico. Por el contrario, España muestra una mayor adopción general del trabajo a distancia, con un 15,1% de todos los trabajadores contratados a distancia. Sin embargo, existe una diferencia significativa, ya que el 73,6% de los empleados de entre 16 y 24 años en España no tenían la oportunidad de trabajar a distancia en 2023, lo que indica una barrera considerable para los jóvenes profesionales en comparación con los grupos de mayor edad. Letonia presenta una imagen más matizada, ya que el 10% de su fuerza laboral total son jóvenes que trabajan a distancia, y este grupo comprende una parte sustancial (33,8%) de la población total de trabajadores remotos. Cabe destacar que Letonia también muestra una tendencia de más personas que vuelven al trabajo tradicional in situ, aunque las razones siguen sin estar claras.

A pesar de estas diferencias en las estadísticas, una característica común es la escasa disponibilidad de datos sobre los jóvenes que trabajan a distancia y su salud mental en estos contextos, como ponen de manifiesto los informes de Letonia y

Chipre. Mientras que España proporciona una estadística clara sobre la menor participación de los jóvenes en el trabajo a distancia, todavía se necesita información detallada sobre las experiencias y el bienestar mental de estos jóvenes a distancia en los tres países examinados. Las tendencias observadas también difieren: el informe español muestra un aumento general del trabajo a distancia, el letón indica una vuelta al trabajo presencial y el chipriota mantiene una baja tasa de adopción. Estos distintos escenarios subrayan las diferencias e influencias de los factores económicos, culturales e infraestructurales nacionales, que necesitarían un conjunto de datos más amplio para definirse más a fondo.

3. Análisis de las necesidades

3.1. Metodología

La metodología de investigación empleada tenía como objetivo recabar información sobre las experiencias y los retos en materia de salud mental a los que se enfrentan los jóvenes profesionales que trabajan a distancia, con el fin de realizar un análisis de las necesidades para desarrollar módulos de formación significativos y adaptados al contexto. Los tres informes de Chipre, España y Letonia utilizaron un enfoque de métodos mixtos, combinando datos cuantitativos de encuestas o cuestionarios con datos cualitativos de debates facilitados o mesas redondas.

La demografía esbozada para ello era doble: jóvenes profesionales de entre 18 y 35 años que han tenido experiencia con el agotamiento y otros efectos sobre la salud mental como resultado del trabajo a distancia y partes interesadas que trabajan con jóvenes en el trabajo a distancia (trabajadores juveniles, empleadores, directivos o educadores). En los análisis de necesidades de los tres países participaron jóvenes profesionales y partes interesadas: Chipre contó con 9 participantes en un debate (6 jóvenes, 3 partes interesadas) y 14 en un cuestionario, con una mayoría de mujeres participantes y una persona con discapacidad; España contó con 10 participantes en su mesa redonda virtual (7 jóvenes, 3 partes interesadas) con un abanico diverso que incluía gestores de proyectos y RRHH; y Letonia encuestó a 16 personas (9 jóvenes de entre 18 y 35 años, 7 partes interesadas) y contó con 13 de ellos en un debate en línea. En total, **32 participantes tomaron parte en este análisis de necesidades.**

En cuanto al contenido, el análisis constó de dos partes que se llevaron a cabo entre diciembre de 2024 y marzo de 2025. En primer lugar, se distribuyó un cuestionario en línea (también utilizado como formulario de solicitud) que cumplimentaron los participantes que deseaban tomar parte en el debate. Constaba de 10 preguntas para jóvenes profesionales y 7 preguntas para partes interesadas que trabajan con jóvenes.

Posteriormente, se organizó un debate en cada uno de los países socios en torno a las respuestas recibidas por escrito, lo que permitió obtener una visión más detallada de las opiniones y necesidades de los participantes.

En los informes nacionales de cada uno de los países participantes en el proyecto se ofrece información más específica sobre los conocimientos y el proceso adquiridos. Estos informes están disponibles en el sitio web del proyecto eqcultivate.eu, pero en los párrafos siguientes sólo se extraerán las conclusiones más significativas y se resumirán los resultados.

3.2. Resultados

Las conclusiones sintetizadas de los informes de análisis de necesidades realizados en Chipre, España y Letonia revelan muchos puntos en común. En muchos casos, las experiencias descritas son muy similares, pero el enfoque en cada uno de los grupos es ligeramente diferente (lo que consideramos también posible debido a la variada composición de los participantes). No obstante, aportan valiosas perspectivas que nos permiten formarnos una mejor idea de las posibles estrategias para ayudar a los jóvenes en el trabajo a distancia. A continuación desarrollamos brevemente cada uno de los temas tratados durante nuestro análisis de necesidades.

3.2.1. Burnout y efectos negativos sobre la salud mental

En conjunto, mientras trabajaban a distancia, los participantes habían experimentado de primera mano el agotamiento u otros efectos negativos sobre la salud mental. Ello permitió tener la convicción de que cualquier otra reflexión y debate se basará en la experiencia personal y nos aportará las conclusiones específicas necesarias para dar forma a contenidos significativos para la formación. Un participante de Chipre compartió:

«Mi agotamiento y depresión eran tan graves que afectaban gravemente a mi salud física... No me sentía apoyado por mi jefe... ni apreciado».

Todos los jóvenes profesionales encuestados en Chipre declararon haber experimentado algún nivel de agotamiento o efectos negativos en su salud mental, desde una tensión leve hasta un agotamiento grave. En Letonia, el foco de las causas radicaba en la falta de interacción social, patrones de colaboración

alterados y desafíos con la motivación personal y la estructura diaria.

Muchos de los participantes españoles declararon que los síntomas de burnout aumentaban significativamente en torno a los plazos de entrega. Entre ellos se incluían dificultades de concentración, dolores de cabeza y trastornos del sueño. El aislamiento, la excesiva carga de trabajo y la falta de reconocimiento se identificaron como los factores más perjudiciales. Las palabras clave asociadas al burnout incluían «ansiedad, agotamiento, alienación, fatiga y cansancio».

3.2.2. Factores clave que contribuyen al burnout

Profundizando en las experiencias mencionadas, se pidió a los participantes que detallaran (tanto en las encuestas como en los debates) los aspectos que afectaban al empeoramiento de su estado mental o suponían obstáculos importantes en el modelo de trabajo a distancia.

- **Aislamiento y mala comunicación.** En Chipre, más de la mitad de los jóvenes profesionales lo señalaron como el principal motivo de sus dificultades. Las lagunas en la comunicación («no estar al corriente») también contribuyeron significativamente. En España, la falta de comunicación y apoyo dentro del equipo provocó sentimientos de aislamiento y un aumento de la carga de trabajo. En Letonia, los problemas más destacados fueron la falta de posibilidades de interacción social (incluida la informal) y la obstaculización de la colaboración.
- **Falta de reconocimiento o aprecio.** En Chipre, todos los participantes consideraron que la falta de reconocimiento contribuía a sus dificultades, y muchos la citaron como causa principal o importante de estrés. Este tema también estuvo presente en los resultados españoles.
- **Límites difusos entre el trabajo y la vida personal.** En los tres grupos, los participantes destacaron la lucha por equilibrar la vida personal y profesional como un factor clave que afectaba a sus niveles de estrés y bienestar.
- **Presión por una disponibilidad constante.** La expectativa de estar «siempre disponible» contribuyó significativamente al estrés de los jóvenes profesionales de Chipre. Esto coincide con las preocupaciones sobre la dificultad de desconectar del trabajo en España y el aspecto mentalmente

agotador de la disponibilidad constante mencionado en Letonia.

- **Carga de trabajo y rutina:** La dificultad de planificar que conduce a la sobrecarga de trabajo fue un factor estresante clave en España, mientras que los retos con la motivación y la rutina se mencionaron en el grupo letón. Aunque menos graves que los problemas interpersonales y de límites, el aumento de la carga de trabajo y la falta de rutina contribuyeron moderadamente al burnout en Chipre.
- **Dificultades técnicas.** Este fue el factor menos problemático en general. Mientras que los desafíos con la integración de herramientas y el abrumador número de herramientas se mencionaron en el grupo español, y el uso inadecuado de MS Teams como una distracción en Letonia, estos no fueron los principales impulsores de burnout.

3.2.3. Uso de herramientas digitales

Todos los grupos indicaron una gran dependencia de las herramientas digitales para la comunicación (Slack, Teams), las videoconferencias (Zoom, Meet), los calendarios compartidos y la gestión de tareas (Trello, Asana). No obstante, ninguno planteó serias preocupaciones sobre la falta de habilidades digitales que pudieran afectar a su salud mental. Fueron más bien el uso inadecuado o los efectos de estas herramientas como tales los que se mencionaron como aspectos destacables.

En Chipre, las frustraciones surgieron cuando no había una estructura clara para el uso de las herramientas o se solapaban las funciones. El grupo español expresó su preocupación por la necesidad constante de estar disponible y receptivo debido a las herramientas digitales, lo que difumina los límites entre la vida laboral y personal. El abrumador número de herramientas y la falta de integración sin fisuras también fueron algunos de los retos mencionados.

3.2.4. Prácticas para mantener el bienestar mental

Fue crucial explorar qué prácticas utilizan ya los jóvenes profesionales implicados para definir las posibles lagunas que podrían abordarse con nuestros esfuerzos de formación. Los tres grupos mencionaron estrategias personales similares empleadas por los jóvenes profesionales, entre ellas:

- Tomarse descansos regulares
- Establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal (horarios definidos, evitar el trabajo fuera de estos horarios, espacio de trabajo dedicado)
- Ejercicio y actividad física, paseos regulares para despejar la cabeza
- Rutinas estructuradas que faciliten su cumplimiento diario
- Conexión social y un check in planificado tanto con compañeros de trabajo como con amigos
- Pasar tiempo con mascotas y dedicarse a aficiones

Atención plena y meditación

- Gestionar la ingesta de información (limitar las noticias/medios sociales)
- Planificar y priorizar el trabajo por delante
- Delegar tareas para minimizar la carga de trabajo

En conjunto, los participantes mostraron conciencia y dedicación a su propio bienestar mental. La mayoría de las prácticas podrían clasificarse como enfoques para un trabajo más estructurado (descansos, rutinas, planificación, delegación) o prácticas para la higiene mental (actividades que les mantienen conectados al mundo «real» y a sus cuerpos, o les ayudan a desconectar de los pensamientos sobre el trabajo).

3.2.5. Opiniones de las partes interesadas

Otro aspecto crucial para obtener una perspectiva más amplia de las carencias y necesidades existentes fue la participación de las partes interesadas (trabajadores en el ámbito de la juventud, empresarios, educadores, RRHH y otros) en estos debates. Aportaron información sobre sus experiencias en la gestión del trabajo con jóvenes.

Las partes interesadas de Chipre observaron retos relacionados con la automotivación de los jóvenes, la disciplina, el establecimiento de límites, la capacidad de atención, el acceso reducido a las oportunidades de aprendizaje y las dificultades para supervisar los progresos a distancia. En Letonia, las partes interesadas observaron dificultades para priorizar las tareas, gestionar los plazos, la motivación, la dilación, el aislamiento social y los problemas de comunicación entre los jóvenes trabajadores a distancia. A los directivos también les resultaba difícil hacer un seguimiento de la carga de trabajo y detectar el agotamiento. También se mencionaron temas similares en el grupo español.

3.2.6. Apoyo y políticas de organizaciones que trabajan con jóvenes

Es importante destacar que, para conocer mejor los recursos y ayudas ya disponibles (y evitar duplicar los esfuerzos a través de nuestro proyecto), el análisis de necesidades también incluyó un apartado sobre las medidas y políticas ya existentes. En general, las personas que participaron mencionaron la falta de recursos (incluido su propio tiempo o conocimientos), de políticas o de voluntad de la dirección para poner en marcha alguna ayuda concreta. Con esto concluimos la naturaleza sistémica de algunos de los factores que contribuyen al burnout entre los jóvenes profesionales.

España ha puesto en marcha iniciativas nacionales como la ley «Desconexión Digital» y el teléfono 024 de salud mental. Las iniciativas locales y los programas universitarios también ofrecen apoyo. Sin embargo, los expertos subrayan la necesidad de políticas más estructuradas y programas específicos. Algunas organizaciones de Chipre y Letonia mencionaron los horarios de trabajo flexibles y la disponibilidad de herramientas de comunicación como el apoyo a la salud mental proporcionado. Una de las partes interesadas de Chipre afirmó con franqueza que su organización no ofrecía apoyo específico en materia de salud mental a los jóvenes trabajadores a distancia, lo que pone de manifiesto una laguna importante. En Letonia, muchos mencionaron la falta de políticas estructuradas de salud mental, a menudo fomentando el autoconocimiento sin sistemas formales de apoyo.

3.2.7. Otras sugerencias e ideas

Los jóvenes profesionales de Chipre destacaron la necesidad de confianza y flexibilidad por parte de los empleadores, abogando por la autonomía y menos microgestión. También destacaron la importancia de fomentar la conexión humana en el trabajo a distancia.

Algunas de las recomendaciones del grupo español fueron la formación en gestión del estrés, la mejora de la comunicación y el apoyo al equipo, el apoyo a la conciliación de la vida laboral y familiar, la formación en herramientas digitales y la creación de un entorno de trabajo propicio.

En Letonia, el debate llegó a la conclusión de que se atribuye demasiada responsabilidad a los jóvenes profesionales en la gestión de los efectos sobre la salud mental del trabajo a distancia, y los empleadores deben abordar las cuestiones sistémicas. Las organizaciones deben asumir la responsabilidad de prevenir el agotamiento y garantizar una comunicación eficaz.

4. Conclusiones

Aunque este no es un ámbito que podamos abordar dentro del proyecto EQCultivate, una conclusión muy significativa son las lagunas existentes en el sistema y en los propios lugares de trabajo. Existe una clara necesidad de un apoyo organizativo más eficaz y de cambios sistémicos: los lugares de trabajo deben dar prioridad al bienestar mental como recurso crucial para sus trabajadores a distancia. Esto puede hacerse fomentando la confianza y la flexibilidad, mejorando las estrategias de comunicación, estableciendo límites claros entre el trabajo y la vida personal, y aplicando políticas y programas formales de apoyo a la salud mental.

Pero pasando a los retos que realmente pueden abordarse mediante la aplicación de la formación de las personas son visibles de manera consistente en el análisis de las necesidades a través de Chipre, España y Letonia. El agotamiento, alimentado por el aislamiento social, las limitaciones de comunicación, los límites difusos entre el trabajo y la vida personal, y la presión de la disponibilidad constante, es una preocupación importante y afecta al bienestar de los jóvenes profesionales que trabajan a distancia y que participaron en estos debates. Muchos ya son conscientes de las cosas que «hay que hacer» para mantener su salud mental, pero las lagunas más significativas son algunas de las habilidades blandas, el autoconocimiento y las estrategias para gestionar aspectos del trabajo.

Basándose en sus perspectivas y necesidades expresadas, este informe concluye con una lista de temas potenciales para la formación que podría proporcionar apoyo individual y alivio a los afectados por las peculiaridades del trabajo a distancia.

Temas propuestos para los módulos de formación

1. Comprender y reconocer las propias necesidades de salud mental en el trabajo a distancia: un módulo que se centraría en el desarrollo de la autoconciencia en relación con el bienestar mental, la identificación de señales de alerta temprana de empeoramiento de la salud mental y la comprensión de los desencadenantes y síntomas específicos del agotamiento en entornos de trabajo a distancia. Además, podría incluir sugerencias para identificar el propio estilo de trabajo productivo que incluya explorar los horarios de trabajo y otros aspectos tangibles del entorno laboral.

2. Dominar el arte de establecer, comunicar y defender tus límites y necesidades en el trabajo a distancia: este tema aborda la cuestión muy común de los límites difusos entre la vida laboral y personal. Se trataría de cómo definir los límites personales y profesionales, comunicar eficazmente estos límites a colegas, jefes y clientes, y aplicarlos con confianza en las interacciones diarias del trabajo a distancia. Además, ayudaría a entender cómo comunicar cuando el sistema de trabajo a distancia actual no está funcionando, y abogar por el apoyo y los ajustes necesarios.

3. Este módulo se centrará en **las estrategias para una comunicación eficaz y constructiva en entornos digitales**, abordando las posibles interpretaciones erróneas en la comunicación escrita y fomentando un diálogo claro y abierto dentro de los equipos remotos. También abarcaría técnicas para proporcionar y recibir feedback a distancia. Para hacer frente a los retos del aislamiento social, esta sección podría incluir estrategias para crear y mantener de forma proactiva conexiones con los compañeros, fomentar el espíritu de equipo en entornos remotos y utilizar las herramientas digitales de forma eficaz para la interacción social sin provocar una sobrecarga.

4. Prevención del agotamiento y estrategias de autocuidado: Este tema esencial dotaría a los jóvenes profesionales de métodos para prevenir un mayor agotamiento, incluyendo cómo reconocer cuándo parar y tomarse un descanso, evaluar la sostenibilidad de sus hábitos de trabajo y aplicar prácticas eficaces de autocuidado. Por ejemplo, mindfulness, ejercicios para aumentar la resiliencia, tomar descansos, técnicas de gestión del estrés, estrategias para hacer frente a los factores estresantes únicos del trabajo a distancia y otros.

5. Estrategias prácticas para la gestión del flujo de trabajo y el establecimiento de prioridades: este es el punto que proporcionaría a los jóvenes profesionales consejos y trucos prácticos para planificar y estructurar su carga de trabajo y sus prioridades con el fin de aumentar la productividad y evitar sentirse abrumados. Podría incluir enfoques para la gestión del tiempo, la priorización y otros.

6. Comprender y utilizar las herramientas digitales de forma consciente: Esta sección se centraría en desarrollar una relación sana con las herramientas digitales, aprender a gestionar las notificaciones y evitar la fatiga digital, e identificar las herramientas más eficaces para la colaboración y la comunicación, minimizando al mismo tiempo las distracciones. También podría incluir orientación sobre el establecimiento de estructuras claras para el uso de herramientas dentro de los equipos.



affic
e

eqcultivate.eu



**Co-funded by
the European Union**