



# Salud mental de los jóvenes profesionales en el teletrabajo

Informe de análisis de necesidades en España, 2025



Co-funded by  
the European Union



# Salud mental de los jóvenes profesionales en el teletrabajo

Informe de análisis de necesidades en España, 2025



Co-funded by  
the European Union

Este informe ha sido elaborado en el marco del proyecto financiado por Erasmus+ «Cultivar la inteligencia emocional y prevenir el agotamiento entre los trabajadores juveniles en espacios de trabajo inteligentes e híbridos», contrato n.º 2024-1-ES02-KA210-YOU-000246673. No obstante, las opiniones y puntos de vista expresados son exclusivamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los del Instituto de la Juventud de España (INJUVE). Ni la Unión Europea ni la autoridad que concede la subvención pueden ser consideradas responsables de los mismos. Más información sobre el proyecto: [eqcultivate.eu](http://eqcultivate.eu)



Este trabajo está bajo licencia [Creative Commons Atribución 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

# Lista de contenido

## Índice

<b>1. Acerca de este informe.....</b>	<b>3</b>
1.1 Acerca de EQ CULTIVATE .....	3
<b>2. Trabajo remoto y salud mental en España .....</b>	<b>4</b>
2.1 Teletrabajo en España: tendencias, participación juvenil e impacto en la salud mental.....	4
2.2 Salud mental en el trabajo a distancia en las Islas Baleares .....	6
2.3 Iniciativas españolas para apoyar la salud mental en el trabajo remoto.....	6
<b>3. Análisis de necesidades.....</b>	<b>9</b>
3.1 Resultados .....	10
Experiencia con problemas de salud mental en el trabajo remoto .....	10
Factor clave que contribuye al burnout: un mapa de estrés.....	11
Relación con las herramientas digitales para el trabajo remoto: pros y contras .....	12
Prácticas para una mejor salud mental en entornos de trabajo remoto: un kit de emergencia para el burnout. .....	13
<b>4. Conclusiones .....</b>	<b>15</b>

# 1. Acerca de este informe

Este informe explora las experiencias y los retos de salud mental a los que se enfrentan los jóvenes profesionales que trabajan a distancia y examina los factores que contribuyen al agotamiento en los espacios de trabajo digitales en España. Al combinar las respuestas de la encuesta con discusiones facilitadas, el informe proporciona una comprensión integral de los patrones relacionados con el bienestar mental y las prácticas diarias en el trabajo remoto.

Es un componente clave de la fase de análisis de necesidades en el proyecto EQ CULTIVATE, y los hallazgos guiarán el desarrollo de módulos educativos.

## 1.1 Acerca de EQ CULTIVATE

Se trata de un proyecto KA210 financiado por Erasmus+ dedicado a impulsar 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, mejorar la interacción social entre pares, identificar y reducir los factores de agotamiento específicos de los jóvenes, fomentar la inclusión social y laboral y promover la 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. Lea más sobre nuestras actividades en el sitio web [eqcultivate.eu](http://eqcultivate.eu).

## 2. Trabajo remoto y salud mental en España

En toda Europa, el bienestar mental de los empleados se ha convertido en una prioridad para las empresas que buscan fomentar lugares de trabajo más saludables y productivos. España, con su paisaje cultural y económico único, se enfrenta a retos y oportunidades específicos a la hora de fomentar el bienestar laboral. La relación entre el trabajo a distancia y la salud mental en España ha sido objeto de diversos estudios, especialmente a raíz de la pandemia de COVID-19. El cambio al teletrabajo trajo ventajas y desafíos, influyendo en el bienestar mental de los empleados de diferentes maneras.

### 2.1 Teletrabajo en España: tendencias, participación juvenil e impacto en la salud mental

Según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) elaborada por el INE, en el segundo trimestre de 2023, el 7,3% de las personas ocupadas en España desarrollaron su actividad profesional desde su domicilio más de la mitad de los días que trabajaron; En total, 1.527.800 personas teletrabajan. Una cifra a la que, además, hay que sumar un 6,6% que asegura que teletrabajaron ocasionalmente (1.381.200 personas).

En concreto, la adopción del trabajo a distancia en España varía notablemente según los grupos de edad. En 2023, los datos indican que el 73,6% de los empleados de 16 a 24 años no tuvieron la oportunidad de trabajar a distancia. Esto contrasta con los grupos demográficos de mayor edad, donde un mayor porcentaje tenía acceso a opciones de teletrabajo. En concreto, las personas de 45 a 54 años representaron el grupo más numeroso con oportunidades de trabajo a distancia<sup>1</sup>. Este acceso limitado al trabajo a distancia puede afectar a las perspectivas de empleo de los jóvenes y al equilibrio entre la vida laboral y personal, especialmente a medida que el mercado laboral mundial adopta cada vez más el teletrabajo. La menor participación en el trabajo a distancia entre los más jóvenes españoles también subraya la necesidad de políticas más inclusivas que brinden a los jóvenes igualdad de oportunidades para trabajar a distancia.

---

<sup>1</sup> <https://www.statista.com/statistics/1124442/employees-with-telecommuting-in-spain-by-age-and-frequency/>

En general, según la última Encuesta sobre Equipamiento y Uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) en los Hogares publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), el porcentaje de ocupados que trabajan en remoto en España ha aumentado hasta representar el 15,1% del total. En cuanto a los territorios en los que el trabajo en remoto está más extendido, el estudio muestra que es en las regiones con un mayor tejido empresarial. En primer lugar, se sitúa la Comunidad de Madrid (donde el 26,7% de los ocupados trabajaba a distancia), seguida de Cataluña (21,5%) y Andalucía (13,5%)<sup>1</sup>. Desafortunadamente, hay datos limitados sobre las tendencias de salud mental de los jóvenes que realizan trabajos remotos o híbridos. La demanda general de apoyo a la salud mental en el lugar de trabajo en España se alinea con la media europea, con un 38% de los empleados que buscan recursos de salud mental.

La pandemia de COVID-19 exacerbó aún más la ansiedad, la depresión y el estrés en el lugar de trabajo, lo que subraya la necesidad urgente de soluciones integrales de salud mental. Además, la rápida expansión de las tecnologías digitales ha afectado significativamente al bienestar mental de los jóvenes españoles. El aumento de Internet, particularmente en las redes sociales, se ha relacionado con un aumento en los desafíos psicológicos. Las investigaciones destacan que los jóvenes, especialmente las niñas de 15 a 19 años, experimentan una mayor ansiedad y depresión, en parte debido a las presiones de mantener una presencia en línea curada. Esta creciente preocupación plantea preguntas sobre el impacto psicológico frente a la pantalla y las interacciones digitales<sup>2</sup>.

Como consecuencia, existe un creciente reconocimiento de la necesidad de espacios digitales seguros para que los jóvenes protejan su bienestar mental. Según un estudio de ifeelonline.com, aproximadamente el 38% de los empleados españoles considera que el bienestar mental es una prioridad, lo que se alinea con la media europea. Esto pone de manifiesto la creciente concienciación sobre la salud psicológica en el lugar de trabajo y la demanda de mejores mecanismos de apoyo a los empleados<sup>3</sup>. Además, un análisis de las nuevas tendencias realizado por Randstad destaca la importancia de los aspectos de salud mental en el formato de trabajo híbrido (43%) y la flexibilidad (30%). A pesar de la preferencia por modelos de trabajo remoto o híbrido por parte del 63% de los trabajadores, los desafíos asociados con el trabajo desde casa incluyen fatiga, dificultad para desconectarse del trabajo y un consecuente deterioro de los aspectos relacionales.

---

<sup>1</sup>[https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=estadistica\\_C&cid=1254736176741&idp=1254735976608&menu=ultiDatos](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=estadistica_C&cid=1254736176741&idp=1254735976608&menu=ultiDatos)

<sup>2</sup> <https://cepr.org/voxeu/columns/online-media-and-adolescent-mental-health-crisis>

<sup>3</sup> <https://ifeelonline.com/>

## 2.2 Salud mental en el trabajo a distancia en las Islas Baleares

En las Islas Baleares, la salud mental y el bienestar en entornos de trabajo remotos e híbridos se han convertido en un tema cada vez más importante, especialmente tras el auge de los modelos de trabajo flexible tras la pandemia. La difuminación de los límites entre el hogar y los espacios de trabajo ha provocado una creciente presión psicológica, especialmente entre los trabajadores más jóvenes, lo que ha dado lugar a retos como el agotamiento, la ansiedad y el estrés laboral.

En respuesta a estas crecientes preocupaciones, las autoridades y organizaciones locales han comenzado a implementar programas de apoyo destinados a mejorar la salud mental en estas nuevas condiciones de trabajo. Por ejemplo, si bien han ganado más visibilidad las iniciativas dirigidas a las escuelas, como el programa pionero lanzado en septiembre de 2024 con 39 psicólogos que trabajan en escuelas secundarias y centros de formación profesional, todavía existe una brecha en lo que respecta a programas específicos adaptados a trabajadores remotos o lugares de trabajo híbridos. La iniciativa educativa mencionada tiene como objetivo proporcionar psicólogos que trabajarán en varias escuelas, ayudando a identificar problemas de salud mental y aplicar intervenciones rápidas, pero aún no se extiende a la fuerza laboral remota.

Además, las organizaciones locales de salud mental, como la Fundación Balear para la Salud Mental, están empezando a centrarse en los trabajadores en entornos remotos. Estas organizaciones ofrecen actividades de concienciación y servicios de asesoramiento relacionados con el manejo del estrés y la salud mental, y existe la posibilidad de que estos esfuerzos se extiendan aún más al lugar de trabajo.

Sin embargo, aunque la concienciación está creciendo, todavía se encuentra en sus primeras fases un sistema de apoyo integral y accesible para los trabajadores remotos en las Islas Baleares.

## 2.3 Iniciativas españolas para apoyar la salud mental en el trabajo remoto

En los últimos años, España ha tomado medidas significativas para abordar los desafíos que surgen en la intersección de la juventud, el trabajo remoto y la salud mental. Reconociendo el impacto de los entornos de trabajo digitales en el bienestar psicológico, nacional y local.

Las autoridades han introducido diversas políticas e iniciativas destinadas a promover un equilibrio más saludable entre la vida laboral y familiar, prevenir el agotamiento y fomentar el bienestar digital entre los jóvenes profesionales:

- La ley de "Desconexión Digital" de España, implementada en 2021, obliga a las empresas a proporcionar a los empleados el derecho a desconectarse de los dispositivos digitales fuera del horario laboral. Esta normativa tiene como objetivo abordar el creciente problema del agotamiento y el estrés debido a la presión de estar constantemente disponible a través de medios digitales. Si bien la ley se dirige principalmente a los trabajadores tradicionales, beneficia indirectamente a los jóvenes que trabajan de forma remota al alentar a los empleadores a establecer límites más claros entre el tiempo personal y el laboral. También es un paso hacia el reconocimiento de los riesgos para la salud mental asociados con el trabajo remoto, incluido el agotamiento causado por la constante conectividad digital que muchos jóvenes luchan por equilibrar.
- Plan de Acción de Salud Mental 2022-2024: Este plan incluye el establecimiento de la línea directa 024, que ofrece apoyo gratuito las 24 horas del día, los 7 días de la semana para las personas, especialmente dirigido al grupo demográfico joven. La línea directa se ha convertido en un recurso vital, ya que un tercio de las personas que llaman son menores de 30 años, lo que aborda las preocupaciones sobre crisis de salud mental y comportamiento suicida.
- Varias iniciativas locales en regiones como Cataluña y Madrid han comenzado a promover el bienestar digital y el equilibrio entre la vida laboral y personal para los trabajadores remotos, incluido el grupo demográfico joven. Estas iniciativas a menudo implican asociaciones entre organismos gubernamentales locales, instituciones educativas y organizaciones sin fines de lucro, que brindan recursos para combatir el agotamiento en entornos de trabajo remoto. Por ejemplo, Fundación Telefónica, en colaboración con varias organizaciones de salud mental, ofrece talleres y seminarios web destinados a educar a los jóvenes trabajadores remotos sobre los riesgos del agotamiento y proporcionar mecanismos de afrontamiento.
- Las organizaciones centradas en la juventud, como Jóvenes Emprendedores de España, han comenzado a abordar los desafíos únicos del trabajo remoto para las poblaciones más jóvenes, incluido el agotamiento. Estas organizaciones a menudo ofrecen orientación y tutoría a los jóvenes que inician sus propios negocios o trabajan en puestos remotos, ayudándolos a comprender cómo navegar los desafíos de salud mental que conlleva el trabajo remoto. Estas iniciativas enfatizan la importancia de establecer límites saludables, tomar descansos regulares y crear entornos de trabajo de apoyo, ya sea presenciales

o virtuales

- En respuesta a la creciente preocupación por el agotamiento en entornos de trabajo remoto, varias universidades en España han introducido programas para apoyar a los estudiantes que trabajan a distancia, incluidos trabajos a tiempo parcial o pasantías. La Universidad de Barcelona y la Universidad Autónoma de Madrid ofrecen servicios de asesoramiento adaptados a las necesidades de los trabajadores remotos, proporcionando a los estudiantes herramientas para gestionar el estrés, prevenir el agotamiento y establecer un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal. Estos servicios a menudo se complementan con talleres sobre gestión del tiempo y prácticas de desintoxicación digital

Si bien España ha hecho progresos considerables en la promoción del bienestar mental entre los trabajadores remotos, todavía hay margen de mejora. Los expertos enfatizan la necesidad de políticas más estructuradas, recursos de salud mental accesibles y programas de apoyo específicos diseñados para jóvenes profesionales que trabajan en entornos digitales.

### 3. Análisis de necesidades

En España, el análisis de necesidades se llevó a cabo a través de una combinación de encuestas previas a la reunión y un debate grupal en línea durante la mesa redonda. Los participantes fueron reclutados a través de invitaciones enviadas a una lista preseleccionada de personas, incluidos gerentes de proyectos, líderes de equipo y empleados de organizaciones que operan en entornos de trabajo híbridos o remotos, así como a través de una invitación compartida públicamente en las redes sociales. Se dirigió a un grupo demográfico diverso, que iba desde jóvenes profesionales hasta gerentes y recursos humanos más experimentados, lo que garantizó la representación en varios grupos, experiencias y roles laborales. Los participantes consistieron principalmente en gerentes de proyectos y líderes de equipo de una variedad de sectores, con un enfoque particular en aquellos que trabajan en roles de gestión de proyectos. Un total de 10 participantes asistieron al evento, entre ellos: Siete jóvenes participantes trabajando de forma remota y/o en modalidad híbrida Tres partes interesadas (un empleador con equipo de trabajo remoto, un representante de una ONG, y un RR.HH.)

El debate tuvo lugar en una reunión virtual celebrada el 18 de marzo de 2025 a través de Zoom. La reunión duró aproximadamente 2 horas y media y se llevó a cabo en un formato interactivo para involucrar activamente a los participantes. El formato incluyó una presentación y un debate en directo, que brindó a los participantes la oportunidad de compartir sus experiencias y puntos de vista.

La mesa redonda comenzó con una breve presentación, en la que se proporcionó información clave sobre el agotamiento, incluida su definición, los síntomas (físicos, emocionales y conductuales) y los factores de estrés que pueden exacerbar el agotamiento. La presentación también hizo hincapié en el impacto específico del burnout en los gestores de proyectos, centrándose en factores estresantes como los plazos ajustados, las altas responsabilidades y la gestión de equipos en entornos híbridos o remotos. Después de la presentación, se llevó a cabo una discusión facilitada, donde se alentó a los participantes a compartir sus experiencias personales y desafíos relacionados con el burnout.

El análisis de necesidades combinó métodos de investigación cuantitativos y cualitativos. La encuesta previa a la reunión (a la que se puede acceder [aquí](#)) recopiló datos cuantitativos sobre las percepciones de los participantes sobre el agotamiento, los niveles de estrés y su entorno laboral. Las preguntas formuladas en la encuesta se centraron en áreas clave como la frecuencia de los síntomas de agotamiento, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y los factores de estrés

específicos que experimentaron los participantes.

Durante la discusión, las respuestas de la encuesta se utilizaron como línea de base para guiar la conversación y estimular una reflexión más profunda entre el grupo. Mentimeter, una herramienta interactiva, se utilizó durante la reunión para recopilar comentarios y opiniones en tiempo real sobre preguntas clave relacionadas con el agotamiento, que luego se compararon con los datos de la encuesta para identificar patrones y brechas en la comprensión y las experiencias de los participantes.

La combinación de estos enfoques permitió un análisis exhaustivo de las necesidades, proporcionando información valiosa sobre los retos a los que se enfrentan los gestores de proyectos y otros empleados que trabajan en entornos de trabajo híbridos e inteligentes de alta presión.

### 3.1 Resultados

#### **Experiencia con problemas de salud mental en el trabajo remoto**

En la mesa redonda, muchos participantes compartieron experiencias de síntomas de agotamiento, particularmente cerca de plazos de trabajo importantes, donde experimentaron dificultades con la concentración, dolores de cabeza, tensión muscular, problemas digestivos, trastornos del sueño y desconexión social. Estos desafíos a menudo se vieron amplificados por la configuración del trabajo remoto, con síntomas como ansiedad, fatiga y agotamiento. La lucha por equilibrar la vida personal y profesional mientras se trabaja de forma remota también fue un tema común, lo que llevó al agotamiento emocional.

Las respuestas de la encuesta corroboraron estas experiencias, y los participantes reconocieron que el aislamiento, las cargas de trabajo excesivas, la falta de reconocimiento y la falta de interacción directa con los colegas en entornos de trabajo remoto exacerbaron sus problemas de salud mental. Como resultado, los participantes también experimentaron trastornos del sueño y agotamiento de energía, desconexión social, ansiedad y preocupación constante. Durante la discusión, primero se pidió a los participantes que dieran palabras clave relacionadas con la definición de burnout y resultó que las palabras más comunes asociadas con él son ansiedad, agotamiento, alienación, fatiga y cansancio.

Tras introducir las fases del burnout, se formuló una segunda pregunta para conocer en qué etapa se identificaban los participantes en el último año de su vida laboral. Los resultados fueron:

1. La mayoría de las respuestas se encuentran en las fases 3 (Frustración) y 4 (Apatía).
2. Dos respuestas para la fase 1 (Iniciación).

### 3. Una respuesta para la fase 2 (Estancamiento).

Estos resultados reflejaron un alto nivel de estrés y agotamiento en los participantes, lo que llevó a una mayor discusión sobre sus necesidades. Otras intervenciones de los participantes destacaron que la carga de trabajo a distancia puede variar significativamente en función de tareas y plazos específicos. Por esta razón, la organización eficaz del trabajo es crucial. Estructurar el trabajo de forma continua y equilibrada es fundamental para evitar llegar a estados de agotamiento. También se hizo hincapié en la importancia de la planificación. Si bien una buena organización puede ayudar a reducir el estrés, pueden surgir imprevistos que, si no se manejan adecuadamente, pueden conducir a etapas avanzadas de agotamiento. Esto no solo afecta el bienestar individual, sino también también impacta en las relaciones con colegas y clientes, creando un ambiente de trabajo tenso.

#### **Factor clave que contribuye al burnout: un mapa de estrés**

Se pidió a los participantes que construyeran un mapa de estrés para identificar los factores que más contribuyen al estrés en su trabajo. Este ejercicio les permitió reflexionar sobre los diversos desafíos que enfrentan en su entorno profesional, lo que les permitió una comprensión más profunda de los elementos específicos que conducen a niveles elevados de estrés. Al identificar estos factores, los participantes pudieron reconocer los factores estresantes recurrentes que afectan sus tareas diarias, interacciones y productividad general. Los factores más significativos que contribuyeron al burnout, identificados por los participantes, fueron:

- Plazos y dificultad de planificación, lo que conlleva a una sobrecarga de trabajo y una mala gestión del tiempo.
- La falta de comunicación y la falta de apoyo dentro del equipo, donde los empleados a menudo se sentían aislados e incapaces de abordar los problemas juntos, lo que aumentaba la carga de trabajo y el agotamiento emocional. Comprender que todos enfrentan desafíos similares y tener un equipo de apoyo es crucial para prevenir el agotamiento y fomentar un entorno de trabajo más saludable. Esto no solo fortalece el sentido de trabajo en equipo, sino que también ayuda a prevenir el aislamiento y reducir el estrés.
- Gestión inadecuada, donde a veces las tareas se manejan de manera inconsistente entre los miembros del equipo, ya sea en línea o en persona, debido a la falta de una estructura clara, lo que genera confusión e ineficiencia. Varios participantes también destacaron que la dirección a menudo no comprende plenamente el alcance de la carga de trabajo y los desafíos diarios a los que se enfrentan los empleados remotos.
- Falta de reconocimiento por el trabajo duro, lo que llevó a sentimientos de ser

infravalorado y pasar desapercibido. Se enfatizó la necesidad de crear espacios de diálogo con los gerentes y los RR.HH., donde los trabajadores puedan expresarse y darse cuenta de que no están solos.

Por el contrario, el factor de menor impacto se relacionó con el entorno físico de trabajo, ya que la mayoría de los factores estresantes se derivaron de problemas de carga de trabajo organizacional y personal más que de las condiciones ambientales.

### **Relación con las herramientas digitales para el trabajo remoto: pros y contras**

Durante la mesa redonda, los participantes compartieron sus diferentes experiencias con las herramientas digitales en sus entornos de trabajo. Algunos mencionaron que las herramientas digitales se han vuelto indispensables para las operaciones diarias, particularmente para la comunicación y la colaboración entre equipos distribuidos. Herramientas como el correo electrónico, las aplicaciones de mensajería instantánea y el software de gestión de proyectos se citaron a menudo como esenciales para realizar un seguimiento de las tareas y mantener la productividad. Sin embargo, muchos participantes también señalaron los desafíos que planteaba el abrumador número de herramientas disponibles. Algunos sintieron que la integración entre herramientas no era perfecta, lo que llevó a una experiencia fragmentada en la que tuvieron que cambiar entre diferentes plataformas para diferentes funciones. Esta falta de unificación a menudo creaba ineficiencias y dificultaba la organización. Una preocupación común que se planteó fue la necesidad constante de estar disponible y responder debido a las herramientas digitales, que pueden difuminar los límites entre el trabajo y la vida personal. Los participantes expresaron su frustración por la expectativa de estar siempre conectados, lo que contribuyó al estrés y al agotamiento, especialmente cuando se trabaja de forma remota. Como nota positiva, algunos participantes destacaron los beneficios de herramientas digitales específicas que permitían una colaboración más fácil, como las plataformas de edición de documentos compartidos y las herramientas de reuniones virtuales. Estas herramientas ayudaron a mantener la comunicación en los equipos, especialmente cuando se trabajaba a través de zonas horarias, y garantizaron que todos tuvieran acceso a la información más actualizada.

En concreto, se identificaron varias herramientas de uso común entre los participantes para gestionar su trabajo a distancia:

- Herramientas de gestión de proyectos: Trello, Asana, Monday.com.
- Herramientas de comunicación: Zoom, Slack, Microsoft Teams, chat de Google.
- Herramientas de colaboración y uso compartido de documentos: Google Drive, Dropbox, OneDrive.

En general, si bien se reconoció que las herramientas digitales eran vitales para el entorno híbrido de trabajo moderno, hubo consenso en que soluciones más optimizadas e integradas mejorarían el flujo de trabajo y reducirían el estrés. Los participantes destacaron la importancia de contar con una formación y un apoyo adecuados para maximizar la eficacia de estas herramientas y evitar la fatiga digital.

### **Prácticas para una mejor salud mental en entornos de trabajo remoto: un kit de emergencia para el burnout**

Mantener el bienestar mental mientras se trabaja de forma remota ha sido uno de los temas más discutidos y elaborados durante la sesión. Los participantes compartieron una serie de prácticas y hábitos que ayudan a reducir el estrés y prevenir el agotamiento, proporcionando información valiosa que puede contribuir a los módulos sobre salud mental. Cuando se les pidió que compartieran su "kit de emergencia para el agotamiento", explicaron las primeras acciones que tomarían para aliviar el estrés en el trabajo:

- Planificar y priorizar el trabajo: establecer objetivos claros y dividir las tareas en partes manejables, para mantener la motivación y alcanzar metas cada vez más altas.
- Mantener un equilibrio entre el trabajo y la vida personal: establecer horarios de trabajo específicos, crear límites entre el trabajo y la vida personal, y aprender a desconectar evitando la hiperconectividad. En este sentido, aprender a vivir en el presente fue una herramienta clave mencionada.
- Prácticas de autocuidado: tomar descansos al aire libre, practicar la atención plena y la respiración consciente, y realizar actividad física, para reconocer la importancia de tomarse un tiempo para uno mismo.
- Interacción social y comunicación: construir relaciones sólidas con los miembros del equipo, participar en actividades de formación de equipos y compartir responsabilidades.
- Delegación: aprender a delegar tareas y priorizar para reducir la sobrecarga de trabajo.
- Gestión del tiempo: aprender a valorar el tiempo y reconocer la importancia del descanso.

Para mejorar la salud mental en el trabajo remoto, los participantes también recomendaron lo siguiente:

- Formación en gestión del estrés: ofreciendo talleres de resiliencia, mindfulness y técnicas de reducción del estrés, promoviendo una cultura de bienestar, donde se valore la salud mental de los empleados.
- Mejorar la comunicación y el apoyo al equipo: crear espacios para el diálogo abierto, ofrecer actividades de formación de equipos y fomentar una cultura de apoyo mutuo.

- Apoyo a la conciliación de la vida laboral y familiar: promoción de horarios de trabajo flexibles, fomento del respeto por el tiempo personal e implementación de límites claros para el trabajo y la vida personal.
- Formación en herramientas digitales: ofrecer formación interna sobre el uso eficaz de las herramientas digitales, incluidas las plataformas de gestión de proyectos y comunicación, para agilizar los procesos y reducir el tiempo dedicado a las tareas administrativas.
- Crear un entorno de apoyo: proporcionar recursos de salud mental y garantizar que los empleados se sientan escuchados y apoyados dentro del equipo.

En general, el debate subrayó la importancia de una combinación de estrategias personales y organizativas para reducir el agotamiento y mejorar las condiciones de trabajo a distancia. Tanto la formación como una mejor comunicación son clave para fomentar un entorno de trabajo más saludable y equilibrado.

## 4. Conclusiones

El agotamiento no es solo un desafío individual, sino un problema estructural profundamente arraigado que afecta a los trabajadores, los equipos y las organizaciones, influyendo en la productividad, el compromiso y el bienestar general. A lo largo de este informe y de las mesas redondas, hemos explorado sus principales causas, síntomas y etapas, arrojando luz sobre cómo el trabajo a distancia, a pesar de su flexibilidad, puede exacerbar el estrés, el aislamiento y difuminar los límites entre el trabajo y la vida personal.

Si bien las políticas e iniciativas existentes tienen como objetivo apoyar el bienestar mental, persisten brechas significativas para abordar las luchas únicas de los empleados remotos, como la sobrecarga digital, la falta de conexión social y la expectativa de disponibilidad constante. Para combatir el agotamiento de manera efectiva, se requiere un enfoque de múltiples capas, uno que combine estrategias individuales de autocuidado, responsabilidad organizacional en el fomento de un entorno de trabajo saludable y mejoras sistémicas en las políticas que salvaguarden la salud mental de los empleados.

De cara al futuro, cultivar una cultura de trabajo a distancia sostenible exigirá no solo cambios estructurales, sino también un cambio colectivo de mentalidad, en el que se priorice el bienestar junto con la productividad. Lograr esto requiere una adaptación continua, un liderazgo proactivo y un compromiso compartido de todas las partes interesadas para crear una fuerza laboral más saludable y resiliente.



[eqcultivate.eu](http://eqcultivate.eu)



Co-funded by  
the European Union