

Artículo del boletín informativo del Programa de Asistencia al Empleado (PAE).

ABRIL DE 2026

“En el vertiginoso entorno profesional actual, la línea entre la productividad y el agotamiento se ha vuelto cada vez más difusa. El agotamiento laboral va más allá de una mala semana o la necesidad de unas vacaciones; es un estado de agotamiento físico, emocional y mental provocado por la exposición prolongada a entornos de alta presión y al estrés no gestionado. Cuando las exigencias del trabajo superan sistemáticamente los recursos disponibles para afrontarlas, incluso los empleados más dedicados pueden ver su motivación sustituida por el cinismo y la fatiga. Reconocer el agotamiento a tiempo es crucial, no solo para la salud individual, sino también para el éxito colectivo de la organización.”

Veronica Sacoman, MSW, LICSW
Ejecutiva sénior de cuentas clínicas | FCH EAP

Del agotamiento al sentido de pertenencia

Adaptado de Ryan C. Warner, Ph.D. *Psychology Today*
[Haz clic para ver el artículo original.](#)

El agotamiento laboral alcanzó recientemente su nivel más alto en 10 años en Estados Unidos.

Un informe de Glassdoor revela un aumento interanual del 32 % en las conversaciones de los empleados sobre el agotamiento laboral entre el primer trimestre de 2024 y el primer trimestre de 2025. Este crecimiento también representa un aumento del 50 % con respecto al período inmediatamente anterior al inicio de la pandemia.

Si bien son muchos los factores que contribuyen al agotamiento laboral, uno de los más citados es la falta de reconocimiento.

Los empleados que se sienten infravalorados y cuyas contribuciones pasan desapercibidas suelen experimentar desmotivación, estrés y una disminución de su bienestar. Ayudar a los empleados a sentirse apreciados puede abordar una de las causas principales del agotamiento laboral.

Continúa en la página siguiente.

Por qué es importante el reconocimiento en el lugar de trabajo.

Cuando los empleados carecen de ese sentido de pertenencia, su compromiso disminuye y el estrés laboral puede aumentar, contribuyendo finalmente al agotamiento. De hecho, diversos estudios demuestran que los empleados agotados tienen tres veces más probabilidades de buscar otro trabajo, mientras que el agotamiento mental y emocional perjudica la creatividad, la capacidad de resolución de problemas y la cultura empresarial en general. Más allá del ámbito laboral, el agotamiento puede incrementar la ira, la ansiedad, la depresión, los trastornos del sueño e incluso el riesgo de abuso de sustancias.

Por el contrario, los empleados que se sienten valorados y experimentan un fuerte sentido de pertenencia tienen muchas menos probabilidades de sufrir agotamiento. Sin embargo, el reconocimiento por sí solo no basta. Los estudios indican que la cultura organizacional y un «clima propicio para el aprendizaje» —apertura al crecimiento, liderazgo que brinda apoyo y dinámicas de equipo inclusivas— también desempeñan un papel fundamental. Johnson señala: «El sentido de pertenencia y una cultura laboral positiva fomentan la resiliencia, reducen el estrés y generan un impulso que no se puede conseguir con beneficios externos».

Cómo los empleadores pueden crear una cultura de reconocimiento.

Aunque las presiones sistémicas contribuyen al agotamiento, los empleados pueden esforzarse por apoyarse a sí mismos y a sus compañeros. Sin embargo, las investigaciones demuestran que el factor más eficaz es un entorno laboral donde las personas se sientan realmente integradas. Aun así, muchas organizaciones no lo consiguen: un análisis de Harvard Business Review reveló que casi la mitad de los empleados se sienten solo "algo valorados", y más de uno de cada diez no se siente valorado en absoluto. Esta brecha tiene consecuencias reales para la moral, la retención de personal y el rendimiento a largo plazo.

Para cambiar esta realidad, los líderes deben considerar el reconocimiento como un elemento central de la cultura organizacional, no como algo secundario. La psicología organizacional demuestra que el reconocimiento (tanto formal como informal) mejora la motivación, reduce el riesgo de agotamiento y fortalece las relaciones sociales. La clave está en la constancia.

Poniendo el aprecio en práctica.

- Integra el reconocimiento en el funcionamiento de tu equipo, no solo en lo que celebra: normaliza los pequeños gestos de aprecio en las rutinas diarias (reuniones diarias, traspasos de información, informes de proyectos). Cuando el reconocimiento se integra en las rutinas, se convierte en parte de la cultura en lugar de un evento aislado. Como dice Johnson: «Muchas empresas tratan el reconocimiento como un espectáculo de fuegos artificiales anual. Divertido, sin duda, pero no soluciona los problemas del día a día. El verdadero sentido de pertenencia se construye en los pequeños momentos constantes».
- Haz de la gratitud una responsabilidad compartida, no un gesto impuesto desde arriba: crea canales sencillos donde los compañeros puedan reconocerse mutuamente: un tablero de agradecimiento, una etiqueta compartida en Slack o un momento destacado rotativo durante las reuniones. Cuando todos participan, el sentido de pertenencia se fortalece.

Continúa en la página siguiente.

- Deja que tus valores guíen lo que se reconoce: no te limites a premiar la productividad, sino que destaca las conductas que reflejan la cultura que intentas construir: colaboración, iniciativa, inclusión y resolución reflexiva de problemas. Con el tiempo, el reconocimiento se convierte en una forma de reforzar las normas.
- Crea puntos de acceso psicológicos para que las personas se expresen: una cultura de reconocimiento requiere seguridad. Breves conversaciones anónimas, horarios de atención abiertos o preguntas como "¿Qué fue lo que te dificultó el trabajo este mes?" ayudan a los líderes a responder antes de que los problemas se conviertan en resentimiento o agotamiento.
- Celebra el progreso, no la perfección: Los empleados se sienten valorados cuando la organización reconoce su crecimiento, no solo sus resultados impecables. Reconocer el esfuerzo y el aprendizaje fomenta una cultura más sana, donde las personas se arriesgan, piden ayuda y se sienten tenidas en cuenta incluso en los días difíciles.

En resumen.

El reconocimiento en el lugar de trabajo es fundamental para mitigar el agotamiento laboral. Cuando los empleados sienten que sus contribuciones son genuinamente valoradas y reconocidas, experimentan mayor compromiso, un mayor bienestar y una mayor lealtad. Para las organizaciones que buscan reducir el agotamiento, invertir en una cultura de reconocimiento constante y significativo no es solo algo deseable, sino un factor protector que fortalece tanto a los individuos como a la organización en su conjunto.

Llámenos al 800-777-4114.

Su ejecutivo de cuentas clínicas es su principal apoyo para afrontar situaciones difíciles de recursos humanos. Consúltenos sobre la posibilidad de derivar empleados al Programa de Asistencia al Empleado (PAE). Ante cualquier duda, anime a los empleados a llamar directamente al PAE. Nuestro equipo puede analizar sus necesidades y revisar los servicios del PAE disponibles.

Si usted o alguien que conoce necesita la Línea de Ayuda para la Prevención del Suicidio y las Crisis, llame o envíe un mensaje de texto al 988 o utilice la función de chat en línea en [988lifeline.org](https://www.988lifeline.org).