



Burnout, Desempeño y Capacitación Estratégica

Con Buk

Comenzamos en:

03:00

Crea un lugar de trabajo **más feliz ;)**

Speakers



Gabriela Cubillos

Customer Education Specialist



Emily Julio

Customer Education Specialist

Hugo: Es un talento extraordinario en la organización y muy importante para la operación, en la encuesta de clima comentó que no está de acuerdo con la nueva gerencia porque “se mete mucho en sus decisiones creativas”, le han hablado de la competencia via linkedin.

Fredy: Tiene el rol de mensajero, gran sentido de pertenencia con la empresa, aspira crecimiento, el desempeño en su rol es “inmejorable”, se encuentra estudiando actualmente.



Bertha: Secretaria de RRHH, su desempeño ha bajado los últimos meses, manifiesta que “su líder toma decisiones injustas”, no aspira mayor crecimiento, busca comodidad y estabilidad.

Inés: Asistente de costura, Su desempeño ha sido estable y constante los últimos 10 años excepto los últimos 6 meses, se encuentra en fuero pensional, está a unas semanas de pensionarse pero quiere seguir trabajando.



Saúl G: VP Administrativo, manifiesta estar feliz con todos los aspectos de la organización y con su rol, requiere estabilidad y su trabajo tiene gran importancia, su desempeño es alto y constante.



Mariana: Secretaria de puntos de venta, su rendimiento ha sido constante, medio-alto pero tiene puntos de mejora especialmente en temas de cultura y desempeño, demuestra estar agradecida y “feliz” con la empresa.

Beatriz: Asistente de presidencia, su rol se ha vuelto vital para el funcionamiento financiero y su desempeño es excepcional, su compensación es baja y sus condiciones pueden mejorar, está medianamente conforme con su jefe y rol.

Patricia: Secretaria de presidencia, su desempeño es muy bajo, su compensación es alta pero aunque tiene aspiraciones de ser VP, su background y desempeño no respaldan ese plan, no se encuentra conforme con la organización, ni con su líder ni con su rol.

P
O
T
E
N
C
I
A
L

Evaluar rol o permanencia



Colaborador clave



Estrella



Plan de acción

En trabajo



Destacado

En riesgo

Acompañamiento



En desarrollo

D E S E M P E Ñ O

**Tenemos un
Regalo Para ti**

Quédate hasta el final



¿Burnout?

👉 *¿Quién aquí ha sentido que trabaja todo el día... pero igual termina el día sintiéndose insuficiente?*

👉 *¿O que su equipo está cumpliendo... pero algo no se siente bien?*

“El burnout no siempre se ve como alguien agotado... a veces se ve como alguien que sigue cumpliendo, pero cada vez más desconectado.”



¿Entonces qué es el Burnout?

💡 **Desempeño** 🧠 **Christina Maslach & Susan E. Jackson (1981)**

- “El burnout es un síndrome psicológico que implica una respuesta prolongada a estresores interpersonales crónicos en el trabajo.”
- Se manifiesta en tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal.
- **El burnout no aparece de golpe. Empieza con el agotamiento... luego la persona se desconecta para protegerse... y termina sintiendo que ya no es capaz.**



3 señales del Burnout



Agotamiento

¿Cómo se ve en la realidad?

- La persona empieza el día ya cansada
- Siente que todo le cuesta el doble
- Le abruman tareas que antes manejaba fácil
- Dice cosas como:
 - “No me da la cabeza”
 - “Estoy saturado/a”



Desconexión emocional

¿Cómo se ve?

- Respuestas cortantes o poco empáticas
- Irritabilidad con compañeros o clientes
- Actitud de “me da igual”
- Comentarios como:
 - “Para qué me esfuerzo”
 - “Nada va a cambiar”



Baja realización personal (ineficacia)

¿Cómo se ve?

- Dudas constantes sobre su desempeño
- Pérdida de confianza
- Sensación de estancamiento
- Frases como:
 - “Siento que no sirvo para esto”
 - “Da igual lo que haga”

El impacto en el negocio:

El burnout no es solo un problema de salud, es un riesgo organizacional, un drenaje de productividad y retención.

Síntomas y Señales:

- **Físicos:** Agotamiento extremo, dolores de cabeza.
- **Emocionales:** Cinismo, desapego, irritabilidad.
- **Laborales:** Sensación de ineficacia y falta de **propósito**.

Cómo se ve en la práctica:

Ausentismo, baja en la calidad de entregables y cambios bruscos de humor, irritabilidad, desmotivación, cambios de actitud, cumple pero no propone.

Dónde se puede observar

Encuestas, evaluaciones, medición de objetivos, espacios uno a uno, observación del comportamiento.



¿Cuáles son los riesgos del Burnout?



Para el colaborador

- Colapso de la Salud Mental y deterioro de salud física
- Despersonalización, cinismo con el entorno.
- Impacto en la Vida Privada



Para la organización

- Fuga de Talento (Rotación)
- Baja Calidad y Errores Críticos
- Efecto "Contagio", afectar la moral del equipo.
- Presentismo, asiste pero no está presente



Para estrategia y la marca empleadora

- Percepción de cultura "tóxica".
- Riesgos legales.
- Atracción del talento.



El "Punto de No Retorno"

- Daño permanente.
- Las empresas que gestionan el bienestar ven un aumento del 21% en su rentabilidad. No actuar es, literalmente, perder dinero.

Caso de Caso de éxito: Microsoft y la gestión del burnout

El desafío

Cultura altamente competitiva

Alta presión por resultados

Desgaste emocional en los equipos


Baja colaboración y motivación

¿Qué cambió?

Liderazgo de Satya Nadella

 Cambio cultural: de competir a aprender

 Liderazgo empático y cercano

 Nuevo enfoque en desempeño (colaboración + feedback continuo)

 Fuerte inversión en desarrollo y capacitación

Caso de Caso de éxito: Microsoft y la gestión del burnout

Resultados

Mayor compromiso de colaboradores
Cultura más colaborativa
Aumento en innovación
Crecimiento sostenido del negocio

Aprendizaje clave

El burnout no se soluciona solo reduciendo carga...se soluciona transformando la cultura, el liderazgo y el desarrollo del talento.



¿Cómo gestiono el Burnout con mis herramientas de Buk?

Encuestas

- De clima: *¿Cómo se sienten las personas en mi ambiente laboral?*
- Data: *¿Qué hago con la información que me dan esas encuestas?*

Capacitaciones

- Cursos: *¿Qué pueden aprender que les ayude a mejorar?*
- Rutas de aprendizaje: *¿Qué orden debe tener ese aprendizaje?*

Desempeño

- Evaluaciones: *Monitoreo el desempeño, preguntas cualitativas y potencial, comparo con evaluaciones anteriores*
- Seguimiento de objetivos: *¿El desempeño es bajo por falta de habilidades o por Burnout? ¿Cumple sin sobresalir?*
- Feedback: *Dejo una trazabilidad histórica, es continuo.*
- Plan de acción: *¿Qué debe pasar? ¿Quién es el responsable de esta ruta de mejora?*
- Desarrollo (9box): *Trazo un balance entre dos variables que me ayuden a la toma de decisiones (ej: Engagement, Antigüedad, crecimiento, vacaciones, productividad)*

Veámoslo en Buk



Te regalamos una guía 🙌

- Líderes
- Plan de acción
- Feedback
- Conversación y diagnóstico



tips según el cuadrante



- **★ Top performers (alto desempeño + alto potencial)**
-
- Desarrollo (no solo más trabajo)
- Plan de carrera
- Cuidado activo (evitar sobrecarga)



- **⚠ Talento en riesgo (alto potencial + bajo desempeño)**
- Escucha activa
- 1:1 frecuentes
- Formación en bienestar + reenganche



↻ Alto desempeño + bajo potencial

- Optimización de carga
- Automatización / eficiencia
- Reconocimiento

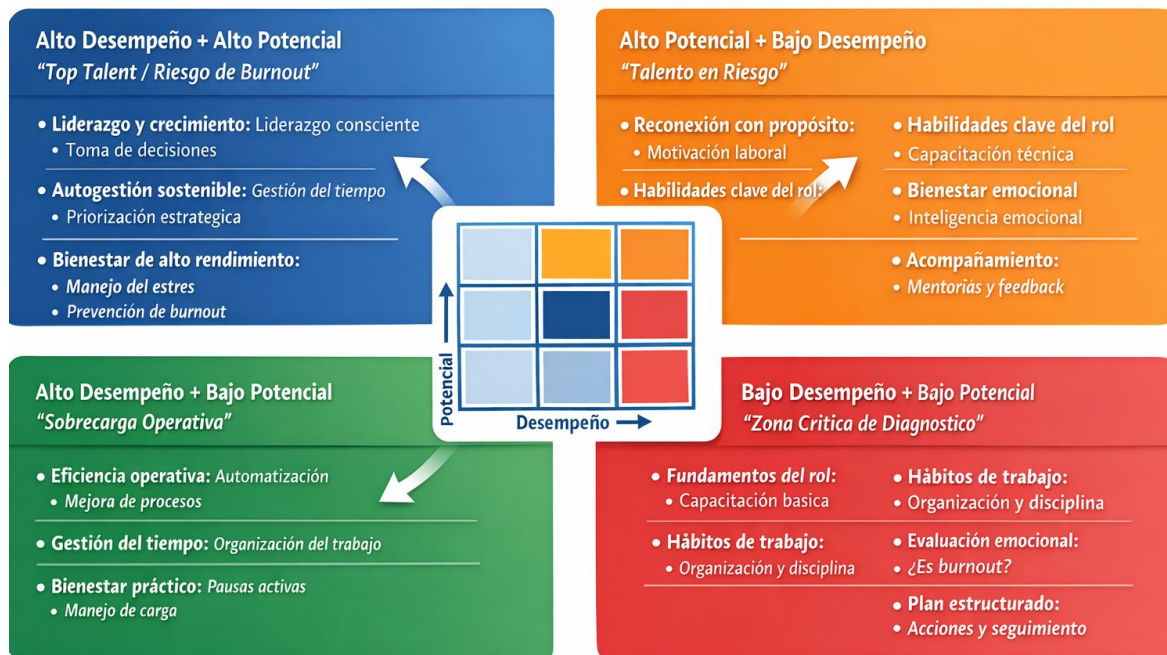


🔍 Bajo desempeño

- Diagnóstico:
- ¿Es capacidad?
- ¿Es burnout?
- 👉 Aquí es donde entra el valor estratégico

Formación como estrategia de plan de acción

Rutas de Aprendizaje por Cuadrante (Nine Box)



Bukplay como aliado estratégico para nuestros planes de acción

¿Qué es Bukplay E-learning?

El catálogo de cursos e-learning de Buk, experto en desarrollar profesionales y colaboradores felices.

¿Qué soñamos?

Aprendizaje significativo, excelencia, e inspirar.

¿Qué buscamos?

A los mejores speakers que sean expertos en sus temas y que les apasione el aprendizaje.

¿Cómo lo haremos?

Inspirando a las personas a través de democratizar el acceso a cursos de calidad, didácticos y con los mejores relatores.

🏠 Categorías

**Te recomendamos ver el catálogo en Adobe PDF (o el programa predeterminado en tu dispositivo) para agilizar la navegación de este.*



Tenemos un Regalo Para ti

Rutas de aprendizaje - 2026
Vamos a la herramienta



Liderar es humano, gestionar es estratégico.
Combinar ambos es la clave contra el agotamiento.

Crea un lugar de trabajo **más feliz ;)**

·buk· Gestión de
Personas