

# Burnout laboral 2025: Conectando productividad y bienestar en Latinoamérica



CHILE

MÉXICO

PERÚ

COLOMBIA



## I. Resumen ejecutivo

El burnout laboral es un síndrome causado por el estrés crónico en el trabajo que no ha sido gestionado de manera efectiva, afectando la salud mental, el desempeño y la satisfacción laboral de los trabajadores. Caracterizado por agotamiento, cinismo y disminución de la eficacia profesional, este fenómeno ha cobrado mayor relevancia en un mundo laboral cada vez más exigente. En el reporte Burnout Laboral 2025: Conectando productividad y bienestar en Latinoamérica, analizamos este problema a partir de la encuesta Work in Progress 2025 de Buk, una fuente con datos de 5.760 colaboradores de Chile, Colombia, México y Perú y que recaba datos sobre las condiciones laborales y el bienestar de los trabajadores en la región.

Este reporte profundiza en las diferencias en la prevalencia del burnout en LATAM, permitiendo identificar algunas tendencias y factores de riesgo específicos. A través de un enfoque basado en datos estadísticos y en opiniones de expertos, el informe destaca cómo el estrés prolongado afecta diferentes áreas y el rendimiento laboral del colaborador, y propone estrategias para transitar de una cultura de productividad extrema hacia un modelo sostenible de bienestar organizacional. Los hallazgos buscan servir como una guía práctica para empresas y líderes en la construcción de entornos laborales más saludables y equilibrados.

### Los principales hallazgos de este reporte fueron:



#### **El burnout afecta a casi la mitad de los colaboradores en Latinoamérica**

El 46% de las personas encuestadas experimentó burnout al menos una vez en el último año, y un preocupante 14% lo vivió muchas veces o siempre.



#### **Las generaciones más jóvenes, las mujeres y las minorías son los grupos más afectados**

Los datos revelan que un 17% de la Generación Z presenta burnout frecuente, frente al 8% de los Baby Boomers. Las mujeres, las personas neurodivergentes y aquellas que pertenecen a la comunidad LGBTQ+ también presentan altos índices de burnout.



#### **Factores organizacionales como la carga laboral, la falta de reconocimiento y la inequidad influyen directamente en el desarrollo del burnout**

Los datos indican que la insatisfacción con la jornada laboral, la falta de flexibilidad, la ausencia de reconocimiento y la percepción de discriminación o trato injusto están asociadas a un aumento en los niveles de burnout frecuente.



#### **El burnout afecta la productividad y la salud mental de forma crítica**

Las personas con burnout frecuente presentan mayores dificultades para planificarse y cumplir tareas (solo 72% lo hacen de forma efectiva vs. el 82% con bajo nivel de burnout). Mientras que el 46% con burnout frecuente reporta sentimientos de depresión, 42 puntos porcentuales más que las personas con bajo nivel de burnout.



#### **El burnout tiene consecuencias directas en la intención de renuncia y la marca empleadora**

Los colaboradores con burnout frecuente tienen mayor deseo de cambiar de empleo y sólo un 63% recomendarían su empresa como un buen lugar para trabajar, vs. el 81% de quienes experimentan bajos niveles de este síndrome.



# Contenido



**Resumen ejecutivo** / P. 03

**Contenido** / P. 04



**Introducción** / P. 07



**Sobre el estudio** / P.8

**3.1.**  
¿En qué consistió este reporte?

**3.2.**  
Metodología

**3.3.**  
Caracterización de personas  
encuestadas

# IV.

---

**Contexto** / P. 10  
Comprender el Burnout desde la neurociencia

# V.

---

**Resultados** / P.14

**5.1.** / P.14  
**¿Cuál es el estado del burnout laboral en latinoamérica?**

**5.2.** / P.22  
**Del ‘hustle culture’ al bienestar sostenible:** ¿Estamos dejando atrás la cultura del agotamiento?

**5.3.** / P.24  
**¿Qué dicen los expertos?**

**5.4.** / P.26  
**¿Cuáles son los factores de riesgo que contribuyen a desarrollar Burnout laboral?**

- Carga de trabajo excesiva
- Falta de reconocimiento por el trabajo bien hecho
- Percepción de discriminación

**5.5.** / P.30  
**¿Cuáles son las consecuencias del Burnout laboral?**

- Síntomas fisiológicos
- Síntomas cognitivos
- Síntomas emocionales
- Síntomas conductuales
- ¿De qué otra forma el Burnout afecta a las empresas?

# VI.

---

**Recomendaciones para prevenir y reducir el burnout en las organizaciones** / P.44

# VII.

---

**Zoom por países** / P.46

# VI.

---

**Agradecimientos** / P.58

# VII.

---

**Referencias** / P.59



## II.

# Introducción

El síndrome de burnout, reconocido por la Organización Mundial de la Salud (OMS)<sup>1</sup> como un fenómeno ocupacional, es el resultado del estrés laboral crónico que no se ha gestionado de manera efectiva. Se caracteriza por tres dimensiones principales: **sensación de agotamiento o falta de energía, distanciamiento mental del trabajo o sentimientos negativos hacia este, y una reducción en la eficacia profesional.**

En este contexto, hablar de productividad al abordar el burnout es esencial, ya que, según la OMS, este síndrome no solo compromete la salud física y mental de los colaboradores, sino que también **impacta directamente en su eficiencia y desempeño laboral**, afectando a su vez los resultados organizacionales. Comprender y gestionar el burnout, por tanto, no es únicamente una cuestión de bienestar individual, sino también de sostenibilidad y éxito empresarial.

Diversos estudios respaldan esta preocupación. Por ejemplo, McKinsey<sup>2</sup> señala que uno de cada cuatro trabajadores experimenta síntomas de burnout algunas veces, frecuentemente o siempre. Desde un enfoque neurocientífico, el Instituto de Neurociencias Aplicadas<sup>3</sup>, advierte que el estrés crónico asociado al burnout puede provocar alteraciones en la estructura y función cerebral afectando áreas como el hipocampo y la corteza prefrontal, fundamentales para la **memoria y la toma de decisiones**. Estas alteraciones pueden explicar síntomas comunes del burnout, como las dificultades cognitivas y emocionales.

En este sentido, abordar el burnout desde diferentes perspectivas es crucial para diseñar intervenciones organizacionales efectivas que promuevan el bienestar, mejoren la calidad del entorno laboral y fortalezcan la productividad. Prevenir y tratar el burnout puede traducirse en colaboradores más comprometidos y en un mejor desempeño global.

Con este propósito, el presente reporte tiene como objetivo identificar y analizar algunos factores que contribuyen al desarrollo del burnout laboral en latinoamérica, así como comprender sus repercusiones en la productividad y en otras dimensiones del bienestar y la satisfacción laboral.

Para ello, se recurrió a distintas fuentes de información, incluyendo la base de datos de la encuesta Work in Progress 2025 de Buk, con 5.760 respuestas de colaboradores, complementadas con entrevistas a expertos en la materia. El fin último es generar conocimiento valioso que enriquezca la discusión sobre el burnout y la salud mental en las organizaciones, impulsando estrategias para construir entornos laborales más saludables y sostenibles.

<sup>1</sup> OMS (2022).

<sup>2</sup> McKinsey (2022).

<sup>3</sup> Instituto de Neurociencias aplicadas (2023).

## III. Sobre el estudio

### 3.1 ¿En qué consistió este reporte?

El objetivo del reporte sobre Burnout laboral es visibilizar el estado del burnout laboral en Chile, Colombia, México y Perú, enfatizando factores de riesgo y consecuencias que repercuten en diferentes aspectos del bienestar, productividad y desempeño de los colaboradores dentro de las empresas. Para esto, se utilizaron dos fuentes de información:

- 1 Encuesta Work in Progress 2025**  
Herramienta diseñada y aplicada por Buk.  
Aplicada online, de manera autoadministrada y voluntaria.  
  
Dirigida a hombres y mujeres que trabajan.
- 2 Entrevistas**  
7 Entrevistas aplicadas a expertos en bienestar y salud mental laboral.

### 3.2 Metodología



#### Tipo de estudio

Cuantitativo y cualitativo, con información recopilada por Buk.



#### Países

Chile  
Colombia  
México  
Perú



#### Muestra

Encuesta:  
5.760 hombres y mujeres que trabajan.



#### Período de encuesta

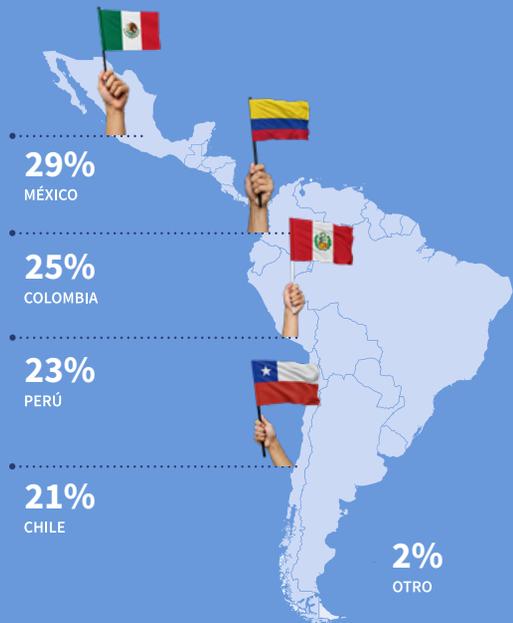
Fecha de recolección de datos:  
30 de octubre de 2024 al 17 de enero de 2025.

### 3.3 Caracterización de la muestra

#### Género



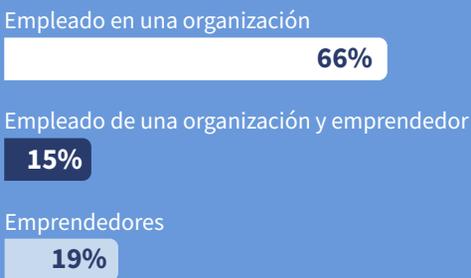
#### Países de las organizaciones para las que trabajan



#### Edad



#### Situación laboral



#### Rol que desempeñan



#### Otras características



## IV. Contexto



### Comprender el Burnout desde la neurociencia

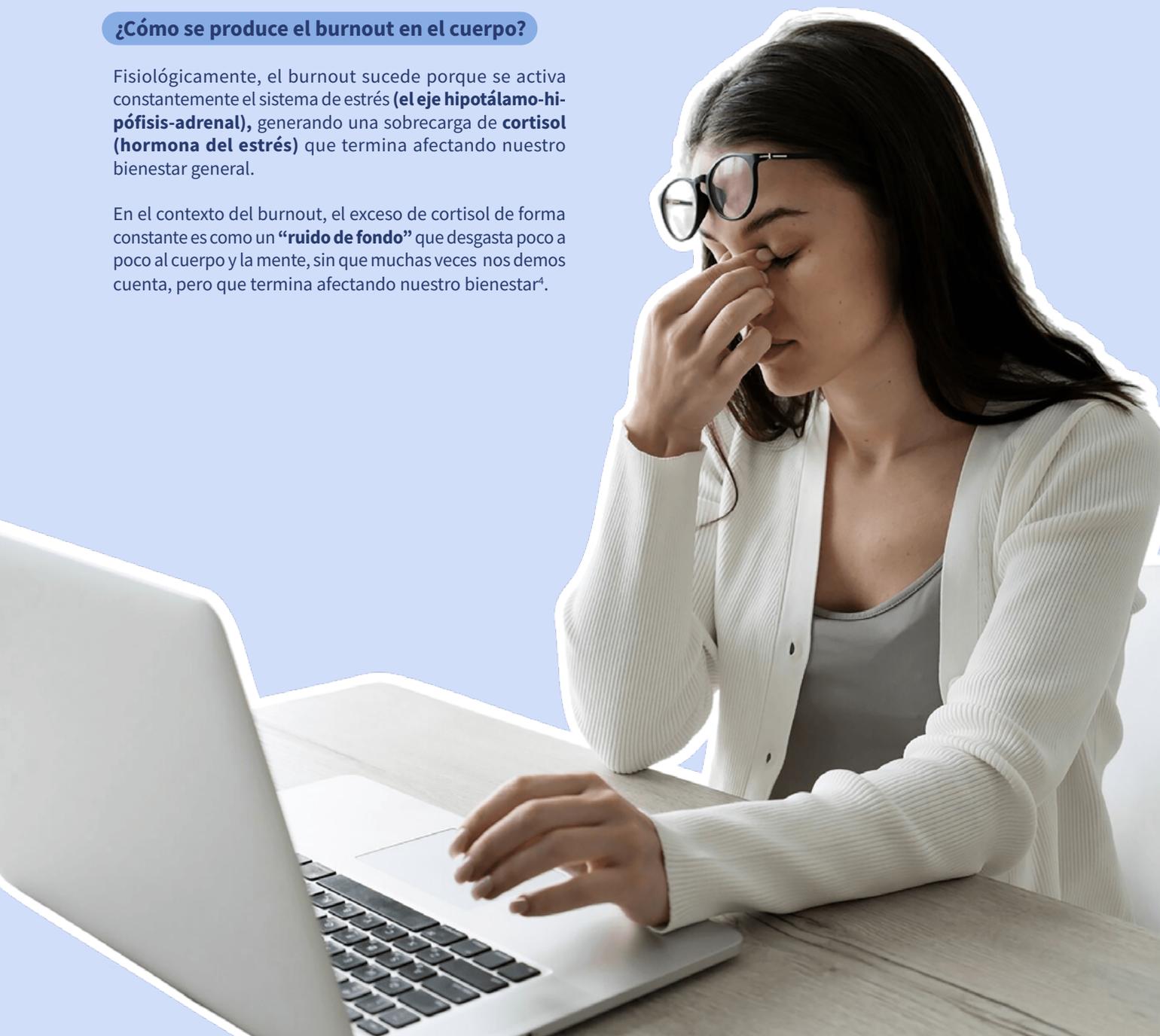
#### ¿Qué es el burnout según la neurociencia?

El **burnout** es una señal de alerta del cuerpo y la mente. Desde la neurociencia, se entiende como una respuesta al **estrés laboral crónico** (exposición constante a presiones, exigencias o conflictos en el trabajo sin el tiempo o recursos para recuperarse) que desregula el funcionamiento de nuestro cerebro, especialmente las áreas que regulan las **emociones, la motivación y la memoria**.

#### ¿Cómo se produce el burnout en el cuerpo?

Fisiológicamente, el burnout sucede porque se activa constantemente el sistema de estrés (**el eje hipotálamo-hipófisis-adrenal**), generando una sobrecarga de **cortisol (hormona del estrés)** que termina afectando nuestro bienestar general.

En el contexto del burnout, el exceso de cortisol de forma constante es como un **“ruido de fondo”** que desgasta poco a poco al cuerpo y la mente, sin que muchas veces nos demos cuenta, pero que termina afectando nuestro bienestar<sup>4</sup>.





## ¿Cuáles son los principales síntomas del burnout?

El burnout puede manifestarse de muchas formas. Estos son algunos de los síntomas más comunes:

### Cognitivos

- Dificultad para concentrarse o recordar cosas.
- Dificultad para tomar decisiones.
- Sensación de estar mentalmente saturado o “nublado”.

### Emocionales



- Estar más irritable o sensible de lo normal.
- Sentimientos de desmotivación, incluso con tareas que antes se disfrutaban.
- Sensación de vacío o indiferencia frente al trabajo.

### Conductuales

- Se comienzan a evitar ciertas responsabilidades.
- Aislamiento del equipo o compañeros.
- Caída en el rendimiento laboral.



### Fisiológicos

- Sensación de cansancio constante que no se va al dormir.
- Dolores de cabeza, musculares o problemas digestivos.
- Dificultad para conciliar el sueño.

## ¿Quieres saber si tienes indicios de Burnout?

Buk cuenta con un test breve de 10 preguntas para ayudarte a determinar si tienes indicios de Burnout.

¡Ingresa a <https://bukhr.typeform.com/burnout2025> o escanea el siguiente QR y descúbrelo!

Si identificas que presentas burnout, acude cuanto antes con un profesional de la salud mental para recibir orientación y apoyo.

¡Escanea este QR!



“

En América latina cada vez se habla más del tema de Burnout, creo que las personas cada vez tienen mayor oportunidad de decir que se sienten estresadas, pero hay que continuar creando esos espacios, puesto que no se dan solos: hay todo un proceso de seguridad psicológica, de generar espacios de confianza para que realmente los colaboradores se puedan sentir cómodos y expresarlo.

*Silvia J. Ramos,  
Co-Fundadora, Dale Hype.*

”

## V. Resultados

### ¿Cuál es el estado del burnout laboral en latinoamérica?

Para evaluar si los colaboradores identifican haber experimentado burnout, se incluyó en la encuesta **Work in Progress 2025** de Buk la siguiente pregunta: “Durante el 2024, ¿con qué frecuencia experimentaste burnout en el trabajo?”

Las opciones de respuesta fueron:

- **Nunca**
- **Pocas veces**
- **Algunas veces**
- **Muchas veces**
- **Siempre**

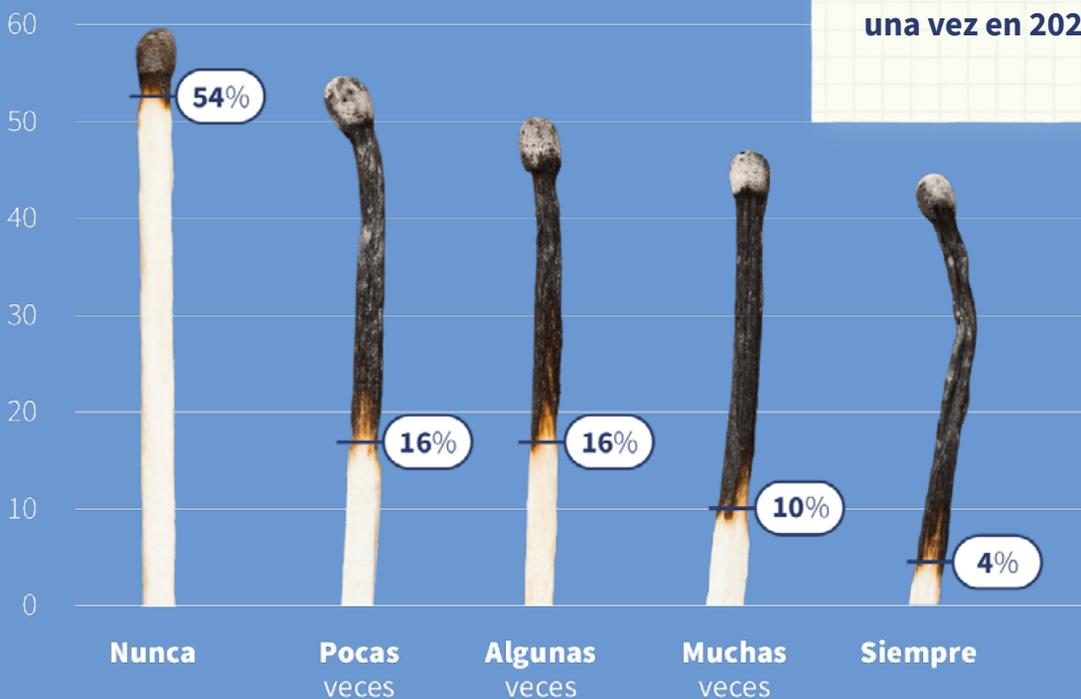
En un primer análisis general, se determinó el porcentaje de colaboradores que experimentaron síntomas de burnout, de acuerdo con estas categorías. Así, el **46%** de los colaboradores reportó haber vivido síntomas de burnout al menos una vez en el último año. Dentro de este grupo, el **16%** lo experimentó pocas veces, otro **16%** algunas veces, el **10%** muchas veces y el **4%** de manera constante (siempre).

Ahora bien, un dato especialmente relevante es que **el 14% de los trabajadores ha sufrido síntomas de burnout de forma frecuente o continua**, reflejando una afectación prolongada que puede derivar en distintos problemas de salud física y mental.

Se eligió esta pregunta para capturar de forma directa la percepción de los colaboradores e identificar rápidamente si una persona se siente en riesgo, sin perder de vista el

**Casi la mitad de los colaboradores en Latinoamérica han experimentado burnout al menos una vez en 2024.**

*Porcentaje de colaboradores que respondieron la pregunta: Durante el 2024, ¿en el trabajo con qué frecuencia experimentaste burnout?*



**46%**

de los colaboradores encuestados indica haber experimentado **burnout al menos una vez en 2024.**

\*Diferencias estadísticamente significativas entre el porcentaje de colaboradores que han experimentado burnout al menos una vez en 2024 vs los que no han experimentado burnout.

**Fuente:** Work in Progress de Buk (2025).

objetivo central de visibilizar y abrir la conversación sobre salud mental en el trabajo. Si bien no reemplaza un diagnóstico clínico, esta medición ofrece un punto de partida valioso para detectar alertas tempranas y, en caso necesario, profundizar con herramientas más especializadas.

Ahora bien, dado que una de las características distintivas del burnout es su persistencia en el tiempo, para el resto del análisis dentro del estudio se agruparon las respuestas de la siguiente manera:

Nunca + Pocas veces → Bajo nivel de burnout

Algunas veces → Burnout ocasional

Muchas veces + Siempre → Burnout frecuente

Esta clasificación tiene como objetivo aportar mayor rigor metodológico al análisis y facilitar la interpretación de los resultados. Se pone especial énfasis en los casos de burnout frecuente, ya que representan a las personas que experimentan síntomas con mayor persistencia, lo que puede tener implicaciones más graves tanto para su bienestar como para su desempeño laboral.

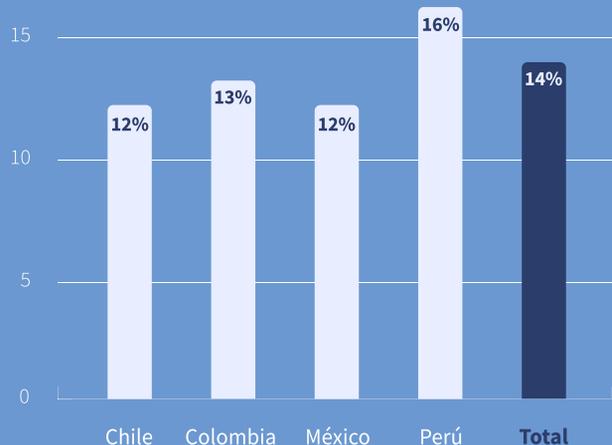
### ¿Qué país tiene mayores porcentajes de burnout frecuente?

Al desglosar la información por país, **Perú** destaca con el mayor porcentaje de colaboradores con burnout frecuente (16%), seguido de Colombia (13%). Además, hay diferencias estadísticamente significativas entre Perú y México (12% de personas con burnout frecuente) y Perú y Chile (12% de personas con burnout frecuente).

### Perú es el país con mayor porcentaje de colaboradores que han experimentado burnout laboral frecuentemente.

Porcentaje de colaboradores que respondieron “muchas veces” o “siempre” a la pregunta: Durante el 2024, ¿en el trabajo con qué frecuencia experimentaste burnout? De acuerdo con su país.

Perú es el país con mayor porcentaje de colaboradores con **burnout frecuente**.



\*Diferencias estadísticamente significativas entre los colaboradores de Perú que han experimentado burnout frecuente vs. los colaboradores de Chile y México que han experimentado burnout frecuente.

Fuente: Work in Progress de Buk (2025).

## ¿Cuál es la generación que ha experimentado síntomas de burnout con más frecuencia en el último año?

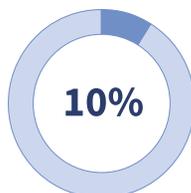
Al analizar la prevalencia del burnout por generaciones, se observa que los casos más frecuentes se concentran en las generaciones más jóvenes. **El 17% de la Generación Z y el 14% de los Millennials han presentado burnout frecuente.** En contraste, entre los trabajadores de mayor edad, los niveles de burnout frecuente son significativamente menores: **solo un 10% en la Generación X y un 8% en los Baby Boomers lo reportan.**

**La Generación Z y los Millennials reportan haber experimentado burnout laboral con mayor frecuencia que otras generaciones.**

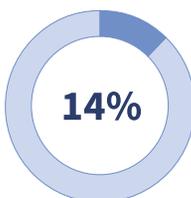
*Porcentaje de colaboradores que respondieron “muchas veces” o “siempre” a la pregunta: Durante el 2024, ¿en el trabajo con qué frecuencia experimentaste burnout? De acuerdo con su generación.*



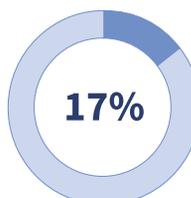
**Baby Boomers**



**Generación X**



**Millennials**



**Generación Z**

\*Diferencias estadísticamente significativas entre el porcentaje de colaboradores de la generación Z y Millennials que han experimentado burnout frecuentemente vs. los colaboradores Baby Boomers y Generación X que han experimentado burnout frecuente.

**Fuente:** Work in Progress de Buk (2025).

Las generaciones más jóvenes, especialmente la **Gen Z**, son las que reportan **mayores porcentajes de burnout.**

“

Las generaciones más jóvenes son las que están más expuestas al burnout, esto porque viven mucho más en esta transición entre las expectativas laborales y la realidad laboral a la que nos enfrentamos. Además, también influye la cultura de la comunicación inmediata, pues están más expuestos a la competencia, a ver qué están haciendo los demás, y esto genera la necesidad de responder de inmediato y puede provocar mayores demandas [...], complicar el manejo de las mismas y hacerles sentir que no están dando el resultado esperado.

”

Anabel Fuentes Calderón,  
Consultora Psicosocial y Salud Mental, Affor Health.

## ¿Qué género experimenta burnout con mayor frecuencia?

Según los datos de la encuesta, **el 15% de las mujeres** afirma haber experimentado burnout frecuentemente en el último año, en comparación con **el 12% de los hombres**.

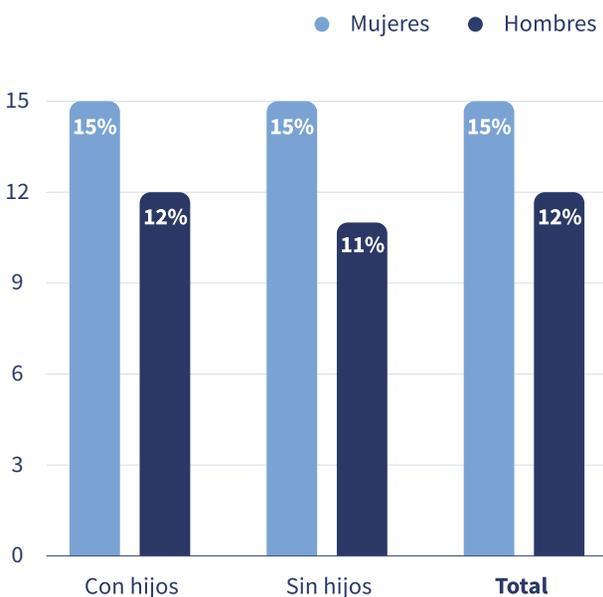
Esta diferencia es todavía más marcada entre hombres y mujeres cuando tienen hijos menores de 12 años: el 15% de las mujeres con hijos reportan burnout, porcentaje significativamente mayor en comparación con el 12% de los hombres en la misma situación. Esta tendencia se repite entre mujeres sin hijos (15%) vs. hombres sin hijos (11%).

Estos hallazgos reflejan una tendencia más amplia observada en otros estudios, **donde las mujeres presentan niveles más altos de agotamiento** debido a la combinación de responsabilidades laborales y de cuidado que pueden experimentar.

Las **mujeres** indican experimentar burnout frecuente de forma **significativamente mayor** que los hombres.

### 2 de cada 10 mujeres han experimentado burnout laboral, contra 1 de cada 10 hombres.

*Porcentaje de colaboradores que respondieron “muchas veces” o “siempre” a la pregunta: Durante el 2024, ¿en el trabajo con qué frecuencia experimentaste burnout? De acuerdo con su género y con si tienen hijos menores de 12 años o no.*



\*Diferencias estadísticamente significativas entre hombres (total) y mujeres (total).

\*Diferencias estadísticamente significativas entre mujeres con hijos vs hombres con hijos.

\*Diferencias estadísticamente significativas entre mujeres sin hijos vs hombres sin hijos.

**Fuente:** Work in Progress de Buk (2025).



“

El burnout se expresa de forma distinta en hombres y mujeres [...] las mujeres tendemos a atribuirnos muchas exigencias y esto viene desde nuestro arquetipo social, el que implica que la mujer lo debe hacer todo y entonces nos exigimos ser buenas madres, buenas hijas, buenas hermanas y buenas en el trabajo [...] asumimos mucha más carga de la que deberíamos y eso se refleja en el burnout. En el caso de los hombres, el burnout puede ser menos identificado ya que, socialmente, les cuesta más expresar sus emociones y sentimientos, especialmente en el entorno laboral, lo cual tiene que ver, usualmente, con la expectativa social respecto a una menor tolerancia para el hombre de sentirse o mostrarse vulnerable en el trabajo.

”

*Francisca Toledo,  
Fundadora, Psicóloga Orientadora, Work Therapy.*

## ¿El tipo de puesto en la empresa repercute en el burnout?

Los datos muestran que hay ligeras diferencias en cuanto a los porcentajes de burnout que reportan los colaboradores de acuerdo con su rol en la organización y, aunque no alcanzan a ser diferencias significativas, sí reflejan ciertas tendencias: las personas en puestos de **gerencia media** son quienes reportan mayores niveles de burnout (**17%**). Le siguen los trabajadores en **roles especializados (15%)** y **directivos (15%)**.

En contraste, los colaboradores en cargos operativos son quienes menos reportan haberlo experimentado, con un **11%** que dice haber sentido burnout frecuente, probablemente debido a la menor carga que experimentan en cuanto a responsabilidad.

## ¿Quiénes experimentan mayores porcentajes de burnout frecuente: emprendedores o colaboradores de una organización?

El **14% de las personas que trabajan en una organización** afirma haber experimentado burnout muchas veces o siempre en el último año, lo que los posiciona como el grupo con mayor nivel de desgaste.

Les siguen los empleados que trabajan en una organización y que además son emprendedores o trabajadores independientes, con un **13%**.

En contraste, los emprendedores que se dedican exclusivamente a su negocio son quienes reportan el menor nivel de burnout, con un **11%**, porcentaje significativamente menor al de aquellas personas que trabajan en una organización.

## Prevalencia de burnout frecuente según cargo



## Solo el 11% de los emprendedores han experimentado burnout frecuente.

Porcentaje de colaboradores que respondieron “muchas veces” o “siempre” a la pregunta: Durante el 2024, ¿en el trabajo con qué frecuencia experimentaste burnout? De acuerdo con su tipo de empleo.



\*Diferencias estadísticamente significativas entre empleados de una organización y emprendedores o trabajadores independientes.

Fuente: Work in Progress de Buk (2025).

## ¿Por qué los emprendedores presentan porcentajes más bajos de burnout?

Aunque emprender implica riesgos, un estudio de la Universidad de Amsterdam<sup>5</sup> muestra que los emprendedores reportan **menos estrés relacionado con el burnout** que quienes trabajan en empresas. Esto se debe principalmente a que tienen **mayor autonomía** para decidir cómo y cuándo trabajar, **mayor conexión emocional** con su proyecto y **más flexibilidad** para gestionar su tiempo.

Además, perciben que **su esfuerzo tiene un impacto directo en su emprendimiento**, lo que protege su motivación y reduce el agotamiento.

No obstante, aquellos emprendedores que enfrentan en mayor medida incertidumbre financiera o aislamiento social, también pueden estar en riesgo de burnout.



<sup>5</sup> Universidad de Amsterdam (2022).

## ¿Las minorías presentan mayores porcentajes de burnout frecuente?

Los datos también señalan que las personas con características específicas, por ejemplo, que declaran tener alguna neurodivergencia (24%) o pertenecen a la comunidad LGBTQ+ (19%) suelen **experimentar burnout de forma significativamente más frecuente** que aquellas personas sin neurodivergencias (12%) o que se declaran heterosexuales (13%).

## ¿Por qué las minorías experimentan burnout con mayor frecuencia?

Cerca del 20% de las personas que pertenecen a diferentes minorías, han experimentado burnout frecuente.

Las personas LGBTQ+ y neurodivergentes enfrentan un mayor riesgo de burnout debido al estrés adicional que implica el “esfuerzo de ocultamiento” o la necesidad de camuflar aspectos clave de su identidad para encajar en el entorno laboral<sup>6</sup>. Este constante intento de adaptación puede generar una carga emocional significativa y contribuir a sentimientos de insatisfacción, agotamiento y desconexión en el trabajo.

**Ser neurodivergente o pertenecer a la comunidad LGBTQ+ incrementa los porcentajes de burnout frecuente de forma significativa.**

*Porcentaje de colaboradores que respondieron “muchas veces” o “siempre” a la pregunta: Durante el 2024, ¿en el trabajo con qué frecuencia experimentaste burnout? De acuerdo con su orientación sexual y condición de neurodivergencia.*

**24%**

de las personas **con** neurodivergencias

**12%**

de las personas **sin** neurodivergencias

**VS.**

**19%**

de las personas que pertenecen a la comunidad LGBTQ+

**13%**

de las personas heterosexuales

## Han experimentado burnout

\*Diferencias estadísticamente significativas entre personas con neurodivergencia vs. personas sin neurodivergencia.

\*Diferencias estadísticamente significativas entre personas de la comunidad LGBTQ+ vs. personas heterosexuales.

**Fuente:** Work in Progress de Buk (2025).

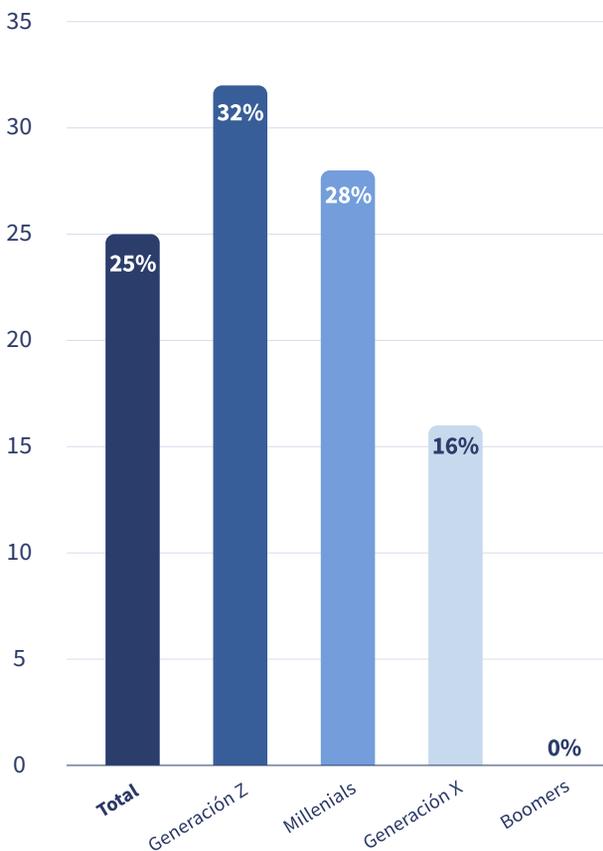
<sup>6</sup> University of Beira Interior (2022).

## Del ‘hustle culture’ al bienestar sostenible: ¿Estamos dejando atrás la cultura del agotamiento?

Durante años, la *hustle culture* —la idea de glorificar el trabajo constante, la productividad extrema y la autoexigencia sin descanso— dominó las conversaciones sobre éxito profesional. Sin embargo, esta cultura ha comenzado a ser cuestionada frente a los crecientes niveles de agotamiento y problemas de salud mental que ha dejado a su paso. Según McKinsey<sup>7</sup>, uno de cada cuatro trabajadores a nivel global experimenta síntomas de agotamiento, y muchos citan el estrés laboral como **motivo principal para dejar sus empleos**.

**Sufrir de burnout o agotamiento es una de las razones para desear cambiar de trabajo en el caso de las generaciones jóvenes.**

*Porcentaje de colaboradores que respondieron “burnout o agotamiento” a la pregunta: ¿Cuál es el o los motivos por los que deseas cambiar de trabajo? De acuerdo con su generación.*



\*Diferencias estadísticamente significativas entre el porcentaje de colaboradores de la generación Z y Millennials vs los colaboradores Baby Boomers y Generación X.

**Fuente:** Work in Progress de Buk (2025).

Según la encuesta Work in Progress 2025 de Buk, **1 de cada 4 colaboradores (25%)** señala que el burnout y el agotamiento son razones importantes para querer cambiar de trabajo. Este motivo es especialmente relevante entre las generaciones más jóvenes: **el 28% de los Millennials y el 32% de los centennials** lo mencionan como una de las principales causas de su intención de renuncia.

En contraste, el porcentaje es significativamente menor entre las generaciones mayores, ya que **solo el 16% de la generación X** comparte esta razón, mientras que los **Baby Boomers prácticamente no lo consideran un factor determinante** para desear cambiar de empleo.

### Las generaciones y su relación con el trabajo

De acuerdo con la Universidad Johns Hopkins<sup>8</sup>, cada cierto tiempo, una nueva generación se incorpora al mundo laboral, aportando sus propias características, valores y expectativas.

Por ejemplo, mientras que los **Baby Boomers** priorizaban la estabilidad laboral, la **Generación X** buscaba equilibrio entre la vida personal y el desarrollo profesional. Hoy, **Millennials y Centennials** (Generación Z) valoran desde la ética de las empresas hasta un balance adecuado entre el trabajo y su vida personal.

Estas diferencias generacionales influyen directamente en la forma en que las personas se relacionan dentro de las organizaciones y en cómo deben ser gestionadas.

<sup>7</sup> McKinsey (2022).

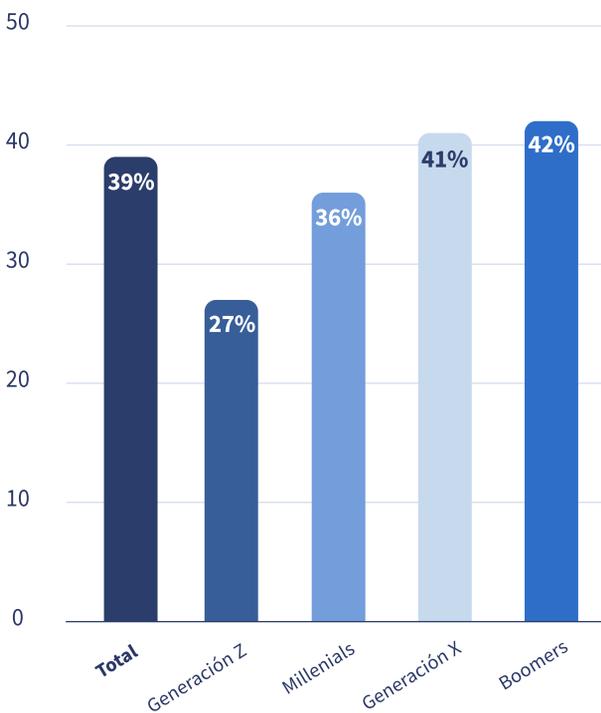
<sup>8</sup> Johns Hopkins University (2023).

Por su parte, cuatro de cada diez colaboradores consideran que la sobrecarga y el estrés laboral afectan negativamente su productividad. Esta percepción es significativamente alta entre las generaciones más jóvenes: el 41% de los Millennials y el 42% de la generación Z así lo afirman, en comparación con el 36% de la generación X y apenas el 27% de los Baby Boomers. De hecho, los Baby Boomers son quienes en menor medida reconocen el impacto del estrés en su desempeño, marcando una diferencia significativa **frente a las demás generaciones.**

---

**La sobrecarga y el estrés laboral son una de las razones que afectan negativamente la productividad, sobre todo en las generaciones jóvenes.**

*Porcentaje de colaboradores que respondieron “sobrecarga y estrés laboral” a la pregunta: ¿Cuáles dirías que son para ti, los 3 principales factores que afectan negativamente tu productividad en el trabajo?” De acuerdo con su generación.*



\*Diferencias estadísticamente significativas entre el porcentaje de colaboradores de la generación Z y Millennials vs los colaboradores Baby Boomers y Generación X.

\*Diferencias estadísticamente significativas entre el porcentaje de colaboradores Baby Boomers vs el resto de las generaciones.

**Fuente:** Work in Progress de Buk (2025).

## ¿Qué dicen los expertos?



**Sobre las consecuencias del burnout en la productividad:**

“

El burnout también impacta la productividad. Por ejemplo, cuando una persona lo presenta y debe ausentarse por esta causa [...], el cumplimiento de tareas o metas importantes pueden verse afectadas y retrasar los resultados esperados. Entonces [...], es fundamental que la empresa comprenda que se trata de una responsabilidad compartida, y que es mucho más beneficioso procurar el bienestar de sus colaboradores que llevarlos al agotamiento, ya que esto puede tener consecuencias más graves tanto para la persona como para la organización.

*Roxana Castillo Díaz de León,  
Medical Care Manager, Sofía Seguros.*

”

**Sobre la importancia la cultura organizacional en el burnout y la salud mental:**

“

El tema de cultura en la empresa es importante sobre todo porque estamos en un momento donde se suele decir que existe la incorporación de premisas que tienen que ver con el bienestar mental en el trabajo [...]. Sin embargo, hacen falta acciones concretas y procedimientos para que la gente se sienta parte de un espacio que realmente procura el bienestar de todos por medio de acciones y no sólo de declaraciones.

*Jesús Mario Espinoza R.,  
Director, Brain Lemon Consultoría.*

”

**Sobre la importancia del liderazgo en el burnout y la productividad:**

“

Creo que dentro de los equipos es importante generar la confianza para decir ‘este proyecto me está rebasando’ y creo que también un buen líder tiene un papel clave en esto, generando la confianza para levantar la mano y teniendo en cuenta medidas de prevención y de acción ante dicha situación, cuidando en todo momento la salud mental del equipo.

Mitzi López,  
Talent Acquisition Manager, Jellyfish.

”

**Sobre la relación entre el burnout y el uso de la tecnología entre las diferentes generaciones:**

“

El burnout está estrechamente relacionado con la sobrecarga laboral, y una forma efectiva de minimizarla es mediante el apoyo tecnológico, es decir, buscar nuevas formas de alcanzar los mismos resultados con mayor eficiencia. Sin embargo, existe un componente generacional que debe considerarse. Por ejemplo, muchos colaboradores de la generación de los baby boomers suelen mostrar resistencia al uso de herramientas tecnológicas, ya que las asocian con el reemplazo de personal o con dificultades en su uso. Por ello, es fundamental que las empresas gestionen adecuadamente esta transición y así reducir el impacto del estrés laboral a nivel físico y psíquico.

Eduardo Ugarriza Caceres,  
Especialista en Gestión del Talento y Gestión de Riesgos Psicosociales, Ugarriza Consultores.

”

## ¿Cuáles son los factores de riesgo que contribuyen a desarrollar Burnout laboral?

El síndrome de burnout no aparece de la noche a la mañana ni por una sola razón. **Generalmente es el resultado de varios factores laborales** que, combinados, afectan el bienestar físico y emocional de las personas.

### Estas son algunas de las principales señales de alerta:



#### **Carga de trabajo excesiva**

Una carga laboral desproporcionada, con tareas y responsabilidades que superan la capacidad del trabajador y lo obligan a trabajar largas jornadas, es uno de los principales desencadenantes del burnout. La presión constante y la falta de descanso adecuado contribuyen al agotamiento físico y mental.



#### **Falta de reconocimiento**

La ausencia de reconocimiento, tanto económico como emocional por el esfuerzo realizado en el trabajo puede llevar a una sensación de inutilidad y desvalorización, factores que alimentan el desgaste profesional.



#### **Percepción de discriminación**

Percepciones de trato injusto, favoritismos o políticas laborales desiguales pueden erosionar la confianza en la organización y aumentar el estrés, contribuyendo al desarrollo del burnout.



#### **Falta de control sobre el trabajo**

La sensación de no tener autonomía ni influencia en las decisiones laborales puede generar estrés y desmotivación. La incapacidad para modificar el entorno o las condiciones de trabajo incrementa la vulnerabilidad al burnout.



#### **Clima laboral negativo**

Un ambiente de trabajo caracterizado por conflictos, falta de apoyo entre colegas o liderazgo deficiente puede generar aislamiento y aumentar la presión emocional, factores asociados al burnout.

### ¡Recuerda!

#### Estrés y burnout no son lo mismo

Aunque a menudo se confunden, el estrés y el burnout son conceptos diferentes. El estrés es una respuesta puntual ante situaciones de alta presión, donde la persona aún conserva la energía para enfrentarlas. En cambio, el burnout es un estado crónico de agotamiento físico, emocional y mental, que surge tras una exposición prolongada al estrés laboral sin una adecuada recuperación. Mientras que el estrés puede generar hiperactividad, el burnout se caracteriza por sentimientos de vacío, desmotivación y desapego y es reconocido como un fenómeno ocupacional por la OMS.

**Fuente:** Elaboración propia a partir de <sup>9</sup>, <sup>10</sup>, <sup>11</sup>.

<sup>9</sup> Universidad de Zaragoza (2022).

<sup>10</sup> Harvard Business Review (2019).

<sup>11</sup> Psychology Today (2023).

## Tres factores que pueden llevar al burnout

A continuación, se analizan los tres primeros factores identificados como altamente significativos en el desarrollo del burnout. Sin embargo, es importante señalar que este síndrome puede originarse por diversas causas, y otros factores también pueden desempeñar un papel relevante.

1

### Carga de trabajo excesiva

Para analizar el impacto de la carga de trabajo excesiva, se evaluaron dos dimensiones clave: **la insatisfacción con la jornada laboral y la insatisfacción con la flexibilidad laboral**. Los resultados muestran que una baja satisfacción con la flexibilidad —como la posibilidad de contar con horarios adaptables o teletrabajo— se asocia a un aumento significativo del burnout frecuente: alcanza el 20% entre quienes no están satisfechos, frente al 12% entre quienes sí lo están.

Un patrón similar se observa en relación con la jornada laboral. Las personas satisfechas con su jornada reportan una menor prevalencia de burnout frecuente (12%), mientras que este porcentaje se eleva al 17% entre quienes se sienten neutrales y al 19% entre quienes están insatisfechos con su jornada laboral.

2

### Falta de reconocimiento

Otro factor de riesgo relevante es la **insatisfacción con el reconocimiento por un trabajo bien hecho**. Los datos revelan que, a medida que disminuye la satisfacción en esta dimensión, los niveles de burnout frecuente aumentan considerablemente, alcanzando el 19%. En contraste, cuando los colaboradores se sienten satisfechos con el reconocimiento que reciben, el burnout frecuente se reduce al 11%. Esta diferencia subraya la importancia de fortalecer una cultura de reconocimiento al interior de las organizaciones como una estrategia clave para el bienestar laboral.

3

### Percepción de discriminación

Finalmente, la falta de equidad en el entorno laboral puede estar relacionada con **experiencias de discriminación o trato injusto**, asociadas fuertemente con mayores niveles de burnout. De acuerdo con los datos, el 65% de quienes reportan haber sufrido discriminación de forma frecuente también experimentan burnout frecuente, una proporción significativamente más alta en comparación con quienes se han sentido discriminados solo algunas veces (17%) o nunca (8%). Este hallazgo subraya cómo la discriminación persistente puede convertirse en un factor de riesgo crítico para la salud mental en el trabajo.



## ¿Te interesa conocer más sobre el estrés, el burnout y la salud mental en el entorno laboral?

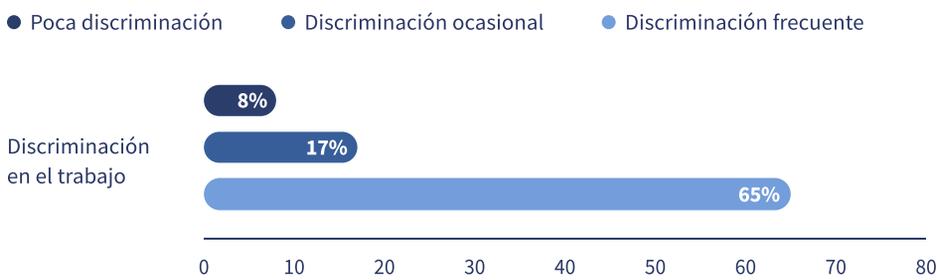
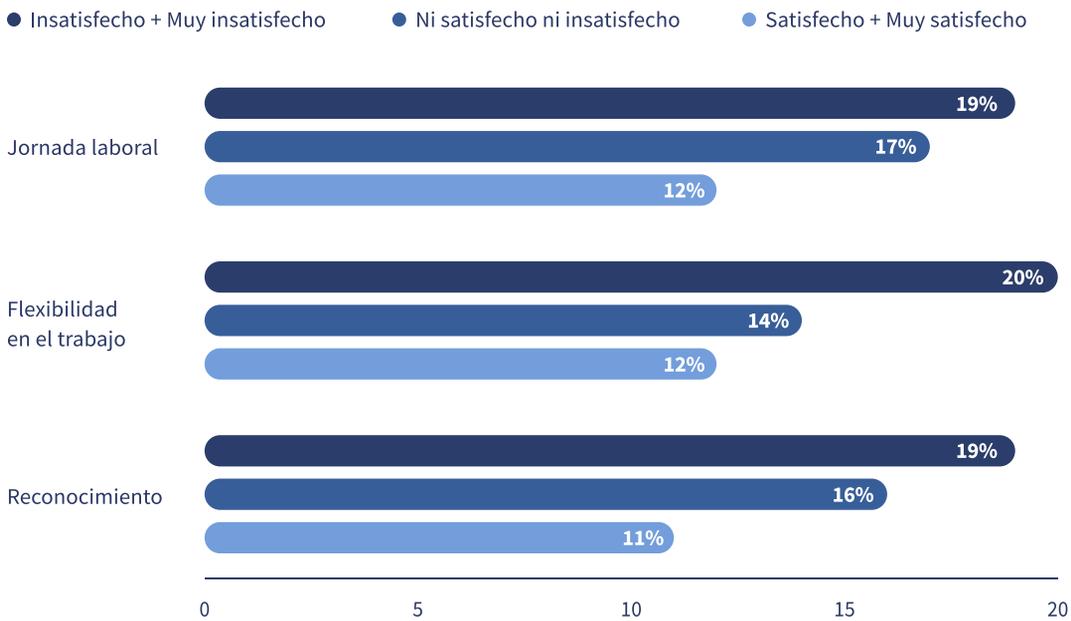
Escanea el QR y escucha el capítulo **“Salud mental en el trabajo: de la teoría a la práctica”**, del Bukcast, el Podcast de Buk.



**El grado de satisfacción con diferentes elementos del trabajo de un colaborador, repercute en su porcentaje de burnout frecuente.**

Porcentaje de colaboradores que tienen burnout muchas veces o siempre y que respondieron la pregunta: “¿Cuál dirías que es tu grado de satisfacción con los siguientes aspectos? Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho y jornada y flexibilidad laboral?”. Así como colaboradores que dicen haberse sentido discriminados muchas veces o siempre en el trabajo.

**19%** de los colaboradores insatisfechos con su jornada tienen burnout frecuente, vs. el **12%** de los que están satisfechos.



\*Jornada laboral: diferencias estadísticamente significativas entre las personas con burnout frecuente que están satisfechas con su jornada laboral vs. aquellas neutrales y aquellas insatisfechas con su jornada laboral.

\*Flexibilidad: diferencias estadísticamente significativas entre todos los grupos.

\*Reconocimiento: diferencias estadísticamente significativas entre todos los grupos.

\*Discriminación: diferencias estadísticamente significativas entre todos los grupos.

**Fuente:** Work in Progress de Buk (2025).

“

El problema es que el burnout, a diferencia de una herida, no es tan fácilmente perceptible [...] y además, eso se conecta con el desconocimiento sobre cómo hacer una identificación oportuna. Entonces las empresas deberían estar en una posición de mayor disposición para atender por medio de mecanismos preventivos y promoción de buenas prácticas, los factores de riesgo que generan burnout.

”

*Jesús Mario Espinoza R.,  
Director, Brain Lemon Consultoría.*

## ¿Cuáles son las consecuencias del burnout laboral?

Experimentar síntomas de burnout impacta diversas esferas de la vida de una persona. Dado que estos síntomas pueden manifestarse a **nivel cognitivo, emocional y fisiológico**<sup>12</sup>, **así como con conductas específicas dentro del ámbito laboral**<sup>13</sup>, a continuación exploramos cómo afectan algunos de estos síntomas al colaborador. Además, cerraremos la sección con algunos datos clave sobre las consecuencias que el burnout puede tener en el funcionamiento de las organizaciones y las empresas.



### 1. Síntomas fisiológicos: una breve descripción de lo que puede experimentar el colaborador

Es fundamental que tanto los colaboradores como las empresas reconozcan los síntomas fisiológicos del burnout, como el cansancio extremo, dolores de cabeza, insomnio o problemas gastrointestinales.

Identificar estas señales a tiempo permite actuar antes de que el agotamiento afecte gravemente la salud física y mental, así como el desempeño laboral. Además, una empresa que promueve la conciencia sobre estos síntomas puede implementar estrategias preventivas, reducir el ausentismo y mejorar el bienestar general de sus equipos.

### El Burnout en el cuerpo se ve así

- Dolores de Cabeza
- Dificultad para conciliar el sueño
- Sensación de cansancio consante que no se va al dormir
- Problemas digestivos
- Dolores musculares





## 2. Síntomas cognitivos: ¿la sensación de agotamiento en los colaboradores con burnout los hace buscar menos desafíos?

**Síntoma cognitivo de burnout:**  
Sensación de estar mentalmente saturado o “nublado”.

**Puede traducirse en:**  
Diferencias en cuanto a la disposición a buscar nuevos desafíos en el trabajo.

En términos generales, el 65% de los colaboradores afirma estar en búsqueda de nuevos desafíos laborales. Sin embargo, experimentar burnout puede generar una sensación de agotamiento mental o confusión que influye negativamente en la disposición para asumir nuevos retos. En este contexto, la figura de la siguiente página muestra una diferencia relevante: **quienes presentan burnout ocasional (61%) buscan desafíos en menor medida** que quienes reportan niveles bajos de burnout (67%) o quienes viven burnout de forma frecuente (68%).

Llama la atención que las personas con burnout frecuente y aquellas con bajo nivel de burnout busquen nuevos desafíos en proporciones similares. Esto sugiere que, contrariamente a lo que podría suponerse, vivir burnout de forma constante no necesariamente inhibe la motivación para asumir retos. De hecho, esta conducta podría vincularse con una **pasión obsesiva por el trabajo**, que impulsa a las personas a seguir buscando desafíos a pesar del agotamiento.

Por otro lado, quienes experimentan burnout de manera ocasional parecen mantener una relación más ambivalente con el trabajo: **oscilan entre momentos de motivación y agotamiento**, lo que posiblemente los hace más conscientes de sus límites y más cautelosos a la hora de asumir nuevas exigencias.

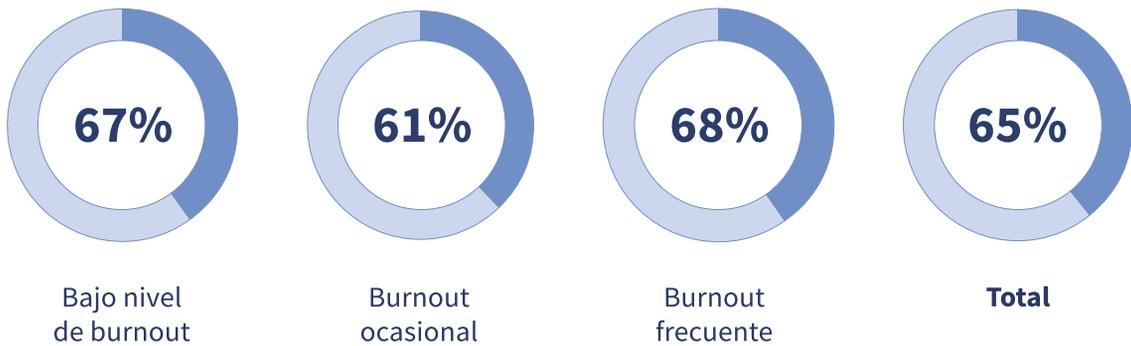
<sup>12</sup> Journal of International Medical Research (2022).

<sup>13</sup> Mental Health UK (2024).

**Las personas con burnout frecuente y las personas con bajos niveles de burnout, buscan nuevos desafíos en el trabajo en porcentajes similares.**

Porcentaje de colaboradores que respondieron “frecuentemente” y “siempre” a la pregunta: Considerando tu trabajo en los últimos tres meses, ¿con qué frecuencia buscaste nuevos desafíos en el trabajo? De acuerdo con la frecuencia con la que experimentan burnout.

Las personas con burnout frecuente y las personas con bajo nivel de burnout **buscan nuevos desafíos** en el trabajo en **porcentajes similares**.



\*Diferencias estadísticamente significativas entre el grupo que experimenta burnout ocasional vs. los que experimentan burnout frecuente y bajos niveles de burnout.

**Fuente:** Work in Progress de Buk (2025).

## Cuando la pasión por el trabajo provoca Burnout

El concepto de “hacer lo que amas” se asocia con la idea de que el trabajo nunca será un esfuerzo si se disfruta, pero esta creencia puede ser perjudicial. Aunque el amor por el trabajo y la búsqueda de nuevos retos puede ser una fuente de motivación, también puede generar lo que se conoce como “pasión obsesiva”, lo que, en lugar de fomentar el equilibrio, lleva a una dedicación excesiva y rígida.

Este tipo de pasión puede provocar agotamiento o burnout, especialmente en trabajos que tienen un propósito significativo de ayuda a otros, como los profesionales de la salud y educadores. A pesar de las grandes recompensas personales, la dedicación intensa a lo que se ama puede reducir el bienestar y aumentar el estrés.

Los líderes deben reconocer los signos de cuando la pasión se convierte en un problema, fomentando límites saludables y promoviendo el descanso para evitar que el amor por el trabajo destruya el equilibrio vital de sus colaboradores<sup>14</sup>.

<sup>14</sup> Harvard Business Review (2019).



### 3. Síntomas emocionales: ¿cómo viven la depresión los colaboradores con burnout?

**Síntomas emocionales de burnout:** Sentimientos de desmotivación y tristeza, incluso con tareas que antes se disfrutaban.

**Puede traducirse en:** Sensación de depresión en el trabajo.

Según la encuesta Work in Progress 2025, el 22% de los colaboradores afirma experimentar sentimientos frecuentes de depresión en su entorno laboral. Esta cifra pone en evidencia la importancia que tienen las emociones y el estado anímico en la experiencia del trabajo. En particular, el burnout impacta de forma significativa esta dimensión, ya que suele manifestarse con síntomas como **desmotivación, tristeza, sensación de vacío e incluso indiferencia**.

En este sentido, cuando las personas tienen burnout frecuente, el 46% reporta sentirse deprimido en su trabajo. Esta cifra contrasta marcadamente con los porcentajes más bajos observados entre quienes presentan burnout bajo (4%) o moderado (11%). La diferencia —**de hasta 30 o 40 puntos porcentuales**— refleja con claridad el profundo efecto que puede tener el burnout sostenido sobre el bienestar emocional de las personas trabajadoras.

### La depresión no siempre se manifiesta como tristeza

Aunque solemos asociar la depresión con sentirse triste, muchas personas la experimentan como **apatía, irritabilidad o vacío emocional**.

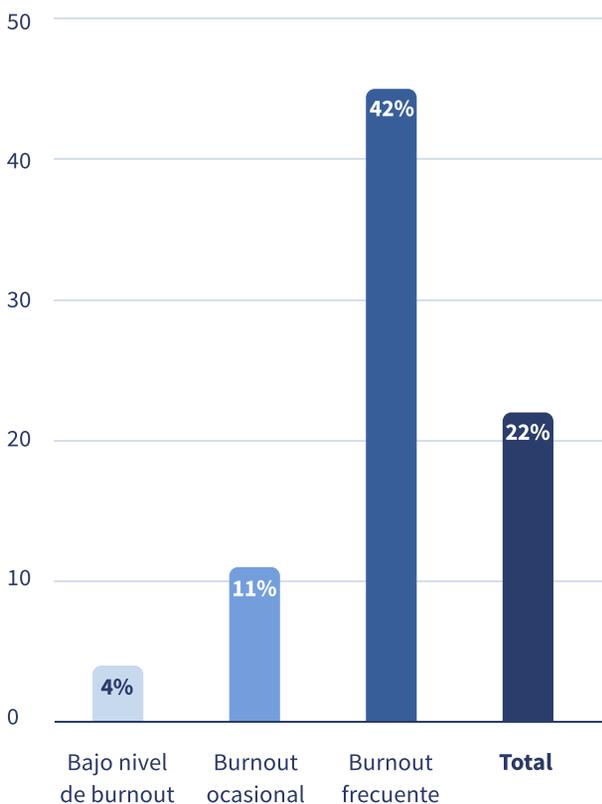
Esto puede hacer que sea difícil de detectar en uno mismo o en los demás. De hecho, también está demostrado que la depresión puede manifestarse como **dolores físicos** (por ejemplo, dolor de espalda o cabeza) y problemas gastrointestinales<sup>15</sup>.

<sup>15</sup> The Primary Care Companion to the Journal of Clinical Psychiatry (2004).

**Existen diferencias significativas en los porcentajes de depresión de los colaboradores de acuerdo con la frecuencia de los síntomas de burnout.**

Porcentaje de colaboradores que respondieron “frecuentemente” o “siempre” a la pregunta relacionada con haber experimentado sentimientos de depresión en el trabajo en el último año. De acuerdo con la frecuencia con la que experimentan burnout.

Los colaboradores con burnout frecuente presentan hasta 42 puntos porcentuales más de **sentimientos de depresión** en comparación con quienes experimentan bajos niveles de burnout.



\*Depresión: diferencias estadísticamente significativas entre todos los grupos de burnout.

Fuente: Work in Progress de Buk (2025).



“

El burnout puede desencadenar problemas de salud física, mental y social graves, podemos hablar de temas relacionados con enfermedades cardiovasculares, consumo de sustancias, trastornos mentales como depresión y afectar seriamente la autoestima y valía personal [...] por ello es muy importante que las organizaciones pongamos atención en todo aquello que represente un riesgo para la salud psicosocial de los colaboradores.

*Anabel Fuentes Calderón,  
Consultora Psicosocial y Salud Mental, Affor Health.*

”





#### 4. Síntomas conductuales: ¿Cómo afecta el burnout la productividad?

**Síntoma conductual de burnout:**  
Caída en el rendimiento laboral.

**Puede traducirse en:**  
Dificultad para planificar y terminar el trabajo en tiempo y forma.

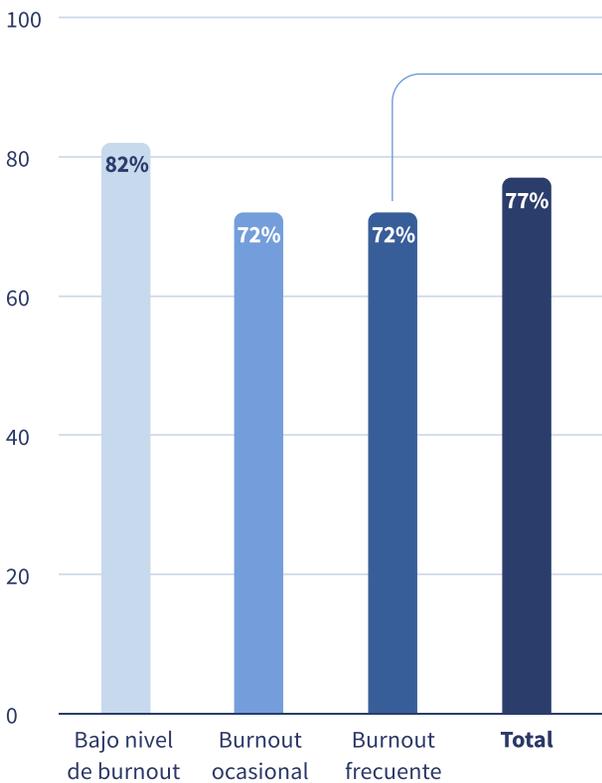
El burnout repercute en el desempeño de los colaboradores, afectando su productividad, su capacidad de concentración y su motivación para alcanzar objetivos. A medida que el agotamiento emocional y físico se intensifica, disminuyen tanto la calidad del trabajo como la capacidad del colaborador para planificar y terminar su trabajo en tiempo y forma.

En este sentido, los datos muestran que los colaboradores que experimentan burnout ocasional o frecuente logran planificar y finalizar su trabajo en tiempo y forma en un **porcentaje significativamente menor (72%)** en comparación con aquellos que reportan bajo nivel de burnout (82%). Este hallazgo refuerza la idea de que el desempeño laboral tiende a disminuir cuando el burnout se presenta de manera recurrente.

El burnout recurrente afecta significativamente uno de los elementos clave en la productividad: **la capacidad de planificar y terminar el trabajo en tiempo y forma.**

**Los colaboradores con burnout ocasional o frecuente presentan porcentajes significativamente menores de planeación y terminación efectiva de su trabajo.**

Porcentaje de colaboradores que respondieron “frecuentemente” o “siempre” a la pregunta: Considerando tu trabajo en los últimos tres meses, ¿con qué frecuencia planificaste tu trabajo y conseguiste terminarlo en tiempo y forma? De acuerdo con la frecuencia con la que experimentan burnout.



**Del burnout frecuente**

Colaborados con burnout frecuente que lograron planificarse eficazmente:



\*Diferencias estadísticamente significativas entre el grupo que experimenta bajo nivel de burnout vs. los que experimentan burnout ocasional y burnout frecuente.

\*Diferencias estadísticamente significativas entre Colombia y Perú.

Fuente: Work in Progress de Buk (2025).

Al analizar estos resultados por país, se observa que Colombia es donde la capacidad de planificación de los colaboradores se ve más afectada por el burnout: de entre quienes experimentan burnout frecuente, solo el 65% logra planificar y finalizar su trabajo en tiempo y forma. Este porcentaje es significativamente menor en comparación con Perú (81%) país que registra la mejor capacidad de planificación incluso entre colaboradores con burnout frecuente. En México, el 73% de los colaboradores en esta condición logra cumplir con sus tareas a tiempo, mientras que en Chile la cifra alcanza el 67%.



## 5. ¿De qué otra forma el Burnout afecta a las empresas?

### Marca Empleadora

Uno de los aspectos que reflejan los cambios en las percepciones que produce el burnout —y a la vez crucial para la marca empleadora— es la disposición de los propios colaboradores a recomendar su lugar de trabajo.

Según los datos, el 63% de los colaboradores, independientemente de si experimentan o no burnout, recomiendan trabajar en su empresa. Este porcentaje es similar cuando los colaboradores experimentan burnout ocasional (65%) o frecuente (63%).

En cambio, entre quienes no han atravesado o lo han vivido pocas veces, el porcentaje se eleva significativamente al **81%**. Esta diferencia de alrededor de 18 puntos porcentuales refleja cómo el **bienestar de las personas** incide directamente en la percepción interna de la empresa y en su capacidad para atraer y retener talento.

De hecho, los datos también indican que los colaboradores que experimentan burnout frecuente tienen una **intención significativamente mayor de cambiar de trabajo** en comparación con otros grupos. El 40% de quienes reportan burnout muchas veces o siempre, desean o están intentando activamente cambiar de empleo, frente al 30% de quienes presentan burnout ocasional y apenas el 19% de aquellos que lo experimentan pocas veces o nunca.

**Los colaboradores con bajo nivel de burnout recomiendan más trabajar en su organización que aquellos que han experimentado burnout de forma recurrente.**

*Porcentaje de colaboradores que respondieron con 8, 9 y 10 a la pregunta: Considerando tu experiencia en el último año, ¿qué tan probable es que recomiendes trabajar en tu actual organización? De acuerdo con su frecuencia de Burnout.*



“

Se ha visto que la gente suele decir que hablar del estrés en el trabajo puede ser una señal de debilidad porque ¿tú cómo le vas a decir a tu líder [...] que estás estresado o que estás agotado? Entonces debe existir interés por parte de las empresas y de los líderes para poder hacer algo para visibilizar más esta problemática.

Silvia J. Ramos,  
Co-Fundadora, Dale Hype.

”

### Porcentaje de colaboradores que desean o están buscando activamente cambiar de empleo

Colaboradores con bajo nivel de burnout

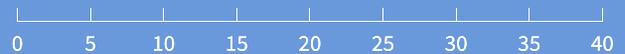
19%

Colaboradores con burnout ocasional.

30%

Colaboradores con burnout frecuente

40%



\*Diferencias estadísticamente significativas entre todos los grupos.

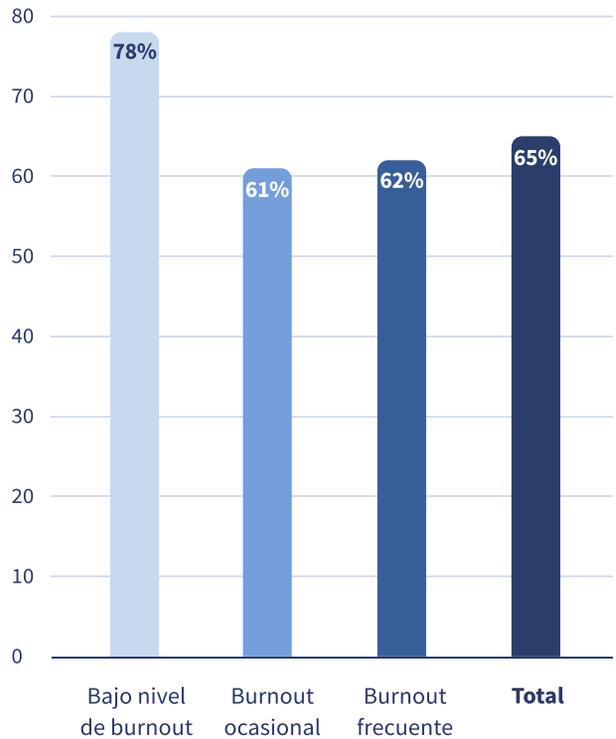
Fuente: Work in Progress de Buk (2025).

### Satisfacción con la jefatura directa

Finalmente, el 65% de los colaboradores en general se sienten satisfechos con su líder. **Sin embargo, el burnout puede impactar negativamente la percepción de esta relación**, debido a que genera sentimientos de cinismo y desconfianza, lo que puede hacer que la relación con su líder sea percibida de forma negativa. Así, los datos muestran que quienes experimentan burnout ocasional (61%) o frecuente (62%) reportan niveles de satisfacción significativamente menores con su jefatura directa, en comparación con la satisfacción que experimentan aquellos con bajo nivel de burnout (78%).

**Los colaboradores con bajo nivel de burnout están significativamente más satisfechos con su jefatura directa.**

*Porcentaje de colaboradores que respondieron “de acuerdo” o “muy de acuerdo” a la pregunta: ¿qué tan de acuerdo estás con la siguiente frase: Estoy satisfecho con mi jefatura directa? De acuerdo con su frecuencia de burnout.*



\*Diferencias estadísticamente significativas entre el grupo que experimenta bajo nivel de burnout vs. los que experimentan burnout ocasional y burnout frecuente.

**Fuente:** Work in Progress de Buk (2025).



VI.

## Recomendaciones

### para prevenir y reducir el burnout en las organizaciones

A continuación, presentamos seis puntos clave que las organizaciones deben considerar al abordar el burnout. El objetivo es ofrecer una guía práctica sobre los aspectos fundamentales a tener en cuenta para enfrentar este desafío de manera efectiva.

1

#### Promover culturas organizacionales centradas en el bienestar sostenible

Ir más allá de las declaraciones y adoptar **acciones concretas** que integren la salud mental como parte estructural de la organización.

Desarrollar entornos de **seguridad psicológica** donde los colaboradores se sientan cómodos para expresar estrés o carga emocional sin miedo a represalias.

2

#### Prevenir el burnout mediante políticas de carga laboral y flexibilidad

Diseñar políticas que aseguren **jornadas laborales** razonables y eviten la sobrecarga de funciones.

Ofrecer **flexibilidad de horarios** y/o opciones de teletrabajo, ya que la baja satisfacción en estos aspectos se asocia a mayores niveles de burnout frecuente.

3

#### Fortalecer el reconocimiento y los ambientes sanos de trabajo

Implementar programas de **reconocimiento formal** e informal para el trabajo bien hecho, como forma de reforzar la motivación y reducir el agotamiento.

Implementar y fortalecer **políticas de diversidad e inclusión** claras y efectivas para reducir la discriminación y el acoso, considerados como factor de riesgo en el desarrollo del burnout.

4

#### Capacitar a líderes en gestión de equipos y detección temprana de burnout

**Entrenar a jefaturas** para reconocer señales tempranas de estrés y agotamiento emocional en sus equipos.

**Promover liderazgos** cercanos que escuchen, apoyen y faciliten la comunicación abierta sobre bienestar.

5

### Medir de forma continua el burnout en las empresas

Incluir indicadores de gestión relacionados con la **salud mental y la calidad del ambiente de trabajo** en las evaluaciones de desempeño de líderes y colaboradores.

Diseñar y aplicar **intervenciones de prevención y control** orientadas a mejorar la salud mental de los colaboradores, considerando la visión de líderes, equipos de trabajo, recursos humanos e incluso del área financiera, entendiendo que la organización debe abordarse como un sistema interconectado.

6

### Educar sobre el burnout y sus síntomas

**Sensibilizar** a todos los niveles sobre la diferencia entre estrés y burnout, así como hablar de los síntomas fisiológicos, cognitivos, emocionales y conductuales y su impacto en los colaboradores y la organización.

Ofrecer talleres o recursos sobre **manejo de estrés, autocuidado, y balance vida-trabajo** para empoderar a los colaboradores.

## VII. Zoom por países

En la siguiente sección se presentan los principales hallazgos del reporte segmentados por país. La finalidad es brindar a las organizaciones de Chile, Colombia, México y Perú información descriptiva que les ayude a comprender en profundidad el estado del burnout, sus factores de riesgo y sus consecuencias según su contexto local, así como comparar su realidad con la de los demás países.

### Generalidades

#### 1. Burnout por país

*Porcentaje de colaboradores que respondieron la pregunta: durante el 2024, ¿en el trabajo con qué frecuencia experimentaste burnout?*

País	Bajo nivel de burnout	Burnout ocasional	Burnout frecuente
Chile	72%	16%	12%
Colombia	71%	16%	13%
México	72%	16%	12%
Perú	67%	17%	16%
<b>Total</b>	71%	16%	14%

**Highlight:** Perú registra el porcentaje más alto de burnout frecuente (16%), mientras que Chile y México presentan la cifra más baja (12%). Por su parte, Colombia se ubica en un nivel intermedio con un 13%, en comparación con los demás países analizados.

## Factores de riesgo

### 1. Nivel de satisfacción con la jornada laboral

Porcentaje de colaboradores que respondieron la pregunta: en una escala del 1 al 5, donde 1 es “muy insatisfecho” y 5 “muy satisfecho” ¿Cuál dirías que es tu grado de satisfacción con tu jornada laboral? De acuerdo con el nivel de burnout laboral.

País	Satisfacción con la jornada laboral	Bajo nivel de burnout	Burnout ocasional	Burnout frecuente
Chile	No satisfecho	60%	20%	20%
	Neutral	52%	32%	16%
	Satisfecho	77%	13%	10%
Colombia	No satisfecho	62%	23%	15%
	Neutral	59%	20%	21%
	Satisfecho	75%	14%	11%
México	No satisfecho	52%	23%	25%
	Neutral	61%	27%	12%
	Satisfecho	77%	12%	11%
Perú	No satisfecho	58%	24%	18%
	Neutral	52%	28%	20%
	Satisfecho	71%	14%	15%
<b>Total</b>	<b>No satisfecho</b>	<b>58%</b>	<b>23%</b>	<b>19%</b>
	<b>Neutral</b>	<b>56%</b>	<b>27%</b>	<b>17%</b>
	<b>Satisfecho</b>	<b>75%</b>	<b>13%</b>	<b>12%</b>

**Highlight:** La insatisfacción con la jornada laboral tiene un mayor impacto en los porcentajes de burnout entre los colaboradores de México, donde el 25% de quienes se sienten insatisfechos con su jornada laboral reportan burnout frecuente, el porcentaje más alto entre los países analizados. En contraste, en Colombia este efecto es menor: solo el 15% de quienes están insatisfechos con su jornada laboral experimentan burnout frecuente.

## Factores de riesgo

### 2. Nivel de satisfacción con la flexibilidad en el trabajo

Porcentaje de colaboradores que respondieron la pregunta: en una escala del 1 al 5, donde 1 es “muy insatisfecho” y 5 “muy satisfecho” ¿Cuál dirías que es tu grado de satisfacción con la flexibilidad laboral, en términos de teletrabajo y horario flexible? De acuerdo con el nivel de burnout laboral.

País	Satisfacción con la flexibilidad en el trabajo	Bajo nivel de burnout	Burnout ocasional	Burnout frecuente
Chile	No satisfecho	65%	19%	16%
	Neutral	65%	24%	12%
	Satisfecho	75%	15%	10%
Colombia	No satisfecho	60%	21%	19%
	Neutral	67%	20%	13%
	Satisfecho	75%	14%	11%
México	No satisfecho	60%	19%	21%
	Neutral	63%	24%	13%
	Satisfecho	76%	13%	11%
Perú	No satisfecho	55%	22%	23%
	Neutral	64%	18%	18%
	Satisfecho	70%	16%	14%
Total	<b>No satisfecho</b>	<b>59%</b>	<b>21%</b>	<b>20%</b>
	<b>Neutral</b>	<b>65%</b>	<b>21%</b>	<b>14%</b>
	<b>Satisfecho</b>	<b>74%</b>	<b>14%</b>	<b>12%</b>

**Highlight:** La insatisfacción con la flexibilidad laboral se asocia con mayores niveles de burnout frecuente, especialmente en Perú, donde alcanza el 23%. Le siguen México (21%) y Colombia (19%). En cambio, Chile presenta el menor porcentaje: el burnout frecuente entre quienes están insatisfechos con la flexibilidad laboral es del 16%.

## Factores de riesgo

### 3. Nivel de satisfacción con el reconocimiento por el trabajo bien hecho

Porcentaje de colaboradores que respondieron la pregunta: en una escala del 1 al 5, donde 1 es “muy insatisfecho” y 5 “muy satisfecho” ¿Cuál dirías que es tu grado de satisfacción con el reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho? De acuerdo con el nivel de burnout laboral.

País	Satisfacción con el reconocimiento por el trabajo bien hecho	Bajo nivel de burnout	Burnout ocasional	Burnout frecuente
Chile	No satisfecho	55%	22%	23%
	Neutral	66%	23%	11%
	Satisfecho	78%	13%	9%
Colombia	No satisfecho	67%	20%	13%
	Neutral	63%	20%	17%
	Satisfecho	74%	14%	12%
México	No satisfecho	58%	27%	15%
	Neutral	62%	21%	17%
	Satisfecho	77%	12%	11%
Perú	No satisfecho	51%	22%	27%
	Neutral	61%	22%	17%
	Satisfecho	72%	15%	13%
<b>Total</b>	<b>No satisfecho</b>	<b>58%</b>	<b>23%</b>	<b>19%</b>
	<b>Neutral</b>	<b>63%</b>	<b>21%</b>	<b>16%</b>
	<b>Satisfecho</b>	<b>76%</b>	<b>13%</b>	<b>11%</b>

**Highlight:** Perú registra el porcentaje más alto de burnout frecuente entre colaboradores que se sienten insatisfechos con el reconocimiento a su trabajo (27%), seguido por Chile (23%). En contraste, México (15%) y Colombia (13%) muestran los niveles más bajos de burnout frecuente en esta misma situación. Estas diferencias sugieren una repercusión culturalmente diferente de la satisfacción hacia el reconocimiento obtenido en los porcentajes de burnout.

## Factores de riesgo

### 4. Sentimientos de discriminación en el trabajo

Porcentaje de colaboradores que respondieron la pregunta: en una escala del 1 al 5, donde 1 es “nunca” y 5 “siempre”, durante el 2024, ¿en el trabajo con qué frecuencia te sentiste discriminado en el trabajo? de acuerdo con el nivel de burnout laboral.



50

País	Sentimientos de discriminación en el trabajo	Bajo nivel de burnout	Burnout ocasional	Burnout frecuente
Chile	Pocas veces	81%	12%	7%
	Algunas veces	41%	40%	19%
	Muchas veces	14%	25%	61%
Colombia	Pocas veces	80%	11%	9%
	Algunas veces	30%	60%	10%
	Muchas veces	16%	11%	73%
México	Pocas veces	81%	11%	8%
	Algunas veces	37%	42%	21%
	Muchas veces	19%	27%	54%
Perú	Pocas veces	78%	13%	9%
	Algunas veces	32%	49%	19%
	Muchas veces	12%	14%	74%
Total	<b>Pocas veces</b>	<b>80%</b>	<b>12%</b>	<b>8%</b>
	<b>Algunas veces</b>	<b>35%</b>	<b>48%</b>	<b>17%</b>
	<b>Muchas veces</b>	<b>15%</b>	<b>20%</b>	<b>65%</b>

**Highlight:** Colombia y Perú son los países donde se observa una mayor relación entre experiencias de discriminación laboral y burnout frecuente. En Perú, el 74% de quienes han vivido situaciones de discriminación reportan burnout frecuente, mientras que en Colombia la cifra alcanza el 73%.

## Consecuencias del burnout

### 1. Síntomas cognitivos: búsqueda de nuevos desafíos en el trabajo.

Porcentaje de colaboradores que respondieron la pregunta: Considerando tu trabajo en los últimos tres meses, ¿con qué frecuencia buscaste nuevos desafíos? de acuerdo con el nivel de burnout laboral.

País	Nivel de burnout	Búsqueda de nuevos desafíos pocas veces	Búsqueda de nuevos desafíos algunas veces	Búsqueda de nuevos desafíos frecuentemente
Chile	Bajo nivel	9%	28%	63%
	Ocasional	10%	30%	60%
	Frecuente	12%	28%	60%
Colombia	Bajo nivel	11%	21%	68%
	Ocasional	11%	29%	60%
	Frecuente	8%	23%	69%
México	Bajo nivel	7%	27%	66%
	Ocasional	10%	30%	60%
	Frecuente	10%	19%	71%
Perú	Bajo nivel	4%	26%	70%
	Ocasional	8%	30%	62%
	Frecuente	5%	22%	73%
Total	<b>Bajo nivel</b>	<b>8%</b>	<b>25%</b>	<b>67%</b>
	<b>Ocasional</b>	<b>10%</b>	<b>29%</b>	<b>61%</b>
	<b>Frecuente</b>	<b>9%</b>	<b>23%</b>	<b>68%</b>

**Highlight:** En Chile, Colombia y México, aproximadamente el 60% de los colaboradores con burnout ocasional buscan nuevos desafíos en el trabajo, mientras que en Perú este porcentaje es ligeramente mayor (62%). En todos los países analizados se mantiene una tendencia consistente: quienes presentan burnout ocasional tienden a buscar nuevos retos laborales en menor medida que aquellos con burnout frecuente o con niveles bajos de burnout.

## Consecuencias del burnout

### 2. Síntomas emocionales: sentimientos de depresión

Porcentaje de colaboradores que respondieron la pregunta: en una escala del 1 al 5, donde 1 es “nunca” y 5 “siempre” durante el 2024, ¿en el trabajo con qué frecuencia te sentiste deprimido? de acuerdo con el nivel de burnout laboral.



País	Nivel de burnout	Depresión pocas veces	Depresión algunas veces	Depresión frecuente
Chile	Bajo nivel	69%	28%	6%
	Ocasional	34%	49%	17%
	Frecuente	14%	29%	57%
Colombia	Bajo nivel	77%	19%	4%
	Ocasional	41%	49%	10%
	Frecuente	28%	28%	44%
México	Bajo nivel	74%	22%	4%
	Ocasional	40%	50%	10%
	Frecuente	29%	32%	39%
Perú	Bajo nivel	74%	22%	4%
	Ocasional	37%	52%	11%
	Frecuente	20%	32%	48%
Total	<b>Bajo nivel</b>	<b>74%</b>	<b>22%</b>	<b>4%</b>
	<b>Ocasional</b>	<b>38%</b>	<b>51%</b>	<b>11%</b>
	<b>Frecuente</b>	<b>24%</b>	<b>30%</b>	<b>46%</b>

**Highlight:** Chile registra el mayor porcentaje de colaboradores que reportan sentimientos de depresión cuando experimentan burnout frecuente (57%), seguido de Perú (48%) y Colombia (44%). En contraste, México presenta el porcentaje más bajo en esta situación, con un 39%, lo que sugiere diferencias relevantes entre países respecto a la repercusión emocional que tiene el burnout frecuente.

## Consecuencias del burnout

### 3. Síntomas conductuales: capacidad para planificar y terminar el trabajo en tiempo y forma.

Porcentaje de colaboradores que respondieron la pregunta: considerando tu trabajo en los últimos tres meses, ¿con qué frecuencia planificaste tu trabajo y conseguiste terminarlo en tiempo y forma? de acuerdo con el nivel de burnout laboral.

País	Nivel de burnout	Planificación adecuada pocas veces	Planificación adecuada algunas veces	Planificación adecuada frecuente
Chile	Bajo nivel	4%	14%	82%
	Ocasional	5%	24%	71%
	Frecuente	9%	24%	67%
Colombia	Bajo nivel	8%	16%	76%
	Ocasional	10%	21%	69%
	Frecuente	9%	26%	65%
México	Bajo nivel	4%	11%	85%
	Ocasional	7%	20%	73%
	Frecuente	8%	19%	73%
Perú	Bajo nivel	3%	16%	81%
	Ocasional	6%	19%	75%
	Frecuente	5%	15%	81%
Total	<b>Bajo nivel</b>	<b>4%</b>	<b>14%</b>	<b>82%</b>
	<b>Ocasional</b>	<b>7%</b>	<b>21%</b>	<b>72%</b>
	<b>Frecuente</b>	<b>8%</b>	<b>21%</b>	<b>72%</b>

**Highlight:** A pesar de que Perú es el país con mayor porcentaje de colaboradores con burnout frecuente (ver tabla de generalidades), un mayor porcentaje de colaboradores logra planificarse en tiempo y forma (81%). En contraste, Colombia registra el porcentaje más bajo en esta capacidad entre quienes enfrentan burnout frecuente, con sólo un 65%.

## Consecuencias del burnout

### 4. Consecuencias para la empresa: recomendación de la organización como un buen lugar para trabajar

Porcentaje de colaboradores que respondieron la pregunta: considerando tu experiencia en el último año, ¿qué tan probable es que recomiendes trabajar en tu actual organización? de acuerdo con el nivel de burnout laboral.

País	Nivel de burnout	No recomienda la empresa	Neutrales	Sí recomiendan la empresa
Chile	Bajo nivel	12%	9%	79%
	Ocasional	29%	12%	59%
	Frecuente	36%	13%	51%
Colombia	Bajo nivel	11%	7%	82%
	Ocasional	18%	12%	70%
	Frecuente	14%	12%	74%
México	Bajo nivel	7%	7%	86%
	Ocasional	13%	11%	76%
	Frecuente	18%	16%	66%
Perú	Bajo nivel	12%	12%	76%
	Ocasional	32%	16%	52%
	Frecuente	24%	19%	57%
Total	<b>Bajo nivel</b>	<b>10%</b>	<b>9%</b>	<b>81%</b>
	<b>Ocasional</b>	<b>22%</b>	<b>13%</b>	<b>65%</b>
	<b>Frecuente</b>	<b>22%</b>	<b>15%</b>	<b>63%</b>

**Highlight:** En México, los colaboradores con bajo nivel de burnout son los que más recomiendan su empresa como un buen lugar para trabajar (86%). Les siguen Colombia (82%) y Chile (79%). Por su parte, Perú representa el porcentaje más bajo entre este grupo, con un 76% de recomendaciones cuando las personas tienen bajo nivel de burnout.

## Consecuencias del burnout

### 5. Consecuencias para la empresa: intención de renuncia

Porcentaje de colaboradores que respondieron la pregunta: ¿cuál de las siguientes afirmaciones es la que mejor describe tu deseo de mantenerte o cambiar de trabajo? de acuerdo con el nivel de burnout laboral.

País	Nivel de burnout	Deseo cambiar de trabajo pero no lo estoy intentando activamente	Estoy intentando activamente cambiar de trabajo	No planeo cambiarme de trabajo en un futuro cercano
Chile	Bajo nivel	14%	8%	78%
	Ocasional	20%	9%	71%
	Frecuente	30%	17%	53%
Colombia	Bajo nivel	6%	3%	91%
	Ocasional	9%	6%	85%
	Frecuente	10%	8%	82%
México	Bajo nivel	17%	5%	78%
	Ocasional	23%	11%	66%
	Frecuente	32%	13%	55%
Perú	Bajo nivel	17%	7%	76%
	Ocasional	25%	12%	63%
	Frecuente	27%	22%	51%
Total	<b>Bajo nivel</b>	<b>14%</b>	<b>5%</b>	<b>81%</b>
	<b>Ocasional</b>	<b>20%</b>	<b>10%</b>	<b>70%</b>
	<b>Frecuente</b>	<b>25%</b>	<b>15%</b>	<b>60%</b>

**Highlight:** Colombia es el país con menor intención de renuncia cuando los colaboradores tienen burnout frecuente (18% desean cambiarse de trabajo o lo están intentando activamente). Por su parte, el resto de los países cuyos colaboradores tienen burnout frecuente, presentan porcentajes similares de intención de renuncia (47% Chile, 45% México y 49% Perú).

## Consecuencias del burnout

### 6. Consecuencias para la empresa: satisfacción con el líder

Porcentaje de colaboradores que respondieron la pregunta: en una escala del 1 al 5 donde 1 es “Totalmente en desacuerdo” y 5 es “Totalmente de acuerdo”, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo estás con la afirmación: estoy satisfecho con mi jefatura directa? de acuerdo con el nivel de burnout laboral.

País	Nivel de burnout	Baja satisfacción con el líder	Neutral respecto al líder	Mucha satisfacción con el líder
Chile	Bajo nivel	10%	10%	80%
	Ocasional	14%	20%	66%
	Frecuente	24%	24%	53%
Colombia	Bajo nivel	11%	12%	77%
	Ocasional	18%	23%	59%
	Frecuente	17%	15%	68%
México	Bajo nivel	12%	11%	77%
	Ocasional	25%	21%	54%
	Frecuente	20%	22%	58%
Perú	Bajo nivel	9%	13%	78%
	Ocasional	16%	20%	64%
	Frecuente	14%	18%	68%
Total	<b>Bajo nivel</b>	<b>11%</b>	<b>11%</b>	<b>78%</b>
	<b>Ocasional</b>	<b>19%</b>	<b>20%</b>	<b>61%</b>
	<b>Frecuente</b>	<b>18%</b>	<b>20%</b>	<b>62%</b>

**Highlight:** Cuando los colaboradores presentan bajos niveles de burnout, tienden a mostrar una mayor satisfacción con su jefatura directa. Esta relación es especialmente marcada en Chile, donde el 80% de los colaboradores se declara satisfecho cuando tienen un bajo nivel de burnout. Le siguen Perú (78%), México (77%) y Colombia (77%).

## Conclusiones finales del zoom por países

Aunque los niveles de burnout varían entre países, se identifica un patrón común: las condiciones laborales insatisfactorias —como la falta de reconocimiento, la escasa flexibilidad o la percepción de discriminación— se asocian a una mayor incidencia de burnout frecuente. A su vez, las consecuencias del burnout muestran ciertas tendencias regionales, aunque persisten diferencias según el contexto de cada país:

- Perú muestra los niveles más altos de burnout frecuente, con un 16%, y destaca también por altos porcentajes de colaboradores con burnout frecuente entre quienes reportan insatisfacción con la flexibilidad laboral (23%) e insatisfacción con el reconocimiento obtenido (27%).
- México presenta cifras más positivas en cuanto a la recomendación de la empresa cuando los colaboradores presentan bajo nivel de burnout (86%), pero mantiene niveles altos de burnout frecuente cuando los colaboradores están insatisfechos con su jornada laboral (25%).
- Colombia refleja una marcada relación entre burnout frecuente y dificultades de planificación (sólo el 65% se logra planificar en tiempo y forma), no obstante solo el 15% de quienes están insatisfechos con su jornada laboral experimentan burnout frecuente, el porcentaje más bajo de la región.
- Chile, por su parte, muestra uno de los menores niveles de burnout frecuente (12%) en la región, pero destaca por una mayor incidencia de síntomas emocionales cuando el burnout es sostenido (57% de depresión frecuente).

Este análisis reafirma que el burnout laboral es un fenómeno sensible al contexto y que debe abordarse con medidas específicas que consideren las condiciones sociales, culturales y organizacionales de cada país.

## VIII. Agradecimientos

Agradecemos a los siguientes expertos en bienestar y salud mental laboral por su valiosa contribución en la construcción de este estudio.



**Anabel Fuentes Calderón**  
Consultora Psicosocial y Salud Mental  
Affor Health  
México



**Mitzi López**  
Talent Acquisition Manager  
Jellyfish  
México



**Eduardo Ugarriza Caceres**  
Especialista en Gestión del Talento y Gestión de  
Riesgos Psicosociales  
Ugarriza Consultores  
Perú



**Roxana Castillo Díaz de León**  
Medical Care Manager  
Sofía Seguros  
México



**Francisca Toledo**  
Fundadora, Psicóloga Orientadora  
Work Therapy  
Chile



**Silvia J. Ramos**  
Co-Fundadora  
Dale Hype  
México



**Jesús Mario Espinoza R.**  
Director  
Brain Lemon Consultoría  
México

## IX. Referencias

- Harvard Business Review (2019).  
[6 Causes of Burnout, and How to Avoid Them](#)
- Harvard Business Review (2019).  
[When Passion leads to burnout](#)
- Instituto de Neurociencias aplicadas (2023).  
[El Estrés Crónico: Un Impacto Silencioso en Nuestro Cerebro](#)
- Johns Hopkins University (2023).  
[Gen Z In The Workplace: How Should Companies Adapt?](#)
- Journal of international Medical Research (2022).  
[Burnout phenomenon: neurophysiological factors, clinical features, and aspects of management.](#)
- OMS (2022).  
[La salud mental en el trabajo.](#)
- McKinsey (2022).  
[What is Burnout](#)
- Mental Health UK (2024).  
[Burnout](#)
- Psychology Today (2023).  
[A Burnout Risk Checklist](#)
- Revista Chilena de Neuropsiquiatría (2010).  
[Neurobiología del estrés.](#)
- The Primary Care Companion to the Journal of Clinical Psychiatry (2004).  
[The Link Between Depression and Physical Symptoms](#)
- Universidad de Amsterdam (2022).  
[New study reveals how entrepreneurs avoid burnout and accumulate happiness](#)
- Universidad de Zaragoza (2023).  
[Las 10 causas del síndrome de burnout](#)
- University of Beira Interior (2022).  
[The Impact of Psychological Distress on the Occupational Well-Being of Sexual and Gender Minorities](#)

# Sobre Buk

Este estudio es una iniciativa de **Buk, Plataforma Integral para la Gestión de Personas** con operaciones en Chile, Perú, Colombia, México y Brasil, que ofrece soluciones para simplificar desde tus procesos de selección, nómina y documentos, hasta la evaluación, capacitación, beneficios y mucho más para tus colaboradores.

Con Buk, podrás automatizar las **tareas administrativas de tu organización**, potenciar el **desarrollo de tus colaboradores**, y facilitarles el acceso a **beneficios** que realmente valoren. Todo, en la misma plataforma, con IA integrada y con un equipo humano preocupado de darte la mejor experiencia.

En Buk, buscamos **crear lugares de trabajo más felices** con productos tecnológicos y propuestas de valor centradas en las personas. Además, hemos formado la comunidad de Recursos Humanos más grande de Latinoamérica, donde compartimos buenas prácticas y contenido relevante para fortalecer el bienestar organizacional.



## Administración

Te acompañamos en la gestión de tu nómina y las tareas esenciales de la gestión de personas, para que puedas optimizar tu tiempo.



## Desarrollo Organizacional

Te apoyamos con herramientas que fortalecen la cultura y facilitan la gestión del talento.



## Beneficios

Potenciamos el bienestar de tus colaboradores con la oferta más completa y flexible de beneficios corporativos para elegir.

# Contáctanos

**Chile**  
buk.cl

**México**  
buk.mx

**Perú**  
buk.pe

**Colombia**  
buk.co

# Conoce nuestros estudios

El área de Estudios de Buk tiene como propósito aportar a la discusión sobre temas laborales, entregando información confiable, con base en evidencia y análisis, para impulsar una mejor toma de decisiones en el ámbito de gestión de personas.

**#ResearchBuk**

**¡Escanea este QR o da click aquí para conocer más sobre nuestros estudios!**

