

La era del gran agotamiento: cómo el trabajo consume nuestra energía y hasta nuestro ocio

El 44% de los trabajadores dicen sentirse estresados, una cifra récord en la historia que sugiere que el síndrome del trabajador quemado no es un problema psicológico sino estructural

ENRIQUE ALPAÑÉS
MADRID

Beatriz Serrano estaba encerrada en su casa, como medio mundo, debido a las restricciones por la covid-19. No podía quedar con sus amigas, no podía dar un paseo, pero tenía que trabajar a un ritmo agotador. Después de una reunión por videollamada, salió a una pequeña terraza interior y entonces escuchó el silencio: "Recordé todas las ficciones que había consumido acerca del fin del mundo, desde los alienígenas de H. G. Wells a las guerras por el agua de Mad Max, y pensé: "Vaya, parece que es el fin del mundo, y nos va a pillar trabajando", explica Serrano, que trabajaba en el sector de la comunicación.

Aquello le pareció deprimente, pero también inspirador, así que empezó a escribir sobre el tema. Fue el germen de *El descontento*, una novela sobre la desilusión y la cultura laboral capitalista. El libro se publicó hace unos meses y se ha convertido en un pequeño fenómeno editorial (con traducciones en marcha en Italia, Francia, Inglaterra o EE UU). La autora lo atribuye a que la historia de Marisa, su protagonista, es común a la de mucha

gente. A la suya, que dejó aquel trabajo y hoy es escritora y periodista en *El País*. Y a la de muchos lectores. "Me escribe mucha gente para decirme que se siente identificada. No es que me digan 'yo soy Marisa', es que me dicen 'todos somos Marisa', confiesa.

El escritor e informático Carl Newport lo ha venido a llamar el gran agotamiento, una sociedad en la que todo el mundo está cansado, quemado, con la sensación de que no le da la vida. En este contexto, la gente busca restablecer su relación con el trabajo y priorizar su vida personal. Es lo que vino a refrendar una reciente encuesta de 40dB para *El País*. En ella se les daba a los encuestados siete opciones y se les pedía que las ordenaran de más a menos importante. La primera fue la salud mental. Después, la familia y en tercer lugar tener tiempo libre. Tener un buen trabajo apareció en cuarto lugar y tener un buen nivel económico en séptimo.

Si el *burnout* o síndrome del trabajador quemado reflejaba un fenómeno individual, el gran agotamiento viene a señalar la problemática colectiva que hay detrás. La cultura e internet han teni-

do un papel crucial en la propagación de esta idea, desde los memes hasta la literatura o la música. El libro de Serrano es un buen ejemplo. "Para mí hay dos momentos clave para entender todo esto. Uno fue la crisis de 2008, que nos obligó a buscar nos la vida. Y otro fue la pandemia, que nos obligó a pararla", explica la autora. Cuando la actividad se recuperó algo se había roto. El mundo obligaba a retomar el ritmo anterior, pero mucha gente, simplemente, no quería.

Gran Renuncia

Fue entonces cuando se empezaron a suceder, en cascada, fenómenos sociales relacionados con el trabajo. El primero fue la Gran Renuncia, cuando 47 millones de personas dejaron voluntariamente su empleo solo en EE UU, según el Departamento de Trabajo. Después se produjeron las luchas sindicales por el teletrabajo y la conciliación. Por último, el año pasado se empezó a hablar en los medios anglosajones del *quiet quitting*, que pasa por trabajar lo justo, sin excederse ni en obligaciones ni en horario. La crítica recurrente entre los compañeros de trabajo dejó de ser "a las cinco se le cae el

boili", para transformarse en "este se cree que va a heredar la empresa". Se empezó a fraguar un cambio de paradigma.

Pero la realidad laboral no se adaptó. Esta también sufrió cambios importantes durante la pandemia. En los primeros meses, se produjo un aumento exponencial de las comunicaciones digitales: Zoom y Slack se convirtieron en el salvavidas al que agarrarse en medio de un tsunami laboral. Su uso aumentó un 350% y un 400% respectivamente. Vías de comunicación más informales como WhatsApp se normalizaron para

La gente busca restablecer su relación con el trabajo y priorizar su vida personal

La cultura e internet han tenido un papel crucial en esta nueva realidad



tratar temas laborales. Y así, el trabajo se empezó a filtrar en el hogar y la vida privada. La tecnología ayudó a difuminar las fronteras entre ambos mundos.

Tras la pandemia, los trabajadores volvieron a las oficinas físicas, pero la cantidad de comunicación digital permaneció estable. Según un informe de Microsoft, el tiempo dedicado a reuniones en línea ha aumentado más de 350% entre febrero de 2020 y 2022.

Los usuarios de su paquete ofimático dedican ahora cerca del 60% de su tiempo a utilizar herramientas de comunicación digital –correo electrónico, chat y videoconferencia–, y el 40% restante a programas de creación, como Word, Excel y PowerPoint. Uno de cada cuatro trabajadores dedica nueve horas a la semana solo al correo electrónico. Casi dos de cada tres personas (el 64%) afirman tener dificultades para sacar el tiempo y la energía necesarios para realizar su trabajo, siempre según este informe.

El problema de esta nueva realidad es que la investigación relaciona el aumento de la comunicación digital con la

disminución de la satisfacción. Y esto se refleja en los números. El último informe de la consultora Gallup sobre el empleo, publicado en 2023, arrojó datos históricos: el 44% de los trabajadores se sentían estresados. Las cifras son inéditas y no solo se explican por el mayor uso del email.

Para Yolanda García Rodríguez, profesora del departamento de Psicología Social, del Trabajo y Diferenciación de la Universidad Complutense de Madrid, "las exigencias laborales ahora son mayores. La complejidad de las tareas es mayor, la cualificación exigida en los puestos de trabajo va en aumento. Se exigen toma de decisiones muy rápidas, una adaptación continua y rápida a las nuevas tecnologías y una mayor competencia y productividad."

Por otro lado, las sucesivas crisis, lo inestable del trabajo y la precarización han terminado de crear un ambiente inestable que ha ayudado a cambiar la mentalidad del trabajador y su relación con la empresa. "Se frustran las expectativas laborales de los trabajadores y su nivel de autoestima laboral. Aparecen síndromes como el del impostor y