

1 de cada 3 trabajadores sufrirá síndrome postvacacional al reincorporarse a su empleo

- En nuestro país, donde los trabajadores disfrutan de periodos vacacionales más largos que la media, se calcula que más de un 31 de los trabajadores está sufriendo o sufrirá el síndrome postvacacional al volver a la vida laboral.
- Se define este síndrome como la sensación de falta de energía, de motivación o la tristeza que se genera en algunos trabajadores al reincorporarse al trabajo después de un período de vacaciones.
- Las personas que tienen menor tolerancia a la frustración y las menos resilientes son las más susceptibles de padecer el síndrome. También es más probable en trabajadores que tienen la oportunidad de realizar largos periodos vacacionales.
- Además, aquellas personas que regresan a un entorno laboral hostil, que deben lidiar con un jefe incompetente o que no les valora, y los que ya no les ilusiona su trabajo, tienen altas probabilidades de contraer depresión postvacacional.
- Los principales síntomas que lo caracterizan son: la apatía, el cansancio, la falta de energía, las dificultades para concentrarse, trastornos del sueño, tristeza, estrés o nerviosismo. Aunque, en casos más extremos, pueden aparecer otros síntomas como dolor de cabeza, ansiedad o malestar general.
- Para prevenirlo se recomienda ser positivo, volver del lugar de vacaciones unos días antes de reincorporarse al trabajo, levantarse temprano los días previos y dividir los días de vacaciones a lo largo del verano, entre otros.
- Para combatirlo se recomienda retomar el trabajo de forma gradual, realizar actividades saludables, despertarse un poco antes para llegar al lugar de trabajo sin prisa y poner el foco en lo positivo.

Madrid, 31 de agosto de 2016.- Con la llegada del mes de septiembre, para muchos españoles llega el momento de dejar atrás los días de descanso, desconexión y vacaciones que en estas semanas han podido disfrutar. Si bien para la mayoría de los trabajadores este momento es enfocado con energía positiva, tras un merecido descanso y “carga de pilas”, para muchos otros, la vuelta al trabajo puede ser una situación estresante que desemboque en el conocido como síndrome o depresión postvacacional.

Lee Hecht Harrison, división del Grupo Adecco líder mundial en desarrollo de talento y transición de carreras (*outplacement*), se ha propuesto estudiar en qué consiste este síndrome, a qué personas afecta y cuáles son los mejores planes para evitarlo y combatirlo.

¿Qué es el síndrome o depresión postvacacional?

El síndrome o depresión postvacacional es la sensación de falta de energía, de motivación o la tristeza que se genera en algunos trabajadores al reincorporarse al trabajo después de un período de vacaciones. Se trata de una ruptura en el proceso de adaptación o transición entre el tiempo de ocio y descanso generado por las vacaciones y la vuelta a la rutina laboral.

En este proceso el entorno adquiere un papel protagonista, tal y como apunta Nekane Rodríguez de Galarza, directora de Lee Hecht Harrison: *“los entornos de negatividad en el trabajo, en los que se realizan tareas repetitivas o en los que aparecen jefes poco motivadores, suelen provocar una mayor sensación de desánimo a la vuelta de vacaciones”*.

En España, se calcula que 1 de cada 3 trabajadores está sufriendo o sufrirá el síndrome postvacacional al reincorporarse a la vida laboral. Además, una parte importante de ese 68,7% restante padecerá un cuadro de fatiga o estrés que, aunque no llegue a considerarse crisis postvacacional, sí estará directamente vinculado al cambio de estado entre esos días en los que apenas se tienen responsabilidades y aquellos en los que vuelve el orden y la rutina. Este es un fenómeno habitual en países con largos periodos vacacionales, como es el caso de España, donde el grueso del descanso se concentra fundamentalmente en los meses de verano.



¿A quiénes afecta?

Aunque no se puede trazar un perfil de trabajador concreto al que le afecte esta depresión, sí que se puede realizar una aproximación basada en sus características personales y en su entorno. En este sentido, **son las personas que tienen menor tolerancia a la frustración y las menos resilientes las que son más susceptibles** de caer en el síndrome postvacacional.

Del mismo modo, **es más probable que padezcan este síndrome los trabajadores que tienen la oportunidad de realizar largos períodos vacacionales** que aquellos cuyas vacaciones están divididas a lo largo del año. Esto se explica por la mayor desconexión del trabajo y el desarrollo de hábitos de vida diferentes durante ese tiempo. Así, *“un hábito necesita 21 días para implementarse y un mes de vacaciones es tiempo más que suficiente para que una persona se acostumbre a los nuevos hábitos de vida”*, tal y como señala Rodríguez de Galarza.

El entorno es otro factor crucial que influye en los trabajadores y los hace más susceptibles de padecer una depresión posterior a sus vacaciones. En esta línea, **aquellos que regresan a un entorno laboral hostil, los que deben lidiar con un jefe incompetente o que no les valora, y a los que ya no les ilusiona su trabajo**, tienen altas probabilidades de contraer el síndrome postvacacional.

¿Cuáles son sus síntomas?

El principal síntoma de este síndrome postvacacional es la apatía, seguida por el cansancio o la falta de energía y de concentración para realizar las tareas. En otras personas se puede manifestar mediante otras señales como **el trastorno del sueño, el nerviosismo, el estrés o la tristeza.**

Incluso, en casos más extremos, el trabajador afectado por el síndrome postvacacional puede experimentar **ansiedad, dolor de cabeza e, incluso, malestar general.**

Siendo éstos los principales síntomas, cada persona puede experimentar esta dolencia de una forma diferente. Lo que la caracteriza es su momento de aparición: tras un período vacacional o de descanso continuado. La duración habitual del síndrome es de 15 días.

¿Cómo combatirlo?

En ocasiones, la mejor manera de combatir una depresión postvacacional es adelantándonos a ella: previniendo su aparición y tomando medidas antes de que aparezca.

En este sentido, para evitar el síndrome postvacacional lo más importante es hacer que la transición de las vacaciones al trabajo sea lo más suave posible. En este sentido, cualquier medida que pueda hacer de este proceso algo paulatino y que evite el cambio brusco, será positivo.

Algunas de las medidas más efectivas en esta línea son: **levantarse pronto unos días antes de reincorporarse al trabajo** para que el trabajador se acostumbre con antelación a los horarios habituales; **volver del lugar de vacaciones unos días antes**; repartir o **dividir los días de vacaciones a lo largo del verano** para evitar implementar nuevos hábitos de vida durante ese tiempo; e **interpretar de forma positiva la vuelta a la rutina** y no caer en el pensamiento de que el trabajo es una carga, pues eso puede hacer que se agudicen los síntomas del síndrome postvacacional.

Combatir el síndrome postvacacional es sencillo si se pone fuerza de voluntad. Además, pequeños gestos pueden ayudar a hacerlo más llevadero. Es recomendable **levantarse más pronto de lo habitual para ir al trabajo**. De esta forma, se afronta el nuevo día sin prisas. En la misma línea, es mejor **retomar el trabajo de forma gradual**, sin prisas y evitando grandes cargas de trabajo durante los primeros días. También se aconseja realizar actividades saludables, como el deporte, y llevar una buena alimentación.

Lo más importante es **centrar la atención en lo positivo del trabajo**, como las relaciones con compañeros o todo aquello que genere motivación en los trabajadores dejando de lado aquellos aspectos más negativos que puedan hacer más dura nuestra vuelta.



Sobre Lee Hecht Harrison

Lee Hecht Harrison es la empresa líder mundial en desarrollo del talento y transición de carreras profesionales (outplacement).

Ayudamos a las empresas a transformar la composición y las capacidades de su talento al ayudar a los empleados a afrontar el cambio, convertirse en líderes, desarrollar mejores carreras y encontrar una mejor alternativa profesional.

Como multinacional líder en desarrollo y movilidad de talento, contamos con una amplia experiencia e infraestructura, así como una metodología innovadora que nos permite gestionar y potenciar el talento y la iniciativa de personas y equipos.

Con presencia en más de 60 países, ofrecemos programas adaptados a cada cliente y alineados con las necesidades de talento de las organizaciones.



Construimos mejores carreras profesionales, mejores líderes, y mejores organizaciones.

Luis Perdiguero / Patricia Herencias / Annaïs Paradela
Dpto. de Comunicación Adecco

Tlf: 91 432 56 30
Luis.perdiguero@adecco.com
Patricia.herencias@adecco.com
Anais.paradela@adecco.com

Miriam Sarralde / Lorena Molinero
Trescom Comunicación

Tlf: 91 411 58 68
Miriam.sarralde@trescom.es
Lorena.molinero@trescom.es