

ACTUALIDAD GESTIÓN

# Desconexión total: un imperativo de las vacaciones

CAROLINA MIRANDA C.

Desde promover la desconexión digital hasta desarrollar programas de autocuidado, las empresas enfrentan el desafío de garantizar descansos efectivos y prevenir el agotamiento laboral.

Ocho de cada 10 trabajadores (77%) tomarán vacaciones durante el actual periodo estival. Así lo revela un sondeo de Vertical Hunter, en el que participaron 884 trabajadores, que también evidencia que el 23% restante no hará uso de este derecho.

Entre quienes manifestaron su intención de tomar un descanso, el 15% lo hará por una semana, 43% por dos semanas y 19% por tres o más semanas.

Para Francisco González, gerente general de Vertical Hunter, resulta "significativo el porcentaje de personas que descansarán dos, tres o más semanas, lo que demuestra que la gente en Chile necesita hacer un alto y recargar sus energías en estas fechas, y que pese a lo difícil del escenario económico tienen la capacidad de ahorrar para salir de vacaciones".

Complementa Rodrigo Correa, psicólogo laboral y fundador de Valora People, al señalar que las vacaciones son "esenciales para nuestra salud física y mental. La desconexión real requiere no sólo tiempo, sino también un enfoque integral hacia la salud y el bienestar de los colaboradores".

A su juicio, resulta "evidente que las tres semanas de vacaciones no son suficientes para garantizar el bienestar integral de los trabajadores", por lo que insta a las empresas a implementar "políticas que prioricen la salud integral a lo largo del año" para contribuir a prevenir el ago-

tamiento y fomentar un ambiente laboral más saludable.

Desde la consultora Robert Half, su director asociado Caio Arnaes, agrega que "las vacaciones son un período que se debe gestionar con mucha atención al interior de las empresas, ya que la salida de trabajadores debe significar un período real de descanso para ellos y de actividad planificada y organizada para quienes permanecen en sus funciones, especialmente quienes deben asumir tareas de quien no está".

## CÓMO LOGRARLO

Varias son las acciones que se pueden realizar para promover el bienestar integral de los colaboradores; es decir, tanto dentro como fuera de su trabajo.

A nivel personal, Francisco González aconseja —como primera medida— desactivar las notificaciones del celular. La idea es evitar estar revisándolo a cada rato, sobre todo los correos electrónicos o mensajes relacionados con su empleo.

Otra medida es dejar planificado el trabajo en la oficina, para lo cual hay que coordinarse con los colegas, delegar algunas funciones y solicitar el seguimiento de aquellos temas que son prioritarios, con el fin de reducir eventuales emergencias durante la ausencia.

Asimismo y antes de dejar la oficina, es importante activar las respuestas automáticas del correo electrónico laboral y del teléfono fijo, con el



Durante las vacaciones, es ideal reducir el uso de dispositivos electrónicos, y practicar algún hobby.

fin de informar que durante determinado periodo de tiempo se estará fuera de su oficina y, a la vez, para entregar los datos de quien lo está reemplazando en esos días.

Y si se tiene la posibilidad de salir de vacaciones, se debe sacar el máximo provecho a esos días para relajarse, recuperar energías y compartir con sus seres queridos, preocupándose siempre de no excederse en las comidas ni bebidas.

Desde las empresas, a la vez, Rodrigo Correa sugiere el desarrollo de políticas de bienestar a largo plazo, que consideren hitos de protec-

ción de la salud y el bienestar a lo largo del año. Esto incluye días de descanso adicionales o actividades de equipo que no estén relacionadas con el trabajo, como retiros, deportes o jornadas de voluntariado, para fortalecer las relaciones y mejorar el clima laboral.

Crear programas de autocuidado es una tendencia que va ganando cada vez más empresas adherentes y consisten desde talleres de manejo del estrés hasta acceso a actividades recreativas que promuevan un equilibrio entre la vida laboral y personal.

Promover horarios flexibles, que permitan a los cola-

boradores gestionar mejor su tiempo es otra propuesta de Correa, quien comenta que "la flexibilidad ayuda a reducir el estrés y a mejorar la satisfacción laboral, lo que puede ser tan beneficioso como un periodo de vacaciones".

También es crucial fomentar la desconexión digital, estableciendo políticas que la promuevan, como —por ejemplo— limitar los correos electrónicos y mensajes laborales fuera del horario de trabajo. Durante las vacaciones, es ideal reducir el uso de dispositivos electrónicos, y limitar el tiempo en redes sociales.

La planificación familiar

también es fundamental. Si las vacaciones incluyen viajar con hijos es necesario contar con una organización adicional, como planificar actividades que involucren a todos los miembros de la familia. Esto no solo facilitará la desconexión, sino que también creará recuerdos compartidos.

"Al enfocarnos en políticas de bienestar efectivas, podemos crear un entorno que no sólo permita disfrutar de las vacaciones, sino que también proteja la salud y el bienestar de los colaboradores durante todo el año", aclara el fundador de Valora People.