



4 de cada 10 españoles sufrirán el síndrome postvacacional

- El 41% de los trabajadores en España está sufriendo o sufrirá el síndrome postvacacional al reincorporarse al trabajo tras el verano, 4 puntos porcentuales más que el año anterior, cuando se situaba en el 37%.
- Una parte importante del 59% restante, aunque no padecerá la depresión, sí podrá experimentar cuadros de fatiga y estrés vinculados a la correcta inadaptación al trabajo.
- Este síndrome es característico de los países en los que es habitual que los trabajadores disfruten de largos periodos vacacionales, como es el caso de España, donde el grueso del descanso anual se concentra en los meses de verano.
- Los más propensos son los trabajadores que tienen menor tolerancia a la frustración, los menos resilientes, los que disfrutaban de unas largas vacaciones y los que vuelven a un entorno laboral hostil.
- Los síntomas más habituales son: apatía, cansancio, falta de energía, dificultad para concentrarse, trastornos del sueño, nerviosismo, estrés o, incluso, tristeza. Existen casos extremos en los que el trabajador puede experimentar ataques de ansiedad, dolor de cabeza o malestar general, aunque afectan a una minoría.
- En cuanto a la duración, los casos más leves reflejan dificultades durante 2 o 3 días. Sin embargo, es habitual que los síntomas se alarguen hasta las dos semanas. Los casos más extremos podrían durar meses.
- El síndrome postvacacional se puede prevenir en la mayoría de los casos retomando el horario de sueño habitual unos días antes, no volviendo del lugar de vacaciones el día anterior al comienzo del trabajo o dividiendo los días de vacaciones para no acumular largos periodos vacacionales.
- Si ya se padece el síndrome, se puede combatir levantándose algo más temprano de lo habitual, retomando el trabajo de forma gradual, realizando actividades saludables y adoptando una actitud positiva.



Madrid, 26 de agosto de 2019.- La llegada de septiembre se traduce, para la mayoría de los españoles, en la **vuelta al trabajo y las responsabilidades laborales**. Tras el tiempo de descanso, el retorno al entorno laboral se convierte para muchos en una situación negativa y difícil de gestionar que, en ocasiones, desemboca en el conocido **síndrome/depresión post vacacional**.

[Lee Hecht Harrison](#), división del Grupo Adecco y líder global en el acompañamiento a las organizaciones en sus procesos de transformación (**'Workforce Transformation'**), se ha propuesto analizar a través de una **encuesta a más de 1.000 trabajadores españoles** en qué consiste este síndrome, a qué personas afecta y cuáles son los mejores planes para evitarlo y combatirlo.

El 41% de los encuestados reconoce que está sufriendo o sufrirá el síndrome postvacacional al reincorporarse al trabajo tras el periodo vacacional, 4 puntos porcentuales más que el año anterior, cuando se situaba en el 37%.

Del 59% restante que no padecerá dicha depresión, un segmento importante reconoce que sí que sufrirán **cuadros de fatiga y estrés** que, aunque no lleguen a considerarse depresión postvacacional, estarán directamente ligados a la difícil adaptación al orden y la rutina tras los días de desconexión.

Este síndrome es característico de los países en los que es habitual que los trabajadores disfruten de largos periodos vacacionales, como es el caso de España, donde el grueso del descanso anual se concentra fundamentalmente en los meses de verano.

Aunque el nuestro no es ni mucho menos uno de los países en los que más días de vacaciones tienen los trabajadores, sí que existe cierta cultura de aglutinarlos en una determinada época, en vez de distribuirlos a lo largo de todo el año. Según el Banco Mundial, en España, el período mínimo de vacaciones remuneradas es de 22 días por año, frente a los 30 de Finlandia o Francia.

El ambiente laboral es clave para facilitar el periodo de adaptación. Si el entorno es negativo, el trabajador encontrará mayores dificultades a la hora de reincorporarse, mientras que será mucho más sencillo para aquellos que desarrollen su actividad profesional en un ambiente agradable y positivo.

Entre los factores que contribuyen al desarrollo de este síndrome están las **malas relaciones entre compañeros, las tareas repetitivas y los jefes poco motivadores**.

¿Qué entendemos por síndrome postvacacional?

Se denomina síndrome o depresión postvacacional a la sensación de falta de energía, la desmotivación o la tristeza que sufren algunos trabajadores al reincorporarse al trabajo después de un período de vacaciones. Se trata, en definitiva, 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.

¿Qué perfiles sufren este síndrome?

Es difícil perfilar un ejemplo concreto de los trabajadores que se ven afectados por este síndrome, sin embargo, existen ciertas características comunes entre aquellas personas a las que más les cuesta hacer frente a su vuelta al trabajo:

- **Tolerancia a la frustración y resiliencia:** Los trabajadores que tienen una menor tolerancia a la frustración y que son menos resilientes son los más susceptibles de padecer depresión postvacacional. El cambio de situación que se vive al finalizar las vacaciones y recuperar la “normalidad” resulta más complejo para aquellos que no saben gestionar de forma eficaz los cambios.
- **Duración de las vacaciones:** Los trabajadores que disfrutaron de largos períodos vacacionales tienen más dificultades para volver a la rutina, puesto que se han acostumbrado a una situación y, de pronto, tienen que romper con ella. Se dice que un hábito necesita alrededor de 3 semanas (21 días) para implementarse. Es por ello que las personas que dedican más de 3 semanas a sus vacaciones son más propensas a contraer el síndrome.
- **Entorno laboral:** El entorno laboral influye de manera directa en los trabajadores y en sus posibilidades de tener depresión postvacacional. Aquellos que regresan a un entorno hostil, en el que deben lidiar con un jefe incompetente, que no les valora o que no motiva lo suficiente a su equipo son más susceptibles. Así como aquellos que se encuentran con un mal ambiente entre compañeros, aquellos que realizan tareas repetitivas o que ya no están ilusionados con su trabajo, son más propensos que el resto.

¿Cómo detectar que un trabajador lo sufre?

Los síntomas son diversos y cada persona los experimenta de una manera diferente. Sin embargo, las señales más comunes son la **apatía, el cansancio, la falta de energía y la**

dificultad para concentrarse en las tareas. Otros síntomas frecuentes en estos trabajadores son los trastornos del sueño, el nerviosismo, el estrés o, incluso, la tristeza.

Existen casos extremos que sólo afectan a una minoría y en los que el trabajador puede experimentar ataques de ansiedad, dolor de cabeza o malestar general.

Con este amplio abanico de síntomas, parece difícil detectar esta dolencia, aunque en todos los casos **existe un hilo común, que es el momento en que los síntomas comienzan a manifestarse: tras haber disfrutado de un período vacacional o de descanso continuado.**

La duración del síndrome postvacacional también puede variar de unos casos a otros. Los casos más leves reflejan dificultades durante **2 ó 3 días**. Sin embargo, es habitual que los síntomas se alarguen hasta las dos semanas. Los casos más extremos podrían durar meses.

¿Puede prevenirse?

En la mayoría de los casos es posible prevenir el síndrome postvacacional con una correcta **actuación previa a la vuelta al trabajo**. La clave radica en hacer que la transición entre las vacaciones y el trabajo sea lo más leve y llevadera posible. Entre las medidas que se pueden tomar para evitar esta situación, las más efectivas son:

- **Retomar el horario de sueño habitual de los días de trabajo de manera paulatina.** A medida que se acerca el fin de las vacaciones, es recomendable que el trabajador se levante cada día un poco más temprano y haga lo mismo a la hora de acostarse. De esta forma, el cuerpo no notará un cambio tan brusco.
- **No volver del lugar de vacaciones el día anterior a la vuelta al trabajo.** Es mejor hacerlo unos días antes para que el trabajador regrese a su entorno habitual y tenga tiempo para retomar su actividad diaria.
- Dado que la **duración de las vacaciones** es un factor que juega en contra, una buena opción para “regatear” a este síndrome es dividir los días de vacaciones a lo largo del verano para no llegar a crear hábitos de vida de los que luego costará huir. Por ejemplo, si se dispone de 21 días de vacaciones, se pueden hacer dos descansos, uno de una semana y otro de dos semanas. De esta forma, la vuelta a la rutina será más fácil.

Además de seguir estos consejos, los trabajadores deben afrontar la reincorporación con una actitud positiva, sin pensar que el trabajo es una carga, pues eso puede hacer que se agudicen los efectos de la depresión postvacacional.



¿Cómo combatir la depresión postvacacional?

La depresión postvacacional es un problema que puede solventarse fácilmente siempre y cuando el trabajador afectado tenga fuerza de voluntad. Entre los trucos más efectivos se encuentran:

- Levantarse algo más temprano de lo habitual para ir al lugar de trabajo. Aunque pueda parecer contraproducente, el hecho de disponer de más tiempo por la mañana ayuda a afrontar el día sin prisas y sin agobios.
- Se recomienda retomar el trabajo de forma gradual y evitando grandes cargas de trabajo.
- Realizar actividades saludables, como el deporte, y llevar una buena alimentación.

No obstante, lo más importante es centrar toda la atención en los aspectos positivos, como las relaciones con los compañeros o todo aquello que pueda generar ilusión y motivación.

Sobre Lee Hecht Harrison

Lee Hecht Harrison es la empresa líder a nivel mundial y nacional en Desarrollo del Talento y Transición de Carreras Profesionales (Outplacement).

Somos expertos gestionando de forma efectiva los procesos de **“Workforce Transformation”**, ayudando a las organizaciones y a sus equipos a transformarse, anticiparse, liderar y adaptarse a los cambios. Conseguimos mejorar la gestión de carreras profesionales, tanto dentro como fuera de las organizaciones, para lograr mejores resultados y una mejor alternativa profesional. Somos una multinacional líder en identificación y desarrollo de talento. Contamos con una amplia experiencia, así como con los recursos y la metodología innovadora que nos permite potenciar el talento y la iniciativa de las personas y los equipos.



Con presencia en más de 64 países, ofrecemos programas adaptados a cada cliente y alineados con las necesidades de talento de las organizaciones.

Luis Perdiguero / Patricia Herencias / Irene González

Dpto. de Comunicación Adecco

Tlf: 91 432 56 30

Luis.perdiguero@adeccogroup.com

Patricia.herencias@adeccogroup.com

Irene.gamo@adeccogroup.com

Miriam Sarralde/Ana Maillo

Trescom Comunicación

Tlf: 91.411.58.68

miriam.sarralde@trescom.es

ana.maillo@trescom.es

Raquel de Sande

Marketing & Communications Manager

Lee Hecht Harrison España

Tlf: 626.386.471

Raquel.desande@lhh.com