

## **8 consejos para ayudar a los empleados a adaptarse rápidamente al trabajo tras la vuelta de las vacaciones**

**De acuerdo con el informe anual "Cigna 360 Well-Being", dos de las principales fuentes de estrés entre los encuestados son para un 40% su situación financiera y para un 53% la incertidumbre sobre su futuro laboral y económico. Una clara visión del futuro de la empresa, un buen manejo de las finanzas, ser más flexibles y facilitar tanto alimentos saludables como ayuda psicológica en las empresas, son medidas claves para una buena readaptación tras las vacaciones**

Retomar las obligaciones laborales tras las vacaciones siempre requiere de un periodo de adaptación, ya que durante el verano la gente aprovecha para desconectar de sus responsabilidades y pasar más tiempo con sus amigos y familiares. Esto implica un cambio en la rutina del sueño, de la alimentación y del día a día que hacen que la vuelta suponga una noria emocional conocida como síndrome postvacacional que puede producir estrés, dolores de cabeza, irritabilidad, falta de concentración, insomnio y, en los casos más severos, depresión. Al volver a su rutina tras varias semanas de desconexión, el empleado se puede sentir abrumado ante la carga de trabajo, desorientado ante la falta de información sobre su situación laboral y fatigado por las largas jornadas de trabajo.

Para evitar que lleguen a estos extremos, las empresas pueden tomar ciertas medidas. Entre ellas, dar una clara visión del futuro de la empresa, ayudarles a organizarse, ser más flexibles y/o facilitar ayuda psicológica con el fin de favorecer el bienestar mental y emocional de los trabajadores que puede hacer del proceso de la vuelta al trabajo más sencillo y fácil.

Este año, además, se suma el impacto emocional y económico de la situación excepcional que se está viviendo a nivel mundial. Factores como la subida de la inflación, la bajada de la bolsa y el encarecimiento de los productos básicos, la luz y la gasolina han incrementado notablemente los niveles de estrés de la sociedad. Según el estudio anual "Cigna 360 Well-Being", el 40% de los encuestados reconocer tener estrés debido a su situación financiera, familiar y personal, y a un 53% le afecta la incertidumbre sobre su futuro tanto a nivel laboral como económico. En este sentido, el papel de los departamentos de recursos humanos va a ser fundamental para fomentar una buena vuelta al trabajo y asegurar un buen bienestar tanto físico como mental y emocional de los empleados.

Ana Sánchez de Miguel, directora de Recursos Humanos de Cigna España, afirma que "una situación de cambio para muchas personas puede generar un estrés añadido y la vuelta de vacaciones históricamente ha sido una de ellas. En el momento socioeconómico que vivimos actualmente, donde nos vemos obligados a lidiar con la incertidumbre en diversos ámbitos (pandemias, guerras, situación económica desfavorable, etc), el elemento diferenciador para los departamentos de RRHH es focalizarse de manera especial en el cuidado de la salud mental de las personas que gestionan, para que, dentro de lo posible, el puesto de trabajo no sea una preocupación añadida a las preocupaciones que por sí genera la vida diaria, haciendo de la rutina un lugar seguro y el medio para volver a disfrutar de unas próximas vacaciones. De esta manera, buscamos ayudar a volver de la mejor manera posible,

evitando que la vuelta de las vacaciones se convierta en un suplicio".

Bajo esta premisa, desde Cigna, la aseguradora de salud, proponen una serie de 8 consejos para que desde los departamentos de RRHH puedan ayudar a los empleados a que la vuelta al trabajo sea lo más llevadera posible:

Ofrecer flexibilidad para la vuelta de las vacaciones. Generalmente las vacaciones suelen comprender semanas enteras por lo que la vuelta a la oficina suele producirse un lunes, pasando de estar en la playa o en la montaña a empezar a trabajar con una semana completa por delante. Por ese motivo, para evitar este cambio tan drástico, se propone incluir nuevas medidas dentro de la empresa, como la posibilidad de reincorporarse con la semana más avanzada, teniendo así sólo dos o tres días de trabajo por delante. Está demostrado que, psicológicamente, de esta manera los empleados se sienten más motivados y productivos al ver el fin de semana tan cerca.

Proporcionar herramientas para la estabilidad financiera. Las vacaciones son una fuente de gastos innumerables y si a eso se le añade la incertidumbre económica y laboral en la que se encuentra la sociedad inmersa hoy en día, el resultado es un empleado agobiado y poco productivo. Para ayudar a paliar estas situaciones se recomienda ofrecer cursos que les enseñe a ser previsores y a manejar mejor sus finanzas, permitiéndoles ver en qué gastan el sueldo y las posibilidades reales de ahorro. Así, podrán identificar dónde reducir gastos y estar preparados ante cualquier cambio, reduciendo de esta manera los niveles de estrés que produce este contexto tan cambiante.

Fomentar la desconexión en el día a día. Otro de los factores que afecta seriamente a la salud mental y a la eficiencia y productividad de los empleados es la fatiga que produce tantas horas de trabajo. Por ello, aunque tras la llegada de las vacaciones la bandeja de entrada esté llena, es crucial recordar a los empleados que no es recomendable estar 4 o 5 horas seguidas delante del ordenador y que es necesario desconectar, descansar la vista de las pantallas, hablar con los compañeros o salir a dar un paseo para despejar la cabeza y renovar energías.

Prevenir experiencias estresantes. Tras la vuelta de las vacaciones es posible que el empleado se sienta abrumado por la cantidad de trabajo que tiene que realizar y quiera hacerlo en el menor tiempo posible, generándose a sí mismo un desgaste mental y emocional, un agotamiento extremo y, por tanto, dar pie a una fuente inagotable de estrés y ansiedad. Para poder ayudar con este problema tan común, dar pautas a los empleados sobre cómo planificarse de manera correcta y establecer objetivos realistas y organizados, puede ser muy útil. Con esta medida, lo que se busca desde el departamento de recursos humanos es que el empleado se sienta realizado por ser capaz de cumplir con sus objetivos de manera sencilla, repercutiendo de manera positiva sobre la propia empresa.

Promover una actitud positiva. Para conseguir plantillas con una actitud positiva es imprescindible facilitar la conciliación de la vida laboral y personal. Ofrecer actividades para los empleados, como yoga, fútbol, clases de inglés, rutas por la montaña u organizar comidas de equipo permite mantener un buen ambiente laboral y generar una mayor motivación para trabajar. Al mismo tiempo, disponer de tiempo para las tareas personales y para estar con los amigos o la familia favorece a su bienestar mental.

Proporcionar transparencia sobre la situación de la empresa. Ofrecer un mapa claro de los resultados obtenidos, dar feedback y establecer nuevos objetivos ayuda a los empleados a reducir los niveles de estrés que puede ocasionar la incertidumbre que a veces rodea su vida laboral. A su vez, les ayuda a crearse una nueva rutina para conseguir estas metas, alimentando los niveles de atención y de concentración, así como la eficiencia, la salud mental, la motivación, la seguridad, la confianza y la autodeterminación.

Impulsar hábitos saludables dentro de la empresa. El estrés hace desear alimentos con mucho

azúcar, sal y grasa, sin embargo, consumir este tipo de alimentos puede hacer que el empleado se sienta alicaído, sin energía e, incluso, se pueda llegar a deprimir. Por ello, para evitar que esto suceda, se aconseja facilitar una buena alimentación dentro del marco laboral de la empresa ofreciendo alimentos como la fruta y el pan que promueven estados de ánimo positivos, incrementan el bienestar y aportan una dosis extra de felicidad. Contar en las oficinas con este tipo de alimentos ayuda a mejorar la productividad, la concentración y la eficiencia de los empleados, además de reducir la sensación de fatiga tras varias horas de trabajo.

Prestar especial atención al bienestar psicológico tras las vacaciones. El periodo de adaptación no suele durar más de una semana o diez días, por lo que es muy importante estar atentos a todos aquellos signos que puedan alterar el bienestar de los empleados. Si tras ese tiempo transcurrido los empleados siguen teniendo síntomas quizás lo que está experimentando no es el síndrome postvacacional, si no, algo más grave. Para ello, se recomienda pedir ayuda profesional, y esta ayuda la pueden recibir desde el departamento de recursos humanos quien les podría recomendar ayuda médica o psicológica para ver cuál es el origen del problema y solucionarlo.

**Datos de contacto:**

Cristina Blanco

914 11 58 68

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Nacional](#) [Medicina](#) [Marketing](#) [Sociedad](#) [Seguros](#) [Recursos humanos](#) [Psicología](#) [Bienestar](#)

---

**NotasdePrensa**

<https://www.notasdeprensa.es>