

¿Es suficiente un año sabático para superar el estrés laboral?

Los beneficios de unos días de descanso desaparecen a las pocas semanas de volver al trabajo. Por eso, la tendencia de tomar un año sabático es cada vez más frecuente para superar un entorno laboral tóxico.

Herminia Ibarra. Financial Times

Un análisis de la investigadora finlandesa Jessica de Bloom muestra que los sentimientos de renovación que la gente experimenta tras siete días de vacaciones desaparecen entre una y cuatro semanas después de volver al trabajo. Un breve parón, concluye un artículo de *Scientific American*, “es como una ducha fría en una jornada veraniega de fuerte calor: una huida refrescante, pero fugaz”.

¿Cuánto tiempo hace falta no sólo para recuperarse, sino también para corregir el rumbo personal? En el día a día de nuestra cultura de “cuanto más inteligente y más rápido, mejor”, De Bloom aconseja repartir el tiempo del que disponemos para descansar y recuperarnos en vacaciones más cortas y frecuentes. Pero, ¿qué ocurre si necesitamos respiros más largos para recargar por completo las pilas y distanciarnos mentalmente de unos entornos laborales que a menudo son tóxicos? Por desgracia, hay pocos estudios que puedan arrojar luz al respecto.

Un seguimiento de 13 años a cuatro grupos de banqueros de inversión ilustra los costes que tiene a largo plazo ignorar la necesidad de descanso de nuestros cuerpos. Los banqueros estudiados por Alexandra Michel, una profesora de la escuela de negocios Wharton, forzaron los límites de sus jóvenes cuerpos en sus tres primeros años como asociados. Hacia el cuarto año, empezaron a derrumbarse por el exceso de trabajo. Los desórdenes alimenticios, los tics, los trastornos del sueño,



La popularidad de los años sabáticos es un indicativo de la necesidad de descanso.

la ansiedad y la depresión eran habituales. La mayoría reaccionó trabajando más para mantener los resultados.

A partir del sexto año, el 40% sufrió crisis mentales tan severas que se vieron obligados a dejar de trabajar. Sus reacciones pueden englobarse en dos categorías.

Un grupo trató sus cuerpos como “antagonistas”, aumentando los esfuerzos para ejercer el control. Hablaban de “hacer que tu cuerpo sepa quién manda” y lo sometieron a regímenes extremos como, por ejemplo, purgas a base de zumo de limón y entrenamiento militar.

Un segundo grupo aprendió a tratar a sus cuerpos como “asesores”, prestando

Algunos expertos indican que conviene contar con vacaciones más breves y frecuentes

Los que trabajaron bajo presión durante tres años, empezaron a derrumbarse al cuarto año

atención al más mínimo indicio, como la falta de energía: “Aprendí a diferenciar entre estar cansado y agotado. Cuando estoy agotado, mi cuerpo me dice que algo no va bien y entonces paro e intento averiguar qué es”, explica un

miembro de este grupo.

Los descansos les permitieron alejarse lo suficiente para reconocer y rechazar las normas no escritas de sus compañías. “Una vez que tu físico te obliga a abandonar ciertos comportamientos, te preguntas qué sentido tienen y si existe alguna alternativa”, explicó un consejero.

A medida que los participantes cambiaban de carrera entre el noveno y el decimotercer año de estudio, la profesora Michel también descubrió que, para evitar los hábitos de trabajo insostenibles, hacía falta algo más que cambiar de trabajo o de ocupación.

Muchos de ellos sufrieron una recaída pese a cambiarse

Para evitar los hábitos de trabajo insostenibles hace falta algo más que cambiar de puesto

Los periodos de pausa son esenciales para recuperar la atención y la motivación

a organizaciones supuestamente menos exigentes. Un número significativo de los que habían aprendido a tratar a su cuerpo como asesor también experimentaron una segunda crisis en su primer año en sus nuevos puestos. No sólo habían escogido trabajos igual de exigentes, sino que no se tomaron tiempo suficiente de descanso entre los dos empleos ni se distanciaron mentalmente.

Varios estudios neurológicos muestran que el descanso no sólo es fundamental para recuperar la atención y la motivación, sino también para sostener los procesos cognitivos que nos hacen humanos. Ese “tiempo para pensar” nos permite consolidar recuerdos, integrar lo que hemos aprendido, hacer planes de futuro, mantener el rumbo y construir un sentido de “yo”.

La popularidad de los años sabáticos es un indicativo de nuestra necesidad de descanso. Sin embargo, para los que más lo necesitan, la retirada raramente es voluntaria. Lo más habitual es que el cuerpo fuerce al reposo. Tal vez sea hora de dar un respiro a nuestra forma de trabajar.

Crece las contrataciones en el sector de la construcción

Expansión. Madrid

Tras varios años de parón laboral, el sector de la construcción está volviendo a resurgir. Las empresas están recuperando la confianza y la estabilidad financiera, y con ello, vuelven a apostar por la contratación de talento para seguir creciendo. Esta es la tendencia que percibe Page Personnel, consultoría de trabajo temporal especializado y selección de mandos intermedios y personal de apoyo cualificado, que en lo que va de año ya ha realizado un 9% más de procesos de selección que en todo el año pasado. Dicha firma gestionó 132 procesos de selección dentro de este sector; este año ya lleva 144, lo que supone un 9% de crecimiento en estos procesos de selección en lo que va de año.

Se buscan comerciales

El departamento en el que más signos de recuperación se aprecian es en el área comercial. Con la llegada de la crisis, muchas empresas decidieron prescindir de este departamento al no haber liquidez para comprar y expandirse y carecer de posibilidad de incrementar las ventas.

Sin embargo, ahora las compañías vuelven a estar interesadas en aumentar esta plantilla solicitando perfiles de técnico comercial (36%), *export area manager* (28%) y delegado comercial de zona (21%). Para cubrir estas vacantes, se demandan candidatos que tengan experiencia previa dentro del sector y conocimiento de los diferentes canales de venta para captar candidatos más polivalentes.

Asimismo, el negocio de la obra nueva se paralizó con la llegada de la recesión económica pero en los últimos meses crece tímidamente. Las constructoras vuelven a comprar suelo y a edificar nuevas viviendas.

También el sector mobiliario es un mercado en auge: fabricantes y distribuidores están en un momento de expansión y requieren profesionales formados en producto y en canal de venta especializado. Los despachos de arquitectura e ingeniería también están iniciando varios procesos de selección.

La recompensa del tiempo libre

T.F.A. Madrid

Los entornos laborales cada vez más flexibles —que huyen del presentismo, de la idea de que hace falta estar en la oficina y del hecho de que parecer muy ocupado no equivale a ser más productivo— son los más propicios para desarrollar una tendencia cada

vez más común en las organizaciones: ofrecer tiempo libre como recompensa profesional por encima de la retribución o incluso de los ascensos. En algunos casos se va incluso más allá y se habla del ‘barbecho profesional’, una fórmula que no tiene que ver con las excedencias o los

años sabáticos, y que consiste en permanecer en nuestro puesto, continuar con nuestras obligaciones sin que nadie pueda acusarnos de desidia o de escaqueo, pero adoptando un perfil bajo, una especie de ‘stand by’ evidente que implica una renuncia y trae consigo inconvenientes

profesionales y riesgos que hay que asumir.

En todo caso, la eficacia asociada a la posibilidad de utilizar el tiempo como fuente de motivación choca con la exigencia de una dedicación de 24 horas que ya es moneda común en muchas organizaciones. Esta libertad y una

cierta autogestión del tiempo libre sólo es posible en determinadas funciones y sectores, y puede ofrecerse donde sea fácil establecer objetivos claros y donde sea posible medir los resultados, como es el caso de aquellas organizaciones en las que se trabaja por proyectos.