

Rodrigo Correa,
 psicólogo laboral y
 fundador de Valora People



La flexibilidad ayuda a reducir el estrés y a mejorar la satisfacción laboral

La creciente presión laboral y el estrés pueden llevar al agotamiento, por lo que es fundamental replantear cómo abordamos el descanso y el bienestar en el entorno laboral.

Las vacaciones son esenciales para nuestra salud física y mental. Sin embargo, la desconexión real requiere no sólo tiempo, sino también un enfoque integral hacia la salud y el bienestar de los colaboradores.

Es evidente que las tres semanas de vacaciones no son suficientes para garantizar el bienestar integral de los trabajadores, por lo que se hace necesario implementar políticas que prioricen la salud integral a lo largo del año.

Es evidente que las tres semanas de vacaciones no son suficientes para garantizar el bienestar integral de los trabajadores, por lo que se hace necesario implementar políticas que prioricen la salud integral a lo largo del año. Así, las empresas pueden ayudar a prevenir el agotamiento y fomentar un ambiente laboral más saludable.

Para esto, existen ciertas claves o recomendaciones,

sin necesidad de aumentar el tiempo de vacaciones. Una de ellas, por ejemplo, es integrar hitos de protección 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, lo que ayuda a fortalecer las relaciones y mejorar el clima laboral.

Varios empleadores en Chile están liderando la incorporación de programas de autocuidado, que pueden incluir desde talleres de manejo del estrés hasta acceso a actividades recreativas que promuevan un equilibrio entre la vida laboral y personal.

Junto con esto, promover horarios que permitan a los colaboradores gestionar mejor su tiempo. La flexibilidad ayuda a reducir el estrés y a mejorar la satisfacción laboral, lo que puede ser tan beneficioso como un periodo de vacaciones.

Establecer políticas que promuevan la desconexión digital, es otro punto importante. Esto puede incluir, por ejemplo, limitar los correos electrónicos y mensajes laborales fuera del horario de trabajo.

Debemos reconocer que el tiempo de descanso es crucial, pero también lo es la calidad de ese descanso. 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.