

**Fecha:** 07-02-2026

**Medio:** Las Últimas Noticias

**Supl.:** Las Últimas Noticias

**Tipo:** Noticia general

**Título:** Siete de cada 10 chilenos se desconectan del trabajo cuando salen de vacaciones

**Pág.:** 10

**Cm2:** 724,6

**VPE:** \$ 3.984.834

**Tiraje:**

**Lectoría:**

**Favorabilidad:**

91.144

224.906

☐ No Definida

Estudio Pulso Expectativas y Vacaciones 2026 muestra a Chile con la cifra más alta de la región

# Siete de cada 10 chilenos se desconectan del trabajo cuando salen de vacaciones

A distancia, igual se revisa el correo electrónico o se lee el grupo de WhatsApp: Hay un problema de hiperconexión que impide cortar el vínculo con la oficina.

FRANCISCA ORELLANA

Los trabajadores chilenos son, entre los países de la región, los que más se desconectan de su trabajo cuando salen de vacaciones. Sólo tres de cada 10 personas siguen de alguna manera conectadas a su empleo, pero siete deciden descansar por completo.

El estudio Pulso Expectativas y Vacaciones 2026 de Rankmi, plataforma de gestión de recurso humanos, que encuestó a 8.790 personas de la región, reveló que en Chile, un 72% de los trabajadores logra una desconexión efectiva durante las vacaciones, superando a países como Colombia (69%), Perú (52%) y, especialmente, a México, donde sólo cuatro de cada 10 logra vivir sus vacaciones en plenitud.

En el promedio en Latinoamérica llega al 52%, es decir, que la mitad de las personas reciben una llamada del jefe, debe contestar correos o atender situaciones de su empleo mientras está en sus días de descanso.

"Chile tiene niveles de desconexión que son significativamente mejores que otros países de Latinoamérica. Este fenómeno tiene que ver con un proceso bien largo donde las personas han hecho valer su derecho al descanso. Ponen condiciones y exigen ciertos comportamientos de parte de sus jefaturas, que en otros países todavía pueden ser tolerados o incluso esperados", dice Felipe Cuadra, cofundador de Rankmi.

La reducción de la jornada y la irrupción del teletrabajo han generado que se avance más en la autonomía de los trabajadores, donde "las personas pueden efectivamente realizar las tareas que se esperan de ellas sin tener que estar permanentemente buscando aprobación de otros. Esto hace que, al momento de descansar, efectivamente, estas tareas se puedan delegar casi por completo para que se puedan desconectar".



Felipe Cuadra es cofundador de la plataforma de recursos humanos Rankmi.

Agrega que un dato que queda de manifiesto es que el descanso no depende únicamente de la voluntad individual: "Depende de cómo se diseñan los roles, de si existen reemplazos reales y de qué tan normalizado está que un líder respete el tiempo fuera de su equipo. Chile muestra que cuando el sistema acompaña, la desconexión ocurre".

## ¿El lograr la desconexión laboral pasa más por el trabajador o el jefe?

"Para esto el tema de la jefatura es fundamental. Incluso si tú tienes todos los procedimientos, tienes una cultura que privilegia el descanso, tú puedes tener jefaturas que sencillamente no lo respetan. Más que hablar de un mejor o peor jefe, es muy importante que estos temas se conversen y que haya una expectativa explícita al respecto.

## ¿Lograr la desconexión en un 100% es realista?

"Es que no necesariamente significa prohibir el contacto en cualquier escenario. Todos entendemos que, especialmente quienes tienen tareas complejas o puestos de responsabilidad, a veces necesitan estar enterados o necesitan participar de alguna decisión, pero siempre se pueden manejar en un contexto razonable, avisando con la debida anticipación, buscando siempre no interrumpir el descanso. Ahora, hay muchas personas que no les gusta estar totalmente desconectadas de lo que está

pasando".

Natalia Zúñiga, directora de Marketing de Randstad Chile, cuenta que los datos duros muestran que la desconexión total es una excepción: "Sólo el 13,6% logra cortar el vínculo digital por completo. El resto se mueve en una zona gris donde, aunque están de vacaciones, siguen conectados a la oficina a través de la tecnología".

Hicieron un estudio sudamericano, donde se encuestó a más de 7.000 chilenos, donde evidenciaron que se opta por no desconectarse en un 100% no por miedo ni imposición del jefe: "Un 40% se mantiene alerta exclusivamente para atender eventualidades, lo que sugiere una dificultad para delegar completamente o la sensación de que deben estar disponibles si algo ocurre. Y un 20% monitorea avances para suavizar el regreso, buscando mitigar la ansiedad de encontrarse con una carga laboral inmanejable a la vuelta", detalla.

El problema, dice, es que las herramientas de mensajería instantánea como los grupos de WhatsApp o aplicaciones corporativas en el celular han borrado los límites, creando una hiperconexión que impide el descanso real: "Aunque la mayoría no tiene la obligación estricta de contestar, la simple presencia de estas notificaciones en el dispositivo personal alimenta la ansiedad y convierte el monitoreo en un hábito electivo difícil de romper", detalla.

## Bloquear el correo o bonos de incentivo

Los analistas explican que las empresas han ido implementando acciones voluntarias y obligatorias para lograr que quien salga de vacaciones, se desconecte de la empresa con medidas como sacar a aquellos que están descansando del grupo laboral de WhatsApp laboral o se les bloquea el acceso a los correos electrónicos. Natalia Zúñiga, directora de Marketing de Randstad Chile, comenta que también está la tendencia de aplicar el aterrizaje suave: "El primer día tras las vacaciones se bloquea la agenda de reuniones. Así el trabajador tiene ocho horas solo para ponerse al día, evitando el estrés del impacto inmediato".

También menciona la entrega de bonos por salir bien a vacaciones: "Hay incentivos o reconocimientos para quienes entregan sus puestos de manera tan impecable que no generan una sola llamada de emergencia durante su ausencia".

Ellos, por su parte, aplican, por ejemplo, la planificación previa de relevos: "No basta con dejar un mensaje de 'fuera de la oficina'; se asigna formalmente a un colega con la autoridad necesaria para tomar decisiones urgentes. Esto lo libera de la sensación de deuda de trabajo y de la necesidad de monitorear su bandeja de entrada". Felipe Cuadra, cofundador de Rankmi, agrega que tener flujos automatizados y uso de firmas digitales también contribuyen: "Procesos que antes requerían cinco o seis validaciones, ahora requieren una. Eso inmediatamente desconecta a cuatro personas, y se eliminan estos cuellos de botella humanos que son lo que hacen que te molesten en las vacaciones con firmas de contrato, anexos, vacaciones, autorizaciones de pago, que hoy día pueden tener delegación automática".