

Eso que llaman síndrome postvacacional

Alfredo Muñoz Adánez

El síndrome postvacacional está de moda, a pesar de que no existe. En los últimos años, al final del verano aparece de manera inevitable una noticia que sirve para llenar algunas páginas de los periódicos y de la que no vuelve a hablarse hasta el verano siguiente. Se trata de la incomodidad que experimentan algunas personas al volver al trabajo después de las vacaciones y que algunos han dado en llamar, de manera un tanto enfática, «síndrome postvacacional» e incluso «depresión postvacacional».

Las opiniones de los expertos adoptan dos posturas claramente diferenciadas. Por un lado, están los partidarios de asignar al fenómeno el carácter de síndrome, apoyando sus afirmaciones en realidades supuestamente graves en términos de apatía, aburrimiento, irritabilidad, estrés, incapacidad de concentración, imposibilidad de afrontar las exigencias del trabajo, ansiedad, depresión, etcétera. Para estos expertos estamos ante un fenómeno al que hay que prestar la atención que toda enfermedad requiere, sugiriendo medidas de diverso tipo, algunas de las cuales más parecen remedios caseros que auténticas medidas psicológicas seriamente asentadas en principios psicológicos sólidos o en datos empíricamente fundamentados.

Para otros expertos ni estamos en presencia de una enfermedad ni los síntomas están definidos con precisión. El hecho de que el número de personas a las que les cuesta retomar el trabajo después de las vacaciones sea muy elevado no justifica la denominación de síndrome, de la misma manera que nadie habla del síndrome postvacacional en los niños a los que les cuesta un buen trago la vuelta al colegio.

Esta última postura parece más seria, consistente y realista, ya que lo único que realmente ocurre es que la persona experimenta cierto grado de insatisfacción al tener que incorporarse al trabajo después



de un periodo más o menos satisfactorio de vacaciones. Dicho de otra manera, lo que experimenta el trabajador es un sentimiento de insatisfacción ante una experiencia desagradable que no puede eludir. Esto recibe el nombre preciso de insatisfacción en el trabajo, está presente de manera cotidiana con más frecuencia de lo que se supone y que tiene su reflejo no sólo después del descanso veraniego, sino durante el transcurso de todos los días de la semana. Para que nos entendamos: a nadie se le ocurre hablar del síndrome del lunes a pesar de que muchas personas experimenten cierto desagrado por la vuelta al trabajo cada lunes después del descanso de fin de semana, ni tampoco hablar de síndrome laboral matutino al sentimiento que embarga a muchas personas al ir al trabajo cada día.

Visto así, no estamos ante la presencia de un síndrome, pero sí de un fenómeno que tiene importantes consecuencias, tanto en el plano personal como en el empresarial y social. Porque es mucho lo que está en juego, mucho más que el simple hecho de experimentar insatisfacción porque se terminan las vacaciones. Lo que está en juego es el cuestionamiento de la situación laboral en su conjunto. Si admitiéramos que se trata de una enfermedad, habría que tratarla como tal, esto es, sugiriendo las medidas que tanto la empresa como el individuo

deben poner en práctica para superar el momento, con lo cual dejamos que la situación empresarial siga su curso, sin importarnos que la insatisfacción siga anidando en las mentes de las personas día a día, y así durante años.

Sin embargo, si aceptamos que la situación laboral produce insatisfacción en el trabajador todos los días del año, estaremos obligados a replantear el ambiente laboral para convertirlo en algo realmente digno de ser vivido con ilusión y entusiasmo.

Ningún trabajador experimentará sentimientos de insatisfacción a la vuelta de las vacaciones si está identificado con su trabajo y con su empresa, si participa activamente en la realización de sus tareas y funciones, si tiene unos supervisores con los que se comunica fluida y confiadamente, y unos compañeros que le proporcionan una compañía agradable y productiva, si recibe un trato justo y respetuoso y un reconocimiento por su trabajo, y si, por último, puede poner lo mejor de sí mismo en ese trabajo.

Lo que está en juego, por tanto, es algo de mucha mayor entidad: la asignatura pendiente de la humanización del trabajo. El problema en cuestión es cómo conseguir crear un clima en el que la persona encuentre la posibilidad de enriquecerse personalmente al tiempo que contribuye a la productividad de la empresa. ●