

Desconexión

II Parte

Autor:

Lluís Soldevila

Doble Titulación:



UNIVERSITAT DE
BARCELONA



Índice

| | |
|--|----|
| Introducción | 4 |
| Vacaciones y productividad | 5 |
| La relación con la salud | 6 |
| Beneficios de la desconexión para la salud | 7 |
| El primer paso para desconectar: delegar | 8 |
| Las etapas de la delegación | 10 |
| A quién delegar | 11 |
| El momento de conocernos y mejorar | 13 |
| Practicar una actitud positiva | 17 |
| Conclusiones | 18 |
| Bibliografía | 19 |

Introducción

Los períodos de vacaciones son realmente necesarios para las personas. Sin embargo, tenerlos no quiere decir aprovecharlos. Si ya de por sí es complicado saber alejarse de la tecnología, evitar asumir cargas de trabajo durante los períodos de tiempo libre y atender problemas que puedan surgir puede convertirse en una auténtica odisea. De hecho, y según el Randstad Workmonitor 2015 el 28% de los españoles no se ven capaces de desconectar del trabajo cuando están de vacaciones.

Así, para saber cómo actuar y convencernos es de crucial importancia ser conscientes de los beneficios para nuestro cuerpo que una buena desconexión puede tener, llegando a evitar enfermedades coronarias o depresiones. Más allá de técnicas de desconexión, podemos ir a acciones más clásicas pero no por eso menos importantes como delegar. ¿Sabemos hacerlo? ¿Qué debemos tener en cuenta?

Este informe busca alejarse de los datos y de las técnicas de desconexión para enseñar como los períodos de desconexión benefician al cuerpo y la mente y de qué manera nos podemos aprovechar de los mismos para crecer internamente sin pensar ni estar, necesariamente, centrados en el trabajo. Si ya estamos convencidos de la importancia de desconectar y hacer vacaciones, aún más lo debemos estar de cómo esto nos puede ayudar a cuidarnos y a la vez crecer como personas y profesionales.

El prejuicio asociado a este tipo de portales **tiende a desaparecer a medida que se normaliza su uso**

Vacaciones y productividad

Uno de los primeros ejemplos de la relación entre el tiempo libre y el aumento de productividad lo encontramos en las fábricas de Henry Ford. A mediados de la década de 1920 el gigante del automóvil redujo la semana laboral de sus fábricas de seis a cinco días, y de 48 horas semanales a 40. Los resultados no tardaron en aparecer y se comprobó que la productividad aumentaba de forma importante trabajando ocho horas al día, cinco días a la semana. Se abrió un nuevo camino en el mundo de los recursos y la gestión de las personas.

Así, el concepto de las vacaciones fue inventado por las empresas en esta misma primera parte del siglo XX como una herramienta de productividad. Se llevaron a cabo estudios de fatiga y se encontró que los empleados trabajaban más después de unos días de desconexión.

La realidad es que, aunque es difícil que los empleados puedan dedicar más horas al trabajo, sí que pueden tratar de aumentar su energía para hacerlo mejor. Si vamos al lado científico, veremos que los físicos entienden la energía como la capacidad de hacer el trabajo y, de la misma forma que el tiempo, la energía es finita; pero a diferencia de tiempo, es renovable. Pero para hacer esta renovación debemos romper algunas de las normas sagradas de la empresa y de la ética de trabajo que prevalece en la mayoría de las empresas, donde el tiempo de inactividad se ve típicamente como una pérdida del mismo. Y es que en la mayoría de los lugares de trabajo, las recompensas todavía se dan a los que trabajan más horas y más días. Pero eso no quiere decir que sean los más productivos. Pasar más horas en el trabajo a menudo conduce a menos tiempo para dormir y falta de sueño, y tiene un peaje considerable en el rendimiento.

Varios son los estudios que han tratado de poner luz al tema. Así, dos profesores de la Harvard Business School pidieron a los consultores de la Boston Consulting Group que tuvieran una tarde libre por semana. A pesar de la resistencia inicial, a los seis meses los que lo aplicaron estaban más contentos, tenían mejor comunicación, equilibrio vida / trabajo y más posibilidades de quedarse en el mismo empleo.

Lo mismo indica el trabajo del 2006 de Ernst & Young, "Career Value Study: The Grass Is not Always Greener", de Ben Rosen, que afirma que por cada 10 horas de vacaciones que los trabajadores hacían cada mes el rendimiento aumentaba un 8% del año siguiente, y además eran más fieles a la empresa.

Este fenómeno ocurre porque las vacaciones apaciguan los factores de estrés y la presión del trabajo. Con la señal de peligro apagada la respuesta al estrés se detiene y el sistema parasimpático del cuerpo puede ponerse a trabajar en funciones de reparación y mantenimiento del mismo. De esta forma, las vacaciones construyen un estado de ánimo positivo que bloquea las experiencias / pensamientos negativos y "deshace" los efectos físicos y mentales del estrés, como Barbara Fredrickson, de la Universidad de Carolina del Norte ha documentado.

La relación con la salud

Los costes para la salud de no desconectar durante el año son comparables a no dormir. Esto es lo que se desprende de distintos estudio que se han ido haciendo. Un ejemplo es el de Framingham sobre el corazón. Estudiaron durante 20 años a 750 mujeres sin antecedentes en enfermedades cardíacas, y descubrieron que las que tenían menos vacaciones eran dos veces más propensas a un ataque en el corazón que las que hacían más vacaciones.

En el mismo sentido se dirige un estudio realizado a 12.000 hombres sobre la Prueba de Intervención del Factor de Riesgo Múltiple (mrfit) realizado por BB Gump y KA Matthews. En el vieron que los individuos sin vacaciones eran un 50% más propensos a los ataques al corazón que los que sí tenían.

Así, vemos que tomar un tiempo fuera del trabajo y la rutina permite al cuerpo reposar y repararse, según afirma Karen Matthews del Mind Body Center de la Universidad de Pittsburgh. Esta institución inspeccionó 1.399 participantes reclutados para estudios de enfermedades cardiovasculares, el cáncer de mama y otras y descubrió que las actividades de ocio, como irse de vacaciones, contribuyó a niveles emocionales positivos más elevados y a un nivel de depresión menor entre los participantes, además de otros beneficios como una presión arterial baja.

Las mujeres parecen ser el colectivo que más se beneficia de desconectar durante las vacaciones, y según un estudio del 2005 realizado por la Clínica Marshfield en Wisconsin, Estados Unidos, las que veranean menos de una vez cada dos años son más propensas a sufrir depresión y aumento de estrés que las mujeres que van de vacaciones al menos dos veces al año.

Así, podemos afirmar que la frecuencia de vacaciones anuales en individuos de mediana edad con alto riesgo de enfermedad coronaria se asocia con un menor riesgo de mortalidad por cualquier causa y, más específicamente, la mortalidad atribuida a enfermedades del corazón.

Beneficios de la desconexión para la salud

Como vemos, la relación de la salud con las vacaciones y desconectar es directa, y de ella se pueden desprender algunos beneficios a tener en cuenta.

En primer lugar, y ya lo hemos observado, hay una reducción del estrés. Si bien es verdad que el estrés puede ayudar a las personas a realizar su trabajo bajo presión, los expertos señalan que el 80% de los trabajadores están estresados en el trabajo, y el 70% de sus visitas a profesionales de la salud son debidas a situaciones relacionadas con el estrés. Las vacaciones, en este sentido, hacen que se ponga el contador a cero.

Parar unos días ayuda, del mismo modo, a aumentar la estabilidad emocional. Pasar demasiado tiempo en la oficina, negarse a hacer vacaciones o tener jornadas maratónicas puede llevar de forma rápida y directa a la frustración. No tener o buscar metas más allá de las laborales cierra la mente y conduce a un estado muy peligroso de obstinación que puede acabar llevando a una depresión.

Con todo esto, desconectar conlleva en los empleados un cambio en su autoconfianza. Se ha observado que cuando las personas vuelven de vacaciones lo hacen con una renovada visión de sí mismas. Esto es debido a que se encuentran liberadas, con la mente limpia y provoca que encaren los proyectos con más vigor, optando por abordarlos con gusto en lugar de conformarse con soluciones fáciles. Esto, además, repercute en la vida fuera del trabajo.

Tomar un descanso también permite alejarse de la presión, el ambiente estresante y las posibles peleas que muchas veces ocurren. La alteración de la mente mediante la adopción de unas vacaciones puede cambiar estados de ánimo irritables, deprimidos o angustiados a otros más tranquilos y relajados. Esto, aunque parezca mentira, puede llevar a ahorrar dinero a la empresa. Se ha encontrado que los empleados sobre-estresados pueden llegar a tener bajas en el trabajo durante largos períodos de tiempo. Así, como hemos visto, no hacer vacaciones puede costar a la empresa más dinero en relación a la productividad que se pierde debida al absentismo.

El primer paso para desconectar: delegar

Uno de los problemas que nos encontramos cuando nos planteamos irnos de vacaciones es el del trabajo que se deja por hacer. Las tareas, las responsabilidades van demasiadas veces dentro de la maleta y hacen que no consigamos desconectar. Es en este momento cuando entra en juego el delegar. Por delegar nos referimos a transferir a los colaboradores o compañeros de trabajo aquellas tareas que pueden ser asumidas por ellos siempre teniendo la garantía de que se llegarán a realizar y con una premisa básica: se traspa la autoridad, pero se conserva la responsabilidad de la misma.

Debemos pensar que delegar no está al alcance de cualquiera y una señal de un buen líder es como lo hace. Poder ir de vacaciones y desconectar no debe estar reñido con lograr alcanzar los objetivos, y es por este motivo que se requiere, se quiera o no, de la colaboración de los demás. Así, es nuestro trabajo saber analizar las tareas que tenemos pendientes para ser conscientes de si se pueden delegar o no durante nuestra ausencia. Así, si efectuando una adecuada gestión de nuestro tiempo no llegamos a realizar las tareas asignadas, cuando nuestro tiempo no nos da más de sí, tenemos que optar entre dos alternativas: eliminar tareas o delegarlas. De las dos opciones, salvo que las tareas sean de escasa importancia, la solución más conveniente, si no se quiere caer en el estrés, es la de delegar adecuadamente.

Cuando hablamos de delegar tareas siempre nace una duda: a quién? haciéndose imprescindible tener claro todo lo que se debe hacer antes de pasarlo a otra persona.

Irse de vacaciones sin delegar es un error que muchos directivos o cargos de responsabilidad cometen. Piensan que durante su tiempo de descanso encontrarán momentos para desarrollar las tareas pendientes y así mantienen todo el control. Se sienten imprescindibles e indispensables. Y se equivocan. Uno se convierte en indispensable cuando muestra sus habilidades de liderazgo mediante la delegación. Se tienen más probabilidades de ser ascendido o premiado por los superiores si se demuestran habilidades de liderazgo, y no por saber algo que otro no sabe.

El primer paso para desconectar: delegar

En definitiva, delegar permite transferir la ejecución de tareas y funciones a los colaboradores asignando la tarea y la responsabilidad de la misma, de manera que los colaboradores puedan hacer el máximo uso de su potencial de conocimientos, habilidades y actitudes. No obstante, la responsabilidad última de la tarea siempre es de la persona que la delega: se delega autoridad respecto a la tarea, no la responsabilidad hacia otros estamentos de la empresa, por lo que no estar presente durante la ejecución de una tarea programada no exime de lo que ocurra con la misma.

Una buena delegación nos conduce a pensar, en un inicio, que es un gasto en tiempo y energía si se quiere hacer de la forma correcta. Pero debemos cambiar la mentalidad y ver que más que esto lo debemos tomar como una inversión. Delegar ayuda a potenciar y motivar a los empleados, dándoles la oportunidad de centrarse en cuestiones más importantes y urgentes, ayudándoles a su desarrollo personal y profesional y afectando, a medio y largo plazo, su rendimiento, haciéndolos más efectivos. De hecho, los empleados que piensan que tienen éxito, por lo general, alcanzan el mismo. Y esto, al final, abrirá nuevas oportunidades de delegación activando una rueda que no parará, cuanto más se delega, más fácil se vuelve hacerlo. Por el contrario, cuanto más se asumen de forma personal las tareas, más difícil se vuelve dejarlas escapar.

Las etapas de la delegación

A pesar de que estamos viendo las facilidades y oportunidades que da la delegación, no siempre se debe hacer de forma automática.

El proceso correcto para una delegación efectiva ha de seguir las siguientes etapas:

1. Decidir qué tareas se pueden delegar, teniendo en cuenta que hay tareas

- No delegables (por cuestiones técnicas o directivas).
- Delegables en parte (se delega una parte de la tarea global).
- Totalmente delegables (tareas por debajo del nivel del jefe).

2. Decidir a quién se delegarán, teniendo en cuenta:

- Formación actual de la persona, habilidades y actitudes.
- Necesidades formativas a cubrir antes de la delegación.
- Carga de trabajo de las personas.
- Motivación de la persona a raíz de la delegación.

3. Traspasar la tarea, encontrar un espacio de tiempo y un ambiente favorable y expresar las expectativas sobre la persona.

- Exponer el objetivo de la tarea.
- Exponer los recursos (materiales, humanos, económicos) que se ponen al alcance.
- Exponer el plazo de finalización y de seguimiento.
- Exponer la autoridad o poder de decisión sobre la tarea y recursos.
- Expresar confianza y dejar hacer preguntas o pedir aclaraciones.

4. Realizar el seguimiento y la supervisión

A pesar de que la tarea la realice otra persona, ésta y todo lo que haga, estará bajo la responsabilidad de la persona que delega, por tanto, se deberá realizar el seguimiento por fases de la delegación realizada por si existe cualquier alejamiento del objetivo tanto en positivo como en negativo (supervisión en tiempo real), y adoptar las medidas correctoras adecuadas.

Será al finalizar el plazo de ejecución cuando se realizará la supervisión final y la evaluación tanto de los objetivos logrados como de la ejecución realizada para aplicar nuevas mejoras.

A quién delegar

Saber delegar llega a su punto importante cuando debemos elegir a la persona. No todo el mundo es válido para hacerlo todo y cada momento puede requerir un perfil u otro. Más allá de los conocimientos se debe ser capaz de analizar la situación y actuar en consecuencia. Así, algunas tareas pueden ir a un empleado de un nivel inferior mientras que otras deben ir a un supervisor. Lo importante es que tengan el conocimiento y las habilidades para hacer el trabajo. Una cosa está clara: Si el proyecto tiene éxito, el empleado se lleva las felicitaciones. Si falla, tú eres el responsable.

El primer punto clave es asegurarse que la persona puede trabajar de forma independiente. Lo que suele suceder es que la persona no está segura de sus conocimientos y tiene continuamente preguntas, hasta el punto que la persona que delega termina haciendo la mayoría del trabajo. A esto se le llama "delegación inversa". Con el paso del tiempo se terminan haciendo las tareas que se han delegado haciendo ineficaz la delegación, gastando más tiempo en el proyecto de lo que sería si lo hubiera hecho uno mismo desde el inicio. Si uno se encuentra con este tipo de situaciones, en lugar de tomar la decisión por ellos o encargarse de la tarea se deben repasar las diversas posibilidades y poner la pelota en el campo del trabajador. Llegar a la delegación inversa es un fracaso, y no se debe ceder a menos que la persona realmente no pueda hacer la tarea que se le pide. Si es necesario, se debe asignar la tarea a otra persona sin desmoralizar a la persona a la que se le había asignado en primer lugar.

Además, se debe estar seguro que la persona entienda exactamente qué es lo que quiere que haga, estableciendo objetivos claros, haciéndole saber qué quiere y se espera de ella. Se debe buscar la interacción, que la persona a la que se delega haga preguntas, hacérselas y que el empleado dé retroalimentación para asegurarse que entiende las instrucciones eran entendido.

El siguiente punto es obtener el compromiso del empleado, de forma que sea visible el acuerdo de que se van a alcanzar los objetivos que se han pactado. De nada sirve que se comprometan a hacer unas tareas si ya se está trabajando en tareas delegadas con anterioridad. En este caso es probable que el proyecto no consiga la atención que merece y no se pueda cumplir.

Delegar, además, implica dar a la persona la autoridad para tomar el control de todo el proyecto, sin miedos ni recelos. Esto demostrará que se confía en el individuo. Compartir las tareas debe implicar dar poderes a los que quizás no se está acostumbrado, como asistir a reuniones relacionadas con el proyecto, incluso cuando se trata de alta dirección. Es por esto que la delegar se debe estar seguro que se cuenta con la persona indicada, que sabe hacer el trabajo pro a la vez tomar decisiones y ser consciente que debe utilizar su autoridad de forma inteligente sin abusar del poder que se le ha dado.

A quién delegar

Las tareas toman especial importancia, y se debe saber y determinar cuáles tendrán un mayor seguimiento que otras. Esto se puede hacer detectando los puntos fuertes que pueden hacer de aceleradores y facilitar todo el otro trabajo. Saber delegar implica tener a alguien de confianza haciendo el trabajo y una cosa aún más importante: que sea responsable. Dar una fecha límite para cuando se espera que el proyecto o tarea debe estar realizada, establecer una reunión diaria o semanal para revisar los avances... Y todo esto sin estar encima de los empleados, hay que dejar que ellos hagan, se equivoquen y corrijan sus errores. Lo importante es que, cuando toque, se cumplan los objetivos. Todo es cuestión de equilibrio. Se debe darles espacio para que sean capaces de utilizar sus habilidades para conseguir el mejor rendimiento, pero a la misma vez dar seguimiento y apoyo para asegurar que el trabajo se hace correctamente. Importante: no se deben pedir actualizaciones, tienen que salir de la misma persona.

Motivar es también crucial para el éxito del proyecto, y esto se hace haciendo ver cómo el éxito del proyecto tendrá un impacto positivo para la empresa y para ellos mismos. Que sepan que lo que están haciendo es verdaderamente importante, y que serán reconocidos por un trabajo bien hecho. Esto ayudará a construir compromiso con el proyecto.

Una vez completado el proyecto o tarea, se debe revisar cuidadosamente, asegurándose que todo se hace correctamente. Si se acepta un trabajo incompleto o en el que se ve una falta de esfuerzo, se repercutirá negativamente en el futuro, no aprenderá y siempre se obtendrán los mismos resultados. Es verdad que hacer este punto bien requiere dedicar tiempo extra, pero la recompensa vale la pena. Es importante elogiar cuando toque o cuando el trabajo se haya completado de forma satisfactoria. La recompensa más fácil y sencilla de dar es un cumplido por el trabajo delegado completado.

Los niveles de delegación tienen que ser entendidos por todos de la misma manera, y esto se hace con el establecimiento de metas y objetivos claros. Además, cuando se delega, se debe tratar de no elegir siempre la misma persona, y buscar, si se puede, a aquellos que muestran interés. Si se tiene a alguien al que se debe promover, delegar en esa persona es una situación de win/win. Sólo se debe tener cuidado de no demostrar favoritismo.

Implementar estos puntos puede ayudar a hacer de la delegación una operación exitosa.

El momento de conocernos y mejorar

Desconectar debe servir a las personas para aprovechar el tiempo que tienen y hacer actividades que no acostumbran a realizar en su día a día. Y muchas veces se piensa que debe estar relacionado con el aire libre, el ocio. Y es así. A pesar de todo, el tiempo de desconexión puede servir también para hacer un trabajo de introspección y tratar de saber un poco más de uno mismo.

La autoeficacia es un concepto introducido por el Dr. Albert Bandura, psicólogo de la Universidad de Stanford, que la definió como la apreciación de las capacidades que uno tiene y se centra en las creencias de tener los recursos necesarios y la habilidad de triunfar en un contexto determinado. De esta forma las personas que tienen una autoeficacia alta están involucradas e interesadas en las tareas en las que participan, ven los problemas como desafíos estimulantes, tienen un alto compromiso hacia sus intereses y actividades, y se recuperan rápido de sus fracasos. Por el contrario, si tienen una autoeficacia baja evitan tareas u objetivos desafiantes, piensan que las metas difíciles están fuera de su alcance, e interpretan los fracasos como algo personal. La autoeficacia determina también la intensidad que las personas ponen en cada intento, así como el número de intentos que realiza a pesar de los fallos que va acumulando.

A la hora de crear nuestras expectativas de autoeficacia, porque no dejan de ser expectativas, hay cuatro factores claves a tener en cuenta y que influyen de forma decisiva:

- **Experiencia previa:** es la principal, y está marcada por los éxitos y fracasos cosechados. Al contrario de lo que podemos pensar no sólo los éxitos hacen subir las expectativas, ya que puede haber fracasos que nos hagan aprender cosas y esto influya de forma positiva en nuestra autoeficacia.
- **Experiencia vicaria:** es la de nuestros conocidos. Te habrá pasado alguna vez que has pensado que si tu amigo puede, tú, por qué no? Esto es de lo que hablamos.
- **Persuasión verbal:** es la opinión de los demás acerca de nuestras capacidades y los ánimos que nos dan
- **Estado Fisiológico:** estar cansado, abatido, alegre, nervioso nos afecta y nos hace más reticentes a iniciar una tarea.

El momento de conocernos y mejorar

Combinadas, nos crearan unas expectativas que influirán como encararemos la vida. Si son altas, estaremos contentos y motivados. Si, por el contrario, son bajas, iremos más hacia la apatía y la desmotivación. Además, si las combinamos con las expectativas del resultado nuestro estado de ánimo se verá afectado.

| | | Expectativas de autoeficacia | |
|---------------------------|----------|------------------------------|----------|
| | | Positiva | Negativa |
| Expectativas de resultado | Positiva | Alegría | Tristeza |
| | Negativa | Cólera | Apatía |

La auto creencia de eficacia puede afectar el funcionamiento humano, y Albert Bandura destaca cuatro principales procesos que tienen una influencia crucial:

- **Procesos cognitivos.** Los efectos de la creencia en la autoeficacia en los procesos cognitivos toma una gran variedad de formas. Los que tienen un alto sentido de eficacia, visualizan escenarios de éxito que proporcionan guías positivas y refuerzan el rendimiento.

Aquellos que dudan de su eficacia, por otro lado, visualizan escenarios negativos y piensan que las cosas pueden salir mal. Así, una función importante del pensamiento es que las personas puedan predecir acontecimientos y desarrollar formas de controlar lo que afecta a sus vidas. Estas habilidades requieren un procesamiento cognitivo eficaz de la información que contiene muchas ambigüedades e incertidumbres.

En el aprendizaje de reglas de predicción y la persona debe recurrir a sus conocimientos para visualizar lo que puede pasar e integrar factores predictivos, para probar y revisar sus juicios en más allá de los resultados inmediatos y para recordar qué factores había probado y como habían funcionado con anterioridad. Se requiere de un fuerte sentido de la eficacia para permanecer con el foco adecuado si se dan situaciones de presión, fracasos y contratiempos que afectan las tareas. A pesar de todo, aquellos que mantienen un sentido elástico de eficacia se ponen metas desafiantes y utilizan el pensamiento analítico para alcanzar mejores metas y rendimiento.

El momento de conocernos y mejorar

- Procesos motivacionales. La motivación basada en metas personales se rige por tres tipos de auto influencias: la auto-satisfacción y reacciones auto-insatisfactorias a la propia actuación, la autoeficacia percibida en el logro de metas, y el reajuste de los objetivos personales basados en el propio progreso. En este contexto las creencias de autoeficacia contribuyen a la motivación de varias maneras:
 - Determinan las metas que las personas se fija para sí mismas
 - Determinan la cantidad de esfuerzo que gastan
 - Determinan cuánto tiempo perseverarán si hay dificultades
 - Determinan su capacidad de resistencia a los problemas.

Cuando se enfrentan con obstáculos y fracasos, las personas que albergan dudas sobre sí mismos acerca de sus capacidades enseguida lanzan la toalla. Por el otro lado, los que creen en sus capacidades ejercen un mayor esfuerzo cuando no logran dominar el desafío, y esta perseverancia contribuye a lograr mejores resultados.

- Procesos afectivos. Las creencias de la gente en sus capacidades delante los problemas afectan la cantidad de estrés y depresión que experimentan en situaciones amenazantes o difíciles, así como su nivel de motivación, y la autoeficacia percibida para ejercer control sobre los factores de estrés juega un papel clave en el despertar de la ansiedad. De esta forma las personas que creen que pueden ejercer el control sobre las amenazas pueden no ver alterados los patrones de pensamiento, pero los que creen que no pueden manejar las amenazas sufren una alta probabilidad de tener ansiedad, ya que ven lo que les rodea como algo que les puede traer muchos peligros, magnifican la gravedad de las posibles amenazas y se preocupan por cosas que rara vez ocurren. Es este pensamiento ineficaz el que les angustia afecta su nivel de funcionamiento.
- Procesos de selección. La personas no dejamos de ser más que resultado de nuestro entorno, y las creencias de eficacia personal pueden moldear el curso nuestras vidas al influir en las actividades y entornos que la gente elige ya que, por ejemplo, evitamos actividades y situaciones que creemos que exceden nuestras capacidades. Por las decisiones que tomamos cultivamos distintas habilidades, intereses y conocimientos que nos condicionan. Cuanto más alto es el nivel de autoeficacia percibido por cada uno, más amplia es la gama de opciones de decisiones que nos planteamos (por ejemplo de estudios universitarios que podemos hacer), mayor es el interés en ellos, mejor nos preparamos y más probabilidades de éxito tenemos. Lo que hacemos estructura una buena parte de nuestra vida y nos proporciona una importante fuente de crecimiento personal.

El momento de conocernos y mejorar

Conseguir o buscar la autoeficacia es un proceso que lleva a la persona no sólo al éxito futuro, dentro del proceso que comentamos de automotivación, sino que sirve para girar la cabeza y darse cuenta de todo lo que se ha hecho hasta la fecha y así reconocer y disfrutar de los éxitos pasados, ayudando a construir sobre ellos los futuros éxitos.

Para poder tratar de mejorar la autoeficacia se aconseja seguir los siguientes pasos:

- Pensar en lo que se ha logrado hasta la fecha
- Examinar los puntos fuertes para ver hasta donde se puede llegar y cuales se creen que son los límites
- Descubrir qué piensan los demás sobre uno mismo
- Buscar las metas, que sean alcanzables, y tratar de llegar a ellas para que, de esta forma, se pueda disfrutar del logro conseguido. Esto incrementará la autoeficacia
- Buscar personas que ayuden a mejorar, modelando las competencias y habilidades para poder alcanzar mejor las metas que nos propongamos.

Practicar una actitud positiva

Llegar a conseguir una actitud positiva es importante pero no automático. Como todo requiere seguir algunos pasos para que nos ayuden a alcanzar la meta que nos marcamos.

En este caso se proponen unos pasos a seguir que pueden ayudar:

- Pensar que no se tiene nada que perder, así que aunque el objetivo que nos marquemos parezca muy extraño e le debe dar una oportunidad. Pensar en lo que se quiere ayuda a que pase.
- No dejarse influenciar con lo que digan los demás, y menos si saben que pueden hacer cambiar de opinión
- Imaginar las situaciones positivas y beneficiosas. Para hacerlo se tiene una arma espectacular: la imaginación
- Sonreír. Ayuda a tener una actitud positiva
- El vocabulario juega un papel importante. ¿Cómo se debe atacar? Con palabras positivas ya sea mientras se habla con los demás o cuando se hace con uno mismo.
- Cada vez que se tenga un pensamiento negativo se debe, en primer lugar, ser consciente de el mismo para, a continuación, sustituirlo por otro constructivo que le de la vuelta. Puede pasar que el negativo vuelva a parecer. Ningún problema, se puede sustituir por otro positivo, y esto tantas veces como haga falta. La persistencia enseña a la mente a pensar de forma positiva.
- Si se ve que no se pueden dejar de lado los pensamientos negativos no se debe tirar la toalla. Se tiene que seguir buscando los pensamientos positivos y felices en la mente.
- Dejar de lado las circunstancias que nos rodean. La clave está en pensar positivamente y esperar solo situaciones y resultados favorables. Si se es constante la mente cambiará la forma en la que funciona. Puede pasar tiempo, pero se consigue.

Llegar a tener una actitud positiva, pues, no es cuestión de magia. Al contrario. Es energía, sin la que no se tendrá fuerza de poder hacer nada, es pasión, el deseo de que pase lo que se quiere y ansias, voluntad, ya que nadie ha dicho que sea fácil, y es, atención, cabeza.

Conclusiones

Si bien cada vez más los trabajadores son conscientes de la importancia de hacer vacaciones, queda mucho camino por recorrer por lo que a desconectar se refiere. Pocas personas ven el período en el que no están en el lugar de trabajo como un tiempo para cuidarse y recargar energía, por lo que no lo acaban de aprovechar y no son capaces de hacer rendir el tiempo que destinan.

Como indican los estudios, desconectar tiene implicaciones no sólo a nivel laboral, aumentando la productividad, la proactividad y los resultados, sino también a un nivel físico que acabará repercutiendo en todos los ámbitos de la vida. Así, hacer vacaciones reduce en un 50% las posibilidades de tener enfermedades vasculares, elimina el estrés y algunos estudios aseguran que repercute directamente en otras enfermedades como el cáncer.

Saber desconectar implica alejarse de las responsabilidades y esto conlleva saber delegar. Delegar no está al alcance de cualquiera y una señal de una buena desconexión es la forma en que se es capaz de hacerlo. Delegar es la mejor manera de lograr más cada día, y lo más importante es saber a quién y cuándo hacerlo, asegurándose de que se es consciente de todo lo que se debe hacer antes de pasarlo a otra persona.

Las fases de una buena delegación son: decidir qué tareas se pueden delegar, decidir a quién se delegarán, traspasar la tarea, encontrar un espacio de tiempo y un ambiente favorable y expresar las expectativas sobre la persona y realizar el seguimiento y la supervisión.

Con una buena delegación, unida a otras técnicas de desconexión se puede ser capaz de aprovechar el tiempo de vacaciones para crecer personal y profesionalmente. En este sentido toma gran importancia la autoeficacia, entendida como la apreciación de las capacidades que uno tiene y las creencias de tener los recursos necesarios y la habilidad de triunfar en un contexto determinado. Destinar tiempo para trabajar en uno mismo en un momento en el que no tenemos más preocupaciones puede ser altamente beneficioso y ayudar a tener una vuelta más productiva.

Aún así, llegar a conseguir una actitud positiva es importante pero no automático. Como todo requiere seguir algunos pasos para que nos ayuden a alcanzar la meta que nos marcamos, por lo que debe haber actitud y ganas de conseguirlo.

Bibliografía

- Are vacations Good for Your Health? The Nine Year Mortality Experience After the Multiple Risk Factor Intervention Trial”, *Psychosomatic Medicine* 62, N° 5, 2000
- Bajic, Elena. Take A Vacation To Boost Your Productivity At Work. *Forbes*. 2015. Available at: www.forbes.com/sites/elenabajic/2015/08/25/take-a-vacation-to-boost-your-productivity-at-work/#789850b06955
- Bandura, Albert. Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change, Stanford University, 1977 <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.315.4567&rep=rep1&type=pdf>
- Elaine D. Eaker y otros. “Myocardial Infarction and Coronary Death Among Women: Psychosocial Predictors from a 20-years Follow-Up of Women in the Framingham Study”, *American Journal of Epidemiology* 135, 1992
- Messemer, Debbie. Why taking a vacation is good for productivity. *Fortune*. Available at: fortune.com/2015/08/31/vacation-is-good-for-productivity/
- Myles, Tamara. The Secret to Peak Productivity: A Simple Guide to Reaching Your Personal Best. AMACOM Div American Mgmt Assn, 2014
- Mohn, Tanya. Take A Vacation: It's Good For Productivity And The Economy, According To A New Study. *Forbes*. Available at: www.forbes.com/sites/tanyamohn/2014/02/28/take-a-vacation-its-good-for-productivity-and-the-economy-according-to-a-new-study/#309ac41f4919
- Neal M. Ashkanasy, W. J. Zerbe, Charmine E. J. Härtel. M.E. Sharpe, *Managing Emotions in the Workplace*, 2002
- Peiró, JM. Estrès laboral i riscos psicosocials: Investigacions recent per a la seua anàlisi i prevenció. Universitat de València, 2011
- Randstad Workmonitor | desconectar en vacaciones | segundo trimestre 2015 www.randstad.es/nosotros/sala-prensa/el-28-por-ciento-de-los-trabajadores-espanoles-no-es-capaz-de-desconectar-del-trabajo-durante-sus-vacaciones
- Schwartz, Tony et al. La Anti-productividad: Así como estamos funcionando no está funcionando Ediciones Granica
- Schwartz, Tony. Relax, you will be more productive. *The New York Times*. 9 de febrero de 2013 Available at: <http://www.nytimes.com/2013/02/10/opinion/sunday/relax-youll-be-more-productive.html>
- Soldevila, Lluís. Éxito se escribe con A. Editorial Profit. 2014
- Soldevila, Lluís. Morder el hielo. Editorial Profit. 2016
- Zenger, Jack. Are We More Productive When We Have More Time Off?. *Harvard Business Review*. 2015. Available at: <https://hbr.org/2015/06/are-we-more-productive-when-we-have-more-time-off?>

www.obs-edu.com

