Nota de Prensa

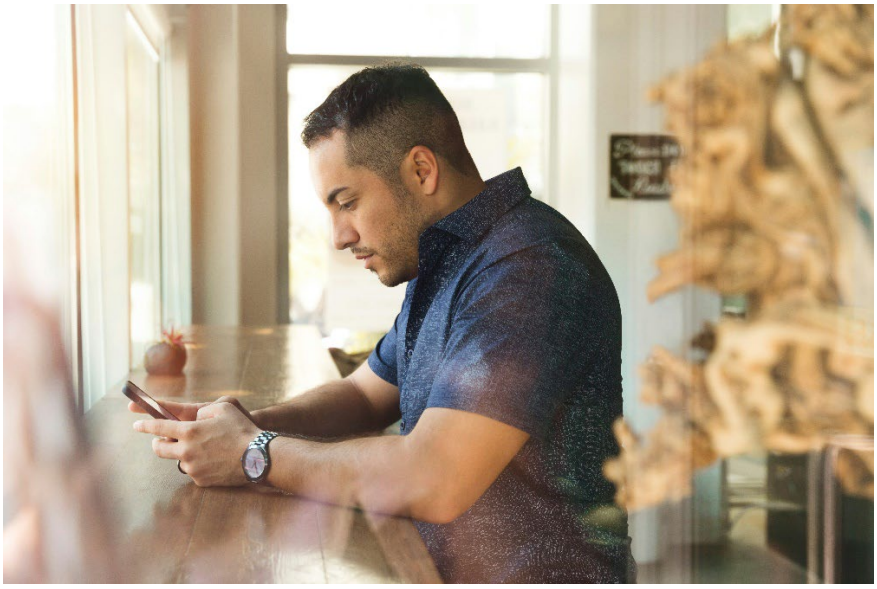
Fecha	05/08/2025
Ubicación	Barcelona, España

6 de cada 10 directivos en España no logran desconectar en sus vacaciones de verano

El 76% de los profesionales en España valora más que los líderes deleguen y confíen en su equipo, frente a un 20% que los prefiere disponibles solo para urgencias y un escaso 4% que apuesta por una disponibilidad total

Hays alerta de que, cuando un directivo no desconecta, es más probable que aparezcan síntomas como frustración, estrés, decisiones impulsivas y una clara pérdida de motivación

Para que el descanso sea real, las empresas deben redefinir el contrato emocional con sus líderes, promover culturas que respeten la desconexión y, sobre todo, traducir esos valores en acciones tangibles



Haz clic aquí para descargar las imágenes.

Con la llegada la época vacacional, muchos directivos hacen propósito de desconexión… pero pocos lo cumplen. Desde **Hays**, líder global en selección y soluciones de recursos humanos, alertan de una tendencia preocupante: **casi el 60% de los directivos en España no logra desconectar en sus vacaciones de verano.** La falta de descanso efectivo en los puestos de responsabilidad es una realidad que afecta tanto al bienestar de los líderes como al rendimiento de sus equipos y empresas.

En paralelo, el **76% de los profesionales** valora más que un líder que **delegue y confíe en su equipo**, frente a tan solo un 4% que prefiere a un jefe “siempre disponible”, o un 20% que se inclina por que esté solo para urgencias.

“La desconexión total sigue siendo una excepción, a pesar de que este concepto está en las estrategias personales del 100% de los directivos, es decir, se aboga y pone el foco por la desconexión total como una

necesidad, pero llegado el momento se generan muchas dudas sobre los límites y alcances de la desconexión", señala **Óscar Vitales, Executive Search & Consulting Senior Associate en Hays España**. También añade que "*La sensación de estar 'siempre disponibles' todavía persiste, especialmente en cargos de alta responsabilidad."*

Los directivos que logran desconectar mejor suelen trabajar en grandes empresas con estructuras sólidas, donde la delegación está más interiorizada. En cambio, en pymes o startups, donde los roles son más transversales, las urgencias no entienden de vacaciones y la desconexión se vuelve misión imposible. Además, los sectores con picos de actividad en verano, como el **comercio o la industria**, también dificultan esa pausa necesaria.

El precio de no parar

Cuando no se consigue desconectar, las consecuencias no tardan en aparecer: **frustración, estrés, decisiones precipitadas y pérdida de motivación.** *"La sensación de haber estado de vacaciones sin haber descansado puede trasladarse rápidamente a los equipos. Y eso, a la larga, mina el clima laboral",* añade Vitales.

Esta falta de descanso tiene impacto en los **procesos de selección tras el verano**. *"En septiembre vemos candidatos agotados, poco claros en sus decisiones o con cambios motivados más por el desgaste que por una estrategia profesional bien planteada"*, asegura el experto de Hays.

¿Está cambiando el liderazgo?

La desconexión empieza, cada vez más, a formar parte del ADN del liderazgo moderno. Según la consultora, **los directivos con perfil más *senior* valoran el descanso como un activo estratégico**, pero les cuesta dejar atrás un estilo basado en la presencialidad. En el caso de los **líderes jóvenes y próximas generaciones**, si bien entienden la desconexión como una condición indispensable, en muchas ocasiones puede provocarles presiones en entender las reales necesidades de su rol en términos de corto plazo.

En este contexto, la capacidad de gestionar el tiempo, delegar y equilibrar vida personal y profesional se ha vuelto una *soft skill* esencial en los procesos de selección. *"Lo que el directivo nos demuestre en el proceso de selección en su estilo de liderazgo será lo que traslade a sus equipos, y, con la actual evolución cultural hacia entornos de trabajo más flexibles, si el líder no participa de esa necesidad, no es el ejemplo y no lo proyecta, no conseguirá fidelizar equipos de alto rendimiento"*, afirma Vitales.

¿Cómo desconectar sin cargo de consciencia?

Desde Hays, los expertos aconsejan abordar las vacaciones con una estrategia clara: **planificar la desconexión con antelación, delegar responsabilidades de forma efectiva y comunicar los límites de disponibilidad desde el inicio**. La clave está en confiar en el equipo y evitar la tentación de estar "siempre conectados".

Además, recomiendan establecer **un canal único para emergencias**, que permita intervenir en el caso de ser realmente necesario, protegiendo así el descanso sin comprometer la operatividad.

Por último, proponen aprovechar este periodo no solo para descansar, sino también para el **crecimiento personal a través de actividades no directamente relacionadas con el trabajo**, como un curso breve, una lectura estratégica o una conferencia inspiradora. Según afirma Vitales, *"esta combinación permite desconectar del día a día sin renunciar al desarrollo personal y profesional, aportando una sensación de aprovechamiento real del tiempo"*.

Asimismo, también hacen un llamamiento a las empresas: *"Es necesario redefinir el contrato emocional con los líderes, fomentar culturas que valoren el descanso y garantizar que los valores se traduzcan en comportamientos reales, empezando por los puestos de mayor responsabilidad",* concluye el experto.

Sobre Hays

El grupo Hays plc, es el principal especialista mundial en soluciones de personal y contratación, tales como RPO (Recruitment Process Outsourcing) y MSP (Managed Service Provider). Como grupo, somos expertos en la contratación de personal cualificado, profesional y experto a nivel global. Somos líderes del mercado en el Reino Unido, Alemania y Australia, y uno de los líderes en Europa Continental, América Latina y Asia. El Grupo Hays opera de manera transversal en los sectores público y privado, abarcando puestos permanentes, proyectos de contracting y empleos temporales. A 30 de junio de 2024, Hays cuenta con más de 11.000 empleados en todo el mundo, distribuidos en 236 oficinas en 33 países. Después del cierre del último ejercicio fiscal, el 30 de junio de 2024:

- el Grupo registró ingresos netos de 1.351,5 millones de euros (1.113,6 millones de libras) y un beneficio operativo de 124,9 millones de euros (105,1 millones de libras);
- el Grupo seleccionó a más de 57.700 candidatos para puestos permanentes y a unas 225.000 personas para trabajos temporales;
- el 13% de los ingresos netos del Grupo se generaron en Australia y Nueva Zelanda, el 32% en Alemania, el 20% en el Reino Unido e Irlanda, y el 35% en el resto del mundo;
- el negocio de selección temporal representó el 59% de los ingresos, mientras que el de selección permanente representó el 41%;
- Technology es el principal sector de especialización del Grupo, representando el 25% de los ingresos netos, seguido por Contabilidad y Finanzas (15%) e Ingeniería (11%);
- Hays opera en los siguientes países: Alemania, Australia, Austria, Bélgica, Brasil, Canadá, Chile, China, Colombia, Dinamarca, Emiratos Árabes Unidos, España, Estados Unidos, Francia, Hungría, India, Irlanda, Italia, Japón, Luxemburgo, Malasia, México, Nueva Zelanda, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, Rumania, Singapur, Suecia, Suiza y Tailandia.

Sobre Hays España

Con más de 50 años de experiencia, somos una empresa global que ha evolucionado colocando a nuestros clientes en el centro de todo lo que hacemos. En España, operamos a nivel nacional desde hace más de dos décadas, contando con un total de 6 oficinas: Barcelona, Bilbao, Madrid, Sevilla, Valencia y Zaragoza. Durante el año financiero 2023-2024, brindamos apoyo a cerca de 3.400 empresas y ayudamos a más de 4.500 candidatos a encontrar una nueva oportunidad profesional. Nos consideramos mucho más que una empresa especializada en selección de personal: somos un partner estratégico.

Estamos en el ranking de 'Las 100 mejores empresas para trabajar en España 2024', encabezando el ranking y siendo la primera consultora de Recursos Humanos con los mejores resultados en talento, retribución y compensación, ambiente, RSC y formación a nivel nacional.

En Hays plc nos hemos comprometido con alcanzar las emisiones “Cero Neto” para 2030 y hemos puesto en marcha múltiples iniciativas para cumplir con este compromiso. En concreto en España, estamos implementando una serie de medidas orientadas a reducir nuestra huella de carbono y promover prácticas sostenibles, como la optimización de la eficiencia energética en nuestras oficinas, la promoción del reciclaje y la eliminación del uso de plásticos de un solo, así como la inversión en transporte eco amigable para nuestros empleados. Estamos comprometidos con la transición hacia un futuro más sostenible y respetuoso con el medio ambiente.

Para más información

APPLE TREE

Sergio Pericás – sp@appletree.agency – 608 164 997
Helena Moreno– hm@appletree.agency – 653 962 662
Jordi Bou – jb@appletree.agency – 647 444 879