



Un análisis reciente del Chartered Institute of Personnel and Development, respetado organismo de recursos humanos en Reino Unido, ha confirmado que, de hecho, se ofrecen menos acuerdos laborales flexibles a los empleados en los últimos tiempos. Ha sido más bien la planeación de jornadas “siempre activas”. La flexibilidad real significa tener voz y algo de elección sobre cuándo y cómo trabajar. No hay nada muy flexible en responder correos electrónicos a altas horas de la noche o ser convocado a reuniones de Zoom el domingo a las seis de la tarde cuyo anuncio llegó 15 minutos antes de la cita.

Y este es el punto serio. Bajo la apariencia de algo llamado “tu lugar de trabajo”, o supuesta flexibilidad (trabajo híbrido), los empleadores podrían poner en riesgo la salud de las personas. Como escribió hace poco Stephen Bevan en *The Conversation*: “Últimamente se ha puesto muy de moda que

las empresas hablen del trabajo híbrido. Pero es un concepto impreciso, y si las empresas quieren dar a los empleados claridad sobre lo que se puede hacer en casa y lo que debe suceder en la oficina tradicional, deberán decidir qué trabajos realmente deben realizarse en un momento o lugar en particular.”

Bevan agregó: “Hacer esto mal puede poner en peligro la salud mental de los empleados, por ejemplo, si el trabajo remoto prolongado aumenta el aislamiento o aumenta la dificultad. También puede significar que las empresas nunca logren entregar las ganancias de productividad a largo plazo que esperan obtener una vez que finalice el bloqueo.”

Siendo optimistas, el *workation* es como cualquier modalidad laboral. No es como que en la modalidad tradicional sea imposible perder el tiempo, y como con todo en la vida, hay que saber administrar ese tiempo para evitar consecuencias negativas y desventajas innecesarias.