

Cuando el hipertrabajo nos atrapa

"PRÉVENTION AU TRAVAIL"
Canadá

La historia proporciona ejemplos de personas que sólo paraban de pensar y de trabajar cuando dormían: Marie Curie, Mozart, Leonardo da Vinci, la madre Teresa, etc. Se trata a menudo de científicos, artistas, etc., dotados de una energía poco común.

Pero esta necesidad imperiosa de acción indica a veces que algunas personas se sirven del trabajo como de una droga, con el fin de llenar el vacío que experimentan.

Durante el coloquio organizado por el Instituto de Psicodinámica del Trabajo de Quebec, a finales de 2002, se definió el hipertrabajo como: "Un exceso significativo de carga de trabajo durante un periodo largo de tiempo, generalmente sin un requerimiento explícito".

Por lo tanto, no es el sobreesfuerzo que debe realizarse en un momento ante una urgencia repentina en la empresa. Cuando hay una sobrecarga continua, y siempre hay urgencia, se está inmerso en el hipertrabajo.

La globalización, la nueva economía, las tecnologías punta, ejercen una presión constante para producir cada vez más con menores medios y con aptitudes cada vez más polivalentes.

La empresa obliga a que el teléfono móvil esté permanentemente conectado; el contestador y los correos electrónicos reciben una avalancha de mensajes que requieren una respuesta inmediata, lo que exige encontrar la solución instantánea para que nadie sufra retrasos. Incluso es preciso enviar copia de los mensajes a distintas personas para demostrar que se ha realizado bien la tarea y poder protegerse en caso necesario.

Actualmente en nuestra sociedad se exige que las personas se comprometan por encima de lo que son normalmente capaces de hacer, incluso más allá de sus capacidades. Pero sobrepasar todo el tiempo los propios límites es doloroso y provoca descontrol y, a veces, catástrofes.

Existe una nueva forma de estrés "la **tarea siempre urgente**" a la que resulta **imposible negarse**, mientras la empresa continúa proporcionando más trabajo urgente.

Las consecuencias del hipertrabajo son numerosas y algunas son inquietantes. Todas las personas entrevistadas en un estudio realizado en Francia entre especialistas de recursos humanos, médicos del trabajo, psicólogos, trabajadores y empresarios, fueron unánimes: "La relación social se ha perdido porque no tenemos tiempo para interactuar con los demás. No conocemos a los compañeros, no se les habla, se les envía correos electrónicos, se les deja mensajes en su buzón de voz, incluso aunque en la oficina estemos dos".

Si algunas consecuencias del hipertrabajo afectan seriamente a las relaciones con otros o son la causa de errores o accidentes, otras son sencillamente psicológicas y fisiológicas.

*Si se compara al hipertrabajador con una pila eléctrica, se observa que la energía se va consumiendo, se reduce y termina por agotarse completamente. El hipertrabajo provoca **cambios de carácter** (la persona se vuelve irritable, intolerante, impaciente, nerviosa);*

cambios fisiológicos (se queja de dolores de espalda, de cabeza, de estómago, de insomnio); cambios psicológicos (depresión).

El empleado o el grupo que cae en el hipertrabajo es consciente de que no se le ofrecen los medios necesarios para realizar las sobretareas, pero las realiza a pesar de todo. Si, además, la persona hace frente a otras dificultades, el desasosiego puede conducir a la maníaco-depresión y, a veces, al suicidio.

Hay directivos víctimas de trastornos cardíacos que llegan incluso a negar la gravedad del aviso que les envía su cuerpo. Y piden el alta porque son incapaces de tomarse el tiempo necesario para su restablecimiento.

Los directivos siguen seminarios donde les enseñan a ser más productivos, a ocupar cada minuto, cada momento del día. "¡El objetivo no consiste en lograr más tiempo, sino en aprender a correr más rápido!" "La recompensa para los que administran bien su horario, es habitualmente tener más cosas que hacer". Hasta que la copa se desborda.

Las empresas apuestan por el hipertrabajo para aumentar su productividad y pasar al pelotón de cabeza en su sector. Utilizan estrategias para atraer y "fichar" a empleados dinámicos e inteligentes.

Los empleados que siempre van al límite terminan por quemarse, con las consecuencias que se conocen para sus familias y también para la empresa. No se puede pretender que un ser humano sea tan potente, rápido y duro como una máquina a la que se sustituirá por otra más moderna cuando esté vieja.

No hay que esperar a que todos los trabajadores se vean obligados a coger baja por enfermedad para actuar, porque entonces será demasiado tarde.

Para ello habrá que habilitar un lugar y tomarse tiempo, para intercambiar ideas sobre las condiciones, el clima de trabajo, bien con un experto externo o interno o durante una jornada de formación. Es necesario que el acontecimiento se inscriba en el marco de las actividades voluntarias de prevención. Pueden plantearse diversas cuestiones: ¿qué es lo que no funciona aquí? ¿tenemos el sentimiento de trabajo en equipo? ¿no se podría distribuir el trabajo de otro modo? En definitiva, atacar el problema de frente.

A continuación, se puede trabajar sobre pretensiones más objetivas. Por ejemplo, ponerse de acuerdo para negarse a absorber las tareas de los que acaban de ser despedidos. Estudiar, con la dirección, lo que puede hacerse para que nadie se vea obligado a llevarse trabajo a casa por la noche o los fines de semana.

Si no existe esa voluntad compartida de discutir las opciones, es muy difícil que se produzcan cambios.

Obviamente, se corre el riesgo de cuestionar la manera de trabajar, la organización del trabajo, la utilización de la mano de obra, etc.

Es necesario mostrarse muy prudente cuando se decida establecer algunas medidas. Por ejemplo, la semana de trabajo de cuatro días. Si realmente son cuatro días, sería perfecto y la solución podría ser eficaz. Si es hacer lo de cinco días en cuatro, es una trampa. Hay que tomar medidas sociales, sí, pero se debe proceder con mucha coherencia.

Varios investigadores consideran que existen otros problemas sociales vinculados al hipertrabajo. Se trata del fenómeno de la relegación laboral, muy acentuado en Francia. Este

problema es el resultado de una serie de mecanismos sociales destinados a preservar el grupo, y no solamente la expresión de problemas de relaciones entre personas.

La relegación laboral, la antesala del despido, es una manera de decirle al trabajador que molesta, que no trabaja lo suficientemente duro y rápido, que es demasiado viejo y que debería marcharse, o que debido a una reorganización lo que hace ya no le interesa a la empresa. Es también un mensaje dirigido al resto de los trabajadores. "Si no son lo bastante buenos, si refunfuñan, si molestan, miren lo que les espera".

Por una parte, están los que trabajan demasiado. Por otra, los que no llegan a encontrar trabajo y cuya existencia se olvida a veces. Entre los dos están los relegados laboralmente, los trabajadores a tiempo parcial y los que trabajan en condiciones precarias.

De este modo, dos deseos se manifiestan: para unos, existir, realizarse trabajando y para otros, liberarse de un trabajo que deshumaniza y enferma.

Para saber si estamos en el hipertrabajo habría que reflexionar sobre los cuatro indicios siguientes:

Primer indicio. *¿Realizó más horas de trabajo que lo normal en las últimas semanas? ¿Es excepcional (había un fuego que apagar) o es habitual? Para estar seguros, puede comparar su situación a las de otras personas que realizan*

el mismo trabajo que usted. El número de expedientes de los que es responsable es también un indicio. Su compañero tiene dos y usted tiene diez. ¿Por qué? ¿Insistió usted para tener tantos? ¿Por qué?

Segundo indicio. *¿El trabajo que realiza tiene sentido para usted, le interesa o le aburre? ¿Las razones que le impulsan a esforzarse se le escapan, le son extrañas?*

Tercer indicio. *¿Es el único que se esfuerza? ¿Se podría decir que usted es el salvador del grupo, la persona irremplazable, sin la que reinaría el caos, la que es incapaz de compartir y que prefiere hacerlo todo ella misma? Si responde afirmativamente, su hiperactividad es probablemente debida a su carácter. Si por el contrario todos sus compañeros trabajan igual de intensamente, todos ustedes están en el hipertrabajo. Hablen entre ustedes.*

Cuarto indicio. *¿Si se enterase de que va a morir en un año o dos, seguiría trabajando al mismo ritmo? Si responde "sí", no está probablemente en el hipertrabajo. Si su respuesta es: "me paro o por lo menos ralentizo", posiblemente esté en él. Esta cuestión, permite observarse interiormente, cuestionarse los propios valores, ver lo que es esencial.*

