

El tema que quiero tratar aquí es mítico, no porque se refiera a una situación irreal, sino por basarse, como intentaré exponer, en una concepción imaginaria, pero no por ello menos actuante (como corresponde a todo mito que se precie) sobre la realidad que nos ha tocado vivir.

La formulación de esta imagen podría ser algo así: "en la nueva sociedad de la información las empresas sólo pueden ser competitivas si sus profesionales se dedican a ellas sin limitaciones de tiempo o de otros intereses personales". Es de observar la contradicción con otro aspecto mitológico de la economía moderna: el de la necesaria movilidad radical de los recursos humanos para permitir el advenimiento de la empresa en red o de la empresa virtual, donde ya no hay pertenencias sino puro intercambio servicios entre agentes libres e individuales. Sin embargo, las contradicciones nunca han quitado efectividad a las buenas mitologías (repasemos, por ejemplo, los evangelios), y ésta podemos dejarla aparcada por otro día.

Antes de pasar a mayores honduras, conviene señalar que estoy hablando de profesionales, gentes que defendemos una posición, basada en el reconocimiento social de unas capacidades especializadas (a menudo, aunque no siempre, respaldadas por alguna titulación), distinta de la de los trabajadores más fácilmente intercambiables, sobre

todo en situaciones de desempleo elevado y crónico, que ocupan el otro polo de una sociedad cada vez más dualizada. Lo que sigue se refiere fundamentalmente a este segmento aunque, con otros matices, sus efectos se van extendiendo a otras capas del personal empleado.

horarios, los de nuestros colegas conocidos y, al parecer, los de los miles de personas que llenan cada vez más las autopistas de salida hacia las zonas residenciales (dormitorios), tienden a flexibilizarse siempre en el mismo sentido: hacia más horas. Los teléfonos móviles, los buscaperso-

nas, los ordenadores personales, o simplemente los portafolios y las cabezas, prolongan además las preocupaciones laborales fuera de las empresas. Lejos quedan las hermosas utopías sobre la sociedad del ocio y similares.

El carácter mítico o imaginario de la justificación competitiva para esta tendencia se manifiesta por la debilidad de

sus razones técnicas. No son tantos los casos en que las horas que sobrepasan la jornada oficial resultan imprescindibles por causas productivas duraderas, y su eficacia laboral se ve mermada además por el cansancio y por los tiempos muertos de comidas, sobremesas, charlas y cafés. Examinados de cerca, los procesos de deslizamiento del horario suelen obedecer a una lógica social que opera de arriba abajo en las escalas jerárquicas. Los cargos directivos necesitan siempre una justificación preeminente a los ojos de todos los integrantes del ámbito en que operan, empezando por los demás directivos, y es fácil buscarla en la exhibición de una dedicación superlativa, constatable por su disponibilidad para reuniones, comidas, o con-

EL MITO DE LA DEDICACION PLENA A LA EMPRESA

Los síntomas más visibles del fenómeno que nos ocupa apare-

**Los teléfonos móviles, los buscaperso-
nas, los ordenadores personales, o los portafolios y las cabezas, prolongan las preocupaciones laborales fuera de las empresas.**

cen abundantemente en nuestra propia experiencia. Nuestros



**MANUEL
GAMELLA**

tactos personales o telefónicos "a cualquier hora". Pero un jefe no es jefe sin subordinados, lo que da lugar a presiones directas o indirectas (valoración) sobre éstos, en el sentido de adecuar su disponibilidad a la de los primeros. Una vez establecida esta pauta dos factores vienen a reforzarla y a realimentarla: la naturaleza relacional de gran parte de los trabajos profesionales, que contribuye a ajustar al alza los horarios, y el establecimiento de hábitos culturales mediante los cuales tendemos a hacer soportables las situaciones que sentimos como inevitables, buscando en ellas satisfacción a nuestras necesidades de autoestima y de gratificación personal y social.

Este último aspecto llega a ser decisivo cuando culmina en una sustitución difícilmente reversible de los intereses y relaciones ajenos al mundo de la empresa por los establecidos dentro de ella. Amistades, aficiones, temas de conversación y de interacción

social de todo tipo tienden así a reducirse a un estrecho entorno empresarial. Cualquier otro ámbito, excepto el más reducido

**Tendemos a hacer
soportables las
situaciones que
sentimos como
inevitables, buscando
en ellas satisfacción
a nuestras
necesidades de
autoestima.**

núcleo familiar y, a veces, hasta éste, se va empobreciendo hacia su desaparición, primero por pura falta de tiempo, después por su progresiva suplantación

por sucedáneos contruidos a partir de las limitadas vivencias en torno al trabajo.

El mito profesional de la necesaria dedicación plena a la empresa no es sino la justificación ideológica de todo este proceso. Sus consecuencias no sólo son negativas para la riqueza de las existencias individuales, sino también, me atrevo a decir, para conseguir mejores logros globales en una economía cuyo avance depende de la innovación creativa, estimulada por la amplitud de las necesidades y de las curiosidades humanas.

¿Es posible una reacción frente a este mito y, sobre todo, frente a la realidad a la que sirve? Desde luego hay que recalcar que no se trata de una situación sin alternativas económicamente viables. Las posibilidades de reorganización de las actividades laborales, de aumento de las tasas de empleo, y de elevación de las capacidades técnicas de los empleados, permiten concebir escenarios de mayor productividad en conjunto con dedicaciones personales razonables. El llamado reparto del trabajo es sólo un tipo particular de esos escenarios posibles y, en mi opinión, no el más atractivo frente a otros con adecuaciones más flexibles de la cantidad de trabajo a la libre elección de cada uno. Los nuevos medios tecnológicos no hacen sino aumentar continuamente esas oportunidades, aunque en contra está la inercia de los hábitos sociales ya enraizados y la dificultad de hacer frente a ellos de manera individual, sobre todo desde colectivos con tan bajo nivel asociativo y sindical como la mayor parte de los profesionales.

Por lo pronto, mantengamos vivo el debate. ■

