

La éxito-dinámica empresarial y las conductas laborales sacrificiales como gestoras de enfermedades del éxito en el comportamiento organizacional contemporáneo

Loaiza Betancur, Edilgardo

Doctor en Ciencias Contables, Especialista en Métodos Administrativos, Contador Público, Administrador en Salud y Docente del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, Medellín - Colombia.

E-mail: eloaiza@elpoli.edu.co.

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0288-4711>

Recibido: 10-01-2018
Revisado: 05-02-2018
Aceptado: 11-04-2018

La éxito-dinámica empresarial y las conductas laborales sacrificiales como gestoras de enfermedades del éxito en el comportamiento organizacional contemporáneo

RESUMEN

La investigación desarrolla una cavilación crítica frente a las filosofías del éxito en las organizaciones, conocida como éxito-dinámica describiendo prácticas que pudieran traer consecuencias tóxicas para la salud. Se inicia el artículo con una descripción de las diferentes escuelas y teorías de la administración desde principios del siglo XX para mostrar cómo se han desarrollado en su propio devenir histórico, las teorías del éxito en las empresas. El trabajo tiene una metodología descriptiva documental que permite identificar la empresa exitosa en épocas del neoliberalismo dentro de un contexto postmoderno y parapostmoderno y su influencia en la salud mental de los trabajadores. Finalmente, se señalan las enfermedades denominadas "Enfermedades del éxito" las cuales se relaciona con las altas cargas mentales que generan estrés crónico en los trabajadores.

Palabras clave: éxito, teorías administrativas, salud en el trabajo.

Success-business dynamics and sacrificial work behaviors as managers of diseases of success in contemporary organizational behavior

ABSTRACT

The research develops a critical reflection on the philosophies of success in organizations, known as success-dynamics, describing practices that could have toxic consequences for health. The article begins with a description of the different schools and theories of administration since the beginning of the 20th century to show how the theories of success in companies have developed in their own historical evolution. The work has a documentary descriptive methodology that allows identifying the successful company in times of neoliberalism within a postmodern and parapostmodern context and its influence on the mental health of workers. Finally, the diseases called "Success Diseases" are pointed out, which are related to the high mental loads that generate chronic stress in workers.

Key words: *success, administrative theories, occupational health*

1. INTRODUCCIÓN

Este artículo pretende hacer una reflexión crítica frente a las filosofías del éxito en las organizaciones, conocida también éxito-dinámica que generan prácticas que podrían degenerar en situaciones tóxicas para la salud. En un primer momento se hace una descripción de las diferentes escuelas y teorías de la administración desde principios del siglo XX para mostrar cómo se han desarrollado en su propio devenir histórico, las teorías del éxito en las empresas. En un segundo momento se argumenta el desarrollo de la empresa exitosa en épocas del neoliberalismo dentro de un contexto postmoderno y parapostmoderno y su influencia en la salud mental de los trabajadores.

En un tercer momento, se hace una crítica como propuesta para un debate de las personalidades que derivadas del frustrado alcance del éxito se convierten en jefes tóxicos en las empresas, deteriorando el ambiente laboral y generando el efecto totalmente contrario al de productividad con al lastre de riesgos en la salud mental de sus subordinados. En un cuarto momento se mencionan las enfermedades denominadas “Enfermedades del éxito” las cuales se relaciona con las altas cargas mentales que generan estrés crónico en los trabajadores y por último se mencionan algunos conceptos que desde la subjetividad del individuo o desde la intervención y prevención clínica se utilizan para disminuir el impacto negativo en la persona y en la empresa de las enfermedades del éxito.

2. La éxito-dinámica empresarial

Es pertinente hacer un breve recorrido por las escuelas del pensamiento administrativo y algunos de sus principales exponentes para contextualizar las filosofías del éxito que sin ser categorías epistemológicas han servido de guía e inspiración a muchos gerentes contemporáneos y autores que han creado las “fórmulas mágicas” para alcanzar el éxito y la felicidad.

Este resumen, es tomado del cuadro citado por Furnham y preparado por Gordon en 1993

y que poco a poco viene fundamentando las filosofías que ponen la productividad y el alcance del éxito en la empresa, por encima de la salud del trabajador y el bienestar de su familia.

La teoría de la organización destacaba la división del trabajo y la importancia de la maquinaria para potenciar la productividad en la primera década del siglo pasado, luego con el aporte de Taylor se inicia la administración científica refiriéndose a la administración como ciencia y dándose importancia a la división social del trabajo entre trabajadores y gerentes, nace entonces para la segunda década del siglo pasado, la escuela clásica y hacen sus aportaciones Weber y Fayol, entre otros y se desarrolla el concepto de división social del trabajo al asignar funciones al gerente como la planeación, la organización y la dirección, y cuya herramienta de control es la medición del desempeño de los trabajadores como factor de desvinculación si no se cumple con el estándar de productividad.

Estas condiciones dan origen a los primeros síntomas de trastorno mental como el estrés causado por el temor a perder el empleo, pero para la época no se reconocía como tal y las somatizaciones musculoesqueléticas del estrés eran consideradas como una consecuencia ergonómica de la que se encargaba la ingeniería industrial y no la medicina.

Para la tercera década del siglo pasado, la escuela clásica degenera en la escuela burocrática cuyo énfasis se centra en el orden, el sistema, la racionalidad, la uniformidad y la coherencia, buscaba un trato justo a todos los trabajadores por parte de la gerencia, pero para en ese entonces, ya se presentaba en Europa y en Estados Unidos grandes conflictos entre los trabajadores y los empleadores lo que motivó un cambio de paradigma estructural a un paradigma del comportamiento y los teóricos de la administración se fundamentan en las relaciones humanas como escuela de pensamiento centrándose en la importancia de las actitudes y los sentimientos de los trabajadores.

Partiendo de este reconocimiento a la persona, se destacan nuevamente la escuela clásica pero incluyendo al trabajador en la toma de decisiones en la empresa, presentándose la dinámica de grupo desde una perspectiva estructural del comportamiento, aconteciendo en los años 30 y los años 40 en plena organización de la producción que se preparaba para una eventual confrontación bélica en Europa debido a la amenaza alemana, solo importaba la producción a gran escala con el ingrediente motivacional fundamentado en pasiones políticas e ideológicas en su contexto.

Después de la segunda guerra mundial, aparece el liderazgo como escuela de pensamiento visto que, la reconstrucción de los países era lo prioritario y se empieza a hablar de las primeras teorías del éxito como la teoría X y la teoría Y que asignaba tareas a grupos especializados con su respectivo líder, da entrada a la teoría de las decisiones que para la década de los años 60 sugería que las personas se sienten bien, satisfechas y motivadas cuando sus sugerencias son tenidas en cuenta como decisiones administrativas y sus aportaciones las hace la teoría Z de la administración de origen norteamericano que propende por empleo a largo plazo y toma de decisiones colectivas y responsabilidad individual

Dejando atrás el paradigma del comportamiento, la administración adopta como nuevo paradigma, la perspectiva integrativa y la escuela sociotécnica que sugiere integrar la tecnología y los equipos de trabajo dentro de un mismo sistema, ya desde la perspectiva de la ingeniería industrial se habla de la relación hombre máquina como un binomio especializado. Esta escuela de pensamiento funcional, da paso a la teoría de sistemas considerando a la organización como un sistema abierto con entradas, transformaciones y salidas con su respectiva retroalimentación como elemento de mejoramiento, conocido hoy como Kaizen o mejoramiento continuo.

Las contradicciones entre los empleadores y los trabajadores se siguen deteriorando, los niveles de carga mental en el trabajo se

siguen aumentando debido a la exigencia de productividad basado en estándares de cumplimiento, en parte puede explicar el cambio de paradigma del empleador para suavizar dichas relaciones y comienza a tratar el tema del ambiente de trabajo como nuevo fenómeno de estudio por parte de la teoría organizacional, desarrollándose el pensamiento administrativo hacia la teoría ambiental, con la incorporación de estructuras mecanicistas y orgánicas, hacia un análisis tecnológico de su eficacia con tipos específicos de condiciones ambientales y tecnológicas.

Todo en aras de incrementar la productividad, pero con un trabajador motivado, para la década de los años 80, se presenta en el mundo, la denominada crisis energética que movió todos los escenarios y entre ellos, el de las relaciones de trabajo, impulsando la flexibilización del mismo para adelgazar los compromisos económicos de los empleadores, la teoría de las contingencias destaca a partir de este momento, al proponer la compatibilidad entre procesos organizacionales, adecuándolos y flexibilizándolos para distintos escenarios, entre ellos el inicio de la globalización del mercado.

En resumen se reconocen de forma genérica, la escuela clásica, la escuela del comportamiento social y el pensamiento administrativo contemporáneo como taxonomía que marca las tendencias y los métodos administrativos que fundamentaron las teorías del éxito empresarial, conocida también como *exitodinámica empresarial* y dentro de unas relaciones de trabajo en crisis que por el afán de asegurar la productividad financiera de la organización, se desconoce en algunos casos la organización del trabajador y su salud, derechos tácitos y expresos que el nuevo modelo económico neoliberal no da la importancia que realmente reclama.

Coincide entonces la crisis de los años 80, la globalización del mercado y fin del modelo proteccionista, la flexibilización del trabajo, los cambios en la modalidad de negociación colectiva por negociación centralizada en las relaciones de trabajo, el desarrollo del

sector productivo no estructurado o informal y el estancamiento del sector estructurado o gran empresa, la pauperización del empleo y la crisis del movimiento sindical como actor en conflicto, el desmejoramiento en la calidad de vida del trabajador y sus familias con el surgimiento del neoliberalismo y auge del postmodernismo, se pretende entonces hacer un entronque con la crisis de salud en el trabajador y su relación con las filosofías del éxito.

3. La empresa exitosa en épocas del neoliberalismo en el contexto postmoderno y su influencia en la salud mental de los trabajadores

El comportamiento organizacional y las relaciones laborales como uno de los componentes del comportamiento social, se da en función del contexto geográfico, histórico, cultural, económico y político, para su análisis específico, sin embargo, como una categoría de análisis de la administración como ciencia, se introduce el concepto de estilo administrativo sea como teoría o como escuela o como categoría epistemológica.

Furnham (2006, p. 5), cita varios autores que definen comportamiento organizacional como Cherrington, Baron y Greenberg, Saal y Knigh, Jewell, los cuales sintetizan sus definiciones de comportamiento organizacional como el estudio del hombre, la organización y el estado en sus relaciones laborales desde la perspectiva individual objetiva y subjetiva y la perspectiva colectiva intra y extra organizacional involucrando ciencias del comportamiento como la psicología, sociología, psicología social, antropología, ciencias políticas, economía, administración e ingeniería industrial.

Lo que no tuvo en cuenta el Furnham es que el comportamiento organizacional también involucra el medio ambiente y la salud laboral y desde esta perspectiva, se debe abordar también la medicina laboral como una ciencia que también debe aportar a dicha definición.

Se desarrollaron categorías epistemológicas que, desde las ciencias del comportamiento como la psicología, analiza

al individuo dentro de la organización como una unidad de análisis y que tiene que ver subjetiva e intersubjetivamente con aspectos como la motivación, liderazgo, personalidad, satisfacción, desempeño, estrés entre otros.

En este sentido, la sociología contribuye con el estudio de la cultura organizacional, comportamiento intergrupalo, comunicación, mando, poder y conflicto y analiza al grupo humano como categoría dentro del estudio cualitativo y fenomenológico dentro de un contexto determinado. Las ciencias políticas se encargan entonces del conflicto entre trabajadores y empleadores, política intraorganizacional y las relaciones de poder.

Sin embargo, en el estudio que realiza Furnham no se menciona que el trabajador en su subjetividad contrastada con la objetividad cartesiana de los indicadores de productividad, propias de la ingeniería industrial tayloriana ha generado enfermedades que siempre se estudiaron musculo esqueléticamente y la ergonomía da cuenta de ello, pero no se estudiaron para su época desde la perspectiva mental, de allí que, las soluciones sociales aportadas eran correctivas y no preventivas. En este punto, cobra importancia la vinculación del estudio de las enfermedades del éxito que relaciona las manifestaciones físicas en muchos casos, como la somatización física problemas propios de la salud mental laboral como el estrés.

No se pretende desarrollar un tratado sobre postmodernismo, pero sí determinar algunas características relacionadas con las relaciones laborales y la actitud del individuo frente a las políticas de la empresa en materia de productividad y rendimiento.

De la Garza y otros (2008) en su artículo "Crítica de la razón para postmoderna" se centra en una discusión de carácter epistémico en las relaciones laborales de los años 70 hasta la actualidad y el propósito principal de los autores, es mostrar que lo que lo está en juego en esa disputa epistemológica es la caracterización de la sociedad actual y futura.

Así como se mencionaron algunas características de las escuelas y teorías administrativas, ahora se retomarán elementos propios de la economía para contrastarlas con las políticas laborales en materia de salud.

Siguiendo el orden de ideas, la empresa en modernismo, caracterizada dentro de un modelo de industrialización propio del Keynesianismo, el funcionalismo y el conductismo con teorías productivas de apoyo como el fordismo se enmarcados dentro de un modelo epistemológico positivo y cartesiano propio del racionalismo que entra en crisis en la década de los 70, en contraste con la crisis del marxismo y la caída del socialismo en los años 80, dando paso a la postmodernidad que nace como un acto

reflexivo de la intelectualidad progresista que renuncia a la utopía como proyecto social colectivo para dar paso a proyectos de tipo individual, desarrollado por el auge de las filosofías del éxito ya trasladadas de la organización al individuo como parte integral de la misma.

De la Garza y otros (2008), hacen un rastreo teórico de los principales exponentes del postmodernismo y del parapostmodernismo para confrontarlos con las teorías inspiradas en el marxismo o por lo menos desde una perspectiva crítico social.

Se presentan algunas definiciones de postmodernidad que bien se pueden retomar para explicar el porqué de las filosofías del éxito:

Cuadro 1: Definiciones de postmodernidad

Callinicos (1998)	la postmodernidad...es una declaración autobiográfica del estado actual del espíritu de un sector de la intelectualidad occidental traumatizada por las decepciones del socialismo real y que fue crítica del estado benefactor.
Braudillar (1998)	Es la fragmentación del yo, de cultura, de sujeto y de las relaciones sociales.
Vattimo (1986)	La sociedad posmoderna inaugura un nuevo individualismo con imprecisión en la vida privada en las creencias y en los roles.
Liotard, (1998)	Es la crisis de la razón científica que fundamentó en el pasado la idea de progreso en el que la verdad es sustituida por el simulacro.

Fuente: Elaboración propia

Se observa que varios de estos postulados se adentran a los conceptos sociológicos tradicionales o que por lo menos reivindican las relaciones laborales sociales a pesar de la “flexibilización” del trabajo para falsarlos y se procede entonces a la confrontación epistemológica de las teorías modernas que como principio hablan de un todo

articulado a las teorías postmodernas que, como principio, se fundamentan en un todo desarticulado, siendo ambas ontológicas pero contrarias.

Se apoyan las teorías postmodernas y para-postmodernas en los acontecimientos ocurridos en los últimos cuarenta años

desde el punto de vista político y económico que transformó la forma de pensar y de hacer afectando las relaciones laborales y los conceptos de trabajo, oficio y profesión, marcando nuevos estilos administrativos y comportamientos gerenciales, se presentan por ejemplo transformaciones en los grandes paradigmas del pensamiento como el marxismo y el estructuralismo para dar paso a una nueva idea de progreso enmarcada dentro de una concepción económica neoliberal que no es ecléctica y que va en contravía de progreso socialista o del capitalismo interventor.

Se sigue dando la discusión académica y epistemológica sobre la caracterización de las relaciones de trabajo y entran a la discusión los denominados para-postmodernos, es decir, autores que se aproximan a postmodernos y que De la Garza critica con vehemencia.

En términos generales, los para-postmodernos enfocan baterías en contra de las concepciones modernas y la discusión se centra, no en la heterogeneidad de las ocupaciones sino en la flexibilidad del trabajo. Dando importancia a la libre decisión del empleador entre la oferta y la demanda del trabajo, al eliminar restricciones en el campo de las normas laborales y la seguridad social de los trabajadores y reducir acuerdos marco entre el Estado, los sindicatos y los empleadores.

Los autores para-postmodernos, entran en defensa del neoliberalismo al autodenominarse precursores del mismo y argumentan que “La para-posmodernidad, es una versión neoliberal de la posmodernidad, que no asume al menos explícitamente la negación de la razón científica”

Richard Sennet, militante estudiantil de la nueva izquierda norteamericana en su trabajo sobre la nueva cultura del capitalismo (2006) se apoya en argumentos como la crisis fiscal y financiera y la burocratización del estado benefactor y del socialismo de estado y apoyado en Weber, relata la teoría organizacional de la revolución de los managers en cuanto a independencia entre propiedad y mando pasando por alto

fenómenos como la subcontratación y del consumo.

Zygmunt Bauman, argumenta la incertidumbre como uno de los signos marcados de nuestro tiempo y por lo tanto, la visión del mundo es el inmediatez que promueve una ética individual, el autor critica que el tiempo incierto es una declaración de derrota de un pensamiento débil ante una supuesta incertidumbre básica del mundo y adiciona que lo caótico, lo opaco y lo aleatorio predominan por sobre el orden, por cuanto lo caótico es el orden mismo.

Ulrich Beck, en su obra, la sociedad del riesgo (1998) argumenta un rechazo radical a la sociología de la intersubjetividad o la sociología colectivista tradicional. Beck reclama al individuo a la sociología, pero no define ni explica el proceso por el que las acciones individuales toman forma.

Negri, no renuncia a la idea de cambio social y el papel de las luchas sociales, pero toma en cuenta procesos de flexibilización y fragmentación del trabajo así como conceptos de economía y sociedad del conocimiento y entra con el argumento de que la producción se ha convertido en un servicio y acuña el término de *industrial servicio* en otros aspectos como en la teoría del costo se conoce como “servucción” ya que interviene el consumidor en el proceso desdibujando los límites entre producción y reproducción de la fuerza de trabajo.

Holloway, conserva vestigios de un marxismo emancipador con aristas postmodernistas y parte del capitalismo como una especie de retorno al existencialismo promoviendo un proyecto anticapitalista para-postmoderno argumentando que todo intento por cambiar la sociedad mediante la toma del poder, ha fracasado ya que el estado no es entonces una instancia para el cambio social.

En este contexto, Naisbitt citado por Furnham (1982) exponen que, las sociedades, en plena crisis económica, derivada de la crisis energética que lleva a los empleadores y a los gobiernos repensar las políticas económicas que permearon las relaciones

entre los trabajadores y los empleadores, se convertirían primordialmente en sociedades de información.

Baylos (1991) argumenta que, en los años 80s se presenta nuevamente la crisis económica mundial y las medidas económicas tomadas en la mayoría de países, compromete marcadamente la regulación normativa laboral, debido a la necesidad de recuperar el excedente perdido en las economías por el déficit energético que se presentaba. Por lo tanto, el régimen fiscal entra nuevamente a controlar el consumo, el mercado internacional del trabajo y la reducción del gasto público, dando al traste con los programas de bienestar social que ya se habían adquirido en las luchas sindicales, superando los límites normativos del derecho al trabajo.

Las formas organizativas se desarrollan a partir de dicha crisis y se presenta el neo cooperativismo intersectorial que intenta disminuir la brecha que ha generado el conflicto entre empleadores y trabajadores, se crean entonces, organizaciones representativas de las partes que confluyen en negociaciones tripartitas y concertaciones con la participación del estado que finalmente opacaron la ideología de clase del movimiento obrero debilitándolo y dividiéndolo con la influencia de los nuevos postulados del postmodernismo en materia de filosofías del éxito y de la calidad.

A principios de la década de los años 90s del Siglo XX continua Baylos, se presenta un fenómeno de involución dentro del desarrollo de las relaciones laborales, la participación del Estado y la flexibilización laboral, desarrollándose nuevas formas en los modelos de contratación extendiéndose una visión recuperadora de la autonomía individual y del contrato como expresión máxima del libre acuerdo de voluntades que imperó al principio del siglo XIX, se desregularizan entonces las relaciones laborales que favorecían al trabajador para brindar flexibilidad al empleador y el derecho laboral sufre mutaciones que dejan de lado lo colectivo para dar prioridad a lo autónomo e individual.

Este período se caracteriza por:

- La relevancia del libre acuerdo de voluntades en la calificación del trabajo prestado como laboral o extra laboral, se aborda el tema de las fronteras concluyéndose que las relaciones laborales dependen del derecho positivo y las categorías jurídicas de cada país admitiendo formas de expresión diferentes en cada sistema jurídico, pero confluyendo a un mismo objetivo como consecuencia del mercado mundial y las relaciones contractuales que de allí se derivan. Se abandona poco a poco la negociación colectiva para priorizar la negociación individual o autónoma que en poco o nada aporta al mejoramiento de la calidad de vida del trabajador en materia de salud ocupacional y seguridad social
- Se presenta una intromisión de organismos internacionales que representan empresas multinacionales con una dicotomía entre trabajo subordinado y el trabajo autónomo, quedando el trabajador autónomo desprotegido de seguridad social y demás prestaciones laborales.
- Una tendencia muy marcada es la búsqueda de la flexibilización de los niveles de protección a través de diversos tipos contractuales y esto marca modelos de contratos de trabajo atípicos e incompletos en el que es el empleador quien tiene toda la potestad para vincular y desvincular trabajadores con normas que lo protegen. El trabajo temporal, si bien se inició en los empleados públicos se traslada al sector privado hace que la legislación laboral se adapte nuevamente a esta nueva realidad y la autonomía contractual va directamente relacionada con las condiciones de trabajo. Aparecen de esta forma, las legislaciones especiales para algunos sectores como deportes, artistas, amas de casa, profesionales de la educación, algunos empleados públicos y todos ellos son excluidos de convenios colectivos. Esto lo categoriza la OIT como sector estructurado y como sector no estructurado.

Continuando con las ideas expuestas por Baylos (ob.cit) se establece que el Estado es claramente un interventor que fluctúa en la medida de las presiones e injerencias del capital extranjero y de la gran industria nacional acomodándose a las exigencias de dichos poderes económicos. Los trabajadores como consecuencia de la flexibilización del trabajo y de los nuevos modelos de contratación han perdido proyección como dinamizadores de cambios en el contexto social y laboral, debido a la individualización de la contradicción con el empleador y la pérdida de una representatividad colectiva.

Se desarrollan entonces en los últimos veinte años los modelos de la psicología organizacional y la psicología del trabajo que entran a estudiar las características de la motivación al logro desarrollando numerosos esquemas, protocolos, teorías y procesos hipotéticos relacionados con la motivación al logro y alcance del éxito personal y como un hipotético consenso propuesto por Furnhan se resume una personalidad altamente motivada al logro, basada en el control de los medios de producción, planteamiento de objetivos moderadamente difíciles, incremento de las probabilidades de satisfacción y la retroalimentación y regulación de los resultados, además de la responsabilidad, iniciativa, investigación, desarrollo y crecimiento.

Paradójicamente como ya se mencionó, la involución de las formas de contratación y negociación laboral de lo colectivo a lo individual a principios del siglo XX, resurgen las aportaciones del sociólogo alemán Max Weber que en el año de 1905 desarrolló el concepto de la ética protestante del trabajo y que fundamentado en el sincretismo religioso del trabajo como un derecho y trabajar como un deber.

En síntesis, la tesis de Weber es que el mundo protestante, es más exitoso económicamente que el mundo católico gracias al influjo de la religión protestante en cada uno de sus individuos: amor al trabajo, honradez, ahorro y un apego permitido a lo material, algo que el catolicismo solo supo predicar los domingos.

Se observa que muchas de las filosofías del éxito, se fundamentan en el alcance de la satisfacción personal y el mejoramiento de la calidad de vida del individuo, cuyas consecuencias se reflejan en el ambiente laboral, ya que se fomenta la competencia, sin embargo, en muchos casos se convierte en una competencia poco sana en la medida que se convierte en un imperativo categórico ser mejor que los demás y paulatinamente se van desarrollando en muchos casos consecuencias que son fatales para la salud, el ambiente laboral y la productividad material, medida en riqueza o inmaterial categorizada desde la cultura organizacional y la forma como se llevan a cabo sus procesos exitosos.

Un elemento crítico lo manifiesta (Piñuel y Zabala: 2004) desde una perspectiva crítica y que tiene que ver con lo que denominan gerentes tóxicos

4. Las conductas sacrificiales en la organización: consecuencia fatal de las organizaciones exitosas que pierden su camino

Un debate crítico a los nuevos modelos administrativos en materia de dirección de empresas y gestión humana lo plantean Piñuel y Zabala (2004: 24) cuando definen como “*neomanagement*” un conjunto de enunciados y prescripciones en materia de dirección de empresas y personas que se fundamenta en la ideología y las bases filosófico – religiosas de lo que él denomina “la nueva economía sacrificial”.

Este concepto sacrificial enmarca el estereotipo del ejecutivo exitoso, altamente efectivo del Management, categoría epistemológica que los autores descalifican por haber introducido en el campo académico temas y seminarios especializados de una serie de principios filosóficos y éticos que según sus palabras son “tóxicos” para la nueva formación profesional, y los considera tóxicos porque se derivan necesariamente formas de dirección sacrificiales en las que el principio rector es el sistémico, periódico sacrificio de alguien o algunos en aras de la presunta supervivencia del colectivo y no es para más, si se consultan los términos

downsizing (redimensionamiento interno).y outsourcing (redimensionamiento desde afuera a partir de los mejores de su clase) son parámetros que utiliza la reingeniería para lograr altos niveles de competitividad, la cual se mide en función del costo y la calidad del servicio o del producto, fundamentada en el mínimo de trabajadores con el máximo de productividad y con la misma remuneración, encontrando entonces despido de trabajadores y sus funciones refundidas en los trabajadores que quedan, aumentando no solo su carga laboral sino la competencia interna y la incertidumbre de permanencia en el trabajo con las consecuencias de estrés que esto genera. Afirman los autores que el trabajador adaptable, tiene mayor valor para una organización, pero los *neomanagers* (jefes tóxicos) lo han transformado en manejabilidad, sumisión, disponibilidad las veinticuatro horas del día y renuncia a los propios derechos civiles y laborales.

La tecnología se desarrolla a pasos agigantados y cuando se ha comprendido su uso y manejo ya han evolucionado nuevas tecnologías, tal pareciera que la tecnología de punta siempre estará un paso atrás de la tecnología que se ofrece en el mercado, a esto se suma la presentación permanente de estrategias administrativas (muchas de ellas con fines exclusivamente comerciales) de desarrollo organizacional en función de la productividad y optimización de los recursos financieros, se ofrecen en libros traducidos del inglés que luego son presentados en seminarios que se brindan a los profesionales sin contemplar una contextualización cultural y que de hecho muchas de estas propuestas han fracasado al momento de medir sus resultados. Los profesionales de hoy laboran inmersos en complejas estructuras económicas que a veces se salen de la comprensión y dan inicio a percepciones de estrés que luego se somatizan en otro tipo de enfermedades denominadas enfermedades modernas, enfermedades del siglo XXI o enfermedades del éxito.

El estrés en las organizaciones se manifiesta como una consecuencia común de las organizaciones "exitosas," al ser colateral al desarrollo y el progreso, y es

el individuo quien debe estar preparado para afrontar el cambio y adaptarse a situaciones de presión, de hecho, es una de las competencias laborales que más se buscan al momento de contratar a un profesional, pero el estrés no es un problema del individuo únicamente, si se profundiza en las organizaciones, se descubre que sus procesos, funciones y procedimientos no están claramente definidos acentuándose más en áreas administrativas y contables y por lo general sus estilos administrativos forman parte de esa economía sacrificial de la que hablan Piñuel y Zabala.

5. Enfermedades del éxito

En las condiciones de trabajo actuales, es común observar que cada vez se incrementan actividades no relacionadas con éste, Ausfelder (2002), cita a Martin Resch, psicólogo investigador sobre la problemática laboral, quien menciona que las condiciones de trabajo que incrementan el estrés, es que el flujo de información en la empresa no circula debidamente, de modo que lo más importante llega demasiado tarde o incompleto al trabajador; el teléfono suena sin parar, interrumpiendo repetidamente al trabajador; los equipos no siempre están disponibles; las instrucciones de los jefes son contradictorias, aunado a la competitividad y el miedo a perder el empleo.

Los profesionales formados para desarrollar un alto grado de entusiasmo, ideas de triunfo y compromiso con sus metas y deseos, pueden sufrir como consecuencia, un despliegue de actividades que consumen altas cuotas de energía en su trabajo y cuando no se consigue lo esperado, se presenta una frustración que lleva al profesional a un estado de fatiga emocional que le genera un tipo de estrés crónico que en ocasiones hace que el profesional renuncie a sus objetivos como tal.

Paradójicamente, los profesionales "exitosos" que laboran en organizaciones que promueven la filosofía del *neomanagement*, son los más vulnerables a padecer el estrés crónico conocido como burnout, ya que los factores de riesgo son acentuados por el perfil de los *neomanagers* (jefes tóxicos)

y tiene características como sobrecarga mental; complejidad cada vez mayor de las actividades laborales; falta de eficacia y control sobre el propio trabajo; niveles de supervisión y control cada vez más minucioso; horarios de trabajo extendidos; saturación de funciones y responsabilidades; trabajo en el hogar en su tiempo libre; imposibilidad de disfrutar de su tiempo libre en condiciones de tranquilidad, con su familia, amigos y personas cercanas; la depresión que le genera no cumplir con los objetivos trazados; la necesidad de mantener un prestigio y un reconocimiento en la organización y en la sociedad y los compromisos económicos adquiridos para mantener un estatus social.

Todo lo anterior va generando un conflicto con los valores personales que paulatinamente conducen a la desilusión, la frustración y como consecuencia el estrés crónico que en muchas ocasiones se convierte en síndrome de burnout o síndrome del quemado.

• El síndrome de burnout o del quemado

Este síndrome fue descrito en el año 1974 por el Psiquiatra Herbert Freudenberger, y en el año 1976 la Psicóloga Cristina Maslach utiliza el término para describir un proceso

gradual de pérdida de interés en el trabajo y pérdida de responsabilidad, hasta llegar a una depresión severa que podía invalidar a quien lo sufriera.

El síndrome se presenta en directivos, maestros, ejecutivos, abogados, trabajadores sociales, dependientes, vendedores, pero principalmente a las personas que trabajan en la enseñanza y en el sector salud. Esto sobreviene por el estrés que provoca estar en contacto diario con las demandas de otras personas, por el intenso intercambio emocional, y cuando se sobrepasan las capacidades adaptativas del individuo. Los síntomas son la depresión, ansiedad, desánimo, fatiga, nerviosismo y falta de concentración, y con frecuencia se acompaña de úlceras gastrointestinales u otros problemas estomacales, dolores fuertes de cabeza, problemas para conciliar el sueño o para mantenerlo.

Gil y Peiró, (1997) citan a Freudenberger quien manifiesta en el año 1974, que el burnout es una respuesta al estrés laboral crónico, manifiesto en sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional y delimitan conceptualmente el burnout en dos perspectivas, la clínica y la psicosocial.

Cuadro 2: Perspectiva Clínica

Reudenberguer (1974 – 1975)	Agotamiento, decepción y pérdida de interés por la actividad laboral. Pretensión de expectativas inalcanzables.
Pines y Arosón (1988)	Estado en el que se fatiga emocional, física y mental. Sentimiento de impotencia e inutilidad. Baja autoestima.
Fischer (1983)	Trauma narcisista que genera una disminución de autoestima.

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 3: Perspectiva Psicosocial

<p>Maslach y Jackson (1981)</p>	<p>Agotamiento emocional, despersonalización que llevan a mirar con cierto desprecio a las personas objeto del desarrollo de las actividades laborales con las cuales se tiene contacto.</p>
--	---

Fuente: Elaboración propia

Principales consecuencias del estrés laboral que se asocian al síndrome de burnout

Gil y Peiró (ob.cit:82), identifican algunos índices psicosomáticos del Burnout o repercusiones de mayor impacto en la calidad de vida de quienes lo sufren y lo resumen en el siguiente cuadro:

Cuadro 4: Cuadro 4: índices psicosomáticos del Burnout

<p>Índices emocionales</p>	<p>Sentimientos de soledad o sentimientos de alienación: Ansiedad Sentimiento de impotencia Sentimiento de incompetencia</p>
<p>Índices actitudinales</p>	<p>No verbalizar Cinismo Hostilidad Suspiciousa</p>
<p>Índices conductuales</p>	<p>Agresividad Aislamiento del sujeto Cambios bruscos de humor Enfado frecuente Irritabilidad</p>
<p>Índices psicosomáticos</p>	<p>Dolor premenstrual y palpitaciones Hipertensión Crisis asmática Catares frecuentes Infecciones frecuentes Alergias Dolor cervical y de espalda Fatiga Alteración menstrual Úlceras gastroduodenal Diarrea Jaqueca Insomnio</p>

Fuente: Gil y Peiró (1997:82).

Se observa que se sigue dando gran importancia a la capacidad de adaptación del individuo y es innegable que de su actitud y disposición psicológica depende en gran medida su respuesta a un estímulo generado en su trabajo, pero las variables del entorno como, el ambiente de trabajo, el estilo administrativo, la remuneración, la exigencia social, la concepción política y económica del país o región donde se habita y que también pueden generar estrés no se mencionan y menos se tienen en cuenta para el diseño de estrategias de prevención desde el concepto de la economía sacrificial concepto tratado en temas anteriores.

- **El Mobbing o acoso moral en el trabajo**

El término mobbing procede del verbo inglés to mob (regañar, atacar, maltratar, asediar) y el sustantivo mob que significa muchedumbre y lo analiza Heinz Leymann, citado por Hirigoyen (2001), como una forma particularmente grave de estrés psicosocial, introducido desde al año 1980 para describir las formas severas de acoso en las organizaciones en los años 80 en Alemania, pero el término como tal al parecer fue utilizado por primera vez por el etnólogo Konrad Lorenz quien lo aplicó a las conductas agresivas de los grupos animales para neutralizar y desterrar a un intruso.

Dice Hirigoyen que el estrés es un estado biológico y el acoso moral es mucho más que el estrés, aunque pasa por una etapa del estrés y aparece cuando se presenta un aislamiento moderado y agresivo sólo en condiciones de trabajo, y puede representarse en sobrecarga de trabajo constituyéndose en una primera fase, la segunda fase aparece cuando la persona agredida percibe la malevolencia de quien es objeto, presentando comunicación poco afectiva, prevención y críticas cargadas de cinismo y esta fase es el acoso moral propiamente dicho ya que existe intención de perjudicar, de ahí que se interprete que el estrés sólo es destructivo si es excesivo, pero el acoso moral es destructivo por su propia naturaleza, esta situación manifiesta es una de las causas del Burnout pero un profesional con síntomas de síndrome de

burnout o que lo padezca, también se puede convertir en un acosador moral por el desprecio que puede llegar a sentir por sus compañeros de trabajo y sobre todo por las personas que dependen laboralmente de él.

El mobbing es una conducta de sometimiento y desprecio, suele darse también como una indiferencia o intolerancia a la diversidad y se manifiesta con una conducta discriminatoria al género, raza, religión ideología inclusive. Otra forma de mobbing es aprovechado por algunos directivos en forma de chantaje aprovechando el miedo a perder el empleo que siempre representa una enorme carga psíquica.

Ausfelder (2002:19), menciona un concepto que denomina el “fantasma del paro” y se relaciona con la angustia que genera el miedo a quedar cesante, situación que aprovechan ciertos jefes para acosar laboralmente a quienes no coincidan con sus costumbres, deseos, creencias, políticas o religiones. Por esto los trabajadores como manifiesta Ausfelder “prefieren soportar cuantos malos tratos les propinen, aun cuando verdaderamente no les satisfaga su trabajo”.

- **La adicción al trabajo o workhaolismo**

(Oates. 1971), afirma Furnham, fue quien acuñó el término para referirse al trabajo compulsivo incontrolable, la necesidad de trabajar de manera incesante y que a diferencia de otras adicciones, la adicción al trabajo es valorada y hasta exigida y según Oates en Estados Unidos de América, se cree que el estilo de vida de las personas adictas al trabajo obedece a una virtud religiosa, una forma de patriotismo, la manera de ganar amigos e influir en los demás, la forma de conservar la salud y la sensatez. Por lo tanto, aunque los sujetos que sufren este síndrome se sientan hartos, es poco probable que cambien sus hábitos porque son “quienes más probabilidades tienen de triunfar o de alcanzar el éxito”.

6. Categorías propias de la personalidad adquiridas o infundadas que mitigan el efecto tóxico para la salud mental en las condiciones de trabajo: sofisma o solución, ¿a quién beneficia?

La capacidad de aprender o desaprender, de salir fortalecido de una dificultad, de resistir la adversidad, de convertir el estrés negativo en estrés positivo, son categorías de la personalidad que estudia la psicología o la psicología organizacional y que en muchos casos son utilizados desde la medicina asistencial como remedio a patologías derivadas de la actividad laboral que, por su carga psicológica, afecta la salud mental del trabajador, sin embargo se han desarrollado conceptos que pretenden disminuir dicho impacto entre otros se menciona:

- **La indefensión aprendida:**

El desamparo aprendido está acompañado de pensamientos destructivos, las tendencias de las personas en esta situación se manifiestan como la reacción a bajar los brazos y darse por vencidas, a no asumir la responsabilidad de producir cambios y a no contestar frente a las adversidades y esto sucede porque han construido, sin quererlo, una paralizante teoría, de que “no vale la pena hacer nada porque haga lo que haga nada cambiará”

El estilo atribucional modula el desamparo aprendido. Esto significa que cuando más pesimistas y extremistas sean las cosas que nos decimos, más desamparados e indefensos nos sentiremos y actuaremos de acuerdo a ello. Es un problema que culturalmente se ha enraizado en muchos de los comportamientos sumisos que, como

consecuencia del temor a perder el empleo o la relativa tranquilidad, se presenta una tendencia adaptativa a situaciones adversas hasta convertirlas en una categoría sub cultural.

- **El engagement:**

Es una especie de compromiso organizacional en el que la dirección de un esfuerzo es voluntaria como producto de su motivación, es decir, los trabajadores tienen oportunidades proporcionadas por la organización y a su vez, el trabajador actúa de una forma que va más allá de los intereses de la misma. Es una especie de estrés positivo, euforia o frenesí laboral.

- **Factores protectores:**

Se definen como aquellas características personales o elementos del ambiente, o la percepción, capaces de disminuir los efectos negativos que el proceso de estrés puede tener sobre la salud y el bienestar, y por lo general se relacionan con la tolerancia ante los efectos negativos del estrés que eventualmente disminuirían la vulnerabilidad y la probabilidad de enfermarse, se asocian aspectos como el estilo de vida saludable, la autoestima, el autocontrol, el afrontamiento, el apoyo social, la fortaleza personal y últimamente se habla de la creencia religiosa o espiritualidad.

- **El eustres:**

Caracteriza este concepto a las variables personales y/o ambientales fortuitas o buscadas que refuerzan el bienestar psicofísico del sujeto y sus defensas ante las situaciones de desajuste mental derivadas del estrés.

7. CONSIDERACIONES FINALES

Las filosofías del éxito, como categoría epistemológicas no se ha determinado, si bien son prácticas propias de la exitodinámica empresarial, en algunos casos se han desviado y han generado situaciones adversas para la misma organización debido a que asociado con la frustración de no alcanzarlo desencadena en problemas de salud mental que poco se han asociado a la legislación laboral y en pocas oportunidades ha sido tomada en cuenta por los sindicatos en sus reivindicaciones, lo que hace necesario profundizar en ello porque desde la perspectiva de la medicina laboral está generando altos costos de intervención y

de prevención como producto de la baja en la productividad y desmotivación que el algunos casos lleva a un estrés crónico que se debe tratar como un caso de imposibilidad laboral.

8. REFERENCIAS

- Álvarez, R. (2007) "Los riesgos psicosociales y su prevención: mobbing, estrés y otros problemas. [Ponencia en Internet]. Cuenca: Jornada técnica de actualización de los riesgos psicosociales y su prevención. Centro Nacional de Nuevas Tecnologías – INSHT. [Acceso julio 2010]. disponible en: <http://www.mtas.es/insht/research/PRCuenca.htm>.
- Ausfelder J. (2002). Mobbing, el acoso moral en el trabajo, prevención, síntomas y soluciones. Barcelona España. Editorial Océano; p. 28-52
- Ç
Baylos, A (1991). Derecho del trabajo: modelo para armar. Editorial trota, Valladolid, España. Pp 15-79
- Cooper, K. y Sawat, A. (1998) La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones. Bogotá. Colombia. Editorial Norma;
- De la Garza T. y otros. (2008) Crítica de la razón parapostmoderna (Sennet, Bauman, Beck) "Revista Latinoamericana de Estudios del trabajo" UC Valencia, Carabobo. Año 13, Nro. 19, pp. 9-37
- Furnham, A. (2006). Psicología organizacional. El comportamiento del individuo en las organizaciones. Alfaomega Mexico
- Gil P, Peiró J. (1997). Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse. Madrid España. Editorial Síntesis S.A.
- Hirigoyen F. (2001) El acoso moral en el trabajo, distinguir lo verdadero de lo falso. Barcelona España. Ediciones Pailón Ibérica S.A.
- Piñuel y Zabala, I. (2004). Neomanagement: Jefes tóxicos y sus víctimas. Barcelona España Editorial Aguilar S.A.
- O.I.T. (1984). Factores psicosociales en el trabajo; naturaleza, incidencia y prevención. Ginebra; 1984. Reunión Comité Mixto OIT. OMS sobre medicina del trabajo (9): (Reunión como autor). Organización Internacional del Trabajo.