

ppi 201502ZU4639

Esta publicación científica en formato digital es continuidad de la revista impresa

Depósito Legal: pp 199102ZU43 / ISSN:1315-8597



GACETA LABORAL

Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y de Disciplinas Afines



Vol. 28





Salud y trabajo en la sociedad del rendimiento y cansancio elocuente. Vías de salida

Nelson Enrique Camba Trujillo

Abogado. Doctor en Derecho. Doctor en Ciencias Gerenciales. Profesor Titular de Derecho del Trabajo y Derecho de la Seguridad Social de Pre y Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad del Zulia. Especialista en Gestión de Recursos Humanos. Correo electrónico: camba.nelson@gmail.com

Resumen

La presente investigación tuvo como propósito general analizar la salud y el trabajo en la sociedad del rendimiento y cansancio elocuente siguiendo los postulados del filósofo surcoreano Byung-Chul Han. Bajo este enfoque en la contemporaneidad se han producido importantes cambios en el modo en que las organizaciones se enfrentan a los desafíos del entorno actual. En este sentido, la metodología utilizada se fundamentó en una investigación documental en la cual las fuentes de información de tipo secundaria fueron libros, artículos arbitrados, casos de estudio, sustentados por autores, tales como, Han (2015), Vásquez Rocca (2017), Collazos y Blandón (2019) y Niño y Solano (2020), entre otros. Como técnica para la recolección de datos se utilizó la guía de observación documental. Los resultados obtenidos fueron discutidos a través del método de triangulación lo que permitió dar paso a diferentes posturas sobre el tema desarrollado. En esta nueva dinámica laboral, se ha transitado de un modelo basado en rutinas estables y predecibles a un mercado flexible, con empresas estructuralmente ágiles sometidas a unas exigencias de movilidad absoluta que han impactado determinantemente en la esencia de la persona humana del trabajador. Ante esta compleja situación se presentan algunas vías de salida para contrarrestar los efectos generados por esta manera en la que los individuos se relacionan en el ámbito laboral, entre ellas se mencionan, el liderazgo, el sentido del humor, las pausas activas, la felicidad y el bienestar subjetivo y la espiritualidad.

Palabras clave: Cansancio; burnout; espiritualidad; meditación; empresa feliz.

Health and work in the performance society and eloquent fatigue. Exit routes

Abstract

The general purpose of this research was to analyze health and work in the society of performance and eloquent fatigue following the postulates of the South Korean philosopher Byung-Chul Han. Under this approach in contemporaneity there have been important changes in the way in which organizations face the challenges of the current environment. In this sense, the methodology used was based on a documentary research in which the sources of secondary information were books, refereed articles, case studies, supported by authors, such as Han (2015), Vásquez (2017), Collazos & Blandón (2019) and Niño & Solano (2020), among others. The documentary observation guide was used as a technique for data collection. The results obtained were discussed through the triangulation method which allowed to give way to different positions on the topic developed. In this new labor dynamic, we have moved from a model based on stable and predictable routines to a flexible market, with structurally agile companies subject to absolute mobility requirements that have had a decisive impact on the essence of the human person of the worker. Faced with this complex situation, there are some ways out to counteract the effects generated by this way in which individuals relate in the workplace, among them are mentioned, leadership, sense of humor, active pauses, happiness and subjective well-being and spirituality.

Keywords: Tiredness; burnout; spirituality; meditation; labor happiness.

Byung-Chul Han: “La sociedad del cansancio”

En la actualidad, la mayoría de las personas se encuentra inmersa en una cotidianidad tan dinámica, exigente y acelerada que poco a poco, y sin estar consciente de ello, ha ido impactando su naturaleza humana, pues, las exigencias de este nuevo mundo, el cual según el modelo aplicado por el ejército norteamericano durante la II Guerra Mundial y los aportes del sociólogo Zigmunt Bauman, ha sido calificado como Volátil, Incierto, Complejo y Ambiguo (VICA), exige una mirada y una postura que lleve a reflexionar en cómo poder adaptarse a este entorno inédi-

to para sobrevivir y salir fortalecidos sin perder nuestra esencia como individuos.

En este sentido, son muchos los pensadores de este siglo que se han dedicado a abordar este interesante y complejo asunto, entre ellos destaca Byung-Chul Han, quien para muchos, se ha convertido en un reconocido filósofo de la contemporaneidad. Este filósofo nacido en 1959 en Corea del Sur, ha desarrollado toda su carrera académica en Alemania, donde a través de un diálogo permanente con un amplio abanico de intelectuales ha venido difundiendo sus valiosos aportes. Sus publicaciones son breves y ágiles, en ellas se reflexiona, entre otros tópicos, sobre el capita-

lismo tardío, el consumo y una serie de conceptos que fueron propuestos para explicar una sociedad disciplinaria, en la que, según su perspectiva, el sujeto se encuentra oprimido por fuerzas externas que limitan su vida a la explotación en el trabajo, brindando así algunas claves para orientarse ante la incertidumbre en la que se vive en el contexto actual, y por ello, partiendo de su mirada, en el presente análisis serán abordados algunos aspectos vinculados con el vigente sistema de relaciones laborales.

Según la tesis de Byung-Chul Han, plasmada en su obra “La Sociedad del cansancio” en el “nuevo capitalismo”, la concepción del trabajo ha cambiado radicalmente. Desde su perspectiva, en lugar de una rutina estable, de una carrera predecible, de la adhesión a una empresa a la que se era leal y que a cambio ofrecía un puesto de trabajo permanente, para él en la actualidad los trabajadores se enfrentan a “un mercado laboral flexible, a empresas estructuralmente dinámicas con periódicos e imprevisibles reajustes de plantilla, sometidos a unas exigencias de movilidad absoluta”. Bajo este contexto surge la interrogante de si la flexibilidad del capitalismo moderno ofrece un entorno mejor para el crecimiento personal, o es simplemente una nueva forma de opresión.

Una de las interrogantes que Han plantea es ¿De qué modo la revolución digital, internet y las redes sociales han transformado la sociedad y las relaciones?, y para ello analiza las diferencias entre la “masa clásica” y la nueva masa, a la que llama el “enjambre digital”. En esta propuesta, el autor examina de qué

modo la revolución digital, el internet y las redes sociales han transformado la esencia misma de la sociedad. Para Han, se ha formado una nueva masa, que él denomina el “enjambre digital”, la cual, a diferencia de la masa clásica, es una especie de colmena que consta de individuos aislados, que carece de un nosotros capaz de una acción común, de andar en una dirección o de manifestarse en una sola voz.

De manera tal, que bajo este enfoque, la hiper-comunicación digital ha ido acabando con el silencio que necesita el alma para reflexionar y para ser ella misma, configurándose un sistema en el cual se percibe solo ruido, sin sentido, sin coherencia. Todo ello impide la formación de un contrapoder que pudiera cuestionar el orden establecido, que de manera no perceptiva va adquiriendo rasgos totalitarios. Según esta perspectiva, empresas como Facebook y Google trabajan como servicios secretos que, según Han, vigilan nuestros intereses para extraer beneficio de nuestros comportamientos en internet y las redes sociales

Bajo esta óptica, la situación nos va conduciendo a un punto en el cual vamos perdiendo la capacidad de ser nuestro propio centro y poco a poco anulamos la posibilidad de ser autónomos y nos tornamos excéntricos, volcados hacia fuera hasta la exasperación de la acumulación no productiva, la que nos produce desvelos y que nos impide vivir eso que según Han, apoyándose en los aportes del escritor austriaco y ganador del Premio Nobel de Literatura, Peter Handke, enuncia como el “cansancio elocuente”.

En este orden de ideas, Vásquez Rocca (2017), expone que Han ha planteado que la pérdida de la distancia y la privacidad sumado a lo efímero del hecho colectivo han cambiado el tráfico y la forma de procesar la información lo cual ha impactado profundamente la propia identidad del sujeto colectivo actual, todo lo cual ha traído como efecto que se pierda la distancia y todo se haya vuelto parte de un espectáculo general, así como también ha hecho que, desde la instantaneidad de la comunicación, en las redes sociales por ejemplo, lo que aparece en el medio social sea esencialmente no reflexivo, pero quizás más bien emocional y afectivo.

De modo que, tal y como lo expone el precitado filósofo coreano, la pérdida de la distancia y la privacidad sumado a la fugacidad del hecho colectivo han cambiado no solo el tráfico y la forma de procesar la información, sino que, más profundamente aún, la misma identidad del sujeto colectivo actual. En este sentido, y con base a los postulados de Karl Marx, el trabajo conduce a la alienación y por ello según la tesis de Byung Chul-Han aparece lo que él denomina “la nueva alienación”. El hombre se ha convertido en el explotador de sí mismo por un propio afán desmesurado de competencia, de éxito, vivido como “realización personal”. Según Han, uno se explota a sí mismo hasta el colapso, pues el sistema neoliberal ha sido internalizado hasta el punto de que ya no necesita coerción externa para existir. Y, por eso, el síntoma de nuestra época es el cansancio.

Como aclara Han no es la *multitude cooperante*, haciendo referencia

a los aportes del filósofo italiano Antonio Negri, lo que eleva la sucesora posmarxista del “proletariado”, sino la soledad del empresario aislado, enfrentado consigo mismo, la que constituye el modo de producción presente, de manera que los trabajadores se han convertido en competidores o sombras en pantallas autistas. Desde esta concepción en la época actual, el trabajo se presenta en forma de libertad y autorealización. Para Vásquez Rocca (2016:13),

Me (auto)exploto, pero creo que me realizo. En ese momento no aparece la sensación de alienación. Así, el primer estadio del síndrome burnout (agotamiento) es la euforia. Entusiasmado, me vuelco en el trabajo hasta caer rendido. Me realizo hasta morir. Me optimizo hasta morir. Me exploto a mí mismo hasta quebrarme.

Bajo esta perspectiva y siguiendo lo planteado por Vásquez Rocca (2017) esta autoexplotación es más eficaz que la explotación ajena a la que se refería el marxismo, porque va acompañada de un sentimiento de libertad. Esta libertad imaginada impide la resistencia o la revolución. El neoliberalismo nos aísla a cada uno y nos hace empresarios de nosotros mismos. El capitalismo huye hacia el futuro, se desmaterializa, se convierte en neoliberalismo y convierte al trabajador en empresario que se explota a sí mismo en su propia empresa. De manera tal que el neoliberalismo, como una forma de transformación del capitalismo, ha terminado convirtiendo al trabajador en su propio patrono.

Así las cosas, bajo esta orientación en este nuevo orden comienza a tomar fuerza un paisaje patológico

de trastornos neuronales: enfermedades como la depresión, el trastorno por déficit de atención con hiperactividad (TDAH), el trastorno límite de la personalidad (TLP) o el síndrome de desgaste profesional (SDP o “síndrome de burnout”), que según los autores precitados definen el panorama patológico de comienzos del siglo XXI.

De modo que, en consonancia con este cambio, bajo la propuesta de Han se han producido otros deslizamientos relevantes, pues la “sociedad disciplinaria” ha sido sustituida por la “sociedad del rendimiento” y al “sujeto de obediencia” le ha seguido un individuo enfermo de Ego al que él denomina “el emprendedor de sí mismo”.

Según este enfoque la optimización personal es una forma de autoexplotación total. El coaching, la motivación, la competitividad, la optimización han aparecido como alternativas, como técnicas a las que la sociedad recurre para conseguir la productividad ilimitada, pues las personas han entrado en una dinámica de autoexplotación, de autoexigencia, de constante optimización que acaba generando enfermedades como la depresión. Desde esta óptica, no se tiende a pensar que es la dinámica, el sistema, el que ha generado esta ansiedad, sino que se plantea siempre como un fracaso personal. Este tipo de poder inteligente, propio del régimen neoliberal, actúa de forma silenciosa, domina intentando agradar y generando dependencias, “se ajusta a la psique en lugar de disciplinarla”.

De manera tal que la violencia hoy es neuronal e inmanente al sistema, señala Vásquez Rocca (2017), citan-

do a Han, y atribuye al “superrendimiento”, la “supercomunicación” y la “superproducción” actual, las razones que generan un colapso del Yo, en lo que denomina “infartos psicóticos”. Ante esta compleja realidad surgen varias interrogantes: ¿Por qué entonces se multiplican en ella las figuras que podríamos considerar correlativas del loco y el criminal de la sociedad inmunológica, a saber, los depresivos y los fracasados?

Y es que para estos autores en la sociedad del cansancio el “emprendedor de sí mismo” de la sociedad del rendimiento está exhausto; sus enfermedades características no son virales sino neuronales. Padecen depresión y un amplio espectro de trastornos por hiperactividad y fatiga neurofuncional: TDAH, TLP y SDP. La etiología de estos males solo puede comprenderse a la luz del verbo que gobierna la acción de la sociedad tardocapitalista. Mientras que en la sociedad disciplinaria el verbo imperante era “deber”, en la sociedad del rendimiento es “poder”; mientras que en la primera se obliga al individuo al trabajo, en la segunda se lo motiva apelando a su capacidad: ya no se conjuga tú “debes” sino tú “puedes”. Se produce así un aparente tránsito de la coacción a la libertad en tanto en cuanto se elimina la instancia externa que ordena y se estimula la autogestión y autoexigencia de quien se gobierna.

En este sentido, cabe reflexionar cómo hacer para dar el paso del “deber” al “poder” y considerar cómo el estímulo y la motivación pueden conducir, en última instancia, al fracaso, ante lo cual la respuesta al parecer se convierte en una especie de enigma, pues el individuo como

“emprendedor de sí mismo” puede poder, pero no puede no poder, es decir, “poder” constituye para él un “deber”. Bajo esta perspectiva, Han explica que hay dos formas de potencia: la positiva, decir “sí puedo”, y la negativa, decir “no puedo”, que se distingue netamente de la impotencia y advierte que, si se elimina la segunda, si el individuo no puede decir “no puedo”, se ve coaccionado para tener que poder siempre. El resultado: hiperactividad, agitación, histeria del trabajo y de la producción y, finalmente, cansancio y depresión.

Según esta tesis, el “no poder” – “poder más” conduce a un destructivo reproche de sí mismo y a la autoagresión. El sujeto de rendimiento se encuentra en guerra consigo mismo y el depresivo es el inválido de esta guerra interiorizada. Un mundo donde lo que vale no es el “ser”, sino el “parecer”, aunque el placer exige cierto ocultamiento, lo contrario de esta desnudez y transparencia pornográfica, cuyo ejemplo más evidente sería Facebook. Del capitalismo, donde lo esencial era el tener, pasamos a una sociedad neoliberal exhibicionista, donde lo fundamental es “aparecer”.

Siguiendo este enfoque de Han, la sociedad de la transparencia valora la exposición. Cada sujeto “es su propio objeto de publicidad. Todo se mide en su valor de exposición. La sociedad expuesta es una sociedad pornográfica”. Según esta óptica en la actualidad el ser humano vive en un mundo que tiende a la hipervisibilidad, un espacio sin secretos ni misterios ocultos. A la sociedad de la transparencia toda distancia le parece una negatividad que hay que eliminar: constituye un obstáculo para

la aceleración de los ciclos de la comunicación y del capital.

De manera tal que la sociedad de la información, la era digital, ha conducido al ser humano a un extraño estado de embotamiento, nuevas formas de alienación y un tipo de comunicación lleno de desencuentros, de pérdida de la sintonía, pues la comunicación digital se distingue por el hecho de que las informaciones se producen, envían y reciben sin mediación. Para Han, éstas no son dirigidas y filtradas por mediadores. La instancia intermedia es eliminada para siempre, pues medios como blogs, Twitter o Facebook liquidan la mediación de la comunicación, según su mirada “la desmediatizan”, es decir, la actual sociedad de la opinión y la información en esta comunicación “desmediatizada”.

De manera tal que bajo este enfoque la denominada sociedad de la transparencia no tiene en cuenta que hay dimensiones del ser humano que sólo pueden tener lugar en la intimidad. Sin duda alguna, que es de interés reflexionar sobre la intimidad del ser humano y su necesidad de nuevos ámbitos y espacios en los que pueda estar en sí mismo, sustraído a la mirada del otro.

Los “overachievers” son una especie humana agotada, ansiosa y autoexplotada

Sin duda alguna que este enfoque sobre lo que acontece en el entorno en el que los seres humanos nos desempeñamos en la contemporaneidad nos lleva a reflexionar además sobre una nueva perspectiva en el ámbito de las relaciones laborales, lo que

Han denomina el “nuevo capitalismo”, pues el mercado laboral tradicional caracterizado por la rutina estable, la carrera predecible, la adhesión a una empresa a la que se era leal y que a cambio ofrecía un puesto de trabajo estable ha pasado prácticamente a la historia.

Y es que hoy día los trabajadores se enfrentan a un desafiante mercado laboral en el cual ya no hay cabida para organizaciones jerárquicas rígidas, en las cuales esperaba de los trabajadores una identidad firme y una personalidad formada, pues nos encontramos ante un nuevo mundo de empresas en permanente crecimiento y cambio. Un mundo de riesgo, de extrema flexibilidad y objetivos a corto plazo. En la actualidad vivimos en un ámbito laboral nuevo, de transitoriedad, innovación e inmediatez en el cual se exigen individuos capaces de reinventarse a sí mismos sobre la marcha.

Tal como lo plantea la tesis de Han, la violencia hoy es neuronal e inmanente al sistema, quien atribuye, como ya ha sido señalado, al “superrendimiento”, la “supercomunicación” y la “superproducción” actual las razones que generan un colapso del Yo, pues esta sociedad de la hiper-comunicación digital destruye el silencio que necesita el alma para reflexionar y para ser ella misma ya que mi valor está en cuánto produzco dado que vivimos inmersos en una cultura de la urgencia.

En esta cultura de la urgencia cabe reflexionar sobre ¿Cuál es mi relación con el tiempo?, es probable que en esta “cultura del Yo hacer” tenga más valor el “hacer” y el “no hacer” se sataniza de manera tal que no hay tiempo para el placer, el ocio y la pausa.

Surge así el enfoque de “el cansancio elocuente”, ya que en la medida en que más perdemos la capacidad de ser nuestro propio centro, anulamos la posibilidad de ser autónomos y nos tornamos excéntricos, volcados hacia fuera hasta llegar al extremo de la acumulación no productiva, la que nos genera desvelos y nos lleva a vivir en un estado de cansancio que nos envuelve sin darnos cuenta.

Entramos en un espiral dentro del cual se parte de la idea de que, si “Yo hago más”, entonces “Yo soy más”. Una agenda desocupada parece que fuera propia de un loser o perdedor, pero por el contrario si está llena de actividad es propia de alguien exitoso. De manera tal que estamos construyendo una nueva sociedad, la sociedad de los “overachievers”. Los “overachievers” son una especie humana agotada, ansiosa y autoexplotada.

Las nuevas generaciones se encuentran inmersas en un mercado laboral demasiado avasallador y dominante interesado en el reclutamiento de personas jóvenes que muestren un alto desempeño y fuerte motivación, deseosos de escalar diversas posiciones en la empresa hasta llegar a ocupar puestos directivos. Sin embargo, muchas veces estos altos niveles de exigencia ante los cuales las personas se ven tan esforzadas a cumplir estos estándares de demandas y alta competitividad empiezan a sufrir el inevitable agotamiento, se sienten fracasadas y culpables, mientras que otras se convierten en personas con instinto de lograr más de lo esperado, perfeccionistas o fanáticos del control.

Vías de salida

Ante este contexto, y con el ánimo de ofrecer a esa masa laboral que se encuentra inmersa en ese estado de embotamiento a causa de las exigencias de esta realidad caracterizada por lo que se ha denominado el “enjambre digital” y un sistema de producción que le produce una fatiga neurofuncional, se proponen cinco vías de salida para contrarrestar los efectos de esta sociedad del rendimiento y cansancio elocuente que están impactando a esta generación y a las del futuro más próximo. Estas vías de salida son el liderazgo, el humor, las pausas activas, la felicidad y bienestar subjetivo y la espiritualidad.

a) El Liderazgo. Abordar el tema del Liderazgo implica entrar en un terreno demasiado amplio, dilatado y muy extenso. Sin embargo, desde esta perspectiva el Liderazgo lo abordamos como sinónimo de transformación. El Liderazgo es una vía que permite a las personas llegar a ser quienes están llamados a ser, a desarrollar su potencial de inteligencia, de conexión, de creatividad, de realización.

Y es que el Liderazgo se resume a esa capacidad y voluntad de conducir a hombres y mujeres a un propósito común y a un carácter que inspire confianza. Pues como bien lo señalan, Tichy, Fombrun y Devanna (1981:17) “el Liderazgo trata acerca del cambio. Es sobre mover a las personas de donde están hacia donde necesitan estar”.

No cabe duda que en un entorno como el actual hay muchas organizaciones con nefastos “talentos” tó-

xicos que destruyen vidas, porque han puesto al objetivo por delante de la persona, por ello creemos en la necesidad de promover un Liderazgo transformador que emerja de una conexión profundamente humana capaz de permitir y promover que la inteligencia colaborativa se multiplique.

En este sentido, el Liderazgo en los entornos empresariales tiene una doble misión la cual se resume en dos palabras clave, modelar e influir, pues ello implica hacer uso de ese conferimiento de autoridad que le es dado para hacer crecer al otro en su valor para que junto a la inteligencia colaborativa se pueda en conjunto crear más valor.

Se parte de un Liderazgo coinspirador que valore a las personas, que les de reconocimiento, capaz de destacar sus competencias, consolidar expectativas, respaldar y apostar por su gente estimulando su máximo potencial. Un Liderazgo que gestione el cambio generando un ambiente sano, que confie en su equipo, que hable de la confianza y la construya con base al modelaje. En definitiva, un modelo de entusiasmo de acciones congruentes con lo que predica cuerpo, lenguaje y emocionalidad en estado de ambición saludable.

b) El Humor. El humor entendido como algo muy serio. No se trata de tomarse las tareas a broma, pero sí de mantener una actitud positiva. Genera un estado de Bienestar y Livianidad. Y es que tal y como lo sostienen Carbelo y Jáuregui, (2006:18),

El sentido del humor es una capacidad única del ser humano valorada en muchas, si no todas las culturas. Se le atribuyen nu-

merosos beneficios psicológicos (sensaciones y estados de alegría, bienestar y satisfacción, reducción del estrés, prevención de la depresión), físicos (tolerancia al dolor, activación del sistema inmunológico, mejora del sistema cardiovascular) y sociales (mejoras en la motivación, la comunicación, el orden y la armonía social).

En este sentido, el Humor dentro del ámbito organizacional se basa en tres pilares fundamentales. Uno es el respeto, entendido como esa especial consideración y valoración por el otro, sin invadir su privacidad y apreciando su condición esencialmente humana. La vulnerabilidad, se presenta como otro elemento fundamental en este asunto, pues existe una línea muy delgada que debe ser considerada de modo tal que evite herir o dañar moralmente al otro.

De igual modo, la confianza es otro pilar importante que ha de caracterizar al humor, pues se parte de la creencia, la certeza y la sensación de estar en un ambiente seguro en donde existen acciones basadas en la buena fe, acompañado de una convicción que el actuar del otro está en línea con las exigencias morales y éticas dentro de lo que la sociedad considera un acto honrado.

Y es que el humor además de ser contagioso, permite también, conectar a las personas. La risa y el buen humor, contribuyen normalmente al resultado del equipo al colocar a las personas en un lugar más efectivo ante los problemas, les vuelve más dispuestos a resolver las situaciones inconvenientes que lamentarse de ellas.

Muchas son las ventajas que nos brinda el humor en nuestra vida y

el ámbito laboral no es ajeno a ello. Científicamente ha sido comprobado que la sonrisa beneficia al sistema nervioso, cardiovascular, inmune y endocrino. Con la risa el cerebro se relaja, el estrés se elimina, los oídos se despejan, la piel se oxigena, la digestión y la circulación de la sangre se mejoran, se ejercitan unos 400 músculos y adicionalmente se alivia la depresión y la ansiedad.

c) Pausas activas. Según ha sido establecido por la Organización Mundial de la Salud (OMS), dentro de la jornada de trabajo es necesario interrumpir las actividades cada dos horas y realizar una pausa activa de cinco minutos, en busca de promover la salud en el ámbito laboral. Tal y como lo señala Niño (2020) el propósito de promover esta práctica es generar el buen desempeño en el trabajo y así mejorar dolores por cansancio muscular y funciones repetitivas, además de concientizar tanto a las empresas como a los colaboradores de la importancia de tener una vida saludable tanto física, como emocional.

Las largas jornadas de trabajo pueden generar dolores y molestias en músculos, tendones y articulaciones. Dichas dolencias se producen tanto por realizar esfuerzo físico, movimientos repetitivos, posturas sostenidas o por pasar mucho tiempo de pie o sentado.

En este sentido, las pausas son un momento de activación durante el tiempo de trabajo, donde se pueden combinar una serie de movimientos que impulsan y fortalecen los sistemas músculo esquelético, cardiovascular, respiratorio y cognitivo.

En virtud de lo expuesto, es relevante analizar, desarrollar, implementar y verificar los procedimientos en el desarrollo de las pausas activas dentro de las organizaciones como parte de la responsabilidad de la salud del talento humano con el fin de preservar el estado físico de los trabajadores, los cuales sin duda tendrán una calidad de vida y un ambiente laboral acorde con su desempeño.

Entre las principales ventajas que esta práctica genera cabe mencionar que disminuye el riesgo de enfermedad ocupacional, estimula y favorece la circulación, libera estrés articular y muscular, contribuye a tomar conciencia sobre la importancia del cambio de posturas y rutina, motiva y mejora las relaciones interpersonales, promueve la integración social, mejora el desempeño laboral, fomenta la autoestima y capacidad de concentración y reduce la angustia y la ansiedad.

d) La Felicidad y el bienestar subjetivo. Hoy día este aspecto se ha convertido en una variable fundamental en el desempeño organizacional, pues las empresas saludables promueven entre sus colaboradores un equilibrio en aquellos factores que hacen feliz a su talento humano, tales como, generar un agradable ambiente laboral, considerar la flexibilidad horaria, establecer una remuneración acorde, crear la posibilidad de desarrollar habilidades, contribuir a la realización personal, estimular un Liderazgo sano, promover programas de formación y capacitación, promocionar el reconocimiento, fomentar beneficios sociales, garantizar la estabilidad laboral, fortalecer la cultura corporativa,

en términos generales incentivar el bienestar.

Y es que sin duda alguna, una empresa feliz se caracteriza por ciertos aspectos que ennoblecen el ambiente laboral, mejoran la salud, el bienestar y la seguridad del equipo de trabajo, reducen el absentismo laboral, la rotación y las bajas laborales, fortalecen la imagen de la empresa y fomentan el sentimiento de pertenencia. Asimismo, aumenta la motivación, el compromiso e integración de los colaboradores, atrae, fideliza y potencia talento, incrementa la productividad y el rendimiento.

Bajo este contexto es importante destacar que el bienestar subjetivo se presenta como un elemento fundamental para contrarrestar los efectos de esta “sociedad del cansancio” y esto es tan relevante que incluso los avances de la neurociencia han determinado la importancia de recurrir a prácticas que contribuyan a ello como la meditación, pues una mente divagante es una mente infeliz.

El entorno actual nos mantiene inmersos en un ajetreo mental que nos produce una falta de paz interior, un estado en el que estamos constantemente pendulando entre eventos ocurridos del pasado, que nos ocasionan depresión y tristeza, y preocupándonos anticipadamente imaginando cosas del futuro que nos causan angustia y ansiedad, propiciando una situación que genera a lo interno del individuo mucho diálogo interior que no le conduce a nada.

En este sentido, y siguiendo la tesis de Castellanos (2021) hoy más que nunca el ser humano necesita meditar. Según sus aportes la medi-

tación no es una técnica exclusiva de una cultura o un método, sino una capacidad intrínseca de los seres humanos. Observarse a sí mismos y observar el mundo que nos rodea. Vivir con consciencia el momento presente no parece ser una técnica propia de una escuela, sino una propiedad de la vida. Propiedad que no siempre usamos cuanto deberíamos.

Según Castellanos, la divagación mental es una de las principales causas de nuestro sufrimiento, es una fuente de infelicidad, de insatisfacción, de ansiedad, de estrés, de malestar en general. Pasamos aproximadamente un 75 u 80 del tiempo en lo que se llama la red por defecto, una especie un piloto automático donde estamos constantemente imaginando y constantemente recordando. Nuestro cerebro genera pensamientos y emociones de forma espontánea, motivo por el cual necesitamos calma mental, silencio mental.

¿Cómo podemos hacer que nuestro cerebro tenga un poco más de silencio?, pues bajo este enfoque un cerebro en silencio está correlacionado con una mayor calidad de vida, una mayor escala de felicidad subjetiva. La neurociencia de la meditación aparece como una alternativa a través de la cual podemos llegar a esa calma mental, y así lograr bajar esa red por defecto.

Por estas razones, las empresas deben promover espacios para la meditación, estimular la Felicidad y el bienestar subjetivo, pues sin duda las organizaciones que han asumido esta tendencia han tenido como resultado un incremento de la productividad entre sus colaboradores y una disminución de los días de baja

o ausencia, pues se ha comprobado que la meditación reduce los niveles de estrés y mejora la salud en general.

e) Espiritualidad. Según la tesis de Han, en la sociedad del cansancio y ante este “nuevo capitalismo”, el pensamiento tiene necesidad de silencio. Es una expedición al silencio. Y es que sin duda, cada vez la espiritualidad en el lugar de trabajo se concibe como una oportunidad no sólo de crecer en lo personal, sino además de contribuir a la sociedad de manera significativa.

Según Pérez (2007), la espiritualidad en el trabajo puede ser entendida como un marco de valores organizacionales, evidenciados en una cultura, que promueve una experiencia de trascendencia en los colaboradores a través de los procesos de trabajo, facilitando su sentido de conexión con otros de una manera que provee sentimientos de regocijo y totalidad.

En este sentido, es relevante tener plena consciencia que el ser humano goza de una variedad de dimensiones, que se desarrollan de manera permanente entre una realidad física, material o corporal y otra espiritual, que comprende su capacidad de conocer y de hacer, su emocionalidad, sus actitudes, valores y virtudes que impactan directa e indirectamente en sus relaciones con los demás, afectando no solo a su trabajo, sino a toda su existencia.

No cabe la menor duda, que hoy día el ser humano pasa muchas horas de su vida en su trabajo y enfocado en lograr el éxito, dedica mucho tiempo para prepararse, ser mejor profesional, ser más competitivo y hasta para hacer ejercicio, pero suele

olvidar hacer espacio para alimentar su vida espiritual.

Así las cosas, reconocidas publicaciones de negocios han destacado que la espiritualidad tiene un lugar legítimo en el mercado laboral del siglo XXI. Business Week en 2016 publicó un artículo principal de portada llamado “Religión en el lugar de trabajo”, al igual que otras revistas como Fortune, Wall Street Journal y Forbes, han escrito sobre el importante vínculo entre la espiritualidad y el ambiente laboral.

Para Ureña, Barrantes y Solís (2014) este aspecto es tan relevante en la contemporaneidad que varios estudios demuestran que la espiritualidad tiene que ver con elementos del lugar de trabajo que promueven sensaciones individuales de trascendencia y satisfacción que se proyectan al grupo y a la organización. Es un factor que fortalece la vida interna de las personas y, consecuentemente, potencia la satisfacción laboral y la sensación subjetiva de salud. Altos niveles de espiritualidad les permiten a las personas una percepción atenuada de los estresores laborales y contribuyen al bienestar y a la salud.

Bajo este enfoque, la espiritualidad dentro de las organizaciones se presenta como un elemento que fortalece la vida interna de los colaboradores y, consecuentemente, potencia la satisfacción laboral y la sensación subjetiva de salud, pues altos niveles de espiritualidad les permiten una percepción atenuada de los estresores laborales lo cual contribuye al bienestar y a la salud en el trabajo.

Existen varias técnicas que permiten integrar la espiritualidad al lu-

gar de trabajo, entre ellas vale mencionar, iniciar el día poniéndose en contacto con el lado espiritual, ubicar dentro de la empresa un espacio privado que reúna las condiciones para enlazar con ese ser superior permitiendo lograr esa conexión íntima y muy personal, hacer ejercicios de respiración, pues adecuadas técnicas de respiración facilitan el logro de los objetivos propuestos y aprender a ver lo positivo en los compañeros de trabajo, mirar al otro con ojos de bondad, son algunas herramientas que permitirán a los colaboradores alcanzar nuevos niveles en que rigen la armonía consigo mismo y con los demás.

Reflexiones finales

En esta investigación se ha realizado un abordaje de ese conjunto de fuerzas externas que según los aportes del filósofo surcoreano Byung-Chul Han, limitan la vida de los trabajadores de la contemporaneidad sometidos a una explotación laboral e inmersos ante la incertidumbre en la que se vive en el contexto actual, lo cual trae consigo una pérdida de la capacidad de la propia esencia del ser humano y poco a poco lo va conduciendo a la posibilidad de su anulación como ser autónomo, pues se encuentra volcado hacia fuera hasta la exasperación de la acumulación no productiva, la que nos causa desvelos y que el autor enuncia como el “cansancio elocuente”.

De modo que bajo este enfoque en esta sociedad del rendimiento un colaborador exhausto padece de enfermedades neuronales como la depresión y un amplio espectro de tras-

tornos por hiperactividad, burnout y fatiga neurofuncional. Una sociedad en la que se elimina la instancia externa que ordena y se estimula la autogestión y autoexigencia de quien se gobierna, convirtiéndose el trabajador en su propio patrono.

Adicionalmente, a este contexto se suman otros elementos propios de nuestra realidad actual en la cual lo que vale no es el “ser”, sino el “aparecer”, pues del capitalismo, donde lo esencial era el tener, se ha pasado a una sociedad neoliberal exhibicionista, donde lo fundamental es “aparecer”. Surge entonces lo que Han denomina el “enjambre digital”, como una especie de colmena conformada por individuos hiper-comunicados digitalmente pero paradójicamente aislados, que diariamente coexisten en un medio ambiente que ha ido progresivamente acabando con el silencio que necesita el alma para reflexionar y para ser ella misma, de manera que se va configurando un sistema en el cual se percibe solo ruido, sin sentido, sin coherencia.

Sin embargo, el individuo es recursivo y tiene la capacidad de adaptarse y renovarse para no perder la esencia de su propia naturaleza humana, pues cuenta con algunas vías de salida que le permiten contrarrestar los efectos perniciosos de estos estándares que generan exigentes demandas y alta competitividad que inevitablemente, lo están conduciendo al agotamiento, la frustración y el fracaso. Entre esas vías de salida que las organizaciones pueden implementar para contrarrestar esta perniciosa realidad, destacan el promover un liderazgo conspirador, el fomentar el sentido del humor, el implementar las pausas activas, el

incentivar la felicidad y el bienestar subjetivo de los colaboradores, estimulando la espiritualidad en los espacios de trabajo.

De manera que se pueda ir formando una nueva masa laboral, capaz de diferenciar entre excelencia y perfección, que sepa distinguir que no es lo mismo estar ocupado que estar enfocado, que el perfeccionismo conduce al agotamiento y que éste aniquila la productividad, creatividad y la innovación. Un nuevo colaborador que tenga conciencia que es preferible tener una mente tranquila que una mente positiva, que es necesario estar en el presente para continuar en el futuro y que es válido vivir con liviandad el error.

Un colaborador con la capacidad de comprender que en lugar de aprovechar el tiempo, éste hay que vivirlo, que tenga la convicción de que también es permitido parar, hacer menos, disfrutar el ocio y ser imperfectos, pues tal y como lo señala Han (2012) “en realidad no es el exceso de responsabilidad e iniciativa lo que nos enferma, sino el imperativo de lograrlo. El nuevo mandamiento de la sociedad laboral tardía”.

Referencias Bibliográficas

CARBELO, Begoña, y JÁUREGUI, Eduardo (2006). “Emociones positivas: Humor positivo”. En: **Papeles del Psicólogo**. Madrid. Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos. Volumen 27, No. 1. Pp. 18-30.

CASTELLANOS, Nazareth (2021). **El espejo del cerebro**. Madrid. La Huerta Grande Editorial.

COLLAZOS FAJARDO, Carlos

y BLANDÓN BLANDÓN, Gloria (2019). "Hacia la construcción de una teoría de la Felicidad Laboral 3.0 con fundamento de Bertrand Russell". En: **Dictamen Libre**. No. 24. Pp. 209-213.

HAN, Byung-Chul (2012). **La sociedad del cansancio**. Barcelona. Herder Editorial.

HAN, Byung-Chul (2014). **En el Enjambre**. Barcelona. Herder Editorial.

HAN, Byung-Chul (2015). **La sociedad de la transparencia**. Barcelona. Herder Editorial.

NIÑO PEÑA, Jairo Enrique y SOLANO AGUADO, Maricela (2020). "Importancia de las Pausas Activas: Una Revisión Bibliográfica". Monografía. Bogotá. Corporación Universitaria Minuto de Dios.

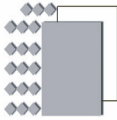
PÉREZ SANTIAGO, José Armando (2007). "Estudio exploratorio sobre el tema de la espiritualidad en el ambiente laboral". En: **Anales de Psicología**. Murcia. Universidad de Murcia. Volumen 23, No. 1. Pp. 137-146.

TICHY, Noel, FOMBRUN, Charles y DEVANNA, Mary Ann (1981). "Strategic human resource management". Michigan. Division of Research. Graduate School of Business Administration. The University of Michigan. Working Paper No. 279.

UREÑA BONILLA, Pedro; BARRANTES BRAIS, Kristy y SOLÍS BASTOS, Laura. (2014). "Bienestar psicológico, espiritualidad en el trabajo y percepción subjetiva de la salud en personal académico y administrativo de la Universidad Nacional de Costa Rica". En: **Revista Electrónica Educare**. Volumen 18, No. 1. Pp. 155-175. Disponible en: http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-42582014000100008&lng=en&tlng=es. Fecha de consulta: 23-02-2022.

VÁSQUEZ ROCCA, Adolfo (2016). "Byung-Chul Han: la sociedad de la transparencia, psicopolítica y autoexplotación neoliberal: de lo viral-inmunológico a lo neuronal-estresante". Reflexiones Marginales. No. 31. Pp. 1-27. Disponible en: <https://reflexionesmarginales.com/blog/2016/01/29/byung-chul-han-2/>. Fecha de consulta: 23-02-2022.

VÁSQUEZ ROCCA, Adolfo (2017). "Byung-Chul Han: la sociedad de la transparencia, autoexplotación neoliberal y psicopolítica. De lo viral-inmunológico a lo neuronal-estresante". En: **Nómadas: Critical Journal of Social and Juridical Sciences**. No. 51. Pp. 239-271. Disponible en: <http://www.dialnet.unirrioja.es>. Fecha de consulta: 24-02-2022.



GACETA LABORAL
Vol. 28, No. 1. Enero - Abril 2022

Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela

ISSN 1315-8597 - Depósito Legal pp 199102ZU43 - Depósito Legal ppi 201502ZU4639

Contenido

Artículos

Salud y trabajo en la sociedad del rendimiento y cansancio elocuente. Vías de salida 8

Health and work in the performance society and eloquent fatigue. Exit routes

Nelson Enrique Camba Trujillo

Aspectos esenciales de la libertad sindical en las relaciones laborales venezolanas 22

Essential aspects of union freedom in Venezuelan labor relations

Nuvia Pernía Hoyo

Diony Alvarado Pinto

Teletrabajo su importante impulso en el contexto de la pandemia del SARS-CoV-2. Oportunidad o alternativa de empleo 45

Telework its important boost in the context of the SARS-CoV-2 pandemic. Opportunity or alternative employment

Juan Carlos Araujo Cuauro

Cuenta

Repartidores, Repartidoras 64

Juan Garcia Vara