

Dimensión psicosocial del trabajo

Josep M. Blanch Ribas

PID_00172986

Índice

Introducción.....	5
Objetivos.....	8
1. Primera parte: el pasado del trabajo.....	9
1.1. Concepciones del <i>trabajar</i>	9
1.1.1. Etimología	10
1.1.2. Definición	10
1.1.3. Modalidades	11
1.2. Facetas de la realidad laboral	14
1.2.1. Dimensiones	14
1.2.2. Divisiones	15
1.2.3. Condiciones	16
1.2.4. Significaciones	17
1.2.5. Organizaciones	18
1.3. Experiencia laboral y calidad de vida	21
1.3.1. Estudios empíricos	21
1.3.2. Modelos teóricos	31
2. Segunda parte: el futuro del trabajo.....	42
2.1. Megatendencias y metamorfosis sociolaborales	42
2.1.1. Vectores del cambio	44
2.1.2. Impacto de las transformaciones	49
2.2. Cuestiones psicosociales emergentes	60
2.2.1. Estrés y <i>burnout</i>	61
2.2.2. Acosos sexual y moral en el entorno organizacional	74
2.2.3. La desorientación psicológica en el subempleo	83
2.3. En busca del paradigma laboral perdido	87
2.3.1. La civilización del trabajo en la encrucijada	87
2.3.2. La sociedad <i>del riesgo</i> laboral	88
Resumen.....	92
Actividades.....	95
Ejercicios de autoevaluación.....	95
Solucionario.....	97
Glosario.....	98

Bibliografía.....	101
--------------------------	-----

Introducción

El trabajo es una actividad fundamentalmente económica, que conlleva una determinada forma de interactuar con las cosas y especialmente con las personas y con la sociedad. En este módulo vamos a estudiar algunos fenómenos, procesos y representaciones que constituyen el núcleo de la experiencia psicosocial del trabajo y de las relaciones laborales. Y nos proponemos hacerlo adoptando una doble perspectiva: primero, miraremos hacia atrás, para comprender cómo se ha desarrollado esta experiencia a lo largo de la modernidad industrial capitalista. Una vez hayamos construido este mapa significativo de la llamada *civilización del trabajo*, dirigiremos nuestras miradas hacia delante, para analizar los profundos cambios que se están produciendo en el mundo laboral y para reflexionar sobre sus implicaciones teóricas y prácticas.

En la primera parte, trataremos sobre el **trabajo** como fenómeno socioeconómico e histórico-cultural. Sintetizaremos su **concepto** en clave moderna-contemporánea y señalaremos las **modalidades** más significativas de este tipo de actividad humana, analizando sus principales facetas, que nos remitirán a sus **dimensiones** (atendiendo a las perspectivas pluridisciplinares y a los múltiples niveles de análisis –del individual al macrosocial–), a sus **divisiones** (técnica, de género, etc.), a sus **condiciones** de realización (físicas, sociales, contractuales, etc.), a sus **significados** (que se extienden desde una consideración negativa como "maldición divina" hasta la valoración positiva como "experiencia autorrealizadora", pasando por enfoques intermedios como los de "medio de vida", "derecho" o "deber") y a sus formas de **organización** (del modelo de banda militar en la empresa taylorista de los tiempos modernos al del cuarteto de jazz de la empresa flexible postmoderna).

Posteriormente, nos centraremos en uno de los rasgos más sobresalientes de la llamada *civilización del trabajo*: la institución de la actividad laboral como eje no sólo de la economía, sino también de la vida social, política, cultural, urbana, moral, jurídica e, incluso, psicológica. Abordaremos esquemáticamente la relación del trabajo con la calidad de vida y, concretamente, la asociación entre *empleo* y *bienestar*, por una parte, y entre *desempleo* y *malestar*, por otra. Para ello, resumiremos la evidencia empírica acumulada por la investigación científicosocial sobre determinados **efectos** económicos, sociopolíticos y psicosociales de la experiencia laboral, de las variables que los modulan y de los marcos teóricos que los hacen comprensibles. Entre estos últimos, destacaremos los tres siguientes:

Civilización del trabajo

Civilización del trabajo es aquella que vertebría su orden social y cultural en torno al trabajo y a las relaciones laborales. Aquí hablamos en términos de *civilización* para referirnos a una especie de macrocultura que abarca una serie de **culturas** específicas más o menos homogéneas en cuanto a sus principios estructurales básicos.

Por ejemplo, podemos hablar de *civilización industrial* para referirnos a lo que constituye el denominador común de las culturas japonesa, europea y norteamericana del siglo xx.

1) El **construccionismo**, que nos facilita la comprensión del proceso a través del cual nuestra civilización ha llegado a observar, percibir, consensuar y constituir el **desempleo** como una especie de caja de Pandorade la que emanan todos los males sociales, y el **empleo** como la gran panacea, madre de todas las soluciones sociales.

2) El **funcionalismo**, que nos aporta ciertas claves para la lectura de los datos empíricos sobre los **efectos latentes** de la experiencia laboral.

3) El **ecologismo**, que nos descubre, en las condiciones físicas, técnicas y, sobre todo, sociales, contractuales, salariales y organizacionales del **entorno** de trabajo, la **fuente** principal de los más diversos **efectos** que, a su vez, influyen en la calidad de vida laboral, en la eficacia y eficiencia de las organizaciones y, cómo no, en las propias relaciones laborales.

En la segunda parte, estudiaremos el actual proceso de cambio sociolaboral. Partiremos del supuesto de que el sistema económico, social, político y cultural sobre el que se basan la experiencia del trabajo y las relaciones laborales de la era moderna capitalista e industrial arranca con ímpetu en el siglo XVIII, se consolida y expande a lo largo del XIX, alcanza su apogeo en el segundo tercio del XX y entra en un periodo de profundas transformaciones en la transición entre milenios.

Buena parte de lo que sabemos actualmente sobre trabajo y relaciones laborales –fruto de una importante tarea interdisciplinar– es un conocimiento retrospectivo, que va incrementando su valor arqueológico en la medida en que disminuye su potencial explicativo del presente y predictivo del futuro en el que nos adentramos.

Probablemente sepamos más sobre el pasado que ninguna generación anterior, pero por otro lado afrontamos cuestiones, desafíos, amenazas, oportunidades y dilemas concernientes al futuro desde una incertidumbre sin precedentes sobre lo que podemos saber y esperar de ese porvenir y desde un desconcierto notable acerca de lo que podemos hacer para encauzarlo hacia una dirección social y personalmente deseable. En pocos campos de la existencia humana se manifiestan tanto el vértigo y el desasosiego asociados al no saber hacia dónde vamos como en el del trabajo.

Para ubicarnos en nuestro campo de estudio, recurriremos a la abundante información disponible sobre el tema, en la que predominan las caracterizaciones del proceso de cambio tecnoeconómico y sociohistórico general, así como de sus repercusiones en el ámbito laboral en particular y en el cultural en general. Huiremos de los aluviones de datos y de las revisiones enciclopédicas. Buscaremos nuestras referencias principales en una serie de obras seleccionadas entre los numerosos productos de calidad disponibles sobre el tema que nos ocupa. Estas fuentes básicas nos presentan sistemáticamente algunas de las tendencias de cambio más significativas y relevantes en el mundo socio-

laboral: la introducción a gran escala de las tecnologías de la información y de la telecomunicación (TIC), la globalización de la economía y las nuevas formas de organización *flexible* del trabajo. En primer lugar nos centraremos en los actuales procesos de cambio en el espacio, el tiempo, la organización, la naturaleza, las formas y las funciones de la actividad laboral. Posteriormente, valoraremos el impacto de tales metamorfosis sobre la naturaleza y la estructura del empleo, sobre la calidad de vida y sobre la propia experiencia laboral.

Nuestro estudio del cambio laboral no ofrece un recetario de respuestas concretas a preguntas relevantes, ni de soluciones eficaces a problemas urgentes; más bien ha sido concebido como una guía didáctica para el análisis, la reflexión y el debate sobre el futuro del trabajo y de las relaciones laborales; para la construcción de preguntas y para el planteamiento de problemas sobre el complejo panorama considerado. Lo cual viene a ser un paso epistemológico previo, fundamental y necesario para el progreso en la búsqueda de respuestas teóricas y en el diseño de soluciones prácticas al respecto.

La irrupción del infocapitalismo flexible y global afecta, para bien o para mal, a toda la humanidad, directa o indirectamente. Sin embargo, la *crisis de la civilización del trabajo* sólo plantea cuestiones y desafíos específicos a una selecta minoría de la población mundial, a la que pertenecemos. Los problemas que nos vamos a plantear sobre el presente y el futuro del **empleo** son un lujo teórico-práctico al alcance directo de un reducido porcentaje de los habitantes del planeta. Como nos recuerdan los recientes informes de las Naciones Unidas sobre el **desarrollo humano**, en el umbral del tercer milenio, dos de cada tres seres humanos no han usado en su vida un teléfono y ocho de cada diez vislumbran todavía muy lejano el horizonte de su conexión a la "red"; carencias que pasan desapercibidas aún para más de un millar de millones de congéneres, ocupados como están, prioritariamente, en procurarse algo que comer. Al estudiar los aspectos psicosociales del trabajo, es posible que no abordemos el núcleo problemático de la condición humana actual universal; sino que más bien dediquemos nuestra atención etnocéntricamente a un tópico que, hoy por hoy, (sólo) preocupa especialmente en las sociedades económicamente más avanzadas.

Objetivos

Al final de este módulo didáctico, cada estudiante debe haber logrado los objetivos siguientes:

1. Haberse familiarizado con el estudio interdisciplinar y multiparadigmático del mundo del trabajo y de las experiencias y relaciones que implica.
2. Saber explorar la dimensión psicosocial latente de la experiencia laboral, a menudo eclipsada por sus manifestaciones tecnoeconómicas.
3. Conocer en profundidad el carácter sociohistórico y cultural de fenómenos y procesos laborales a menudo vividos como *realidades naturales*.
4. Saber proporcionar un marco de referencia básico para el estudio de la transformación contemporánea del mundo del trabajo y de su impacto en la experiencia laboral.
5. Tener capacidad para la realización de las siguientes operaciones específicas:
 - Utilizar adecuadamente el vocabulario básico desarrollado en el texto y resumido en el glosario.
 - Estructurar los componentes principales del concepto de *trabajo*.
 - Distinguir el *empleo* de otras formas de *trabajo*.
 - Identificar *dimensiones y divisiones, condiciones, significaciones* y aspectos de la *organización* del trabajo.
 - Determinar, desde una óptica interdisciplinar, funciones y disfunciones respectivas del empleo y del desempleo.
 - Describir y aplicar el modelo teórico *construcionista*, el *funcionalista* y el *ecológico* de los efectos sociopolíticos y psicosociales de la situación sociolaboral.
 - Esquematizar las principales megatendencias de cambio en el mundo sociolaboral contemporáneo. Definir los conceptos de síndrome de agotamiento profesional (*burnout*) y de acoso psicológico (*mobbing*).
 - Valorar el impacto psicosocial del *subempleo* y de la precariedad laboral.

1. Primera parte: el pasado del trabajo

1.1. Concepciones del trabajar

A lo largo de la historia y a lo ancho de las culturas, el **trabajar** constituye un componente clave en la vida cotidiana de las personas y de los pueblos. En la Grecia antigua, Hesíodo nos presenta **los trabajos** como algo tan natural como los **días**; a las puertas de la Edad Media, Benito de Nursia organiza las reglas de la vida monástica en torno al binomio *ora et labora* y, en plena modernidad industrial, Freud propone prevenir el malestar humano con una sana combinación de "amar y trabajar".

Nuestra experiencia contemporánea del mundo está saturada de referencias trabajológicas: en efecto, la llamada **civilización del trabajo** está marcada por la **división**, la **organización** y el **mercado de trabajo**, la **ética** del trabajo y el **amor** al trabajo, el **derecho** al trabajo y la **obligación** de trabajar, la **realización**, **emancipación**, **liberación** y **humanización** –y también la **alienación**, **dominación**, **esclavización** y **explotación**– por el trabajo, el **placer** y el **dolor** por trabajar, la **adicción** y la **aversión** al trabajo, el **éxito** y el **fracaso** en el trabajo, el **tener** y el **no tener trabajo**, el **exceso** y el **déficit** de trabajo, el **estrés** por trabajar y por no hacerlo, etc.

El trabajo es un campo de investigación e intervención interdisciplinar en el que confluyen perspectivas tan diversas como la economía, la medicina, la historia, el derecho, la antropología, la politología, la sociología, la psicología, la pedagogía, la ecología, etc. Es ciertamente un fenómeno polifacético:

"Nos referimos al *trabajo* como una actividad o una tarea (*estoy trabajando duro*), como una situación ocupacional (*he encontrado un trabajo*), como un ambiente o contexto físico (*trabajo al aire libre, puesto de trabajo*), como una técnica o método de producción (*trabajo artesanal, trabajo a destajo*), como un significado subjetivo (*tengo derecho a trabajar*), como una actitud o creencia (*es bueno trabajar*), como un resultado (*he hecho un buen trabajo*), como un valor (*el trabajo es lo más importante en mi vida*), como estructuración temporal (*es hora de trabajar*), como símbolo social y cultural (*posee un buen trabajo, los japoneses son trabajadores*), como coste o esfuerzo (*ha supuesto mucho trabajo*), como intercambio social y económico (*lo ha recibido a cambio de su trabajo, vive de su trabajo*), como ética (*el trabajo redime*), etc."

Peiró, J. M. y Prieto, F. (Eds.). (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo* (vol. 1, p. 16). Madrid: Síntesis.

Esta apariencia de fenómeno universal, ubicuo y eterno, que todo lo invade y todo lo atraviesa, confiere al trabajo la significación de un fenómeno casi *natural* al que cada cultura da sólo su toque característico. La cuestión que se nos plantea al respecto es la de si *trabajar* significa lo mismo para todo el mundo, al invocar una experiencia básica común, o bien se refiere a muchas realidades distintas, al remitir a un cajón de sastre que alberga cosas heterogéneas.



1.1.1. Etimología

Los diccionarios etimológicos de las más diversas lenguas proporcionan una idea de la polisemia del vocablo *trabajo* (y equivalentes), así como de la evolución de su significado. La historiografía y la sociología del trabajo ponen de relieve una evolución desde una pluralidad de **trabajos concretos** y específicos hasta la representación del **trabajo abstracto** y en mayúscula.

El uso cotidiano y científico contemporáneo del término *trabajo* para referirse a cualquier tipo de actividad productiva o generadora de **valor económico** y susceptible de intercambio mercantil tiene una corta historia y un largo período de incubación social y cultural.

Con anterioridad a la era moderna industrial –y, más concretamente antes del siglo XVIII–, como observa Cartier (1984), ni en las lenguas europeas ni en las del resto del mundo resulta observable indicio alguno de un vocablo genérico que cumpliera esta función. Más bien aparece una pluralidad de voces que remiten a parcelas específicas del amplio espacio semántico abarcado por aquel referente global. "Lo que nosotros llamamos *trabajo* es una invención de la modernidad", afirma Gorz (1988, p. 25). Este sociólogo francés describe el *trabajo abstracto* como esa actividad que "tenemos", "buscamos", "ofrecemos" y "desarrollamos" en la esfera pública, que nos es "demandada, definida y reconocida como útil por otros, siendo como tal remunerada por ellos", y que "situamos en el centro de la vida individual y social".

Tal actividad se distingue de las tareas domésticas y cotidianas asociadas a la *reproducción de la vida* por sus finalidades, condiciones y circunstancias específicas: en las sociedades *modernas*, se realiza en el marco de la compraventa de sus productos o servicios, regulada por un contrato explícito, por el que la persona se compromete y se obliga a un trabajo, a cambio de la compensación económica correspondiente. En tal contexto, se considera trabajadora toda persona que trabaja asalariadamente.

En el umbral del siglo XXI, formar parte de la población trabajadora equivale, prácticamente, a la carta de ciudadanía. Pertenecer al mundo del trabajo aparece casi como un atributo de la misma condición humana.

1.1.2. Definición

Una vez realizada una primera aproximación a las raíces etimológicas de los significantes, vamos a proceder a la construcción de un mapa conceptual de la versión contemporánea de la idea del *trabajar* (tabla 1).

Lecturas complementarias

Podéis en la bibliografía final las obras siguientes:

Jaccard, 1960; Parias, 1960; De Ruggiero, 1977; Hall, 1986; Pahl, 1988; Tripier, 1991; Aizpuru y Rivera, 1994; Castel, 1995; Meda, 1995; Bauman, 1998; Castells, 2000.

Lecturas recomendadas

M. Cartier (1984). *Le Travail et ses Répresentations*. Paris: Archives Contemporaines.

A. Gorz (1988). *Metamorfosis del trabajo*. Madrid: Sistema, 1995.

Trabajo para Bauman

Sintetizando esta perspectiva, Bauman (1998) concibe el **trabajo** como una actividad que las demás personas consideran valiosa y merecedora de una recompensa económica.

Trabajo y capital

En este contexto, las **relaciones laborales** son las que mantienen dos agentes principales: la parte contratada asalariada (*trabajo*) y la contratante patronal (*capital*).

Residencia y ciudadanía

Multitud de naciones-estado conceden la **residencia** y, a la larga, la **ciudadanía** y la **nacionalidad** a la población inmigrante que ha logrado obtener un contrato laboral.

Tomado en su acepción más abstracta y genérica, *el trabajo* tiene la capacidad de funcionar como el denominador común a todas las representaciones cotidianas de *los trabajos* concretos y específicos.

Cuando hablamos de *trabajo*, nos referimos a una actividad humana, individual o colectiva, de carácter social, complejo, dinámico, cambiante e irreductible a una simple respuesta instintiva al imperativo biológico de la supervivencia material. Se distingue de cualquier otro tipo de práctica animal por su naturaleza reflexiva, consciente, propositiva, estratégica, instrumental y moral.

Lecturas complementarias

Podéis ver en la bibliografía final:

Agulló y Ovejero, 2001; Blanch, 1990; Cartier, 1984; De Ruggiero, 1973; 1998; Hall, 1986; MOW, 1987; Pahl, 1988; Peiró, 1990; Peiró y Prieto, 1996.

Tabla 1. Concepto de trabajo

Trabajo es toda aplicación humana			
de	conocimientos	habilidades	energías
por	individuos	grupos	organizaciones
de modo	consciente e intencional	sistemático y sostenido	autónomo o heterónomo
con	esfuerzo	tiempo	compromiso
en un marco	tecnoeconómico	juridicopolítico	sociocultural
mediante	materiales	técnicas e instrumentos	informaciones
sobre	objetos	personas u organizaciones	conocimientos
para	obtener bienes	elaborar productos	prestar servicios
que son	escasos	deseables	valiosos
y generar	riqueza	utilidad	sentido
y así	satisfacer necesidades	recibir compensaciones	alcanzar objetivos
de carácter	biológico	económico	psicosocial

1.1.3. Modalidades

Como aparece en la **tabla 2**, el trabajo, en tanto que modo de lograr el sustento material, es una práctica tan antigua como la misma humanidad. La modalidad actualmente dominante de actividad laboral –la *normal* estadística y socialmente– es el *empleo* o *trabajo asalariado* –expresión que, a partir de la llamada Revolución Industrial, funciona como sinónimo de *trabajo* a secas. En las crisis cíclicas del *mercado laboral* capitalista decimonónico, cobra forma un nuevo problema social, la enésima versión de la pobreza: el *desempleo*. Ya en pleno apogeo del sistema industrial, el *subempleo* (o empleo de baja calidad) llega a constituir, junto al desempleo, la parte fundamental del núcleo duro

Salario

En latín, *salarium* significa la ración periódica de sal que recibe el esclavo de su amo.

de la llamada *nueva cuestión social*, que amenaza el progreso de la calidad de vida laboral y el del mismo trabajo como factor de bienestar, tanto en la escala local como en la global.

Tabla 2. Cronología de la aparición de fenómenos sociolaborales

Constructo	Contexto de su puesta en escena
Trabajo	Aparece con la misma humanidad.
Empleo	Emerge en el siglo XVIII.
Desempleo	Irrumpe en la 2.ª mitad del siglo XIX.
Subempleo	Estalla en la 2.ª mitad del siglo XX.

Empleo, desempleo y subdesempleo

Empleo, desempleo y subdesempleo son categorías puras, o tipos ideales. La realidad social concreta incluye infinidad de formas híbridas, mestizas, fráctiles, liminales, con características de más de una de tales categorías abstractas.

El mismo subempleo, por ejemplo, combina propiedades del empleo y del desempleo.

En las sociedades económicamente avanzadas del siglo XX, se observa fácilmente la fractura sociolaboral empleo/desempleo. En las de principios del XXI, esta discontinuidad social tiende a dejar paso a un continuo. En uno de sus polos se sitúa el *superempleo* o empleo de alta calidad y en el otro, el desempleo puro y duro, quedando las múltiples modalidades emergentes de *subempleo* en un espacio intermedio cada vez más extenso y difuso.

Por **empleo**¹ entendemos una modalidad de trabajo desarrollada en el marco de una **relación contractual** de intercambio **mercantil**, de naturaleza jurídica, establecida, pública y voluntariamente, entre dos partes:

- 1) la persona trabajadora **contratada** –que **vende** esfuerzo, tiempo, conocimientos, destrezas, habilidades, rendimientos y múltiple subordinación a imperativos funcionales de naturaleza técnica, jurídica, ecológica, contable, evaluativa, productiva, burocrática y organizacional– y
- 2) la **contratante** –que **compra** todo ello, a cambio de un salario y, eventualmente, además, de otras compensaciones en forma de bienes o servicios.

⁽¹⁾Lo que aquí denominamos *empleo* es el núcleo central del Derecho del Trabajo.

La tabla 3 incluye una tipología de situaciones sociolaborales estructurada en torno a la condición laboral "activa" o "inactiva" de la población.

Tabla 3. Tipología de situaciones sociolaborales

Población laboralmente activa	Autoempleada	Interviene en el proceso productivo, trabajando por cuenta propia.
	Empleada	Trabaja por cuenta ajena, asalariadamente y con contrato regular.
	Subempleada	Ocupa un puesto de trabajo de rango inferior a su categoría profesional y/o en condiciones de precariedad contractual, salarial, y/o temporal.

	Desempleada	Tiene edad, capacidad y disponibilidad para la actividad laboral, carece de empleo, desea ocupar un puesto de trabajo y así consta en el organismo correspondiente, donde su ficha está registrada y actualizada.
Población laboralmente inactiva	Preactiva	Está en minoría de edad laboral o mantiene el estatus de "estudiante".
	Pasiva	Consumo, tiene edad y capacidad para estar laboralmente ocupada; pero ni está empleada, ni procura ni desea estarlo.
	Paraactiva	Ejecuta "labores del hogar" y, por ello, participa más o menos activa y directamente en el proceso productivo; estando, sin embargo, oficialmente categorizada como ajena al mundo laboral.
	Desanimada	Está en condiciones de ocupar un puesto de trabajo; pero se resigna a la inactividad, desesperanzada de encontrar un empleo, que ya ha dejado de buscar.
	Inactivable	Padece alguna discapacidad que la inhabilita para la actividad laboral convencional.
	Postactiva	Disfruta de la jubilación o de la edad de retiro laboral.

Si bien la modalidad "asalariado" constituye el núcleo duro del concepto moderno del *trabajar*, existen otras formas de trabajo relevantes social y económicamente. En la tabla 4 se reflejan, someramente resumidas, algunas de ellas.

Tabla 4. Modalidades de trabajo no asalariado

Trabajo no asalariado	Tareas domésticas	Actividades diversas y heterogéneas, de carácter privado, relacionadas con el mantenimiento cotidiano del propio hogar.
	Autoproducción	Economía de producción orientada fundamentalmente al consumo de los propios productores; típica de las sociedades agrícolas preindustriales.
	Voluntariado social	Tareas con efectos económicos, ejecutadas desinteresadamente, sin la compensación salarial ni el carácter obligatorio que conlleva un contrato laboral.
	Prosumo	Actuación económica en la que el mismo agente es, a la vez y en parte, productor y consumidor del servicio que recibe (como ocurre en un cajero automático o en un restaurante de autoservicio).

Prosumo

Término que condensa los de *producción* y *consumo*. Es un concepto introducido por: A. Toffler (1980). *La tercera Ola*. Barcelona: Plaza y Janés.

1.2. Facetas de la realidad laboral

El trabajo es un fenómeno poliédrico, la cristalización de un complejo proceso en el que interactúan los modos de producción de la vida material y las formas de ver, vivir y encauzar la existencia social y cultural; es decir, la economía, la política, la ideología y sus recíprocas influencias y determinaciones.

1.2.1. Dimensiones

Se suele hablar de dimensiones del trabajo atendiendo a dos criterios principales:

1) La **perspectiva disciplinar** (económica, sociológica, jurídica, politológica, ecológica, psicosocial, biomédica, etc.). Cada especialidad aporta a la tarea interdisciplinar sus paradigmas, sus modelos teóricos y su caja de herramientas conceptuales, metodológicas y técnicas, para la investigación e intervención sobre el campo de los fenómenos y procesos laborales.

2) El **nivel de análisis**, que incluye "dimensiones" que abarcan desde el ámbito individual hasta el macrosocial, pasando por el grupal y el organizacional.

Cuando se analiza la experiencia laboral desde el **polo individual**, la medicina y el derecho, la psicología y la pedagogía, al igual que otras ramas científicas y profesionales, enfocan el comportamiento humano en el entorno laboral, así como los mecanismos y procesos jurídicos, biológicos, psicológicos, pedagógicos, etc. que lo posibilitan, facilitan, limitan, condicionan o determinan. En este nivel, se trata de las necesidades y recursos biológicos de la persona para interactuar con su medio laboral, de los derechos y deberes individuales con respecto al empleo, de valores, actitudes, creencias, normas, roles, motivos, aspiraciones, expectativas, actitudes, habilidades, destrezas, cogniciones autorreferenciales (autoconcepto, autoestima, autovaloración, autoeficacia, etc. personales y profesionales) concernientes al trabajo, etc.

Esta perspectiva da cuenta de fenómenos y procesos tan diversos como los relativos a ergonomía, salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo; a selección, evaluación, formación, orientación, desarrollo y promoción del personal laboral.

Por otra parte, el **polo societal** atrae la atención de múltiples disciplinas científicas y profesionales, que analizan temas tan variados como las condiciones físicas, materiales, políticas, jurídicas, sociales e ideológicas del trabajo; la génesis y el desarrollo histórico de las estructuras y procesos sociolaborales, la cultura y la socialización organizacionales, las tensiones, crisis y conflictos que emergen en este ámbito; así como las estrategias aplicadas a la resolución de los mismos.

Lectura complementaria

R. H. Hall (1986). *Dimensions of Work*. Beverly Hills, CA: Sage.

1.2.2. Divisiones

Cuando se trata del *trabajo* en un sentido meramente descriptivo y tópico, suele hablarse de *dimensiones del fenómeno*; mientras que cuando se intentan aportar claves para la lectura no sólo de las diferentes vertientes horizontales, sino también de las desigualdades verticales, se tiende más bien a aplicar el término *divisiones*.

Lectura complementaria

R. E. Pahl (1984). *Divisiones del trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1991.

La división social del trabajo consiste en una distribución de las tareas que las personas individuales cumplen en la sociedad.

A mayor complejidad de la organización social, se desarrolla una mayor sofisticación en la división del trabajo. Las ciencias sociales en general tienden a distinguir entre formas primitivas y modernas de esta división. Entre las primeras, aparecen las consideradas más "naturales", como la sexual (de género), que asigna a los hombres las tareas "productivas" y a las mujeres las "reproductivas". A ella pertenecen también la división por criterios de edad (jóvenes vs. adultos) y de tarea (manual vs. intelectual).

Entre las formas llamadas *modernas*, destaca la llamada **división técnica del trabajo**, que incluye diversas modalidades:

a) Reparto de tareas dentro de un mismo proceso productivo (por ejemplo, en el seno de una cadena de montaje del automóvil).

b) Distribución de espacios de trabajo entre *profesiones* (en función de la respectiva especialización).

c) Clasificación de la producción atendiendo a diversos criterios específicos:

- por sectores (primario, secundario, terciario, etc.),
- por subsectores (por ejemplo, dentro del secundario, el metalúrgico, el textil, el químico, etc.) y
- por espacios geográficos, según las características del entorno (especialización en pesca, agricultura, minería, servicios, etc.).

Las formas concretas de relación social derivadas de la división del trabajo no se producen en el vacío. Así, por ejemplo, cuando la división sexual se da en un entorno patriarcal, no tiene carácter natural, sino sociocultural, constituyendo una división de género. Igualmente, cuando en el marco de una sociedad

desigualitaria (por ejemplo, de tipo esclavista) se produce una división entre el trabajo intelectual y el manual, las relaciones sociales que conlleva son de explotación y dominación de una categoría social por otra.

Tras la división sexual del trabajo, se esconden los estereotipos culturales del género:

Por un lado, el varón se realiza masculinamente cumpliendo el rol agéntico (Deaux, 1985); esto es, vertebrando su identidad y su actividad en la dimensión pública, centrada en el desempeño laboral del rol profesional (*job model*, Dex, 1988) y en la generación de valores de cambio.

Por el otro, la hembra humana hace lo propio femeninamente, desempeñando su rol comunal (Deaux, 1985), desarrollándose como mujer en el ámbito privado, ejerciendo el rol doméstico (*gender model*, Dex, 1988) y en la producción de valores de uso.

Tampoco la división técnica de tareas en una cadena de montaje fordista responde a una lógica natural de especialización de funciones decidida en una asamblea de trabajadores motivados por su tarea, sino a la lógica social de la productividad de un trabajo convertido en mercancía por el capitalismo.

1.2.3. **Condiciones**

Toda actividad laboral se desarrolla en determinado contexto socioeconómico, ecológico y tecnológico.

Por *condiciones de trabajo* entendemos el conjunto de circunstancias en el marco de las cuales se desarrolla la actividad laboral.

La historiografía económica, social y tecnológica de la actividad laboral pone de manifiesto la constante evolución del escenario, del guión, de los actores, de los instrumentos, de la organización y de la misma lógica por la que se rige la actividad laboral. Actualmente existen diversos criterios de clasificación de las condiciones de trabajo. Siguiendo básicamente el esquema adoptado en Peiró y Prieto (1996), ofrecemos un inventario de las mismas en la tabla 5.

Tabla 5. Inventario de condiciones actuales de trabajo

Dimensiones	Indicadores
Contrato	Modalidad (indefinido/temporal, jornada completa/parcial, etc.). Salario. Prestaciones sociales y sanitarias, etc.
Ambiente físico	Temperatura, humedad, iluminación, ruido, calidad del aire, limpieza, higiene, etc. Equipamiento, mobiliario, instrumentos, ergonomía, etc.
Ambiente social	Clima, comunicación, negociación, calidad de las interacciones verticales y horizontales, estructura y configuración del espacio laboral, privacidad, haciamiento, distribución territorial, etc.

Fuente principal: Peiró y Prieto, 1996, vol. 1.

Dimensiones	Indicadores
Seguridad e higiene	Riesgos físicos (accidentes, contagio, etc.) y psicosociales (acoso sexual o moral, estrés y <i>burnout</i> , etc.) Dispositivos de prevención, etc.
Tarea	Autonomía, responsabilidad, iniciativa, exigencia, variedad, interés, creatividad, control, complejidad, etc.
Rol	Ambigüedad, conflicto, sobrecarga, vaciedad, etc.
Proceso	Organización y división.
Tiempo	Duración de la actividad (jornadas, horarios, turnos, ritmos, descansos, vacaciones, etc.). Intensidad, presión de calendario, etc.
Clima social	Cohesión grupal, apoyo mutuo, espíritu de cooperación/competición, empatía, cordialidad, armonía, grado de conflictividad, estilo de dirección, de gestión de conflictos, de comunicación, de toma de decisiones, etc.

Fuente principal: Peiró y Prieto, 1996, vol. 1.

Las condiciones de trabajo inciden especialmente sobre la experiencia de trabajo y la dinámica de las relaciones laborales, sobre la vida cotidiana de las personas, familias y comunidades, sobre la calidad de vida laboral en general y sobre la salud y el bienestar psicológico en particular, sobre la motivación y la satisfacción laborales, sobre la implicación con el trabajo, sobre patologías profesionales, sobre el rendimiento laboral de las personas empleadas, sobre disfunciones organizacionales –como los conflictos, el absentismo, la rotación, los accidentes o las bajas laborales– y sobre la eficacia y la eficiencia de las mismas organizaciones.

1.2.4. Significaciones

Si se puede hablar de cambios cualitativos en las condiciones materiales y económicas del trabajo, algo similar cabe decir con respecto a sus significados. En todas las épocas de la historia humana aparecen indicios de diferentes concepciones y valoraciones de la actividad laboral, que se extienden a lo largo de un continuo bipolar entre el extremo de la valoración positiva y el de la negativa.

"Lo que hoy entendemos por trabajo ha sido, a lo largo de la historia humana, un referente para toda suerte de tabúes y de imperativos morales, así como de prescripciones y proscripciones diversas. Esta ambivalencia fundamental que ha venido suscitando ha acabado haciendo de él objeto del deseo y del rechazo más profundos, del miedo a tenerlo y a perderlo, del ansia por liberarse de él y del horror a quedarse sin él, vía de emancipación y de alienación, potencial liberador y deshumanizador, don y mercancía, factor tranquilizante y estresante, [...] fuente inagotable de beneficios y de maleficios."

Blanch, J. M. (2001). Empleo y desempleo. ¿Viejos conceptos en nuevos contextos? En E. Agulló y A. Ovejero (Coords.), *Trabajo, individuo y sociedad* (p. 31). Madrid: Pirámide.

Lo que domina en el mundo antiguo (preindustrial y precapitalista en general) es una visión del trabajo que oscila entre el centro del continuo bipolar y el polo negativo (la representación del trabajo como maldición, castigo, yugo, estigma, coerción, esfuerzo y penalidad). Por otro lado, la perspectiva que caracteriza la modernidad industrial es precisamente la contraria: la que se extiende

entre ese centro del continuo (representación del trabajo como componente del principio de la realidad humana, como una mera función instrumental al servicio de la supervivencia material) y el polo positivo (el trabajo y la actividad económica en general como ejes vertebradores y organizadores de la vida individual, social, política y cultural; visión de la actividad laboral como misión, vocación, camino, valor, fuente de satisfacción y de autorrealización).

En la civilización moderna industrial, este sentido positivo del trabajo es el que domina en la ideología que rige la vida cotidiana de las personas y de las comunidades. El protestantismo de orientación neocalvinista, el liberalismo socioeconómico, la mentalidad industrial y lo que Weber (1905) denomina *el espíritu del capitalismo* convergen en una nueva visión de la actividad laboral, caracterizada en la tabla 6.

Tabla 6. Características de la cultura del trabajo

Rasgos psicosociales de la ética del trabajo
Idealización de la laboriosidad, el oficio, la profesionalidad y la ética del trabajo
Exaltación del esfuerzo, la constancia, la disciplina y el ascetismo intramundano
Levantamiento de la censura moral concerniente al afán de lucro
Condena cultural de la pereza y del ocio
Pasión desenfrenada por el dinero y la riqueza
Incitación al ahorro y a la iniciativa inversora
Racionalización instrumental de la actividad productiva



1.2.5. Organizaciones

Podemos introducirnos en el concepto de *organización del trabajo* a través de la metáfora de la **asamblea en la carpintería**:

"Cuentan que, en la carpintería, hubo una vez una extraña asamblea. Fue una reunión de herramientas para arreglar sus diferencias.

El martillo ejerció la presidencia, pero la asamblea le notificó que tenía que renunciar. ¿La causa? ¡Hacía demasiado ruido! Y, además, se pasaba el tiempo golpeando. El martillo aceptó su culpa, pero pidió que también fuera expulsado el tornillo; dijo que había que darle muchas vueltas para que sirviera de algo. Ante el ataque, el tornillo aceptó también, pero a su vez pidió la expulsión de la lija. Hizo ver que era muy áspera en su trato y siempre tenía fricciones con los demás. Y la lija estuvo de acuerdo, a condición de que fuera expulsado el metro, que siempre se la pasaba midiendo a los demás según su medida, como si fuera el único perfecto.

En eso entró el carpintero, se puso el delantal e inició su trabajo. Utilizó el martillo, la lija, el metro y el tornillo. Finalmente, la tosca madera inicial se convirtió en un fino mueble. Cuando la carpintería quedó nuevamente sola, la asamblea reanudó la deliberación. Fue entonces cuando tomó la palabra el serrucho, y dijo:

'Señores, ha quedado demostrado que tenemos defectos, pero el carpintero trabaja con nuestras cualidades. Eso es lo que nos hace valiosos. Así que no pensemos ya en nuestros puntos malos y concentrémonos en la utilidad de nuestros puntos buenos.'

La asamblea encontró entonces que el martillo era fuerte, el tornillo unía y daba fuerza, la lija era especial para afinar y limar asperezas y observaron que el metro era preciso y exacto. Se sintieron entonces un equipo capaz de producir muebles de calidad. Se sintieron orgullosos de sus fortalezas y de trabajar juntos."

(2000, septiembre). *Infoaba. Boletín iberoamericano de psicología organizacional y recursos humanos*, 2.

En las sociedades contemporáneas, la mayoría de las personas nace y muere en hospitales, pasa períodos importantes de su vida infantil y juvenil en escuelas y universidades; durante su vida adulta, trabaja en empresas y ocupa parte de su tiempo libre desarrollando actividades organizadas en función de metas sociales, políticas, sindicales, recreativas, culturales, religiosas, deportivas, etc., de carácter público o privado. En suma, una de las características más relevantes de la vida humana contemporánea es su naturaleza eminentemente organizada.

Las organizaciones son entidades omnipresentes en la vida humana social, cultural y laboral. Y funcionan para bien (como Médicos sin Fronteras o las Hermanitas de los Pobres, etc.) o para mal (como los carteles de la droga o las redes terroristas).

A lo largo de su historia como especie, el ser humano ha ido desarrollando diversas formas de actividad laboral que, desde el Paleolítico hasta la Era de la Información, no han dejado de evolucionar. En la actualidad, en el marco de las sociedades complejas, las modalidades primitivas de *división de trabajo* han dado lugar a formas sofisticadas de *organización* del mismo. No sólo pasamos una parte importante de nuestra vida trabajando; sino que, además, lo hacemos en el marco de *organizaciones* laborales.

La metáfora organísmica ha sido utilizada desde las más diversas perspectivas para significar algo vivo, autorregulado, que mantiene homeostáticamente la constancia de su medio interno adaptándose permanentemente a las fluctuaciones del ambiente exterior.

Organización y organismo

Etimológicamente, *organización* significa la acción y el efecto de organizar; esto es, de preparar la realización de algo. Un *organismo* es una entidad biológica integrada por un conjunto de órganos que funciona coordinadamente como un todo conjuntado, individual, con vida propia, diferenciado del mundo exterior (con el que interactúa constantemente) y de los otros organismos.

Una organización consiste en un colectivo de personas asociadas para trabajar conjuntamente de cara al logro de unos objetivos comunes.

Presupone la existencia de un sistema social complejo, estable, en permanente interacción con sus medios externo e interno, integrado, con estructura de poder, división de papeles entre sus miembros, definición operativa de roles, delimitación de competencias y reglamentación de su funcionamiento ordinario, estando todo ello orientado a la eficacia de tal organismo social; esto es: al logro de metas organizacionales, conscientemente perseguidas por el colectivo organizado. Toda organización social tiene, por tanto, su propia lógica, sus objetivos y estrategias, su escenario, sus actores, su guión y su dirección.

El sistema fabril es el paradigma de la organización moderna del trabajo, el eje vertebrador de la civilización industrial, que integra y trasciende la herencia de modelos anteriores, como el doméstico y el gremial.

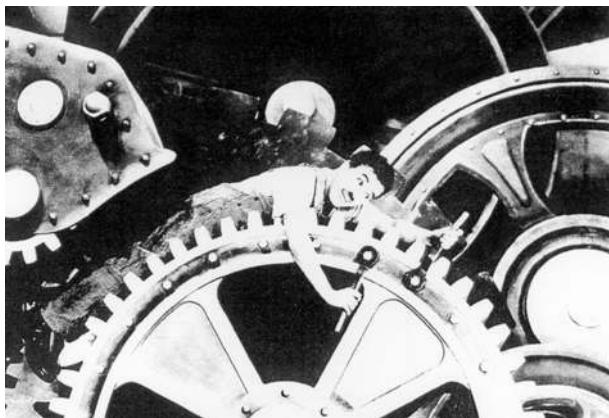


Foto de Charles Chaplin en el film *Tiemposmodernos*.

Desde la consideración tayloriana de la mano de obra como parte de un artilugio mecánico susceptible de optimización y también de sustitución hasta la valoración de los llamados *recursos humanos* como joya de la corona de la organización, ha llovido bastante. Entre las funciones de la organización actual figuran el reclutamiento, la selección y la formación de estos recursos. El trabajo es un factor de coste, pero también una ventaja competitiva para toda organización que sabe desarrollarlo y conservarlo. Por esto, actualmente, las organizaciones planifican y gestionan sus recursos humanos.

Empresa como supraorganismo

Una empresa de producción o de servicios es considerada analógicamente como un *supraorganismo* biológicamente integrado, con diferenciación de estructuras y funciones, y regido por los principios sistémicos de interdependencia, jerarquía y control.

Recursos humanos

Peiró y Prieto (1996) conciben los recursos humanos como el conjunto de compromisos, experiencias, competencias, conocimientos, aptitudes, actitudes, habilidades, destrezas, energías, etc., que los miembros de la organización aportan para que ésta pueda alcanzar sus objetivos.

En un balance retrospectivo, podemos sostener que, a lo largo de la modernidad capitalista industrial, las organizaciones laborales han evolucionado formalmente desde unos modelos de sistema cerrado, rígido, monolítico, jerárquico y vertical hacia otros de signo más abierto, flexible, reticular, autorregulado y horizontal. Efectivamente, del taylorismo a la reingeniería de procesos, del fordismo al toyotismo, del modelo militar a la *empresa red*, etc., el formato organizacional ha experimentado cambios sustanciales. El sentido y la medida en que estos cambios –fundamentalmente destinados a mejorar la eficiencia, la competitividad, la excelencia, las cotas de mercado y la calidad del trabajo como mercancía– contribuyen también a la mejora del bienestar individual, social y laboral, así como a la emancipación y al desarrollo humano, constituye un objeto tradicional de discusión.

Los modelos teóricos y operativos sobre la organización del trabajo han sido construidos y aplicados a partir de preguntas y problemas planteados desde determinadas posiciones de interés, normalmente más cercanas al *capital* que al *trabajo*. En este campo, como en el del desarrollo de las ciencias y de las técnicas, o el de las artes y de las letras, "quien paga manda" y también "pregunta" –a veces, incluso "dicta"– y establece la agenda de "prioridades". Así pues, las ciencias de la organización tampoco están por encima del bien o del mal con respecto al sistema que contribuyen a pensar, diseñar y gestionar.

1.3. Experiencia laboral y calidad de vida

El trabajo ocupa una parte importante del espacio y del tiempo en que se desenvuelve la vida humana contemporánea, tanto en el ámbito de los individuos como en el de las familias, comunidades, ciudades y pueblos. De él obtenemos buena parte de las cosas que nos son objetivamente necesarias para la supervivencia material y también de las que hemos llegado a considerar subjetivamente imprescindibles para desenvolverse "normalmente" y sentirnos bien en la vida cotidiana, en los planos personal y social, económico y político, moral y cultural.

En este apartado, revisaremos lo que la investigación empírica y la reflexión teórica interdisciplinar nos permiten saber acerca de dos modalidades concretas y antagónicas de experiencia laboral: el **empleo** y el **desempleo**.

1.3.1. Estudios empíricos

Ha llegado a constituir un tópico prácticamente incuestionado la consideración del **empleo como panacea social**, árbol del bienestar y matriz de todas las soluciones; lo cual, a su vez, conlleva la consideración del **desempleo como problema social**, la fuente de malestar, caja de Pandora de la que emanan todos los males, agujero negro económico, social, político, jurídico y psicológico.

Recursos centrales y periféricos

En las empresas *ligeras y flexibles*, los recursos humanos objeto de desarrollo son más bien los *centrales* (el sector más imprescindible e insustituible). Los *periféricos* gozan (pade-
cen) de otra consideración y de otro trato, por ser fácilmente recambiables e incluso, en determinadas circunstancias, desecharables.

¿Recursos?

Por ejemplo, el hecho de que en el siglo xxi se siga hablando, en la jerga organizacional de *recursos humanos* denota una filosofía implícita de signo economicista y connota unos determinados criterios axiológicos en función de los cuales la organización "planifica", "gestiona" y "desarrolla" (compra, vende, crea, liquida, etc.) ese tipo de "recursos".

Situación laboral y bienestar/malestar

El desempleo está en la calle, como hecho social, experiencia personal, acontecimiento histórico, fantasma económico, dato estadístico, tema conversacional, señal de alerta roja para el Estado de Derecho, síntoma de crisis del sistema del bienestar, punto crucial del debate ideológico y desafío fundamental para los sistemas políticos.

Es un campo de estudio interdisciplinar sobre el que tienen mucho que decir las ciencias económicas, sociales, políticas, psicológicas, etc.

La dimensión empleo-desempleo no suele faltar en ninguno de los numerosos sistemas contemporáneos de *indicadores sociales de calidad de vida*.

Aparece siempre en el podio de los problemas sociales percibidos según los más diversos barómetros de la opinión pública europea de los últimos decenios. Tampoco falta en ningún inventario de *acontecimientos vitales estresores*. Ninguna institución relevante en los planos económicos, social, político, cultural, ideológico o religioso ha dejado de manifestar públicamente su reconocimiento de la gravedad y urgencia del problema: de la UNESCO a la OIT, del Banco Mundial al Papa de Roma, del G-8 a la Organización Mundial de la Salud, que no duda en calificarlo, en uno de sus informes anuales, como "la mayor catástrofe epidemiológica para muchas sociedades" y como uno de los principales factores subyacentes al "devenir socialmente vulnerable" (WHO, 1986). Ya en los setenta, la *American Psychological Association* había señalado, en su encuentro anual, el desempleo como "el mayor problema en salud mental de América". En la misma línea, el *Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales* de la *American Psychiatric Association*, APA (2000) incluye el desempleo como uno de los principales factores socioambientales del estrés psicosocial.

El desempleo, situación inconstitucional

La Constitución española establece que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo (art. 35) y que corresponde a los poderes públicos el facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social (art. 9.2) y desarrollar una política orientada al pleno empleo (art. 40.1).

Lecturas complementarias

Desempleo según la OMS:
WHO (1985). *Targets for health for all*. Copenhagen. World Health Organization. Regional Office for Europe.
WHO (1986). *Vulnerability-among Long-Term Unemployed: Longitudinal Approaches*. Copenhagen. Report on a WHO Meeting.

El desempleo ha sido estudiado desde una óptica interdisciplinar y multitemetodológica. La mayor parte de la información generada por la investigación empírica al respecto se centra en los "efectos" económicos, sociales, políticos, psicológicos y sanitarios de la falta de empleo. El denominador común de la evidencia acumulada indica que esta experiencia repercute negativamente sobre la calidad de vida, el ajuste social y el funcionamiento psicológico de la persona desempleada y de su entorno familiar.

Observación

Históricamente, el desempleo ha atraído preferentemente la atención científico-social en los grandes períodos de crisis en el mercado laboral de los últimos tiempos; esto es, entre los años veinte y los cuarenta del siglo xx y en las últimas décadas del mismo.

Metodológicamente, la investigación empírica puede ser clasificada atendiendo a tres criterios principales:

- el enfoque (cualitativo-cuantitativo)
- el nivel de análisis (individuo-agregado)

- el diseño (transversal-longitudinal)

En los años comprendidos entre las dos guerras mundiales, predomina el análisis cualitativo, la observación participante, el informe sociográfico y el estudio de casos (de individuos, familias y comunidades). En los últimos lustros, el análisis cuantitativo se combina con el cualitativo, con cierto predominio del primero sobre el segundo y de los estudios transversales sobre los longitudinales (que, en los últimos tiempos, entran en una fase de mayor desarrollo).

Vamos a exponer una selección de ejemplos ilustrativos de algunas de las más significativas líneas de investigación sobre el tema.

Jahoda, Lazarsfeld y Zeisel (1933) realizan un clásico **estudio sociográfico**, de carácter multimedodológico, sobre el impacto del cierre (en 1930) de una fábrica textil en la vida cotidiana de la villa austriaca de Marienthal, de unos 1.500 habitantes. Cerca del 80% de la población activa de la localidad pierde su puesto de trabajo, sin posibilidades de reabsorción en el mercado del trabajo local ni en el de la comarca, y sin disponer de ningún recurso de protección social.

El equipo analiza los cambios que se producen, entre el antes y el después del cierre, en las condiciones de vida personal, familiar y local. Los indicadores utilizados son múltiples y heterogéneos: desde la cesta de la compra hasta las tasas de matrimonios, nacimientos y defunciones, o de consultas médicas y de asistencia a la biblioteca pública; incluyendo además los trastornos psicológicos, las cuestiones sobre las que se habla en los locales recreativos, los comentarios de los maestros en las clases, los temas de las redacciones escolares y las mismas cartas infantiles a Santa Claus.

Desempleo en Marienthal

Entre los principales "efectos" que el grupo de investigación atribuye al desempleo masivo destacan los siguientes:

- Descenso en el nivel y en la calidad de vida familiares
- Empobrecimiento de la dieta alimenticia
- Deterioro de la salud física de las personas
- Aumento de las tensiones intrafamiliares
- Elevación de la tasa de trastornos psíquicos menores (ansiedad, estrés y depresión)
- Disminución de los intereses y de las actividades sociales y culturales
- Desafiliación a partidos políticos y organizaciones sindicales
- Vaciedad percibida de la existencia social
- Desestructuración del tiempo cotidiano individual, familiar y local.

Jahoda, Lazarsfeld y Zeisel (1933)

Lectura recomendada

M. Jahoda, P. F. Lazarsfeld, y H. Zeisel (1933). *Marienthal: The sociography of an unemployed community*. London: Tavistock, 1972.

Cita

'Llegamos a Marienthal con un propósito científico. Nos vamos de ahí con un solo deseo: que desaparezcan rápidamente las ocasiones de investigación tan trágicas.'

Jahoda, Lazarsfeld y Zeisel (1933, p. 145)

Aplicando la técnica de las *series temporales*, **Brenner** (1973 y 1985) estudia la relación observable, a lo largo de series de varias décadas, entre unas *variables independientes* macro-socioeconómicas (tasa de desempleo, grado de inestabilidad económica, etc.) y *variables dependientes* epidemiológicas (tasas de morbilidad y mortalidad, delincuencia, drogodependencia, etc.) referidas a un macroagregado social (nación, estado, región, etc.). El análisis multivariante facilita la detección de relaciones significativas entre los cambios operados en las variables independientes y los que se manifiestan en las dependientes.

Análisis macroestadísticos

En términos generales, el autor detecta una significativa incidencia causal del desempleo sobre los siguientes fenómenos:

- Corto plazo: trastornos fisiológicos y psicopatológicos menores.
- Medio plazo: tasas de ingresos en centros hospitalarios y penitenciarios, de conducta antisocial, de abusos de droga, de trastornos cardiovasculares y de mortalidad infantil.
- Largo plazo: tasa de mortalidad general asociada a patología cardiovascular.

Investigaciones como las que acabamos de describir nos sugieren e indican que el desempleo constituye un importante factor de riesgo de patología. Sobre ello abundan también los innumerables estudios de diseño transversal, en los que la relación desempleo-trastornos biopsicosociales deriva de la comparación entre dos categorías sociolaborales de personas: las *empleadas* y las *desempleadas*.

En conjunto, estas aportaciones refuerzan la impresión generalizada que el desempleo es una circunstancia que afecta no sólo a la importante dimensión económica de la vida, sino también a todas las que se relacionan con el bienestar psicológico y social. Sin embargo, plantean no pocos interrogantes sociológicos y psicológicos sobre la *causa* de los "efectos" del desempleo:

¿Es la situación sociolaboral el factor determinante de los trastornos detectados en los estudios o bien esta circunstancia simplemente encubre y enmascara la influencia de fuentes causales más profundas, como la *pobreza*, de la que el desempleo no sería más que una pantalla enmascaradora?

¿Existe una "vulnerabilidad psicológica" previa a los trastornos que salen a la luz en la situación de desempleo? ¿Significa la *evidencia empírica* de la correlación desempleo-depresión que el desempleo resulta *deprimente* o bien que una depresión previa produce efectos *desempleantes* (que predisponen a caer en el desempleo o a cronificarse en el mismo)? La evidencia *empírica* de la correlación desempleo-baja autoestima, ¿significa que el desempleo baja la autoestima, que el empleo la eleva o bien que se da un efecto combinado de ambos procesos?

Lecturas recomendadas

M. H. Brenner (1973). *Mental Illness and the economy*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

M. H. Brenner (1985). Economic change and mortality by cause in selected European countries. En G. Westcott, P.G. Svenson, y H. F. K. Zöllner (Eds.). *Health Policy Implications of Unemployment* (pp. 143-180). Copenhagen: World Health Organization.

Para responder a esas cuestiones, hace falta seguir la pista de los **estudios longitudinales prospectivos**. Los estudios transversales detectan diferencias entre distintos espacios dentro de un mismo tiempo. Los longitudinales detectan cambios entre distintos tiempos dentro de un mismo espacio.

Enfoques longitudinales

Existen dos tipos de **estudios longitudinales**:

- Los *retrospectivos* son aplicados una sola vez, en el mismo momento, a la mismas personas, a las que se invita a que reconstruyan, desde el momento presente, la memoria de sus vidas, o de una parte reciente de las mismas. Ello permite detectar los *cambios* (recordados) operados y, eventualmente, atribuirles un significado teórico.
- Los *prospectivos* son aquellos en los que, a partir de un tiempo *cero*, se va siguiendo, en diversas etapas (T-1, T-2, T-3, etc.), la dinámica de los cambios operados en las variables consideradas.

Los estudios longitudinales prospectivos han sido desarrollados principalmente en dos campos clásicos:

1) El del cierre (*anunciado*) de empresas –que permite establecer dispositivos metodológicos de observación *antes, durante y después* del acontecimiento *estresor*–. "Efectos" detectados:

- Un *efecto anticipatorio* del desempleo, en personas empleadas que han sido avisadas del cierre de su empresa, en forma de elevación de los niveles de presión arterial, de ácido úrico y norepinefrina en la orina, así como de colesterol en la sangre.
- Un indicio de *vulnerabilidad previa* al desempleo en personas empleadas con patología depresiva.
- Un importante *efecto amortiguador* del *apoyo social*, que reduce el impacto psicopatológico del desempleo.

2) El de los (largos y complejos) procesos de *transición de la escuela al mercado de trabajo*, que abarcan desde los últimos años del período escolar hasta los primeros de la vida laboral activa. Esta perspectiva permite observar no sólo tránsitos de la escuela al empleo, sino también al desempleo, o a la escuela superior, o bien del empleo al desempleo y de éste a aquél, etc.

Transición de la escuela al trabajo

- El empleo eleva el nivel de salud mental y el desempleo lo rebaja.
- El desempleo bloquea el desarrollo psicosocial de las personas jóvenes, retrasando su transición normal desde la adolescencia y la juventud hacia la adultez.
- El desempleo produce sentimientos de aburrimiento, irritación, infelicidad, indefensión y depresión.
- El desempleo crónico disminuye las expectativas de empleo y la búsqueda activa del mismo.
- El empleo eleva la autoimagen y la autoestima, el motivo de logro y el sentido de competencia y de autoeficacia.

Lecturas complementarias

S. V. Kasl, S. Gore y S. Coob (1975). The experience of losing a job: Reported changes in health, symptoms and illness behavior. *Psychosomatic medicine*, 37, 106-122.

S. Coob y S. V. Kasl (1977). *Termination: The consequences of job loss*. Cincinnati: US Department of Health, Education and Welfare.

La sociografía sobre Marienthal es un buen ejemplo de estudio sobre cierre de una empresa en el contexto de la *Gran Depresión*. En los Estados Unidos de América existen investigaciones sobre el impacto patológico del cierre de empresas en un contexto de bonanza económica y de casi pleno empleo, como el de finales de los años sesenta. Coob y Kasl (1977) y Kasl, Gore y Coob (1975), por ejemplo, analizan lo que le ocurre al personal de las empresas que han anunciado con antelación que van a cerrar.

En los últimos lustros, han sido publicados, especialmente en Australia (Tiggeman y Winefield, 1984; Winefield y Tiggeman, 1990) y en el Reino Unido, informes de investigación longitudinal prospectiva sobre la evolución de la salud biopsicosocial de jóvenes que *transitan* desde el período final de la escolaridad obligatoria hacia otras situaciones sociales (el empleo, el desempleo, la enseñanza superior y los correspondientes saltos de uno a otro de estos estatus).

Funciones y disfunciones del empleo y del desempleo

Estudiaremos, a través de una serie de cuadros descriptivos fundamentados en la evidencia empírica interdisciplinar y multimedotológica, los efectos funcionales y disfuncionales respectivos de las situaciones de empleo y de desempleo. En la tabla 7, esquematizamos las **funciones positivas del empleo**.

Tabla 7. Funciones del empleo en la cultura del trabajo

Niveles	Funciones
General	<ul style="list-style-type: none"> • <i>mediación universal</i>: llave maestra que abre todas las puertas
Económico	<ul style="list-style-type: none"> • enriquecimiento individual y garantía de uso y consumo de bienes, productos y servicios necesarios para la supervivencia material
Sociopolítico	<ul style="list-style-type: none"> • acceso de la ciudadanía a la esfera pública, a la normalidad sociopolítica y a la integración cultural • oporte fundamental del <i>Estado Social</i> y de la <i>Sociedad del Bienestar</i> • revención de tensiones y conflictos derivables de la desigualdad, la dualización y la exclusión sociales • optimización de recursos humanos para el desarrollo comunitario • fundamento de la calidad de vida

Lectura complementarias

A. H. Winefield y M. Tiggeman (1990). Employment status and psychological well-being: a longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 75, 455-459.

M. Tiggeman y A. H. Winefield, (1984). The effects of unemployment on the mood, self-esteem, locus of control, and depressive effects on school leavers. *Journal of Occupational Psychology*, 57, 33-42.

Lecturas complementarias

Álvaro, 1992; Blanch, 1986. 1990; Buendía, 1987; Garrido, 1996; Jahoda, 1982; Kahn, 1981; Kelvin y Jarrett, 1985; MTSS, 1987; O'Brien, 1986. 1987; Peiró y Prieto, 1996; Warr, 1987.

Niveles	Funciones
Psicosocial	<ul style="list-style-type: none"> organización del tiempo cotidiano (jornadas, semanas, años y ciclo vital de las personas) estructuración del espacio vivido y socialmente construido (delimitación de los polos público-laboral-social vs. privado-familiar-personal) facilitación y regulación de interacciones sociales que trascienden los ámbitos familiar y vecinal participación, afiliación e inserción en grupos laborales socialización organizacional asignación de roles, estatus, poder, prestigio, reconocimiento e identidad sociales (por la vía directa, mediante el título profesional, y por la indirecta, gracias a la capacidad de consumo que posibilita el salario) reinserción sociocultural de personas con antecedentes de conducta antisocial o de situaciones de exclusión social
Psicológico	<ul style="list-style-type: none"> bienestar subjetivo y satisfacción con la vida presente optimismo ante el futuro certidumbre, estabilidad, seguridad, plenitud y sentido existenciales autonomía financiera, social, ideológica y moral aspiraciones, expectativas, actitudes, conductas, proyectos y experiencias profesionales experiencias emocionales positivas y cogniciones autorreferenciales subyacentes a situaciones de éxito, control y eficacia percepción de utilidad social y de cumplimiento de un deber moral aprendizaje y dominio de destrezas, habilidades y conocimientos básicos para la expresión personal, la comunicación social y la autorrealización profesional articulación de metas personales, profesionales y organizacionales resultados ergoterapéuticos, en tanto que dispositivo del principio de la realidad social, en personas afectadas por determinados problemas psicopatológicos

En la tabla 8, presentamos la contrapartida de lo que se refleja en la anterior: las **disfunciones del desempleo**. Sobre este punto, debemos hacer, como en el anterior, unas precisiones previas:

- Los efectos del desempleo indican una línea causal; lo cual no significa que remitan a *monocausas* aisladas, sino más bien a factores que interactúan y se refuerzan recíprocamente (desempleo y pobreza, desempleo y flexibilidad organizacional, etc.).
- Tales efectos no constituyen calamidades necesarias, inevitables e inevitables, sino más bien riesgos asociados al estatus de desempleo.
- La selección de efectos realizada incluye sólo ítems sobre los que hemos hallado un alto grado de consenso entre numerosas investigaciones consultadas.
- Los efectos observados en la persona *desempleada genérica* enmascaran la realidad histórica, compleja y heterogénea del desempleo que, en poco tiempo y en el mismo lugar, puede cambiar de causas, circunstancias, actores y significados, en tanto que situación social, experiencia subjetiva y fenómeno cultural.

'Efectos' no incluidos

Hemos excluido deliberadamente de nuestros esquemas efectos del desempleo tan espectaculares como discutidos y discutibles, como los de que el desempleo mata (o causa suicidios), disminuye la potencia sexual, conduce a la locura, desencadena violencia doméstica, provoca el divorcio, causa el alcoholismo, induce a la droga, impulsa a la prostitución, genera delincuencia y criminalidad, etc.

El mercado laboral español y europeo de las últimas décadas es un entorno social complejo y dinámico, donde se combinan y confunden diversos tipos de desempleo y de personas desempleadas, altas tasas de desempleo, de empleo sumergido y de subempleo, situaciones de *joblessness* (déficit estructural de puestos de trabajo) y de *worklessness* (déficit individual de capacidades para trabajar en los puestos ofertados).

Tabla 8. Disfunciones del desempleo en la cultura del trabajo

Niveles	Disfunciones
General	<ul style="list-style-type: none"> • fuente de muchos males sociales • cerrojo universal que bloquea todas las puertas
Económico	<ul style="list-style-type: none"> • empobrecimiento individual, familiar y comunitario • disminución del nivel de vida del país
Sociopolítico	<ul style="list-style-type: none"> • desigualdad, dualización, desintegración, exclusión y conflictividad sociales • anomia, desorientación ideológica y desencanto político • deslegitimación del <i>Estado de Derecho</i> (inoperancia del <i>derecho al trabajo</i> y del <i>deber de trabajar</i>) • crisis de confianza en el sistema e ineficacia de las instituciones públicas • sobrecarga del <i>Estado Social</i> y riesgo de colapso de la <i>Sociedad del Bienestar</i> • desaprovechamiento de recursos humanos para el desarrollo comunitario • saturación del aparato educativo • refuerzo artificial de las redes de parentesco • tensión en las relaciones familiares
Psicosocial	<ul style="list-style-type: none"> • desorganización del tiempo cotidiano • aislamiento e incomunicación • vulnerabilidad social • inmoralidad personal e inutilidad social percibidas • déficit de roles, estatus, poder, prestigio, reconocimiento e identidad sociales • restricción de interacciones sociales a los ámbitos familiar y vecinal • imposibilidad de afiliación y vinculación a grupos laborales • bloqueo de la <i>socialización secundaria</i> y de la transición <i>normal</i> de la juventud a la adultez • alienación profesional, por obsolescencia y degradación de conocimientos, destrezas y habilidades laborales y por inviabilidad del desarrollo de planes de trabajo • inarticulación de proyectos personales, profesionales y organizacionales • evasión del paro hacia refugios sociales (prejubilación, enfermedad, invalidez, estatus estudiantil, profesión ama de casa, etc.) y hacia <i>paraísos</i> artificiales, de la mano de alcohol, tabaco, fármacos u otras drogas
Psicológico	<ul style="list-style-type: none"> • malestar e insatisfacción con la vida presente • depresión, desinterés, desesperanza y desmoralización • incertidumbre, pesimismo y desconcierto existenciales • sentimientos de fracaso, frustración, resentimiento y hostilidad • conciencia de injusticia, inseguridad e indefensión • autoimagen, autoevaluación, autoestima y autoeficacia negativas • dependencia y heteronomía económica, social, ideológica y moral

A pesar de que, ante el sentido común, la persona desempleada suele aparecer como una mera unidad estadística anónima, perteneciente a un colectivo homogéneo afectado por una epidemia, un análisis mínimamente detenido

de la persona *protagonista* típica del desempleo en este mercado de trabajo, a lo largo de los últimos decenios, permite observar la sucesión de los cambios operados en el perfil de la misma:

En la era dorada de los sesenta, de casi pleno empleo masculino, destaca el tipo *hard core*, el perfil de la persona difícilmente empleable por sus particulares características individuales.

Los setenta abren el paso a la figura del hombre adulto, principal proveedor económico de su familia, trabajador de *cuello azul*, que acaba de perder su puesto de trabajo en una industria en reconversión.

A mediados de los ochenta, más de la mitad de las personas desempleadas son jóvenes (de ambos性) en busca de su primer empleo. A finales de esta década, y durante buena parte de la siguiente, el núcleo duro del colectivo sin empleo lo encarna la categoría de las mujeres de mediana edad, madres de familia y amas de casa, con marido empleado e hijos en edad escolar.

Los noventa comportan la emergencia de un nuevo tipo, que se mezcla con todos los anteriores: el de personas mayores de 45 años con especiales problemas de reubicación laboral.

En los inicios del nuevo siglo, tienden a confundirse cada vez más las fronteras del empleo y del desempleo, por la creciente presencia del subempleo, que conjuga características de ambos.

La etiqueta genérica *desempleo* encierra realidades personales y sociales muy diversas, que dan lugar a una inmensa variedad de formas de reacción a una misma experiencia de *logro* o de *fracaso* en la consecución de un empleo. También existen pluralidad de situaciones y contextos, que marcan diferencias significativas, por ejemplo, entre el mercado laboral español de los años 2000 y el de la década de 1920; o entre este mercado y los contemporáneos de Brasil, de Rusia, de Finlandia, de Singapur o de Nigeria.

Estas consideraciones acerca de la extraordinaria variabilidad dentro de la megacategoría estadística que engloba al conjunto de las personas *desempleadas* son aplicables, aún con mayor fundamento, al macrocolectivo de las personas *empleadas*.

En la tabla 9 resumimos datos que moderan las razones para una idealización del empleo: también en esta situación se producen (no pocas) disfunciones.

Tabla 9. Disfunciones del empleo en la cultura del trabajo

Niveles	Disfunciones
Socioeconómico	<ul style="list-style-type: none"> desigualdades sociales sobreexplotación de personas empleadas

Niveles	Disfunciones
Sociopolítico	<ul style="list-style-type: none"> conflictividad social, <i>lucha de clases</i> y huelgas accidentalidad, enfermedad y mortalidad laborales <i>subempleo</i>, en tanto que modalidad de trabajo que suele conllevar, a la vez, los inconvenientes del <i>empleo</i> y los del <i>desempleo</i> déficit en la calidad de vida laboral, derivados de precarias condiciones sociales, técnicas, contractuales, salariales, temporales, materiales o profesionales del trabajo mercantilización de las relaciones humanas (sociales e interpersonales); por el arraigo social del paradigma implícito de las relaciones laborales minimización del valor del trabajo no asalariado (por ejemplo, el doméstico); como efecto de la sobrevaloración del empleo discriminación sociolaboral por razón de sexo-género, raza, etnia, nacionalidad, edad, etc.
Psicosocial	<ul style="list-style-type: none"> sobretrabajo ambigüedad, conflicto, sobrecarga o vacío del rol laboral cansancio o aburrimiento, fracaso o frustración laborales <i>distrés</i> y "quemamiento" (<i>burn out</i>) en el trabajo <i>Karoshi</i>, o muerte por hiperestrés laboral
Psicosocial	<ul style="list-style-type: none"> gestión mediante estrés (<i>management by stress</i>) en nuevas modalidades de organización laboral basadas en la saturación y la compresión del tiempo laboral y la consiguiente intensificación del proceso de trabajo, que suele conllevar desgaste físico y psicológico expansión de personalidades <i>Tipo A</i> (hiperactivadas laboralmente) adicción al trabajo, <i>organizaciones adictivas</i>, generadoras de <i>dependencia psicológica</i> y <i>trabajoholismo</i> (<i>workaholics</i>), o drogodependencia laboral, con su correspondiente síndrome de <i>abstinencia</i> en vacaciones y fines de semana acoso sexual en el trabajo acoso moral y maltrato psicológico (<i>mobbing</i>, <i>bullying</i>, <i>harassment</i>, <i>ijke-me, etc.</i>)

En la tabla 10 ponemos de relieve que el desempleo –como el pedrisco, la guerra o la droga– no resulta disfuncional para todo el mundo, sino que genera funciones *positivas* para determinados intereses particulares.

Tabla 10. Funciones del desempleo en la cultura del trabajo

Niveles	Funciones
Socioeconómico	<ul style="list-style-type: none"> contención salarial reducción de los costes de la mano de obra abaratamiento del despido laboral expectativa de beneficios del capital (sube el paro, sube la bolsa) caldo de cultivo del empleo sumergido <i>ejército industrial de reserva</i> como <ul style="list-style-type: none"> recurso estructural del sistema de acumulación de capital, dispositivo de control y disciplinante sociolaboral fantasma legitimador y coartada ideológica de estrategias de reestructuración empresarial Captación, dentro del <i>espacio social europeo</i>, de recursos financieros (subsidios al desempleo individual, fondos de cohesión social y de compensación interterritorial) por comunidades con alta tasa de desempleo y por municipios con programas para combatirlo
Sociopolítico	<ul style="list-style-type: none"> <i>flexibilización</i> contractual y organizacional desactivación, disuasión y desmovilización sindical oportunidades de empleo para especialistas en formación ocupacional, orientación, acompañamiento e inserción sociolaborales, dirección de centros y gestión de programas de fomento del empleo, etc.

Niveles	Funciones
Psicosocial	<ul style="list-style-type: none"> conformismo organizacional, por <i>miedo al desempleo y al despido</i> subordinación de la calidad de vida laboral al mantenimiento a toda costa del puesto de trabajo sumisión del personal empleado a las leyes del mercado y a los imperativos del <i>subempleo</i> y a lo que <i>mande</i> la empresa

En la tabla 11 presentamos un inventario de variables moduladoras de los efectos del desempleo.

Tabla 11. Variables moduladoras del impacto del desempleo

Niveles	Variables
Biodemográfico	<ul style="list-style-type: none"> sexo edad estado civil cargas familiares nivel educativo y profesional trayectoria sociolaboral anterior
Biodemográfico	<ul style="list-style-type: none"> tipo de desempleo duración del desempleo experiencia previa de desempleo
Socioeconómico	<ul style="list-style-type: none"> situación financiera personal necesidad y capacidad de consumo familiar problemática económica general del entorno estructura de oportunidades del mercado laboral tasa contextual de desempleo prestaciones por desempleo u otras ayudas similares
Sociocultural	<ul style="list-style-type: none"> género ideologías sobre empleo y desempleo estigmatización del desempleo presión social al empleo cohesión social
Psicosocial	<ul style="list-style-type: none"> importancia subjetiva del empleo autoconcepto personal y profesional empleabilidad individual percibida atribución del propio desempleo salud física y mental rasgos de personalidad tolerancia al estrés y modo de afrontarlo vulnerabilidad social apoyo social recibido y percibido clima familiar división doméstica del trabajo estilo de vida repertorio de roles no laborales disponibles recursos para la organización del tiempo cotidiano

1.3.2. Modelos teóricos

En la investigación sobre situación laboral y bienestar psicosocial predomina lo descriptivo sobre lo teórico, lo cual incide significativamente en las dificultades del diseño de programas de intervención preventiva fundados en teorías capaces de explicar causas y de predecir efectos.

Esta relativa pobreza teórica facilita la aplicación por defecto de una idea de sentido común que inspira muchas políticas sociolaborales e ideologías cotidianas que laten en la dinámica de las relaciones laborales: la de que empleo y desempleo son la cara y la cruz de una misma moneda. Esta representación encierra un círculo vicioso epistemológico, que impide pensar en una cosa sin la otra. Por esto casi nadie pone en discusión la tesis tautológica de que "el empleo es la solución del problema del desempleo", supuesto que "el desempleo es el problema de la falta de empleo".

A continuación resumiremos algunas de las aportaciones teóricas con las que se trata de llenar este vacío: los modelos *construcciónista, funcionalista y ecológico*.

La construcción social de la experiencia laboral

El *construcciónismo social* es un paradigma a la luz del cual las experiencias, las cosas, los acontecimientos y los procesos no tienen un significado totalmente independiente por sí mismos, sino que lo adquieren, en buena parte, en el contexto de las prácticas e interacciones sociales mediante las que los seres humanos construimos y compartimos representaciones, imágenes, lecturas e interpretaciones de nuestro mundo.

En virtud de ello, un mismo fenómeno *empírico* puede tener significaciones diversas en diferentes situaciones y constituir, por ello, *realidades y verdades*, de algún modo y en cierto sentido, *distintas y relativas*, esto es, relacionales con respecto al enfoque, al marco conceptual y al código de lenguaje adoptados, así como al contexto conversacional en que emerge y se configura.

Un análisis de la *construcción social del trabajo* facilita la comprensión del proceso a través del cual hemos llegado a vivir como *realidades naturales* fenómenos tan dispares como la centralidad personal, social y cultural del *empleo*, la mercantilización del propio trabajo, los *roles sociolaborales de género*, el *estrés laboral*, la *flexibilidad organizacional* o la *lógica del intercambio* en un proceso de *negociación colectiva*.

Aplicada esta perspectiva a los campos del *trabajo*, del *empleo* y del *desempleo*, induce a considerar que tales *realidades* han sido socialmente construidas; de modo que carecen de significado intrínseco *objetivo*. A lo largo y a lo ancho de los marcos sociohistóricos, adquieren *naturalezas y significados* distintos. De modo que sus respectivas funciones y consecuencias también deben ser interpretadas contextualmente. En síntesis, esta óptica induce a asumir las premisas siguientes:

- El empleo y el desempleo constituyen, por un lado, situaciones personal y socialmente objetivas y, por otro, representaciones socialmente construidas. Los efectos euforizantes del empleo y los deprimentes del desempleo

Lectura complementarias

P. Berger y T. Luckmann (1966). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortu.

K. J. Gergen (1994). *Realidades y relaciones: Aproximaciones a la construcción social*. Barcelona: Paidós.

T. Ibáñez (2001). *Psicología Social Construcciónista*. Guadalajara, Jalisco: Universidad de Guadalajara.

Construcciones sociales

Al igual que la experiencia laboral, diversos fenómenos, como la vejez, la locura, la feminidad, un cuerpo sexy o la homosexualidad constituyen *construcciones sociales*.

en la sociedad industrial deben ser explicados, pues, teniendo en cuenta las implicaciones económicas de estas situaciones laborales y, además, los códigos ideológicos por medio de los cuales son interpretadas y vividas estas experiencias.

- El mismo hecho sociolaboral del empleo o del desempleo constituye realidades distintas según los significados que adquiere en los diversos contextos sociohistóricos. Así, en un contexto como el de la modernidad industrial, en que el empleo ha sido socialmente construido como norma estadística, social, política y moral, el desempleo constituye no sólo una situación económica, sino también la desviación de una norma social. Por ello, el lenguaje del empleo conlleva la afirmación de una identidad social positiva y el del *desempleo*, la negación de la misma.
- Este discurso sobre el desempleo no remite, pues, a una *realidad en estado natural*, sino a construcciones socioculturales de significado y de valor social y moral. Por tanto, el lenguaje común no realiza sólo una función meramente descriptiva de algo que está ahí como estado laboral, sino que, además y sobre todo, *construye* la realidad del desempleo como *estado carencial*; lo que no deja otra opción a la persona "des/empleada" que la de autoconcebirse, autoidentificarse, autopresentarse y autovalorarse en términos negativos.
- La misma lengua que permite a las personas *con empleo* la satisfacción de presentarse positivamente como *profesionales* es la que induce, casi irremediablemente, a las que están *sin empleo* a tratar de escapar o de ocultar su desagradable experiencia social de identidad deteriorada.
- Al igual que los códigos lingüísticos, ciertos discursos morales refuerzan los estereotipos ideológicos de la bondad del empleo y la maldad del desempleo y contribuyen poderosamente a la estigmatización social de esta situación sociolaboral. Entre las metáforas que refuerzan este proceso, destaca la moneda, con la *cara* del empleo, asociada a laboriosidad, virtud y éxito, y la correspondiente *cruz* del desempleo, con su presunta carga de ociosidad, vicio, fracaso y, en último término, de *pecado* y de *parasitismo social*.
- Si el estatus de empleo va asociado a una posición económica, social y moralmente deseable, no resulta extraño que tenga efectos gratificantes. Por el contrario, la representación social de la persona desempleada, alimentada por la ideología neoliberal, induce a sospechar que en toda situación de desempleo existe una sutil combinación de no poder, no saber y no querer trabajar.

Ejemplo

Trabajar por cuenta ajena en los ambientes por donde discurrían Aristóteles o Cicerón pudo resultar para muchas personas tan deprimente, como lo es ahora y aquí, no encontrar a nadie para quien trabajar remuneradamente y por quien ser "explotado" laboralmente.

- La **estigmatización social del desempleo** opera por una doble vía: a) **língüística**, mediante el manejo verbal de unos significantes saturados de connotaciones negativas; b) **ideológica**, a través de la cual el desempleo lleva consigo la permanente sospecha de una *víctima culpable*.

Veamos una ilustración de ello en la tabla 12.

Tabla 12. Efectos psicosociales de la atribución del desempleo al déficit de aptitudes laborales (*worklessness*)

Elementos comparativos	Núcleo semántico	Connotaciones
Explicaciones	No sabe No puede } trabajar No quiere	Incompetencia Impotencia } laborales Indolencia
Conclusión	<i>No vale para el trabajo</i>	<i>Inutilidad social</i>
Implicación social	Exclusión	Estigmatización
Impacto psicológico	Discriminación	Indefensión

Función social del trabajar

El *funcionalismo* presenta el sistema sociocultural como un todo integrado, entre cuyos elementos estructurales figuran los roles, las instituciones, las normas y los valores. La dinámica de funcionamiento de tal sistema se rige por los imperativos de la adaptación al ambiente, la integración por consenso, la eficacia en el logro de los objetivos y la homeostasis garante del equilibrio y la estabilidad del conjunto. Mediante la socialización, los individuos interiorizan los valores culturales y se conforman a las normas sociales que los conducen a las metas culturales.

Las pautas de acción y los roles sociales, convertidos en conciencia moral, en sentido del deber, en compromiso y obligación subjetivos, se ponen de manifiesto en las formas *normales* y convencionales de pensar, de sentir, de comunicarse y de actuar.

Leyes y normas

Las normas sociales informales no suelen prescribir o proscribir conductas específicas –como hace, por ejemplo el Código de Circulación–, sino que, más bien, definen los límites de lo que se puede considerar socialmente aceptable en una conducta; lo que el grupo, la organización o la sociedad consideran esperable y deseable.

Los **roles sociales** son modelos socialmente consensuados del comportamiento personal *normal*; esto es, *apropiado* para cada situación y circunstancia. En la cultura del trabajo se da por descontado que, a una determinada edad, las personas *normales* desempeñen un rol laboral y organicen su vida en torno al mismo. En este marco, cobran sentido la satisfacción que siente la gente empleada por el hecho de estarlo y los sentimientos de desolación que suelen acompañar la experiencia del desempleo, por la profunda carga de *anormalidad social* que conlleva.

No trabajan porque no quieren

"Los trabajadores no deben mantener a los que no quieren trabajar" argumenta, en tono thatcheriano, el presidente Aznar (*El Mundo*, 22-05-2002) para justificar, ante el Congreso de los Diputados, su estrategia de reforma del modelo de subsidio del desempleo.

Lectura complementaria

T. Parsons (1951). *El sistema social. Revista de Occidente* (1966). Madrid.

Anomía y contradicciones socioculturales

A finales del siglo XIX, Durkheim (1893) interpretaba la *melancolía* de la persona desempleada como una reacción individual al estado social de anomía. A mediados del XX, Merton (1957) insiste en la cuestión. Su clave teórica es el principio de tensión entre dos estructuras, la *social* y la *cultural*. Ésta dicta las *metas* socialmente legítimas (las *cosas* "por las que vale la pena esforzarse"), mientras que aquélla establece las *normas socialmente admisibles* para alcanzar los objetivos culturales asignados.

Las personas se desarrollan *normalmente* cuando su contexto les permite alcanzar los fines culturales a través de los medios socialmente disponibles. Así, pues, la persona empleada y *satisfecha* por estarlo encarna la *normalidad sociocultural*; esto es, el éxito de un proceso de socialización y la eficacia de un sistema que le proporciona los medios adecuados para el logro de los fines establecidos.

Del mismo modo, la persona desempleada estereotípica encarna una paradoja: el éxito de la socialización individual y el fracaso de la estructura sociocultural, que le niega (no le proporciona) los recursos sociales que le permitirían culminar sus metas culturales. Desde esta perspectiva, puede comprenderse la experiencia reiteradamente contada por personas desempleadas referente a su impresión depresiva de *vacío existencial*, de déficit de *sentido de su vida* y de falta de *legitimidad social*.

Combinando este modelo con el de la construcción social de la realidad, podemos hacernos la siguiente consideración:

Puesto que no consta que, en las sociedades precapitalistas, las personas *sin empleo* (trabajo remunerado) hayan dado especiales muestras de depresión por no poder trabajar, cabe pensar que esta reacción sólo resulta comprensible atendiendo a la especial característica de un sistema sociocultural que ha establecido el trabajo-empleo como centro y norma de la vida personal, social y cultural.

Deprivación de la experiencia laboral

Marie Jahoda (1982), inspirándose en la psicología de Freud y en la sociología de Merton, afirma que el empleo constituye el núcleo del *principio de realidad* de la civilización industrial. Como categoría central de la experiencia psicológica y social humana, cumple una serie de funciones. A nivel *manifiesto*, proporciona recursos para la subsistencia económica y, a nivel *latente*, satisface otra serie de necesidades humanas:

- Estructura el tiempo cotidiano
- Facilita contactos sociales extrafamiliares
- Asigna roles, estatus y identidad personal

Lecturas complementarias

E. Durkheim (1893). *La división del trabajo social*. Madrid: Akal. 1982. R. K. Merton (1957). *Teoría y estructura sociales*. México: FCE. R. K. Merton (1976). *Ambivalencia sociológica*. Madrid: Espasa Calpe, 1980.

Modelo mertoniano

El modelo mertoniano sitúa la fuente del *problema psicosocial* del desempleo no en la persona, sino en la misma estructura del entorno sociocultural.

Lectura complementaria

M. Jahoda (1982). *Empleo y desempleo: un análisis socio-psicológico*. Madrid. Morata, 1987.

- Impone metas supraindividuales
- Señala cauces para la acción social.

Como el empleo es la principal estructura que posibilita la satisfacción de tales necesidades psicosociales, el desempleo constituye una circunstancia social de *privación* de tales categorías de experiencia. Así explica el modelo de la *deprivación* el hecho de que el desempleo no sólo conlleve consecuencias económicas sobre la persona –disfunción *manifesta*– (en forma de empobrecimiento de su capacidad adquisitiva); sino también numerosos efectos relacionados con el deterioro psicosocial, como cierto grado de desorganización existencial, de desorientación ideológica, de aislamiento social, de crisis de identidad y de déficit de planes de acción. En ello consiste la disfunción *latente*, imputable a la *deprivación* de las experiencias extraeconómicas positivas que suele conllevar el empleo.

La teoría de Jahoda permite comprender por qué los efectos del desempleo afectan de modo distinto a las diferentes clases de personas desempleadas.

Así, por ejemplo, la falta de estructura temporal se deja notar especialmente en personas jóvenes, la de falta de contactos sociales en personas adultas y con largos años de empleo a sus espaldas, la de crisis de identidad entre personas que habían disfrutado de un empleo prestigioso y bien remunerado, etc.

También permite comprender la razón por la que el desempleo no produce disfunciones en los casos en que la persona desempleada dispone de *recursos alternativos* para satisfacer sus necesidades psicosociales: una persona joven que acaba de perder su empleo o que está buscando el primero en su carrera laboral dispone normalmente de una buena agenda de contactos sociales, desarrollada en la etapa anterior de su vida escolar y complementada con las actividades típicas del tiempo de ocio. Del mismo modo, una persona adulta desempleada que está afiliada a una organización no gubernamental muy activa no tiene por qué padecer efectos de aislamiento social ni de falta de metas para la acción.

Jahoda se basa en el modelo psicológico de un ser humano *reactivo*; esto es, dependiente de sus circunstancias externas. De acuerdo con este enfoque, en la medida en que el empleo *posibilita* el logro de ciertas experiencias positivas, el desempleo las *imposibilita*. Este hecho refuerza la imagen trágica de esta experiencia personal y social.

A esta representación de una persona pasiva y paciente, víctima de sus circunstancias sociales, se contrapone la que deriva de otro modelo psicológico: el de la *agencia*, que parte de una representación de la persona humana como sujeto activo, con relativa aptitud para controlar su ambiente vital; orientado por valores, propósitos y expectativas; dotado de cierto grado de racionalidad

Tipos de funciones

Además de la distinción entre funciones *manifestas* y *latentes*, en algunos estudios se diferencia entre las funciones *instrumentales del empleo* (orientadas al sustento material) y las *expresivas* (relacionadas con la autoimagen, la autoestima y la autorrealización profesionales)

práctica y de un grado considerable de capacidad de autodeterminación. Desde esta premisa, Fryer y Ullah (1987) ofrecen una explicación en parte alternativa y en parte complementaria y correctiva de la aportada por Jahoda.

Para ellos, el desempleo no imposibilita, sino que *dificulta* la ejecución de determinados planes de acción en personas desempleadas, que se enfrentan a un ambiente amenazante, restrictivo y desafiante. Desde esta óptica, la situación del desempleo no es de bloqueo absoluto, sino de dificultad añadida, de obstáculo importante en el camino de la propia vida personal y social. El empleo deja de ser considerado un medio necesario e indispensable y pasa a ser visto simplemente como un recurso útil y facilitador. Por lo mismo, el desempleo, sin dejar de constituir una circunstancia de riesgo de deterioro psicosocial, no aparece como una circunstancia fatalmente insuperable, sino como una crisis y al tiempo como una oportunidad de crecimiento, en la medida en que la persona agente movilice con eficacia sus recursos objetivos y subjetivos de afrontamiento.

Modelo 'ecológico'

Nuestra generación *sabe* que estar empleado suele estresar y que caer o permanecer en el desempleo aún estresa más; y que el estrés del ama de casa y el de la jubilación son peores que los de la mayoría de empleos.

La psicología social del trabajo ha tratado de descubrir, explicar, prevenir y paliar el estrés en el empleo. Y la especialización de la psicología social que investiga e interviene sobre problemas sociales procura hacer lo mismo ante experiencias como el desempleo. Durante mucho tiempo, no ha resultado fácil integrar sus respectivos hallazgos teóricos. En los años ochenta del pasado siglo, Peter Warr (1987) ha ensamblado en un único modelo elementos que parecían contradictorios, logrando explicar datos ciertamente desconcertantes. Veamos algunos de los aspectos significativos de su aportación.

Se trata de un modelo teórico sobre la influencia general del entorno social y, más concretamente, de la situación sociolaboral, en la salud mental. Basándose en el saber acumulado sobre los factores sociales de la salud y sobre los efectos del empleo y del desempleo en el funcionamiento psicológico de las personas, elabora una teoría *ecológica* inspirada en el papel que desempeñan las vitaminas en la salud física de los organismos.

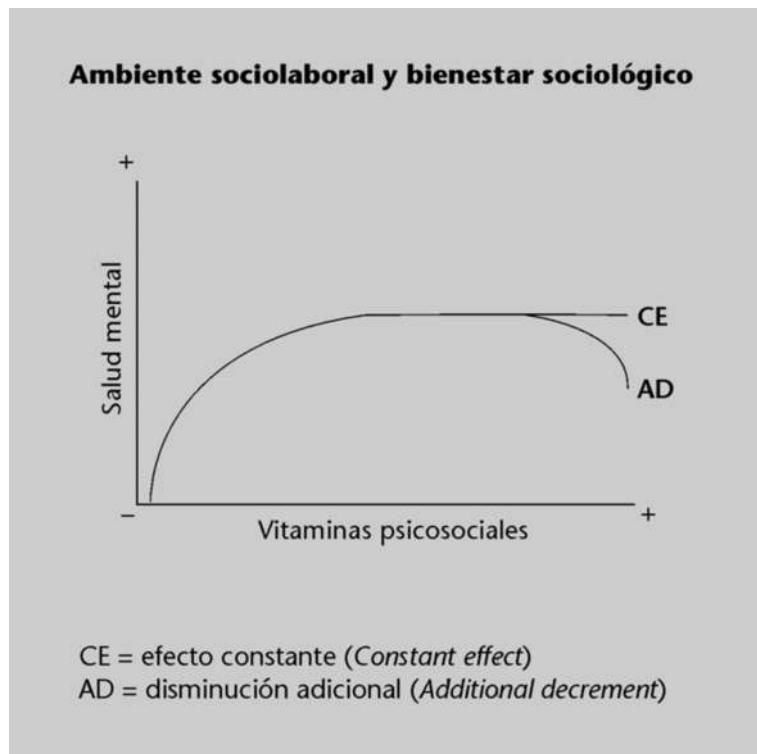
Para él, el entorno sociolaboral funciona como una fuente de *vitaminas psicosociales*. La relación de las vitaminas con la salud física, al igual que la de la experiencia laboral con la salud mental, se rige por un modelo *no lineal*. En efecto, para un organismo, un déficit vitamínico tiene siempre repercusiones negativas. Para todas las categorías de vitaminas existe una dosis determinada que se corresponde con un estado óptimo de salud. Cuando se dan niveles excesivos de vitaminas, el impacto en la salud del organismo puede corresponder a una de las dos siguientes modalidades: en casos como en el de las vitaminas

Reflexión

¿Dónde están las raíces de estos problemas y dónde las vías de sus soluciones? ¿Pueden causas de signo contrario producir los mismos efectos?

C y E, ante cualquier exceso vitamínico, el organismo reacciona devolviendo al ambiente la parte excedente. En casos como el de las vitaminas A y D, el organismo no está equipado de los dispositivos que le permitirían liberarse de estos sobrantes, por lo que sufre trastornos a causa de los efectos *tóxicos* de tal exceso. Jugando con esta analogía y con las letras, el autor utiliza la abreviación CE para significar el *constant effect* (efecto constante) y la AD para referirse al *additional decrement* (disminución adicional), tal como se refleja en la figura siguiente:

Figura 1. Ambiente laboral y bienestar psicológico



Según el modelo, el ambiente sociolaboral puede proporcionar hasta nueve categorías de recursos *vitamínicos* relacionados con la salud mental y con el bienestar psicológico en general. Son las que figuran en la tabla 13. Al igual que con las vitaminas físicas, un déficit en las psicosociales va asociado a trastornos en salud mental y a malestar psicológico general. En cuanto a los niveles excesivos, en la persona pueden ocurrir procesos de tipo CE y de tipo AD.

Tabla 13. Factores del bienestar psicosocial, según P. Warr (1987)

Tipo	Categoría Vitamínica
CE	Dinero Seguridad física Posición socialmente valorada
AD	Oportunidades de control del entorno Ocasiones para el desarrollo de habilidades Finalidades generadas por el medio externo Variedad de alternativas Claridad ambiental Contextos para las relaciones interpersonales

Al tipo CE corresponden tres de las categorías vitamínicas: dinero, seguridad y estatus. Efectivamente, si bien la carencia de recursos financieros, la inseguridad física o la falta de reconocimiento social son fuente de malestar psicológico y factor de riesgo de trastornos mentales, a partir de un nivel suficiente de aprovisionamiento de tales recursos vitamínicos, la salud psicológica permanece normal. Y no consta que un aumento indefinido de la riqueza, la seguridad o el prestigio se traduzcan en aumentos significativos del bienestar psicológico. En la medida en que el desempleo va asociado a pobreza económica, inseguridad física y desprestigio social, puede considerarse que es factor de déficit vitamínico y, por tanto, circunstancia de riesgo de trastornos psicológicos y de malestar con la vida presente. El empleo encierra menos peligro de insuficiencia vitamínica en estos ámbitos.

Al tipo AD pertenecen las seis restantes: control, habilidades, fines, variedad, claridad y relaciones interpersonales. Niveles óptimos de tales categorías vitamínicas comportan los correspondientes efectos en salud mental positiva. En efecto, cuando una persona sabe y siente que está en condiciones de predecir y prevenir, de cambiar y controlar su entorno sociolaboral, su calidad de vida en el trabajo resulta envidiable. También experimenta efectos psicológicamente beneficiosos en su autoimagen y autoestima cuando su entorno le ofrece oportunidades para desarrollar sus conocimientos y aplicar sus habilidades. Resulta igualmente deseable para la salud mental el tener la agenda relativamente pautada con metas laborales, siempre que sean compatibles con la puesta en marcha de proyectos personales, que dejen un margen adecuado para la elección entre diversas alternativas de actuación y que todo ello se desarrolle en un marco de referencia que permita saber de dónde se viene, dónde se está y adónde se puede ir. Asimismo, un entorno facilitador de relaciones interpersonales proporciona al mismo tiempo oportunidades de apoyo social y recursos contra la soledad y el aislamiento.

Las deficiencias en tales categorías vitamínicas resultan más probables en el marco del desempleo, normalmente asociado a falta de oportunidades de control o de ejercicio de habilidades, a carencia de finalidades impuestas por el medio externo, a repertorios conductuales faltos de variedad, a ambigüedad o insuficiencia de la información sobre el entorno (con la consiguiente desorientación), a reducción de las ocasiones para los contactos sociales extrafamiliares, etc., como se muestra en la tabla 14.

Tabla 14. El desempleo como factor de déficit vitamínico. Fuente: Elaborada a partir de Warr (1987).

Tipo	Categoría vitamínica
CE	<ul style="list-style-type: none"> Dinero. Rebaja del nivel de ingresos personales y familiares; así como de la capacidad de control sobre el ambiente Seguridad física. Incremento de la inseguridad material (en cuanto a medios de subsistencia y de vivienda) y de la inestabilidad temporal Posición socialmente valorada. Devaluación del propio estatus, deterioro de la identidad social y descenso del nivel de la autoestima personal
AD	<ul style="list-style-type: none"> Oportunidades de control del entorno. Disminución de la capacidad de dominio de las propias circunstancias, en un mundo que resulta poco predecible y, por tanto, menos controlable Ocasiones para el desarrollo de habilidades. Reducción de los espacios y de los tiempos para la aplicación de habilidades adquiridas, para el aprendizaje de capacidades nuevas y para la autoexpresión y el crecimiento personal Finalidades generadas por el medio externo. Evacuación de la estructura de metas externas, con la consiguiente inhibición de los planes de acción orientados a lograrlas Variedad de alternativas. Limitación del repertorio de roles sociales Claridad ambiental. Confusión y desorientación existenciales, en un entorno impreciso e impredecible Contextos para las relaciones interpersonales. Agotamiento de importantes fuentes de compañía, amistad, cooperación y apoyo social

Por el contrario, la sobreabundancia de oportunidades de control de la situación laboral o de autorrealización personal, mediante el desarrollo de habilidades profesionales desmotiva, aburre y puede resultar agobiante; la multiplicidad de metas fatiga y desorienta; la extrema variedad de alternativas, en lugar de aumentar los grados de libertad individual, perturba la serenidad, confunde y puede llegar a obstaculizar los procesos de decisión; la hiperclaridad del marco de referencia ambiental desincentiva cualquier proyecto de actuación y el exceso de interacciones sociales marea e insensibiliza.

Si la hipovitaminosis psicosocial en todos los tipos vitamínicos (CE y AD) subyace a menudo a la experiencia del desempleo, la hipervitaminosis tipo AD constituye un factor explicativo de muchas situaciones de estrés psicosocial en situaciones de empleo.

El modelo de Warr permite comprender no sólo por qué el desempleo va asociado a déficit y el empleo a exceso vitamínico, sino también por qué, en todas las comparaciones epidemiológicas realizadas entre muestras de personas empleadas y de desempleadas, el desempleo aparece como una situación que conlleva mayores trastornos que el empleo. En el balance global pesan más

los efectos positivos en el empleo y los negativos en el desempleo; puesto que, mientras éste puede conllevar déficit en hasta nueve categorías vitamínicas, aquél comporta como máximo el exceso en seis de ellas.

Además facilita la explicación de la enorme variabilidad interindividual en cuanto a recursos vitamínicos, tanto en situaciones de empleo como de desempleo. Es el único de los modelos expuestos que aporta claves para comprender por qué algunas personas desempleadas gozan de una salud mental enviable, aunque el desempleo constituya epidemiológicamente un desastre social de primera magnitud, y también para explicar los trastornos mentales que emergen en determinadas situaciones de empleo, a pesar de que éste aparezca en términos generales como una panacea social.

En definitiva, establece bases para el diagnóstico y la interpretación de la existencia de buenos y malos empleos, de buenos y malos desempleos y también de *buenas y mala transiciones* del empleo al desempleo y viceversa. Con ello, permite superar el mito transideológico moderno según el cual el desempleo es un problema absoluto y la fuente de muchos males sociales y psicológicos; al tiempo que el empleo representa la madre de todas las soluciones. Además, supera la circularidad viciosa en la que está atrapada la *Teoría de la Deprivación* –al igual que la filosofía subyacente a la mayor parte de las políticas sociales contemporáneas–, según la cual el problema del desempleo reside en la falta de empleo y, consiguientemente, la *solución* no puede consistir más que un puesto de trabajo para todo el mundo. Son las *vitaminas psicosociales* (necesarias para satisfacer unas determinadas necesidades humanas) las que importan, más que las fuentes de donde se obtienen (en la civilización del trabajo provienen básicamente del empleo; en otra, pueden ser extraídas de otras fuentes alternativas). Estas consideraciones resultan igualmente aplicables a los problemas vitamínicos que suelen afectar a personas jubiladas y a otras que se dedican básicamente a las labores del hogar, sin contrato laboral.

Modelo de Warr

Otro mérito indiscutible del modelo radica en su superación del enfoque patologista, que enfatiza los efectos negativos tanto del empleo como del desempleo, al articular la temática del empleo y el desempleo con la de la *calidad de vida*.

Superación del subjetivismo

También permite superar el relativo subjetivismo e individualismo que caracteriza el punto de vista etológico, sobre el que se basa la *Teoría de la Agencia*, al poner de relieve la importancia de los factores del ambiente social objetivo.

2. Segunda parte: el futuro del trabajo

En el prólogo a su magna *Historia General del Trabajo*, Louis-Henry Pariás (1960) sostiene que la historia del trabajo resulta, para bien o para mal, indisoluble de la de la misma humanidad. Según él, todo orden social y cultural se construye sobre la base de las relaciones laborales; por lo que todo cambio en esta base repercute en toda la estructura de la existencia humana.

En contextos de transición histórica como el presente, la reflexión sobre el proceso de cambio está dominada por la incertidumbre, a la vista de un mundo menos predecible y controlable, ante un futuro poblado de fantasmas, desafíos, oportunidades, amenazas y riesgos. El porvenir del trabajo funciona como una fuente inagotable de preguntas sobre lo que podemos saber de él y sobre lo que deberíamos hacer para acercarnos al mismo en las mejores condiciones, para progresar hacia los escenarios laborales más deseables del futuro, alejándonos de los indeseables.

2.1. Megatendencias y metamorfosis sociolaborales

En las últimas décadas se está produciendo una rápida transición del capitalismo industrial al capitalismo informacional. Esta transformación es de tal calibre que, en poco tiempo, se han vuelto obsoletos los viejos tratados que, hasta hace poco, daban cuenta de los fenómenos y procesos contemporáneos.

El modo en que se cuenta la historia influye no sólo en la comprensión del pasado, sino también en la del presente y en la del futuro. Una forma convencional de dar cuenta de las transformaciones históricas en el mundo del trabajo consiste en la esquematización del proceso echando mano de la categoría operativa de los "estadios", como hacemos en la tabla siguiente:

Lectura complementaria

L. H. Pariás (Dir.). (1960). *Historia General del Trabajo* (4 vol.). Barcelona: Grijalbo.

Ejemplo

Este procedimiento de los 'estadios' encierra la virtud de la simplicidad y, al tiempo, el vicio de la simplificación. La tabla 15 es un ejemplo de esta práctica narrativa, que facilita una primera aproximación descriptiva al tema, pero que exige la posterior introducción de correcciones, matizaciones y precisiones.

Lectura complementaria

Podéis consultar: Carnoy, 2000; Castells, 2000; European Foundation, 2001a.b.

Tabla 15. Panorama del cambio sociolaboral

Civilización	Agrícola	Industrial	Informacional
Símbolo	arado	chimenea	chip
Actividad	extracción	elaboración	comunicación
Objeto	bien	producto	conocimiento
Espacio	campo	fábrica	Internet

Civilización	Agrícola	Industrial	Informacional
Tiempo	natural	analógico	digital
Sociedad	tradicional	moderna	cognitiva
Orientación	pasado	presente	futuro
Clave	Tierra	energía	TIC
Instrumento	herramienta	máquina	red

Una caracterización como ésta, aparte de sus eventuales ventajas didácticas, podría generar efectos de distorsión, en la medida en que destaca rasgos comunes y oculta variables diferenciales; destaca los aspectos más visibles, manifiestos, lineales y superficiales y enmascara los más ocultos, latentes, sinuosos y profundos²; subordina la complejidad de los procesos sociohistóricos a la claridad de los esquemas clasificatorios; impide ver lo que un estadio incluye de componentes de los otros y en que puede inducir a la idea de que la secuencia descrita representa una especie de ley natural homogénea, universal, necesaria e irreversible.

(2)Por ejemplo, resulta más fácil visualizar la sociedad de Internet que la sociedad del riesgo.

El cambio en el mundo del trabajo no constituye un fenómeno único ni homogéneo, sino un proceso complejo y diverso. Su configuración concreta, al igual que el signo (positivo, neutro o negativo) de sus efectos no deriva de ningún género de automatismos tecnológicos o económicos, sino de opciones estratégicas organizacionales o políticoeconómicas desarrolladas atendiendo a criterios ideoaxiológicos. Así, por ejemplo, si nos fijamos en los modos dominantes de organización del trabajo dentro de los países de economía avanzada, observaremos que USA exhibe un mercado laboral hiperflexible; en tanto que Japón combina la *rigidez* de alrededor de un tercio (decreciente) de empleos estables con la flexibilidad del resto y que una Europa plural articula modelos de *flexilibertad* con otros de *flexiseguridad* (en los que se trata de conjuntar las ventajas empresariales de la flexibilidad con los beneficios laborales de la seguridad).



Manuel Castells

Ejemplo

Según Castells, para comprender la transición actual hacia la era informacional, hay que conjugar un doble reconocimiento: el de la diversidad cultural, histórica e institucional de las sociedades avanzadas y el de su interdependencia en una economía global (Castells, 2000).

El debate social contemporáneo sobre el estado y la evolución del mercado laboral se organiza en torno a multitud de tópicos, que articularemos de acuerdo con el siguiente esquema clasificatorio:

- Vectores del cambio (TIC³, globalización, flexibilización, etc.) y su impacto conjunto en la cantidad del empleo generado y en la calidad del disponible.

(3)Tecnologías de la Información y de la Comunicación

- Efectos colaterales de la transformación del trabajo (desalarización social, polarización laboral, precarización del empleo y nueva cuestión social, individualización de las relaciones laborales, ruptura del contrato psicológico, etc.).
- Dimensiones del impacto del *subempleo*.
- Cuestiones psicosociales emergentes en el nuevo contexto sociolaboral (*burnout*, *mobbing* y acoso sexual en el trabajo, desorientación psicológica ante un entorno laboral dominado por la incertidumbre, etc.).

2.1.1. Vectores del cambio

Las transformaciones contemporáneas de la realidad sociolaboral son impulsadas y arrastradas por la interacción de factores internos del propio mundo del trabajo –como la reorganización de sus procesos, mediante estrategias de *flexibilización* y *reingeniería*– y de determinantes externos, de carácter básicamente económico y tecnológico, pero también político y cultural, como la implantación de las *TIC* y la globalización económica.

Pocos procesos simbolizan tanto la nueva era de la economía como el de la **flexibilización organizacional**; pocos vocablos definen tanto el nuevo contexto de las relaciones laborales como el de *flexibilidad*. El significado de este término polisémico varía según sus diversos contextos de uso: desde el punto de vista tecnocrático, remite a la capacidad de un organismo (una empresa, por ejemplo) de *adaptarse* a las variaciones de su entorno (inestable, agresivo, competitivo, etc.), manteniendo las constantes vitales de su medio interno. La *flexibilización* aparece aquí como un imperativo funcional de la supervivencia de la organización.

Por el contrario, en boca de portavoces sindicales, *flexibilidad* suele evocar una especie de epidemia que afecta al mundo del trabajo (inestabilidad, precariedad, subempleo y desempleo masivos, crecientes, estructurales y estructurantes), el borrón por parte del capital de buena parte de las conquistas sociales y laborales que la lucha de la población trabajadora había logrado escribir en el libro de la historia contemporánea.

Lecturas recomendadas

A. Recio (1997). *Trabajo, personas, mercados*. Barcelona: Icaria.

European Foundation (2001a). *Flexibility and Working Conditions. A Qualitative and Comparative Study in seven EU Members States*. Luxembourg: OPOCE.

M. Carnoy (2000). *Sustaining Flexibility: Work, Family and Community in the Information Age*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.

A. Santos y M. Poveda (2002). *Trabajo, empleo y cambio social*. Valencia. Tirant lo Blanch.

Flexibilización, como tendencia histórica, significa un proceso de transición desde un modelo de organización predominantemente rígido, cerrado, vertical, centralizado y burocratizado hacia otro modelo donde dominan la elasticidad, la apertura, la horizontalidad, la descentralización y la agilidad.

En la tabla siguiente, esquematizamos las principales modalidades prácticas de flexibilidad organizacional.

Tabla 16. Modalidades de flexibilidad laboral

Modalidades	Problemas (objetivos)	Soluciones (estrategias)
Cuantitativa	Adecuación del personal de la plantilla a la dinámica cambiante de las necesidades de la producción y a las fluctuaciones del mercado, de cara a minimizar el capítulo de los costes salariales. Aplicado al personal poco cualificado, este proceso afecta especialmente a la duración del trabajo, a la estabilidad en el empleo y a la calidad del contrato.	<p>1) Flexibilidad externa. Adecuación del volumen de la plantilla en función de los requerimientos de la producción, optando por alguna modalidad de <i>flexibilización numérica o temporal</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Gestión de contratos y despidos. b) Contratos temporales (por obra y servicio, de temporada, de interinato, de suplencia, de fines de semana, por horas, a través de ETT...). c) Contratos de tiempo parcial.
Cuantitativa		<p>2) Flexibilidad interna. Ubicación del personal de la plantilla en los lugares, puestos y actividades requeridos por cada coyuntura, a través de diversas alternativas de <i>flexibilización espacial o temporal</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Movilidad geográfica intercentros. b) Movilidad ocupacional interpuestos. c) Movilidad temporal, en forma de reajustes de calendario y horario laborales, turnos, horas extra, etc.
Cualitativa	Adaptación de las características del personal a los imperativos de la diversificación, calidad e innovación en la producción. Suele aplicarse al personal central y cualificado.	<ul style="list-style-type: none"> • cualificación profesional • desarrollo de recursos humanos • mejora del clima organizacional • gestión de la <i>calidad total</i> • subcontratación • <i>externalización</i> de parte de las tareas • <i>promoción del autoempleo</i> de ex empleados, etc.
Salarial	Ajuste del nivel retributivo de los salarios al contexto económico.	<ul style="list-style-type: none"> • Macroeconómicamente, adaptando los salarios del país a sus circunstancias económicas. • Microeconómicamente, adecuando los salarios a la coyuntura de cada empresa o sector.

Elaborada a partir de: A. Recio, 1997; Carnoy, 2000; European Foundation, 2001a; Santos y Poveda, 2002.

La configuración final de una empresa *flexibilizada* ha sido representada de las más diversas formas geométricas. En la figura siguiente, exemplificamos una de las formas tópicas que suele adoptar el modelo.

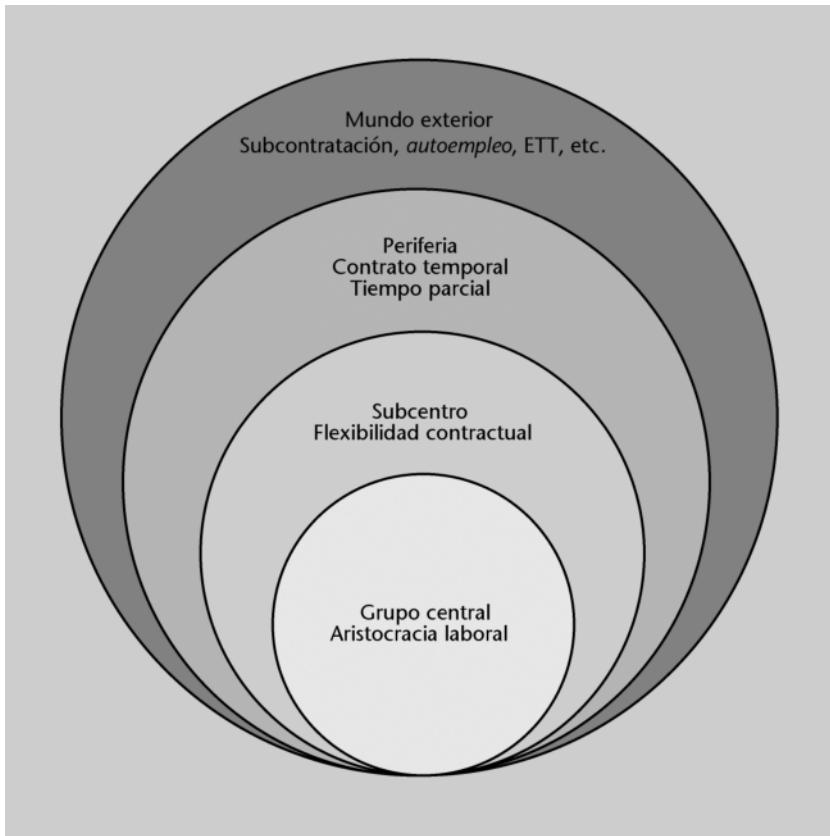


Figura 2. Modelo de organización laboral flexible

El grupo central, equivalente a la cúspide de la pirámide laboral, está integrado por el personal superempleado, adaptable y polivalente, altamente cualificado, formado y retribuido, con contrato estable y a jornada completa, tratado como un ser activo, cognitivo y creativo (de acuerdo con los modelos al uso de desarrollo de los *recursos humanos* –pensados fundamentalmente para este tipo de personal–), sometido a los imperativos de la flexibilidad interna, funcional y cualitativa.

A partir de lo que, en nuestra figura, denominamos *subcentro* abarcamos al personal dotado de competencias secundarias, más o menos fácilmente reemplazable y, por ello, sometido a la lógica de la flexibilidad externa. A medida que se avanza hacia el mundo *exterior*, se desciende hacia la base de la pirámide y el empleo se vuelve más perecedero, precario y provisional.

La *periferia* conlleva ya explícitamente unas limitaciones temporales del empleo (en virtud del tipo de contrato, del horario asignado o de las características del puesto, que puede ser compartido). El círculo exterior de la empresa, a menudo generado a raíz de un proceso de reingeniería organizacional, abarca empresas subcontratadas, personas en situación de autoempleo (forzado, a menudo, por falta de alternativas viables) y empresas de trabajo temporal.

La **flexibilización organizacional**, la **informacionalización social** y la **globalización económica** generan importantes efectos en la estructura, en las relaciones y en la experiencia laborales, incidiendo sobre la cantidad y la calidad del empleo existente en el mercado, así como sobre la naturaleza de la producción, sobre el entorno material y técnico de la actividad y de las relaciones laborales, sobre el orden social, político, cultural, psicológico y moral construido en función de las condiciones de trabajo, salariales y contractuales de la población trabajadora y, por tanto, sobre el bienestar psicológico y social.

En el umbral del capitalismo informacional, flexible y global cobran especial protagonismo dos temas de discusión:

- a) El de la **cantidad de empleo generable** por el "progreso económico", que determina el potencial de inclusión/exclusión social del mercado laboral; el renovado desafío del desempleo como problema y del empleo como solución.
- b) El del grado de **calidad del empleo disponible**, que se extiende por un continuo bipolar, entre el **super** y el **subempleo**. Un panorama generador de ambivalencia: de celebración de los *superempleos* creados y de preocupación por el persistente *subempleo* con remuneración por debajo del umbral de la pobreza o desarrollado en condiciones de bajas cotas de bienestar psicológico y social. La clave de la prevalencia de esta epidemia social, política y cultural radica en las nuevas formas de organización flexible del trabajo.

Observación

En los últimos lustros, el mundo ha sido escenario del crecimiento en cientos de millones del número de las personas pertenecientes a la población activa empleada. Mientras tanto, la botella del pleno empleo permanece semivacía: mil millones de seres humanos siguen sin poder permitirse actualmente el lujo de ser objeto de *explotación laboral*.

La **figura 3** esquematiza el nuevo escenario.

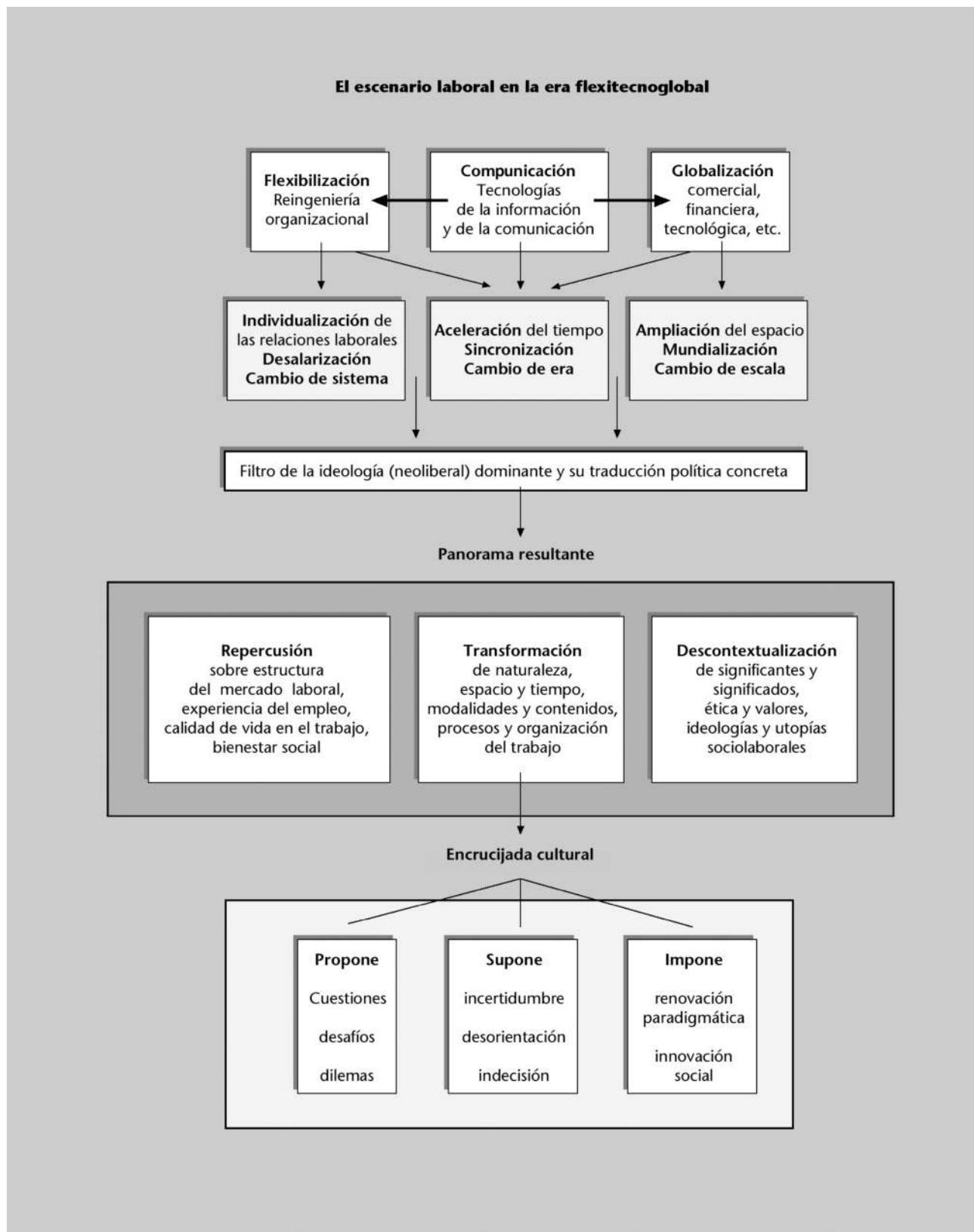


Figura 3. Escenario laboral del infocapitalismo flexible y global

2.1.2. Impacto de las transformaciones

La *comunicación* y la globalización contribuyen principalmente al cambio del paisaje laboral. La flexibilización apunta a una mutación radical de la organización del mismo trabajo.

Comunicación

Este neologismo remite a la síntesis *computación-comunicación*.

Mientras las TIC facilitan la globalización económica y la flexibilización organizacional, la globalización es la clave del nuevo marco de las relaciones (laborales) entre capital y trabajo. Por su parte, la flexibilización organizacional, potenciada por los demás vectores considerados, funciona como el agente principal de las actuales transformaciones sociolaborales y del decisivo impacto de este proceso para el futuro del sistema social, político, cultural e incluso personal.

En los apartados siguientes, analizaremos someramente algunos aspectos relevantes del impacto de este nuevo escenario sociolaboral.

Desalarización social

En la modernidad capitalista industrial, la *sociedad salarial* ha sido el marco en el que se han desarrollado la experiencia y las relaciones laborales. En ese entorno, se ha planteado la *questión social*, unas veces en términos de integración y otras de conflicto. En la fase keynesiano-fordista del capitalismo industrial, la *civilización del trabajo* ha venido funcionando como el barco destinado a conducir a la humanidad al buen puerto de la integración y el bienestar sociales. El trabajo asalariado ha representado el fundamento del orden sociocultural, mientras que el pleno empleo ha funcionado como panacea política y como soporte básico del Estado del Bienestar y la estabilidad en el empleo ha sido una de las claves de la calidad de vida laboral.

Sin embargo, en los últimos lustros, por efecto combinado de los "vectores" señalados, el invento viene haciendo aguas y presenta, como Jano, una doble cara de progreso y de regresión sociales. La psicología desempeña también un doble papel al respecto: aporta elementos para potenciar y encauzar las oportunidades del progreso y llama la atención sobre los múltiples riesgos de regresión social que conlleva el rumbo emprendido.

Gorz (1997) habla abiertamente de una *crisis de la sociedad salarial* que afecta a la experiencia del trabajo y de las relaciones laborales y que se manifiesta en el desempleo estructural y masivo, el empleo precario, el desmantelamiento de dispositivos clásicos de protección social de la población trabajadora asalariada y, como efecto de todo ello, en la emergencia y expansión de una nueva categoría o subclase social: la compleja amalgama integrada por personas desempleadas y subempleadas, que roza los márgenes del sistema, ubicada en

los espacios sociales de la vulnerabilidad, la indefensión y la exclusión. Este colectivo aparece como una amenaza de fractura del mismo sistema social y como el núcleo de *la nueva cuestión social* (Castel, 1995).

La crisis del sistema salarial ha sido explicada como efecto *natural* de la innovación tecnológica y organizacional, en el marco de la globalización económica.

Una perspectiva más crítica la imputa a estrategias organizacionales y políticas de gestión de estos procesos, atendiendo al criterio ideoaxiológico de la *flexiliberdad* (para el capital), que conlleva la *flexiprecariedad* (para el trabajo).

Así, pues, el trabajo asalariado, que ha sido el medio universal de inserción social de las personas y de cohesión de las mismas sociedades, entra en crisis en la medida en que deja de ser un medio universalmente viable. Si en el pasado reciente la cuestión social radicaba en la indignidad de la condición salarial, en el presente se plantea en términos de marginalidad y de exclusión del mismo estatus salarial.

Polarización sociolaboral

Numerosos informes indican que, en el continuo del empleo, se tiende más o menos rápidamente, a una *dualización y desigualdad* progresivas; esto es, a un crecimiento del volumen de sus extremos: por un lado, una *elite superempleada* y, por otro, una *masa subempleada*.

Castells (2001) observa una diferenciación fundamental entre el "trabajo autoprogramable" de los que denomina *productores informacionales* –altamente educados y productivos– y el "trabajo genérico prescindible" de los *terminales humanos*, fácilmente reemplazables por máquinas o por otras personas de cualquier lugar y condición del mundo. Por su parte, Carnoy (2000) sostiene que, en los últimos lustros, en Estados Unidos la brecha entre el salario del tercio superior del personal empleado (los superempleados) y el del tercio inferior (el de los plenamente subempleados) no ha dejado de aumentar.

La flexibilización organizacional fomenta la polarización del empleo.

Por un lado, el personal *superempleado* desarrolla la flexibilidad y la polivalencia, la autonomía y la creatividad, la metamotivación (motivo de logro, aspiraciones y expectativas de autorrealización profesional y laboral) y la autoimplicación organizacional (firme compromiso moral y personal con la empresa), la formación y el reciclaje permanente, el desarrollo de competencias y la

Tendencia

Los empleados ricos tienden a ser cada vez más ricos, mientras los más pobres tienden a serlo un poco menos, pero encontrándose en un escalón salarial cada vez más alejado del de la élite. Estas dos categorías extremas son las que crecen cuantitativamente en volumen demográfico; mientras que el sector intermedio se mantiene, perdiendo algo de su peso relativo dentro del conjunto.

participación activa en la toma de decisiones. En correspondencia, recibe alta consideración y remuneración, además de una (cada vez más) relativa garantía de estabilidad en el empleo.

Por el otro, el personal *subempleado*, recambiable y prescindible, recibe un trato empresarial no muy distante del característico del taylorismo (basado en remuneración, disciplina y control), variando en función del contexto socio-político y laboral.

Al empleo de primera categoría, a la yema del huevo organizacional –el *superempleo*– pertenecen los trabajadores prósperos (*affluent workers*), los recursos humanos centrales, los empleados que Castells denomina *reprogramables*, imprescindibles e insustituibles, que son desarrollados y mimados por la organización, que gozan de un empleo de calidad, relativamente estable, socialmente bien valorado y humanamente autorrealizador, profesionalmente atractivo y excelentemente remunerado.

Todo ello, obviamente, a cambio de las consabidas contrapartidas en flexibilidad funcional, motivación, competencias, polivalencia, autonomía, creatividad, iniciativa, implicación, compromiso, habilidades sociales y para la resolución de problemas, identificación e implicación con la organización y demás requisitos supuestamente exigibles al núcleo duro de la organización (educación, formación, carrera, cualificación y especialización, saber hacer, saber estar, saber aprender y saber ser, tolerancia a la frustración y al estrés, capacidad de gestión de la complejidad, la incertidumbre, el riesgo y la novedad, ciertas dosis de humanismo, apertura al cambio y orientación al futuro y, cómo no, salud mental, inteligencia emocional, estabilidad afectiva, motivación intrínseca, *locus interno*, asertividad, autocontrol, autoeficacia, autoestima, autonomía, autoconfianza, resiliencia y, sobre todo, adaptabilidad, mucha adaptabilidad).

Esta élite de la población empleada, entronizada retóricamente como *el principal capital de la empresa*, es objeto de compraventa, de acuerdo con las leyes del mercado, como cualquier otro *recurso*.

La otra cara de la moneda es el **subempleo**, paradigma de la miseria laboral posmoderna. Es el reino de lo laboralmente informal, irregular y más o menos legal y remunerado monetariamente, de lo precario, discontinuo, inestable y perecedero, de la subutilización y subaprovechamiento de las habilidades profesionales (por *sobrecualificación* del personal o por *subcualificación* de la tarea), de la transición permanente del empleo temporal, a tiempo parcial, *justo a tiempo*, por "obra o servicio", de "usar y tirar" (también denominado *kleenex*), al desempleo puro y duro. Es el trabajo escoria desarrollado por el personal desecharable.

Fronteras borrosas

Las fronteras entre el sub y el desempleo aparecen cada vez más borrosas, especialmente a escala global, puesto que, dentro de los mismos países económicamente avanzados, en algunos de ellos, los *trabajadores pobres* están por debajo del estatus económico que tiene asignado, en otros, los desempleados socialmente protegidos.

Esta categoría incluye el subsector del personal empleado medio y periférico, fácilmente prescindible y sustituible por otros recursos humanos o tecnológicos. En su extremo inferior, figura el *empleado basura (junk jobber)* que, de acuerdo con la lógica mercantil, disfruta/padece del correspondiente subempleo, subsalario, subcontrato y substrato organizacional.

A ello cabe añadirle la ambigüedad de las posiciones ocupadas, por ejemplo, por el personal *prejubilado* (demasiado joven para la jubilación propiamente dicha; demasiado viejo para el reciclaje profesional), por ciertas personas jóvenes con especiales dificultades de inserción en el mercado de trabajo, por déficits en educación y en cualificación; por mujeres de mediana edad, en desempleo crónico y con problemas de armonización de sus respectivos roles sociales, domésticos y laborales, o por personas inmigradas *ilegales* (que no pueden acceder a un empleo regular por no tener *papeles* y que no pueden tener estos dichosos papeles por carecer de un contrato laboral), tratadas como mercancía barata en el mercado laboral irregular.

El subempleo pone al descubierto la tensión y la disociación crecientes entre un orden económico regido por las leyes del mercado y un orden político laboral basado en un *contrato social* y plasmado en un *Derecho del Trabajo* que en cierto modo se han visto superados por los acontecimientos.

A este respecto, Castel (1995) distingue tres áreas de articulación entre el estatus sociolaboral y la cohesión social:

- *Zona de integración*. El empleo estable (*superempleo*, en nuestra denominación) posibilita, facilita y casi determina la inclusión en este ámbito de la experiencia, que suele ir acompañada de un fuerte sentimiento de pertenencia y de conciencia de identidad.
- *Zona de vulnerabilidad*. El empleo inestable ubica a la personas en el espacio intermedio del subempleo, que induce a cierta desorientación social.
- *Zona de exclusión*. Corresponde a la situación de desempleo, caracterizado por la ausencia de vínculos sociolaborales.

A lo largo de los dos últimos siglos, en los países capitalistas democráticos y socialmente avanzados, la condición salarial (el estatus de empleo), al tiempo que se universalizaba, se iba dotando de dispositivos de protección social garantizado por el Estado-nación. El progreso social ha sido, a lo largo del siglo XX, sinónimo de mejora de las condiciones sociales de vida del salariado.

La situación presente se caracteriza, en suma, por una doble cara: en su faceta positiva, figura el estadio avanzado de los dispositivos de protección social del salariado. En la negativa, la emergencia de un amplio sector de población relegado a los márgenes de la condición salarial, a las fronteras de la precariedad, de la segregación y de la exclusión sociales. El desempleo crónico y el

Neopobreza

En muchas de esas situaciones, se dan combinaciones de subempleo, desempleo y paro. En cualquier caso, el crecimiento del polo inferior de la escala laboral, donde se ensamblan subempleo y desempleo, abre un nuevo frente de *neopobreza* y de exclusión social, como apunta el *Primer Informe sobre Cohesión Económica y Social* de la Comisión Europea (1997).

Lectura recomendada

R. Castel (1995). *Las metamorfosis de la cuestión social: una crónica del salariado* (p. 11). Buenos Aires: Paidós, 1997.

Cuestión social

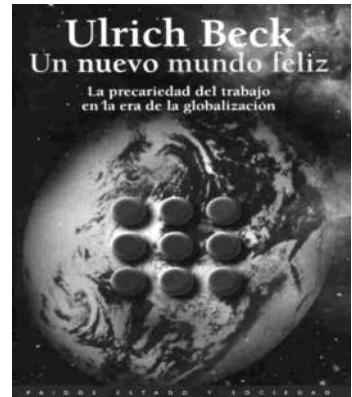
Según Castel, la *cuestión social* se plantea en el siglo XIX a propósito de la explotación socio-laboral de la *clase asalariada*, mientras que, en los albores del XXI, remite a la exclusión del mercado laboral de importantes colectivos.

subempleo agudo constituyen el caldo de cultivo de la nueva vulnerabilidad social, el nuevo cáncer que corroe la cohesión, la estabilidad, el bienestar y el progreso de las sociedades organizadas en torno al doble eje de la economía de mercado y del estado social.

Precarización del empleo

En su estudio sobre las "sociedades fragmentadas", dedicado a la "vida económica más allá del paradigma del mercado", Mingione (1991) critica la insuficiencia del arcaico constructo *empleo* para dar cuenta de la pluralidad de formas contemporáneas de actividad laboral, que ubica en un universo tetradimensional definido por los siguientes ejes de coordenadas: legal-ilegal, formal-informal, público-privado y monetario-no monetario. Obviamente, el empleo fordista abarca un ámbito limitado de este panorama.

En su ensayo *Un nuevo mundo feliz*, que lleva el significativo subtítulo *La precariedad del trabajo en la era de la globalización*, Ulrich Beck (1999) considera que "la consecuencia involuntaria de la utopía neoliberal del libre mercado es la brasileñización de Occidente". *Brasileñización* es el nombre que le da a la precarización del trabajo: "En un país semiindustrializado como Brasil, los trabajadores dependientes con empleo a tiempo completo representan sólo una minoría respecto a la gran masa de los económicamente activos". Según el sociólogo alemán, la idea del pleno empleo estable es ya historia, puesto que el mayor índice de crecimiento en todo el mundo lo registra el trabajo "precario" y que también en los países occidentales irrumpen con fuerza lo *discontinuo*, lo *impreciso* y lo *informal*.



"En Alemania [...] en los años sesenta, sólo la décima parte de la población laboral pertenecía al grupo de los precariamente ocupados. En los setenta, era ya la quinta parte; en los ochenta, la cuarta parte, y, en los noventa, la tercera parte. De mantenerse esta tendencia [...] dentro de diez años, uno de cada dos trabajadores [...] alemanes [...] trabajará [...] a la brasileña".

Ulrich Beck (1999). *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización* (p. 9). Barcelona: Paidós, 2000.

Lo inquietante del tema es, a juicio de Gorz, que "salimos de la sociedad del trabajo sin remplazarla por ninguna otra":

"Nos aprehendemos a *cada uno de nosotros* como desempleado en potencia, subempleado en potencia, precario, temporario, de tiempo parcial en potencia. Pero lo que cada uno de nosotros sabe no se vuelve todavía [...] conciencia común [...] de que la figura central y la condición *normal* [...] no son más las del trabajador [...] el obrero, el empleado, el asalariado [...], sino la del precario que ya *trabaja ya no trabaja*, ejerce de manera discontinua múltiples oficios, de los cuales ninguno es un oficio, no tiene profesión identificable y tiene como profesión el no tenerla; no puede por lo tanto identificarse con su trabajo y no se identifica".

Gorz, A. (1997). *Miserias del presente, riqueza de lo posible* (p. 63). Buenos Aires: Paidós, 1998.

Offe (1997) distingue dos formas de precariedad:

- La derivada de una **situación laboral precaria** (subempleo, trabajo eventual, temporal, o parcial aspirando a un empleo de jornada completa, jubilación anticipada indeseada, autoempleo forzoso, etc.).
- La asociada a una **situación económica precaria** (por ejemplo, los *pobres con trabajo* estadounidenses, con ingresos por debajo del nivel de pobreza en su sociedad de referencia; los *trabajadores desprotegidos* en Europa, cuyo salario o dedicación está por debajo de las condiciones exigibles para recibir todas las contraprestaciones de la Seguridad Social, etc.).

Agulló (2001) nos ofrece la siguiente caracterización:

Tabla 17. Dimensiones de la precariedad laboral

La **discontinuidad del trabajo** (duración corta y riesgo de pérdida elevado, arbitrariedad empresarial e incertidumbre y temporalidad como norma, etc.).

La **incapacidad de control sobre el trabajo**, deficiente o nula capacidad negociadora ante el mercado laboral (tanto individual como colectivamente), dependencia, autoexplotación, disponibilidad permanente y abusiva, sumisión, etc.

La **desprotección** del trabajador (pésimas condiciones laborales, sin derecho a prestaciones sociales, sin cobertura médico-sanitaria, alta discriminación, elevado índice de rotación, explotación, segregación, etc.).

La **baja remuneración** del trabajador (salarios ínfimos, ninguna promoción ni desarrollo, formación escasa o nula, etc.).

Fuente: Agulló, 2000 (p. 106).

Tezanos (1999) y Moreno (2000) asocian **precariedad a déficit de ciudadanía social**. Por su parte, Castells (2000) y Carnoy (2000) observan que la precarización no sólo ataña a la mano de obra menos cualificada. Se extiende también hasta la nuclear, afectando especialmente a los trabajadores más antiguos, altamente cualificados y bien remunerados de la generación de entre cuarenta y cincuenta años (que tienden a ser sustituidos por jóvenes peor pagados). Estos *viejos*, al ser despedidos en un período productivo de su carrera laboral, no sólo ven truncada su movilidad ascendente; sino que suelen encontrarse cada vez con mayores dificultades para recolocarse, obviamente en puestos de menor categoría y de salario inferior.

El *New York Times* (1996) dedica al estudio de este tema una serie de entrevistas y encuestas, cuyos resultados ven la luz en un documentado informe, que recoge también otros materiales como "cartas al director" y valoraciones de las entrevistas por los reporteros del periódico, además de un editorial. La impresión general que transmite el libro es la de que algo está cambiando para mal en USA: se trata de las reglas del juego laboral, de la experiencia del trabajo y de la calidad del empleo.

Su título, *The Downsizing of America*, remite a la supuesta disminución del volumen del mercado de trabajo en los Estados Unidos. Su subtítulo *Milions of Americans are losing good jobs* señala la presunta reducción de la calidad de los empleos que en él se compravenden. Su contraportada enciende las luces de alarma:



"Desde 1979 han desaparecido más de 43 millones de empleos. Y si bien han sido creados muchos más, ocurre que los puestos de trabajo que se van perdiendo suelen ser los bien remunerados del sector servicios, en tanto que muchos de los nuevos empleos están peor remunerados que aquellos a los que reemplazan".

THE DOWNSIZING OF AMERICA



The New York Times

Since 1979, more than 43 million jobs have vanished. And while many more have been created, increasingly, the jobs that are disappearing are those of higher-paid, white-collar workers, and many of the new jobs pay much less than those they replaced.

What is going on?

Nueva relación capital-trabajo

La ideología del capital ha recuperado, bajo la forma del neoliberalismo, la iniciativa y la hegemonía que la caracterizaron en la fase inicial de la revolución industrial. La globalización de los mercados y la estructuración en red habilita al capital para pacer donde le place (generalmente donde halla los mejores pastos laborales y fiscales); en tanto que el trabajo necesita la autorización gubernativa para moverse de su hábitat local. *El capital es global*, mientras *el trabajo es local*, afirma Castells. Según él, en este marco, las **relaciones de pro-**

Lectura complementaria

M. Castells (2001). *La era de la información: Economía, sociedad y cultura. Vol. III: Fin del milenio* (2.ª ed., p. 411). Madrid: Alianza.

ducción se han transformado tanto social como técnicamente, siendo capitalistas, pero de un *capitalismo informacional* cuyos procesos esenciales son la *productividad* y la *competitividad* y cuyo sistema operativo es la *empresa red*.

La ruptura del equilibrio de fuerzas entre capital y trabajo ha comportado una reducción del poder de los sindicatos, produciendo un debilitamiento de la capacidad negociadora de la parte laboral y una pérdida de los beneficios sociales logrados a lo largo de generaciones. También ha facilitado la evolución hacia la **individualización del trabajo** (Castells, 2000), lo cual, a su vez, supone una barrera añadida para la acción sindical dentro de una organización flexible. Conlleva, asimismo, una tendencia a la desregulación del mercado laboral y a un cierto arrinconamiento del Derecho del Trabajo, al transformarse determinados contratos laborales en meros contratos *comerciales* (Gorz 1997). Todo ello ha propiciado un deterioro de las condiciones de trabajo, una *intensificación* del mismo (Castillo, 1998; European Foundation, 1998 a,b, 1999 a,b, 2001 a,b), un endurecimiento de las cláusulas contractuales y un aumento del riesgo de expulsión de trabajadores flexibilizados a la intemperie laboral, a la anomia y a la exclusión sociales, al exterior de los muros protectores y normalizadores de la organización (Beck, 1999, 2002; Antón, 2000; European Foundation, 2001 b; Santos y Poveda, 2002).

En el terreno micro y psicosocial, este cambio de relaciones conlleva la **minimización del contrato psicológico**. Un contrato laboral encierra un conjunto de obligaciones recíprocas entre las partes contratante y contratada que lo suscriben. Sin embargo, en las organizaciones laborales típicas de mediados del siglo xx, el trato no termina ahí. A estas prescripciones formales y explícitas subyace un conjunto de compromisos tácitos y de expectativas latentes; pero no por eso menos reales ni consistentes (ver Alcover, 2002; Rousseau y Schalk, 2000).

Por **contrato psicológico** entendemos esta especie de convenio socioemocional implícito establecido entre las partes que, sin estar escrito ni tener eficacia jurídica, ha sido tradicionalmente objeto de una alta valoración moral por ambas. En una relación contractual que, por cultura organizacional y por experiencia compartida, se supone estable y predecible, la parte contratada aporta un **compromiso psicológico** de **fidelidad y lealtad** al que la empresa corresponde, a su vez, con la garantía moral de la **seguridad** de permanencia en el puesto, en un ambiente de **confianza mutua**.

"La inseguridad económica y el miedo a perder el empleo afectan a los mismos empleados. El conjunto de los entrevistados considera que tanto los lazos de lealtad entre empleados y empresas como el espíritu de cooperación amistosa entre trabajadores han sido erosionados por la ansiedad y la presión a trabajar más duro por menos dólares".

New York Times (1996). *The Downsizing of America* (p. 55). New York: Times Books–Random House.

El capitalismo industrial de la época keynesiano-fordista ofrecía al personal empleado en las empresas un marco espaciotemporal estable y predecible; lo que le permitía establecer, de paso, un proyecto de carrera por el que discurrir a lo largo de la vida laboral, así como el consabido compromiso recíproco de lealtad, fidelidad y confianza con la organización contratante, un sentido de identidad profesional, un sentimiento de pertenencia a un colectivo laboral y el desarrollo de una cascada de experiencias relacionadas con las funciones del empleo estable. Pero el nuevo capitalismo flexible, marco de contratos efímeros, perecederos, transitorios y a corto plazo, supone una modificación sustancial de este escenario, una ruptura de estas premisas y un trastorno de las experiencias psicosocialmente positivas asociadas al empleo estable.

"En las condiciones flexibles, temporales, inestables, de trabajo precario, de ausencia de una *norma de empleo* que regule dichas relaciones laborales (no existen) contratos psicológicos (sino) meros compromisos y sentimientos tan superficiales y poco relevantes como los vínculos corteses o irritantes que uno puede establecer con el compañero de asiento en un viaje en tren y que se disuelven inmediatamente una vez llegados al punto de destino".

Alcover (2002, p. 193). Estas premisas inducen al autor a la conclusión de que un "*nuevo contrato psicológico*" sólo resulta concebible en el marco de un "*nuevo contrato social*".

Una empresa flexibilizada y *reingenierada* se ha convertido en un simple espacio común a múltiples microempresas (diseño, gestión, producción, mantenimiento, almacenaje, transporte, administración, limpieza, vigilancia, etc.) coordinadas por lo que resta de la empresa matriz, pero ya "independientes" de ella. Esta situación tendrá sin duda algunas ventajas asociadas a la *esbeltez* o *delgadez* y, acaso, algún inconveniente: pueden quedar cabos sueltos, derivados de la fragmentación y dispersión de responsabilidades, compromisos, identificaciones e implicaciones. ¿Quién apaga las luces cuando, por alguna razón, no lo hace la persona encargada de hacerlo? ¿Y quién acudirá por la noche a salvar los equipos en caso de catástrofe? En teoría, sólo quienes viven la organización como *propia*.

Efectos colaterales de la flexibilización

Trabajar en el nuevo entorno repercute sobre el bienestar social y psicológico. El impacto presenta una doble faceta: la positiva y la negativa. La primera incluye las innumerables ventajas que para la práctica laboral ofrece el desarrollo de los medios materiales y tecnológicos en un mundo globalizado, que hacen más confortable y atractivo el medio de trabajo. Y también todas las relativas a las ocasiones de aprendizaje y aplicación de destrezas y habilidades profesionales nuevas, con las correspondientes oportunidades de crecimiento y de autorrealización laboral, especialmente para el personal central; pero también para el periférico de las organizaciones. Cabe incluir en este lado de la balanza el incesante despliegue de medios y de estrategias para el desarrollo de los *recursos humanos*, con lo que se trata de conjuntar eficacia y eficiencia

organizacionales con calidad de vida laboral. Sabemos, además, que el trabajo, desarrollado en condiciones y dosis adecuadas, puede y suele ser fuente de satisfacción y bienestar.

Todo lo anterior no eclipsa, sin embargo, la relevancia de la cascada de efectos colaterales del infocapitalismo flexiglobal.

Aquí, vamos a resumir esquemáticamente algunos de los efectos más visiblemente asociados a lo que, entre nosotros, podemos denominar **flexiprecariedad**. La tabla siguiente nos acerca a la vertiente macrosocial del proceso.

Tabla 18. Impacto macrosocial de la flexiprecariedad

Desalarización social y degradación del estatus salarial⁴

(4) Emergencia de la subclase integrada por empleados pobres y por pobres desempleados.

Polarización sociolaboral por el progresivo abismo entre *superempleo* y *subempleo*

(5) *Shadow Work* (Illich, 1981).

Dilución de las fronteras entre lo *laboral* y lo *no laboral*

Proletariado USA

Vasocomunicación entre empleo, subempleo y desempleo

Desinstitucionalización de los conflictos laborales, que pasan a ser asuntos *pri-vados*

Desactivación del poder sindical

Individualización de las relaciones *laborales*, transformadas en relaciones *co-merciales*

Desregulación del mercado laboral

Conversión del *empleo atípico* en norma estadística, regla social y paradigma ocupacional

Compresión del ámbito del empleo formal y ampliación del trabajo invisible (sombra)⁵

Minimización del campo de aplicación del Derecho del Trabajo

Implantación de las ETT como empresas de explotación de mano de obra barata y precaria

Evaporación o difusión de la "clase trabajadora" (¿?)

Desfundamentación de los derechos sociales construidos sobre los laborales

Emergencia de una nueva subcategoría laboral de pobreza y exclusión social

En un mundo donde el capital se mueve libremente a nivel global y el trabajo permanece mayoritariamente anclado en lo local, el "proletariado" que "trabaja" para capital de origen estadounidense se encuentra disperso por buena parte de Asia.

En la tabla 19, destacamos la dimensión organizacional.

Tabla 19. Impacto organizacional de la flexiprecariedad

Disponibilidad de una nueva "clase" de personal: el precario cualificado
Exteriorización del riesgo desde dentro hacia fuera de la organización
Desplazamiento del riesgo desde el capital hacia el trabajo
Concentración del riesgo en el personal desechable, periférico, satélite, subempleado
Maximización de los beneficios del capital por minimización de los costes laborales
Refuerzo de los dispositivos disciplinantes y de control del personal trabajador
Aumento de la tasa de accidentalidad laboral en el personal subcontratado
Reducción de calidad en productos y servicios de organizaciones laboralmente precarizadas
Deterioro del clima laboral
Descapitalización social de la empresa
Vulnerabilidad psicológica y social de personas y familias en precariedad laboral

Tabla 20. Impacto psicosocial de la flexiprecariedad

Sobrexplotación del personal subempleado, inducido a trabajar más tiempo, por menos salario
Endurecimiento de las condiciones de trabajo de la mano de obra irregular y <i>sin papeles</i>
Presión a la baja de los salarios
Inactivación del <i>contrato psicológico</i>
Disminución del control sobre el propio trabajo
Densificación e intensificación del trabajo
Desconfiguración del marco de referencia laboral estable
Minimización de las funciones tradicionales del empleo
Exclusión social de nuevos <i>inempleables</i>
Expulsión del mercado de trabajo de personas en la plenitud de su vida laboral
Inestabilización de empleos estables
Disminución de la <i>empleabilidad</i> de personal cualificado y motivado para el trabajo
Aumento de la ocupación en régimen de <i>autoempleo</i> de baja calidad
Incremento de las horas trabajadas para el mantenimiento del poder adquisitivo
Aumento de la tasa de accidentalidad laboral en el trabajo <i>subcontratado</i>

Precario cualificado

En todo el mundo, empresas privadas y públicas (en ámbitos como los de la sanidad, la educación, la investigación o la comunicación) compiten abiertamente en la optimización económica de la gestión de sus recursos: en ellas, personal cualificado que realiza tareas cualificadas recibe la remuneración y la consideración de *desechable*. Este es el caso, en España, del PIF (personal investigador en formación), cuya beca miserable está sujeta al IRPF (capítulo "rentas del trabajo"), pero cuya persona no tiene reconocidos derechos laborales elementales (seguridad social, prestaciones por desempleo, pensiones, etc.).

Los sin papeles

Desprovistos de derechos laborales, encarnan un nuevo tipo de *homo sacer*, individuo que, según el antiguo derecho romano, podía ser impunemente asesinado o simplemente torturado (*tripaliado*) al no reconocerse ningún tipo de valor a su vida; figura reactualizada, a principios del siglo XXI, en la base estadounidense de Guantánamo, especie de agujero negro espaciotemporal que reduce a la nada el ordenamiento jurídico-político internacional vigente en la galaxia.

Nuevos *inempleables*

Viejos de cuarenta y cinco años expulsados del empleo por estar *demasiado* entrado en años; jóvenes de treinta aún demasiado verdes para su primer contrato laboral; madres solteras de treinta y cinco años con especiales dificultades de inserción sociolaboral, por el efecto combinado de su edad, de su estado civil y de sus circunstancias familiares, etc.

Caldo de cultivo de *mobbing*, acoso sexual y *burnout*

Riesgo del *karoshi*

Hiperprecarización del personal tradicionalmente precario (*sin papeles*, baja cualificación, etc.)

Deterioro de la *identidad profesional*

Inviabilidad de la *carrera laboral*

Disminución de la motivación, la satisfacción y el rendimiento laborales

Transferencia del riesgo desde el sistema hacia el individuo

Empeoramiento de la calidad de vida laboral

Riesgo del *karoshi*

Especie de *burnout* letal, un nuevo tipo de muerte repentina en personas supuestamente sanas, atribuida a una sobrecarga laboral y que adquiere un carácter casi epidémico en Japón. Afecta especialmente a empleados modélicos de empresas en proceso de flexibilización sometidos al régimen de "gestión mediante el estrés".

2.2. Cuestiones psicosociales emergentes

Trabajar en el contexto de organizaciones laborales ha constituido siempre, para bien o para mal, un potente factor de calidad de vida. En los tiempos recientes, y al compás de los cambios organizacionales, se hacen especialmente visibles unas problemáticas laborales cuyas raíces vienen de lejos y cuyas ramificaciones se están convirtiendo en signos de los actuales tiempos sociolabores. Trataremos de algunas de las más relevantes epidemias contemporáneas en el campo de la salud y de la calidad de vida laborales, como el *burnout*, el *mobbing*, el acoso sexual en el trabajo y el *subempleo* –la nueva imagen de la *normalidad laboral*, que transforma el mismo significado del empleo y del desempleo–, caldo de cultivo de no pocas problemáticas psicosociales.

La Unión Europea está considerada mundialmente como un espacio socialmente *avanzado* en los ámbitos de la legislación sobre las condiciones de trabajo y de los dispositivos de protección social de la población trabajadora. En su seno funcionan numerosos observatorios del mercado de trabajo, que elaboran informes oficiales periódicos sobre la evolución del empleo, del desempleo y de la dinámica cambiante de las relaciones laborales. La Unión mantiene operativa la Agencia Europea de la Salud y de la Seguridad en el Trabajo y también la European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, encargada de informar, inspirar y orientar la definición de políticas concernientes a la *calidad de vida y del trabajo*. La publicación del tercero de sus informes quinquenales titulados *European Survey on Working Conditions* (European Foundation, 2001b) invita a revisar ciertos mitos autoevidentes y a preguntarse a dónde nos conducen tendencias como las siguientes:



DIEZ AÑOS DE CONDICIONES DE TRABAJO EN LA UNIÓN EUROPEA



FUNDACIÓN EUROPEA
para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo

- Las condiciones de trabajo percibidas no sólo *no mejoran*, sino que, en algunos aspectos, *empeoran*.
- El 28% de la muestra ($n = 21.500$) declara trabajar bajo los efectos del estrés (atribuido principalmente a la *intensificación del ritmo* y a la *flexibilización* de las condiciones de trabajo). A lo largo del decenio, el estrés ocupa el segundo puesto del *ranking* de los factores de impacto negativo de las condiciones laborales sobre la salud. Le precede el *dolor de espalda* y está seguido a corta distancia por una patología que encarna la apoteosis del mismo estrés: el *burnout* (el 23%), por la fatiga general y por una variedad de dolores de cabeza.
- Un porcentaje considerable declara estar trabajando en circunstancias *difíciles, duras, penosas y agotadoras*, algunas de ellas relacionadas con el clima de acoso moral o sexual, cuando no de discriminación, que padece.

Para contextualizar el tema del *burnout* profesional, aplicaremos el modelo del estrés psicosocial al análisis de la experiencia sociolaboral.

2.2.1. Estrés y *burnout*

A lo largo del último cuarto de siglo, el **estrés** ha constituido uno de los temas centrales de la investigación y de la intervención en el campo de las ciencias humanas y sociales. Dentro de este amplio y complejo panorama, las aportaciones de la psicología social del trabajo y de las organizaciones ocupan un lugar central.

La problemática del estrés laboral tiene una doble relevancia: a) teórica, porque en ella se condensan las complejas relaciones entre las condiciones de trabajo y la salud y b) práctica, por su incidencia sobre la calidad de vida individual y colectiva; así como sobre la eficacia, la eficiencia e incluso la viabilidad y la sostenibilidad de las organizaciones.

Pandemia

Proceso que se desarrolla en una amplísima extensión geográfica, afectando a una proporción significativamente alta de la población.

El potencial expansivo de esta epidemia de masas debería activar todas las alarmas sociales. De hecho, se habla ya del tema en términos de *pandemia*.

Concepto y modelos de estrés laboral

Estrés es un término polisémico, un constructo interdisciplinar y multiparadigmático. En el plano del sentido común cotidiano, cuando hablamos de **estrés**, nos referimos a la imagen de desbordamiento, cansancio y agotamiento que suelen darnos personas que sostienen una particular relación con su entorno, marcada por la presión, los nervios, la ansiedad, el agobio, la irritabilidad, el descontrol y, en definitiva, la falta de los medios adecuados para dominar la situación serena y tranquilamente.

En términos psicológicos, definimos el *estrés* como la experiencia sostenida de una persona que afronta demandas ambientales que le resultan o le parecen excesivas, con unos recursos disponibles que son o considera insuficientes para satisfacerlas.

Burnout

Precisamente a propósito de esa forma grave de estrés laboral que es el *burnout*, Golembiewski et al. (1996) publican un informe con el significativo título de *Global Burnout: A Worldwide Pandemic*, en el que describen unas constantes culturales en cuanto a fases del proceso, sintomatología, sectores profesionales y prácticas de riesgo.

Lecturas complementarias

Para introducirlos en la temática general, podéis consultar las obras siguientes:

M. I. Hombrados (Coord.). (1997). *Estrés y Salud*. Valencia: Promolibro.

R. S. Lazarus y S. Folkman (1984). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca, 1986.

Para una perspectiva específica de la vertiente laboral:

J. Buendía (Ed.). (1998). *Estrés laboral y salud*. Madrid: Biblioteca Nueva.

J. Buendía y F. Ramos (Coords.). (2001). *Empleo, estrés y salud*. Madrid: Pirámide.

P. Gil-Monte y J. M. Peiró (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: El síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis.

C. Maslach, W. B. Schaufeli, y M. P. Leiter (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.

Entre las innumerables perspectivas desde las que se ha enfocado el estrés, destacan las tres siguientes:

- a) El estrés como *respuesta de la persona estresada*.
- b) El estrés como *estímulo de un ambiente estresante*.
- c) El estrés como modo específico de *interacción ambiente-persona*.

Asumiendo esta última visión, en parte integradora y en parte ecléctica, consideramos que la naturaleza del *estrés* no se reduce a una simple característica objetiva de la *situación estresante* ni a una mera reacción subjetiva de la *persona estresada* que se enfrenta a ella. Es un proceso complejo, en el que resulta destacable la *interacción ambiente-persona*.

Todo cambio significativo en el ambiente genera en la persona que lo vive una reacción natural y transitoria de *sobreactivación adaptativa* que le facilita el afrontamiento de la situación. Cuando esta respuesta se desarrolla de modo saludable y funcional, hablamos de *eustrés*. Este estrés positivo acompaña a

ejecuciones de calidad y comporta conciencia de eficacia y sentimientos de bienestar. Cuando ocurre lo contrario, hablamos del **distrés**, que suele estar en la base de ejecuciones de baja calidad y conllevar conciencia de ineficacia y sentimientos de malestar.

En la vida social en general y en el mundo laboral en particular, destacan dos escenarios principales de **estrés psicosocial**:

- **Transiciones vitales**, o procesos de transformación de la relación de la persona con su entorno, como, por ejemplo, los que conducen de la escuela al trabajo, del empleo al desempleo o a la jubilación, o bien los cambios de empresa, de puesto de trabajo o de profesión.
- **Acontecimientos vitales (life events)**, hechos puntuales de signo traumático (accidente laboral, despido, acoso sexual o moral en el trabajo, etc.) y todo tipo de situaciones laborales y profesionales que aparecen como importantes y, al tiempo, peligrosas y amenazantes, al ser percibidas como impredecibles e incontrolables, o bien como ocasión de demandas ambiguas, conflictivas, excesivas o insuficientes (ante las que no se percibe la viabilidad de una respuesta funcional y satisfactoria).

En tales contextos vitales, lo que hace estresante la experiencia no es la *transición* ni el *acontecimiento* en sí, sino los eventuales efectos crónicos de la exposición a los mismos combinados con la incapacidad (real o percibida) de *afrontar* adecuadamente a la situación con los recursos disponibles.

En la **tabla 21**, presentamos la secuencia básica del estrés:

Afrontamiento

Por **afrontamiento (coping)** entendemos el conjunto de estrategias y actuaciones mediante las cuales una persona trata de responder a una situación estresante gestionando, por un lado, las *demandas ambientales* (que valora como amenazantes, desafiantes o desbordantes) y, por otro, su propio proceso emocional y los recursos disponibles.

Tabla 21. Esquema del desarrollo del estrés

Factores antecedentes	Procesos mediadores	Efectos resultantes
Ambiente: demandas/ recursos Crisis vitales: acontecimientos, transiciones Persona: perfil psicosocial	Valoración de la discrepancia demandas/recursos Respuestas de afrontamiento (<i>coping</i>)	Salud/patología Bien/malestar

El estrés laboral como factor ambiental

El entorno sociolaboral conlleva demandas y exigencias que amenazan con desbordar los recursos disponibles por las personas trabajadoras. En la tabla 22, aparecen reflejados algunos de los principales factores ambientales del estrés laboral.

Tabla 22. Factores ambientales del estrés laboral

Demandas generales	aparecen como importantes, amenazantes, desafiantes, cambiantes, novedosas, durables, intensas, ambiguas, contradictorias, etc.
Condiciones específicas del escenario laboral	<ul style="list-style-type: none"> • físicas (ruido, luminosidad, temperatura, climatización, humedad, ventilación, hacinamiento, confortabilidad, mantenimiento de instalaciones y equipos, señalizaciones, salidas de emergencia, etc.) • higiénicas (riesgo de contagio o de accidente, toxicidad, salubridad, aseo, equipos protección, etc.) • técnicas (monotonía o extrema variedad; déficit o exceso de responsabilidad, creatividad, autonomía, control, rendimiento, productividad, ergonomía, etc.) • salariales (baja remuneración, injusticia percibida, etc.) • contractuales (inestabilidad, precariedad, condiciones de movilidad o de flexibilidad, etc.) • temporales (horarios, jornadas, ritmos, turnos, descansos, y todo lo que significa extensión e intensidad del trabajo) • organizacionales (niveles de autoritarismo, tensión, rigidez, autonomía, participación en la toma de decisiones, oportunidades de control y de desarrollo de habilidades, definición de objetivos y estrategias organizacionales, etc.) • sociales (clima general, calidad de las relaciones verticales y horizontales, grados de competitividad, solidaridad, igualdad de oportunidades, aislamiento e individualismo, redes de comunicación y de apoyo mutuo, etc.)
Características del rol laboral	<ul style="list-style-type: none"> • conflictividad (incompatibilidad de tareas, demandas contradictorias, incumplimiento de expectativas profesionales o de promoción, dificultades de articulación de la vida profesional y la personal, etc.) • ambigüedad (indefinición) • saturación (sobrecarga de demanda, exceso de responsabilidad, etc.) • vaciedad (exigencia mínima, déficit de responsabilidad, etc.) • negatividad (mala imagen pública de la profesión, de la empresa, del puesto, etc.)

El estrés laboral no se produce en el vacío social, sino que interactúa con otras fuentes de estrés con las que se relaciona cada persona (entorno familiar, vecinal, económico, legal, político, etc.). Asimismo, dentro de la misma persona, aparte de los estresores específicos procedentes, por un lado, del mundo laboral y, por otro, del familiar, puede darse otro factor de tensión: la dificultad objetiva o percibida de compatibilizar las exigencias laborales y las familiares (horarios, tareas, roles, etc.).

Estrés laboral

Por ejemplo, quien sufre graves tensiones en el ámbito doméstico probablemente resulte más vulnerable al estrés laboral, en la medida en que su relativa capacidad objetiva de *afrontamiento* se vea limitada por las energías que invierte enfrentándose a las demandas provenientes del entorno familiar (y, viceversa, el estrés laboral repercute en el estrés familiar).

El estrés laboral como respuesta individual

El enfoque de la *causalidad individual* de problemas como el estrés profesional señala el riesgo de *desbordamiento* que corren personas con recursos limitados para responder adecuadamente a las exigencias que les impone su entorno laboral. Su estrés consiste en el impacto personal de este desbordamiento.

La investigación empírica pone de manifiesto una gran variabilidad interindividual en cuanto a las respuestas de afrontamiento a las situaciones estresantes: las personas con escasos recursos sociales tienden más bien a adoptar estrategias de *evitación*; mientras que las que disponen de mayores recursos suelen inclinarse hacia el afrontamiento activo.

La evaluación de los factores individuales del estrés laboral en términos de *rasgos de personalidad*, de *estilo de vida* o de *problemas individuales de articulación familia-empleo* contribuye al realce del protagonismo de la persona individual en el estrés, como agente y como paciente, como culpable y como víctima.

Tal enfoque, al tiempo que deja el entorno *libre* de *causalidad* (responsabilidad, culpabilidad) del estrés laboral, descubre en los rasgos, trastornos, deficiencias, valoraciones o estrategias individuales la fuente de todos los males que conlleva el estrés profesional. De acuerdo con este planteamiento, esta problemática se resuelve *cambiando* la misma persona estresada y capacitándola para enfrentarse "adaptativamente" a los imperativos de su entorno laboral. Para ello, acaso, habrá que modificar su modo de ver y de vivir las discrepancias entre demandas ambientales y recursos disponibles, su concepción personal del mundo sociolaboral, su estilo de afrontamiento, su capacidad de *autocontrol*, sus técnicas de relajamiento, su modo de vivir la vida, la organización de su agenda o su gestión de las relaciones empleo-hogar.

Obviamente, si no se logra este objetivo, siempre queda la opción de *sustituir* a la persona "*problemática*" por otra más "*adaptable*"; más *idónea profesionalmente*, por estar menos *estresada* (o parecer menos "*estresable*") laboralmente.

Este planteamiento resulta –aún sin pretenderlo– congruente con el punto de vista neoliberal, que reduce los llamados *problemas sociales* a simples sumas de *problemas individuales*, ante los que el sistema –léase el mercado o la organización– no puede ni debe hacer más que lavarse las manos.

Este enfoque no considera otra propuesta razonable de intervención que la de buscar *soluciones individuales* a tales supuestos *problemas individuales*.

Desde este ángulo, el individuo es la causa principal de su propio destino; para lo bueno y para lo malo y, por tanto, sólo a él le corresponde celebrar sus éxitos o asumir las consecuencias de sus fracasos sociolaborales.

Causalidad individual

Así como el sector *sindical* enfatiza la causalidad ambiental (social, económica, organizacional) del estrés laboral y propone cambios en esas dimensiones para prevenirla y paliarla, la parte *patronal* y *gerencial* de las organizaciones laborales tiende a priorizar el diagnóstico y el tratamiento individualizado del mismo.

El estrés laboral como interacción ambiente-persona

Esta opción representa una especie de *tercera vía* teórica e ideológica, que trata de integrar las perspectivas centradas respectivamente en el ambiente y en la persona y, al tiempo, de compensar los sesgos y riesgos de reduccionismo, parcialidad y simplificación que conllevan. Al focalizar la causalidad del problema en la misma interacción e influencia recíproca ambiente-persona ("ambiente estresante" donde trabaja una "persona estresable" o "estresada"), se orienta también la intervención hacia un cambio en el ambiente, en la persona y, sobre todo, en la dinámica de sus relaciones. Éste es el modelo que suscita actualmente mayor consenso entre especialistas.

Adoptando una perspectiva interaccional persona-ambiente, Gil-Monte y Peiró (1997) presentan, por un lado, los factores del ambiente sociolaboral de la organización como "desencadenantes" del *burnout* y, por otro, las variables demográficas, de personalidad y de estilo de afrontamiento como factores "antecedentes" y "facilitadores" del síndrome.

El *burnout*, desgaste psicológico por estrés laboral

Si el estrés puede ser considerado como la patología mental dominante en el cambio de milenio, el síndrome del *quemarse* por el trabajo constituye el principal foco de la investigación del estrés laboral, especialmente en lo que concierne a profesiones asistenciales de servicio a personas (sanitarias, educacionales, sociales, policiales, etc.).

Representa la apoteosis del distrés laboral y la certificación del fracaso en la gestión de este tipo de tensión psicológica, el resultado acumulativo del estrés intenso y crónico vivido como una experiencia de crisis inescapable, asociada a un déficit de dispositivos de amortiguación de la misma (por ejemplo, de falta de apoyo social).

Freudenberger inicia, en los años setenta, una línea de investigación, desarrollada posteriormente por Maslach, sobre el trabajo que *desgasta y quema psicológicamente* y, más concretamente sobre los efectos especialmente estresantes de las condiciones laborales de determinadas prácticas profesionales; en particular, de aquellas que implican una interacción social directa, intensa y a veces tensa y en las que resulta altamente probable la emergencia de demandas, aspiraciones, intereses y expectativas ambientales incompatibles, de conflictos y contradicciones entre la ética y el interés personal, entre condiciones laborales, deontología profesional e imperativos organizacionales, etc. En tales circunstancias, no suele ser fácil afrontar las múltiples demandas cruzadas del ambiente con los recursos personales disponibles y percibidos.

Karoshi

La culminación del estrés laboral llevada al extremo del paroxismo es el *karoshi*, o muerte física por "exceso de trabajo", en él se combinan hiperestrés, hipertensión y apoplejía.

Ejemplo

En profesiones asistenciales frecuentemente es necesario enfrentar las respectivas demandas de usuarios, familiares, dirección, colegas, proveedores, asociaciones privadas o administraciones públicas implicadas en el servicio, etc.

El *burnout* es un estado persistente de desgaste físico y psicológico derivado del estrés laboral crónico. Aparece como un síndrome complejo integrado por los siguientes componentes principales:

- **Agotamiento físico y emocional**, con los correspondientes síntomas de abatimiento, apatía, estupor, dificultades de atención, memoria y concentración, lentitud y pasividad en la ejecución de tareas laborales ordinarias.
- **Sentimientos de malestar**, insatisfacción y alienación subyacentes a una **conciencia de baja realización laboral** asociada a percepciones de fracaso, incompetencia, ineficacia, inadecuación e inutilidad en el oficio.
- **Tratamiento despersonalizado**, coherente con una **actitud cínica** ante el trabajo que incide sobre la calidad de la atención prestada a las personas usuarias del servicio profesional. Todo ello acompañado de conductas de distanciamiento o de retramiento social y de expectativas negativas hacia la profesión, la organización, el ambiente sociolaboral e incluso hacia la propia persona, la vida y la sociedad.

Lecturas complementarias

H. J. Freudenberger (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30, 1, pp. 159-165.

H. J. Freudenberger y G. Richelson (1980). *Burnout: The high cost of high achievement*. Garden City, NY: Doubleday.

C. Maslach (1982). *Burnout: The cost of Caring*. Englewood Cliffs. NJ: Prentice-Hall.

C. Maslach y S. E. Jackson (1997). *MBI. Inventario Burnout de Maslach. Síndrome del quemado por estrés asistencial*. Madrid: TEA.

C. Maslach, W. B. Schaufeli, y M. P. Leiter (2001). *Job Burnout*. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.

En la tabla 23 resumimos las dimensiones ambiental y personal, los procesos y los indicadores del impacto del estrés laboral y de su culminación en el *burnout*.

Tabla 23. Impacto del estrés laboral y de su culminación en el *burnout*

Factores	Procesos	Indicadores
Ambiente	Descenso significativo	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad de los productos y de los servicios • Productividad y rendimiento laborales • Calidad organizacional y de la vida laboral

Factores	Procesos	Indicadores
	Aumento significativo	<ul style="list-style-type: none"> • Insatisfacción de usuarios, clientes y profesionales • Absentismo, retrasos, escaqueos, permisos y bajas por enfermedad • Abdicación de responsabilidades profesionales • Incumplimiento de tareas • Peticiones de <i>jubilación anticipada o de excedencia</i> • Abandono de la organización • Cambio de puesto o de trabajo • Accidentalidad laboral • Interacciones sociales negativas con clientes, pacientes, etc. • Crispación y conflictividad laborales
Persona	Cuadros generales	<ul style="list-style-type: none"> • Síndrome General de Adaptación • <i>Burnout</i> profesional • Karoshi
	Trastornos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Fisiológicos (disfunciones cardiovasculares, gastrointestinales, respiratorias; fatiga, insomnio, cefaleas, fatiga, agotamiento, etc.) • Emocionales (malestar, insatisfacción, desmotivación, apatía, indiferencia, irritabilidad, aburrimiento, pesimismo, etc.) • Conductuales (abuso de psicofármacos y de cualquier tipo de drogas) • Cognitivos (visión negativa de la realidad, del entorno, del futuro, de la profesión, de la propia persona, etc.) • Psicosociales (retramiento, incomunicación, trato despersonalizado en las interacciones laborales, familiares y cotidianas, etc.)

Como ocurre a la hora de describir procesos como la experiencia del desempleo crónico, el *burnout* ha sido presentado como un largo camino recorrido en diversas etapas.

Edelwich y Brodsky (1980) detectan cuatro en las profesiones asistenciales *de ayuda*:

- *Ilusión inicial*, derivada del espíritu *vocacional* que suele motivar a muchos profesionales de las áreas sanitaria, educacional, de trabajo social, etc., y reforzada por los valores y actitudes que suelen influir en la elección de tales carreras.
- *Bloqueo*. El choque entre las expectativas iniciales y las limitaciones impuestas por la realidad cotidiana del entorno laboral induce a moderar el ímpetu y a reorientar proyectos y estrategias en una línea plana, de aguardar al desarrollo de los acontecimientos.
- *Decepción*, ante el reiterado incumplimiento de las expectativas profesionales, y *reajuste* de las actitudes en función de la situación.
- *Desilusión y resignación*, distanciamiento del servicio y desimplicación profesional.

Ejemplo

El *burnout* ha sido objeto de evaluación mediante la aplicación de técnicas diversas, que incluyen desde observaciones clínicas y entrevistas estructuradas hasta cuestionarios estandarizados. Entre estos últimos destaca el MBI (Maslach Burnout Inventory), de Maslach y Jackson (1997).

Existen asimismo diversos modelos secuenciales de los tres componentes básicos del síndrome. En algunos, por ejemplo, se presenta la "despersonalización" como un efecto final inducido por la "baja realización" y por el "agotamiento emocional"; en otros, éste último aparece como la culminación de un proceso que se inicia en los otros dos factores, etc.

Los efectos del estrés laboral no son automáticos, ni se reparten aleatoriamente, sino que están mediados por una serie de variables moduladoras, como las que aparecen en la tabla 24.

Tabla 24. Factores moduladores del estrés laboral y del *burnout*

Dimensiones	Factores moduladores del estrés laboral y del <i>burnout</i>
Ambiente	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos materiales disponibles (dinero, empleo, vivienda, etc.) • Apoyo social (formal e informal, objetivamente recibido o subjetivamente percibido), en sus múltiples facetas de ayuda física, económica, jurídica, teórica, técnica, emocional, informativa, orientativa, etc.
Interacción persona-ambiente	<p>Valoración del grado de desajuste demandas-recursos, atendiendo a tres aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la situación general • las demandas situacionales • los recursos de afrontamiento
Persona	<ul style="list-style-type: none"> • Carrera profesional (formación, experiencia, etc.) • Curriculum vital (experiencias de estrés y de afrontamiento) • Perfil psicosociolaboral (personalidad laboral, centralidad del trabajo, compromisos laborales, etc.) • Perfil psicológico: <ul style="list-style-type: none"> – autopercepción, autovaloración, autoeficacia, autoconfianza, autoestima, autocontrol, etc. – habilidades, competencias, fortaleza, vulnerabilidad – inteligencia emocional, estilo atribucional y cognitivo – control percibido, lugar de control – estrategias de afrontamiento (<i>coping</i>) – resiliencia (<i>hardiness</i>, personalidad resistente, etc.) – ansiedad, depresión, frustración, culpabilidad, neuroticismo, asertividad – valores, normas, roles, actitudes, motivos, aspiraciones, expectativas, intenciones, etc. – funcionamiento fisiológico, grado de activación (<i>arousal</i>) • Perfil demográfico (sexo, edad, estado civil, cargas familiares, nivel de estudios, tipo de contrato, antigüedad en el puesto y en la profesión, etc.)

Prevención del estrés laboral

Desde los años ochenta del pasado siglo, la Organización Mundial de la Salud viene tratando, en sus informes anuales, de "enfermedades relacionadas con el trabajo", entre las que destaca las dedicadas a los *riesgos psicosociales* especialmente relacionados con las condiciones sociales y organizacionales de la actividad laboral.

Lecturas recomendadas

Sobre modelos secuenciales podéis consultar Gil-Monte y Peiró, 1997; Buendía y Ramos, 2001.

Risiliencia

La resiliencia o capacidad de resistencia personal (*hardiness*) es una característica de la *personalidad resistente* que se pone de manifiesto en una positiva forma de afrontar el estrés, desde altos niveles de *control percibido*, de *expectativas de eficacia*, de compromiso con la propia acción, de optimismo ante la vida y el futuro, y de valoración del cambio más como una oportunidad que como una amenaza.

(Ver Glantz y Johnson, 1999; Melillo y Suárez, 2001).

Web recomendada

Sobre la Organización Mundial de la Salud podéis consultar la web siguiente:
<http://www.who.org>

En España, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995, que desarrolla una Directiva Marco de la UE, apunta en la misma dirección, enfatizando la importancia de la "acción preventiva" en el campo de la organización del trabajo, orientada a evitar riesgos evitables y a evaluar y combatir los inevitables.

El modelo del **estrés psicosocial**, presenta la vida sociolaboral como un escenario de experiencias de tensión psicológica, que trata en diversos planos:

- En el **explicativo**, atribuye esta tensión a las dificultades de ajuste entre las demandas y los recursos respectivos de la persona y de la organización.
- En el **predictivo**, identifica espacios (contextos y situaciones físico-sociales) de riesgo de ocurrencia de experiencias estresantes y tiempos (procesos, fases) en que aumenta la probabilidad de tales disfunciones psicológicas.
- En el **preventivo**, orienta la actuación sobre esas circunstancias. En la **vertiente teórica**, explica el porqué suelen producirse ciertas *crisis* y predice cuándo, dónde y cómo tienden a desarrollarse. En el **operativo**, señala los correspondientes tiempos, espacios y modos de la práctica preventiva.

Esta perspectiva destaca la importancia del *apoyo social* (en su doble vertiente de la ayuda objetivamente recibida y de la subjetivamente percibida) en tanto que mecanismo de *prevención* primaria y como factor paliativo de trastornos psicológicos.

En el plano preventivo, actúa reforzando conductas saludables e inhibiendo comportamientos de riesgo. En el paliativo, minimiza el impacto patológico del estrés, al aumentar el control percibido, el bienestar psicológico, la autoestima y el sentido de comunidad (ver Barrón, 1996).

El distrés laboral y el *burnout* son objeto de investigación y de intervención desde muchas perspectivas disciplinares. Atendiendo a las vertientes psicológicas, la *clínica* aporta notables recursos teóricos para la evaluación y prácticos para el tratamiento de los problemas relacionados con el estrés. En este apartado, vamos a enfatizar la perspectiva psicosocial, que atiende más directamente a las variables organizacionales, tanto a la hora del análisis como a la de la actuación.

Como observan Gil-Monte y Peiró (1997), la psicología clínica enfoca el *burnout* como un "estado" final al que ha accedido la persona que "ya está quemada" y ante la que no cabe otra intervención que la reparación terapéutica. La psicología social subraya la vertiente dinámica del "proceso" de la persona que "está quemándose", sobre la que cabe una *intervención en crisis*. Pero donde esta disciplina apuesta fuerte es en la *prevención primaria* de las personas o grupos que podrían llegar a quemarse.

La lógica preventiva está impulsada por los desarrollos contemporáneos en los ámbitos epidemiológico y de la salud pública y cobra consistencia teórica y política a partir de numerosas directivas de la OMS publicadas en los últimos lustros. Por todo lo cual, la *prevención* ha llegado a constituir una de las señas de identidad no sólo de las ciencias de la salud y de las políticas sociosanitarias contemporáneas, sino también de las sociolaborales.

Prevenir

Prevenir es un modo de actuar que se dirige a las *causas* más que a los *efectos* y que, por tanto, se interesa más por el *antes* que por el *después* de los problemas del estrés laboral.

Ejemplo

Prevenir no consiste fundamentalmente en teorizar o interpretar, ni tampoco en aplicar un método o una técnica de intervención específicos. Se trata más bien del efecto combinado de una actitud, una perspectiva, un modo de ver la realidad y una opción estratégica, que inducen a pensar y a actuar de una forma característica: modificando intencionalmente el previsible *devenir natural* de los acontecimientos, actuando sobre los factores generadores de su proceso.

La prevención en mayúsculas es la *primaria*. Dentro de ella, se distingue una triple modalidad:

- *Genérica*, dirigida al conjunto de la población. Pretende mejorar la calidad y las condiciones de vida en las vertientes material, social y biopsicológica.
- *Inespecífica*, que apunta a eliminar circunstancias favorables a la aparición de disfunciones (fracaso profesional u organizacional, desempleo, estrés y *burnout* laborales, etc.).
- *Específica*, aplicada a problemáticas particulares, como por ejemplo, la del abuso del alcohol o de otras drogas en determinados sectores profesionales, donde se trabaja bajo una intensa presión social.

Contemplada desde otro ángulo, la prevención primaria presenta una doble faceta:

- *Proactiva*, cuando se orienta a evitar la irrupción de los factores estresantes.
- *Reactiva*, cuando procura reforzar las competencias y recursos de personas y grupos en situación de riesgo de experiencias estresantes.

La tabla 25 esquematiza el modo de operar en la prevención primaria del estrés laboral.

Tabla 25. Prevención primaria del estrés laboral

Objeto	Causas
Enfoque	Proactivo y reactivo
Tiempo	Antes de la emergencia del problema

Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Reducir <i>incidencia</i> (número de casos nuevos) • Debilitar el potencial estresor del ambiente • Desactivar factores de riesgo • Reforzar la capacidad de <i>afrontamiento</i>
Campo	<ul style="list-style-type: none"> • Población general • Grupos de riesgo • Ambientes y experiencias de riesgo (<i>sucesos y transiciones vitales</i>)
Estrategias	<ul style="list-style-type: none"> • Reestructuración y desarrollo organizacionales, en función de la calidad de vida laboral • Mejora de las condiciones de trabajo (contrato, salario, entorno físico, ergonomía, horarios, turnos, tareas, etc.) • Redefinición de las políticas de gestión de <i>recursos humanos</i> y de su incidencia en el <i>clima</i> y la <i>cultura</i> de la organización • Rediseño de puestos, reclasificación de roles laborales, optimización de sistemas de comunicación y de mecanismos de participación organizacionales • Aumento de la efectividad de los procesos de selección y de formación del personal, de asignación de puestos de trabajo, del ajuste recíproco persona-puesto, del desarrollo de planes de carrera, etc. • Creación de redes de apoyo social • Comités de salud y seguridad en el trabajo • Fortalecimiento(<i>empowerment</i>) de la capacidad de respuesta personal a demandas sociolaborales y capacitación organizacional para una atención satisfactoria a las necesidades personales

En la tabla 26, se resume el modelo general de aplicación del *fortalecimiento* al campo del estrés laboral, un recurso estratégico de primer orden de cara a la prevención de esta problemática.

Tabla 26. Fortalecimiento (*empowerment*) para afrontar el estrés laboral

Concepto	Proceso a través del cual un sujeto (persona, grupo, organización) adquiere control y dominio sobre su entorno vital sociolaboral.
Premisa	Determinados problemas individuales, grupales u organizacionales no son resueltos porque quienes los padecen creen no saber ni poder resolverlos y/o bien carecen de oportunidades y de medios estructurales adecuados para lograrlo.
Objetivo	Capacitar a las personas empleadas y a las organizaciones laborales para satisfacer sus demandas recíprocas.

Estrategias de intervención	<p>La preparación del sujeto y del medio para un afrontamiento de las demandas ambientales con garantías objetivas y subjetivas de éxito requiere una actuación a un doble nivel:</p> <p>a. Objetivo</p> <p>a.1. Eliminación de obstáculos (materiales o sociales) que dificultan el control de la situación.</p> <p>a.2. Creación de las oportunidades y los medios estructurales necesarios para el dominio efectivo del entorno.</p> <p>b. Subjetivo</p> <p>b.1. Cuestionamiento y desmitificación de (falsas) creencias acerca del supuesto carácter <i>natural, normal, necesario, inevitable, inescapable, inmodificable, fatal, etc.</i> de un entorno cuyas <i>demandas</i> aparecen como <i>amenazantes, desafiantes y desbordantes</i>.</p> <p>b.2. Generación y refuerzo de <i>expectativas de control</i> (creencias acerca de la posibilidad y la viabilidad de enfrentarse a una situación problemática, evitándola, escapando de ella o, simplemente, dominándola).</p> <p>b.3. Dotación a individuos, grupos y organizaciones, de las informaciones, conocimientos, valores, actitudes, aspiraciones, proyectos, habilidades, destrezas y otros recursos necesarios para que puedan responder, con competencia y eficacia, a las demandas de su medio laboral y económico.</p>
------------------------------------	--

Las teorías organizacionales hablan de *fortalecimiento* para referirse a determinadas estrategias de descentralización de la gestión, en forma de un relativo traspaso (cesión) de poder, desde arriba hacia abajo; del centro a la periferia.

Los enfoques *comunitaristas* de la intervención en los campos de los problemas sociales y de la calidad de vida han dado un giro al significado de este término, enfatizando la doble dimensión objetiva (ambiental) y subjetiva (personal) de la intervención fortalecedora.

En un balance general del apartado que hemos dedicado a estrés y *burnout*, destaca que lo que resulta estresante no son exclusivamente las características de la situación ni las de la persona, sino el fracaso de ésta a la hora de afrontar aquélla. Este efecto está, a su vez, condicionado por la valoración que cada cual hace de su capacidad para afrontar exitosamente las demandas ambientales con los recursos disponibles. Tal valoración personal no consiste en un acto espontáneo de reacción automática a las características de la situación, sino que está notablemente condicionada e influenciada por la cultura (valores, creencias, códigos ideológicos, jurídicos, lingüísticos y morales, etc.) de la que ha mamado intelectualmente la misma persona, así como por el perfil resultante del proceso histórico de metabolización de las propias experiencias biopsicosociales.

El modelo del estrés *psicosocial* nos permite establecer que la clave del estrés en el trabajo no radica en la cantidad de energía que cabe invertir en una situación laboral, sino en el desequilibrio (real y/o percibido) entre las exigencias de la situación y los recursos "disponibles" para afrontarlas. Por eso el estrés de la persona desempleada con cargas familiares suele ser más alto que el de cualquier profesional con una agenda más apretada y físicamente agotadora, pero ejecutable. Y por lo mismo se puede explicar el que, a menudo, un ama de casa convencional se vea inmersa en situaciones de mayor desequilibrio percibido entre las demandas que le impone su situación social y los recursos

de rol con que cuenta para afrontarlos que las que pueda vivir su marido, que suele llegar a casa fatigado después de una dura jornada laboral (obviamente, aquí el estrés de rol viene mediatizado por la variable *género*).

También facilita la comprensión de por qué determinadas profesiones resultan más estresantes que otras: la calidad, cantidad, complejidad, ambigüedad, incompatibilidad, etc. de las *demandas* que comportan para la práctica laboral hace que las de algunas especializaciones resulten objetivamente y/o sean percibidas subjetivamente como más *inalcancables* con los recursos disponibles que lo que resulta habitual en otros ámbitos profesionales.

Las consideraciones anteriores son también aplicables a los modos de gestión organizacional del trabajo de las personas: no es el modo de gestión lo que determina el estrés, sino más bien la valoración personal de la discrepancia entre demandas y recursos. En unas mismas situaciones, ciertas personas pueden sentirse bloqueadas e indefensas, mientras que otras se mueven dentro de ellas como un pez en el agua. A algunas les van ciertas características de los modelos organizacionales de tipo neotaylorista o fordista, que imponen la ejecución de tareas monótonas, repetitivas, disciplinadas, vigiladas y controladas, mientras muchas otras se sienten en tales situaciones como aquel mismo pez fuera del agua. Lo mismo puede decirse de modelos organizacionales basados en la flexibilidad, la autonomía, la agilidad, la iniciativa, la polivalencia, la creatividad y la implicación profesional del personal laboral.

Por idénticos motivos, unas mismas transiciones o acontecimientos vitales (pérdida del empleo, cambio de puesto de trabajo o de profesión, reconversión profesional, jubilación anticipada, modificación de la situación contractual o de las condiciones de trabajo, ciclo de conflictividad laboral, etc.) pueden resultar extremadamente estresantes para unas personas y, en cambio, no serlo –o incluso constituir factores de crecimiento y de mejora de la propia calidad de vida– para otras.

2.2.2. Acosos sexual y moral en el entorno organizacional

El hostigamiento sexual y moral (al igual que el maltrato infantil o la violencia en la pareja) tienen una larga prehistoria dentro y fuera del ámbito laboral. Las circunstancias culturales de las sociedades avanzadas contemporáneas facilitan la visibilización y problematización de estas modalidades sutiles de maltrato laboral como cuestiones graves, urgentes y públicas. Tradicionalmente, han venido recibiendo la consideración de *peccata minuta*, de asuntos comprensibles, tolerables, disculpables, inevitables, naturales y normales, de carácter simplemente privado e interpersonal, por estar supuestamente determinados por la biología y por la misma naturaleza de las relaciones humanas, así como por la lógica de los procesos desarrollados entre categorías sociales.

En el umbral del siglo XXI, emerge un consenso creciente acerca de que las múltiples formas de acoso sexual y moral están convirtiéndose en el mayor factor de riesgo laboral de desgaste y destrucción psicosocial.

A lo largo de los últimos lustros, la epidemiología tasa en porcentajes que oscilan entre el 5% y el 25% la incidencia de estas patologías sociolaborales, dependiendo de los criterios, procedimientos e instrumentos de evaluación utilizados, así como de los sectores profesionales, categorías demográficas y entornos laborales considerados.

En los países socialmente avanzados, todos los indicadores refuerzan la impresión de que se trata de cuestiones importantes desde los puntos de vista social, político, jurídico, cultural, económico, organizacional y psicológico. Véanse, a título de ejemplo, los pasos que está dando en este campo la legislación española desde la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgo Laborales, en sintonía con el desarrollo de la legislación internacional al respecto: junto a los clásicos tópicos *protección, salud, seguridad, higiene, ergonomía*, etc., cobra cada día mayor predominio la *prevención de riesgos psicosociales*.

Hostigamiento sexual en el medio laboral

En el mundo laboral y en la vida cotidiana en general se dan con harta frecuencia determinados comportamientos que, en un primer nivel de análisis, aparecen como de carácter básicamente *sexual*, tras los que se esconden sutiles y eficaces dispositivos sociales de poder y de violencia.

Los datos empíricos disponibles y acumulados indican que la mayor parte de las víctimas de acoso sexual en el trabajo son mujeres y que la mayor parte de los agentes del mismo son hombres. Sobre esta base se ha improvisado la tesis de que este tipo de acoso constituye una modalidad específica de *violencia de género* y además, de *discriminación laboral de la mujer*.

En este sentido, se afirma que este tipo de discriminación por acoso sexual se añade a la contractual (mayor precariedad y menor calidad del empleo femenino), a la salarial (menor remuneración por igual trabajo) y a la doble "segmentación laboral": vertical (subrepresentación de la mujer en los altos rangos de la jerarquía organizacional y sobrerepresentación femenina en la base de la pirámide sociolaboral) y horizontal (concentración de mujeres en oficios "propios de su género").

Lectura complementaria

En su informe para la Oficina Internacional del Trabajo, Chappell y Di Martino (1998), destacan la tendencia contemporánea al incremento de la violencia psicológica en los centros de trabajo de todo el mundo.

D. Chappell y V. Di Martino (1998). *Violence at Work*. Géneve: OIT.

Prevención de riesgos psicosociales

Se sigue la línea trazada por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, y por la OIT.

Se empieza a plantear la cuestión del *sexual harassment* en los USA de los años setenta. Desde la década siguiente, la Comisión Europea ha venido tomando cartas en el asunto, desarrollando la legislación al respecto, en el marco de las políticas sobre igualdad en el trabajo (Wise y Stanley, 1992; Paterman, 1995).

El acoso sexual puede formar parte de un proceso más complejo de violencia moral en el trabajo. Los estudios comparativos detectan además diferencias intergéneros en cuanto a la percepción del acoso sexual: los hombres tienden a "ver" acoso sólo cuando existe algún grado de violencia (por ejemplo, chantaje) acompañando el deseo sexual; mientras las mujeres suelen "verlo" por el hecho mismo de sentirse "objeto del deseo" (Pernas et al., 2000).

La doble vertiente (objetiva y subjetiva) del acoso sexual y esta diferenciación intercategorial en cuanto a la percepción del mismo hacen que esta problemática resulte especialmente difícil de identificar, evaluar y prevenir.

En la tabla siguiente, presentamos un esquema conceptual del acoso sexual en el trabajo.

Tabla 27. Esquema conceptual del acoso sexual en el trabajo

Lecturas recomendadas	
Comisión Europea (1998). <i>Sexual Harassment at the Workplace in the European Union</i> . Luxembourg: OPOCE.	
B. Pernas, M. Román, J. Olza, y M. Narado, (2000). <i>La dignidad quebrada. Las raíces del acoso sexual en el Trabajo</i> . Madrid: Catarata.	
C. Alemany, V. Luc, y C. Mozo (2001). <i>El acoso sexual en los lugares de trabajo</i> . Madrid: Instituto de la Mujer.	
Concepto	Acción persistente de naturaleza sexual desarrollada en el marco organizacional dirigida a una persona que no la desea, que la rechaza, para quien resulta ofensiva, humillante, hostil, degradante e intimidatoria y a quien deteriora las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral, generándole un daño físico, psicológico y social, además de un perjuicio moral y profesional. El sujeto agente de esta acción acosadora puede ser individual o colectivo y formar parte de la organización (teniendo rango superior, igual o inferior) o bien de su entorno (persona cliente o usuaria de los servicios de la misma organización).
Tipos	<ul style="list-style-type: none"> Verbal: bromas, chistes, comentarios, insinuaciones, proposiciones, invitaciones, exigencias, chantaje explícito en forma de requerimiento de favores sexuales a cambio de favores laborales, acompañado de amenazas, etc. Física: miradas, gestos, contactos, tocamientos, persecución, acorralamiento, agresión sutil, intento de violación, etc. Ambiental: asedio y hostigamiento mediante exhibición permanente de material pornográfico en el entorno laboral, imposición de condiciones o de vestimenta de trabajo de carácter sexualmente vejatorio, trato obsceno, etc.
Vertientes	<ul style="list-style-type: none"> Objetiva: comportamientos y procesos de la(s) persona(s) agente(s). Subjetiva: percepciones y valoraciones de la persona paciente.
Efectos	<ul style="list-style-type: none"> Personales: SEPT (Síndrome de Estrés Postraumático), trastornos psicosomáticos y emocionales, malestar general, ansiedad, irritabilidad, miedo, déficit de autoestima, depresión, sentimientos de inseguridad, impotencia y frustración, dificultades cognitivas de atención, memoria, concentración en la tarea, planificación y ejecución de actividades, etc. Laborales: absentismo, bajas, recaídas, accidentalidad, disminución de la motivación, creatividad y rendimiento profesionales, etc. Organizacionales: pérdida de horas de trabajo, reducción de eficacia y eficiencia, empeoramiento del clima social, déficit de calidad de productos y servicios, deterioro de la imagen de la entidad, etc. Comunitarios: descenso de la calidad de vida, malestar social.
Teorías	Las diversas explicaciones de alcance medio al respecto manejan variables como cultura organizacional, clima social, composición demográfica, dominación de género, abuso de poder, deficiente organización del trabajo, incompetencia en la comunicación y en la gestión de conflictos, estrés de rol, burocratización y rigidez empresarial, trabajo bajo la presión de la urgencia temporal, carencia de apoyo social por la dirección, existencia de liderazgos informales, predominio del rol sexual sobre el laboral, autoritarismo, convencionalismo, intolerancia al estrés, carencia de habilidades sociales, indefensión aprendida, etc.

Prevención	Cambio en la cultura organizacional, sensibilización, información, formación de especialistas en evaluación y prevención de riesgos psicosociales, asesoramiento, mediación, conciliación y promoción de conductas saludables en el entorno organizacional, desarrollo de la legislación, de cláusulas explícitas en la negociación colectiva, de la inspección laboral, de pautas de actuación judicial, etc.
-------------------	--

Mobbing, destrucción psicológica en el trabajo

En etología, *mobbing* significa un ataque grupal (preventivo, ofensivo o defensivo) a un individuo percibido como amenazante. En el pensamiento social en general, remite a formas de comportamiento colectivo de carácter violento y destructivo. En el ámbito más psicosocial, en los años setenta, Brodsky (1976) habla del *harassed worker*. En los ochenta, en Escandinavia, Leymann habla literalmente de *mobbing* para referirse concretamente a la violencia psicológica en el trabajo. En la siguiente tabla, esquematizamos el concepto de *mobbing*.

Etología

Es la ciencia que estudia la biología de la conducta.

Tabla 28. Esquema conceptual del acoso moral en el trabajo

Qué	Violencia psicológica en forma de conducta hostil, destructiva y vejatoria (que puede adoptar multiplicidad de apariencias, según las personas, culturas, organizaciones y tipos de relaciones implicadas), que no comporta agresión física manifiesta, sino latente, sutil, psicológica (aislamiento, incomunicación, ninguneo, descalificación, amenaza, intimidación, asedio moral, etc.).
Dónde	Se desarrolla en el entorno laboral, en un contexto organizacional de asimetría ⁶ de recursos y de poder entre los dos agentes implicados: <i>mobber-mobbed</i> .
Cuándo	Reiteradamente (al menos una vez a la semana durante más de seis meses).
Cómo	Deliberada y sistemáticamente, directa o indirectamente (presión e intimidación persistentes, a múltiples niveles y de distintas formas, afectando a la calidad de las redes y medios de comunicación, de las relaciones interpersonales, de la dignidad, identidad, salud, integridad física, laboral, social, emocional y moral de la persona victimizada, así como a sus condiciones y clima de trabajo).
A quién	A una persona trabajadora (que puede ser excelente, normal o deficiente en el desempeño de rol laboral y en sus relaciones sociales de trabajo).
Por quién	Una o varias personas de la misma organización, de rango superior –jefe(s)–, igual –colega(s)– o inferior –subordinado(s)– al de la víctima.
Para qué	Desestabilizar, dañar o destruir psicológica y laboralmente a la víctima, obteniendo de ello algún tipo de consecuencia esperada (prevención de "riesgo", reducción de amenaza, autoprotección, liberación de una persona potencialmente competitiva, desplazamiento de la agresión hacia una víctima propiciatoria, etc.).

(6) En un conflicto, se da una simetría relativa.

Caracterización general

El estrés sólo resulta perjudicial cuando cobra la forma específica de distrés. En cambio, el acoso moral, al igual que el sexual, genera siempre efectos perversos y destructivos no solamente en la víctima, sino también en el agente, en la organización y, en último término, en el entorno comunitario y macrosocial.

El *mobbing* se manifiesta en la dimensión de las relaciones interindividuales, pero constituye un ejemplo de "mala práctica organizacional".

Por su carácter polifacético y multinivel, no siempre resulta fácilmente diagnosticable ni prevenible. Puede formar parte de una constelación más compleja, por ejemplo, antecediendo, acompañando o siguiendo a procesos de *burnout*, de acoso sexual, de depresión, de conflictos laborales o de desencuentros y rencillas interpersonales.

Cualquier persona trabajadora es susceptible de convertirse en protagonista de un proceso de *mobbing*, ya sea como sujeto activo hostigador o como víctima pasiva hostigada, estando empleada en cualquier tipo de organización, en el marco de no importa qué modalidad de relaciones laborales y en el desempeño del oficio o profesión que sea y en cualquier dirección jerárquica (vertical, de mando a subordinado o viceversa, u horizontal, entre iguales).

Si en el acoso sexual en el trabajo, se observa un predominio masculino entre los agentes acosadores y del femenino entre sus víctimas, en el campo del acoso moral, se detecta un porcentaje considerable tanto de hombres como de mujeres entre las personas acosadoras y entre las acosadas. En términos generales, los hombres tienden a ser acosados mayoritariamente por hombres; mientras que las mujeres pueden serlo tanto por hombres como por mujeres. La investigación empírica aporta cierto grado de evidencia de que las formas de *mobbing* cercanas a la violencia "directa" y casi "física" suelen ser protagonizadas principalmente por hombres, mientras que aquellas en las que predomina una violencia más sutil, indirecta y verbal aparecen como más características del acoso realizado por mujeres.

La investigación interdisciplinar acumulada en los últimos lustros permite suponer que, en los factores de riesgo del *mobbing* se combinan perfiles individuales (rasgos personales y profesionales) de *mobber* y *mobbed*, características organizacionales y la interacción entre estas variables.

Como en los casos de los terremotos o de la depresión, el *mobbing* puede presentar diversos tipos de gravedad, según los efectos observables en la víctima, que puede salir relativamente "tocada", bastante afectada o muy deteriorada psicológicamente como consecuencia del acoso sufrido.

Si los modos en que concebimos la realidad inciden en nuestra actuación sobre ella, el énfasis tradicional en la atención a la persona "víctima", a la que cabe "reparar", indica que se la considera más un sujeto pasivo, atrapado e indefenso que un agente capaz de afrontar activamente su situación crítica con probabilidades de liberarse de ella. También deja constancia de que la problemática recibe un tratamiento más individual que organizacional y que se apunta más a la prevención terciaria que a la primaria.

Los enfoques recientes distinguen tres formas ideales de afrontamiento del *mobbing*:

- **Reactiva:** la víctima lo sufre pasiva y pacientemente, sintomatizando sus efectos.
- **Activa:** la víctima trata de evitar o de escapar más o menos exitosamente del acoso.
- **Proactiva:** la víctima afronta el hostigamiento luchando contra él y resistiéndolo eficazmente.

Al igual que el *burnout*, el *mobbing* resulta especialmente característico de organizaciones de prestación de servicios asistenciales a personas (sanitarias, docentes, sociales, etc.), donde el trabajo es marcada e intensamente "emocional", tanto para lo "bueno" como para lo "malo", en lo que concierne a calidad de vida laboral.

El *mobbing* no es propiamente un "accidente" (puesto que no es fortuito, si no intencional) ni tampoco una "enfermedad" (puesto que se da en personas "normales y sanas"), aunque sus efectos finales pueden confundirse con los de estos fenómenos. Se trata más bien de un "daño" o de una "lesión". Si bien la inclusión del acoso moral en el catálogo de los "accidentes" y "enfermedades" laborales ha sido celebrado como un signo de progreso, al recibir la consideración jurídica de accidente y la médica de enfermedad, la "solución" del problema exige algo más: la rehabilitación psicosocial y laboral de la víctima.

A diferencia de lo que ocurre con otras problemáticas, como los accidentes de tráfico, el tabaquismo o el SIDA, donde agente y víctima resultan ser la misma persona interesada en evitar o escapar del problema, en el acoso moral en el trabajo se da una diferenciación entre el agente beneficiado y la víctima perjudicada por el acoso. Esta característica especial hace del *mobbing* una epidemia nada fácil de prevenir.

Dimensiones y fases

Las diferentes escalas de evaluación del *mobbing* distinguen varios niveles de destrucción psicológica de la persona acosada. El LIPT (*Leymann Inventory of Psychological Terrorization*) señala cinco vertientes principales:

- La **comunicacional** (incomunicación física o informática, desconsideración, negación del saludo, etc.).
- La **social** (aislamiento, negación de contacto, violación de la privacidad, etc.).
- La **moral** (desprecio, burla, desacreditación, descalificación, insulto, calumnia, acoso sexual, etc.).

- La **laboral** (atentados contra las condiciones de trabajo mediante imposición de sobrecarga, vaciedad, conflicto o ambigüedad de rol, negación de derechos laborales, como los de formación o promoción, bloqueo sistemático de iniciativas, crítica injustificada de decisiones, destrucción de instrumentos y medios de trabajo, asignación de tareas denigrantes, etc.).
- la **sanitaria** (imposición de tareas especialmente duras o peligrosas, sobre-presión temporal, etc.).

En un plano descriptivo, la secuencia del *mobbing* ha sido descrita de acuerdo con un modelo multifase. Leymann distingue las siguientes:

- **Conflictos.** Incidente(s) crítico(s) que introduce un cambio significativo en el entorno laboral de la víctima y que cobra la forma de un aparente conflicto entre dos o más personas.
- **Estigmatización.** Puesta en marcha del hostigamiento sistemático de la víctima.
- **Implicación de la dirección.** Intento de "resolver el problema" atribuyendo la responsabilidad del mismo a la víctima (a partir de la confusión de los "efectos" con las "causas").
- **Diagnóstico externo.** Profesionales (de las más diversas disciplinas) refuerzan la culpabilización de la persona acosada, confundiendo una vez más los síntomas con las causas del problema.
- **Destrucción laboral de la víctima.** En los casos graves de acoso moral, la persona hostigada solicita "voluntariamente" la baja, la excedencia o el traslado laboral. En los casos menos graves, la situación se "resuelve" mediante un espiral de ausencias, bajas y recaídas, lo que refuerza las "razones de un despido por absentismo o baja productividad".

Micromodelos explicativos de los factores del *mobbing*

Como en el caso del estrés, las hipótesis explicativas del acoso moral en el trabajo giran en torno a la consideración de variables ambientales y personales, así como de la interacción de ambas.

De los **factores del entorno** suelen ser destacados los siguientes:

a) **Estructura de la organización.** Organizaciones hiper-rígidas (burocratizadas) o hiper-flexibles (inestables, precarias, impredecibles, carentes de políticas coherentes) aparecen como caldos de cultivo de relaciones competitivas y conflictivas, regidas por la insolidaridad.

Factores del *mobbing*

Piñuel (2001), abundando en la línea de Davenport (1999) y de Chapper y Di Martino (1998), presenta un modelo ortogonal explicativo del *mobbing* en el que combina tres tipos de factores: personales, organizacionales y situacionales.

b) Conducta organizacional. Liderazgo autoritario, gestión mediante el estrés, la mentira o el hostigamiento del personal para forzar el autodespido "voluntario" (como medida de ahorro de gastos por despido improcedente), déficit de ética empresarial (impulsora de la destrucción de redes de apoyo social, del trato despersonalizado y de mal clima social), estrategia del aveSTRUZ (que induce a negar, ignorar u ocultar problemas planteados), etc.

c) Contexto sociolaboral. Crisis en el mercado laboral, condiciones y clima de trabajo estresantes, valores socioculturales dominantes (individualismo, culto a la violencia instrumental, ideología de la "ley de la selva" y del "todo vale" en el mercado laboral), prejuicios y estereotipos sociales, etc.

De los **factores individuales "predisponentes"**, se subrayan los perfiles de riesgo respectivas de las personas *mobber* y *mobbed*:

Entre los rasgos psicológicos de la *persona acosadora*, los enfoques clínicos tienden a destacar la propensión a la paranoia, a la psicopatía y al narcisismo, en individuos que pueden también caracterizarse por su inclinación a mostrar envidia, celos, rencor, frustración, egocentrismo, intolerancia, desconfianza, sociopatía, autoritarismo, violencia, inseguridad, etc. y que han sido etiquetados como "caínitas", "vampiristas", etc.

De la *persona acosada* se señala su "diferencia" (presencia física, estilo de vida, valores, sexo, raza, etnia, edad, religión, orientación sexual, titulación, situaciones social, laboral o contractual, etc.), aquello que genera una especie de reflejo de autodefensa de la "norma social informal" establecida en el entorno. Esta diferencialidad puede hacer que la persona acosable sea más *vulnerable* (por lo que conlleva de fragilidad y debilidad) y convertible en chivo expiatorio. Si la diferencia radica en una cualidad *enviudable* (brillantez, atractivo, simpatía, capacidad de liderazgo, habilidades sociales, competencia profesional, etc.) o *amenazante* (por su honradez, sentido de la justicia, autonomía, sensibilidad, solidaridad, espíritu cooperativo, etc.), podemos encontrarnos ante una circunstancia de riesgo de un "ataque preventivo" por parte de personas menos *diferentes* y más mediocres.

El síndrome *mobbing*

Al igual que el *burnout* y el acoso sexual en el trabajo, el *mobbing* genera efectos personales, organizacionales y sociales:

- **A nivel personal**, los síntomas abarcan la dimensión psicosomática (cefaleas, trastornos digestivos y cardiovasculares, fatiga crónica, insomnio o hipersomnia, etc.) y la propiamente psicológica (irritabilidad, ansiedad, estrés, obsesiones, fobias, apatía, desinterés, malestar general, dificultades en la atención, la memoria y la planificación de las tareas cotidianas y laborales, sentimientos de indefensión, culpabilidad, vergüenza, injusticia y desconfianza, perplejidad, confusión y desorientación, crisis de la autoes-

tima, déficit de motivación para el trabajo y de implicación con la organización, propensión al abuso de tabaco, alcohol u otras drogas, pensamientos negativos, pesimismo y desesperanza).

- A **nivel organizacional**, el *mobbing* va asociado al aumento del absentismo y de la accidentalidad laborales, a la disminución de la eficacia y de la eficiencia, de la productividad y de la competitividad organizacionales, al déficit de la calidad de los productos y servicios, al deterioro de la imagen de la empresa, a la ruptura del contrato psicológico y a la amenaza de sanciones económicas por la responsabilidad en el *mobbing*.
- A **nivel social**, conlleva precarización de las condiciones y de la calidad de vida, crisis de relaciones familiares y comunitarias, costes sociales por enfermedad, aumento del malestar y, según algunos estudios, aumento del riesgo de suicidio, de aborto y de divorcio, además del de desempleo.

Prevención

La intervención sobre los niveles individual, organizacional y social del *mobbing* apunta no solamente a paliar sus consecuencias, sino también a desactivar sus causas. Entre las principales medidas de prevención primaria en este ámbito, figuran las siguientes:

- A **nivel individual**, a través de la sensibilización, información, formación y capacitación del personal empleado, así como del directivo, del que realiza funciones sindicales, del encargado del desarrollo de los recursos humanos, del ocupado en la seguridad e higiene, etc.
- A **nivel organizacional**, cambiando el modo convencional de pensar y, por tanto, de actuar ante el *mobbing*: trasladando al mismo núcleo de la organización la responsabilidad de la prevención del mismo, considerándolo un "problema organizacional" que sólo puede tener una "solución organizacional". Este nuevo punto de vista induce a la creación de un observatorio interdisciplinar de observación de la violencia psicológica en el trabajo, con dispositivos de detección precoz, de intervención en crisis, de tratamiento paliativo y, sobre todo, de prevención primaria. Ello puede conllevar cambios en el diseño organizacional, en la cultura de la misma y en el estilo de gestión, además de innovaciones en forma de protocolos de conducta *antimobbing* o de cláusulas al respecto en la negociación colectiva de acuerdos sobre calidad de vida laboral y sobre clima social.
- A **nivel social**, desarrollando y actualizando un marco legal adecuado y suficiente que funcione como factor preventivo de carácter disuasorio. Y, en el plano positivo, promoviendo la implantación de valores culturales como el civismo activo, el capital social, las redes de solidaridad y de apoyo mutuo o la prosocialidad en general.

Comisión Europea

La Comisión Europea, para el período 2002-06, ha establecido la prevención del *mobbing* como un objetivo prioritario en materia de salud y seguridad en el trabajo.

2.2.3. La desorientación psicológica en el subempleo

En todas partes y de diversas formas, emergen indicios consistentes de que algo está empeorando en las condiciones de trabajo, en las relaciones laborales y en la calidad de vida de una parte importante del personal empleado. Veamos algunos ejemplos significativos al respecto:

Los síntomas

En un editorial del 10 de marzo de 1996, con el significativo título *Downsizing and Its Discontents*, el New York Times ofrece su respuesta a la pregunta del "por qué a muchos americanos les produce ansiedad el futuro", viviendo como viven en el paraíso del capitalismo, en un sistema envidiado por el resto del mundo por su imponente y sostenido crecimiento económico, combinado con su eficaz control de la inflación y su alta tasa de creación de empleo. Apunta directamente al eco y al impacto social de las numerosas crisis personales y familiares derivadas de la práctica sistemática de dietas de adelgazamiento empresarial (*downsizing*) en forma de recortes de plantillas. El consejo editorial del periódico interpreta que la satisfacción general por los empleos creados gracias al crecimiento económico no compensa la insatisfacción por los que destruye la dinámica del mercado laboral.

Según este punto de vista, lo que genera perplejidad, alarma, desconcierto y desasosiego sociales es la constatación cotidiana de que la nueva ola de despidos masivos afecta ya a todo el mundo y de que de los efectos de esta guerra no se salva nadie. A este respecto, llama poderosamente la atención del periódico el hecho de que la reorganización empresarial se lleva por delante muchos puestos de trabajo del sector de los empleados de *cuello blanco* (*white collars*), altamente cualificados y en plena madurez de la carrera profesional, en empresas que no sólo no están en crisis, sino que se encuentran en la cresta de la ola de la expansión. Y muestra con datos elocuentes la correspondencia entre reducción de costes por recorte de plantillas y aumento de beneficios empresariales: *workers fall, business rises*.

Las metáforas

Al igual que en Nueva York, en São Paulo la flexibilización hace estragos. El discurso del personal de BANESPA (banco público privatizado) afectado por este proceso construye dos importantes metáforas: el **hundimiento** del edificio del empleo estable y la **muerte** de la institución del mismo empleo estable.

Lectura recomendada

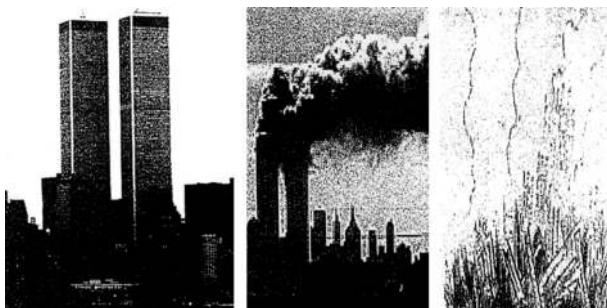
New York Times (1996). *The Downsizing of America*. New York: Times Books-Random House.



El fantasma del vacío en una ciudad sin uno de sus edificios emblemáticos. Horror al vacío: *¿São Paulo sin Torre Banespa?*

Fuente: Materiales editados por Comando Nacional Banespa (1999-2000).

El miedo al fin del sistema de estabilidad laboral simbolizado por la Torre Banespa prefigura la experiencia psicosocial del hundimiento de las Torres Gemelas y de la estabilidad del sistema que simbolizan.



Experiencia de vacío: Nueva York sin Torres Gemelas.

Fuente: Imágenes construidas a base de recortes de prensa (2001).

La crucifixión de una institución social.

El tema de la *muerte del empleo* no es principalmente una cuestión teórica que mantiene ocupados a algunos estudiosos. Es también, y sobre todo, un motivo de preocupación práctica para numerosas personas y colectividades.

El *Jornal da Afubesp* núm. 550, del 16 de abril de 2001, coincidiendo con las fechas de la Semana Santa de este año, representa las nuevas condiciones de trabajo en el banco ya privatizado como una *crucifixión* del personal. Poco más tarde, en enero de 2002, en una localidad argentina afectada por una alta tasa de desempleo, se desarrolla un *Via Crucis* en el cual las diversas estaciones están marcadas por personas desempleadas atadas a cruces de madera. Esta misma representación tiene lugar, en la Semana Santa de 2002 en Algeciras, protagonizada por víctimas laborales del cierre de la filial de una empresa hidroeléctrica. Pidiendo prestada esta imagen, aquí la usamos como metáfora de la vivencia subjetiva de la *muerte del empleo estable*.

Esta metáfora, usada asimismo por el psicólogo argentino Guillermo Ferschut, encaja con la descripción que nos hizo la psicóloga brasileña Mârcia Prezotti del ambiente que se respiraba en la asamblea de trabajadores de Banespa celebrada en el día de la subasta del banco: ella usa la imagen del "velorio" para



Muerte del empleo estable (crucificado)

referirse a esta ocasión y la del "entierro" para caracterizar el ambiente de la manifestación del día después, llena de personas llorando. Los empleados del banco estaban llorando a un muerto.

"Mi trabajo murió y yo estoy velándolo"



REFLEXIONES SOBRE LA
PSICOPATOLOGIA DEL DUELO POR LA PERDIDA DEL EMPLEO

Guillermo Ferchstut

<http://www.pagina12.com.ar/2000/suplemento/psico/00-05/00-05-18/psico01.htm>

"Mi trabajo murió..."

Una variante del **duelo** aparece también en el año 2001 en el paseo en procesión por *La Castellana* de Madrid de un ataúd portado por personas desempleadas a raíz del cierre de la empresa Sintel, exfilial de Telefónica.

Esta idea de la pérdida irreparable de algo muy querido, que se expresa en las metáforas del *horror al vacío* de un São Paulo sin la Torre Banerpa y de la *crucifixión* de los empleados *flexibilizados*, condensa y traduce la experiencia no sólo de los trabajadores banespianos, sino la de todos los casos que estamos resumiendo en este apartado: el fin de la ilusión de un empleo para toda la vida.

En síntesis, el mensaje de estas metáforas es el de que la organización flexible del trabajo y la misma actividad laboral constituyen respectivamente una circunstancia y una práctica de riesgo de desempleo y de exclusión social.

Ejemplo

En esta misma línea apunta la consideración del desempleo como "muerte social" y a las figuras de las personas desempleadas como "muertos vivientes" (Onimus, 1998).

La experiencia traumática del desmoronamiento de las Torres Gemelas simboliza la del hundimiento de los supuestamente sólidos pilares de sustentación de un universo económico (el Sky Line de Wall Street), regido por la lógica de la estabilidad.

Desde un punto de vista psicológico, el sistema que se vino abajo el 11 de septiembre tenía dos características principales: a nivel cognitivo, constituía un marco de *certidumbre* y una base de *predecibilidad*. A nivel emocional, representaba un entorno de *seguridad* y una garantía de *controlabilidad*.

Psicológicamente, un mundo predecible y controlable resulta confortable, agradable y saludable. El amargo despertar de ese dulce encantamiento conlleva el desafío de afrontar cognitiva y emocionalmente la experiencia de la inestabilidad y, por tanto, sustituir la nostalgia de la fantasía por la conciencia de la realidad. En el plano cognitivo, la asunción de la incertidumbre conlleva la de la impredecibilidad. En el emocional, la de la inseguridad comporta la de la incontrabilidad.

La impredecibilidad y la incontrabilidad experimentadas y percibidas constituyen un importante factor de riesgo de la experiencia psicológica de la *indiferensión*.

Vivir el duelo por la muerte simbólica de la estabilidad y sobrevivir bajo el imperio de la inestabilidad es lo que define la aventura humana y laboral de principios de milenio en las sociedades económicamente desarrolladas. Las personas trabajadoras *normales* parecen estar condenadas por sus circunstancias sociohistóricas a pasar por unas relaciones laborales y por una experiencia de trabajo en un espacio inseguro y en un tiempo incierto; esto es, a guiararse por un principio de realidad dominado por la conciencia de la *vulnerabilidad*. Es el peaje que les impone la lógica del capitalismo flexible, informacional y global y que les introyecta ideológicamente en términos de proceso evolutivo, progresivo, liberador y emancipatorio.

El **síndrome 11 de septiembre** se caracteriza, pues, por la perplejidad, el desconcierto, el vértigo, el horror y el pánico ante el vacío de un mundo sin sus *Torres* y de un cielo sin su *Línea*. La diferencia entre el 12 y el 10 de septiembre es la nueva convicción y el nuevo sentimiento de que, en cualquier día y en cualquier lugar, puede ocurrir otro 11-S. El impacto de este acontecimiento traumatizante es la ambivalencia ante el futuro y ante el pasado, que induce a la vez a la memoria y al olvido, que condena a vivir bajo el peso del recuerdo y con la presión a borrarlo, para afrontar un futuro con más esperanza en el paraíso que con miedo al Apocalipsis.

En el mundo laboral, se vive el síndrome que comentamos desde varios años antes de que este se convirtiera en realidad y en metáfora en la ciudad de Nueva York. La experiencia de la precariedad del empleo sugiere que no hay más cera que la que arde ni mucho más trabajo que el desechable; en definitiva, que no existe ningún refugio laboral seguro.

Lo del *11 de septiembre* es la catástrofe social confirmatoria de que estamos viviendo en lo que Beck (2002) denomina *sociedad del riesgo global*. El *11 de septiembre laboral* no simboliza la muerte del trabajo, sino la de una determinada sociocultura basada en la institución del empleo estable. Y alude también a la emergencia y la imposición de un escenario de experiencias y relaciones de trabajo que implica un nuevo sistema de representaciones, valores, actitudes, aspiraciones, expectativas, proyectos, compromisos, oportunidades y alternativas laborales.

2.3. En busca del paradigma laboral perdido

2.3.1. La civilización del trabajo en la encrucijada

En el umbral del tercer milenio, el trabajo sigue funcionando como una categoría *a priori* de la mente social –como el *tiempo* en Kant–; esto es, como algo que está ahí, preexistiendo a toda experiencia. El empleo sigue gozando del estatus de *hecho social total* (Meda, 1995), ejerciendo como panacea universal (vía de inclusión, cohesión e integración social, política, cultural y económica, condición indispensable para la calidad de vida y el bienestar psicológico). Las cuestiones planteadas en torno al mismo (sub y desempleo) aparecen como grandes males del milenio.

La institución social del empleo, en el contexto del capitalismo flexible, informacional y global, pasa por una múltiple crisis, en la que destacan los siguientes aspectos:

- a)** La tradicional cuestión de las relaciones laborales, concerniente a la redistribución social de los beneficios del trabajo. El tópico inagotable de la *explotación* del trabajo por el capital.
- b)** La vieja cuestión de las condiciones de trabajo, asociada a la calidad de vida laboral.
- c)** La crónica cuestión de la falta de estructura de oportunidades de empleo; esto es, el problema del desempleo.
- d)** La nueva cuestión de la calidad del empleo disponible, ante la emergencia del subempleo y de la precarización de la vida laboral en general.

- La primera de las cuestiones se ha agudizado (después de un período de relativa calma, dominado por el pacto social capital-trabajo), con la *individualización* del trabajo y de las relaciones laborales.

- La segunda evoluciona hacia una mejora general en lo que concierne al superempleo y hacia un relativo empeoramiento en cuanto al subempleo.
- La tercera, a pesar de los evidentes indicios de incremento cuantitativo del empleo a escala global, sigue mostrando su carácter masivo y estructural.
- La cuarta está dejando de aparecer como un mero desajuste episódico o periférico y va mostrando su impacto profundo sobre la totalidad de la estructura del empleo, incluido el núcleo duro del superempleo. En otros términos, se está inestabilizando el superempleo, a la par que se estabilizan el sub y el desempleo. La precariedad en el empleo está dejando de aparecer como una simple estación de paso, para convertirse, en muchos casos, en destino final o en vía muerta hacia ningún lugar. El empleo, *necesidad fatal* (Forrester, 1997), sigue apareciendo como una bendita maldición, que desgasta a quien lo tiene y quema a quien le falta, como un dispositivo psicológicamente corrosivo y socialmente disciplinario (Sennet, 1998, 2001).

Lectura recomendada

V. Forrester (1997). *El horror económico*. Buenos Aires: FCE.

2.3.2. La sociedad *del riesgo laboral*

En conjunto, las transformaciones contemporáneas en el mundo del trabajo y de las relaciones laborales son percibidas y valoradas como una fuente de oportunidades, de desafíos y especialmente de riesgos para el bienestar psicológico y para la calidad de vida de la población trabajadora.

Sentido histórico del cambio

Todo indica que el mundo del trabajo va dejando de ser –para bien y/o para mal– lo que ha venido siendo en el último medio siglo en las democracias occidentales industrializadas, socialmente avanzadas, estructuradas en torno al Estado del Bienestar, sustentado sobre la lógica del pleno empleo estable.

Por debajo de los cambios tecnológicamente progresivos y que afectan en general positivamente al conjunto de la experiencia individual y social del trabajo, discurre, en contrapartida, un proceso de mutación socialmente regresivo, propiciado por el modelo neoliberal de flexibilización organizacional y de globalización económica. El impacto negativo de este proceso se hace notar en la calidad de las condiciones de trabajo y en la de las mismas relaciones laborales, en la consolidación de una tasa de desempleo estructural y masivo socialmente inquietante y en la dilución de las fronteras tradicionales entre empleo y desempleo, a causa de la irrupción del subempleo, síntesis de algunas de las principales calamidades imputadas a cada uno de aquellos tipos puros de estatus laboral.

La entrada en escena de lo informal, irregular, desregulado, individualizado, precario y desmonetarizado en el mercado laboral del primer mundo invierte una de las direcciones supuestas del "progreso": no es el tercer mundo el que sigue los pasos del primero, sino éste que se acerca a aquél. La norma del monoempleo estable cede terreno frente al multi-subempleo inestable, en beneficio del capital global y en maleficio del trabajo local. En la tabla siguiente, reflejamos algunos rasgos característicos de este proceso de transición.

Tabla 29. Del empleo panacea al subempleo chapuza

Modelo	Empleo-panacea	Subempleo-chapuza
Contexto	Modernidad industrial	Infocapitalismo flexible global
Diseño	Keynesiano-fordismo	Neoliberal
Premisa (punto de partida)	Monoempleo Monoprofesión Monoempresa Carrera lineal, estable, previsible, controlable	Pluriempleo Pluriprofesión Pluriempresa Carrera no lineal, inestable, imprevisible, incontrolable
Promesas (Punto de llegada)	Trabajar menos duro, intenso, tiempo, disperso, discontinuo, etc. Por más salario, reconocimiento, seguridad, estabilidad, identidad, bienestar, etc.	Trabajar más... Por menos...
Eslogan implícito	<i>Hoy más que ayer y menos que mañana</i>	<i>Menos da una piedra</i>

La nueva moda del mercado laboral es la oferta-demanda de trabajo "por encargo", "a medida", "justo a tiempo", sin más compromiso entre las partes contratada y contratante que el de una típica interacción comercial.

Lógica social del subempleo

En una primera impresión, el subempleo aparenta una especie de reminiscencia, repetición y *retorno de* la vida laboral típica del protocapitalismo salvaje y de *regreso a* la práctica social del liberalismo clásico. Pero aquella vida discurre en el espacio local, en un tiempo supuestamente lineal y en un mundo ordenado, regular, formal, estable y controlado como es el de la fábrica. Por el contrario, la vida laboral actual tiene como referente un *espacio global*, un *tiempo atemporal* y un entorno efervescente y virtual.

Entra en la escena histórica discretamente, como si se tratara de un fenómeno accidental, de naturaleza coyuntural y transitoria, pero se está convirtiendo en una institución fundamental del nuevo capitalismo, en la piedra angular de la nueva socioeconomía del riesgo. Más que las innovaciones tecnológicas o que el proceso de globalización, el subempleo derivado de la flexibilización se ha erigido en un **factor clave** no sólo de las condiciones de trabajo y de la experiencia concreta de la actividad y de las relaciones laborales, sino también y sobre todo de las premisas culturales subyacentes al patrón posmoderno de vivir y de trabajar. Es el clásico edificio de la cultura moderna industrial del

trabajo lo que se desmorona tras el hundimiento de sus cimientos, hechos de *a priori*s y de certezas que funcionaron en la era de las chimeneas y las fábricas, pero que se han vuelto obsoletos e inoperantes en la de los chips y de las redes globales.

En lo que conlleva de trabajo precario, fragmentado, discontinuo, inestable y de baja calidad, cobra **creciente relevancia social**, tanto en su aspecto **cuantitativo** (altas tasas de incidencia y de prevalencia, con tendencia a aumentar a escala global) como en el **cuantitativo** (se expande y se contagia por todos los niveles y sectores sociolaborales).

No constituye una categoría sociolaboral estática, homogénea, aislada y separada de los demás, sino que **invade, coloniza y contamina todo el sistema**, modificando la naturaleza, las funciones y los significados del "empleo" y del "desempleo", difuminando los contornos que distinguían las posiciones y experiencias sociales respectivas de las personas empleadas y desempleadas y condenando a una obsolescencia progresiva conceptos modernos tan venerables como los de "sistema salarial" o de "pleno empleo".

Sintetiza, condensa y amplifica algunos de los problemas psicosociales asociados al empleo y también al desempleo. En este sentido, no debe ser considerado un mero asunto individual, es decir un problema personal de inadaptación individual al mercado laboral, sino una **questión social**, un problema **estructural** de inadecuación del sistema para satisfacer la demanda individual de puestos de trabajo.

La precariedad laboral es un **problema de salud pública** y de **vulnerabilidad social**. Se vislumbra como una especie de "caja negra" sociohistórica: síntesis de caja de Pandora (de la que emanan nuevos problemas) y de agujero negro (que se traga viejas soluciones). Una especie de bomba de relojería global.

No es un efecto natural, espontáneo, inevitable e inherente a cualquier modelo de desarrollo económico y sociolaboral, sino que es un engendro históricamente concreto y específico del infocapitalismo global de matriz neoliberal. En tanto que **resultado de una elección ideológica**, no representa en modo alguno un mero accidente pasajero, ni una catástrofe irreversible, sino un **imperativo estructural y funcional del "mercado de trabajo" neoliberal**. Está diseñado como factor de "crecimiento" y de "competitividad" económicos, con el consiguiente contrapunto social de un trabajo precario realizado en condiciones generadoras de malestar.

Así pues, en los tiempos que corren, las promesas de *pleno empleo* de la población activa en puestos de trabajo estables, de calidad y de jornada completa encierran, según contextos, algo de anacronismo, inercia, nostalgia, miopía,

espejismo posmoderno y música celestial de fin de campaña electoral; pero también, en ciertos casos, ilusión (semántica del deseo), espíritu de resistencia y voluntad de cambio.

Resumen

Hemos tratado del *trabajo*, en su doble faceta socioeconómica, histórica y cultural y como experiencia al tiempo objetiva y subjetiva, estudiando sus modalidades (entre las que destacamos el *empleo*), dimensiones, divisiones, condiciones, significaciones y organización. La tabla siguiente esquematiza este apartado.

Tabla 30. Dobles facetas del trabajo

Realidad	<ul style="list-style-type: none"> • socioeconómica • histórico-cultural
Experiencia	<ul style="list-style-type: none"> • objetiva • subjetiva
Modalidades	<ul style="list-style-type: none"> • empleo • otras (autoproducción, prosumo, tareas domésticas, voluntarias, etc.)
Condiciones	<ul style="list-style-type: none"> • contractuales, salariales, etc. • ecológicas, organizacionales, etc.
Significados	<ul style="list-style-type: none"> • medio de subsistencia (función manifiesta, instrumental, etc.) • modo de autorrealización (función latente, expresiva, etc.)
Dimensiones	<ul style="list-style-type: none"> • disciplinares (económica, social, jurídica, médica, psicológica, etc.) • analíticas (individual, grupal, organizacional, macrosocial, etc.)
Divisiones	<ul style="list-style-type: none"> • técnica (entre sexos, generaciones, sectores, profesiones, etc.) • social (entre clases, géneros, naciones, etc.)
Organización	<ul style="list-style-type: none"> • modelos mecánico y burocrático • diseños centrados en el factor humano

Posteriormente, hemos revisado la investigación empírica y teórica sobre la relación de la situación laboral con la calidad de vida. En la tabla siguiente, resumimos algunas de las principales aportaciones al respecto.

Tabla 31. Teorías sobre el impacto psicosocial del estatus sociolaboral

Modelo	Explicación
Construccionismo	La <i>civilización del trabajo</i> se fundamenta en el doble mito del empleo como panacea social universal y del desempleo como caja de Pandora de todos los males sociales. Esta visión refuerza los efectos psicosociales positivos del empleo y los negativos asociados al desempleo.
Funcionalismo	El <i>empleo</i> es la forma <i>normal</i> de existencia social (ahora y aquí); lo cual resulta reconfortante para la persona empleada. El <i>desempleo</i> es un estado de <i>anormalidad</i> social, en el que los medios socialmente disponibles no permiten alcanzar las metas culturalmente prescritas: lo cual resulta desesperante para la persona desempleada.
Deprivación	El empleo posibilita y el desempleo imposibilita el acceso a determinadas <i>categorías de experiencia</i> psicosocialmente funcionales.

Modelo	Explicación
Agencia	El empleo facilita y el desempleo dificulta la realización de <i>planes de acción</i> psicosocialmente saludables.
Recursos vitamínicos	El mundo laboral es una fuente de <i>vitaminas</i> indispensables para el bienestar <i>psicosocial</i> . En el desempleo, el <i>estrés</i> suele derivar de déficits vitamínicos; en el empleo, de los efectos <i>tóxicos</i> de excesos vitamínicos.
Estrés psicosocial	El ambiente laboral es escenario de <i>demandas amenazantes, desafiantes y desbordantes</i> , atendiendo a los <i>recursos</i> (objetivos y/o percibidos) <i>disponibles</i> . <i>Ello</i> puede desencadenar una cascada de disfunciones organizacionales y personales.

En la segunda parte, hemos analizado algunas de las más significativas megalentencias y metamorfosis contemporáneas en el mundo del trabajo, atendiendo a lo que conllevan de contraste con respecto a la fase fordista de la civilización moderna industrial. Sabemos que en esta "sociedad salarial" el empleo ha funcionado como panacea universal, el desempleo como madre de todos los males individuales y colectivos y el pleno empleo como la mayor utopía social transideológica. Y que, durante el siglo XX, el trabajo asalariado ha llegado a colonizar la práctica totalidad de la vida de las personas y de los pueblos, funcionando como base de la normalidad y de la moralidad cotidianas, como factor principal de integración en el mundo de lo humano y como motor del desarrollo histórico.

Después de considerar algunas cuestiones sociales emergentes en el entorno laboral contemporáneo, como el *burnout* y las múltiples formas de acoso sexual y moral en el trabajo, nos hemos concentrado en la principal cuestión psicosocial de fondo del nuevo paradigma sociolaboral: la experiencia del riesgo, la incertidumbre y la inseguridad en el entorno organizacional flexible, es decir, la cuestión del subempleo y su carga de precariedad laboral.

Llegada la hora del balance, nos preguntamos a este respecto si la flexibilización organizacional y su impacto sociolaboral en forma de subempleo es un imperativo de *principio de realidad* económica y del progreso histórico o bien lo es sólo de la *realidad* impuesta por el nuevo capitalismo neoliberal. Sobre este punto, hemos aprendido de Castells que el modo en que se implementa el proceso no obedece a ciegos determinismos tecnoeconómicos, sino a opciones estratégicas cuestionables y reversibles.

A lo largo de nuestro análisis hemos ido tomando nota de fenómenos que nos invitan a plantear hasta qué punto el subempleo flexible instaurado por el nuevo capitalismo global cumple las *funciones* que Jahoda descubre en el empleo fordista, cuáles son sus efectos *vitamínicos* psicosociales, que Warr nos enseña a evaluar, y en qué medida facilita al sujeto individual el proceso que Sennet señala en términos de construcción de *identidad* social y de desarrollo de proyectos personales a largo plazo.

La ideología dominante apologiza la pasión por el interés particular, al tiempo que celebra las virtudes económicas de la flexibilización laboral. Mientras tanto, la experiencia social del trabajo, huérfana de un discurso propio actualizado refleja la perplejidad, la desazón y el desconcierto que dominan la búsqueda compulsiva de las presuntas ventajas psicológicas y sociales del infocapitalismo flexible y global, que no sean las derivables del pacto implícito (sugerido por Bauman) entre el capital y el consumo (y no entre aquél y el trabajo).

El nuevo entorno hiperindividualista, competitivo y estresor no suele dar motivos para la alegría espontánea de vivir en la cuerda floja del "riesgo" crónico (en "funambulismo" permanente, según la expresión de Beck), ni para el goce de la *libertad* de buscarse la vida un día tras otro en la selva laboral globalizada. La experiencia psicológica y las relaciones sociales que posibilita y facilita este mercado de trabajo posmoderno es un campo aún por explorar a fondo, que de entrada parece invitar a cualquier cosa menos a tirar cohetes de entusiasmo.

"Cuantas más relaciones laborales se *desregularizan* y *flexibilizan*, más rápidamente se transforma la sociedad laboral en una sociedad de riesgo."

U. Beck (1999). *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización* (p. 11). Barcelona: Paidós.

Sin embargo, la historia (en sus diversas vertientes eco, socio, político, laboral, psicológico, etc.) nunca ha constituido un proceso lineal de mera continuidad de tendencias presentes ni de simple realización práctica de proyectos pasados. Es, para bien y para mal, una fascinante caja de sorpresas en forma de cambios tan inesperados como imprevistos e imprevenidos, algunos de los cuales pueden incluso resultar de lo que Beck apunta en términos de "efectos perversos de los efectos perversos" de procesos actuales.

Las ideologías, las utopías y los proyectos humanos se construyen no solamente a partir de la consideración de "lo que hay", sino también de la de lo que puede ocurrir y se desea que acontezca. La tesis emergente de que **"otro mundo"** y de que **"otro modo"** de pensar y de hacer la historia y la política son **posibles** invita a movilizarse activa, teórica y prácticamente de cara a hacer **viables** los futuribles preferidos.

Actividades

1. Comparad las tablas 7 y 8, buscando correspondencias en cada nivel (general, económico, sociopolítico, psicosocial y psicológico) entre las eufunciones* del empleo y las disfunciones** del desempleo.
2. A la vista de estas mismas tablas 7 y 8, señalad cuáles son, a vuestro parecer, las principales razones (efectos propuestos) por las que buscan empleo las siguientes categorías de personas:
 - a) Mujer, ama de casa, con marido empleado e hijos que ya van solos al instituto
 - b) Persona *sin papeles* a la espera de la reagrupación familiar
 - c) Rica princesa heredera
 - d) Cajero en paro por reconversión de su antigua empresa
 - e) Joven que acaba de obtener su título universitario
 - f) Madre soltera
 - g) Cabeza de familia que se ha visto forzado a una jubilación anticipada
 - h) Persona divorciada con hijos menores a su cargo
3. Tratad de explicaros, a la luz de las evidencias empíricas sobre los efectos contemporáneos de la experiencia sociolaboral, el *horror* que experimentan tantas personas ante la perspectiva del desempleo, del subempleo, de la jubilación o del estatus de consorte de pareja empleada.
4. Comentad, desde la perspectiva *construcciónista*, en qué sentido y en qué medida el alto grado de *estrés laboral* en las sociedades contemporáneas puede estar influido por la institución social de la *centralidad del trabajo* y de la *normalidad del empleo*.
5. Exponed casos de personas que conozcáis y que ilustren respectivamente las categorías sociolaborales de personas empleadas "centrales", "periféricas" y "externas".
6. Ilustrad, a partir de casos que os sean conocidos, las ventajas y los inconvenientes personales de la "flexibilización" organizacional.

Notas

**Eufunción* significa 'función positiva';

***Disfunción* significa 'función negativa'.

Ejercicios de autoevaluación

- a) Explicad, a la luz del paradigma *construcciónista*, por qué, en sociedades contemporáneas, la actividad laboral constituye un rol central en la vida de la mayoría de las personas; mientras que, en otras civilizaciones, es relegada a un papel secundario.
- b) Esquematizad las principales funciones latentes del empleo según el modelo de la *deprivación*.
- c) Clasificad las nueve categorías del ambiente laboral de las que depende básicamente el bienestar subjetivo de las personas según el modelo *vitamínico*.
- d) Aportad una explicación razonable de la aparente paradoja de que el empleo sea una fuente de estrés y de que el desempleo constituya una experiencia aún más estresante.
- e) Definid el concepto de *burnout* profesional.
- f) Rodead con un círculo la letra correspondiente a la respuesta que estiméis correcta.

1. TIC:

- a) Técnicas de investigación comercial.
- b) Tecnologías de la información y de la comunicación.
- c) Televisión, información y comunicación.
- d) Las alternativas a, b y c son correctas.
- e) Las alternativas a, b y c son falsas.

2. Flexibilización:

- a) Efecto muscular de estiramientos realizados por obreros nipones a la hora del té.
- b) Última fase de la negociación colectiva entre patronal y sindicatos.
- c) Modelo de respuesta adaptativa de una organización a los cambios de su entorno.
- d) Las alternativas a, b y c son correctas.
- e) Las alternativas a, b y c son falsas.

3. Reingeniería:

- a) Modelo de automatización del trabajo patentado por Taylor.
- b) Rediseño organizacional buscando menos jerarquía y más agilidad de los procesos.

- c) Transformación empresarial que facilita la buena relación capital-trabajo.
- d) Las alternativas a, b y c son correctas.
- e) Las alternativas a, b y c son falsas.

4. Precarización:

- a) Obsolescencia de los equipos informáticos de las empresas.
- b) Discontinuidad en el trabajo y desprotección social del personal.
- c) Deterioro de las relaciones laborales generado por la irrupción de Internet.
- d) Las alternativas a, b y c son correctas.
- e) Las alternativas a, b y c son falsas.

5. Contrato psicológico:

- a) Imagen delirante de un contrato estable en personas desempleadas deprimidas.
- b) Compromiso moral implícito de la persona contratada con la empresa contratante.
- c) Contrato laboral de profesionales de la psicología.
- d) Las alternativas a, b y c son correctas.
- e) Las alternativas a, b y c son falsas.

6. Empleo informal:

- a) Situación laboral no regulada por instituciones sociales formales.
- b) Estatus contractual de las personas informales.
- c) Contrato laboral firmado en el bar de la empresa.
- d) Las alternativas a, b y c son correctas.
- e) Las alternativas a, b y c son falsas.

7. Individualización:

- a) Tendencia política a privatizar empresas públicas con superávit financiero.
- b) Proceso personal de toma de conciencia de los intereses de clase.
- c) Paso de una relación laboral capital-trabajo a otra meramente comercial.
- d) Las alternativas a, b y c son correctas.
- e) Las alternativas a, b y c son falsas.

8. Superempleo:

- a) Situación que suele disfrutar el personal imprescindible e insustituible.
- b) Categoría de los trabajadores que hacen horas extraordinarias.
- c) Estatus laboral de las personas empleadas que disponen de mucho tiempo libre.
- d) Las alternativas a, b y c son correctas.
- e) Las alternativas a, b y c son falsas.

9. Subempleo:

- a) Posición ocupada en la empresa por personal empleado de clase media.
- b) Relación laboral de los subordinados con sus superiores ordinarios.
- c) Estatus laboral del personal cuyo salario es inferior al de la media de la empresa.
- d) Las alternativas a, b y c son correctas.
- e) Las alternativas a, b y c son falsas.

Solucionario

a) El valor de las instituciones y de las prácticas sociales –como la actividad laboral– está (relativamente) determinado por el significado que le confieren los seres humanos en sus interacciones cotidianas y que cristaliza en el saber cotidiano del sentido común.

b) Funciones latentes del empleo:

- Estructura el tiempo cotidiano
- Facilita contactos sociales extrafamiliares
- Asigna roles, estatus e identidad personal
- Impone metas supraindividuales
- Señala cauces para la acción social

c) Categorías Vitamínicas:

Tipo CE

- Dinero
- Seguridad física
- Posición socialmente valorada

Tipo AD

- Oportunidades de control del entorno
- Ocasiones para el desarrollo de habilidades
- Finalidades generadas por el medio externo
- Variedad de alternativas
- Claridad ambiental
- Contextos para las relaciones interpersonales

d) Siguiendo la analogía vitamínica propuesta por Warr, en su modelo de relación no lineal entre el ambiente sociolaboral y el bienestar subjetivo, podemos interpretar los problemas de estrés en el empleo como derivados de un proceso de *hipervitaminosis* en algunas de las seis categorías tipo AD y atribuir los del estrés en el desempleo a una *hipovitaminosis* en algunas de las *nueve categorías vitamínicas* (AD y CE).

e) El *burnout* consiste en una forma extrema de estrés laboral, especialmente característica de profesiones asistenciales, en la que destacan, como síntomas principales, un agotamiento físico y emocional, un tratamiento despersonalizado a las personas usuarias del servicio y unos sentimientos de alienación profesional, todo ello acompañado, en general, de actitudes y expectativas negativas hacia la vida, la sociedad y la propia persona.

f) 1b, 2c, 3b, 4b, 5b, 6a, 7c, 8a, 9e.

Glosario

agencia *f* Modelo explicativo de los efectos del empleo y del desempleo que se presenta como un correctivo del de la *deprivación*. Basado en una representación de la persona humana como sujeto activo, orientado por valores, dotado de un grado considerable de capacidad de autodeterminación, establece que el desempleo constituye (sólo) una circunstancia de riesgo de deterioro psicosocial, al dificultar la ejecución de determinados *planes de acción*.

autoempleo *m* Figura laboral de la época *postfordista* y *postsalarial*, constituida por una categoría de personas trabajadoras que, huyendo de la precariedad laboral o sencillamente expulsadas del mercado de trabajo (por procesos de *flexibilización* o *reingeniería de adelgazamiento empresarial*), se convierten en patrones de una empresa individual, tratando de abrirse camino laboral, formando una cartera de clientes para los que trabajar ocasional o regularmente.

burnout *m* Estado de extrema fatiga psicológica, acompañado de la percepción de falta de realización personal y profesional; así como de actitudes y expectativas negativas hacia la vida y la sociedad. Resulta de una situación crónica de estrés laboral sin salida viable o percibida. Como forma extrema de estrés –típica especialmente de profesiones asistenciales–, tiene importantes repercusiones organizacionales y personales. Este síndrome complejo está integrado por tres componentes principales:

- *agotamiento físico y emocional* (insensibilidad, apatía, estupor, lentitud y pasividad en la ejecución de tareas laborales ordinarias),
- *tratamiento despersonalizado* y cínico a las personas usuarias del servicio, con la consiguiente incidencia sobre la calidad de la atención prestada,
- *déficit de realización profesional*, en forma de sentimientos y percepciones de alienación, insatisfacción, fracaso, incompetencia, ineficacia, inutilidad, así como de conductas de distanciamiento social.

calidad de vida laboral *f* Grado de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social experimentado por las personas en su puesto de trabajo. Abarca una doble dimensión: objetiva, relacionada con las condiciones de trabajo, y subjetiva, asociada a las percepciones y valoraciones sobre la propia experiencia laboral.

clima organizacional *m* Conjunto de propiedades objetivas y percibidas del ambiente sociolaboral que explica y predice procesos como rendimiento, productividad, absentismo, rotación, conflictividad, satisfacción, calidad de vida laboral o eficacia y eficiencia organizacionales.

condiciones de trabajo *f pl* Conjunto de circunstancias en el marco de las cuales se desarrolla la actividad laboral y que inciden significativamente tanto en la experiencia del trabajo como en la dinámica de las relaciones laborales.

contrato psicológico *m* Especie de compromiso implícito asumido por la persona empleada con la organización que la contrata y que se manifiesta en una aceptación tácita de las metas, valores y normas de la misma y, en último término en una identificación con ella.

construccionismo social *m* Paradigma a la luz del cual las cosas, los acontecimientos y los procesos adquieren su significado en el contexto de las interacciones sociales en las que los seres humanos construyen y comparten imágenes, lecturas e interpretaciones de su mundo. Ello determina el que un mismo fenómeno (como el trabajo, el empleo o el desempleo) pueda tener significaciones distintas en diferentes situaciones y constituir, por ello, múltiples *realidades*.

deprivación *f* Modelo teórico según el cual el empleo, en tanto que categoría central de la experiencia psicosocial, cumple diversas funciones: a nivel *manifiesto*, proporciona recursos para la subsistencia económica y, a nivel *latente*, estructura el tiempo cotidiano, facilita contactos sociales extrafamiliares, asigna roles, estatus y identidad personal, impone metas supraindividuales y señala cauces para la acción social. El desempleo supone la deprivación de tales *categorías de experiencia*.

desempleo *m* Situación objetiva de carencia de empleo, declarada, registrada y actualizada en el organismo pertinente, por una persona en edad laboral, que puede, desea y espera trabajar asalariadamente, estando dispuesta a asumir los compromisos que conlleva un contrato laboral.

empleo *m* Modalidad de trabajo desarrollada en el marco de una relación contractual de intercambio mercantil, establecida, pública y voluntariamente, entre dos partes: la persona trabajadora *contratada* –que vende su esfuerzo, tiempo, conocimientos, destrezas, habilidades, rendimientos y múltiple subordinación a imperativos funcionales de naturaleza técnica, jurídica, ecológica, contable, evaluativa, productiva, burocrática y organizacional– y la con-

tratante –que compra todo ello, a cambio de un salario y, eventualmente, además, de otras compensaciones en forma de bienes o servicios.

empleo informal *m* Situación laboral de las personas que trabajan de modo no regulado por las instituciones sociales formales. Suele estar protagonizada por personas que trabajan por cuenta propia y que no pertenecen al sector de los *profesionales y técnicos*, ni al del servicio doméstico ni al del trabajo voluntario.

estrés laboral *m* Experiencia sostenida de una persona que afronta unas *demandas de su ambiente laboral* que le resultan o le parecen *excesivas*, atendiendo a los *recursos disponibles* para ella, que son o considera *insuficientes* para satisfacerlas. El *eustrés* o estrés positivo acompaña a ejecuciones de calidad y comporta conciencia de eficacia y sentimientos de bienestar. El *distrés* o estrés negativo suele estar en la base de ejecuciones de baja calidad y conllevar conciencia de ineeficacia y sentimientos de malestar.

flexibilización *f* Término eufemístico, que suena a algo tan vital como la reinvencción permanente y tan confortable como la libertad de movimientos, pero que enmascara la práctica organizacional de la reducción de plantilla. A la misma familia semántica pertenecen otros vocablos biensonantes como los de *reingeniería (reengineering)*, *lean production downsizing* –asociado a las dietas de adelgazamiento empresarial–, *subcontracting, consulting, offshoring, outsourcing*, etc.

funcionalismo *m* Paradigma interdisciplinar que presenta el sistema sociocultural como un todo integrado, entre cuyos elementos estructurales figuran los roles, las instituciones, las normas y los valores. La dinámica de *funcionamiento* de tal *sistema* se rige por los imperativos de la *adaptación al ambiente, la integración por consenso, la eficacia en el logro de los objetivos y la homeostasis* garantizadora del equilibrio y la estabilidad del conjunto. Y así, gracias a la socialización, los individuos interiorizan los valores culturales y se conforman a las *normas* sociales, asumiendo los roles, o modelos institucionales de acción.

individualización *f* Régimen laboral derivado de la flexibilización organizacional y salarial, en virtud del cual determinadas personas que trabajan para una empresa dejan de ser tratadas como miembros de un colectivo laboral o profesional y pasan a recibir, como señala Gorz, la consideración de *proveedoras particulares de prestaciones particulares bajo condiciones particulares*. De este modo, con ellas, se pasa de la negociación colectiva a la individualizada y de la relación salarial a la meramente comercial.

precariedad *f* Se han diferenciado cuatro dimensiones principales en la precariedad laboral: la discontinuidad del trabajo, la incapacidad de control sobre el trabajo, la desprotección de la persona trabajadora y la baja remuneración de la misma.

reingeniería *f* Tecnología orientada a la reducción del tiempo de los procesos organizacionales; lo que se traduce en un ahorro en el capítulo de los costes de personal, en aras de la eficiencia y del beneficio empresariales. La cara visible del proceso es la imagen esbelta de una empresa que ha perdido peso, en una dieta de adelgazamiento de personal. La cruz invisible del mismo es la sangría de personal flexibilizado, forzado al desempleo, a la prejubilación o a la recolocación en puestos generalmente de menor calidad y remuneración, al empleo temporal o al autoempleo.

riesgo laboral *m* La normativa vigente en materia de políticas de salud y seguridad en el trabajo lo concibe como la probabilidad de producción de un daño biopsicosocial como consecuencia de las condiciones de trabajo. La legislación europea al respecto incluye en este campo tanto los aspectos concernientes al entorno físico como al social e interpersonal, concediendo una importancia creciente a los factores de "riesgo psicosocial". Por otra parte, la sociología del cambio habla de *sociedad del riesgo global* para referirse a los peligros emanados de una civilización que hunde sus raíces en la socioeconomía de la incertidumbre y la inseguridad y que trasciende las fronteras sociales, espaciales y temporales.

subempleo *m* Situación de la persona que desempeña una función laboral de nivel inferior al de su categoría profesional socialmente reconocida y/o bien en un régimen de dedicación (media jornada, contrato temporal, etc.) de menor duración que la deseada, y/o bajo unas condiciones contractuales de menor calidad que la que caracteriza la norma socialmente establecida, y/o a cambio de un salario inferior a la calidad de su trabajo y al que podría percibir en circunstancias normales del mercado laboral.

superempleo *m* Situación de los trabajadores prósperos (*affluent workers*), recursos humanos centrales, que Castells denomina reprogramables, imprescindibles e insustituibles, *desarrollados* y mimados por la organización y que gozan de un empleo de calidad, relativamente estable, socialmente bien valorado y humanamente autorrealizador, profesionalmente atractivo y excelentemente remunerado, a cambio de flexibilidad funcional, polivalencia, autonomía, creatividad, iniciativa, implicación, eficacia, eficiencia, etc.

vitamínico *m* Modelo teórico, de patente ecológica, sobre la influencia general del entorno sociolaboral en el bienestar psicológico. Está inspirado en el papel que desempeñan las vitaminas en la salud física de los organismos. La analogía vitamínica permite concebir el estrés en el empleo en términos de efectos tóxicos imputables a hipervitaminosis tipo AD y el estrés en el desempleo como resultado de hipovitaminosis psicosocial en todos los tipos vitamínicos contemplados (CE y AD).

Bibliografía

Bibliografía básica

Agulló, E. y Ovejero, A (Coords.). (2001). *Trabajo, individuo y sociedad*. Madrid: Pirámide.

Los diversos colaboradores en la obra intentan afrontar los desafíos del futuro del trabajo replanteándose su presente y haciendo un balance interdisciplinar del legado cultural de la moderna civilización industrial. El análisis del actual proceso de transformación de la naturaleza, las formas, los significados y los contextos de la actividad laboral les da pie al redescubrimiento de la naturaleza histórica y social del trabajo, de la experiencia laboral y de las relaciones sociales que conlleva en el marco de las organizaciones.

Beck, U. (1999). *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona: Paidós.

Excelente aproximación sociológica al proceso de precarización de las condiciones y de las relaciones laborales, en el Norte como en el Sur; a la dimensión laboral de la *sociedad del riesgo* y de la *libertad en la inseguridad*. En ella, define su propuesta de alternativa de futuro para la obsoleta *sociedad del trabajo* en términos de *sociedad civil activa*, en el marco de la cual cobra un significado relevante el *trabajo cívico*.

Castells, M. (1997). *La Era de la Información. Vol.1 La Sociedad Red*. Madrid: Alianza, 2000 (2.^a ed. rev.)

Primer volumen de una trilogía académica monumental sobre la dirección y el sentido de los tiempos que corren. Se lee con la pasión y la voracidad de las noticias de la mañana. Sin duda, una de las grandes aportaciones de las ciencias sociales a la comprensión de los actuales procesos de transición entre milenios. Un excelente regalo para dar o para recibir.

Jahoda, M. (1982). *Empleo y Desempleo: un análisis socio-psicológico*. Madrid: Morata, 1987.

A partir de un estudio comparativo de los efectos económicos, sociopolíticos y psicosociales del desempleo detectados en los años treinta con los observados en los setenta y ochenta, la autora construye un marco teórico basado en la consideración de las funciones psicosocialmente estructurantes del empleo, que constituye una referencia clave para la reflexión y el debate contemporáneos sobre el tema.

Peiró, J. M. y Prieto, F. (Eds.). (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo* (2 vols.). Madrid: Síntesis.

Ante los cambios socioculturales, económicos, tecnológicos, geopolíticos y organizacionales que se están desarrollando en el mundo del trabajo, los autores de esta obra realizan una revisión sistemática de las aportaciones teórico-prácticas de la psicología del trabajo a la tarea interdisciplinar de la investigación y de la intervención sobre este campo.

Sennet, R. (1998). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama, 2000.

Estudio sobre el impacto del nuevo capitalismo flexible en la experiencia laboral y, por extensión, en la estructura personal y en la misma vida cotidiana. Su aportación principal consiste en su lúcido análisis de la transformación de la perspectiva temporal que impone el nuevo entorno laboral y en las múltiples implicaciones psicosociales de este cambio.

Warr, P. B. (1987). *Work, unemployment and mental health*. Oxford: Oxford University Press.

El *modelo vitamínico* desarrollado en este libro representa el intento más logrado de integración de aportaciones diversas, heterogéneas y, a veces, aparentemente contradictorias, sobre los efectos del empleo y del desempleo en el bienestar psicosocial y, en general, sobre la influencia de las características del medio social sobre la salud mental.

Bibliografía complementaria

Aizpuru, M. y Rivera, A. (1994). *Manual de historia social del trabajo*. Madrid: siglo XXI.

Alvaro, J. L. (1992). *Desempleo y bienestar psicológico*. Madrid: siglo XXI.

Anthony, P. D. (1977). *The ideology of Work*. London: Tavistock.

Blanch, J. M. (1990). *Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social*. Barcelona: PPU.

Cartier, M. (1984). *Le Travail et ses Répresentations*. Paris: Archives Contemporaines.

Castel, R. (1995). *Las metamorfosis de la cuestión social: Una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós. 1997.

Castillo, J. J. y Prieto, C. (1990). *Condiciones de trabajo*. Madrid: CIS.

De Ruggiero, G. (1973). *El concepto de trabajo en su génesis histórica*. Buenos Aires: La Pléyade.

Gorz, A. (1988). *Metamorfosis del trabajo*. Madrid: Sistema, 1995.

Garraty, J. A. (1978). *Unemployment in history: Economic thought and public policy*. New York: Harper y Row.

Gil, F. y Alcover, C. M. (coords.). (2003). *Introducción a la Psicología de las Organizaciones*. Madrid: Alianza.

Hall, R. H. (1986). *Dimensions of Work*. Beverly Hills, California: Sage.

Hall, R. H. (1993). *Sociology of Work*. Beverly Hills, California: Sage.

Irigoyen, M. (2001). *El acoso moral en el trabajo*. Barcelona: Paidós.

Jaccard, P. (1960). *Historia social del trabajo*. Barcelona: Plaza y Janés, 1977.

Kahn, R. (1981). *Work and Health*. New York: Wiley.

Kelvin, P. y Jarrett, J. (1985). *The social psychological effects of unemployment*. London: Academic Press.

Meda, D. (1995). *El trabajo: un valor en peligro de extinción*. Barcelona: Gedisa, 1996.

Miguélez, F. y Prieto, C. (1999). *Las relaciones de empleo*. Madrid: siglo XXI.

MOW. International Research Group. (1987). *The meaning of working*. London: Academic Press.

MOW. International Research Group. (1991). *The meaning of work. European Work and Organisation Psychologist*. I (2/3) (número monográfico).

Munduate, L. (1997). *Psicología Social de la Organización*. Madrid: Pirámide.

O'Brien, G. E. (1986). *Psychology of work and unemployment*. New York: Wiley.

O'Brien, G. E. (1987). *Working and not working: The psychology of employment, underemployment and unemployment*. Chichester: Wiley.

Pahl, R. E. (1984). *Divisiones del trabajo*. Madrid: MTSS: 1991.

Pahl, R. E. (Ed.). (1988). *On work. Historical comparative and theoretical approaches*. London: Basil Blackwell.

Parias, L. H. (Dir.). (1960). *Historia general del Trabajo* (4 vols.). Barcelona: Grijalbo, 1965.

Peiró, J. M. (1990). *Organizaciones. Nuevas perspectivas psicosociológicas*. Barcelona: PPU.

Rodríguez, A. (1992). *Psicología de las Organizaciones*. Barcelona: PPU.

Rodríguez, A. (Coord.). (1998). *Introducción a la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Madrid: Pirámide.

Salgado, J. F. (1997). *Comportamiento organizacional*. Vigo: E.N. Caixavigo

Tripier, P. (1991). *Du travail à l'emploi*. Bruxelles: Université de Bruxelles.

Wynne, D. (1999). *Employment Status and Health*. Luxembourg: Office for Official Publications of European Communities.

Referencias bibliográficas

Agulló, E. (2001). Entre la precariedad laboral y la exclusión social: los otros trabajos, los otros trabajadores (pp. 95-144). En E. Agulló, y A. Ovejero (Coords.). (2001). *Trabajo, individuo y sociedad*. Madrid: Pirámide.

Aizpuru, M. y Rivera, A. (1994). *Manual de historia social del trabajo*. Madrid: siglo XXI.

Alcover, C. M. (2002). *El contrato psicológico. El componente implícito de las relaciones laborales*. Málaga: Aljibe.

Alemany, C., Luc, V., y Mozo, C. (2001). *El Acoso Sexual en los Lugares de Trabajo*. Madrid: Instituto de la Mujer.

Alvaro, J. L. (1992). *Desempleo y bienestar psicológico*. Madrid: siglo XXI.

Antón, A. (Coord.). (2000). *Trabajo, derechos sociales y globalización*. Madrid: Talasa.

APA (2000). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders DSM-IV-TR*. Washington, D.C.:American Psychiatric Association.

Barrón, A. (1996). *Apoyo social. Aspectos teóricos y aplicaciones*. Madrid: siglo XXI.

Bauman, Z. (1998). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona: Gedisa, 2000.

Beck, U. (1992). *La Sociedad del Riesgo: hacia una nueva Modernidad*. Barcelona: Paidós, 1998.

Beck, U. (1999). *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona: Paidós.

Beck, U. (2002). *La Sociedad del Riesgo Global*. Madrid: siglo XXI.

Berger, P. y Luckmann, T. (1966). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortu.

Blanch, J. M. (1986). *Desempleo juvenil y salud psicosocial*. Bellaterra: UAB.

Blanch, J. M. (1990). *Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social*. Barcelona: PPU.

Blanch, J. M. (2001). Empleo y desempleo. ¿viejos conceptos en nuevos contextos? En E. Agulló y A. Ovejero (Coords.). *Trabajo, individuo y sociedad* (pp. 27-48). Madrid: Pirámide.

Brenner, M. H. (1973). *Mental Illness and the economy*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Brenner, M. H. (1985). Economic change and mortality by cause in selected European countries (pp. 143-180). En G.Westcott; P. G. Svenson y H. F. K. Zöllner (Eds). *Health Policy Implications of Unemployment*. Copenhagen: World Health Organization.

Brodsky, C. M. (1976). *The harassed worker*.Toronto: Lexington Books.

Buendía, J. (1987). *Autoestima, depresión y paro laboral*. Valencia: Nau.

Buendía, J. (Ed.). (1998). *Estrés laboral y salud*. Madrid: Biblioteca Nueva.

Buendía, J. y Ramos, F. (Coords.). (2001). *Empleo, estrés y salud*. Madrid: Pirámide.

Carnoy, M. (2000). *Sustaining Flexibility: Work, Family and Community in the Information Age*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.

Castel, R. (1995). *Las metamorfosis de la cuestión social.: una crónica del salarido*. Buenos Aires: Paidós, 1997.

Castells, M. (2000). *La Era de la Información. Vol.1. La Sociedad Red*. Madrid: Alianza. (2.^a ed. rev.)

Castells, M. (2001). *La Era de la Información. Vol.3. Fin de milenio*. Madrid: Alianza. (3.^a ed.).

Castillo, J. J. (1998). *A la búsqueda del trabajo perdido*. Madrid: Tecnos.

Castillo, J. J. y Prieto, C. (1990). *Condiciones de trabajo*. Madrid: CIS.

Chappell, D. y Di Martino, V. (1998). *Violence at work*. Géneve: OIT.

Comisión Europea (1998). *Sexual Harassment at the Workplace in the European Union*. Luxembourg: OPOCE.

Comisión Europea (1998). *Sexual Harassment at the Workplace in the European Union*. Luxembourg: OPOCE.

Coob, S. y Kasl, S. V. (1977). *Termination: The consequences of job loss*. Cincinnati: US Department of Health, Education and Welfare.

Deaux, K. (1985). Sex and Gender. *Anual Review of Psychology*, 36, 49-81.

De Ruggiero, G. (1973). *El concepto de trabajo en su génesis histórica*. Buenos Aires: La Pléyade.

Dex, S. (1988). *Women's attitudes towards work*. London: MacMillan.

Durkheim, E. (1893). *La división del trabajo social*. Madrid: Akal, 1982.

European Foundation (1998a). *Precarious employment and working conditions in the European Union*. Luxembourg: OPOCE.

European Foundation (1998b). *The working conditions of the Self-Employed in the European Union*. Luxembourg: OPOCE.

European Foundation (1999a). *Linking Welfare and Work*. Luxembourg: OPOCE.

European Foundation (1999b). *Precarious employment and health related outcomes in the European Union*. Luxembourg: OPOCE.

European Foundation (2001a). *Flexibility and working conditions: A qualitative and comparative study in seven EU Member States*. Luxembourg: OPOCE.

European Foundation (2001b). *Diez años de Condiciones de Trabajo en la Unión Europea*. Luxembourg: OPOCE.

Forrester, V. (1997). *El horror económico*. Buenos Aires: FCE.

Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues* 30, (1), 159-165.

Freudenberger, H. J. y Richelson, G. (1980). *Burnout: The high cost of high achievement*. Garden City, NY: Doubleday.

Fryer, D. M. y Ullah, P. (Eds.). (1987). *Unemployed People. Social and Psychological Perspectives*. Philadelphia: Open University Press.

Garrido, A. (1996). Psicología social del desempleo (pp. 121-154). En J. L. Alvaro, A. Garrido y J. R. Torregrosa (Coords.). *Psicología Social Aplicada*. Madrid: McGraw Hill.

Gergen, K. J. (1994). *Realidades y relaciones: Aproximaciones a la construcción social*. Barcelona: Paidós.

Gil-Monte, P. y Peiró, J. M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: El síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis.

Glantz, M. y Johnson, J. (Eds.). (1999). *Resilience and Development: Positive Life Adaptations*. New York: Plenum.

Golembiewski, R. T., Boudreau, R. A., Munzenrider, R. F., y Luo, H. (1996). *Global Burnout: A worldwide Pandemic explored by the Phase Model*. Greenwich, Conn.: Jai Press.

González de Rivera, J. L. (2002). *El maltrato psicológico. Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso*. Madrid: Espasa.

Gorz, A. (1988). *Metamorfosis del trabajo*. Madrid: Sistema, 1995.

Gorz, A. (1997). *Miserias del presente, riqueza de lo posible*. Buenos Aires: Paidós, 1998.

Hall, R. H. (1986). *Dimensions of Work*. Beverly Hills, California: Sage.

Hall, R. H. (1993). *Sociology of Work*. Beverly Hills, California: Sage.

Hombrados, M. I. (Coord.). (1997). *Estrés y Salud*. Valencia: Promolibro.

Ibáñez, T. (2001). *Psicología Social Construcciónista*. Guadalajara, Jalisco: Universidad de Guadalajara ed.

Illich, I. (1981). *Shadow Work*. Boston: Marion Boyard.

Jaccard, P. (1960). *Historia social del trabajo*. Barcelona: Plaza y Janés, 1977.

Jahoda, M. (1982). *Empleo y Desempleo: un análisis socio-psicológico*. Madrid: Morata, 1987.

Jahoda, M., Lazarsfeld, P. F., y Zeisel, H. (1933). *Marienthal: The sociography of an unemployed community*. London: Tavistock, 1972.

Kahn, R. (1981). *Work and Health*. New York: Wiley.

Kasl, S. V., Gore, S., y Coob, S. (1975). The experience of losing a job: Reported changes in health, symptoms and illness behavior. *Psychosomatic medicine*, 37, 106-122.

Kelvin, P. y Jarrett, J. (1985). *The social psychological effects of unemployment*. London: Academic Press.

Leymann, H. (1996). The content and development of bullying at work. *European Journal of work and Organizational Psychology*, 5, 165-184.

Leymann, H. y Gustafsson, A. (1996). Mobbing and the development of PTSD. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 251-275.

Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of Caring*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Maslach, C. y Jackson, S. E. (1997). *MBI. Inventario Burnout de Maslach. Síndrome del quemado por estrés asistencial*. Madrid: TEA.

Maslach, C., Schaufeli, W. B y Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.

Meda, D. (1995). *El trabajo: un valor en peligro de extinción*. Barcelona: Gedisa, 1996.

Melillo, A. y Suárez, E. N. (2001). *Resiliencia. Descubriendo las propias fortalezas*. Barcelona: Paidós.

Merton, R. K. (1957). *Teoría y estructura sociales*. México: FCE.

Merton, R. K. (1976). *Ambivalencia sociológica*. Madrid: Espasa Calpe, 1980.

Miguélez, F. y Prieto, C. (1999). *Las relaciones de empleo*. Madrid: siglo XXI.

Mingione, E. (1991). *Las sociedades fragmentadas. Una sociología de la vida económica más allá del paradigma del mercado*. Madrid: MTSS, 1993.

Moreno, L. (2000). *Ciudadanos precarios. La "última red" de protección social*. Barcelona: Ariel.

New York Times (1996). *The Downsizing of America*. New York: Times Books-Random House.

Niedl, K. (1996). *Mobbing and wellbeing: economic and personal development implications*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 139-150.

O'Brien, G. E. (1986). *Psychology of work and unemployment*. New York: Wiley.

O'Brien, G. E. (1987). *Working and not working: The psychology of employment, underemployment and unemployment*. Chichester: Wiley.

Offe, K. (1997). Precariedad y mercado laboral. Un análisis a medio plazo de las respuestas disponibles (pp. 11-50). En K. Offe et al. (1997). *¿Qué crisis?. Retos y transformaciones de la sociedad del trabajo*. Donostia: Tercera Prensa.

Offe, K. (1998). *La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro*. Madrid: Alianza.

OIT (1961). *El empleo como objetivo del desarrollo económico*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Olweus, D. (1993). *Conductas de acoso y amenaza entre escolares*. Madrid: Morata, 1998.

Onimus, J. (1998). *Cuando el trabajo se acaba*. Madrid: Acento.

Pahl, R. E. (1984). *Divisiones del trabajo*. Madrid: MTSS, 1991.

Pahl, R. E. (Ed.) (1988). *On work. Historical comparative and theoretical approaches*. London: Basil Blackwell.

Parias, L. H. (Dir). (1960). *Historia general del Trabajo*. (4 vols.). Barcelona: Grijalbo, 1965.

Parsons, T. (1951). *El sistema social*. Madrid: Revista de Occidente, 1966.

Paterman, C. (1995). *El Contrato Sexual*. Barcelona: Antropos.

Peiró, J. M. y Prieto, F. (Eds.). (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo*. (2 vols.). Madrid: Síntesis.

Piñuel, I. (2001). *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander: Sal Terrae.

Pernas, B., Román, M., Olza, J., y Narado, M. (2000). *La dignidad quebrada. Las raíces del Acoso Sexual en el Trabajo*. Madrid: Catarata.

Recio, A. (1997). *Trabajo, personas, mercados*. Barcelona: Icaria.

Rousseau, D. M. y Schalk, R. (Eds.). (2000). *Psychological Contracts in employment. Cross-cultural perspectives*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Santos, A. y Poveda, M. (2002). *Trabajo, empleo y cambio social*. Valencia: Tirant lo Blanch.

Sennet, R. (1998). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama, 2000.

Sennet, R. (2001). *La flexibilidad: aparato ideológico y dispositivo disciplinario*. Archipiélago, 48, 29-36.

Tiggeman, M. y Winefield, A. H. (1984). The effects of unemployment on the mood, self-esteem, locus of control, and depressive effects on school leavers. *Journal of Occupational Psychology*, 57, 33-42.

Toffler, A. (1980). *La tercera Ola*. Barcelona: Plaza y Janés.

Warr, P. B. (1987). *Work, unemployment and mental health*. Oxford: UK. Oxford University Press.

WHO (1986). *Vulnerability among Long-Term Unemployed: Longitudinal Approaches*. Copenhagen: Report on a WHO Meeting.

Winefield, A. H. y Tiggeman, M. (1990). Employment status and psychological wellbeing: a longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 75, 455-459.

Wise, S. y Stanley, L. (1992). *El Acoso Sexual en la Vida Cotidiana*. Barcelona: Paidós.