

## LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO ANTE LA CRISIS DEL EMPLEO

**JOSEP M. BLANCH**  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BARCELONA

El trabajo constituye un medio de supervivencia económica y un factor de desarrollo de la vida, social, política, cultural y personal, que funciona, además, como fuente de salud y de enfermedad, de bienestar y malestar físico, psíquico y social. Por ello, los cambios y las crisis en el entorno socio-laboral contemporáneo son de la máxima relevancia psicológica. Este texto trata sobre algunos de los desafíos que la actual metamorfosis de este escenario plantea a la Psicología del Trabajo (PT) como disciplina y como profesión. Con él, no se ofrece un recetario de respuestas sobre lo que hay que saber sobre el tema, sino una propuesta para la reflexión sobre las implicaciones psicológicas de las nuevas configuraciones del empleo, el desempleo y el subempleo.

### La metamorfosis del escenario laboral contemporáneo

El *fordismo-keynesiano* consistió en un régimen económico-político y socio-laboral basado en un contrato social entre capital, trabajo y estado (economía, sociedad y política) del que derivaron una serie de objetivos y estrategias compartidos, como los de crecimiento económico, pleno empleo formal, derechos laborales, libertad de mercado y protección social. Este modelo de articulación de trabajo, ciudadanía y bienestar tuvo lugar en el seno de una



Josep M. Blanch

sociedad vertebrada por la accesibilidad individual a un empleo regulado por un contrato indefinido, remunerado con un salario digno y desarrollado en el marco de una empresa, una profesión y una carrera estables. Esta utopía social, que parecía destinada a implantarse progresivamente a escala planetaria y de modo definitivo, duró no más de una generación: desde la segunda posguerra hasta la irrupción de la hegemonía del neoliberalismo económico, ideológico y político, al final de los setenta. Desde entonces, la implantación del capitalismo flexible, informacional y global ha configurado un escenario caracterizado por un alto grado de desregulación del mercado de trabajo, de la que ha deriva-

do una doble crisis laboral que se plantea en dos frentes interrelacionados:

- ✓ El de la cantidad de empleo ofertado, que determina la **tasa de desempleo** y las fronteras de la inclusión/exclusión sociolaboral, que se hacen especialmente visibles en fases de insuficiencia estructural de puestos de trabajo, que conlleva desempleo masivo y crónico.
- ✓ El de la **calidad del empleo** disponible, afectada por procesos como la inestabilidad y la intensificación del trabajo, así como por la precarización de la vida laboral en el *subempleo*, que se abre paso como factor de vulnerabilidad social y como problema de salud pública de primer orden.

Mientras el subempleo afecta a colectivos que tienen la “suerte” de trabajar en algo (por lo que el sentido común le asigna el estatus de problema “menor”), el desempleo comporta problemas “mayores” para los colectivos afectados por el mismo. Entre ellos, destacan particularmente el de las personas jóvenes que buscan y no encuentran su primer empleo digno y que, por ello, ven retrasado indefinidamente su acceso normalizado a la vida adulta; así como el de las personas de media edad que han sido desalojadas del mundo del trabajo asalariado y que son demasiado jóvenes para jubilarse y demasiado ma-

**Josep M. Blanch** es doctor en Psicología, diplomado en Ciencias Sociales y catedrático de psicología social aplicada en la Universidad Autónoma de Barcelona. Director del Grupo de Investigación *PETRO* (*Personas que Trabajan en Organizaciones*) y de un equipo iberoamericano de investigación sobre la subjetivación del cambio cultural en el mundo del trabajo, es autor de numerosas publicaciones sobre la temática.



# EN PORTADA

yores para superar una entrevista de selección y, por supuesto, el de todo tipo de miembros de minorías con bajo perfil de empleabilidad y consiguientes especiales dificultades de inserción en el mundo del trabajo.

El nuevo (des)orden laboral posmoderno y *posfordista* da lugar a un mundo complejo y dinámico, donde se combinan y confunden, según países y épocas, diversos tipos y tasas de empleo, subempleo y desempleo y formas más o menos residuales de trabajo servil, sumergido e informal. Todo ello en contextos donde se articulan situaciones de déficit estructural de puestos de trabajo (*joblessness*) -ante las que la Psicología del Trabajo puede hacer poco más que tomar nota-, de déficit individual de competencias para trabajar en los puestos ofertados (*worklessness*) -que acaso la PT pueda contribuir a minimizar y prevenir- y de déficit de calidad psicológica de los puestos de trabajo ofertados -situación que supone un importante reto teórico y práctico para la psicología del trabajo y de las organizaciones-. Este panorama refleja la crisis de un cosmos laboral vertebrado en torno a la panacea del pleno empleo; esto es, de trabajo asalariado

como vía universal de integración social, política, cultural y económica y como condición indispensable de la calidad de vida, de la salud y del bienestar psicológico.

Ante todo ello, y a pesar de ello, desde el prisma de la cosmovisión laboral contemporánea, el empleo sigue apareciendo como la panacea universal, el desempleo como la Caja de Pandora, matriz de todos los males individuales y colectivos, psicológicos y sociales, y el subempleo como el mayor agujero negro psicológico y social del universo laboral.

## El desempleo como problema psicosocial

### El fenómeno

El *desempleo* -al igual que el empleo, del que representa la cara negativa, vacía y carencial- es un fenómeno histórico, complejo y heterogéneo que, en poco tiempo y en el mismo lugar, puede cambiar de causas, de circunstancias y de protagonistas. 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 del *protagonista*

típico del desempleo en los países desarrollados occidentales a lo largo del último medio siglo, permite observar la sucesión de los cambios operados en su perfil. En los sesenta, era de casi pleno empleo masculino, destaca el tipo *hard core*, difícilmente empleable por sus particulares características individuales. Los setenta abren el paso a la figura del hombre adulto y principal proveedor económico de su familia, trabajador de *cuello azul*, que perdió su empleo en una reconversión industrial. A finales de los ochenta, la mitad de las personas desempleadas son jóvenes en busca de su primer empleo. Durante buena parte del siguiente decenio, 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. Pero ya en los mismos noventa emerge un nuevo tipo, que se mezcla con todos los anteriores: el de personas mayores de 45 años con graves problemas de reubicación laboral, víctimas de *downsizing* (reducción de plantilla), *outsourcing* (subcontrataciones) y demás ocurrencias del *New Management*. En los inicios del nuevo siglo, tienden a diluirse y confundirse cada vez más las fronteras del empleo y del desempleo, por la creciente presencia del subempleo, que integra características de ambos y que afecta especialmente a la generación más joven.

La metodología de la investigación sobre el desempleo se ha ido reconfigurando con el paso del tiempo: durante los años comprendidos entre las dos guerras mundiales, se caracteriza por el predominio del análisis cualitativo, en forma de observación participante, de informe sociográfico y de estudio de casos (de individuos, familias y comunidades). En los





últimos decenios, se combina el análisis cuantitativo con el cualitativo, con cierto predominio del primero sobre el segundo y de los estudios transversales sobre los longitudinales (que, a partir de los noventa, entraron en una fase de mayor desarrollo).

### **Efectos psicológicos**

La literatura pluridisciplinar sobre los “efectos del desempleo” (Álvaro, 1992; Batinic et al., 2010; Benach y Muntaner, 2010; Blanch, 1990, 2003a; Del Pozo et al., 2002; Erikson et al., 2010; Espluga et al., 2010; Garrido, 1996; Heikki y Venetoklis, 2010; Jahoda, 1982; Kelvin y Jarrett, 1985; Warr, 1987, 2007) ha puesto en evidencia las múltiples repercusiones que, en todo tipo de contexto, suele acarrear el desempleo en la vida económica, social, política, cultural y, muy especialmente, en la de la persona desempleada y en la de su inmediato entorno familiar y comunitario. Entre las de tipo psicológico y psicosocial, la investigación aporta evidencia acumulada sobre las de malestar e insatisfacción con la vida presente, incertidumbre y desconcierto existenciales, pesimismo, depresión, desesperanza y desmoralización; sentimientos de inseguridad, vulnerabilidad e indefensión, de fracaso, ineficacia, frustración e injusticia; cogniciones y emociones autorreferenciales negativas; desorganización del tiempo cotidiano; déficit de roles, status, poder, prestigio, reconocimiento e identidad sociales; dependencia y heteronomía económica, social, ideológica y moral; restricción de interacciones sociales por imposibilidad de vinculación a grupos laborales; bloqueo de la *socialización secundaria* y de la transición *normal* de la juventud a la adultez; alienación profesional, por

obsolescencia y degradación de competencias laborales y por inviabilidad de planes de carrera; desarticulación de proyectos personales, profesionales y organizacionales; incapacidad para construir una narración autobiográfica laboral significativa, evasión del paro hacia refugios sociales (prejubilación, enfermedad, invalidez, status estudiantil o de ama de casa...) y hacia paraísos artificiales, de la mano de alcohol, tabaco, fármacos u otras drogas.

Pero el desempleo no aparece como la *causa* necesariamente determinante de tales consecuencias; sino más bien como un importante factor de *riesgo* de las mismas, que interactúa y se refuerza recíprocamente con otros, como la pobreza y la exclusión social. Además, el impacto del desempleo aparece siempre moderado por una serie de variables de carácter biodemográfico, socioeconómico, cultural, psicosocial y psicológico.

### **Modelos teóricos**

Entre las teorías que dan cuenta de los efectos descritos destacan la de la *Deprivación* (Jahoda, 1982; Batinic et al., 2010) y la *Vitamínica* (Warr, 1987, 2007).

La primera, de enfoque funcionalista, establece que el *empleo* cumple dos funciones principales: (a) a nivel *manifiesto*, proporciona recursos para la subsistencia económica y (b), a nivel *latente*, satisface *necesidades* psicosociales, facilitando una serie de *categorías de experiencia* que son fuente de salud y bienestar, como la estructura del tiempo cotidiano, los contactos sociales extra-familiares, los roles, el status y la identidad sociolaborales, las metas supraindividuales y los cauces para la acción social. Los problemas psicológicos asociados al desempleo derivan, según

**Jahoda**, de la *deprivación* de tales *categorías de experiencia*.

La segunda, de orientación ecológica, explica la influencia del entorno socio-laboral sobre el bienestar psicológico, inspirándose en el papel que desempeñan las vitaminas en la salud física de los organismos. La analogía vitamínica permite concebir el estrés en el empleo como el efecto tóxico de una hipervitaminosis por sobreestimulación laboral (exceso de *provisiones* ambientales) y el estrés en el desempleo como resultado de hipovitaminosis psicosocial por subestimulación laboral (déficit de *provisiones* ambientales).

### **Riesgos psicosociales emergentes en el empleo y en el subempleo**

La reorganización flexible del trabajo y la consiguiente *nueva gestión* del mismo ha comportado cambios radicales en las condiciones de trabajo. Entre los psicológicamente más relevantes, destacan la inestabilidad, la intensificación y la precarización del mismo trabajo, que afectan el núcleo duro de la calidad de vida laboral.

### **La inestabilidad del trabajo**

El arcaico y añorado sistema *fordista-keynesiano* (un empleo estable, en una profesión estable, en una carrera estable, en un puesto estable, en una empresa estable, en un mundo económico-laboral estable) representó un mundo dominado por la “*economía de la certidumbre y de la seguridad*” (Beck, 1998; Bauman, 2007; Sennett, 2006), donde el empleo estable facilitó el diseño y el desarrollo de trayectorias profesionales y laborales lineales, continuas, previsibles, planificables y controlables. Por todo ello, y a este respecto, constituyó un marco de experiencia psicológicamente funcional,

en un tiempo de certidumbre y en un espacio de seguridad. La PT puso de manifiesto que trabajar en tales condiciones de estabilidad estructura el tiempo cotidiano, organiza las relaciones sociales, confiere sentido al currículum formativo, a la carrera profesional, laboral y vital de las personas, funcionando además como una matriz de proyectos, procesos y productos identitarios, mediante los cuales la biografía laboral adquiere una trama continua, coherente y significativa (Jahoda, 1982). Un contexto así reúne dos atributos psicológicos principales: (a) a nivel cognitivo, representa un marco de *certidumbre* y una base de *predecibilidad* y (b) a nivel emocional, constituye un entorno de *seguridad* y una garantía de *controlabilidad*. Este mundo, por el hecho de ser predecible y controlable resulta relativamente confortable, agradable y saludable (Warr, 1987, 2007; Blanch, 2003b). En contraste, el nuevo régimen posfordista y posmoderno, por ser fundamentalmente fluido, flexible y cambiante, resulta a la vez inestable y, consiguientemente, incierto e inseguro. De Witte (2005) define la “*job insecurity*” (inseguridad laboral) como la “*amenaza percibida de pérdida del empleo y las preocupaciones asociadas a la misma*”. Situada en este contexto, la experiencia de la inestabilidad laboral resulta estresante y fuente de relativo malestar en la medida en que, en el plano cognitivo, la asunción de la incertidumbre conlleva la de la *impredecibilidad* y, en el emocional, la de la inseguridad comporta la de la *incontrolabilidad* (Blanch y Cantera, 2009).

### La intensificación del trabajo

La reorganización flexible del trabajo y la nueva gestión del mismo inducen

a un doble proceso: (a) una extensión cuantitativa del tiempo (directo e indirecto) y del lugar (la empresa, el hogar, etc.) de trabajo, tal como ya observó Schor (1991), en un contexto en que, según esta socióloga, mucha gente se ve forzada a trabajar más (tiempo) por menos (dinero) para mantener un nivel de consumo al que no quiere renunciar; (b) un incremento cualitativo de la *densidad* del mismo trabajo, según recogen diversos informes basados en datos de las sucesivas encuestas europeas sobre condiciones de trabajo (Paoli y Merlié, 2001; Weiler, 2006; Parent-Thirion et al., 2007). Precisamente, los resúmenes de los últimos *European Survey on Working Conditions* –Informes Europeos sobre las Condiciones del Trabajo- ([www.eurofound.eu.int/ewco/surveys/index.htm](http://www.eurofound.eu.int/ewco/surveys/index.htm)) señalan el *sobretrabajo* (*overwork*) -o la *sobrecarga de trabajo* (*work overload*)- como el principal agente *estresor* laboral. Desde la literatura científica, se ha llegado a concebir el *job burnout* como una respuesta a la (crónica) sobrecarga de trabajo (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001). La abundante investigación actual sobre el tópico *work overload* (y sinónimos, como *overwork*, *overtime*, *role overload*, *information overload*, *email overload*, *work density*, *work intensity*, *work pressure*, *time pressure*, *overwork culture*, *business culture*, *attendance pressure*, etc.) refuerza la evidencia de los efectos estresores de la “*sobrecarga de trabajo*”. (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2003, 2007; Bawden y Robinson, 2008; Blanch y Stecher, 2009, 2010; Duxbury, Lyons y Higgins, 2008; Fairris, 2004; Gallie, 2005; Thomas y Smith, 2006).

En la valoración de esta experiencia estresante entran en juego parámetros objetivos (cantidad o volumen de trabajo prescrito y de tiempo disponible para ejecutarlo) y percepciones subjetivas acerca de lo que la carga impuesta tiene de *viabile*, *sostenible*, *aceptable* y *asumible*; así como de los límites más allá de los cuales resulta psicológicamente *excesiva*, *insoportable* e *insatisfactoria* (por lo que conlleva de “*exceso de trabajo*” o de “*falta de tiempo*” para terminarlo todo o para realizarlo bien; de presión a trabajar deprisa y de urgencia permanente a satisfacer eficaz y puntualmente las demandas cuantitativas y cualitativas de la tarea). La literatura identifica variables (socio-demográficas, socioculturales, psicosociales y psicológicas) que moderan los efectos psicológicos de la “*sobrecarga de trabajo*”.

### La precarización del trabajo

El *subempleo* es el componente emergente del entorno de trabajo posmoderno. Irrumpió en la escena histórica de los países desarrollados en la crisis de los primeros ochenta, como una modalidad de empleo de mala calidad promovida y tolerada con carácter coyuntural y transitorio. Sin embargo, pero lejos de desaparecer, se consolidó en la década expansiva siguiente, convirtiéndose en una institución fundamental del nuevo capitalismo. Consiste en el desempeño de una función laboral en la que se da una combinación variable de las siguientes características: (a) empleo en un puesto de nivel inferior al de la propia categoría profesional, (b) régimen de dedicación (contrato temporal, de tiempo parcial, etc.) de menor duración que el deseado por la persona empleada y (c) condiciones contractuales, salariales, legales o de protección social mani-



fiestamente peores que las consideradas normales en el mercado laboral de cada tiempo y lugar. Es el dominio 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 competencias profesionales (por *sobrecualificación* del personal o por *subcualificación* de la tarea), de la transición permanente del empleo temporal, a tiempo parcial, *justo a tiempo* o por “*obra o servicio*”, al desempleo puro y duro. Puro trabajo escoria desarrollado por personal desechable, de “usar y tirar” (también denominado *kleenex*), fácilmente reemplazable por máquinas o por mano de obra de cualquier paraíso laboral del mundo. Por todo ello, el subempleo abarca una zona de alta vulnerabilidad psicológica y social, en la que coexisten precariedad laboral y económica, desprotección social e inseguridad en el trabajo. (Agulló, 2001; Beck, 1999; Blanch, 2003b; Durán y Corral, 2009; Moreno, 2000; Paoli y Merllié, 2001; Parent-Thirion et al., 2007; Weiler, 2006). Si el proletariado remite a una arcaica categoría sociolaboral integrada básicamente por hombres con cargas familiares y sin otra riqueza que su prole y su fuerza de trabajo, el *precariado* está compuesto por personas subempleadas de todo género tan desvalidas ante el mercado laboral que “sólo” les cabe el recurso de *precar* (elevar plegarias al cielo). Con el subempleo, está en crisis un cosmos sociolaboral vertebrado en torno a la panacea del trabajo asalariado como vía de inclusión, cohesión e integración social, política, cultural y económica y como condición indispensable de la calidad de vida, la salud y el bienestar psicológico.



La creciente relevancia social del fenómeno radica en su doble dimensión cuantitativa (altas tasas de incidencia y de prevalencia, con tendencia a aumentar a escala global) y cualitativa (se expande y se contagia por todos los niveles y sectores sociolaborales y por todo tipo de organizaciones). Al contaminar el conjunto del sistema, modifica la naturaleza, las funciones y los significados tradicionales de “empleo” y de “desempleo”, difuminando los contornos que antes los diferenciaban con precisión. Al mismo tiempo, el subempleo sintetiza, condensa y amplifica algunos de los problemas psicosociales asociados al empleo (inestabilidad, intensidad) y también al desempleo (precariedad). Entre los síntomas psicológicos (moderados por variables de carácter socio-demográfico, sociocultural, psicosocial y psicológico) frecuentemente asociados a la cronificación de esta circunstancia laboral figuran los de malestar, insatisfacción e infelicidad, estrés, ansiedad, irritabilidad y depresión, trastornos psicósomáticos diversos, sentimientos de inseguridad, impotencia, frustración y fracaso personal-profesional, bajos niveles de control percibido sobre el propio entorno vital y laboral, así como de motivación, compromiso, identificación e implicación con el trabajo, el oficio, el servicio y la organización, minimización del contrato psicológico y déficits significativos en productividad,

eficiencia y rendimiento laborales (Benach y Muntaner, 2010; Blanch, 2003b; Blanch y Cantera, 2009; European Foundation, 1999; O'Brien, 1987).

#### *Un modelo teórico*

Entre las teorías que facilitan la explicación de los efectos psicológicos de la inestabilización, la intensificación y la precarización del trabajo, destaca la de *Demandas- Recursos* (Bakker, y Demerouti, 2007; Schaufeli y Bakker, 2004; Salanova, 2009), que trata de las complejas relaciones de las condiciones de trabajo con la salud y el bienestar laborales. Según este modelo, la “*tensión laboral*” aparecería mayormente concentrada en circunstancias de *alta demanda* (exigencias laborales -en forma de carga física, cognitiva, emocional, temporal, etc.- que conllevan un determinado nivel de desgaste físico o psicológico) y *bajos recursos* (factores sociales, organizacionales y personales, -en forma de control, apoyo social, seguridad, competencias, autoeficacia, etc.- que facilitan la satisfacción de aquellas exigencias laborales).

**Las referencias bibliográficas** de este artículo **pueden encontrarse en:** <http://www.infocoponline.es/pdf/Rb-blanchseptiembre2011.pdf>