



Aposta. Revista de Ciencias Sociales

ISSN: 1696-7348

apostadigital@hotmail.com

Luis Gómez Encinas ed.

España

Llosa, José Antonio; Menéndez-Espina, Sara; Agulló-Tomás, Esteban;
Rodríguez-Suárez, Julio; Lasheras-Díez, Héctor; Saiz-Villar, Rosana
La psicopatologización del trabajo: el estado de malestar del sujeto responsable
Aposta. Revista de Ciencias Sociales, núm. 80, 2019, -Marzo, pp. 82-97
Luis Gómez Encinas ed.
España

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=495960725005>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc
Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso
abierto

La psicopatologización del trabajo: el estado de malestar del sujeto responsable

The work psychopathologisation: the discomfort state of the responsible subject

José Antonio Llosa

Universidad de Oviedo, España

jose.a.llosa@gmail.com

Sara Menéndez-Espina

Universidad de Oviedo, España

saramenendezespina@gmail.com

Esteban Agulló-Tomás

Universidad de Oviedo, España

estomas@uniovi.es

Julio Rodríguez-Suárez

Universidad de Oviedo, España

juliorod@gmail.com

Héctor Lasheras-Díez

Universidad de Oviedo, España

hectorlasheras@gmail.com

Rosana Saiz-Villar

Universidad de Oviedo, España

rosanasaizvillar@hotmail.com

Recibido: 22/04/2018

Aceptado: 29/06/2018

Formato de citación:

Llosa, J.A., Menéndez-Espina, S., Agulló-Tomás, E., Rodríguez-Suárez, J., Lasheras-Díez, H., Saiz-Villar, R. (2019). "La psicopatologización del trabajo: el estado de malestar del sujeto responsable". *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, 80, 82-97, <http://apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/jallosa.pdf>

Resumen

La economía globalizada ha dado lugar a un individuo hiperreflexivo –el sujeto responsable o culpable– en un contexto muy individualizado y de alta competitividad. En este marco, la idea que la literatura ha venido manejando es la de la psicologización de los procesos laborales, como crítica a la explicación de procesos colectivos solo en base a términos individuales. A lo largo de este estudio se muestra cómo esta tendencia individualista arropada por un discurso científico propio de ciencias psi- es origen de problemáticas para el individuo. Así, se propone el término de psicopatologización del mundo laboral como última consecuencia de este proceso: sin seguridad y sin procesos colectivos, el trabajo se ordena en relaciones desiguales e incontrolables para los trabajadores. Con estas reglas, el conflicto laboral colectivo se comienza a comprender como una patología individual aislada. El objetivo de este artículo es plantear el camino inverso deconstruyendo las relaciones laborales actuales bajo la mirada de la Psicología Social. Se vuelve a llegar al punto de partida: lograr reconocer lo laboral como un proceso relacional y colectivo, donde el conflicto es una parte sustancial y no patología.

Palabras clave

Trabajo, psicología social, flexibilidad, individualismo, psicologización.

Abstract

The globalized economy has generated the hyper-reflective individual –the responsible or guilty subject–, in a highly individualized and competitive context. At this point, the scientific literature has worked with the idea of the psychologisation of the labour context, a critic to the explanation of collective process only based on individual terms. This study shows how this individualistic vision, based on a psychological discourse, is origin for many individual issues. Thus, the term psychopathologisation of the working conditions is proposed as the last step of this process: without security and without collective support, the work is based on unequal and incontrollable relations for the workers. With this antecedents, the collective labour conflict has converted in individual pathology. The objective of this paper is to show the reverse way, deconstructing current labor relations under the eyes of Social Psychology. The point of departure is reached again: to recognize as relational and collective the work context, where conflict is a substantial part and not a pathology.

Keywords

Work, social psychology, flexibility, individualism, psychologisation.

1. Introducción

El principal objetivo de este trabajo consiste en establecer y esclarecer el papel de la Psicología en general, y la Psicología Social en particular, en la construcción de las identidades individuales de los ciudadanos actuales. Se parte de la base de que la identidad individual es social, por lo que toda psicología siempre es necesariamente social (Torregrosa, 1983). Las ciencias psi- han creado en las últimas décadas un corpus de lenguaje necesario para la legitimación y construcción de procesos de individuación, en lo que se ha dado en llamar la psicologización. Esto es, la construcción de explicaciones intrapsíquicas para procesos sociales. Construido el corpus legitimador para la individualidad, se propone como el paso consecuente la psicopatologización del empleo, es decir, la creación de un discurso dispuesto para reducir procesos sociales a

rasgos individuales, que implica la automática traducción de problemas sociales en trastornos y disfunciones psicológicas. Así, hemos asistido en el entorno de la crisis a un incremento cuantitativo y cualitativo del trastorno clínico, enmarcado en la dolencia de lo que podemos denominar el sujeto responsable.

A través del recorrido que se propone en este artículo, se comprende la emergencia del sujeto responsable a través de los cambios del mercado laboral y el tipo de relaciones que se generan en él, incidiendo en el papel que han jugado y juegan en este proceso las ciencias sociales, principalmente la Psicología y la Psiquiatría, para, en la segunda parte del trabajo, comprender la psicopatología como el único resultado posible desde el momento en que se convierte el dolor social en dolor individual. Con todo lo que ello entraña como mecanismo de culpabilización y estigmatización.

2. De la sociedad disciplinaria a la flexiseguridad

Si partimos desde una perspectiva en la que se entiende el trabajo como elemento central de la sociedad y sus individuos, las relaciones laborales se presentan como vehículo para comprender las problemáticas de los ciudadanos. A fin de conocer el estado de salud mental asociado al trabajador actual, el punto de partida ha de pasar necesariamente por la comprensión de los cambios enmarcados en la bisagra entre el modelo fordista y postfordista, o liberal y neoliberal o posmoderno (estos dos últimos términos se utilizarán indistintamente a partir de este punto). Otras acepciones utilizadas en la literatura científica para aludir al postfordismo son también “producción de calidad diversificada” (Hayman y Streeck, 1993), “especialización flexible” (Piore y Sabel, 1984), “producción personalizada en masa” (Kotha, 1996) o “neofordismo” (Palloix, 1976), todas ellas refiriéndose al modelo de producción de la economía neoliberal y sus implicaciones para las relaciones laborales.

El punto de inicio del fordismo puede situarse en la Segunda Gran Guerra, comenzando a agotarse a partir de la crisis del petróleo y las revueltas de mayo del 68. A partir de ese punto se inicia un proceso de transición donde, enraizada sobre modelo toyotista japonés de producción, emerge una multiplicidad inabarcable de fórmulas que se expanden internacionalmente como la respuesta productiva para la exigencia de una economía globalizada (Marzano, 2011).

El fordismo imponía un sistema de producción en cadena por mano de obra poco cualificada, que producía grandes cantidades de productos estandarizados orientados a vender a las masas. De esta forma, se generaba un sistema de producción burocrático en la secuencia de producción, almacenamiento y posterior venta. Una vez el modelo fordista de producción entra en crisis, el nuevo entorno postfordista se caracteriza por aprovechar los nuevos procesos tecnológicos, tanto en la propia industria como en la nueva tecnología de gestión de tiempos y personas, para producir de una manera segmentada. Ya no interesa el producto para la masa, sino la respuesta a cada segmento. Es decir, se pretende dar una respuesta a cada cliente de la manera más individualizada y exclusiva posible.

Henry Ford diseñaba un modelo de coche determinado, y en su producción en cadena fabricaba enormes cantidades de ese modelo compuestas de coches idénticos. Una vez fabricada la partida de vehículos, ponía en marcha la maquinaria comercial y los trataba de vender. El paradigma postfordista encuentra un ejemplo muy claro en la transformación de la industria del automóvil. De esa producción de vehículos idénticos del fordismo, la industria del automóvil actual pretende la personalización de coches a la carta. En este marco emerge un modelo *just in time*, que, en lugar de producir por adelantado, vende por adelantado. Así, se produce exactamente lo que el cliente demanda, probablemente en otra esquina del planeta con una industria deslocalizada. En

términos psicológicos diríamos que la lógica fordista responde a un modelo burocrático, estructurado y, en último término, disciplinario (Foucault, 1990, 2003, 2013), mientras que la lógica post-fordista es la de la flexibilidad desregulada.

Esta reducción contrapone un modelo de producción burocratizado con uno flexible, condiciona la organización social y, en consecuencia, lo que la sociedad requiere del individuo en cada momento. De esta forma, se da lugar a un individuo propio de cada época, con unas problemáticas asociadas concretas. Partiendo de esa base, el estudio de la salud mental relacionada al trabajo también se adapta a las circunstancias de cada momento. Los estudios de desempleo de Jahoda (1982) representan la obra capital para comprender la problemática de la reconversión industrial, así como los análisis de identidad y trabajo de los años 90 (Agulló-Tomás, 1997). El momento actual está marcado, sin embargo, por los análisis de incertidumbre, vinculados a un mercado de trabajo flexible y precario.

Por otro lado, acudimos a una progresiva psicologización del trabajo, donde las ciencias psi- han sido herramienta para crear todo un corpus de lenguaje basado en síndromes y rasgos que han ido conformando un nuevo léxico para ayudar en la creación de la ideología del trabajo individual. Esto nos aboca a un riesgo asociado muy evidente: la disyuntiva entre escuchar al paciente o al trabajador. Este enunciado contiene la pregunta de si el papel del psicólogo social es atender a sujetos clínicos, o atender a trabajadores con problemas y orientar la intervención a ese contexto social. No se trata de una cuestión baladí, habida cuenta de que el lenguaje es el mecanismo de control para la creación de nuevos poderes (Fairclough, 2000).

Un ejemplo muy marcado de cómo el estudio de lo psicológico se conecta al momento social lo establece Fraser (2003) al referirse al apogeo de la intervención terapéutica psicológica durante el fordismo, que queda dilapidado en el postfordismo por medio de la prescripción de psicofármacos. La sociedad fordista actuaba en unos plazos en los que la terapia de varias semanas de intervención tenía cabida, pero la inmediatez del postfordismo requiere lo instantáneo de la ingesta del fármaco.

Según Foucault (1988), el estado en el fordista anclaba su desarrollo en un control disciplinario y vertical de “lo social”. De esta forma, el Estado y sus agentes eran los poseedores del control directo de “lo social” en todos los campos. En este contexto se origina la clase media de trabajadores, cómoda, disciplinada y sometida a las reglas marcadas de una manera más o menos explícita por el Estado. Sin embargo, sostiene Fraser, en su lectura foucaultiana, que este régimen disciplinario sujeto a la idea de Estado era la preparación para avanzar desde una disciplina externa a una disciplina interna, a la autodisciplina. La disciplina fordista creó a partir de este punto una serie de medidas de autorregulación de individuos en todos los marcos sociales imaginables. En los procesos educativos los valores del individualismo se comenzaron a inculcar a discreción –autonomía, mérito, superación, competitividad...–, mientras que, en el trabajo, la calidad en los procesos productivos se torna responsabilidad de los trabajadores, en lugar de ser responsabilidad de los mandos o la dirección. En este marco se inicia un camino progresivo al individualismo, amparado institucionalmente por un predominio absoluto del modelo neoliberal, que supone también el incremento de interés por disciplinas centradas en el estudio de individuos, como la propia Psicología (Caballero Muñoz, 2001).

De este modo, se puede afirmar que el fordismo es totalizante, nacional y autorregulado individualmente, tal y como se explica a continuación:

- Totalizante en la medida que trataba de regular los modos de vida de las personas en todos sus ámbitos, tanto en los laborales, como en los familiares, así como en el ocio. Durante los siglos XIX y XX tomó especial relevancia el

urbanismo, como una de las aplicaciones más concretas del estudio psicosocial. Los ingenieros se especializaron en el control y organización la vida de las personas a través del diseño de espacios públicos. Las revueltas sociales siempre habían supuesto los grandes cambios en el diseño urbano. Las Comunas de París animaron al Gobierno a destruir buena parte de la ciudad y construirla sobre sus escombros, para terminar con las callejuelas románticas donde los anarquistas encontraban salida en los motines, en favor de las grandes avenidas dispuestas para el desfile militar (Aquillué Domínguez, 2015). Sin embargo, este es un tipo de intervención reactiva; mientras que el gran proyecto del fordismo, el Estado del Bienestar, tiene un carácter propositivo. Toda la ingeniería social del fordismo funcionaba como una máquina acompasada para dar respuesta a un proyecto social y económico de futuro: la prosperidad de la economía capitalista.

- La estructura ordenada del Estado del Bienestar se sujeta, efectivamente, sobre la identidad de poder del Estado. La política de Estado es la que reclama el Estado del Bienestar como elemento indisoluble de la viabilidad del proyecto fordista. El Estado del Bienestar, presentado como una conquista social (Alonso, 2000), garantizaba la estabilidad y la homogeneidad necesarias para una gobernanza cómoda, que favoreciese la capacidad de producción capitalista. De esta forma, el Estado intervenía garantizando a la población los beneficios propios de la socialdemocracia, abriendo paso a la cómoda y sumisa clase media, mientras garantizaba a las grandes empresas un marco propicio para desarrollar su actividad económica.
- Autorregulado individualmente en la medida que la disciplina fordista socializante pretendía que los sujetos se convirtiesen en vigilantes y autovigilantes. La disciplina no sólo vendría a imponerse por un agente externo, sino que la ejercería el propio sujeto, generando así cierta conciencia de control, que no control real. Este será el paso determinante sobre el que volveremos a continuación, ya que el sujeto posmoderno gira sobre esta idea hiperreflexiva: un “cambio en el pensamiento” que concluye en una “modernización reflexiva” (Beck, Lash y Giddens, 1997).

Bajo esta óptica el Estado tiene el papel fundamental, dado que a través de sus agentes dispone una disciplina nacional. De esta forma, el pacto keynesiano emerge como fuente de estabilidad para asegurar la continuidad en la estructura social vertical claramente establecida. El Estado del Bienestar cumple un papel de regulador de la sociedad que permite el marco apropiado para que las personas sean partícipes, o al menos permisivas, con el proyecto económico planteado.

Este sentido regulador del pacto keynesiano lo concreta Rendueles (2004) vinculándolo a la “paz” que se establece entre la clase obrera, especificando de una manera claramente estructurada la tarea de cada trabajador:

“Este pacto social keynesiano se reflejaba en una cotidianeidad laboral en la que las obligaciones de cada trabajador estaban detalladas por contrato a nivel casi individual. Los inevitables conflictos laborales se negociaban a través de intermediarios cualificados (...) Por lo general se labraba la paz laboral, tan sólo interrumpida ocasionalmente por algunos inofensivos rituales de protesta” (Rendueles, 2004: 275).

Sin embargo, la organización de lo social ya no atiende a límites nacionales, ni el agente social disciplinario es el Estado. La globalización, nos recuerda Marzano (2011),

se sustenta en la creación de un proyecto transnacional en el que los estados cada vez tienen menos intervención en favor del poder del mercado. Fraser incide en esta idea:

“El resultado es un nuevo modelo postfordista de sometimiento. No es el dominio victoriano de la normatividad individualizante, ni tampoco el dominio fordista del bienestar colectivo; el nuevo dominio de la gubernamentalidad es el agente activo responsable. En tanto sujeto de opciones -de mercado- y un consumidor de servicios, dicho individuo está obligado a ampliar su calidad de vida mediante sus propias decisiones. En este nuevo cuidado de sí mismo, cualquiera se vuelve un experto, responsable de manejar su propio capital humano para maximizar sus efectos. En este aspecto, el proyecto fordista de autorregulación continúa por otros medios” (Fraser, 2003: 30).

El modelo keynesiano propuso, como decíamos, las herramientas previas y necesarias para la emergencia de este sujeto individual y autorregulado. La política de Margaret Thatcher, uno de los principales rostros políticos del neoliberalismo, se preocupó por erradicar la colectivización. Así, diría Owen Jones: “Thatcher no tenía la menor intención de acabar con las clases sociales; simplemente no quería que percibiéramos que pertenecíamos a una (...). La clase se eliminó como idea, pero se reforzó en la práctica” (Jones, 2012: 66).

El modelo postfordista implica una renovación ideológica del lenguaje desde las fuentes de poder. Si la Psicología se convierte específicamente en la disciplina del individualismo, el estudio de las ciencias sociales al completo –Psicología, Sociología, Ciencias Económicas, Derecho...– se desvela como el conjunto de disciplinas encargadas de crear un nuevo lenguaje. La abolición del uso de terminología marxista es uno de los elementos de discusión más profundos que se batallan en las ciencias sociales desde hace décadas (Tezanos, 2009); retomando la teoría vigotskiana, el lenguaje crea el pensamiento, que es lo que los lingüistas críticos traducen en que el lenguaje crea y modula ideología (Van-Dijk, 1999). Thatcher, en este sentido, en una entrevista para revista *Women's Own* en 1987, diría sobre los problemas sociales que la sociedad no existe, sólo los individuos responsables de sí mismos.

De esta forma, del sujeto individual del fordismo en la posmodernidad llegamos al sujeto responsable de sí mismo, y responsable de sus decisiones. El único paso lógico: un nuevo individuo, necesario para un marco económico global, caracterizado y condicionado, en primer lugar, por el hecho irreductible de que “el crecimiento y el desarrollo dependen de la competitividad” (Standing, 2012: 14). Un sujeto que hace de la competitividad interna –la autosuperación– y externa –frente a otros– su rasgo principal.

La economía de la globalización se traduce en la inestabilidad sistemática, en lo que Beck (2000) denomina el gran proyecto de la “brasileñización” para Europa, tomando como ejemplo la expansión económica de Brasil, generada a costa de una desregularización normativizada de los puestos de trabajo. La explosión financiera del país no se traduce en empleos estables, sino todo lo contrario:

“En un país semi industrializado como Brasil, los trabajadores dependientes con empleo a tiempo completo representan sólo una minoría respecto a la gran masa de los económicamente activos. La mayoría vive en unas condiciones laborales precarias. Abundan los vendedores ambulantes, pequeños comerciantes y pequeños artesanos que se ofrecen como asistentes domésticos de toda suerte, o los *nómadas laborales*” (Beck, 2000: 9).

El proyecto del Euro es el marco perfecto para un modelo social en el que la aspiración de pleno empleo resulta un anacronismo. Un discurso incompatible con un contexto que desarraiga lo laboral de la vieja idea de Estado y la democracia, quedando el empleo alejado de un otrora Estado intervencionista, y sujeto a las leyes de la competitividad. Una economía volátil y flexible, que precisa de un trabajador igualmente volátil y flexible (Robertt, 2018). Luego, la Psicología, la Sociología, la Economía, el Derecho y otras disciplinas relacionadas con lo social, crearán un corpus de apelativos para que el adjetivo “volátil” no se vincule al trabajador, en favor de otros más moldeables como “flexible” o “dinámico”, y al amparo de la “empleabilidad” como nuevo dogma (Caballero Muñoz y Blanco Prieto, 2007).

“La flexibilidad no es un fenómeno de lectura homogénea, sino que puede ser asumido desde puntos de vista diversos, a veces contradictorios. Para las empresas flexibilidad del trabajo y del empleo significa certidumbre y posibilidad de disponer más y mejor de la fuerza de trabajo. Para los trabajadores significa incertidumbre” (Miguélez Lobo, 2004: 33).

Así, la economía competitiva exige contratos precarios, que han sido amparados en la normativa de todos los estados. La precariedad se configura como un elemento estructural del sistema, legitimada bajo explicaciones funcionales que argumentan la flexibilidad como única vía para el crecimiento socioeconómico.

3. La gestión del talento y la aparición del sujeto responsable

El contexto expuesto traduce en la idea de un sujeto posmoderno, que ha sido uno de los grandes campos de estudio de las últimas dos décadas (Bauman, 2001; Brinkmann, 2017; Rendueles, 2004; Sennett, 2001). Históricamente, agentes sociales externos condicionaban la conducta de los individuos en una u otra dirección: el párroco, la familia, el vecindario, el patrón... Agentes sociales con influencia sobre la conducta de los sujetos que determinaban la moral. De alguna manera, la moral de los individuos era una moral social, tejida por las relaciones sociales de un contexto, y también una moral compartida. La patología individual guardaba menos sentido que en la actualidad; muestra de ello es que el interés por el estudio psicológico crece a medida que la sociedad se va individualizando, incrementándose ese interés en una proporción geométrica a lo largo del siglo XX, para terminar de acentuarse en la era de la globalización. Se trata de un proceso de primacía de lo estético (Finkelkraut, 2004), que da lugar al sujeto posmoderno como aquel que posee una moral enteramente individual. Un sujeto hiperreflexivo propenso a la patología, que Rendueles (2004) concreta como “sujeto ególatra”, sujeto narcisista para Lowen (2000), o lo que es el sujeto autogobernado de Bauman (2001), ensimismado y aislado. En este sentido, “el sujeto psicologizado es un sujeto asocial, para el que la noción de interdependencia es secundaria (...) La explicación del comportamiento –y, por tanto, la posibilidad de intervención y cambio– se da a un nivel individual” (Crespo y Serrano Pascual, 2016: 275). Nos referiremos a este nuevo individuo como el “sujeto responsable”, en la medida que explica su mundo a través de un sistema de atribuciones causales internas.

Hasta el modelo fordista la pregunta vital para el individuo era ¿qué ser, qué papel social jugar? En el neoliberalismo la pregunta es ¿quién ser? Esto se traduce en una sociedad de personas autorreguladas de manera individual. De manera responsable. La característica hiperreflexiva del sujeto posmoderno representa su epicentro patológico.

“La modernidad se ha de entender en un plano institucional: pero los cambios provocados por las instituciones modernas se entretejen

directamente con la vida individual y, por lo tanto, con el yo” (Giddens, 1995: 9).

El estudio de lo psicológico ha ido conectado de manera histórica a la regulación social. La psicología representa una herramienta “psicopolítica” para la creación de la moral exigida por el modelo social. Desde Freud hasta Skinner, el conocimiento psicológico ha ansiado explicar cualquier ámbito de actividad humana. Los trabajos de Watson surgieron para controlar tropas en Norteamérica, lo que fue uno de sus primeros usos. A partir de aquí, no habría que buscar en la explicación psicológica la causa del malestar actual, sino que se trata de una herramienta. Una herramienta tautológica, convertida en el contexto neoliberal en pregunta y respuesta de las dolencias individuales, como barrera para conocer las verdaderas causas del sufrimiento del sujeto posmoderno. De esta forma, la problemática laboral colectivizada se convierte en una dolencia psicológica de lo individual (Rendueles, 2016).

4. La gestión de emociones

El modelo neoliberal de la economía competitiva, lo que en Europa se denomina de manera mucho más amable como sociedad del conocimiento, se concretaría en cuatro pilares marcados en 1997 en el comienzo de la Estrategia Europea de Empleo con la Cumbre de Luxemburgo de ese mismo año. El crecimiento económico de los países miembros pasaría por: la flexibilidad, la adaptabilidad, la iniciativa empresarial –que luego se dio en llamar *emprendedurismo* o, más acorde con lo que indica la Real Academia Española, emprendimiento–, y la igualdad de género como única e ilusoria meta de mejora social (Rodríguez Fernández, 2016). Estos pilares han dado en conclusión todo un corpus científico-técnico multidisciplinar enmarcado en la “nueva gestión empresarial” (Sehnbruch, Burchell, Agloni y Piasna, 2015). Según este planteamiento, serán las necesidades empresariales las que expresen las necesidades formativas y el desarrollo de competencias de los nuevos trabajadores, evidenciando cómo la política económica es la que organiza el entramado social en cada plano.

El elemento central, al menos desde el punto de vista psicológico, es el de la flexiseguridad, que enmarca las exigencias del nuevo sujeto responsable. Aquel sujeto que mejor se adapte a las circunstancias cambiantes que exige la economía competitiva resultará ser el más exitoso en el mercado laboral.

Se identifican tres elementos en la concepción de la flexiseguridad: posibilidad de contratación flexible, protección social para los desempleados y programas de activación exitosos. En Wilthagen y Tros (2004) se enfatiza el factor estratégico que la flexiseguridad tiene en la economía actual, al definir el concepto como: “una estrategia política que pretende, de una manera sincronizada y coordinada, por una parte, mejorar la flexibilidad de los mercados de trabajo, la organización del trabajo y las relaciones laborales; y por otra, mejorar la seguridad en el empleo, la seguridad social para los grupos más débiles dentro y fuera del mercado de trabajo” (Wilthagen y Tros, 2004: 14). Por su parte, Laporsek y Dolenc (2012) aluden al oxímoron que supone el concepto de flexiseguridad al aunar dos elementos opuestos: flexibilidad y seguridad, que fraguan la discusión más profunda en la actualidad sobre el mercado de trabajo. Este doble significado se entiende como fundamental en el concepto de flexiseguridad, ya que representa una paradoja capaz de abarcar un espectro ideológico muy amplio, lo que ha ayudado a que se popularice desde diferentes programas políticos.

Este ideal se materializa en lo normativo a través de la desregulación del empleo, generando y consolidando un marco institucionalizado de precariedad laboral. Los indicadores objetivos de la precariedad se superponen al modelo keynesiano de la

estabilidad en el trabajo, que es, de base, incompatible con el modelo de flexiseguridad actual, y que genera trayectorias vitales nómadas y desarraigadas. Esta inestabilidad sistemática se materializa en el análisis de la incertidumbre laboral, lo que contiene la vivencia subjetiva de inestabilidad (el miedo a perder un empleo o un estatus vinculado a la situación laboral) y cómo afecta, por entero, al bienestar de las personas. Se vincula a un deterioro de la salud mental, en concreto a procesos depresivos o cuadros de ansiedad; pero también se ha relacionado con un deterioro de la salud física, recordando esa relación bio-psico-social según la cual sucesos sociales condicionan todos los aspectos de la vida: relacionales, emocionales e incluso biológicos (Llosa *et al.*, 2018).

Además de en lo normativo, el contexto de flexiseguridad también se materializa en lo psicológico, concretado en la gestión de competencias. De los nuevos trabajadores ya no sólo se exige una formación y una experiencia determinada, sino que se buscan unas competencias concretas que permitan prever su desempeño profesional y un ajuste a los valores de la organización. Las competencias son definidas por Lévy-Leboyer (1997) como una integración de aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos técnicos. Todo ello orientado al pronóstico del desempeño excelente en el puesto de trabajo. Parte de estas competencias tienen un sentido empírico, aludiendo a conocimientos técnicos; pero las más importantes aluden al contenido emocional y actitudinal. A partir de la gestión de competencias se ampara la psicologización del mundo laboral. Como afirman, así mismo, Spencer y Spencer (1993), las competencias precisan una medida fiable, lo que genera una explosión de nuevos fenómenos de lo laboral medibles a través de pruebas psicométricas validadas. La máxima expresión de gestión de competencias emocionales se comprueba a través del éxito que ha tenido entre los gestores del talento el modelo de inteligencia emocional de Goleman (1996).

Esta conexión entre el plano normativo y el psicológico queda plasmada en textos recientes, como la Reforma Laboral Española de 2012, que se presenta como un conjunto de medidas planteadas por el Gobierno de España para evitar la destrucción de empleo en la economía competitiva. En este texto se especifica una conexión directa entre las circunstancias “económicas, técnicas, organizativas y de producción” y el futuro de los trabajadores de una organización. De esta manera, el trabajador individual es responsabilizado del futuro de su trabajo, a tenor de los resultados económicos de la compañía. Se trata de planos que se escapan de su control, pero que quedan legalmente vinculados a su futuro, dando lugar a lo que Rendueles denomina “contexto de inseguridad ontológica” (2004).

“El conjunto de medidas que se formulan en este capítulo tienen como objetivo fortalecer los mecanismos de adaptación de las condiciones de trabajo a las circunstancias concretas que atraviese la empresa (...) La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa” (Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral).

De otra parte, al individuo que no trabaja se le impone el desarrollo de su empleabilidad como dogma, en la medida en que debe cultivar su atractivo para las empresas. De esta forma, del desempleado que en el pacto keynesiano representaba un fracaso del sistema del que se hacía responsable al propio Estado, pasamos a un desempleado responsable –y culpable– de no encontrar un empleo por no haber sabido gestionar adecuadamente su empleabilidad. No encontrará empleo por su escasa

formación, por su escasa experiencia, por no esforzarse lo suficiente en la búsqueda, o porque no posee las competencias emocionales que exige la economía competitiva. No encontrará empleo, en última instancia, por su culpa.

La otra gran exigencia del sujeto responsable es la de la versatilidad. Igual que los mercados se deben adaptar a las circunstancias, los trabajadores deben adaptarse a esa situación cambiante. Emerge el sujeto nómada, devoto de su trabajo, y carente de carga familiar alguna (Marzano, 2011).

En torno a la idea de versatilidad muchos autores han dado explicación a la popularización de los trastornos de personalidad múltiple en Norteamérica (González Pardo y Pérez Álvarez, 2007). Un trastorno propio de la exigencia posmoderna del individuo camaleónico. Esta caricatura de sujeto posmoderno la representa de manera excelente la película *Holy Motors* (Carax, 2012), donde Denis Lavant enlaza diferentes papeles sociales mientras cambia su atuendo a bordo de una limusina que no deja de rodar. Un solo hombre en un intercambio de caracterizaciones para desplegar la multiplicidad de papeles que exige el contexto social.

“De acuerdo al funcionamiento económico actual, las identidades tienen que ser flexibles, tienen que poder cambiar a corto plazo, y además deben caracterizarse por estar abiertas a múltiples opciones” (Juanola i Hospital, 2004: 48).

Así, el empleo precario precisa de trabajadores siempre predispuestos. Sujetos que no piden nada a cambio, y que ofrecen “versatilidad”, “dinamismo” y “adaptabilidad” como características que definen al trabajador-precario óptimo. Sin embargo, esta predisposición supone carga psicológica propia del modelo de flexiseguridad, que concluye en un sujeto definido en los siguientes términos:

“Actualmente, el trabajador modelo es un hombre 'comprometido' que debe 'creer' en su trabajo y encontrar en él la felicidad; debe ser adaptable, flexible y polivalente, y tiene que encontrar su realización personal en algo que lo aliena. En lugar de las prescripciones tradicionales, vemos emerger un nuevo sistema de obligaciones que exige de los trabajadores que sean al mismo tiempo más autónomos y más sumisos” (Marzano, 2011: 54).

El elemento clave de esta definición es la exigencia de un sujeto responsable: responsable de sus actos, y responsable también del devenir de la organización donde trabaja. Responsable de su despido, y responsable de su contratación a través del fomento de la empleabilidad. Ese sujeto individual es, por tanto, reflexivo y responsable de su situación hasta límites muy alejados de su control. A medida que el individuo toma responsabilidad de un cada vez mayor número de planos de la vida en los que no tiene control, se expresa la frustración, que concluye en el desarrollo de la indefensión aprendida, lo que supone el origen de la patología (Rendueles, 2016).

5. Psicopatologización de lo laboral: el modelo médico y la administración de psicofármacos

El recorrido planteado hasta este punto conecta la evolución de los modelos de producción con la patología relacionada con el puesto de trabajo, comprendiendo el problema psicológico como un fenómeno fundamentalmente contextual. Para razonar la conexión entre estos dos elementos en la actualidad resulta esencial conocer cómo se ha deconstruido al sujeto a través de un proceso progresivo de individualización, lo que da lugar al citado individuo posmoderno, responsable –y culpable–, expuesto a la problemática de la salud mental.

De esta manera, la psicologización del trabajo ha ido tejiendo un corpus de lenguaje y dolencias que se ha asentado de una manera muy natural en el contexto empresarial, como punto de origen para una nueva ideología psicopolítica. En este sentido, nos apropiamos del concepto de “dolor social” (Parker, 2016) como el punto de partida para lo que él denomina de manera genérica “locura”, que en una lectura más adaptada a este contexto podríamos definir como “salud mental”. La psicología de cada momento debe gestionar y explicar ese dolor social, y, en el marco de psicologización de lo laboral que se ha expuesto en este capítulo, la única salida para los problemas laborales pasa por la consulta psicológica o psiquiátrica.

No se debe, en ningún momento, negar ese dolor social que define Parker desde la Psicología crítica, porque se negaría una problemática muy profunda relacionada con lo laboral, con devastadoras consecuencias para los trabajadores. Una corriente de psicología en torno a la globalización analiza la salud mental en el contexto postfordista encontrando problemas neuróticos y psicóticos muy acusados: Patel (2007) logró demostrar cómo la salud mental en la globalización está mediada por la situación económica de los países, a causa de un incremento de la pobreza y la desigualdad. Otros autores demostraron, así mismo, incrementos en la tasa de suicidios, existiendo también estudios similares con depresión y ansiedad (Walker, 2008).

La palabra “dolor” en este caso resulta especialmente acertada, ya que permite reflejar de manera clara el sufrimiento que padece el trabajador precario actual. Sin embargo, la gestión de ese dolor es lo susceptible de análisis. En todas las épocas ha habido problemas de índole laboral, pero el actual proceso de individualización y responsabilización reducen el problema laboral a un problema psicológico individual, recordando el dogma de Margaret Thatcher expuesto anteriormente, en el que negaba la existencia de lo social. Rendueles (2016) resume este proceso en la afirmación de que el trabajador actual ha cambiado la acción sindical por la visita al psicólogo o psiquiatra.

Sin embargo, el modelo médico extendido entre las ciencias psi- tiende a una biologización en la explicación de la conducta, también de la social, legitimando la medicalización como intervención generalizada. En el mejor de los casos, la intervención psicofarmacológica es inespecífica, con el único potencial de aliviar los síntomas, pero nunca capaz de intervenir sobre las causas del trastorno, que son relacionales (González Pardo y Pérez Álvarez, 2007). La psicología individualista se ha convertido en una herramienta para desviar y desvirtuar el foco del verdadero problema, centrándose en la dolencia del sujeto y llegando a negar la problemática laboral o social de la que subyace. Al amparo de este juicio es fácil comprender el auge de la psicología positiva, que representa la más ideológica de las prácticas terapéuticas: “Psicología positiva, engañosa y frustrante: Convince de que todo el mundo puede serlo todo” (Marzano, 2011: 26-27). Mientras que la popularización de la literatura de autoayuda evidencia la psicopatologización vital a la que el sujeto posmoderno se encuentra sometido, pasando de un Estado del Bienestar a un Estado Terapéutico (Crespo y Serrano, 2013), para luego conformar un verdadero *Estado del Malestar*.

En el mundo laboral se ha analizado el coste para la empresa del uso de unas u otras intervenciones, comparándose, en los análisis de Optenberg, Lanctot, Herrmann y Oh (2002), los costes de terapia en una muestra de más de dos mil trabajadores. Se estudió si el tratamiento sobre depresión era más costoso para la empresa con fármacos o con terapia psicológica. El estudio concluye que el tratamiento con psicofármacos implica un menor coste, y la aplicación de estos resultados no es difícil de imaginar.

Con esta concepción del individuo como recurso se eleva el grado de exigencia, y el malestar posmoderno se contempla como un mal funcionamiento del sujeto que la farmacia puede paliar, a la vez que construye y consolida el enorme negocio de la

industria farmacológica. La biopolítica establece lo normal y lo que no lo es, dando origen a “malestares indefinidos” susceptibles de la administración psicotrópica crónica (Pinafi, 2013). Se puede decir que las ciencias psi- han dado las herramientas conceptuales para la psicologización de lo laboral, mientras que el tratamiento pasa por terapias de modelo médico y, con interés creciente, el uso de psicofármacos, o, posiblemente, el uso combinado de ambos.

Así, se entiende la psicopatologización como herramienta económica de poder. Un buen ejemplo se encuentra “en Asturias (región norte de España), cuyas actividades productivas quedan obsoletas, a menudo la reconversión laboral se basa en altísimas tasas de prejubilaciones apoyadas por miles de invalideces logradas mediante pseudoenfermedades psiquiátricas” (Rendueles, 2004: 103). Enfermedades mentales diagnosticadas, y medicadas, en la medida en que el consumo de psicofármacos no deja de crecer en la región. Algunos datos ilustran la cantidad de prescripción, siendo el Principado de Asturias, por seguir con el ejemplo, una Comunidad Autónoma destacada en este caso. Según la encuesta EDADES 2015, realizada por el Observatorio Español de la Droga y las Toxicomanías, en esta región casi una de cada cuatro mujeres toma tranquilizantes, incrementándose el uso de estos fármacos a partir de los 45 años, y multiplicando al número de hombres que consumen. Los datos también indican que el consumo de psicofármacos ha visto un importante incremento a raíz de la crisis económica. En este sentido, la OMS ha detectado, en sus últimos análisis relativos a la salud mental, que la prevalencia de trastornos crece a nivel global. El dato se acentúa especialmente en los países donde hay una mayor proporción de la población con bajos ingresos (WHO, 2017). Respecto al consumo de psicofármacos, se ha observado un incremento durante el periodo de crisis económica (Marquez-Calderon, Villegas-Portero, Gosálbes Soler y Martínez-Pecino, 2014). Incremento que lleva en ascenso progresivo, y siempre con una alta tasa de prescripción farmacológica en consultas de atención primaria sin el diagnóstico de un especialista. Paradójicamente, los estudios muestran que en periodo de crisis se ha visto reducido el consumo de drogas ilegales con fines recreativos, posiblemente por un descenso en el nivel adquisitivo, mientras que se ha incrementado la prescripción de psicofármacos en las consultas .

Si la crítica a la psicofarmacología estriba en que el fármaco trata el síntoma pero no el problema de origen, la intervención terapéutica individual en los trastornos derivados del trabajo también presenta un carácter reduccionista, aludiendo sólo al individuo y descuidando la problemática laboral que origina sus problemas. En el fondo de la relación que se establece entre la administración de psicofármacos para el tratamiento de trastornos mentales, se debe acudir a la etiología del trastorno para reafirmar el hecho de que no es posible comprenderlo –y tratarlo– como enfermedad vírica:

“Sin negar para nada que los psicofármacos son específicamente efectivos, siquiera porque unos producen unos efectos y otros, no se podría decir, sin embargo, que su efectividad es psicológicamente específica, en el sentido de reparar los supuestos mecanismos subyacentes de los síntomas concretos –o de todo un cuadro- no sólo porque no se conocen –por muchos modelos que haya–, sino porque además los «trastornos mentales» no están en la misma escala de activación farmacológica” (González Pardo y Pérez Álvarez, 2007: 226).

6. Conclusiones

En un sistema de psicopatologización de las relaciones laborales como el descrito, el trabajador precario queda expuesto, sin protección de ningún tipo, y de manera

individual, a un entorno laboral que ofrece pocas oportunidades, y que le hace responsable de su situación exigiendo un despliegue progresivo e infinito de competencias cada vez más inespecíficas. Este clima de incertidumbre y frustración origina necesariamente problemas emocionales, que vemos manifestados de manera creciente. Por ello, la intervención terapéutica individual en este contexto, lejos de solución se convierte en parte del problema: en un plano inmediato la intervención psicológica individual puede aliviar el dolor que padece un individuo concreto, pero en ningún caso solucionará su verdadero problema, recordemos, de índole sociolaboral.

A ello se suma el preocupante incremento de la prescripción de psicofármacos, cuyo carácter inespecífico les provee, en el mejor de los casos, la capacidad de intervenir sobre síntomas, pero nunca sobre el problema del que los síntomas subyacen. La inmediatez que provee el psicofármaco como herramienta de intervención no la logra la terapia psicológica, lo que convierte al fármaco en un elemento perfectamente contextualizado en la sociedad neoliberal donde la salud, como elemento de consumo, exige respuestas inmediatas a necesidades concretas. De igual forma, la inmediatez del psicofármaco también está influyendo en el desarrollo de la terapia psicológica. Las principales escuelas psicológicas que conviven en la actualidad depositan hoy su esfuerzo y tecnología en el desarrollo de terapias individuales cada vez más breves. Ejemplos como la psicoterapia breve del psicoanálisis entierran el vetusto diván y los tratamientos infinitos de los primeros discípulos de Freud, en favor de intervenciones en media docena de sesiones. La clínica privada norteamericana también impone a los psicoterapeutas terapias muy limitadas en el tiempo y plegadas a lo objetivable del DSM, para que sean ofertas viables como parte de los seguros médicos de primer orden.

En último término, la psicopatologización de entornos laborales explica en buena medida la legitimación de la intervención psicológica individual basada en modelos médicos, donde el trastorno se etiqueta en función de unos síntomas sobre los que directamente se interviene, frente a las terapias contextuales, que buscan ahondar en la biografía y circunstancias del caso. Una intervención desde un plano de interacción sujeto-sociedad exigiría modificaciones en el entorno social, lo que puede llevar a cambios en familias y comunidades, pero también en organizaciones, administraciones, e incluso en políticas públicas... Toda intervención que concibe la conducta como intrínsecamente social contiene un carácter revolucionario, ante la necesidad de suponer una alteración del *statu quo* social, con el ánimo de mejorar la calidad de vida de colectivos amplios de personas. La intervención puramente individual, reservada únicamente a las personas más acomodadas de la sociedad, es intrínsecamente reaccionaria, por lo tanto, fomentada por cualquier tipo de poder con fines no necesariamente relacionados con el bienestar de la población.

7. Bibliografía

- Agulló-Tomás, E. (1997). *Jóvenes, trabajo e identidad*. Oviedo: Ediciones de la Universidad de Oviedo.
- Alonso, L. E. (2000). *Trabajo y posmodernidad, El empleo débil*. Madrid: Fundamentos.
- Aquillué Domínguez, D. (2015). La Comuna de París (1871). *Vínculos de Historia. Revista del Departamento de Historia de la Universidad de Castilla-La Mancha*, 4, 452-454. <https://doi.org/10.18239/vdh.v0i4.188>
- Bauman, Z. (2001). *La sociedad individualizada*. Madrid: Cátedra.
- Beck, U. (2000). *Un nuevo mundo feliz: la precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona: Paidós.

- Beck, U., Lash, S., & Giddens, A. (1997). *Modernización reflexiva: política, tradición y estética en el orden social moderno*. Madrid: Alianza Editorial.
- Brinkmann, S. (2017). Humanism after posthumanism: or qualitative psychology after the «posts». *Qualitative Research in Psychology*, 14(2), 109-130. <https://doi.org/10.1080/14780887.2017.1282568>
- Caballero Muñoz, D. (2001). Apuntes para una materia en psicología social del trabajo. *Psicothema*, 13(4), 691-699.
- Caballero Muñoz, D., & Blanco Prieto, A. (2007). Competencias para la flexibilidad: la gestión emocional de las organizaciones. *Psicothema*, 19(4), 616-620.
- Carax, L. (2012). *Holy Motors*. Indomina Media.
- Crespo, E., & Serrano, A. (2013). Paradoxes of European Employment Policies: From Fairness towards Therapy. *Universitas Psychologica*, 12(4), 1113-1126.
- Crespo, E., & Serrano Pascual, A. (2016). La psicologización del trabajo: la desregulación del trabajo y el gobierno de las voluntades. En R. Rodríguez López (Ed.), *Contra-psicología: De las luchas antipsiquiátricas a la psicologización de la cultura* (pp. 273-296). Madrid: Dado Ediciones.
- Fairclough, N. (2000). Language and Neo-Liberalism. *Discourse & Society*, 11(2), 147-148. <https://doi.org/10.1177/0957926500011002001>
- Finkelkraut, A. (2004). *La derrota del pensamiento*. Barcelona: Anagrama.
- Foucault, M. (1988). El sujeto y el poder. *Revista Mexicana de Sociología*, 50(3), 3-20. <https://doi.org/10.2307/3540551>
- Foucault, M. (1990). *Tecnologías del yo y otros textos afines*. Barcelona: Paidós.
- Foucault, M. (2003). *Hay que defender la sociedad. Curso del Collège de France (1975-1976)*. Madrid: Akal.
- Foucault, M. (2013). *Vigilar Y Castigar. Nacimiento De La Prisión*. México: Siglo XXI.
- Fraser, N. (2003). ¿De la disciplina hacia la flexibilización? Releyendo a Foucault bajo la sombra de la globalización. *Revista mexicana de ciencias políticas y sociales*, 7(187), 15-33.
- Giddens, A. (1995). *Modernidad e identidad del yo: el yo y la sociedad en la época contemporánea*. Barcelona: Península.
- Goleman, D. (1996). *Inteligencia emocional*. Barcelona: Kairos.
- González Pardo, H., & Pérez Álvarez, M. (2007). *La invención de los trastornos mentales*. Madrid: Alianza Editorial.
- Hayman, R., & Streeck, W. (1993). *Nuevas Tecnologías y Relaciones Industriales*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Jahoda, M. (1982). *Employment and Unemployment: A Social-Psychological Analysis*. Cambridge: Press Syndicate of the University of Cambridge.
- Jones, O. (2012). *Chavs. La demonización de la clase obrera*. Madrid: Capitán Swing Libros.
- Juanola i Hospital, E. (2004). Introducción a la psicología económica. En A. Gil Juárez & J. Feliu i Samuel-Lajeunesse (Eds.), *Psicología económica y del comportamiento del consumidor* (pp. 15-53). Barcelona: Editorial UOC.
- Kotha, S. (1996). From mass production to mass customization: The case of the National Industrial Bicycle Company of Japan. *European Management Journal*, 14(5), 442-450. [https://doi.org/10.1016/0263-2373\(96\)00037-0](https://doi.org/10.1016/0263-2373(96)00037-0)
- Laporsek, S., & Dolenc, P. (2012). Do Flexicurity Policies Affect Labour Market Outcomes? An Analysis of EU Countries. *Revija Za Socijalnu Politiku*, 19(2), 107-130. <https://doi.org/10.3935/rsp.v19i2.1018>
- Lévy-Leboyer, C. (1997). *Gestión de competencias*. Barcelona: Gestión 2000.

- Llosa, J. A., Menéndez-Espina, S., Agulló-Tomás, E., & Rodríguez-Suárez, J. (2018). Job insecurity and mental health: A meta-analytical review of the consequences of precarious work in clinical disorders. *Anales de Psicología*, 34(2), 211-221.
- Lowen, A. (2000). *El narcisismo: la enfermedad de nuestro tiempo*. Barcelona: Ediciones Paidós.
- Marquez-Calderon, S., Villegas-Portero, R., Gosalbes Soler, V., & Martinez-Pecino, F. (2014). Informe SESPAS Promoción de la salud y prevención en tiempos de crisis: el rol del sector sanitario. Informe SESPAS 2014. *Gaceta sanitaria*, 28 Suppl 1, 116-123. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2014.01.012>
- Marzano, M. (2011). *Programados para triunfar: Nuevo capitalismo, gestión empresarial y vida privada*. Barcelona: Tusquets Editores.
- Miguélez Lobo, F. (2004). La flexibilidad laboral. *Trabajo*, 13, 17-36.
- Optenberg, S. A., Lanctot, K. L., Herrmann, N., & Oh, P. I. (2002). Antidepressant selection, healthcare resource consumption and costs in a large workplace environment - US and Canadian perspectives. *Clinical Drug Investigation*, 22(10), 685-694. <https://doi.org/10.2165/00044011-200222100-00005>
- Ortiz-Lobo, A., & Bernstein, J. (2015). Excesos y alternativas de la salud mental en atención primaria. *Revista Brasileira de Medicina de Família e Comunidade*, 10(35), 1-9.
- Palloix, C. (1976). Labor Process - from Fordism to Neo-Fordism. *Pensee*, (185), 37-60.
- Parker, I. (2016). Capitalismo, locura y justicia social. En R. Rodríguez López (Ed.), *Contra-psicología: De las luchas antipsiquiátricas a la psicologización de la cultura* (pp. 113-140). Madrid: Dado Ediciones.
- Patel, V. (2007). Mental health in low- and middle-income countries. *British Medical Bulletin*, 81-82(1), 81-96. <https://doi.org/10.1093/bmb/ldm010>
- Pinafi, T. (2013). Malestar y psicofármacos: dependencia en la posmodernidad. *Nómadas*, (39), 79-89.
- Piore, M. J., & Sabel, C. F. (1984). *The Second Industrial Divide*. New York: Basic Books.
- Rendueles, G. (2004). *Egolatría*. Oviedo: KRK Ediciones.
- Rendueles, G. (2016). Medicalización, psiquiatrización, ¿despsiquiatrización? En R. Rodríguez López (Ed.), *Contra-psicología: De las luchas antipsiquiátricas a la psicologización de la cultura* (pp. 319-350). Madrid: Dado Ediciones.
- Robertt, P. (2018). The New Spirit of Capitalism: Criticisms and Contributions from the South. *Aposta-Revista De Ciencias Sociales*, 76, 33-56.
- Rodríguez Fernández, J. R. (2016). *Entreteniendo a los pobres: una crítica político ideológica de las medidas de lucha contra la exclusión social*. Albacete: Bomarzo.
- Sehnbruch, K., Burchell, B., Agloni, N., & Piasna, A. (2015). Human Development and Decent Work: Why some Concepts Succeed and Others Fail to Make an Impact. *Development and Change*, 46(2), 197-224. <https://doi.org/10.1111/dech.12149>
- Sennett, R. (2001). *La Corrosion del Character*. Barcelona: Anagrama.
- Spencer, L., & Spencer, S. M. (1993). *Competence At Work: A Model for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Standing, G. (2012). *El Precariado. Una Nueva Clase Social*. Barcelona: Pasado y Presente.
- Tezanos, J. F. (2009). *La sociedad dividida. Estructuras de clases y desigualdades en las sociedades tecnológicas*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Torregrosa, J. R. (1983). Sobre la identidad personal como identidad social. En J. R. Torregrosa, B. Sanabria, & M. Aler Gray, *Perspectivas y contextos de la psicología social* (pp. 217-240). Barcelona: Hispano Europea.

- Van-Dijk, T. A. (1999). ¿Un estudio lingüístico de la ideología? En G. Parodi-Sweis, *Discurso, cognición y educación: Ensayos en honor a Luis A. Gómez Macker* (pp. 27-42). Ediciones Universitarias de la Universidad Católica de Valparaíso: Chile.
- Walker, C. (2008). *Depression and globalization: The politics of mental health in the twenty-first century*. New York, NY: Springer.
- WHO. (2017). *Depression and Other Common Mental Disorders. Global Health Estimates*. Geneva: WHO.
- Wilthagen, T., & Tros, F. (2004). The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 10(2), 166-186. <https://doi.org/10.1177/102425890401000204>

* * *

José Antonio Llosa (orcid.org/0000-0003-2644-020X) es Doctor en Psicología por la Universidad de Oviedo, Licenciado en Psicología y Máster en Prevención de Riesgos Laborales, especialidad en Psicosociología. Líneas de investigación: Precariedad laboral, exclusión social y salud mental. Grupo de Investigación en Psicología Social de la Universidad de Oviedo, proyecto Workforall Project.

Sara Menéndez-Espina (orcid.org/0000-0002-4238-4693) es Doctora en Psicología por la Universidad de Oviedo y Licenciada en Psicología por la misma universidad. Máster Interuniversitario en Metodología de las Ciencias del Comportamiento y de la Salud (UAM, UCM y UNED) por la UNED. Grupo de Investigación en Psicología Social de la Universidad de Oviedo, proyecto Workforall Project.

Esteban Agulló-Tomás (orcid.org/0000-0002-3549-2928) es Doctor en Ciencias Políticas y Sociología (Especialidad: Psicología Social) por la Universidad Complutense de Madrid. Profesor Titular y Director del Grupo de Investigación Psicología Social del Departamento de Psicología de la Universidad de Oviedo e investigador en Workforall Project.

Julio Rodríguez-Suárez (orcid.org/0000-0003-4373-8905) es Doctor en Psicología por la Universidad de Oviedo. Máster Oficial Universitario en Seguridad, Salud en el Trabajo y Prevención de Riesgos. Profesor-Tutor en el Centro Asociado de Gijón de la UNED y Profesor en el Departamento de Psicología de la Universidad de Oviedo. Grupo de Investigación en Psicología Social de la Universidad de Oviedo, proyecto Workforall Project.

Héctor Lasheras-Díez (orcid.org/0000-0002-8174-0216) es Graduado en Trabajo Social por la Universidad de Oviedo, con Máster Universitario en Protección Jurídica de Personas y Grupos Vulnerables. Doctorando del Programa de Doctorado de Investigaciones Humanísticas de la Universidad de Oviedo. Miembro del Grupo de Investigación Psicología Social de la Universidad de Oviedo e investigadora en Workforall Project.

Rosana Saiz-Villar (orcid.org/0000-0001-8252-1886) es Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad de Oviedo. Máster en Protección Jurídica de Personas y Grupos Vulnerables. Doctoranda del Programa de Doctorado de Investigaciones Humanísticas, Universidad de Oviedo. Miembro del Grupo de Investigación Psicología Social de la Universidad de Oviedo e investigadora en Workforall Project.