

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ
FACULTAD DE LETRAS Y CIENCIAS HUMANAS



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DEL PERÚ

Un análisis del síndrome del *burnout* desde la filosofía social

Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Filosofía

AUTORA:

Alessandra Yoshimi Oshiro Minei

ASESOR:

Dr. Gianfranco Casuso Guerra

Lima, setiembre, 2021

RESUMEN

Resumen: Esta investigación ofrece un análisis social filosófico del *burnout*, un síndrome de fatiga ocupacional, desde la teoría crítica de la Escuela de Frankfurt con el objetivo de desnaturalizar el sufrimiento laboral y esclarecer las dinámicas sociales que favorecen la prevalencia de esta patología del trabajo. El primer capítulo desarrolla las premisas metodológicas de la teoría crítica, particularmente, su negativismo, su cercanía a las ciencias sociales y su pretensión transformadora. Luego, se introducen las herramientas conceptuales para el análisis: la psicodinámica del trabajo, principalmente desarrollada por Christophe Dejours, y la definición zurniana de “patología social”. El segundo capítulo está dedicado al análisis del *burnout*. Primero, se explican las características del síndrome, así como los cambios materiales y normativos que llevaron a la flexibilización y subjetivación laboral, condiciones que fomentan el *burnout*. Luego, ello se analiza desde la psicodinámica del trabajo para entender por qué producen sufrimiento laboral. Finalmente, desde el concepto de “patología social” y la propuesta de Martin Hartmann y Axel Honneth sobre la “realización paradójica de ideales”, se explican los mecanismos que perpetúan la sujeción a las dinámicas sociales que fomentan el *burnout*. La investigación concluye con un recuento del análisis y reflexiones sobre la relevancia de una crítica social del sufrimiento laboral.

Palabras clave: sufrimiento laboral; *burnout*; teoría crítica; patología social; psicodinámica del trabajo

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, quisiera agradecer a la Pontificia Universidad Católica del Perú, en especial, a la Dirección de Gestión de la Investigación, por su apoyo a esta investigación a través del Programa Apoyo al Desarrollo de Tesis de licenciatura (PADET). Del mismo modo, agradezco a mi asesor, Gianfranco Casuso, por sus útiles comentarios, su flexibilidad y su paciencia durante los varios semestres que me tomó terminar esta tesis. Debo mencionar, también, a mis compañeros del Grupo de Investigación sobre Teoría Crítica, con quienes tuve la oportunidad de discutir ideas relevantes para mi trabajo y de los que recibí comentarios alentadores y sugerencias que fueron igual de importantes.

Un lugar importante en mis agradecimientos lo ocupan mis padres, mis abuelos y mis hermanos. Sin su esfuerzo, su cariño y su comprensión no hubiese podido cumplir con la meta de seguir (y terminar) un pregrado en Filosofía. Igualmente, con el mismo aprecio, debo agradecer a Vania Alarcón, Gino Cusinga, Marcia Gonzales, Antonio Pomposini, Gonzalo Ricaldi, Ricardo Rojas y a mis demás amigos del pregrado. Su compañía en los salones del H y en la sala de jefes de práctica no solo hizo mis años en la PUCP más divertidos y memorables, sino que también fue un recuerdo constante de la relevancia del tema de mi tesis. Finalmente, pero no menos importante, quisiera agradecer a André Jakobsen por la motivación, la disciplina y la ayuda con las funciones de Word, sobre todo, en la recta final. Sin su apoyo, esta tesis seguiría siendo un pendiente que atender “la próxima semana”.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1. ¿POR QUÉ UN ANÁLISIS DESDE LA FILOSOFÍA SOCIAL?	5
1. EL NEGATIVISMO DE LA FILOSOFÍA SOCIAL	6
2. HERRAMIENTAS METODOLÓGICAS	10
2.1. <i>La psicodinámica del trabajo</i>	12
2.2. <i>El diagnóstico de patologías sociales</i>	17
CAPÍTULO 2. EL <i>BURNOUT</i> COMO UNA PATOLOGÍA SOCIAL DEL TRABAJO..	23
1. ¿QUÉ ES EL <i>BURNOUT</i> ?	24
2. ¿QUÉ CONDICIONES FAVORECEN EL SURGIMIENTO DEL <i>BURNOUT</i> ?	27
2.1. <i>Flexibilización, subjetivación y competencia</i>	32
3. ¿QUÉ DINÁMICAS SOCIALES SE ENCUENTRAN DETRÁS DE LA PREVALENCIA DEL <i>BURNOUT</i> ?	37
3.1. <i>La realización paradójica de ideales</i>	39
CONCLUSIONES	48
BIBLIOGRAFÍA	53

INTRODUCCIÓN

Son pocas las prácticas sociales que pueden comparar su relevancia con la del trabajo. Como sostiene Rahel Jaeggi, en nuestras sociedades contemporáneas, no solo se trata de una labor que mantiene ocupadas una gran cantidad de horas a la semana, sino que también muchas personas suelen tomar su trabajo como un criterio fundamental al tomar decisiones importantes.¹ Sin embargo, a pesar de aquella centralidad, es pertinente tener en consideración que el trabajo se ha organizado de diversas maneras a lo largo del tiempo. Esto no solo ha dependido de la tecnología y las necesidades de cada época particular, sino también de las expectativas que han surgido alrededor de esta práctica social. En consecuencia, la actividad laboral ha sido y es experimentada de diversas maneras dependiendo de la época, el lugar o la ocupación –podríamos agregar, también, el género y la clase–. Entre estas experiencias, una que ha suscitado reacciones diversas es el sufrimiento laboral. Quien haya tenido la oportunidad de discutir el tema con amigos y familiares se habrá encontrado, seguramente, tanto con apasionadas críticas al sufrimiento laboral, como con resignados comentarios que sugieren aceptar que el trabajo es un mal necesario.

Frente a la variedad de perspectivas, esta tesis pretende ser una contribución a las posturas que abogan por la necesidad de una reflexión crítica sobre el sufrimiento laboral. Si bien, como señala Emmanuel Renault, el trabajo ha sido desplazado del centro de las discusiones políticas², el hecho de que el trabajo es un factor relevante en un gran número de problemas de salud física y mental es cada vez más difícil de ignorar.³ Por lo tanto, en línea con lo propuesto por Beate Roessler, este trabajo concuerda con la posición que sostiene que

¹ Cf. Rahel Jaeggi, "Pathologies of Work," *WSQ: Women's Studies Quarterly* 45, no. 3-4 (2017): 61. doi:10.1353/wsqr.2017.0044.

² Cf. Emmanuel Renault, "The Political Invisibility of Work and Its Philosophical Echoes," en *New Philosophies of Labour. Work and the Social Bond*, eds. Nicholas H. Smith y Jean-Philippe Deranty (Leiden: Brill, 2012): 133.

³ Por ejemplo, de acuerdo con la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (European Agency for Safety and Health at Work), las enfermedades relacionadas al trabajo incluyen desórdenes músculo esqueléticos, problemas de estrés y salud mental, desarrollo de cáncer debido a exposición a cancerígenos en el ambiente laboral, enfermedades de piel y exposición a agentes infecciosos en el ambiente laboral (Cf. European Agency for Safety and Health at Work, "Work-related diseases – Safety and health at work – EU-OSHA," recuperado el 24 de agosto del 2021, <https://osha.europa.eu/en/themes/work-related-diseases>).

“[d]ado que –por política de Estado y en la base de consideraciones normativas– se espera que los sujetos pasen una gran parte de su día trabajando en sociedad, entonces no hay defensa para decir que –¡pobre de mí! [*alas!*– solo trabajo alienado está disponible.”⁴ Consideraremos, del mismo modo, que el sufrimiento laboral no debe ser un motivo de resignación, sino que debe ser tomado como una oportunidad para hacer una crítica que permita poner en marcha procesos de transformación social.⁵

No obstante, cabe aclarar que, aun cuando una crítica que abarque los diversos malestares relacionados al trabajo es necesaria, un proyecto de tal magnitud excedería los límites de la presente investigación. Por lo tanto, en esta ocasión, el análisis se centrará en el caso del *burnout* y otros síndromes de fatiga relacionados al trabajo. Como se explicará con detalle más adelante, el *burnout* es un síndrome ocupacional que se caracteriza por sentimientos de agotamiento, desmotivación, negativismo y eficacia reducida en el trabajo.⁶ Ahora bien, aunque ciertas organizaciones han llamado la atención a la necesidad de tomar conciencia sobre el impacto del trabajo en la salud mental⁷, esta no es la única motivación detrás de elegir esta clase particular de malestar laboral como nuestro punto de partida. Otra razón relevante para la elección del *burnout* como caso de estudio es que –como se desea mostrar en esta tesis– la prevalencia de este malestar exhibe una dinámica interpretable en función del concepto de “patología social” tal como ha sido concebido por la Escuela de Frankfurt. De este modo, el marco teórico que utilizaremos a lo largo de la investigación estará informado, principalmente, por las premisas metodológicas de la teoría crítica.⁸ Como se

⁴ Beate Roessler, “Meaningful Work: Arguments from Autonomy,” *The Journal of Political Philosophy* 20, (2012): 91. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9760.2011.00408.x>. Traducción mía.

⁵ Cf. Sighard Neckel y Greta Wagner, “Exhaustion as a Sign of the Present,” en *Burnout, Fatigue, Exhaustion: An Interdisciplinary Perspective on a Modern Affliction*, eds. Sighard Neckel, Anna Katharina Schaffner y Greta Wagner (Londres: Palgrave Macmillan, 2017): 297.

⁶ Cf. Organización Mundial de la Salud, “Burn-out an ‘occupational phenomenon’. International Classification of Diseases,” publicado el 28 de mayo del 2019, consultado el 1 de abril del 2021. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>.

⁷ Cf. Organisation for Economic Co-operation and Development, “Employment: mental health issues rising in workplaces, says OECD,” publicado el 12 de diciembre del 2011, recuperado el 24 de agosto del 2021. <https://www.oecd.org/newsroom/employmentmentalhealthissuesrisinginworkplacesaysoecd.htm>; Organización Mundial de la Salud. “Mental health in the workplace.” Recuperado el 7 de setiembre del 2021. <https://www.who.int/teams/mental-health-and-substance-use/mental-health-in-the-workplace>.

⁸ En adelante, el término “teoría crítica” referirá, particularmente, a la filosofía social tal como es concebida por la Escuela de Frankfurt.

verá con detalle más adelante, esto implica que nuestro proceder será fundamentalmente negativista y empíricamente informado. En otras palabras, nuestro punto de partida serán el *burnout* y los síndromes relacionados a la fatiga entendidos como casos de sufrimiento laboral. Para hacer sentido de aquellas experiencias negativas, utilizaremos dos herramientas conceptuales afines al negativismo de la Escuela de Frankfurt. La primera de ellas, la psicodinámica del trabajo, nos brindará el marco teórico adecuado para comprender la actividad laboral desde la perspectiva de la experiencia del trabajador. La segunda, el concepto de “patología social”, nos permitirá identificar y desentrañar las dinámicas sociales que subyacen al problema que nos interesa.

Tras haber aclarado el punto de partida de la presente investigación, el segundo capítulo tomará las herramientas presentadas en el capítulo anterior para emprender un análisis de los síndromes de fatiga relacionados al trabajo. Contaremos con tres secciones. La primera sección ofrecerá una breve definición del *burnout*, así como una explicación sobre la relevancia de la salud mental en el estudio del sufrimiento laboral. A continuación, pasaremos al análisis de las condiciones laborales en las que suele surgir el *burnout*, cuestión para lo cual la obra de Luc Boltanski y Eve Chiapello será particularmente relevante. En esta subsección, se hará un repaso de las razones normativas y materiales que impulsaron una transformación de las tendencias de organización laboral alrededor de los años noventa. Luego de ello, se describirán las principales consecuencias de estos cambios organizacionales, a saber, la flexibilización y la subjetivación del trabajo. Esto, sin embargo, estará acompañado de un análisis utilizando el modelo de la psicodinámica del trabajo desarrollado en el primer capítulo. De esta manera, se pretende aclarar por qué estas condiciones laborales son propicias para el desarrollo del *burnout* y otros síndromes similares. La tercera sección, por último, responderá a la pregunta de por qué se da una sujeción voluntaria de los trabajadores a aquellas dinámicas nocivas. Para contestar aquella interrogante, se realizará un diagnóstico de patologías sociales entendidas como desórdenes de segundo orden. Las dinámicas sociales que se analizarán serán, particularmente, la autorrealización heterónoma y el reconocimiento ideológico, ambos relacionados a la realización paradójica de los ideales de autonomía y autorrealización desarrollada por Axel Honneth y Martin Hartmann. Finalmente, la investigación concluirá con un recuento del

análisis realizado y una breve reflexión sobre la relevancia de una crítica social del sufrimiento laboral.



CAPÍTULO 1. ¿POR QUÉ UN ANÁLISIS DESDE LA FILOSOFÍA SOCIAL?

Una de las tareas de la filosofía es, sin duda, reflexionar sobre la experiencia humana. No obstante, a pesar de ello, algunas personas consideran extraño plantear un estudio del sufrimiento laboral desde la filosofía y no desde disciplinas –aparentemente– más afines al problema como la psicología o las ciencias empresariales. Considero, sin embargo, que es posible sostener que aquella extrañeza se encuentra motivada por una comprensión limitada de la filosofía. Si bien es cierto que existen disciplinas como la metafísica y la lógica, conocidas por sus demandantes niveles de abstracción, es importante tener en mente que lo que propone esta investigación es una reflexión desde la filosofía social, la cual exhibe una preocupación fundamentalmente ética que permite analizar las experiencias negativas de los individuos desde “un marco normativo más amplio que el marco de la justicia”.⁹ Esto quiere decir que, en contraste con los debates sobre teoría de la justicia que predominan en la filosofía política contemporánea¹⁰, la atención del filósofo social se encuentra volcada a las condiciones sociales necesarias para la libre autorrealización de las personas y, consecuentemente, a los obstáculos que lo dificultan.¹¹ En ese sentido, la preocupación de la filosofía social no se restringe a un análisis de virtudes o derechos¹², ni mucho menos a objetos que trascienden la experiencia. Por el contrario, la tarea del filósofo social consiste en analizar ampliamente las estructuras de la vida social para “identificar estructuras sociales particulares, prácticas o comprensiones que son problemáticas en la sociedad real en la que se encuentran”.¹³

⁹ Fabian Freyenhagen, “Critical Theory and Social Pathology,” en *The Routledge Companion to the Frankfurt School*, eds. Peter E. Gordon, Espen Hammer y Axel Honneth (Abingdon: Routledge, 2018): 413. Traducción mía.

¹⁰ Cf. Freyenhagen, “Critical Theory and Social Pathology,” 412; Camilo Sembler, “Teoría Crítica y sufrimiento social en Max Horkheimer.” *Constelaciones* 5, no. 5 (2016): 261. <http://constelaciones-rtc.net/article/view/826>

¹¹ Cf. Axel Honneth, “Una patología social de la razón. Acerca del legado intelectual de la Teoría Crítica”, en *Patologías de la razón: Historia y actualidad de la teoría crítica*, ed. Axel Honneth (Buenos Aires: Katz Editores, 2009): 37; Rahel Jaeggi, “Towards an Immanent Critique of Forms of Life,” *Raisons Politiques* 2015/1, no. 57 (2015): 16. <https://www.cairn.info/revue-raisons-politiques-2015-1-page-13.htm>.; Sembler, “Teoría Crítica y sufrimiento social,” 261; Christopher Zurn, *Axel Honneth: A Critical Theory of the Social* (Cambridge: Polity, 2015): 95.

¹² Cf. Zurn, *Critical Theory of the Social*, 95

¹³ Zurn, *Critical Theory of the Social*, 95. Traducción mía.

No obstante, ahora que tenemos una idea acerca del objeto de la filosofía social –y, con ello, de por qué el análisis del sufrimiento laboral no sería ajeno a su interés– es pertinente preguntarse de qué manera se pretende identificar las estructuras o prácticas que impiden la autorrealización de los individuos en sociedades *reales*. Para responder aquella pregunta, será necesario abordar con más detalle las premisas metodológicas que caracterizan a la filosofía social tal como es entendida por la Escuela de Frankfurt. Precisamente, este primer capítulo estará dedicado a ello y se dividirá en dos subsecciones. La primera de ellas desarrollará el negativismo que caracteriza el proceder de la teoría crítica, lo cual nos permitirá, a su vez, exponer sobre la importancia del sufrimiento y la investigación empírica en la filosofía social. Tras haber aclarado aquellas cuestiones, pasaremos a la segunda sección, en la cual se expondrán la psicodinámica del trabajo y el concepto de “patología social” como herramientas útiles para el análisis que emprenderemos en el segundo capítulo de la investigación. Pasemos a ver, entonces, qué caracteriza la aproximación social filosófica de la Escuela de Frankfurt.

1. El negativismo de la filosofía social

Como vimos anteriormente, la filosofía social se preocupa por las estructuras sociales que impiden la libre autorrealización de los individuos en sociedades reales. Sin embargo, dada esta intención de la teoría crítica, cabe preguntarse qué es lo que nos permite identificar las estructuras que impiden la autorrealización de los individuos o, antes de ello, siquiera saber si nos encontramos frente a una formación social en la que las condiciones de posibilidad de una vida plena están siendo sistemáticamente socavadas. La respuesta a esta interrogante nos lleva a una primera premisa metodológica para tener en cuenta, a saber, la centralidad del sufrimiento en el método frankfurtiano de crítica social. Ahora bien, para entender esta cuestión a cabalidad, es importante tener en cuenta que la filosofía social sostiene un negativismo substantivo.¹⁴ En otras palabras, el punto de partida de la crítica es siempre una realidad social negativa –alienada, cosificada o enferma¹⁵– que se comprende como

¹⁴ Cf. Fabian Freyenhagen, *Adorno's Practical Philosophy: Living Less Wrongly* (Cambridge: Cambridge University Press, 2013): 4.

¹⁵ Cf. Axel Honneth, “Patologías de lo social: tradición y actualidad de la filosofía social,” en *La sociedad del desprecio*, eds. Francesc J. Hernández y Benno Herzog (Madrid: Trotta, 2011): 114.

consecuencia de la deformación o la pérdida de racionalidad social que procesos histórico-sociales como el capitalismo han traído consigo.¹⁶ De esta manera, el capitalismo genera una serie de contradicciones que, al bloquear la realización de lo que una buena sociedad podría ser, genera una serie de patologías sociales que provocan experiencias de sufrimiento y alienación en los individuos.

Estas contradicciones, sin embargo, no se encuentran a simple vista.¹⁷ El filósofo social debe, por lo tanto, encontrar una ventana hacia aquellas dinámicas sociales. Para la teoría crítica, es en aquel contexto que el sufrimiento cobra un rol clave para la crítica social. Aquellas experiencias negativas, lejos de ser triviales, se comprenden como expresión del malfuncionamiento de una sociedad o, en otras palabras, como un indicador de que en ella operan elementos que bloquean sistemáticamente la posibilidad de una libre autorrealización de los individuos.¹⁸ Esto se apoya en la premisa de que, en tanto que los sujetos constituyen y son constituídos, a su vez, por las instituciones y prácticas sociales en las que se insertan, en cada aspecto individual de la experiencia social encontramos una representación del todo.¹⁹ Por lo tanto, según los filósofos de la Escuela de Frankfurt, bajo las dinámicas sociales propias del capitalismo, “el dolor no es solo el aspecto central de la sociedad, sino también el aspecto de la sociedad que nos permite criticar la sociedad”.²⁰ Tras aclarar brevemente el negativismo substantivo de la teoría crítica, podemos introducir una segunda característica de la filosofía social, a saber, su negativismo metodológico. Veamos esto con más detalle.

Al señalar que la teoría crítica procede de manera negativa, nos referimos, utilizando las palabras de Max Horkheimer, a que su punto de partida es “la miseria del presente”.²¹ Theodor W. Adorno, otro importante exponente de la primera generación de Escuela de Frankfurt, expresa el mismo punto de vista, por ejemplo, en la dedicatoria a Max Horkheimer que ocupa las páginas iniciales de *Mínima Moralia*: “Quien quiera conocer la verdad sobre

¹⁶ Cf. Honneth, “Una patología social de la razón,” 31; Sembler, “Teoría Crítica y sufrimiento social,” 261.

¹⁷ Cf. Freyenhagen, *Adorno's Practical Philosophy*, 5.

¹⁸ Cf. Honneth, “Una patología social de la razón,” 47.

¹⁹ Cf. Rahel Jaeggi, “‘No Individual Can Resist’: Minima Moralia as a Critique of Forms of Life,” *Constellations* 12, no.1 (2005): 66. <https://doi.org/10.1111/j.1351-0487.2005.00403.x>

²⁰ Erika Benini, “The Emotion of Pain for a Critical Theory of Society,” *Itinera* 15 (2018): 12. Traducción mía.

²¹ Max Horkheimer, “Teoría tradicional y teoría crítica,” en *Teoría crítica*, trads. Edgardo Albizu y Carlos Luis (Buenos Aires: Amorrortu, 2003): 248.

la vida inmediata tendrá que estudiar su forma alienada, los poderes objetivos que determinan la existencia individual hasta en sus zonas más ocultas”.²² Como se sabe, propuestas como la teoría de la justicia de John Rawls suelen justificar su crítica social a través de “formas de utopía positivas . . . que pueden ser usados para juzgar y corregir lo que es actualmente inmoral, no ético, injusto o ilegítimo”.²³ No obstante, en contraste con aquellos modelos constructivistas de crítica social²⁴, la filosofía social “no empieza desde una imagen de relaciones ideales que se contrasta posteriormente con un mundo caído [*that is then held up to a fallen world*], sino con la sociedad como es e intenta identificar deformaciones condiciones sociales existentes que constriñen la habilidad de las personas de vivir vidas plenas [*fulfilling lives*]”.²⁵

Ahora bien, es importante tener en cuenta que el presente al que se está refiriendo Horkheimer es un presente bastante concreto. En *La situación actual de la filosofía social y las tareas de un Instituto de Investigación Social*, el mismo autor señala, por ejemplo, que el Instituto de Investigación Social debe emprender un análisis complejo que busque responder a cuestiones tales como: “[¿] qué tipo de relaciones (*Zusammenhänge*), en un tiempo y país específico, pueden establecerse entre el papel económico desempeñado por un *determinado grupo social*, las *transformaciones en la estructura psíquica* de sus miembros individuales y las *instituciones sociales e ideas* creadas por este grupo o que tuvieron influencia en él [?]”.²⁶ Efectivamente, si queremos partir de la “miseria del presente” con la intención de desentrañar las dinámicas que hacen sufrir a individuos reales, en sociedades reales, resultaría extraño prescindir que de aquellas ciencias que, precisamente, pretenden darnos conocimiento sobre aquellos individuos y sociedades. Por lo tanto, para la filosofía social, es de fundamental importancia que la teoría se encuentre informada por la particularidad de los estudios empíricos y que, a su vez, las herramientas empíricas puedan pasar por un escrutinio

²² Theodor W. Adorno, *Minima Moralia: Reflexiones desde la vida dañada*, trad. Joaquín Chamorro Mielke (Madrid: Tauros, 2001): 9.

²³ Zurn, *Critical Theory of the Social*, 95. Traducción mía.

²⁴ Ver Axel Honneth, “Crítica reconstructiva de la sociedad con salvedad genealógica” en *Patologías de la razón: Historia y actualidad de la teoría crítica*, ed. Axel Honneth (Buenos Aires: Katz Editores, 2009): 53-84.

²⁵ Zurn, *Critical Theory of the Social*, 95. Traducción mía.

²⁶ Max Horkheimer, “La situación actual de la filosofía social y las tareas de un instituto de investigación social,” *Cuadernos de filosofía latinoamericana* 36, no. 112, trad. Santiago Castro (2015): 222. Énfasis mío.

filosófico.²⁷ Es, pues, teniendo ello en mente que Horkheimer señala, en el mismo discurso, que:

Más bien se trata, y no soy el único que sostiene esta opinión, de organizar una serie de investigaciones estimuladas por cuestiones filosóficas en las cuales participen filósofos, sociólogos, economistas, historiadores y psicólogos unidos en una comunidad de trabajo para realizar juntos lo que en otras áreas del conocimiento una sola persona hace en el laboratorio y lo que todos los investigadores verdaderos han hecho siempre: abordar las grandes preguntas filosóficas a través de los métodos científicos más refinados para revisarlas y transformarlas, para desarrollar nuevos métodos de análisis, pero sin perder jamás de vista la generalidad a la que apuntan estas preguntas.²⁸

Es importante tener en cuenta, sin embargo, que la profundidad del análisis que surge del entrelazamiento entre la filosofía y las ciencias empíricas no apunta, meramente, a brindar una interpretación más compleja de la realidad. En *Teoría tradicional y teoría crítica*, Marx Horkheimer aclara que, a diferencia de otras teorías, el interés filosófico de la teoría crítica es indesligable de una pretensión transformadora, ya que “[e]l autoconocimiento del hombre en el presente no consiste, sin embargo, en la ciencia matemática de la naturaleza, que aparece como logos eterno, sino en la teoría crítica de la sociedad establecida, *presidida por el interés de instaurar un estado de cosas racional*”.²⁹ En *What Is Orthodox Critical Theory?*, Fabian Freyenhagen también enfatiza la misma premisa al afirmar que, para la teoría crítica, “el punto es examinar críticamente un mundo parcializado [*partisan world*], guiado por un interés de liberar a los seres humanos de las condiciones de esclavitud”.³⁰

Lo mencionado por Freyenhagen nos remite, nuevamente, a la preocupación ética que caracteriza a la filosofía social. Sostengo esto, ya que, sin tener aquella premisa en mente, sería imposible entender que el ímpetu emancipador propio de la teoría crítica se fundamenta en el hecho de que “la crítica encuentra en las diversas experiencias de injusticia y

²⁷ Cf. Freyenhagen, “Critical Theory and Social Pathology,” 413; Horkheimer, “La situación actual de la filosofía social,” 219.

²⁸ Horkheimer, “La situación actual de la filosofía social,” 219.

²⁹ Horkheimer, “Teoría tradicional y teoría crítica,” 232. Énfasis mío.

³⁰ Fabian Freyenhagen, “What Is Orthodox Critical Theory?” *World Picture* 12 (2017): 3. http://www.worldpicturejournal.com/WP_12/Freyenhagen_12.html. Traducción mía.

sufrimiento no sólo un signo de la negatividad constitutiva de la forma de vida capitalista, sino también su propio marco de justificación teórica y a la vez el testimonio existencial de la necesidad y posibilidad histórica de una praxis emancipadora”.³¹ Como enfatiza Fabian Freyenhagen, el carácter injustificado del sufrimiento en una época en la cual contamos con los medios necesarios para superarlo no solo justifica la labor de filósofo social, sino que la hace indiscutiblemente necesaria.³² Por lo tanto, este es el último aspecto a resaltar respecto de la filosofía social –aquella propia de la Escuela de Frankfurt–, a saber, su inherente pretensión de lograr una transformación social que traiga consigo la emancipación de los individuos de aquellas condiciones que les impiden una libre autorrealización. El compromiso con lograr una sociedad que permita una vida plena a todos los individuos es lo que motiva esta particular forma de crítica social que, a diferencia de otras, busca siempre convertirse en práctica. Afirma, por lo tanto, Max Horkheimer, en ese mismo sentido, que “[l]a filosofía no es, por ende, un consuelo. Es algo más que eso, pues transfigura lo real, con todas sus aparentes injusticias, y lo reconcilia con lo racional, al mostrar que está fundado en la Idea misma y que allí se realiza la Razón”.³³ Es, justamente, aquella misma pretensión la que guía el presente análisis sobre el sufrimiento laboral. Con ello en mente, pasemos a la presentación de las herramientas conceptuales que nos serán de utilidad a lo largo de esta investigación.

2. Herramientas metodológicas

En el capítulo anterior, se aclaró cuál sería el interés –y la ventaja explicativa– de un análisis del sufrimiento laboral desde una perspectiva social filosófica. Ahora, es momento de presentar con más detalle cuáles son las herramientas de las que nos serviremos para cumplir con las tareas que le corresponden a la filosofía social. De acuerdo con Christopher Zurn, estas son fundamentalmente cuatro. En primer lugar, tenemos la sintomatología, lo cual implica llamar la atención a problemas que suelen pasar desapercibidos.³⁴ Justamente, en relación con lo mencionado en el apartado anterior, uno de los síntomas que la teoría crítica

³¹ Sembler, “Teoría Crítica y sufrimiento social,” 261.

³² Cf. Freyenhagen, “What Is Orthodox Critical Theory?,” 3.

³³ Horkheimer, “La situación actual de la filosofía social,” 214.

³⁴ Cf. Zurn, *A Critical Theory of the Social*, 113.

toma como punto de partida para ello es el sufrimiento de los individuos.³⁵ No obstante, dado que nuestro propósito es una crítica *social*, referirnos a experiencias negativas inconexas y esporádicas no sería suficiente para emprender el diagnóstico. Por lo tanto, una segunda tarea de la filosofía social es la epidemiología, la cual implica mostrar que aquellos problemas a los que queremos llamar la atención no son ocurrencias particulares, sino “patologías socialmente extendidas [*pervasive*]”³⁶, aun cuando la población no sea plenamente consciente de ello.³⁷ Sin lugar a duda, aquí vuelve a notarse la importancia de la cercanía que la teoría crítica debe mantener con la investigación empírica. Como señala el autor, para esta segunda tarea, las ciencias sociales son de particular relevancia.³⁸

Ahora, una tercera tarea que las herramientas conceptuales que presentaremos nos deben ayudar a cumplir es la etiología. Esta es, quizá, la más compleja de todas, ya que requiere dar “explicaciones para los desórdenes de segundo orden de manera tal que muestre que no son solo socialmente experimentados, sino también causalmente enraizados en estructuras sociales, instituciones, patrones normativos, esquemas culturales, entre otros”.³⁹ Más adelante, abordaré con más detalle a qué se refiere Zurn con “desórdenes de segundo orden”. Por lo pronto, deseo enfatizar la importancia de mostrar que se trata de un problema de carácter *social*. Si, como se mencionó anteriormente, la teoría crítica tiene como objetivo la transformación de las condiciones que causan sufrimiento, es necesario que aquellas condiciones sean susceptibles al cambio.⁴⁰ Evidentemente, no *todo* el sufrimiento es eliminable de la experiencia humana. El problema, sin embargo, es que muchas veces, aquello que es social y, por lo tanto, contingente⁴¹, es presentado como natural y, por lo tanto, necesario. Es en ese sentido que, al emprender una crítica social, resulta central mostrar que las causas no son naturales o inherentes a la experiencia humana, sino que descansan en una serie de instituciones, prácticas y dinámicas históricamente contingentes.

³⁵ Cf. Zurn, *A Critical Theory of the Social*, 113.

³⁶ Zurn, *A Critical Theory of the Social*, 113. Traducción mía.

³⁷ Cf. Zurn, *A Critical Theory of the Social*, 113.

³⁸ Cf. Zurn, *A Critical Theory of the Social*, 113.

³⁹ Zurn, *A Critical Theory of the Social*, 114. Traducción mía.

⁴⁰ Cf. Zurn, *A Critical Theory of the Social*, 93.

⁴¹ Cf. Zurn, *A Critical Theory of the Social*, 93.

Sin embargo, un análisis etiológico adecuado no se reduce, simplemente, a señalar que el malestar identificado en las tareas anteriores tiene un carácter *social*. Naturalmente, es necesario que el teórico crítico encuentre y explique la raíz del problema que está analizando.⁴² Esto es lo que le permite pasar a la cuarta tarea de la filosofía social, a saber, aquello que Christopher Zurn llama “prognosis”.⁴³ Esta última labor del teórico crítico implica una “evaluación sobre los potenciales cursos de la patología con y sin intervención o cambio social”.⁴⁴ Esto, a su vez, debe estar acompañado por un análisis de la viabilidad del cambio social y recomendaciones para lidiar con el problema posteriormente identificado. Para ello, evidentemente, no solo es clave tener una comprensión adecuada de las causas sociales del malestar, sino también recurrir al conocimiento empírico que nos ofrecen las ciencias sociales. Debido a ello, quisiera adelantar que, la prognosis no será parte del análisis ofrecido en la presente investigación. Sin embargo, las herramientas conceptuales que presentaré a continuación nos serán de utilidad para llevar a cabo las primeras tres tareas señaladas por Zurn. En primer lugar, la psicodinámica del trabajo nos ofrecerá un modelo del trabajo adecuado para entender el causas del sufrimiento al nivel de la experiencia laboral. Luego, el concepto de “patología social” nos permitirá emprender un diagnóstico de las dinámicas sociales que subyacen y perpetúan las condiciones que causan el sufrimiento. Veamos con más detalle, entonces, en qué consisten estas herramientas.

2.1. La psicodinámica del trabajo

Como se mencionó en la introducción, el trabajo ha sido entendido de diversas maneras.⁴⁵ No obstante, en la presente investigación, es necesario optar por el modelo que se adecúe de la mejor manera a la pretensión de realizar una crítica social del sufrimiento laboral. Obedeciendo a aquella intención, hemos optado por utilizar la psicodinámica del trabajo, una aproximación que, según Christophe Dejours, precursor de la propuesta, se encuentra “*empíricamente* situada entre la patología y la organización del trabajo, entre el sujeto y las

⁴² Cf. Zurn, *A Critical Theory of the Social*, 114.

⁴³ Cf. Zurn, *A Critical Theory of the Social*, 115.

⁴⁴ Zurn, *A Critical Theory of the Social*, 115. Traducción mía.

⁴⁵ Para un recuento de distintos modelos normativos del trabajo, véase Nicholas H. Smith, “Three Normative Models of Work,” en *New Philosophies of Labour. Work and the Social Bond*, eds. Nicholas H. Smith y Jean Philippe Deranty (Leiden: Brill, 2012): 181-206.

relaciones sociales”.⁴⁶ Desde sus estudios sobre sufrimiento laboral⁴⁷, el autor notó que, para tener una explicación adecuada del trabajo, es necesario “articular juntos los momentos del sujeto, el objeto y lo intersubjetivo”.⁴⁸ Por lo tanto, desde la psicodinámica del trabajo, se reconoce “la importancia de cada uno de los tres polos en la definición del trabajo, como momentos igualmente constitutivos y normativamente importantes”.⁴⁹ Como señala Jean-Phillipe Deranty, uno de los filósofos que comparte y elabora la propuesta de Dejours, la vía de acceso más adecuada para comprender la manera en la que se interrelacionan estos tres aspectos del trabajo como actividad es “la atención en el impacto de la experiencia del trabajo en la vida del sujeto”.⁵⁰ Sin embargo, es importante señalar que, desde esta perspectiva, los “seres humanos no son mera conciencia, [sino que] son conciencia encarnada”.⁵¹ De esta manera, un enfoque que presta atención a la actividad misma de trabajar y a la experiencia de los individuos que se encuentran involucrados en aquella práctica “puede ayudar a corregir la tendencia contemporánea de la teoría social, y evidentemente de la filosofía contemporánea, de utilizar modelos del sujeto desencarnados y sobre racionalistas”.⁵²

Debido a ello, para Dejours, Deranty y los demás filósofos que defienden esta propuesta, es necesario partir desde una comprensión del sujeto que trabaja y, con ello, también desde la manera en la que esta actividad lo afecta corporal, psíquica, moral y socialmente.⁵³ Los autores sostienen, del mismo modo, que solo de esa manera será posible elaborar una comprensión completa de las distintas dimensiones que implica la actividad de trabajar. Una primera dimensión es, sin duda, el elemento técnico que involucra “el uso particular de habilidades, no solo emocionales, sino también corporales, cognitivas y, en muchos casos,

⁴⁶ Christophe Dejours, “Alienation and the Psychodynamics of Work,” *Actuel Marx* 39, no. 1 (2006): 2. <https://doi.org/10.3917/amx.039.0123>. Énfasis y traducción mía.

⁴⁷ Véase, por ejemplo, Christophe Dejours, “Subjectivity, Work, and Action,” *Critical Horizons* 7, no. 1 (2006): 45-62. <https://doi.org/10.1163/156851606779308161>; Christophe Dejours, “Work and Self-Development. The Point of View of Psychodynamics of Work,” *Critical Horizons* 15, no. 2 (2014), 115-130. <https://doi.org/10.1179/1440991714Z.00000000027>.

⁴⁸ Jean Philippe Deranty, “What Is Work? Key Insights from the Psychodynamics of Work,” *Thesis Eleven* 98, no. 1 (2009): 71. <https://doi.org/10.1177/0725513609105484>. Traducción mía.

⁴⁹ Deranty, “What is Work?,” 71. Traducción mía.

⁵⁰ Deranty, “What is Work?,” 71. Traducción mía.

⁵¹ Christophe Dejours et. al, *The Return of Work in Critical Theory. Self, Society, Politics*. (Nueva York: Columbia University Press, 2018): 82. Traducción mía.

⁵² Jean Philippe Deranty, “Work and the Precarisation of Existence,” *European Journal of Social Theory* 9, no. 4 (2008): 446. <https://doi.org/10.1177/1368431008097011>. Traducción mía.

⁵³ Cf. Dejours et. al, *The Return of Work*, 71.

conocimientos manuales (*manual forms of know-how*).⁵⁴ Estas habilidades constituyen saberes propios de cada profesión y, a pesar del aparente “*deskilling*” que se muestra en un gran número de trabajos contemporáneos, no hay actividad laboral que prescindiera de esta dimensión, sea del sector productivo o el de servicios.⁵⁵ Ello se muestra en que, tanto en las líneas de producción de la época del taylorismo, como en trabajos poco reconocidos socialmente, cumplir con lo requerido suele ser más difícil para los novatos.⁵⁶

No obstante, la dimensión técnica del trabajo no se agota en los saberes a través de los cuales cumplimos con las tareas propias de cada labor, sino que también involucra lo que Dejours, Deranty, Renault y Smith llaman “prescripciones externas”. Ellas determinan el resultado que se espera de la labor y refieren, por ejemplo, al “marco temporal, la fecha límite en la que la tarea debe ser completada, el proceso a utilizar para completar la tarea, las herramientas, el orden del procedimiento, la retroalimentación del proceso, el control de calidad, la seguridad, entre otros”.⁵⁷ Teniendo en cuenta lo que se ha mencionado hasta el momento, la definición que nos brinda la psicodinámica del trabajo no parece ser muy distinta o particular en relación a la mayoría de descripciones de lo que es trabajar. Sin embargo, el elemento clave y distintivo de esta aproximación es que, además de reconocer el evidente componente técnico de esta actividad, también llama la atención al hecho de que “el riesgo del fracaso es un elemento irreductible del trabajo: los fines instrumentales se pueden alcanzar solo cuando todos los obstáculos sociales y materiales han sido eludidos”.⁵⁸ Esto se debe a que “en las situaciones reales de trabajo siempre hay un número de incidentes, anormalidades, fracasos [*breakdowns*] que obstruyen y socavan la organización del trabajo”.⁵⁹ Así, lo que caracteriza a esta actividad es, según estos autores, que el trabajador se encuentra siempre en la necesidad de salvar la brecha que existe entre la tarea que se le asigna y la realización de la actividad.⁶⁰

⁵⁴ Dejours et. al, *The Return of Work*, 72. Traducción mía.

⁵⁵ Cf. Dejours et. al, *The Return of Work*, 70.

⁵⁶ Cf. Dejours et. al, *The Return of Work*, 72.

⁵⁷ Dejours et. al, *The Return of Work*, 72. Traducción mía.

⁵⁸ Deranty, “What Is Work?,” 80. Traducción mía.

⁵⁹ Christophe Dejours y Jean Philippe Deranty, “The Centrality of Work,” *Critical Horizons* 11, no. 2 (2010): 168. <https://doi.org/10.1558/crit.v11i2.167>. Traducción mía.

⁶⁰ Cf. Dejours y Deranty, “The Centrality of Work,” 168.

La diferencia entre lo que prescriben las demandas externas y el saber técnico, y la realidad a la que se enfrenta el trabajador lleva al sujeto a “experimentar lo real, es decir, experimentar el fracaso [breakdown] del saber técnico, incluso cuando la tecnología ha sido dominada . . . o cuando las reglas y procedimientos adecuados han sido seguidos”.⁶¹ En ese sentido, el trabajador se enfrenta a la “resistencia de lo real”⁶², lo cual le exige “una forma específica de inteligencia práctica que se desarrollada para superar[la]”.⁶³ Los medios para superar aquella brecha no se limitan a los recursos técnicos del trabajador, sino que incluyen, también, los recursos físicos, espirituales, cognitivos y emocionales con los que cuenta.⁶⁴ Por lo tanto, señalan Christophe Dejours y Jean Phillippe Deranty, “el carácter técnico del trabajo es tal que *no puede evitar movilizar la vida subjetiva del trabajador*, en mayor o menor grado, para bien o para mal para el trabajador mismo”.⁶⁵ Es importante aclarar, sin embargo, que la pretensión de estos autores se encuentra bastante lejos de querer afirmar el carácter inherentemente negativo del trabajo. Si bien una de las nociones centrales de esta aproximación es la del encuentro de lo real y el sufrimiento que ello produce, esta experiencia resulta fundamental para la formación de la subjetividad del trabajador.⁶⁶ En contraste con las experiencias negativas ocasionadas por las patologías del trabajo, este tipo de sufrimiento no es “simplemente una serie incomprensible de eventos aleatorios que no forman ningún patrón del cual él no puede hacer ningún sentido, sino parte de un conjunto estructurado de evento que él o ella puede ver como integral a un proyecto de afirmación de sí mismo”.⁶⁷

No obstante, para que este sufrimiento pueda ser positivamente experimentado, se requieren algunas condiciones que permitan su sublimación posterior. Para ello, como bien indican Dejours y Deranty, se necesita “una experiencia íntima del fracaso. [Ya que] Para poder encontrar una solución adecuada para la dificultad trae la realización de la tarea, la experiencia de fracaso debe ser abrazada y apropiada”.⁶⁸ Cabe aclarar, sin embargo, que si bien esto último depende, en gran medida, de los recursos emocionales, cognitivos y técnicos

⁶¹ Dejours y Deranty, “The Centrality of Work,” 170. Traducción mía.

⁶² Dejours y Deranty, “The Centrality of Work,” 170. Traducción mía.

⁶³ Dejours y Deranty, “The Centrality of Work,” 170. Traducción mía.

⁶⁴ Cf. Dejours et. al., *The Return of Work*, 70.

⁶⁵ Dejours et. al., *The Return of Work*, 70. Traducción mía.

⁶⁶ Cf. Deranty, “Work and the Precarisation of Existence,” 447.

⁶⁷ Raymond Geuss, “Suffering and Knowledge in Adorno,” *Constellations* 12, no. 1 (2005): 3. <https://doi.org/10.1111/j.1351-0487.2005.00399.x>. Traducción mía.

⁶⁸ Dejours y Deranty, “The Centrality of Work,” 170. Traducción mía.

con los que cuenta el individuo, sería un error dejar de lado el rol que cumple el factor social en aquella experiencia. Por eso, desde la psicodinámica del trabajo se reconoce, también, una dimensión social indispensable en el trabajo. Esta refiere al hecho de que “una característica específica de la actividad del trabajo es que tiene lugar en la división social y técnica del trabajo, y que se desarrolla debajo de constreñimientos jerárquicos . . . en interacciones con miembros de mayor o menor jerarquía, colegas y clientes”⁶⁹. Es, pues, en el contexto de estas interacciones, que los individuos pueden recibir el reconocimiento que permite la sublimación del sufrimiento ocasionado por el encuentro con lo real que, como vimos, es propio de la dimensión técnica del trabajo.⁷⁰

Esta necesidad de recurrir a la dimensión intersubjetiva del trabajo nos lleva a reconocer que, en lugar de darle prioridad a una u otra, tanto el carácter técnico como el social son importantes para una comprensión de la actividad laboral que no reduzca su complejidad. Una de las razones por las que los partidarios de la psicodinámica del trabajo señalan eso es porque la “eficiencia” del trabajo, lo cual debería ser lo que se espera de la dimensión técnica, “es instrumental, por supuesto, pero también definida socialmente en tanto que la eficiencia del acto del sujeto no puede ser dejada solo al juicio del sujeto que actúa”.⁷¹ Así, el aspecto social del trabajo se presenta como íntimamente relacionado con el aspecto técnico en tanto que “la especificación de la actividad, de técnica general a actividad del trabajo inscrita en la economía, pone el foco en la importancia del colectivo de trabajo”.⁷² Por lo tanto, el trabajo es una actividad necesariamente social no solo por la división de trabajo y la técnica culturalmente adquirida, sino porque en los contextos contemporáneos más particulares, suele siempre involucrar una “comunidad de sujetos que están relacionados en base a su conocimiento y *skill*, el conocimiento especial de las técnicas involucradas”.⁷³

De esa manera, la propuesta de la psicodinámica del trabajo expande la teoría honnethiana del reconocimiento o, más bien, reelabora el concepto para que resulte más específico a la

⁶⁹ Renault, “The Political Invisibility of Work,” 142. Traducción mía.

⁷⁰ Cf. Renault, “The Political Invisibility of Work,” 143.

⁷¹ Deranty, “What is Work?,” 72. Traducción mía.

⁷² Deranty, “What is Work?,” 72. Traducción mía.

⁷³ Deranty, “What is Work?,” 73. Traducción mía.

actividad laboral. Como sostiene Jean Phillippe Deranty, “el reconocimiento, en este modelo, combina dos importantes significados posibles del término: la contribución activa del agente debe ser epistemológicamente reconocida, es decir, identificada, juzgada de acuerdo a los criterios instrumentales; y un reconocimiento moral debe ser otorgado por la contribución del agente”.⁷⁴ En relación con ello, un punto central que será relevante posteriormente es que la posibilidad de gozar de este reconocimiento en el trabajo es uno de los medios fundamentales a través de los cuales el sujeto puede sublimar el sufrimiento ocasionado por el encuentro con lo real.⁷⁵ Esto nos permite, a su vez, entrever otra cuestión fundamental, a saber, el carácter ambivalente del trabajo. Así como las herramientas técnicas, el reconocimiento es uno de los factores que nos permite salvar satisfactoriamente la brecha que genera el enfrentamiento con lo real. De ello depende, finalmente, que el trabajo sea una actividad enriquecedora o, por el contrario, dolorosa.⁷⁶ Por lo tanto, dada la prevalencia del sufrimiento laboral asociado a la salud mental, el objetivo de una crítica del trabajo debe ser identificar cuáles son las condiciones que producen una experiencia negativa del trabajo.⁷⁷ En el siguiente capítulo, la psicodinámica del trabajo será útil para analizar las condiciones en las que surge el *burnout*. Sin embargo, antes de ello, pasemos explicar con más detalle el concepto de “patología social”, la segunda herramienta conceptual que será utilizada en esta investigación.

2.2. El diagnóstico de patologías sociales

El concepto de “patología social” dista de ser de uso exclusivo de la filosofía social. No resulta sorprendente, debido a ello, que existan diversos debates sobre su definición tanto al interior de esta disciplina como entre aquellas otras que emplean el término.⁷⁸ Dado que una

⁷⁴ Deranty, “Work and the Precarisation of Existence,” 453. Traducción mía.

⁷⁵ Cf. Deranty, “Work and the Precarisation of Existence,” 453.

⁷⁶ Cf. Deranty, “Work and the Precarisation of Existence,” 452.

⁷⁷ Cf. Dejours y Deranty, “The Centrality of Work,” 170.

⁷⁸ Para un recuento más detallado de los distintos debates y comprensiones de “patología social” véase, Fabian Freyenhagen, “Characterising social pathologies: an analytic grid,” *Studies in Social and Political Thought* 280 (2019). doi: 10.20919/sspt.28.2018.84; Neal Harris, “Recovering the critical potential of social pathology diagnosis,” *European Journal of Social Theory* 22, no. 1 (2018): 45-62. doi:10.1177/1368431018766272; Onni Hirvonen, “On the ontology of social pathologies,” *Studies in Social and Political Thought* 28 (2019). <https://doi.org/10.20919/sspt.28.2018.83>; Arto Laitinen y Arvi Särkelä, “Analysing Conceptions of Social Pathology: Eight Questions,” *Studies in Social and Political Thought* 28 (2019).

reconstrucción detallada de las discusiones y –aún pocos– acuerdos respecto del tema escapan del alcance de la presente investigación, resulta relevante preguntarse por la conveniencia de seguir utilizando la categoría de “patología social” en el análisis y crítica social. ¿Por qué deberíamos utilizar un concepto que aún se encuentra en debate? En todo caso, si se trata de un término tan problemático, ¿no sería mejor optar por una herramienta distinta para la crítica social? Frente a estas interrogantes, una primera respuesta a favor de mantener su uso podría ser, por ejemplo, la de la centralidad que este concepto ha tenido en los planteamientos de los distintos exponentes de la Escuela de Frankfurt. Sin embargo, considero que ello se podría complementar con una justificación que apela, más bien, a la ventaja explicativa que la categoría de “patología social” nos ofrece dado el interés de la filosofía social.⁷⁹ Será importante, por lo tanto, recordar lo ya mencionado respecto de la preocupación ética de la teoría crítica y las pretensiones transformadoras que de ella se siguen.

Como vimos en la primera sección, en contraste con las tradiciones predominantes en la filosofía política contemporánea, los males sociales de los que se ocupa la filosofía social no se reducen a aquellos que pueden ser tematizados como injusticias. Debido a ello, las categorías que nos pueden ofrecer la filosofía política y el marco teórico de la justicia resultan inadecuados para aprehender la variedad de fenómenos que son de interés para la filosofía social. Como bien señala Fabian Freyenhagen, podría darse el caso de que “individuos afectados por enfermedades sociales no se piensen a sí mismos como ciudadanos libres e iguales que se hacen, mutuamente, reclamos de justicia (cuando esta autoconcepción de ciudadanos es un presupuesto central de la mayoría de las variantes del marco teórico de la justicia dominante)”.⁸⁰ A pesar de que las particularidades ontológicas y metodológicas varían dependiendo de la concepción que se adopte, la categoría de “patología social” no encuentra tales limitaciones. Esto se debe a que, aun cuando los autores optan por distintas definiciones, todas ellas coinciden en que el término hace referencia a “*procesos sociales dinámicos* que, si no son detenidos o revertidos, llevarán a un aumento del deterioro de la

<https://doi.org/10.20919/sspt.28.2018.85>; Arto Laitinen y Arvi Särkelä, “Four conceptions of social pathology,” *European Journal of Social Theory* 22, no. 1 (2018): 80-102. <https://doi.org/10.1177/1368431018769593>

⁷⁹ Cf. Freyenhagen, “Critical Theory and Social Pathology,” 418.

⁸⁰ Freyenhagen, “Critical Theory and Social Pathology,” 412. Traducción mía.

situación”.⁸¹ De esta manera, sea la concepción de “patología social” que se adopte, este concepto tiene un potencial crítico mayor al de las herramientas teóricas que ofrece el marco teórico de la justicia, ya que no se restringe a los reclamos de injusticia, sino que es útil para abordar cualquier estructura, institución, práctica o dinámica social que afecte negativamente a los sujetos que participan en ellas.

Más aun, como se verá cuando se trabaje con más detalle la definición de “patología social” por la que optaremos en la presente investigación, la ventaja explicativa de esta categoría no es evidente solo en términos del alcance del análisis, sino también respecto de su profundidad. Con ello me refiero a que, dado que los pensadores de la Escuela de Frankfurt son herederos de las premisas marxianas sobre la ideología, sus análisis también contemplan la posibilidad de que se encuentren operando dinámicas que bloquean sistemáticamente una comprensión correcta de las condiciones negativas por parte de los sujetos que las padecen.⁸² Debido a ello, el diagnóstico en función del concepto de patologías sociales no se limita a identificar instituciones específicas que causan las experiencias negativas de los individuos directamente, sino que da cuenta de “las potenciales fuerzas emancipadoras, así como su bloqueo cultural y psíquico en el contexto de un orden de dominación”.⁸³ De esta manera, el diagnóstico social desde el concepto de patologías sociales permite el análisis profundo y multidimensional que requiere una disciplina que se preocupa, de manera amplia, por las condiciones sociales para la libre autorrealización de los individuos.

Por otro lado, esto nos permite señalar, en relación con la pretensión emancipadora previamente explicada, que el diagnóstico de patologías sociales no es una mera justificación de la existencia de un mal social, sino ya el primer paso para su tratamiento. En *What Is Orthodox Critical Theory?*, Fabian Freyenhagen ha criticado a aquellas aproximaciones que consideran que es necesario justificar, primero, el hecho de que el sufrimiento innecesario deba ser superado.⁸⁴ Si bien, algunas propuestas al interior de la filosofía y la teoría social

⁸¹ Freyenhagen, “Critical Theory and Social Pathology,” 411. Traducción mía.

⁸² Cf. Peter J. Verovšek, “Social criticism as medical diagnosis? On the role of social pathology and crisis within critical theory,” *Thesis Eleven* 155, no. 1 (2019): 7. <https://doi.org/10.1177%2F0725513619888663>.

⁸³ Sembler, “Teoría Crítica y sufrimiento social,” 274.

⁸⁴ Cf. Freyenhagen, “What Is Orthodox Critical Theory?,” 1-4.

consideran que solo es posible calificar a algo como malo después de haber justificado de que se trata de un malfuncionamiento⁸⁵, el diagnóstico de patologías sociales no requiere rechazar la postura de Freyenhagen. Esto se debe a que, “si el teórico y su actividad específica son vistos como constituyentes de una unidad dinámica con la clase dominada, de modo que su exposición de las contradicciones sociales aparezca, en esa unidad, no solo como expresión de la situación histórica concreta, sino, en igual medida, como factor estimulante, transformador, entonces se hace patente su función”.⁸⁶ La transformación se encuentra motivada, en este caso, por el “énfasis de la Escuela de Frankfurt en la importancia de la autoconciencia [*self-awareness and self-consciousness*] en el tratamiento de enfermedades sociales”.⁸⁷ Esto, debido a que, para efectivamente lograr una transformación social que parta de los mismos afectados –como plantea el método de la crítica inmanente– es necesario que estos se convenzan de las causas de su sufrimiento⁸⁸ y desarrollen, en algunos casos, una comprensión que les permita reconocer la influencia negativa de ciertas dinámicas e instituciones.

De esta manera, se cumple la premisa, también compartida por los exponentes principales de la Escuela de Frankfurt, de que “las fuerzas que pueden contribuir a superar la patología social deben provenir de esa misma razón cuya realización está siendo impedida por la forma de organización social del capitalismo”⁸⁹, ya que la explicación de las causas de la patología social que es propia del diagnóstico, permite un proceso de reconstrucción que ilumina el vínculo –tomado del psicoanálisis– “entre autoconocimiento y rehabilitación, entre reconocimiento de la patología como el primer paso para resolverla”.⁹⁰ Se trata, como señala Verovšek siguiendo a Amy Allen, de un “mecanismo de introspección [*insight*] racional”.⁹¹ Así, podemos afirmar, al menos en principio, que el concepto de “patología social” se articula adecuadamente con lo que Max Horkheimer establece como la función del teórico crítico. Siguiendo a Honneth, podríamos afirmar, también, que es debido a la ventaja explicativa y

⁸⁵ Cf. Laitinen y Särkelä, “Four conceptions of social pathology,” 8-17.

⁸⁶ Horkheimer, “Teoría tradicional y teoría crítica,” 247.

⁸⁷ Verovšek, “Social criticism as medical diagnosis?,” 11. Traducción mía.

⁸⁸ Cf. Verovšek, “Social criticism as medical diagnosis?,” 10.

⁸⁹ Honneth, “Una patología social de la razón,” 45.

⁹⁰ Verovšek, “Social criticism as medical diagnosis?,” 11. Traducción mía.

⁹¹ Verovšek, “Social criticism as medical diagnosis?,” 11. Traducción mía.

al potencial transformador de este concepto que “la filosofía social trata sobre todo de la identificación y discusión de aquellos procesos de desarrollo de la sociedad que se pueden entender como desarrollos deficientes o perturbaciones, es decir, como ‘patologías de lo social’”.⁹² Por lo tanto, si bien es necesario seguir investigando los presupuestos ontológicos y metodológicos de esta compleja categoría, ello no parece ser motivo suficiente para dejar de utilizarla, dada las ventajas teóricas que nos ofrece.⁹³

Ahora bien, hemos ofrecido razones para justificar el uso del concepto de “patología social”. Sin embargo, para llevar a cabo un análisis de las dinámicas sociales que subyacen a la prevalencia del *burnout* en nuestras sociedades contemporáneas sigue siendo necesario elegir una definición. Como se puede esperar de un tema que aún está en discusión, existe una diversidad de propuestas respecto de cómo entender el término.⁹⁴ No obstante, en la presente investigación optaremos por utilizar la definición elaborada por Christopher Zurn en *Social Pathologies as Second Order Disorders*. En aquel influyente artículo, el autor ofrece un análisis de diversas patologías sociales diagnosticadas por Axel Honneth, entre las cuales están, por ejemplo, el reconocimiento ideológico, la invisibilización, la reificación y otras más.⁹⁵ A partir de ello, Zurn concluye que es posible identificar una estructura común a todos aquellos malestares sociales.

En esta investigación, asumiremos, como sostiene Zurn, que las patologías sociales se caracterizan por presentar desórdenes de segundo orden. En sus palabras, esto significa que, en aquellos fenómenos, es posible reconocer “una desconexión constitutiva entre contenidos de primer orden y la comprensión reflexiva de segundo orden de aquellos contenidos, donde esas desconexiones son extendidas y socialmente causadas”.⁹⁶ Ahora bien, es importante aclarar que, en contraste con algunas de las críticas que se le han dirigido a esta definición, no parece ser cierto que Zurn esté defendiendo una aplicación rígida de este esquema. Por el contrario, tomando como referencia el análisis de Honneth sobre la autorrealización

⁹² Honneth, “Patologías de lo social,” 76.

⁹³ Cf. Freyenhagen, “Critical Theory and Social Pathology,” 419.

⁹⁴ Sobre los debates alrededor del concepto de “patología social”, ver la nota al pie de página 77.

⁹⁵ Cf. Zurn, *A Critical Theory of the Social*.

⁹⁶ Zurn, *A Critical Theory of the Social*, 98-99. Traducción mía.

organizada, el autor sugiere un eclecticismo específico a cada fenómeno [*phenomenon-specific eclecticism*].⁹⁷ Con ello, el autor se refiere a que, en lugar ceñirnos a encontrar una misma explicación para todas las patologías sociales, este método de diagnóstico de patologías sociales “deja espacio para diferentes tipos de explicación, prognosis y terapia, con distintos grados de complejidad causal y política hechos a la medida de las patologías específicas en investigación”.⁹⁸ Esto será importante para entender por qué las ligeras diferencias que presentan los fenómenos que analizaremos en relación al *burnout* no se tratan de inconsistencias que invalidan la viabilidad de un diagnóstico realizado a partir de la definición de las patologías sociales como desórdenes de segundo orden.

Finalmente, un último aspecto al que quisiera llamar la atención es el carácter histórico de estos desórdenes.⁹⁹ Como señala el autor, “cada teoría sostiene que la patología señalada surge en algún punto determinado de la historia de la sociedad y luego utiliza este punto de inflexión histórica para escribir la historia causal [*causal story*]”.¹⁰⁰ Como se mencionó anteriormente, esto es fundamental para toda pretensión de crítica social, ya que al ser una cuestión histórica y, por lo tanto, contingente, es legítimo aspirar a una transformación que supere las condiciones patológicas actuales.¹⁰¹ En el siguiente capítulo, veremos cómo la propuesta de Zurn se refleja en el análisis de la presencia de casos de *burnout* en nuestras sociedades contemporáneas.

⁹⁷ Cf. Christopher Zurn, “Social Pathologies as Second-Order Disorders,” en *Axel Honneth: Critical Essays: With a Reply by Axel Honneth*, ed. Danielle Petherbridge (Leiden: Brill, 2011): 370.

⁹⁸ Zurn, “Social Pathologies as Second-Order Disorders,” 270. Traducción mía.

⁹⁹ Cf. Zurn, *A Critical Theory of the Social*, 93.

¹⁰⁰ Zurn, *A Critical Theory of the Social*, 93. Traducción mía.

¹⁰¹ Cf. Zurn, *A Critical Theory of the Social*, 93.

CAPÍTULO 2. EL *BURNOUT* COMO UNA PATOLOGÍA SOCIAL DEL TRABAJO

Tras haber presentado las herramientas conceptuales que serán pertinentes para esta investigación, esta sección estará dedicada al tema que nos compete, a saber, el sufrimiento laboral. Sin lugar a duda, son diversas las formas en las que el trabajo puede impactar negativamente la calidad de vida de las personas. Esto no solo se debe a las particularidades de la subjetividad de cada trabajador, sino también al hecho de que, lejos de encontrar un panorama homogéneo, en las sociedades contemporáneas coexisten distintos modos de organización laboral.¹⁰² Un estudio exhaustivo del sufrimiento laboral requeriría, por lo tanto, abordar fenómenos tan diversos como la precarización de trabajadores tercerizados, las desigualdades de género en el ámbito laboral, la alienación emocional en los trabajos de cuidado, entre otros problemas. La pertinencia de una investigación de tal magnitud es incuestionable, no obstante, la contribución a la que aspira la presente tesis es más modesta, debido a cuestiones de tiempo y espacio. El análisis que se presentará en esta sección partirá de un tipo particular de sufrimiento laboral, a saber, la prevalencia de casos de *burnout* y otros síndromes similares de depresión y fatiga crónica relacionados al trabajo. No obstante, no se pretende ofrecer una mera constatación de la prevalencia de este malestar en las sociedades contemporáneas, sino que este subcapítulo se articulará en función de la pregunta por las condiciones sociales que se encuentran detrás de esta creciente alza de casos de *burnout* y síndromes de fatiga crónica.

Teniendo en cuenta aquella pregunta central, esta sección se dividirá en tres partes. La primera de ellas ofrecerá una breve descripción del síndrome del *burnout*, el punto de partida de esta investigación. Del mismo modo y en relación con lo que ya se ha discutido a propósito de las características de la filosofía social, se presentará una aproximación que entiende a la salud mental —o, en todo caso, la falta de ella— como una ventana hacia las estructuras y relaciones sociales que la condicionan. Luego de ello, el segundo subcapítulo realizará un recuento de las transformaciones normativas y socioeconómicas que desembocaron en el

¹⁰² Cf. Jörg Flecker, Theresa Fibich y Klaus Kraemer, “Socio-Economic Changes and the Reorganization of Work,” en *Job Demands in a Changing World of Work. Impact on Workers’ Health and Performance and Implications for Research and Practice*, eds. Christian Korunka y Bettina Kubicek (Cham: Springer, 2017): 18.

modo de organizar el trabajo que caracteriza a ciertos sectores en los que el *burnout* es prevalente. Pasaremos, a continuación, a abordar de manera más detallada ciertas características de estas nuevas formas de organización laboral. Aquí, lo anteriormente visto sobre la psicodinámica del trabajo nos será de utilidad para entender por qué la flexibilización y la subjetivación del trabajo pueden llevar, en muchos casos, al sufrimiento de los trabajadores sin que ello sea del todo evidente. Finalmente, la tercera sección partirá de las tesis de Martin Hartmann y Axel Honneth sobre la realización paradójica de ideales para responder a la pregunta por las dinámicas sociales que subyacen y contribuyen a perpetuar el sufrimiento que causan las condiciones estudiadas en la segunda sección. Esta explicación estará acompañada, además, de un análisis en función del concepto de “patología social” tal como lo define Christopher Zurn.

1. ¿Qué es el *burnout*?

Como se mencionó anteriormente, a pesar de la diversidad de maneras en las que el trabajo puede afectar la salud de manera negativa, esta investigación se centrará en los impactos que esta actividad tiene en la salud mental. Sin la intención de minimizar la importancia de la salud física, una primera razón para esta delimitación es que, como señalan Sighard Neckel, Anna Katharina Schaffner y Greta Wagner, el alza de casos de depresión, fatiga crónica y *burnout* parece indicar que nuestras sociedades contemporáneas presentan una prevalencia de cansancio que merece atención.¹⁰³ Efectivamente, si bien la salud mental puede verse afectada por factores distintos, el trabajo es uno de ellos y puede tener impactos negativos importantes en la salud de las personas.¹⁰⁴ Habría que agregar, además, que las nuevas condiciones laborales que ha establecido la crisis sanitaria mundial provocada por el Covid-19 no ha contribuido a mejorar la situación. Por el contrario, como es posible constatar en los medios de distintos países, los casos de *burnout* y otros problemas de salud mental

¹⁰³ Cf. Sighard Neckel, Anna Katharina Schaffner y Greta Wagner, “Introduction,” en *Burnout, Fatigue, Exhaustion: An Interdisciplinary Perspective on a Modern Affliction*, eds. Sighard Neckel, Anna Katharina Schaffner y Greta Wagner (Londres: Palgrave Macmillan, 2017): 1-3.

¹⁰⁴ Cf. Stephen Stansfeld y Bridget Candy, “Psychosocial work environment and mental health –a meta-analytic review,” *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 32, no. 6 (2006): 443-464. <http://www.jstor.org/stable/40967597>.

relacionados al trabajo han incrementado de manera alarmante.¹⁰⁵ Del mismo modo, como se volverá a ver más adelante, lejos de ser un problema exclusivo a determinadas profesiones, el *burnout* es un malestar presente en casi –si no todos– los sectores.¹⁰⁶ Debido a ello, el impacto de las condiciones laborales en la salud mental es un tema que se hace cada vez más urgente discutir.

Entonces, ¿qué es el *burnout* y por qué es relevante para un análisis que pretende una crítica social del sufrimiento laboral? De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), este síndrome se caracteriza por tres dimensiones “sentimientos de agotamiento de la energía; aumento de la distancia mental respecto del trabajo de uno o sentimientos de negativismo o cinismo relacionados al trabajo de uno; y una eficacia profesional reducida”.¹⁰⁷ Del mismo modo, como se notará más adelante, a ello se le suma una “sensación de ineffectividad y falta de logros”.¹⁰⁸ No obstante, lo que hace del *burnout* un fenómeno particularmente interesante para una crítica social del trabajo es que expertos de distintas áreas coinciden –aunque no indisputadamente– en que se trata de un síndrome predominantemente relacionado al estrés laboral.¹⁰⁹ Más aún, la OMS especifica que “[e]l *burnout* refiere específicamente a fenómenos en el contexto ocupacional y no debería ser aplicado para describir experiencias en otras áreas de la vida”.¹¹⁰ Ahora, a pesar del aparente consenso respecto de la dimensión laboral de este síndrome de cansancio, es importante mencionar que el *burnout* no ha sido

¹⁰⁵ Ver, por ejemplo, Rabah Kamal, Nirmita Panchal y Rachel Garfield, “Both Remote and On-Site Workers are Grappling with Serious Mental Health Consequences of COVID-19,” Kaiser Family Foundation, publicado el 22 de diciembre del 2020, consultado el 3 de abril del 2021. <https://www.kff.org/policy-watch/both-remote-and-on-site-workers-are-grappling-with-serious-mental-health-consequences-of-covid-19/>; Anitra Lesser, “The Impact of COVID on Rising Burnout Rates,” Employers Council, publicado el 23 de octubre del 2020, consultado el 3 de abril del 2021. <https://blog.employerscouncil.org/2020/10/23/the-impacts-of-covid-on-rising-burnout-rates/>; Jared Spataro, “A pulse on employees’ wellbeing, six months into the pandemic,” Microsoft 365, publicado el 22 de setiembre del 2020, consultado el 3 de abril del 2021. <https://www.microsoft.com/en-us/microsoft-365/blog/2020/09/22/pulse-employees-wellbeing-six-months-pandemic/>

¹⁰⁶ Cf. Neckel y Wagner, “Exhaustion as a Sign of the Present,” 290.

¹⁰⁷ Organización Mundial de la Salud, “Burn-out an ‘occupational phenomenon’ . International Classification of Diseases,” publicado el 28 de mayo del 2019, consultado el 1 de abril del 2021. Traducción mía. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>.

¹⁰⁸ Cristina Maslach, Wilmar B. Schaufeli y Michael P. Leiter, “Job Burnout,” *Annual Review of Psychology* 52 (2001): 399. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>. Traducción mía.

¹⁰⁹ Cf. Neckel y Wagner, “Exhaustion as a Sign of the Present,” 286.

¹¹⁰ Organización Mundial de la Salud, “Burn-out as an ‘occupational phenomenon’ ,” Énfasis y traducción mía.

considerado oficialmente una condición médica.¹¹¹ Linda V. y Torsten Heinemann señalan, en relación con ello, que entre investigadores y clínicos aún se discute no solo la definición, sino también la utilidad de considerar al *burnout* como un diagnóstico independiente de otros síndromes similares.¹¹² Es, pues, frente a estos debates abiertos que J. M. Doerr y U. M. Nater advierten que el término debe usarse con cuidado.¹¹³

Lo discutido hasta ahora sugiere que es importante tener en cuenta que el *burnout* no goza de una comprensión unánime. Sin embargo, a pesar de ello, considero que su uso como punto de partida para una crítica social del trabajo está debidamente justificado. Aun cuando la evidencia científica no es concluyente, la OMS reconoce que el *burnout* es una razón por la cuál las personas se ponen en contacto con servicios médicos y que tiene cierto impacto la salud, aunque no esté clasificado como una enfermedad *per se*.¹¹⁴ Por lo tanto, en la misma línea de lo propuesto por Sighard Neckel y Greta Wagner, aunque los médicos no hayan llegado a una decisión unánime respecto de la definición y clasificación de este síndrome, resulta innegable que el *burnout* comprende una serie de malestares compartidos por una parte considerable de trabajadores de distintos sectores.¹¹⁵ Por lo tanto, como bien aclaran aquellos mismos autores, el interés de la crítica social no es establecer con precisión cuáles son las características clínicas del *burnout* y qué lo distingue de otros síndromes similares. Lo que resulta pertinente es, en cambio, que este síndrome es un “fenómeno contemporáneo típico de los estilos de vida modernos y de los ambientes de trabajo contemporáneos”.¹¹⁶ Más aún, como señalan Christina Maslach, Wilmar B. Schaufeli y Michael P. Leiter, a diferencia de otras investigaciones relacionadas al trabajo, el *burnout* ha solido estudiarse a partir de las experiencias de los trabajadores.¹¹⁷ En ese sentido, es posible agregar que el haber elegido la

¹¹¹ Cf. Organización Mundial de la Salud, “Burn-out as an ‘occupational phenomenon’,”. Énfasis mío.

¹¹² Cf. Linda V. Heinemann y Torsten Heinemann, “Burnout: From Work-Related Stress to Cover Up Diagnosis,” en *Burnout, Fatigue, Exhaustion: An Interdisciplinary Perspective on a Modern Affliction*, eds. Sighard Neckel, Anna Katharina Schaffner y Greta Wagner (Londres: Palgrave Macmillan, 2017): 145.

¹¹³ Cf. Johanna M. Doerr y Urs M. Nater, “Exhaustion Syndromes: Concepts and Definitions,” en *Burnout, Fatigue, Exhaustion: An Interdisciplinary Perspective on a Modern Affliction*, eds. Sighard Neckel, Anna Katharina Schaffner y Greta Wagner (Londres: Palgrave Macmillan, 2017): 97-98.

¹¹⁴ Cf. Organización Mundial de la Salud, “Burn-out as an ‘occupational phenomenon’”.

¹¹⁵ Cf. Evangelia Demerouti et. al., “The Job Demands-Resources Model of Burnout,” *Journal of Applied Psychology* 86, no. 3 (2001): 499-512. 10.1037/0021-9010.86.3.499; Sighard Neckel y Greta Wagner, “Exhaustion as a Sign of the Present,” 286.

¹¹⁶ Neckel y Wagner, “Exhaustion as a Sign of the Present,” 286. Traducción mía.

¹¹⁷ Cf. Maslach, Schaufeli y Leiter, “Job Burnout,” 398.

salud mental –o, mejor dicho, los impactos negativos en esta– como punto de partida obedece no solo a una justificación cuantitativa, sino también a una cuestión metodológica. Siguiendo, nuevamente, a Sighard Neckel y a Greta Wagner, los casos de *burnout* y otros tipos de agotamiento emocional son una ventana hacia las condiciones sociales en las que se encuentran los individuos y la manera, satisfactoria o no, en la que se enfrentan a ellas.¹¹⁸ Desde una perspectiva social, la salud mental es, por ende, “un espacio discursivo en el que muchas de las tensiones y conflictos centrales de la subjetividad neoliberal son negociadas”.¹¹⁹ Con esto en mente, pasemos, entonces, a ver con más detalle las condiciones sociales que fomentan el *burnout*.

2. ¿Qué condiciones favorecen el surgimiento del *burnout*?

La aproximación de Neckel, Wagner y Ehrenberg nos permite tomar el incremento de casos de *burnout* como un indicador de la necesidad de prestar atención a las condiciones laborales que parecen contribuir a ello. Sin embargo, para tener una mejor comprensión de los procesos que llevaron a la manera en la que se organiza el trabajo en la actualidad, es útil revisar brevemente los modelos que lo precedieron. En primer lugar se encuentra, por ejemplo, el fordismo. Aplicado a la gestión empresarial, el objetivo de este modo de trabajo era una producción previsible y planificada que permitiera un buen posicionamiento en el mercado.¹²⁰ Por lo tanto, una de sus características centrales era el deseo de eliminar todo factor individual que pudiese inmiscuirse en el proceso de producción meticulosamente calculado.¹²¹ Este intento de dejar de lado –en la medida de lo posible, como bien aclara la psicodinámica del trabajo– la subjetividad de los trabajadores obedecía a la necesidad de integrar a la fuerza de trabajo en estructuras rígidas y jerarquizadas, con una fuerte presencia del control y la penalización.¹²² Sin embargo, no serían las ideas de Henry Ford, sino las de F. W. Taylor las que llevarían el control sobre la autonomía del trabajador a niveles

¹¹⁸ Cf. Neckel y Wagner, “Exhaustion as a Sign of the Present,” 286.

¹¹⁹ Alain Ehrenberg, “What We Talk About When We Talk About Mental Health: Towards an Anthropology of Adversity in Individualistic Society,” en *Burnout, Fatigue, Exhaustion: An Interdisciplinary Perspective on a Modern Affliction*, eds. Sighard Neckel, Anna Katharina Schaffner y Greta Wagner (Londres: Palgrave Macmillan, 2017): 154. Traducción mía.

¹²⁰ Cf. José Antonio Zamora, “Subjetivación del trabajo: dominación capitalista y sufrimiento,” *Constelaciones. Revista de Teoría Crítica* 5 (2013): 154. <http://constelaciones-rtc.net/article/view/820>.

¹²¹ Cf. Zamora, “Subjetivación del trabajo,” 154.

¹²² Cf. Zamora, “Subjetivación del trabajo,” 154.

sorprendentes.¹²³ Con la intención de aumentar la productividad reduciendo al mínimo los tiempos improductivos, el taylorismo impuso un control riguroso de los procesos y los tiempos de ejecución de las tareas –siempre sencillas y bien delimitadas– de los trabajadores.¹²⁴ Así, al igual que en el fordismo, este segundo modo de organizar el trabajo también contaba con estructuras rígidas y jerárquicas que se presentaban como opuestas a la vida privada de los trabajadores.¹²⁵

No obstante, alrededor de los años setentas y ochentas, el trabajo empezó a articularse en función de valores distintos.¹²⁶ Como veremos más adelante, uno de los aspectos de esta nueva forma de organizar el trabajo es la subjetivación del trabajo, término que refiere al “uso de la subjetividad humana en el proceso laboral”.¹²⁷ La siguiente subsección estará dedicada a abordar con más detalle las características de esta nueva forma de organización laboral. Por lo pronto, es importante entender a qué se debió aquella reestructuración de las rígidas estructuras, controles y jerarquías constitutivas de modos de trabajo como el fordismo y el taylorismo. Tal como advierte Axel Honneth respecto del individualismo, las transformaciones en las condiciones laborales no son producto un solo proceso, sino, por el contrario, de la confluencia de distintas dinámicas de cambio social.¹²⁸ Debido a ello, es central no perder de vista el hecho de que las estructuras laborales contemporáneas son consecuencia tanto de un cambio en las expectativas normativas de los individuos respecto del trabajo como de transformaciones a nivel material que hicieron posible –y, en cierta medida, necesaria– una reestructuración del mundo laboral. A continuación, expondré brevemente cuáles fueron algunos de los cambios relevantes, tanto culturales como materiales, que desembocaron en la subjetivación del trabajo en ámbitos cada vez más diversos.

¹²³ Cf. Zamora, “Subjetivación del trabajo,” 154-155.

¹²⁴ Cf. Zamora, “Subjetivación del trabajo,” 154-155.

¹²⁵ Cf. Zamora, “Subjetivación del trabajo,” 154-155.

¹²⁶ Cf. Boltanski y Chiapello, *The New Spirit of Capitalism* (Nueva York: Verso, 2005): 218; Alain Ehrenberg, “Anthropology of Adversity in Individualistic Society,” 160.

¹²⁷ Frank Kleemann, “Subjektivierung von Arbeit - eine Reflexion zum Stand des Diskurses,” *AIS-Studien* 5, no. 2 (2012): 7. <https://doi.org/10.21241/ssoar.64781>. Traducción mía.

¹²⁸ Cf. Axel Honneth, “Organized Self-Realization. Some Paradoxes of Individualization,” *European Journal of Social Sciences* 7, no. 4 (2004): 468. <https://doi.org/10.1177/1368431004046703>.

Primero, prestemos atención a las demandas normativas que impulsaron la transformación del espacio laboral. Uno de los cambios más importantes a señalar es, quizá, la expansión del individualismo. Como señalan Martin Hartmann y Axel Honneth, este ideal de vida autónoma y búsqueda experimental de una autorrealización auténtica dejó de ser algo exclusivo de las clases privilegiadas para ser, más bien, una aspiración al alcance del grueso de la población.¹²⁹ Evidentemente, la esfera del trabajo no sería ajena a estas nuevas expectativas. Como se mencionó anteriormente, durante gran parte del siglo XX, la organización laboral estaba caracterizada por el intento de reducir la individualidad del trabajador en la mayor medida posible, generando condiciones que restringían notablemente la autonomía y la creatividad.¹³⁰ No obstante, con el individualismo convertido en una expectativa generalizada, el taylorismo y el fordismo tuvieron que enfrentarse a un escenario cultural, social y económico distinto al que les había permitido su prevalencia en las últimas décadas.

En estrecha relación con lo que se acaba de mencionar, lo que Luc Boltanski y Eve Chiapello identifican como la “crítica artística” también es importante para entender la reestructuración del trabajo que desembocó en las dinámicas que nos interesa investigar. Como señalan ambos autores, estas demandas surgieron, justamente, de las condiciones laborales que ofrecían el fordismo y el taylorismo. En contraste con la crítica social, tradicionalmente dedicada a denunciar la desigualdad y la pobreza, este otro tipo de crítica se encontraba dirigida, más bien, al “desencanto resultante de los procesos de racionalización y mercantilización del mundo inherentes al capitalismo”.¹³¹ Frente a la rigidez de las jerarquías fordistas y tayloristas, las exigencias de la crítica artística se concentraron en la necesidad de transformar el trabajo en un espacio que ofreciera más autonomía y posibilidades de una autorrealización auténtica.¹³² Esto trajo, a su vez, una revalorización de la subjetividad que había sido estrictamente excluida en los modelos de trabajo anteriores. Así, la naturaleza humana –y, por lo tanto, necesariamente la del trabajador– empezó a comprenderse como constituida por

¹²⁹ Cf. Martin Hartmann y Axel Honneth, “Paradoxes of Capitalism,” *Constellations* 13, no.1 (2016): 41. <https://doi.org/10.1111/j.1351-0487.2006.00439.x>

¹³⁰ Cf. Zamora, “Subjetivación del trabajo,” 154-155.

¹³¹ Luc Boltanski y Eve Chiapello, *El nuevo espíritu del capitalismo*, trads. Alberto Riesco Sanz, Marisa Pérez Colina y Raúl Sánchez Cedillo (Madrid: Akal, 2002): 88.

¹³² Cf. Boltanski y Chiapello, *El nuevo espíritu del capitalismo*, 149.

una parte emocional y creativa inalienable.¹³³ El resultado de estas nuevas expectativas normativas fue una redefinición del trabajo que, como muestra el análisis de Boltanski y Chiapello, se reflejaba ya en la literatura empresarial de los años noventa¹³⁴ y no es ajena a la de hoy. La actividad laboral pasó a tener un sentido mayor al de la mera garantía de la subsistencia y la empresa empezó a concebirse como “un lugar de construcción de sentido y de finalidades compartidas, donde cada cual pueda, simultáneamente, desarrollar su autonomía personal y contribuir al proyecto colectivo”.¹³⁵

Ahora bien, podría ser tentador explicar las transformaciones en la organización laboral solo en función de las demandas normativas expresadas por la crítica artística. No obstante, es importante no perder de vista que estos cambios al nivel social y cultural no se encuentran aislados de procesos materiales. A la par con las nuevas demandas por condiciones laborales que permitan más autonomía y autenticidad, diversos autores reconocen una creciente aceleración y compresión social que, si bien no se reduce solo a la esfera laboral, es notoriamente identificable en ella.¹³⁶ Un primer factor material que resulta útil para explicar la intensificación del trabajo es, sin lugar a duda, la tecnología.¹³⁷ Las últimas décadas no solo han presenciado un desarrollo tecnológico cada vez más acelerado, sino también una creciente valorización de la información y tecnologías de la comunicación en diversos sectores.¹³⁸ Si bien es innegable que esto ha traído muchas ventajas y nuevas posibilidades de trabajo que escapan de las limitaciones espacio-temporales, es necesario reconocer su ambivalencia: el debilitamiento de la distinción entre vida laboral y vida privada, así como la posibilidad de estar siempre disponible parecen traer consigo una aceleración e intensificación del trabajo, en lugar de aumentar las horas de ocio.¹³⁹

¹³³ Cf. Boltanski y Chiapello, *El nuevo espíritu del capitalismo*, 136.

¹³⁴ Cf. Boltanski y Chiapello, *El nuevo espíritu del capitalismo*, 104.

¹³⁵ Dominique Genelot, *Manager dans la complexité* (Paris: INSEP, 1992), citado en Luc Boltanski y Eve Chiapello, *El nuevo espíritu del capitalismo*, 106.

¹³⁶ Cf. Christian Korunka y Bettina Kubicek, “Job Demands in a Changing World of Work,” en *Job Demands in a Changing World of Work. Impact on Workers’ Health and Performance and Implications for Research and Practice*, eds. Christian Korunka y Bettina Kubicek (Cham: Springer, 2017): 2; Neckel y Wagner, “Exhaustion as a Sign of the Present,” 290.

¹³⁷ Cf. Flecker, Fibich y Kraemer, “Reorganization of Work,” 13.

¹³⁸ Cf. Flecker, Fibich y Kraemer, “Reorganization of Work,” 13.

¹³⁹ Cf. Flecker, Fibich y Kraemer, “Reorganization of Work,” 12.

Una segunda transformación socio-económica a tener en cuenta antes de pasar a una explicación más detallada de la subjetivación del trabajo es el de la reorganización empresarial que estuvo empujada por el desarrollo del capitalismo global. Luc Boltanski y Eve Chiapello llaman la atención a lo distinto que era el panorama económico interenacional en la década de los noventas, en contraste con lo que se podía encontrar en años anteriores. Ya desde los años ochenta, la intensificación de la competencia internacional se podía prever con el crecimiento capitalista en países asiáticos como Japón, Taiwan, Corea del Sur, Singapur y Hong Kong.¹⁴⁰ No obstante, los viejos países capitalistas –principalmente, los Estados Unidos y Europa Occidental– tuvieron que hacer frente, también, a la nueva presencia de países asiáticos, latinoamericanos y excomunistas que se fueron integrando a la competitiva economía internacional a lo largo de los noventas.¹⁴¹

Las empresas no tardaron en darse cuenta de que, si querían seguir siendo competitivas, debían reorganizar el trabajo de manera tal que pudiese lidiar con las nuevas condiciones materiales.¹⁴² Sin embargo, el único cambio en el escenario que las empresas de los viejos – y nuevos– países capitalistas tenían que enfrentar no fue solo la cantidad de personas que competían, ahora, en el mercado. Las constantes transformaciones tecnológicas hicieron, también, que los términos mismos en los que la competencia se da sean modificados. Como señalan Luc Boltanski y Eve Chiapello, en el capitalismo contemporáneo, la ventaja sobre los demás competidores no descansa –al menos, no de manera exclusiva– en la explotación de recursos materiales o de la mano de obra, tal como se hacía en las minas o líneas de ensamble del taylorismo.¹⁴³ Para lograr ser exitosamente competitivas, las empresas necesitan “surfear sobre todas las olas”¹⁴⁴, es decir, adaptarse rápidamente a los cambios a través del uso innovador de los conocimientos de los que sus trabajadores disponen.¹⁴⁵ Es, pues, frente a esta demanda del mercado que, en las últimas décadas, se ha hecho cada vez más común lo que ha sido conceptualizado como la “estructura empresarial de red” [*network*

¹⁴⁰ Cf. Boltanski y Chiapello, *El nuevo espíritu del capitalismo*, 117.

¹⁴¹ Cf. Boltanski y Chiapello, *El nuevo espíritu del capitalismo*, 117-118.

¹⁴² Cf. Zamora, “Subjetivación del trabajo,” 156.

¹⁴³ Cf. Boltanski y Chiapello, *El nuevo espíritu del capitalismo*, 121.

¹⁴⁴ Boltanski y Chiapello, *El nuevo espíritu del capitalismo*, 116.

¹⁴⁵ Cf. Boltanski y Chiapello, *El nuevo espíritu del capitalismo*, 116.

structure of business].¹⁴⁶ A diferencia de la gran empresa integrada que abarcaba una diversidad de funciones, las empresas en red se caracterizan por recurrir a la tercerización para poder concentrarse en aquello en lo que se especializan.¹⁴⁷ Cabe señalar, además, que esta especialización competitiva ya no se logra a través de un control rígido de procesos y jerarquías, sino mediante equipos autoorganizados e innovadores.¹⁴⁸ De esta manera, adquieren la flexibilidad que necesitan para hacerle frente a las cambiantes condiciones mercantiles. A continuación, veamos con más detalle qué implica esta nueva manera de organizar el trabajo.

2.1. Flexibilización, subjetivación y competencia

Como se mencionó en la sección anterior, la agudización de la competencia, el desarrollo tecnológico y el surgimiento de expectativas distintas respecto del trabajo impulsó la flexibilización del trabajo en diversos sectores. Con el objetivo de mejorar el rendimiento de la empresa dadas las cambiantes condiciones del capitalismo globalizado, la transformación de la organización laboral trajo consigo controles menos rígidos y un mayor grado de autonomía para los trabajadores.¹⁴⁹ No obstante, sin dejar de reconocer las consecuencias positivas que estos cambios trajeron consigo, en este subapartado nos concentraremos en llamar la atención a la manera en la que estas nuevas condiciones pueden terminar por ir en contra de los esfuerzos por lograr mejores condiciones laborales en lugar de contribuir a la salud de los trabajadores.¹⁵⁰ Para ello, presentaremos la exacerbación de la competencia en las dinámicas laborales contemporáneas. Esto nos permitirá, a continuación, discutir brevemente la relación entre la flexibilización, la individualización y la intensificación del ritmo laboral. Aquí, como ya se adelantó, la psicodinámica del trabajo introducida en el

¹⁴⁶ Cf. Boltanski y Chiapello, *El nuevo espíritu del capitalismo*, 121; Flecker, Fibich y Kraemer, “Reorganization of Work,” 11-12.

¹⁴⁷ Cf. Boltanski y Chiapello, *El nuevo espíritu del capitalismo*, 121.

¹⁴⁸ Cf. Boltanski y Chiapello, *El nuevo espíritu del capitalismo*, 120.

¹⁴⁹ Cf. Thomas Höge, “Workplace flexibility and employee well-being – Proposing a life conduct perspective on subjectified work,” *Psychology of Everyday Activity* 12, no. 2 (2019): 10. <https://doi.org/10.1075/cat.8.3.04pon>.

¹⁵⁰ Cf. Höge, “Workplace flexibility and employee well-being,” 10.

capítulo anterior será de ayuda para comprender por qué estas condiciones causan sufrimiento en los trabajadores.

De acuerdo con Luc Boltanski y Eve Chiapello, otra de las características de estos nuevos modos de organizar el trabajo fue la valorización de la capacidad de trabajar en proyectos.¹⁵¹ Dada la adaptabilidad que exigen los mercados contemporáneos, los trabajadores que las empresas desean contratar son aquellos que muestran apertura para adaptarse a gente, proyectos y circunstancias distintas.¹⁵² Cabe tener en cuenta, también, que la necesidad de contar con personas flexibles se debe, en parte, a que el desplazamiento de la supervisión de los procesos a una evaluación de resultados lleva a que los trabajadores tengan que enfrentarse a situaciones de ambigüedad y conflicto respecto de qué tareas se deben cumplir y de qué manera se espera que se cumplan.¹⁵³ Del mismo modo, aquella dinamicidad propia del trabajo por proyectos convierte a la empleabilidad en una preocupación central, ya que, para ser tomado en cuenta para próximos proyectos, los trabajadores deben cerciorarse de contar con las competencias requeridas en cada ocasión.¹⁵⁴ Tres décadas después de la introducción de estos cambios, es probable que esta situación no nos resulte ajena. Sin embargo, lo que nos interesa es analizar cuáles son los impactos de estas nuevas exigencias al nivel de la experiencia del trabajador y, en este caso, una de las principales consecuencias de este modo de organización laboral parece encontrarse al nivel de las relaciones sociales entre colegas.

Por ejemplo, una cuestión a la que es pertinente llamar la atención es la adopción de estrategias orientadas a fomentar la competencia al interior de las empresas.¹⁵⁵ Frente a las nuevas condiciones que impone el capitalismo global y la flexibilización que se requiere para sobrellevar aquellas nuevas dificultades, fomentar la competencia entre individuos y equipos se ha visto como una buena forma de “motivar la creatividad y la innovación, y enviar

¹⁵¹ Cf. Boltanski y Chiapello, *El nuevo espíritu del capitalismo*, 142.

¹⁵² Cf. Boltanski y Chiapello, *El nuevo espíritu del capitalismo*, 142.

¹⁵³ Cf. Höge, “Workplace flexibility and employee well-being,” 11; Maslach, Schaufeli y Leiter, “Job Burnout,” 407.

¹⁵⁴ Cf. Boltanski y Chiapello, *El nuevo espíritu del capitalismo*, 145.

¹⁵⁵ Cf. Bettina Kubicek y Christian Korunka, “The Present and Future of Work: Some Concluding Remarks and Reflections on Upcoming Trends,” en *Job Demands in a Changing World of Work. Impact on Workers' Health and Performance and Implications for Research and Practice*, eds. Christian Korunka y Bettina Kubicek (Cham: Springer, 2017): 156.

resultados que se adecúen a las demandas de los clientes”.¹⁵⁶ Un ejemplo de estas estrategias fue, por ejemplo, la introducción de salarios individualizados.¹⁵⁷ En modos de organización laboral anteriores, las remuneraciones solían corresponder a determinados puestos de trabajo.¹⁵⁸ No obstante, la flexibilización y la priorización de resultados que trajo consigo desplazaron el cálculo del salario a criterios de rendimiento individual o de rendimiento del equipo al que se pertenece.¹⁵⁹ De esta manera, suponen las estrategias, se mantiene a los trabajadores motivados por entregar mejores resultados constantemente.

Tanto en los esquemas de remuneración individualizados como en otras estrategias similares, un problema central es que resulta difícil encontrar claridad respecto de qué es, exactamente, lo que espera. Como señalan Sighard Neckel y Greta Wagner, métricas de desempeño como la cantidad de horas dedicadas al trabajo son desplazadas por otros criterios como el éxito alcanzado en relación con otros equipos o individuos.¹⁶⁰ De esta manera, una sensación que suele estar siempre presente en la experiencia de los trabajadores sujetos a este modo de organización laboral es la de supervisión y evaluación constante.¹⁶¹ No obstante, lo que hace el problema incluso más difícil de sobrellevar es el hecho de que estas dinámicas “no solo . . . producen muchos perdedores cuyos esfuerzos no son reconocidos, sino que los empleados nunca saben si han hecho suficiente trabajo o si el tiempo invertido es suficiente para ser mejor que la competencia”.¹⁶² Sobre la ambigüedad que se genera respecto de la (in)suficiencia del esfuerzo invertido en el trabajo, Ulrich Bröckling señala que esta suele desencadenar un círculo vicioso en el que la sensación de no haber hecho suficiente desemboca en una constante presión por hacer más y ser mejor que los demás.¹⁶³

¹⁵⁶ Richard Weiskopf y Bernadette Loacker, “A snake’s coils are even more intricate than a mole’s burrow: Individualization and subjectification in post-disciplinary regimes of work,” *Management Revue* 17 (2006): 411. Traducción mía.

¹⁵⁷ Cf. Boltanski y Chiapello, *El nuevo espíritu del capitalismo*, 354.

¹⁵⁸ Cf. Boltanski y Chiapello, *El nuevo espíritu del capitalismo*, 354 – 355.

¹⁵⁹ Cf. Boltanski y Chiapello, *El nuevo espíritu del capitalismo*, 354.

¹⁶⁰ Cf. Neckel y Wagner, “Exhaustion as a Sign of the Present,” 292.

¹⁶¹ Cf. Neckel y Wagner, “Exhaustion as a Sign of the Present,” 290.

¹⁶² Neckel y Wagner, “Exhaustion as a Sign of the Present,” 292. Traducción mía.

¹⁶³ Cf. Ulrich Bröckling, “Rechargeable Man in a Hamster Wheel World: Contours of a Trendsetting Illness,” en *Burnout, Fatigue, Exhaustion: An Interdisciplinary Perspective on a Modern Affliction*, eds. Sighard Neckel, Anna Katharina Schaffner y Greta Wagner (Londres: Palgrave Macmillan, 2017): 227.

Ahora bien, estar sujetos a situaciones de estrés y cansancio permanentes que no llevan a ninguna gratificación es una de las razones por las cuales el *burnout* es prevalente en este modo de organización laboral.¹⁶⁴ No obstante, lo que revisamos anteriormente sobre la psicodinámica de trabajo será de utilidad, en esta ocasión, para no perder de vista un segundo factor relevante la presencia del *burnout* y otros síndromes de fatiga relacionados al trabajo. Como se vio en aquel apartado, el reconocimiento tanto por parte de colegas como por parte de superiores es fundamental para sublimar el sufrimiento que trae consigo el enfrentamiento con lo real.¹⁶⁵ Sin embargo, no resulta sorprendente que construir relaciones laborales saludables sea difícil dadas las condiciones de intensificación laboral y competencia que son fomentadas por la flexibilización.¹⁶⁶ Como bien señalan Kubicek y Korunka, en estos espacios, los trabajadores deben buscar “construir relaciones funcionales y colaborar con los co-trabajadores, por un lado; y competir con ellos por recursos y reputación dentro de la organización por el otro”.¹⁶⁷ Por lo tanto, nos encontramos frente a condiciones que no solo convierten a la colaboración en una cuestión esporádica y superficial, sino también en una demanda contradictoria que termina por minar la solidaridad, el apoyo social y la posibilidad de actuar colectivamente.¹⁶⁸ Así, pues, en concordancia con lo que advertía Jean Philippe Deranty respecto de la importancia de la dimensión social de la experiencia laboral, hoy en día se cuenta con sólida evidencia que muestra la correlación entre la ausencia de apoyo social y *burnout*.¹⁶⁹

Ahora, para entender mejor la razón por la que estos mecanismos son exitosos para garantizar no solo la sujeción de los trabajadores, sino su constante deseo de optimizar su rendimiento, es relevante abordar el concepto de “subjetivación de trabajo”, aunque sea de manera breve. Este mecanismo es uno de los aspectos más importantes del mundo laboral contemporáneo¹⁷⁰, dado que permite organizar y movilizar la producción bajo las condiciones que imponen las nuevas “empresas en red”.¹⁷¹ En pocas palabras, el término

¹⁶⁴ Cf. Neckel y Wagner, “Exhaustion as a Sign of the Present,” 292.

¹⁶⁵ Cf. Deranty, “Work and the Precarisation of Existence,” 453.

¹⁶⁶ Cf. Kubicek y Korunka, “The Present and Future of Work,” 155-156.

¹⁶⁷ Kubicek y Korunka, “The Present and Future of Work,” 156. Traducción mía.

¹⁶⁸ Cf. Høge, “Workplace flexibility and employee well-being,” 11.

¹⁶⁹ Cf. Maslach, Schaufeli y Leiter, “Job Burnout,” 407.

¹⁷⁰ Cf. Korunka y Kubicek, “Job Demands,” 1.

¹⁷¹ Cf. Kleemann, “Subjektivierung von Arbeit,” 11.

refiere a “cambios en el acceso de la compañía a la subjetividad, las demandas subjetivas de aquellos en empleos remunerados y la constitución social de la subjetividad”.¹⁷² Si el taylorismo pretendía tratar a los trabajadores como engranajes de una máquina, dejando de lado su subjetividad y su vida personal para maximizar la producción, en esta nueva forma de organizar el trabajo, “[l]a subjetividad deja de ser un ‘factor distorsionante’ para convertirse en un factor central de la producción”.¹⁷³ En ese sentido, también se derrumban las rígidas barreras que los modos de trabajo anteriores erigieron entre la vida laboral y la vida privada de los trabajadores. A primera vista, esta revalorización de la subjetividad parece ser un triunfo de la crítica artística y sus demandas de autonomía y autenticidad. Sin embargo, como veremos con detalle más adelante, esta ganancia no ha sido gratuita para el trabajador contemporáneo. Los mecanismos de control son indispensables para movilizar la fuerza de trabajo, así que, lejos de ser eliminados, estos también han sufrido una transformación que los hace más sofisticados.¹⁷⁴ La contracara de la revalorización e inclusión de la subjetividad es, pues, una penetración más profunda de aquellos dispositivos de control y una instrumentalización más completa del trabajador.¹⁷⁵

Ahora bien, ¿qué comprende aquella subjetividad a la que las empresas ahora tienen acceso? Sin deseos de ahondar en las complejidades del concepto de “subjetividad”, considero que para este análisis será suficiente considerar dos aspectos. El primero de ellos son las características personales, las habilidades y conocimientos del trabajador.¹⁷⁶ Entre estas, encontramos aquellas mencionadas anteriormente, a saber, la apertura al cambio y la adaptabilidad. Del mismo modo, frente a las demandas de flexibilidad e innovación por parte del mercado, la iniciativa personal¹⁷⁷ y el autocontrol también pasaron a ser rasgos propios de un buen trabajador. No obstante, la subjetivación del trabajo no involucra solo los talentos personales del individuo. Un segundo aspecto –quizá más importante– que termina por ser instrumentalizado bajo esta nueva forma de organización laboral son las motivaciones y

¹⁷² Kleemann, “Subjektivierung von Arbeit,” 6. Traducción mía.

¹⁷³ Zamora, “Subjetivación del trabajo,” 157.

¹⁷⁴ Cf. Boltanski y Chiapello, *El nuevo espíritu del capitalismo*, 151.

¹⁷⁵ Cf. Boltanski y Chiapello, *El nuevo espíritu del capitalismo*, 151; Zamora, “Subjetivación del trabajo,” 157.

¹⁷⁶ Cf. Kubicek y Korunka, “The Present and Future of Work,” 155.

¹⁷⁷ Cf. Greta Wagner, “Exhaustion and Euphoria: Self-Medication with Amphetamines,” en *Burnout, Fatigue, Exhaustion: An Interdisciplinary Perspective on a Modern Affliction*, eds. Sighard Neckel, Anna Katharina Schaffner y Greta Wagner (Londres: Palgrave Macmillan, 2017): 198.

aspiraciones de realización personal.¹⁷⁸ En contraste con el taylorismo, la manera en la que se organiza el trabajo en las sociedades capitalistas contemporáneas *demand*a una motivación intrínseca, alimentada por las aspiraciones de desarrollo y autorrealización de cada individuo.¹⁷⁹ De esta manera, como señala Alain Ehrenberg, el control directo a través del disciplinamiento del cuerpo es desplazado por la movilización del compromiso personal del trabajador.¹⁸⁰ Esta sujeción voluntaria se ve fomentada por la reinención del espacio laboral como un lugar que no solo contribuye a la realización personal del trabajador, sino también a un propósito más grande que debe estar, además, en línea con las mismas ambiciones e ideales del individuo.¹⁸¹

Lo que hemos revisado hasta ahora respecto de las condiciones que ofrece el modo flexible de organizar el trabajo nos muestra que la noción de “empleabilidad” hace referencia, sobre todo, a las capacidades personales que cada individuo debe movilizar por su cuenta.¹⁸² Esta situación, sumada a las dificultades que señalamos a propósito de la exacerbación de la competencia y su impacto negativo en los vínculos sociales entre trabajadores, nos lleva a concluir que, desde una aproximación crítica, “es posible argumentar que la flexibilización puede ser interpretada como una nueva forma (i.e., subjetificada) de intensificación del trabajo y de extensificación del trabajo”.¹⁸³ No obstante, si bien este subapartado se ha dirigido a detallar la relación entre la flexibilización de la organización laboral y el sufrimiento de los trabajadores, es posible realizar un análisis más profundo. Me refiero, pues, a que es necesario entender las dinámicas que facilitan la sujeción de los trabajadores a estas condiciones y contribuyen a su perpetuación. A continuación, nos abocaremos a ello teniendo en cuenta el concepto de “patología social” tal como fue presentado en el primer capítulo de la presente investigación.

3. ¿Qué dinámicas sociales se encuentran detrás de la prevalencia del *burnout*?

¹⁷⁸ Cf. Kubicek y Korunka, “The Present and Future of Work,” 155.

¹⁷⁹ Cf. Neckel y Wagner, “Exhaustion as a Sign of the Present,” 293; Wagner, “Exhaustion and Euphoria,” 198.

¹⁸⁰ Cf. Ehrenberg, “Anthropology of Adversity in Individualistic Society,” 161.

¹⁸¹ Cf. Boltanski y Chiapello, *El nuevo espíritu del capitalismo*, 140-141.

¹⁸² Cf. Boltanski y Chiapello, *El nuevo espíritu del capitalismo*, 145.

¹⁸³ Höge, “Workplace flexibility and employee well-being,” 11. Traducción mía.

Como se ha señalado en el subapartado anterior, las dinámicas laborales que resultaron de la reestructuración a finales del siglo XX parecían haber incorporado las demandas de autonomía y autorrealización levantadas por la crítica artística. Sin embargo, aquellas victorias no se reflejan en las experiencias comunes de los trabajadores en nuestras sociedades contemporáneas. Evidentemente, frente a ello, surgen dos preguntas centrales para esta investigación. En primer lugar, ¿a qué se debe que la incorporación de las demandas de autonomía y autenticidad en las estructuras laborales contribuyan al desarrollo de casos de *burnout*?, es decir, ¿por qué la realización práctica de estos ideales ha causado más sufrimiento, a pesar de sus promesas de aliviarlo? Sin embargo, responder a esta primera interrogante no sería suficiente para una aproximación desde la teoría crítica, dado que no son solo las estructuras sociales que *generan* el sufrimiento las que nos interesan, sino también los mecanismos por los cuales estas se *perpetúan* a pesar del malestar que causan en la sociedad. Debido a ello, una segunda pregunta que articulará esta sección partirá de la tesis de que el capitalismo requiere de una justificación que le permita movilizar los recursos que necesita.¹⁸⁴ Nos preguntaremos, entonces, ¿por qué resulta difícil identificar el carácter social de la prevalencia de casos de *burnout* y otros síndromes de fatiga relacionados al trabajo? ¿a qué se debe que los individuos participen voluntariamente en prácticas que inducen esta clase de sufrimiento?

Como se adelantó en la sección anterior, la herramienta que nos permitirá un análisis adecuado de esta paradójica situación es el concepto de “patología social”. Se ha mencionado ya que presencia de casos de *burnout* y otros síndromes de fatiga relacionados al trabajo es motivo legítimo de preocupación. No obstante, la razón por la que una aproximación desde el diagnóstico de patologías sociales parece ser adecuado es la aparente normalidad con la que el problema persiste en las sociedades contemporáneas. Necesitamos, por lo tanto, la profundidad del concepto de “patología social” para realizar el análisis que nos interesa. Ahora bien, dado el debate abierto sobre la definición de este término, antes de continuar, conviene recordar que esta investigación partirá de la definición propuesta por Christopher Zurn. De acuerdo con este autor, las patologías sociales son esencialmente desórdenes de segundo orden, es decir, un “fenómeno social que exhibe una desconexión entre contenidos

¹⁸⁴ Cf. Hartmann y Honneth, “Paradoxes of Capitalism,” 45.

de primer orden y la comprensión reflexiva de segundo orden sobre esos contenidos, donde esas desconexiones son extendidas [*pervasive*] y socialmente causadas”.¹⁸⁵ Convendrá tener esto en mente a lo largo del siguiente subcapítulo.

3.1. La realización paradójica de ideales

Aun cuando es posible señalar las condiciones que fomentan el desarrollo de casos de *burnout*, limitarnos a aquella aproximación sería insuficiente para desentrañar el carácter difuso¹⁸⁶ de esta clase de sufrimiento laboral. En *Paradoxes of Capitalism*, Axel Honneth y Martin Hartmann proponen ir más allá de un estudio de ideales y demandas normativas para prestar atención, por el contrario, a la manera en la que los ideales normativos *se convierten en cuestiones prácticas*.¹⁸⁷ Para ello, sugieren ambos, es necesario recurrir al concepto de “paradoja” entendido como un tipo particular de contradicción en la que los intentos de realizar la expectativa normativa termina por dificultar o, incluso, socavar la posibilidad misma de su realización.¹⁸⁸ Esta herramienta conceptual nos será de utilidad para llevar a cabo un análisis más profundo que nos permita comprender no solo la sujeción voluntaria de los trabajadores a condiciones laborales nocivas para su salud, sino también la perpetuación de estas dinámicas. Esto se debe a que, en la realización paradójica de ideales, “elementos de un vocabulario emancipatorio o una transformación de instituciones sociales llevada a cabo con interés emancipatorio pierden su contenido original y, de esa manera, promueven las lógicas de acción basadas en la utilidad [*utility-based logics of action*] que debían contener”.¹⁸⁹ En ese sentido, es difícil para los individuos hacer una distinción clara entre las ganancias emancipatorias y las regresiones que aquellas realizaciones prácticas traen consigo.¹⁹⁰ Si bien hemos mencionado ya la ambivalencia de las transformaciones a nivel organizacional, ahora pasaremos a ver con más detalle de qué manera los ideales de autonomía y autorrealización –presentes en los nuevos espacios laborales flexibles– han sido realizados paradójicamente.

¹⁸⁵ Zurn, *A Critical Theory of the Social*, 98-99. Traducción mía.

¹⁸⁶ Cf. Boltanski y Chiapello, *El nuevo espíritu del capitalismo*, 528.

¹⁸⁷ Cf. Hartmann y Honneth, “Paradoxes of Capitalism,” 47.

¹⁸⁸ Cf. Hartmann y Honneth, “Paradoxes of Capitalism,” 47.

¹⁸⁹ Hartmann y Honneth, “Paradoxes of Capitalism,” 48. Traducción mía.

¹⁹⁰ Cf. Hartmann y Honneth, “Paradoxes of Capitalism,” 47.

Abordemos, en primer lugar, el caso del ideal de autorrealización. Para ello, será necesario recordar brevemente lo mencionado sobre la subjetivación del trabajo como una característica central del modo de organización laboral de las empresas contemporáneas. Con las aspiraciones personales incorporadas al conjunto de recursos utilizados para movilizar a los trabajadores, el espacio laboral empezó a concebirse –tal como lo demandaba la crítica artística– como un lugar propicio para una libre autorrealización. En otras palabras, en lugar de jerarquías rígidas y puestos homogéneos, el trabajo se presentaba ahora como parte del proceso experimental a través del cual cada individuo podía desarrollar todo su potencial.¹⁹¹ Como muestra Elin Thunman a través de una recopilación de testimonios de personas que han sufrido de *burnout* u otros síndromes similares, independientemente de la edad, el género o la ocupación¹⁹², comprender el trabajo como una actividad que permitía tanto desarrollar habilidades personales como expresar valores y aspiraciones propias, fomentaba la proactividad y el entusiasmo por cumplir las tareas asignadas.¹⁹³

Ahora bien, el ideal de autonomía, segundo caso para analizar, tampoco se nos hará ajeno. Como se ha mencionado en secciones anteriores, el modo de organizar el trabajo en nuestras sociedades contemporáneas pasó por un proceso de flexibilización. Si bien esto respondió, en parte, a la necesidad de acomodarse a las exigencias del capitalismo global, el desmantelamiento de jerarquías rígidas y la eliminación de mecanismos de control directo sobre el trabajo fue celebrado como una victoria de las demandas por más autonomía en el trabajo. Sin embargo, aquí es importante notar que, lejos de haberse deshecho de mecanismos de control –aunque así pueda parecerlo a primera vista–, estos solo se han transformado en mecanismos indirectos y más sutiles.¹⁹⁴ Así, en contraste con el disciplinamiento rígido y directo del fordismo y el taylorismo, la nueva gestión de la fuerza productiva se ha desplazado a la subjetividad, es decir, a la “automotivación, autoactivación, autocontrol, autodisciplina, [y] autoregulación”.¹⁹⁵ Es pertinente reconocer que las ganancias en términos

¹⁹¹ Cf. Elin Thunman, “Burnout as a social pathology of self-realization,” *Distinktion: Journal of Social Theory* 13, no. 1 (2012) 53. <https://doi.org/10.1080/1600910X.2012.648744>.

¹⁹² Cf. Thunman, “Burnout as a social pathology,” 53.

¹⁹³ Cf. Thunman, “Burnout as a social pathology,” 53.

¹⁹⁴ Cf. Boltanski y Chiapello, *El nuevo espíritu del capitalismo*, 127-128.

¹⁹⁵ Ehrenberg, “Anthropology of Adversity in Individualistic Society,” 161. Traducción mía.

de autonomía en el trabajo no han tenido un impacto exclusivamente negativo¹⁹⁶, al igual que la incorporación de aspiraciones y metas personales ello juega, también, un rol importante en la motivación de los empleados. No obstante, como lo muestran los crecientes índices de *burnout* y otros síndromes de fatiga similares, es necesario prestar atención a lo que subyace a estas ganancias.

De acuerdo con Honneth y Hartmann, es posible identificar una estructura paradójica en la manera en la que los ideales de autonomía y autorrealización se realizan en las nuevas tendencias de organización laboral. Si bien, en un inicio, parecía tratarse de condiciones orientadas a facilitar que los trabajadores se desempeñen de manera autónoma y auténtica, pronto vemos que estas “libertades” se convierten en exigencias que favorecen la productividad en las empresas. En el caso del ideal de autorrealización, el perfil del empleado ideal es aquel que enfatiza su motivación y proactividad, al igual que su deseo de cumplir con sus aspiraciones y expresar sus ideales. Sin embargo, esto dista mucho de ser un compromiso para fomentar una autorrealización auténtica. Por el contrario, para ser reconocida y celebrada, la realización personal del trabajador debe ajustarse a lo que sea funcional a las necesidades –constantemente cambiantes– del negocio¹⁹⁷. Por lo tanto, los incentivos y herramientas útiles que encuentran los empleados se reducen a aquellas que contribuyen al desarrollo de las características de la subjetividad que las empresas han definido de antemano como beneficiosas a sus interés económico.¹⁹⁸ Elin Thunman ofrece un claro ejemplo de esta situación a través del testimonio de Isabelle, una joven que trabajaba en un hospital veterinario. Isabelle mencionaba como una de las causas de su malestar el hecho de que sus motivos altruistas no eran reconocidos por la administración y sus demandas por mayor personal eran contestadas con acusaciones de no estar suficientemente involucrada con el trabajo.¹⁹⁹ No obstante, cuando organizaba actividades extra para los clientes, sus iniciativas se encontraban un impersonal reconocimiento que venía expresado

¹⁹⁶ Cf. Bettina Kubicek, Matea Paškvan y Johanna Bunner, “The Bright and Dark Sides of Job Autonomy,” en *Job Demands in a Changing World of Work. Impact on Workers’ Health and Performance and Implications for Research and Practice*, eds. Christian Korunka y Bettina Kubicek (Cham: Springer, 2017): 45-63.

¹⁹⁷ Cf. Thunman, “Burnout as a Social Pathology,” 54.

¹⁹⁸ Cf. Hartmann y Honneth, “Paradoxes of Capitalism,” 50.

¹⁹⁹ Cf. Thunman, “Burnout as a Social Pathology,” 55.

en un bonus salarial y en una breve nota de felicitación.²⁰⁰ La autorrealización que se esperaba de Isabelle era, sin duda, una que se encontraba limitada a aquello beneficioso para la clínica veterinaria.

En relación con el ideal de autonomía, encontramos una situación similar. Como se vio en el subcapítulo anterior, dada la volatilidad del capitalismo contemporáneo y la necesidad de navegar eficientemente aquella variabilidad, “[a] los trabajadores se les pide un comportamiento ágil; se les pide también –con muy poca antelación– que estén abiertos al cambio, que asuman un riesgo tras otro, que dependan cada vez menos de los reglamentos y procedimientos formales”.²⁰¹ Sin embargo, en esta situación encontramos, nuevamente, que el control autónomo de las tareas y los horarios, así como la toma de decisiones en el trabajo dejan de ser una posibilidad emancipatoria para el trabajador y se convierten, por el contrario, en un factor de estrés y presión.²⁰² Sin lugar a duda, la participación activa en la determinación de cuestiones que antes se encontraban reguladas por procesos estrictos y jerarquías rígidas exige que los trabajadores utilicen una mayor cantidad de recursos cognitivos y subjetivos.²⁰³ Como señalaba, también, la psicodinámica del trabajo, esto no es algo inherentemente negativo. Por el contrario, no solo permite espacios de trabajo más democráticos, sino que ofrece, además, la posibilidad de una experiencia laboral enriquecedora. Sin embargo, las condiciones bajo las cuales se demanda esta flexibilidad son, en muchas ocasiones, poco propicias para una verdadera autonomía. Por ejemplo, de acuerdo con los estudios de Boltanski y Chiapello, muchos trabajadores deben enfrentarse a plazos reducidos para la entrega de resultados, lo cual los fuerza a optar, en la mayoría de casos, por la forma más rápida de hacer las cosas.²⁰⁴ Más aún, esta situación se ve acompañada, en numerosas ocasiones, por un aumento de obligaciones²⁰⁵ y la presión de tomar decisiones en contextos ambiguos.²⁰⁶ Nos encontramos, de esta manera, frente a una autonomía conveniente para las empresas en tanto que transfiere al trabajador responsabilidades antes

²⁰⁰ Cf. Thunman, “Burnout as a Social Pathology,” 55.

²⁰¹ Richard Sennett, *La corrosión del carácter*, trad. Daniel Najmías Bentolilla (Barcelona: Anagrama, 2000): 9.

²⁰² Cf. Kubicek, Paškvan y Bunner, “Job Autonomy,” 56.

²⁰³ Cf. Kubicek, Paškvan y Bunner, “Job Autonomy,” 56.

²⁰⁴ Cf. Boltanski y Chiapello, *El nuevo espíritu del capitalismo*, 543.

²⁰⁵ Cf. Boltanski y Chiapello, *El nuevo espíritu del capitalismo*, 543.

²⁰⁶ Cf. Kubicek, Paškvan y Bunner, “Job Autonomy,” 56.

asumidas por ellas. Al igual que en el caso de la autorrealización, el ideal de autonomía se realiza de manera tal que, aunque no lo parece a primera vista, se encuentra sujeta a los intereses y necesidades de la empresa.²⁰⁷

No obstante, lo que se ha desarrollado hasta ahora es una explicación parcial. Prestarle atención a las condiciones bajo las cuales se exigen y se reconocen la autonomía y la autenticidad de los trabajadores nos permite entender el carácter paradójico de su realización. Tanto este subcapítulo como el anterior dan cuenta de que, bajo el modo de organización laboral flexible, los empleados suelen enfrentarse a condiciones que muestran una correlación respecto de distintas dimensiones del *burnout*: intensificación de la carga laboral²⁰⁸, bajos niveles de reconocimiento y apoyo social²⁰⁹, recursos insuficientes para cumplir con las demandas que se les imponen²¹⁰, entre otros. No obstante, aún quedan ciertas interrogantes por resolver. Si el malestar que causan las condiciones que acabamos de describir no surge de manera repentina, sino que va haciéndose cada vez más presente en la experiencia de cada trabajador, ¿a qué se debe que continúen voluntariamente sujetos a aquellas dinámicas hasta el punto de padecer *burnout*? En respuesta a esta pregunta, Axel Honneth y Martin Hartmann sostienen que cumplir con las demandas de autorrealización y autonomía se convierte en una compulsión²¹¹ que se pretende satisfacer a través de un incremento voluntario de carga laboral. Esta frustración, sin embargo, viene acompañada por una fuerte sensación de fracaso individual²¹² que no hace sino reforzar la autoexplotación y los sentimientos de depresión, ansiedad, cansancio y pérdida de sentido. De esta manera, como señalan Sigard Neckel y Greta Wagner, se desencadena una “paradójica inversión de la búsqueda de autorrealización en autoexplotación”.²¹³ Es importante tener en cuenta, finalmente, que lo que motiva esta sobrecarga no es solo una cuestión profesional, sino que

²⁰⁷ Cf. Hans J. Pongratz y G. Günther Voß, “From employee to ‘entreployee’. Towards a ‘self-entrepreneurial’ work force?” *Concepts and Transformations* 8, no. 3 (2003): 241. <https://doi.org/10.1075/cat.8.3.04pon>

²⁰⁸ Cf. Demerouti et. al., “Job Demands-Resources Model,” 508.

²⁰⁹ Cf. Maslach, Schaufeli y Leiter, “Job Burnout,” 407

²¹⁰ Cf. Demerouti et.al., “Job Demands-Resources Model,” 508.

²¹¹ Cf. Honneth, “Organized Self-Realization,” 474.

²¹² Cf. Boltanski y Chiapello, *El nuevo espíritu del capitalismo*, 530-531.

²¹³ Neckel y Wagner, “Exhaustion as a Sign of the Present,” 296. Traducción mía.

se encuentra profundamente relacionada con el deseo de satisfacción y autorrealización personal.²¹⁴

Ahora, si bien hemos alcanzado un mayor nivel de claridad respecto del problema que nos preocupa, aún es posible realizar un análisis más profundo a partir de un diagnóstico de patologías sociales. Para ello, será importante recordar que, a pesar de la diversidad de propuestas, en esta investigación nos ceñiremos a la definición de Christopher Zurn. De acuerdo con este autor, las patologías sociales se caracterizan por presentar “una desconexión entre contenidos de primer orden y la comprensión reflexiva de segundo orden sobre esos contenidos, donde esas desconexiones son extendidas [*pervasive*] y socialmente causadas”.²¹⁵ Lo que se pretende defender en esta tesis es que las dinámicas que subyacen a la prevalencia de los casos de *burnout* en las sociedades contemporáneas exhiben tal desconexión. Veamos, en primer lugar, la realización paradójica de los ideales de autonomía y autorrealización. En este respecto, la investigación de Elin Thunman resulta, nuevamente, de particular interés. Esto se debe a que un elemento común a los testimonios recolectados es que los entrevistados, independientemente de su edad, género u ocupación, suelen presentarse a sí mismos como curiosos, entusiastas, personalmente comprometidos con su trabajo y con *necesidad* de cambio.²¹⁶ Como vimos, este perfil es bastante común en el mundo laboral contemporáneo luego de las tendencias a flexibilizar la organización del trabajo. Entonces, ¿qué habría de patológico en esta situación?

La conclusión a la que llega Elin Thunman –siguiendo a Axel Honneth– es que a pesar del énfasis que los entrevistados ponen en la autenticidad de estos rasgos, lo común que resulta definirse a sí mismo en estos términos en un contexto laboral es una razón suficiente para poner en duda aquella afirmación. Por el contrario, si atendemos con más cuidado, veremos que se trata de las mismas características que suelen ser exigidas por los modos de organización laboral contemporáneos. Debido a ello, tenemos razones para pensar que, en lugar de encontrarnos frente a aspiraciones personales libremente elegidas, se trata de la internalización de demandas externas que buscan maximizar la eficiencia productiva a través

²¹⁴ Cf. Neckel y Wagner, “Exhaustion as a Sign of the Present,” 296.

²¹⁵ Zurn, *A Critical Theory of the Social*, 98-99. Traducción mía.

²¹⁶ Cf. Thunman, “Burnout as a Social Pathology,” 46-48.

de métodos indirectos de control como la subjetivación del trabajo.²¹⁷ En ese sentido, es posible sostener que una consecuencia importante de las demandas contradictorias que surgen de la realización de los ideales de autonomía y autenticidad bajo las condiciones que impone la flexibilización laboral es “una nueva heteronomía del yo [*heteronomy of the self*] en el trabajo”.²¹⁸ Ahora bien, aquí se encuentra, también, el punto clave para considerar este fenómeno social como una patología social. Como señala Christopher Zurn, una autorrealización auténtica requiere que esas aspiraciones y motivaciones sean entendidas, a través de una reflexión de segundo orden, como producto de una apropiación consciente de nuestra experiencia de vida.²¹⁹ No obstante, en el caso de las víctimas de *burnout* entrevistadas por Thunman, encontramos un bloqueo que imposibilita una adecuada comprensión de los contenidos de primer orden –las aspiraciones y motivaciones personales– como heterónomas y, por lo tanto, inauténticas.²²⁰

Sin embargo, este no es el único desorden de segundo orden que subyace a la prevalencia del *burnout* en las sociedades contemporáneas. Una segunda patología a la que podemos llamar la atención es, por ejemplo, el reconocimiento ideológico. Lo que hemos presentado hasta el momento en relación con el reconocimiento nos sugiere de qué manera habría que entender el hecho de que sea *ideológico*. Como indica el caso de Isabelle, el reconocimiento ideológico, en contraste con aquel que permite una adecuada sublimación del sufrimiento laboral, está orientado a generar una disposición favorable por parte de los empleados para adoptar voluntariamente prácticas convenientes para la reproducción de dinámicas de dominación favorables para la empresa.²²¹ Sin embargo, como bien señala Zurn, “[s]in importar cuánto el orden de reconocimiento celebre evaluativamente al trabajador como flexible emprendedor de su propia carrera, las condiciones estructurales y materiales del mercado laboral neoliberal implica que tal estima prometida nunca será cumplida”.²²² De manera similar al caso de la autorrealización heterónoma, aquí encontramos un desorden de

²¹⁷ Cf. Thunman, “Burnout as a Social Pathology,” 48.

²¹⁸ Thunman, “Burnout as a Social Pathology,” 56. Traducción mía.

²¹⁹ Cf. Zurn, *A Critical Theory of the Social*, 110.

²²⁰ Cf. Zurn, *A Critical Theory of the Social*, 110.

²²¹ Axel Honneth, “Recognition as Ideology,” en *Recognition and Power. Axel Honneth and the Tradition of Critical Social Theory*, eds. Bert van den Brink y David Owen (Cambridge: Cambridge University Press): 342.

²²² Zurn, *A Critical Theory of the Social*, 98. Traducción mía.

segundo orden: aquellos que se encuentran sujetos a este reconocimiento ideológico, no logran comprender –a través de una reflexión de segundo orden– que las condiciones materiales en las que se encuentran socavan la posibilidad de una verdadera realización de lo prometido en los actos de reconocimiento y que, por el contrario, aquellas prácticas que adoptan contribuyen a perpetuar su dominación.²²³

Por último, luego de haber diagnosticado dos patologías sociales subyacentes a la prevalencia del *burnout*, finalizaremos esta sección con un breve recuento de algunos de los discursos que oscurecen el carácter sistémico de esta situación. Como se mencionó anteriormente, un factor importante en el desarrollo de síndromes de fatiga laboral es la sensación de fracaso personal que trae consigo la imposibilidad de cumplir con los ideales de autorrealización y autonomía de manera adecuada. Evidentemente, asumir aquel problema como producto de una incapacidad propia dificulta la posibilidad de dirigir la crítica a una cuestión social.²²⁴ No obstante, es relevante llamar la atención al hecho de que esta aproximación individualista al problema del sufrimiento laboral se refleja, también, en las soluciones que se suelen proponer para superarlo. Una alternativa usual es, por ejemplo, sugerir terapias o sesiones de *coaching* que le enseñan al individuo a *soportar* la presión que genera el trabajo.²²⁵ Otra vía comúnmente usada es, también, proponer medicación que haga el estrés laboral más llevadero.²²⁶ Lo que tienen en común estas aproximaciones es que ambas se apoyan en la idea de que el motivo de la depresión es que el individuo es quien no cuenta con la capacidad de soportar el estrés que genera el trabajo. Aquí, el carácter ideológico se encuentra en el hecho de que las condiciones laborales se asumen como algo que no se puede cambiar y, por lo tanto, debemos adecuarnos. Estas soluciones privatizan la cuestión del sufrimiento laboral, de modo tal que se oscurece el rol que juegan las condiciones laborales que propician el desarrollo de síndromes como el *burnout*. De esta manera podemos notar que, tal como

²²³ Cf. Zurn, *A Critical Theory of the Social*, 100.

²²⁴ Hartmann y Honneth, “Paradoxes of Capitalism,” 52.

²²⁵ El “*mindfulness*” como un ejemplo de esto es desarrollado en Neckel y Wagner, “Exhaustion as a Sign of the Present”, 298-299.

²²⁶ Mi intención no es hacer una crítica a los diagnósticos psiquiátricos o sostener que no son de utilidad alguna, sino llamar la atención a cómo la privatización de estos problemas puede oscurecer el aspecto social del asunto.

sostiene Christopher Zurn, un análisis de patologías sociales no puede quedarse solo en las causas, sino que también debe prestar atención a las dinámicas que las perpetúan.²²⁷



²²⁷ Cf. Zurn, *A Critical Theory of the Social*, 100.

CONCLUSIONES

Frente a la normalización del sufrimiento laboral y a la resignación que ello produce, propusimos emprender un análisis desde la filosofía social tal como es comprendida por la Escuela de Frankfurt. No obstante, antes de abocarnos al estudio del *burnout* como el tipo de sufrimiento laboral de nuestro interés, revisamos las principales premisas metodológicas de la teoría crítica. Entre ellas, se destacaron cuatro. En primer lugar, se llamó la atención a que, lejos de encontrarse reducida a la preocupación por virtudes personales o sistemas legales, la filosofía social atiende a las condiciones sociales –entendidas en el sentido amplio de prácticas, instituciones, procesos e interpretaciones– que impiden la libre autorrealización de todos los miembros de una determinada sociedad. Esta preocupación ética nos permitió, a su vez, esclarecer el lugar que ocupa el sufrimiento dentro de esta tradición. Como se explicó en función de los conceptos de negativismo substantivo y negativismo metodológico, la teoría crítica no parte de modelos ideales de lo que la sociedad debería ser. Por el contrario, toma como punto de partida las expresiones de sufrimiento de los individuos, sean ellos conscientes o no de las razones de su padecer. Esta consideración nos permitió enfatizar, del mismo modo, el importante lugar que ocupa la investigación empírica para los pensadores de la Escuela de Frankfurt. En contraste con corrientes más predominantes en la filosofía política contemporánea, la teoría crítica no puede prescindir de la interdisciplinariedad que nos permite informar la teoría con el análisis de las condiciones materiales sobre las cuales se reflexiona. Esto nos permitió, finalmente, introducir la cuarta característica: la pretensión transformadora de la crítica social. En relación con las otras tres premisas presentadas, se aclaró, también, que la filosofía social no se limita a ser una descripción de las condiciones sociales que causan sufrimiento, sino que pretende, fundamentalmente, motivar una transformación material que permita superarlas.

Una vez esclarecida –y justificada– la aproximación social filosófica que se adoptaría en esta investigación, pasamos a presentar las herramientas que informarían nuestro análisis. En primer lugar, presentamos la psicodinámica del trabajo. Como se explicó en el apartado correspondiente, la particularidad de esta propuesta radica en que contiene una definición de trabajo que, además de haber sido construida a partir de la experiencia de los sujetos en

aquella actividad, contempla la necesaria interrelación entre aspectos subjetivos, objetivos e intersubjetivos. De esta manera, en sintonía con el proceder negativista de la teoría crítica, el modelo normativo desarrollado por Christophe Dejours y Jean Philippe Deranty fue de utilidad para entender que tanto la ausencia de herramientas adecuadas para cumplir con las exigencias técnicas, como la falta de reconocimiento por parte de compañeros y superiores son factores que impiden una sublimación apropiada del sufrimiento laboral. Luego de ello, presentamos, también, el concepto de “patología social”. Como se señaló, esta categoría aún es materia de debate entre filósofos, científicos sociales y profesionales de la salud. Sin embargo, justificamos su uso en función de la ventaja explicativa que ofrece el término. Del mismo modo, aclaramos que esta investigación adoptaría la definición propuesta por Christopher Zurn, quien sostiene que las patologías sociales se caracterizan por exhibir una desconexión entre los contenidos de primer orden y la reflexión de segundo orden que se da sobre ellos.

El primer capítulo, como se puede notar, estuvo dedicado a presentar el marco teórico. En el segundo capítulo, en contraste con ello, nos dedicamos exclusivamente al *burnout* y otros síndromes de fatiga relacionados al trabajo. En primer lugar, se ofreció un breve recuento de los procesos que impulsaron una reestructuración de la organización laboral alrededor de la década de los noventa. Siguiendo la tesis de Luc Boltanski y Eve Chiapello, señalamos las demandas de la crítica artística como uno de los factores a tener en cuenta en aquella transformación. Frente a la rigidez que había caracterizado a modos de organización como el fordismo y el taylorismo, los trabajadores hicieron oír sus demandas para lograr un espacio laboral que fomentara su autonomía y autorrealización. No obstante, como se señaló en aquel apartado, los cambios materiales no pueden perderse de vista si buscamos comprender a cabalidad la transformación que sufrió la organización del trabajo. Entre estos, destacamos la innovación tecnológica y la intensificación de la competencia que supuso la expansión global del capitalismo. En estrecha relación con este recuento, la siguiente sección del segundo capítulo se dirigió a explicar las características organizacionales que la transformación previamente mencionada trajo consigo. Frente a la necesidad de enfrentar a un mercado cada vez más volátil y contando con las tecnologías adecuadas para hacerlo, las

empresas empezaron a flexibilizar las dinámicas laborales, lo cual correspondió, también, a las expectativas normativas expresadas por la crítica artística.

Luego de describir las condiciones que impuso la flexibilización laboral, se empezó propiamente el análisis de la prevalencia del *burnout* en función de las herramientas teóricas previamente presentadas. En primer lugar, aún como parte de la segunda sección del segundo capítulo, la psicodinámica del trabajo nos permitió explicar las razones por las que estas condiciones producen experiencias laborales negativas. Aquí, la observación más relevante fue, quizá, la adopción de estrategias para fomentar la competitividad. Estas, como vimos, no solo someten a los trabajadores a una presión constante por mejorar su empleabilidad, sino que también minan el apoyo social que se requiere para una sublimación adecuada del sufrimiento laboral. La subjetivación del trabajo, otra de las características de las nuevas tendencias de organización laboral, nos permitió transitar a un nivel más profundo del análisis. Así, la última sección del segundo capítulo, estuvo dirigida a identificar las dinámicas sociales que perpetúan la sujeción voluntaria de los individuos a las condiciones descritas en el subapartado anterior. El análisis propuesto partió de la tesis elaborada por Axel Honneth y Martin Hartmann, quienes sostienen que, bajo condiciones de flexibilización laboral, los ideales de autonomía y autorrealización se realizan de manera tal que socavan su propia realización. No obstante, si bien estas condiciones causan sufrimiento en los trabajadores, ello es difícil de identificar debido a la ambivalencia de los cambios, es decir, que el progreso hacia condiciones laborales más humanas se encuentra entremezclado con dinámicas que contradicen estos esfuerzos.

Sin embargo, para lograr una comprensión de las dinámicas sociales que fomentan y perpetúan la prevalencia de casos de *burnout* en sociedades contemporáneas, la propuesta de Honneth y Hartmann respecto de la realización paradójica de los ideales de autonomía y autorrealización fue analizada a la luz del concepto de “patología social”. De esta manera, logramos identificar dos fenómenos que exhiben una desconexión de segundo orden, característica común a todas las patologías sociales de acuerdo con Christopher Zurn. El primero de ellos, siguiendo el estudio empírico realizado por Elin Thunman, fue la autorrealización heterónoma. En esta patología social, el bloqueo en la reflexión de segundo

orden se encuentra en que los empleados presentan una comprensión inadecuada de las aspiraciones que motivan su quehacer laboral. En estrecha relación con la subjetivación del trabajo, la autorrealización personal de los trabajadores termina por ajustarse al perfil que las empresas encuentran favorables a sus intereses económicos. Esta internalización inconsciente de aspiraciones e ideales es reforzada por el reconocimiento ideológico, la segunda patología social analizada en este último apartado. Partiendo de la definición ofrecida por Axel Honneth, este mecanismo contribuye a la perpetuación de órdenes opresivos en tanto que el reconocimiento está dirigido a fomentar las prácticas y actitudes que mantienen a los sujetos en condiciones de subyugación. En esta ocasión, la desconexión patológica fue identificada en el hecho de que quienes se encuentran sujetos al reconocimiento ideológico no logran darse cuenta de que las condiciones materiales impiden el cumplimiento de las promesas que se les ofrecen. Como se vio en esta sección, ambas dinámicas fomentan una sujeción voluntaria que, acompañada por los mayores niveles de autonomía traídos por la flexibilización, desembocan los círculos de autoexplotación y cansancio que dan lugar al *burnout* y otros síndromes similares.

Por último, para completar nuestro análisis, se discutió brevemente la aproximación ideológica que se suele tener frente al *burnout* y las condiciones laborales que favorecen su aparición. Como se mencionó anteriormente, la autorrealización heterónoma y el reconocimiento ideológico garantizan la sujeción voluntaria a estas dinámicas nocivas para la salud de los trabajadores. No obstante, estas dinámicas se ven acompañadas por discursos individualizantes que oscurecen el carácter sistémico y social del problema. Debido a ello, se concluyó la última sección de la investigación llamando la atención a la manera en la que presentar el sufrimiento laboral como un problema de falta de resiliencia por parte del individuo termina por desviar nuestra atención hacia soluciones que, del mismo modo, tratan el problema de modo individual. Como ejemplo de ello, se mencionaron tanto las terapias motivacionales como la medicalización de las consecuencias del estrés laboral. Si bien no es mi intención calificar estas alternativas como inherentemente negativas o descalificar sus beneficios en lo que respecta el alivio de ciertos malestares de los trabajadores, sí deseo enfatizar que es importante buscar claridad sobre las verdaderas causas de los malestares que aquejan la experiencia laboral. Como esta tesis ha demostrado —espero—, lejos de resignarnos

a experimentar el trabajo como un “mal necesario”, la repolitización de las discusiones sobre el sufrimiento laboral es una tarea pendiente para la filosofía política y social. Es, pues, de esta manera, que la reflexión teórica podrá ser puesta al servicio de la preocupación ética de filosofía social o, en palabras de Max Horkheimer, de la restauración de un estado de cosas racional.²²⁸



²²⁸ Cf. Horkheimer, “Teoría tradicional y teoría crítica,” 232

BIBLIOGRAFÍA

Adorno, Theodor W. *Minima Moralia: Reflexiones desde la vida dañada*. Traducido por Joaquín Chamorro Mielke. Madrid: Tauros, 2001.

Benini, Erika. "The Emotion of Pain for a Critical Theory of Society." *Itinera* 15 (2018): 5-12.

Boltanski Luc y Eve Chiapello. *El nuevo espíritu del capitalismo*. Traducido por Alberto Riesco Sanz, Marisa Pérez Colina y Raúl Sánchez Cedillo. Madrid: Akal, 2002

Boltanski Luc e Eve Chiapello. *The New Spirit of Capitalism*. Nueva York: Verso, 2005.

Bröckling, Ulrich. "Rechargeable Man in a Hamster Wheel World: Contours of a Trendsetting Illness." En *Burnout, Fatigue, Exhaustion: An Interdisciplinary Perspective on a Modern Affliction*, editado por Sighard Neckel, Anna Katharina Schaffner y Greta Wagner, 217-236. Londres: Palgrave Macmillan, 2017.

Dejours, Christophe. "Alienation and the Psychodynamics of Work." *Actuel Marx* 39, no. 1 (2006): 123-144. <https://doi.org/10.3917/amx.039.0123>.

Dejours, Christophe. "Subjectivity, Work, and Action." *Critical Horizons* 7, no. 1 (2006): 45-62. <https://doi.org/10.1163/156851606779308161>

Dejours, Christophe. "Work and Self-Development. The Point of View of Psychodynamics of Work." *Critical Horizons* 15, no. 2 (2014): 115-130. <https://doi.org/10.1179/1440991714Z.00000000027>.

Dejours, Christophe y Jean Philippe Deranty. "The Centrality of Work." *Critical Horizons* 11, no. 2 (2010): 167-180. <https://doi.org/10.1558/crit.v11i2.167>.

Dejours, Christophe, Jean Philippe Deranty, Emmanuel Renault y Nicholas H. Smith. *The Return of Work in Critical Theory. Self, Society, Politics*. Nueva York: Columbia University Press, 2018.

Demerouti, Evangelia, Fridhelm Nachreiner, Arnold B. Bakker y Wilmar B. Schaufeli. "The Job Demands-Resources Model of Burnout." *Journal of Applied Psychology* 86, no. 3 (2001): 499-512. Doi: 10.1037/0021-9010.86.3.499.

Deranty, Jean Philippe. "What Is Work? Key Insights from the Psychodynamics of Work." *Thesis Eleven* 98, no. 1 (2008): 68-87. <https://doi.org/10.1177/0725513609105484>

Deranty, Jean Philippe. "Work and the Precarisation of Existence." *European Journal of Social Theory* 11, no. 4 (2008): 443-463. <https://doi.org/10.1177/1368431008097011>

Doerr, Johanna M. y Urs M. Nater. "Exhaustion Syndromes: Concepts and Definitions." En *Burnout, Fatigue, Exhaustion: An Interdisciplinary Perspective on a Modern Affliction*, editado por Sighard Neckel, Anna Katharina Schaffner y Greta Wagner, 77-104. Londres: Palgrave Macmillan, 2017.

Ehrenberg, Alain. "What We Talk About When We Talk About Mental Health: Towards an Anthropology of Adversity in Individualistic Society." En *Burnout, Fatigue, Exhaustion: An Interdisciplinary Perspective on a Modern Affliction*, editado por Sighard Neckel, Anna Katharina Schaffner y Greta Wagner, 153-172. Londres: Palgrave Macmillan, 2017.

European Agency for Safety and Health at Work. "Work-related diseases – Safety and health at work – EU-OSHA". Recuperado el 24 de agosto del 2021.
<https://osha.europa.eu/en/themes/work-related-diseases>.

Flecker, Jörg, Theresa Fibich y Klaus Kraemer. "Socio-Economic Changes and the Reorganization of Work." En *Job Demands in a Changing World of Work. Impact on Workers' Health and Performance and Implications for Research and Practice*, editado por Christian Korunka y Bettina Kubicek, 7-24. Cham: Springer, 2017.

Freyenhagen, Fabian. *Adorno's Practical Philosophy: Living Less Wrongly*. Cambridge: Cambridge University Press, 2013.

Freyenhagen, Fabian. "What Is Orthodox Critical Theory?" *World Picture* 12 (2017): 1-11.
http://www.worldpicturejournal.com/WP_12/Freyenhagen_12.html.

Freyenhagen, Fabian. "Critical Theory and Social Pathology." En *The Routledge Companion to the Frankfurt School*, editado por Peter E. Gordon, Espen Hammer y Axel Honneth, 410-423. Abingdon: Routledge, 2018.

Freyenhagen, Fabian. "Characterising social pathologies: an analytic grid." *Studies in Social and Political Thought* 28 (2019). doi: 10.20919/sspt.28.2018.84

Genelot, Dominique. *Manager dans la complexité*. Paris: INSEP, 1992. Citado en Luc Boltanski y Eve Chiapello. *El nuevo espíritu del capitalismo*. Traducido por Alberto Riesco Sanz, Marisa Pérez Colina y Raúl Sánchez Cedillo. Madrid: Akal, 2002

Geuss, Raymond. "Suffering and Knowledge in Adorno." *Constellations* 12, no. 1 (2005): 3-20. <https://doi.org/10.1111/j.1351-0487.2005.00399.x>.

Hartmann, Martin y Axel Honneth. "Paradoxes of Capitalism." *Constellations* 13, no. 1 (2006): 41-58. <https://doi.org/10.1111/j.1351-0487.2006.00439.x>

Harris, Neal. "Recovering the critical potential of social pathology diagnosis." *European Journal of Social Theory* 22, no. 1 (2018): 45-62. doi: 10.1177/1368431018766272.

Heinemann, Linda V. y Torsten Heinemann. "Burnout: From Work-Related Stress to Cover Up Diagnosis." En *Burnout, Fatigue, Exhaustion: An Interdisciplinary Perspective on a*

Modern Affliction, editado por Sighard Neckel, Anna Katharina Schaffner y Greta Wagner, 129-150. Londres: Palgrave Macmillan, 2017.

Hirvonen, Onni. "On the ontology of social pathologies." *Studies in Social and Political Thought* 28 (2019). <https://doi.org/10.20919/sspt.28.2018.83>.

Honneth, Axel. "Organized Self-Realization. Some Paradoxes of Individualization." *European Journal of Social Sciences* 7, no. 4 (2004): 463-478. <https://doi.org/10.1177/1368431004046703>.

Honneth, Axel. "Recognition as Ideology". En *Recognition and Power. Axel Honneth and the Tradition of Critical Social Theory*, editado por Bert van den Brink y David Owen, 322-347. Cambridge: Cambridge University Press, 2007.

Honneth, Axel. "Una patología social de la razón. Acerca del legado intelectual de la Teoría Crítica." En *Patologías de la razón: Historia y actualidad de la teoría crítica*, editado por Axel Honneth, 27-51. Buenos Aires: Katz Editores, 2009.

Honneth, Axel. "Crítica reconstructiva de la sociedad con salvedad genealógica." En *Patologías de la razón: Historia y actualidad de la teoría crítica*, editado por Axel Honneth, 53-84. Buenos Aires: Katz Editores, 2009.

Honneth, Axel. "Patologías de lo social: tradición y actualidad de la filosofía social." En *La sociedad del desprecio*, editado y traducido por Francesc J. Hernández y Benno Herzog, 75-126. Madrid: Trotta, 2011.

Horkheimer, Max. "Teoría tradicional y teoría crítica". En *Teoría crítica*, 223-271. Traducido por Edgardo Albizu y Carlos Luis. Buenos Aires: Amorroutu, 2003.

Horkheimer, Max. "La situación actual de la filosofía social y las tareas de un instituto de investigación social." *Cuadernos de filosofía latinoamericana* 36, no. 112. Traducido por Santiago Castro (2015): 211-224.

Höge, Thomas. "Workplace flexibility and employee well-being – Proposing a life conduct perspective on subjectified work." *Psychology of Everyday Activity* 12, no.1 (2019): 9-19. <https://doi.org/10.1075/cat.8.3.04pon>.

Jaeggi, Rahel. "'No Individual Can Resist': Minima Moralia as a Critique of Forms of Life." *Constellations* 12, no.1 (2005): 65-82. <https://doi.org/10.1111/j.1351-0487.2005.00403.x>

Jaeggi, Rahel. "Towards an Immanent Critique of Forms of Life." *Raisons Politiques* 2015/1, no. 57 (2015): 13-29. <https://www.cairn.info/revue-raisons-politiques-2015-1-page-13.htm>.

Jaeggi, Rahel. "Pathologies of Work." *WSQ: Women's Studies Quarterly* 45, no. 3-4 (2017): 59-76. doi:10.1353/wsqr.2017.0044.

Kamal, Rabah, Nirmita Panchal y Rachel Garfield. "Both Remote and On-Site Workers are Grappling with Serious Mental Health Consequences of COVID-19." Kaiser Family Foundation. Publicado el 22 de diciembre del 2020. Consultado el 3 de abril del 2021. <https://www.kff.org/policy-watch/both-remote-and-on-site-workers-are-grappling-with-serious-mental-health-consequences-of-covid-19/>

Kleemann, Frank. "Subjektivierung von Arbeit – eine Reflexion zum Stand des Diskurses." *AIS-Studien* 5, no. 2 (2012): 6-20. <https://doi.org/10.21241/ssoar.64781>.

Korunka, Christian y Bettina Kubicek. "Job Demands in a Changing World of Work." En *Job Demands in a Changing World of Work. Impact on Workers' Health and Performance and Implications for Research and Practice*, editado por Christian Korunka y Bettina Kubicek, 1-6. Cham: Springer, 2017.

Kubicek, Bettina, Matea Paškvan y Johanna Bunner. "The Bright and the Dark Sides of Job Autonomy." En *Job Demands in a Changing World of Work. Impact on Workers' Health and Performance and Implications for Research and Practice*, editado por Christian Korunka y Bettina Kubicek, 45-63. Cham: Springer, 2017.

Kubicek Bettina y Christian Korunka. "The Present and Future of Work: Some Concluding Remarks and Reflections on Upcoming Trends." En *Job Demands in a Changing World of Work. Impact on Workers' Health and Performance and Implications for Research and Practice*, editado por Christian Korunka y Bettina Kubicek, 155-162. Cham: Springer, 2017.

Laitinen, Arto y Arvi Särkelä. "Four conceptions of social pathology." *European Journal of Social Theory* 22, no. 1 (2018): 80-102. <https://doi.org/10.1177/1368431018769593>

Laitinen, Arto y Arvi Särkelä. "Analysing Conceptions of Social Pathology: Eight Questions." *Studies in Social and Political Thought* 28 (2019). <https://doi.org/10.20919/sspt.28.2018.85>

Lesser, Anitra. "The Impact of COVID on Rising Burnout Rates." Employers Council. Publicado el 23 de octubre del 2020. Consultado el 3 de abril del 2021. <https://blog.employerscouncil.org/2020/10/23/the-impacts-of-covid-on-rising-burnout-rates/>

Löwith, Karl. *De Hegel a Nietzsche. La quiebra revolucionaria del pensamiento en el siglo XIX*. Traducido por Emilio Estiú. Madrid: Rústica, 2008.

Maslach, Cristina, Wilmar B. Schaufeli y Michael P. Leiter. "Job Burnout." *Annual Review of Psychology* 52 (2001): 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>.

Neckel, Sighard, Anna Katharina Schaffner y Greta Wagner. "Introduction." En *Burnout, Fatigue, Exhaustion: An Interdisciplinary Perspective on a Modern Affliction*, editado por Sighard Neckel, Anna Katharina Schaffner y Greta Wagner, 1-23. Londres: Palgrave Macmillan, 2017.

Neckel, Sighard y Greta Wagner. "Exhaustion as a Sign of the Present." En *Burnout, Fatigue, Exhaustion: An Interdisciplinary Perspective on a Modern Affliction*, editado por Sighard Neckel, Anna Katharine Schaffner y Greta Wagner, 283-304. Londres: Palgrave Macmillan, 2017.

Organisation for Economic Co-operation and Development. "Employment: mental health issues rising in workplaces, says OECD." Publicado el 12 de diciembre del 2011, recuperado el 24 de agosto del 2021. <https://www.oecd.org/newsroom/employmentmentalhealthissuesrisinginworkplacesaysoeed.htm>.

Organización Mundial de la Salud. "Burn-out an 'occupational phenomenon'. International Classification of Diseases". Publicado el 28 de mayo del 2019. Consultado el 1 de abril del 2021. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>

Organización Mundial de la Salud. "Mental health in the workplace." Recuperado el 7 de setiembre del 2021. <https://www.who.int/teams/mental-health-and-substance-use/mental-health-in-the-workplace>.

Pongratz, Hans J. y G. Günther Voß. "From employee to 'entreplooyee'. Towards a 'self-entreprenurial' work force?" *Concepts and Transformations* 8, no. 3 (2003): 239-254. <https://doi.org/10.1075/cat.8.3.04pon>

Renault, Emmanuel. "The Political Invisibility of Work and Its Philosophical Echoes." En *New Philosophies of Labour. Work and the Social Bond*, editado por Nicholas H. Smith y Jean-Philippe Deranty, 133-49. Leiden: Brill, 2012.

Roessler, Beate. "Meaningful Work: Arguments from Autonomy." *The Journal of Political Philosophy* 20, (2012): 71-93. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9760.2011.00408.x>.

Sembler, Camilo. "Teoría Crítica y sufrimiento social en Max Horkheimer." *Constelaciones* 5, no. 5 (2016): 260-279. <http://constelaciones-rtc.net/article/view/826>

Sennett, Richard. *La corrosión del carácter*. Traducido por Daniel Najmías Bentolilla. Barcelona: Anagrama, 2000.

Smith, Nicholas H. "Three Normative Models of Work." En *New Philosophies of Labour. Work and the Social Bond*, editado por Nicholas H. Smith y Jean-Philippe Deranty, 181-206. Leiden: Brill, 2012.

Spataro, Jared. "A pulse on employees' wellbeing, six months into the pandemic." Microsoft 365. Publicado el 22 de setiembre del 2020. Consultado el 3 de abril del 2021. <https://www.microsoft.com/en-us/microsoft-365/blog/2020/09/22/pulse-employees-wellbeing-six-months-pandemic/>

Stansfeld, Stephen y Bridget Candy. "Psychosocial Work Environment and Mental Health – A Meta-Analytic Review." *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 32, no. 6 (2006): 443-464. <http://www.jstor.org/stable/40967597>.

Thunman, Elin. "Burnout as a social pathology of self-realization." *Distinktion: Journal of Social Theory* 13, no. 1 (2012): 43-60. <https://doi.org/10.1080/1600910X.2012.648744>.

Verovšek, Peter J. "Social criticism as medical diagnosis? On the role of social pathology and crisis within critical theory." *Thesis Eleven* 155, no. 1 (2019): 109-126. <https://doi.org/10.1177%2F0725513619888663>.

Wagner, Greta. "Exhaustion and Euphoria: Self-Medication with Amphetamines." En *Burnout, Fatigue, Exhaustion: An Interdisciplinary Perspective on a Modern Affliction*, editado por Sighard Neckel, Anna Katharina Schaffner y Greta Wagner, 195-213. Londres: Palgrave Macmillan, 2017.

Weiskopf, Richard y Bernadette Loacker. "A snake's coils are even more intricate than a mole's burrow: Individualization and subjectification in post-disciplinary regimes of work," *Management Revue* 17, no. 4 (2006): 395-419. <http://www.jstor.org/stable/41783531>.

Zamora, José Antonio. "Subjetivación del trabajo: dominación capitalista y sufrimiento." *Constelaciones. Revista de Teoría Crítica* 5 (2013): 151-169. <http://constelaciones-rtc.net/article/view/820>.

Zurn, Christopher. "Social Pathologies as Second-Order Disorders." En *Axel Honneth: Critical Essays: With a Reply by Axel Honneth*, editado por Danielle Petherbridge, 345-370. Leiden: Brill, 2011.

Zurn, Christopher. *Axel Honneth: A Critical Theory of the Social*. Cambridge: Polity, 2015.