

Críticas a la Psicología Organizacional Positiva y la despolitización del malestar en el teletrabajo¹

Criticisms of Positive Organizational Psychology and the Depoliticization of Discomfort in Remote work

Críticas à Psicologia Organizacional Positiva e à Despolitização do Mal-Estar no Teletrabalho

Marilyn Vanegas-García ^{a2}

DOI: <https://doi.org/10.11144/Javerianacali.PPSI23.ppmt>

Universidad del Sinú, Seccional Cartagena, Colombia

rocio.vanegas@unisnu.edu.co

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0262-2693>

Recibido: 26 febrero 2025

Aceptado: 15 diciembre 2025

Resumen:

Objetivo. Examinar críticamente el papel de la Psicología Organizacional Positiva (POP) en la despolitización del malestar laboral en contextos de teletrabajo. **Método.** Se desarrolló un artículo de reflexión teórica desde una perspectiva crítica y genealógica, a partir del análisis de literatura sobre subjetividad, neoliberalismo, teletrabajo y Psicología Organizacional Positiva. **Resultados.** Se identificó que la POP contribuye a individualizar problemáticas estructurales del trabajo mediante discursos centrados en la felicidad, la resiliencia y la autorregulación emocional. En el contexto del teletrabajo, estas dinámicas favorecen la adaptación subjetiva a condiciones de precarización, intensificación laboral y autoexplotación, invisibilizando las relaciones de poder que configuran el malestar. **Conclusiones.** La despolitización del malestar opera como una forma contemporánea de gobierno de la subjetividad, orientada a mantener el statu quo mediante la responsabilización individual del bienestar. En este sentido, se plantea la necesidad de politizar el malestar laboral como condición para cuestionar las dinámicas estructurales que atraviesan el trabajo contemporáneo.

Palabras clave: Psicología Organizacional Positiva (POP), despolitización del malestar, subjetividad laboral, teletrabajo.

Abstract:

Objective. To critically examine the role of Positive Organizational Psychology (POP) in the depoliticization of work-related discontent in remote work contexts. **Method.** A theoretical reflection article was developed from a critical and genealogical perspective, based on the analysis of literature on subjectivity, neoliberalism, remote work, and Positive Organizational Psychology. **Results.** POP was found to contribute to the individualization of structural work-related problems through discourses centered on happiness, resilience, and emotional self-regulation. In the context of remote work, these dynamics promote subjective adaptation to conditions of precariousness, work intensification, and self-exploitation, while rendering invisible the power relations that shape discontent. **Conclusions.** The depoliticization of discontent operates as a contemporary form of governing subjectivity aimed at maintaining the status quo through the individualization of responsibility for well-being. In this regard, there is a need to politicize work-related discontent as a condition for questioning the structural dynamics that permeate contemporary work.

Keywords: Positive Organizational Psychology (POP), depoliticization of discontent, work subjectivity, remote work.

Resumo:

Scopo. Examinar criticamente o papel da Psicologia Organizacional Positiva (POP) na despolitização do mal-estar laboral em contextos de teletrabalho. **Método.** Foi desenvolvido um artigo de reflexão teórica a partir de uma perspectiva crítica e genealógica, com base na análise da literatura sobre subjetividade, neoliberalismo, teletrabalho e Psicologia Organizacional Positiva. **Resultados.** Identificou-se que a POP contribui para a individualização de problemáticas estruturais do trabalho por meio de discursos centrados na felicidade, na resiliência e na autorregulação emocional. No contexto do teletrabalho, essas dinâmicas favorecem a adaptação subjetiva a condições de precarização, intensificação do trabalho e autoexploração, invisibilizando as relações de poder que configuram o mal-estar. **Conclusões.** A despolitização do mal-estar opera como uma forma contemporânea de governo da subjetividade, orientada para a manutenção do status quo por meio da responsabilização individual pelo bem-estar. Nesse sentido, propõe-se a necessidade de politizar o mal-estar laboral como condição para questionar as dinâmicas estruturais que atravessam o trabalho contemporâneo.

Palavras-chave: Psicologia Organizacional Positiva (POP), despolitização do mal-estar, subjetividade laboral, teletrabalho.

Notas de autor

- 2 Profesora-investigadora de la Universidad del Sinú, Alías Bechara Zainúm Seccional Cartagena. Doctora en Estudios Sociales. Grupo de Investigación GIPSINU. Correspondencia: rocio.vanegas@unisnu.edu.co marilynvanegas@gmail.com
Correspondencia: rocio.vanegas@unisnu.edu.co

Introducción

En las últimas décadas, la Psicología Organizacional Positiva (POP) se ha consolidado como un enfoque dominante en la gestión del bienestar y la productividad en los contextos laborales. A partir de la promoción de constructos como la resiliencia, el optimismo y el capital psicológico, este enfoque ha orientado intervenciones dirigidas a fortalecer los recursos individuales de los trabajadores, posicionándose como una herramienta central en la gestión contemporánea del trabajo (Luthans y Youssef, 2007).

No obstante, este énfasis en el desarrollo de capacidades individuales ha sido objeto de críticas que señalan su carácter reduccionista y su tendencia a desatender las condiciones estructurales en las que se produce el malestar laboral (Cabanas e Illouz, 2019; Fisher, 2016). En particular, se ha advertido que estos enfoques no solo simplifican fenómenos complejos, también desplazan problemas vinculados a la organización del trabajo hacia el ámbito de la responsabilidad individual, contribuyendo a la reproducción de dinámicas de poder.

En este marco, la tesis central de este artículo sostiene que la POP opera como un dispositivo de despolitización del malestar, en la medida en que reconfigura experiencias de sufrimiento asociadas a condiciones estructurales como la precariedad, la intensificación del trabajo o la inseguridad laboral en términos de déficits individuales susceptibles de intervención psicológica. Este desplazamiento no solo invisibiliza las relaciones de poder que configuran dichas experiencias, sino que las vuelve gestionables a nivel individual, reforzando formas de adaptación y autoexplotación coherentes con la racionalidad neoliberal (Rose, 1999). Esta dinámica se intensifica en el contexto del teletrabajo, donde estas lógicas adquieren una forma particularmente extendida y normalizada.

A partir de esta perspectiva, este artículo analiza el lugar de la POP en la producción contemporánea de subjetividad, situándola en una genealogía más amplia de la psicología del trabajo y examinando sus implicaciones en la configuración del malestar laboral.

Desarrollo de la Psicología Organizacional y la Psicología Organizacional Positiva

Los orígenes de la psicología organizacional se sitúan en el desarrollo de la psicología industrial a finales del siglo XIX y comienzos del siglo XX, en estrecha relación con las demandas de eficiencia del capitalismo industrial. En este contexto, la psicología se configuró como un saber aplicado orientado a optimizar el rendimiento del trabajador mediante su medición, clasificación y ajuste a las exigencias del sistema productivo (Baritz, 1960; Illouz, 2010; Richards, 2002).

Autores como Münsterberg (1913) plantearon explícitamente que el conocimiento psicológico debía ponerse al servicio de la industria, proponiendo el uso de experimentos y pruebas para seleccionar al trabajador más adecuado para cada tarea. Este enfoque fue desarrollado posteriormente por Viteles (1932), quien definía la psicología industrial como el estudio de la conducta orientado a maximizar la eficiencia y asegurar el ajuste óptimo del individuo a la industria. En este marco, la psicología se articuló con los principios de la administración científica, consolidando prácticas como la selección de personal, especialmente visibles durante la Primera Guerra Mundial, mediante el uso de pruebas psicométricas para la clasificación de soldados (Aamodt, 2010; Hollway, 1991; Pulido-Martínez, 2014).

A partir de la década de 1920, la Teoría de las Relaciones Humanas introdujo un giro en la comprensión del trabajo al incorporar variables emocionales, sociales y motivacionales en el análisis organizacional. Los estudios de Hawthorne, dirigidos por Mayo (1933), mostraron que el rendimiento no dependía exclusivamente de condiciones materiales, sino también de factores como el reconocimiento, la pertenencia y las relaciones interpersonales.

Este desplazamiento permitió la emergencia de una nueva figura del trabajador, conceptualizada como el “trabajador sentimental” (Illouz, 2010), en la medida en que su vida emocional se convierte en un elemento central de la gestión organizacional. A diferencia del modelo anterior, centrado en la eficiencia mecánica, este enfoque incorpora las emociones como un recurso productivo susceptible de ser gestionado y regulado.

Sin embargo, lejos de implicar una ruptura con las lógicas de control, esta transformación dio lugar a formas más sofisticadas de intervención. Como señala Illouz (2010), la incorporación de la dimensión afectiva no supone simplemente una humanización del trabajo, sino también la expansión de los dispositivos de poder hacia la subjetividad del trabajador. En este sentido, la gestión emocional opera como una tecnología de regulación que actúa a través de la internalización de normas y expectativas organizacionales.

De este modo, la figura del “trabajador sentimental” no solo reconoce la dimensión afectiva del trabajo, sino que consolida un modelo en el cual las emociones se convierten en un campo estratégico de intervención que articula productividad, subjetividad y control.

Posteriormente, el desarrollo de la psicología de la salud ocupacional introdujo la preocupación por los riesgos laborales, el estrés y las condiciones de trabajo, ampliando el foco hacia el bienestar físico y mental del trabajador.

No obstante, diversas críticas han señalado que este enfoque también puede contribuir a la individualización del malestar, al privilegiar intervenciones centradas en el manejo del estrés o la adaptación del individuo sin cuestionar las condiciones estructurales que lo producen (Hollway, 1991; Illouz, 2010). En este sentido, el malestar es reconfigurado como un problema de gestión individual, reforzando una lógica en la que el trabajador debe ajustarse a las exigencias del entorno laboral.

En conjunto, estos desarrollos evidencian un desplazamiento progresivo desde formas de control centradas en la eficiencia y el comportamiento hacia formas de intervención orientadas a la subjetividad del trabajador. Este tránsito configura las condiciones de posibilidad para la emergencia de enfoques contemporáneos como la POP, en los cuales, el bienestar, las emociones y el desarrollo personal se convierten en ejes centrales de la gestión organizacional.

Críticas a la Psicología Organizacional Positiva

Las críticas a la POP han señalado de manera consistente su énfasis en la cuantificación del bienestar y su orientación individualista (Fernández-Ríos y Comes, 2009). Este enfoque acontextual tiende a ignorar las estructuras de poder que configuran la experiencia laboral, reduciendo fenómenos complejos a indicadores medibles. Como advierte Pérez-Álvarez (2012), la dependencia de métodos cuantitativos puede limitar la comprensión de las experiencias subjetivas, simplificando problemáticas atravesadas por dimensiones históricas, culturales y socioeconómicas.

En esta línea, Parker (2010) sostiene que la práctica psicológica contemporánea puede operar como un instrumento de control social al reforzar valores orientados a la adaptación de los individuos al sistema económico vigente. En el caso de la POP, el énfasis en métricas y soluciones individualizadas no solo restringe la comprensión del malestar, sino que contribuye a legitimar dinámicas de poder favorables a las estructuras gerenciales.

De manera más específica, Cabanas e Illouz (2019) argumentan que la POP promueve la idea de que el bienestar depende fundamentalmente de características individuales, desplazando la atención de los problemas estructurales. En esta lógica, el malestar se interpreta como un problema personal más que como una respuesta a condiciones socioeconómicas adversas. Así, al privilegiar discursos de autoayuda y responsabilidad individual, la POP contribuye a la reproducción de las lógicas del capitalismo contemporáneo, reforzando la conformidad y la autoexplotación (Fisher, 2018).

Para comprender el alcance de estas críticas, resulta clave considerar el papel de las organizaciones como mediadoras activas en la implementación de estos enfoques. Siguiendo a Rose (1999), las disciplinas “psi” operan como tecnologías de gobierno que alinean los ideales individuales con los objetivos de eficiencia económica. En el contexto organizacional, estas tecnologías se materializan en prácticas como evaluaciones de desempeño, programas de bienestar, *coaching* o intervenciones de gestión emocional que orientan la conducta de los trabajadores.

Despolitización del malestar y mantenimiento del statu quo

A partir de lo anterior, la despolitización del malestar se propone como una categoría analítica central para comprender el funcionamiento de la POP en el contexto laboral contemporáneo.

En este artículo, se entiende como el proceso mediante el cual experiencias de sufrimiento vinculadas a condiciones estructurales, como la precariedad, la intensificación del trabajo o la inseguridad laboral, son reinterpretadas como problemas individuales susceptibles de intervención psicológica. Este desplazamiento no elimina el malestar, sino que lo traduce a un lenguaje que lo desvincula de las relaciones de poder que lo producen, limitando su potencial crítico y colectivo.

Este proceso se inscribe en la racionalidad neoliberal. Como señalan Gago (2015) y Harvey (2007), para que un proyecto político se consolide debe integrarse en el sentido común. En este caso, el neoliberalismo instala la primacía de la libertad individual, la responsabilidad personal y la autorrealización, desplazando lecturas estructurales o colectivas.

En el ámbito laboral, esta racionalidad transforma la experiencia del trabajo. Como advierte Sennett (2000), las condiciones contemporáneas marcadas por la flexibilidad, la incertidumbre y la fragmentación erosionan las trayectorias estables y afectan la construcción de identidad. Sin embargo, estas transformaciones tienden a ser invisibilizadas por discursos centrados en la adaptación individual.

En este punto, la POP adquiere relevancia. Al privilegiar el bienestar subjetivo, la resiliencia y la autorrealización, contribuye a reconfigurar el malestar como un problema de gestión individual. Experiencias asociadas a condiciones materiales adversas son así interpretadas como déficits personales, falta de motivación, baja resiliencia o inadecuada gestión emocional, desplazando la atención de las estructuras que las producen.

Siguiendo a Rose (1999), este desplazamiento forma parte de tecnologías contemporáneas de gobierno, en las que los individuos son incitados a autorregularse conforme a ideales normativos. En el caso de la POP, estos ideales se articulan en torno a la felicidad, el optimismo y el desarrollo personal, configurando un marco en el que el bienestar se convierte en una obligación.

De este modo, la despolitización del malestar no solo individualiza el sufrimiento, también limita su posibilidad de convertirse en demanda colectiva o crítica social, favoreciendo la adaptación a condiciones adversas y contribuyendo al mantenimiento del *statu quo*.

Cultura terapéutica y autoayuda

A partir de la noción de despolitización del malestar, desarrollada en el apartado anterior, resulta necesario situar el papel de la llamada cultura terapéutica en la configuración contemporánea de la experiencia laboral. Este concepto permite comprender cómo los discursos psicológicos se expanden más allá del campo disciplinar, permeando la cultura y redefiniendo la manera en que los individuos interpretan su sufrimiento.

La cultura terapéutica no se limita al ámbito profesional de la psicología, también refiere a un fenómeno más amplio en el que lenguajes, categorías y prácticas psicológicas se difunden a través de múltiples espacios sociales. Como señala Furedi (2003), este proceso implica la expansión de formas de interpretación de la

vida cotidiana, en las que un número creciente de experiencias es traducido en términos emocionales o terapéuticos.

En esta línea, Illouz (2010) muestra cómo esta cultura se articula con industrias como la literatura de autoayuda y los medios de comunicación, que contribuyen a la circulación masiva de estos discursos. Por su parte, Castel (1986) describe este fenómeno como una “inflación de lo psicológico”, en la cual, problemas de diversa índole tienden a ser interpretados como cuestiones individuales susceptibles de intervención.

De este modo, la cultura terapéutica constituye una condición de posibilidad para la despolitización del malestar, al desplazar la atención desde las estructuras sociales hacia la interioridad del sujeto (López-Petit, 2015).

En el ámbito organizacional, esta lógica se traduce en la consolidación de discursos que promueven la felicidad, el bienestar y la positividad como valores centrales del trabajo. Ahmed (2019) señala que la felicidad opera como un imperativo moral que regula el comportamiento, deslegitimando expresiones de malestar y disidencia.

Desde esta perspectiva, los trabajadores son incentivados a adoptar actitudes positivas y resilientes, incluso en contextos adversos. Como indica Binkley (2014), esta cultura del rendimiento emocional se articula con lógicas neoliberales que privilegian la optimización individual, desplazando la atención de las condiciones colectivas del trabajo.

Esta racionalidad se materializa en prácticas concretas dentro de las organizaciones. Un ejemplo paradigmático es el *mindfulness*, promovido como estrategia para gestionar el estrés y mejorar el bienestar. Sin embargo, como advierten Cabanas e Illouz (2019) y Purser (2019), estas prácticas han sido reconfiguradas en función de las demandas del capitalismo contemporáneo. El denominado “McMindfulness” transforma técnicas meditativas en herramientas de adaptación individual, despojándolas de su potencial crítico.

En este sentido, el *mindfulness* no actúa únicamente como una técnica de bienestar, sino también de subjetivación orientada a la regulación emocional en función de la productividad.

Los efectos de estas dinámicas han sido ampliamente analizados desde perspectivas críticas. Fisher (2016; 2018) y Brinkmann (2016) sostienen que el capitalismo contemporáneo tiende a patologizar respuestas comprensibles al malestar, tratándolas como problemas individuales, en lugar de reconocer su dimensión estructural.

En una línea complementaria, Berlant (2020) introduce el concepto de “optimismo cruel” para describir cómo los individuos se aferran a ideales de éxito y felicidad que, lejos de mejorar sus condiciones de vida, contribuyen a su desgaste y autoexplotación.

Asimismo, Cvetkovich (2012) propone comprender la depresión como una respuesta colectiva a condiciones sociales adversas, mientras que McGee (2005) muestra cómo la cultura de la autoayuda refuerza la responsabilidad individual sobre el bienestar, perpetuando dinámicas de autoculpabilización.

Por su parte, Hardt y Negri (2005) sitúan estas transformaciones en el marco del capitalismo contemporáneo, donde la explotación se extiende a la subjetividad, las emociones y la creatividad, consolidando formas de autoexplotación que refuerzan las estructuras de poder existentes.

Subjetividad del trabajador en el neoliberalismo

El sujeto neoliberal ha sido caracterizado como “hipermoderno”, “incierto”, “flexible”, “precario”, “fluido” y “sin gravedad”. Se trata de un sujeto orientado a la competencia, la adaptación y la excelencia, que ejerce sobre sí un trabajo constante de vigilancia para maximizar su productividad, configurándose como “empresario de sí” (Laval y Dardot, 2010).

En este marco, el trabajador es concebido como capital humano: un conjunto de recursos físicos, psicológicos y culturales que deben ser gestionados e invertidos para valorizar la propia vida. Esta racionalidad

desplaza la gubernamentalidad hacia formas más flexibles de gestión, en las que el individuo asume la responsabilidad de optimizar sus competencias y sostener su empleabilidad (Bazzicalupo, 2016; Lazzarato, 2015).

El neoliberalismo extiende la lógica económica a todas las esferas de la vida. El sujeto aumenta su valor en la medida en que se vuelve más competitivo, mientras que tanto las personas como el Estado tienden a organizarse bajo el modelo de la empresa. En este contexto, incluso nociones como la responsabilidad social se integran a estrategias de valorización orientadas a atraer consumidores e inversores (Brown, 2016; Gago, 2015; Laval, 2004).

Estos procesos se articulan con transformaciones más amplias del capitalismo. Como señala Harvey (1990), la transición hacia formas flexibles de acumulación ha implicado una reconfiguración constante de las prácticas económicas y culturales, lo que exige sujetos capaces de adaptarse a condiciones de inestabilidad permanente.

Una de las consecuencias centrales de este proceso es la disolución del lazo social y la intensificación de la individualización. Lejos de traducirse en mayor autonomía, esta individualización implica que el sujeto debe producirse a sí mismo para responder a las exigencias del mercado laboral, organizando su vida como una empresa y asumiendo la carga de su propia explotación (Beck, 2002).

En este escenario emerge un trabajador cognitivo y en red que, lejos de consolidar formas de solidaridad, se encuentra inmerso en relaciones de competencia. Como advierte Berardi (2013), la fragmentación del trabajo debilita los vínculos colectivos y sitúa a los individuos en una lucha permanente por oportunidades laborales cada vez más precarias.

El proceso de subjetivación neoliberal impulsa así una relación consigo mismo centrada en la optimización constante. La autoevaluación permanente física, mental y productiva se sostiene en saberes como la psicología y la psiquiatría, así como en técnicas orientadas a maximizar el rendimiento. Esta dinámica configura formas de control que operan a través de la interiorización de normas y del deseo de ajustarse a estándares de normalidad y productividad (Binkley y Capetillo-Ponce, 2010).

De este modo, la producción de subjetividad se convierte en un eje central del capitalismo contemporáneo. La individualización y la psicologización del malestar orientan las emociones hacia la autosuperación, desplazando su potencial colectivo. El resultado es un sujeto endeudado, responsable de sí mismo y comprometido con su propia valorización como capital (Lazzarato, 2015).

Desde una perspectiva afectiva, Berlant (2020) aporta el concepto de “*impassé*” para describir una temporalidad marcada por la incertidumbre, en la que las promesas de movilidad ascendente y estabilidad pierden su eficacia. En este contexto, emergen nuevos lenguajes afectivos, como ansiedad, precariedad y contingencia, que dan cuenta del desgaste asociado a estas formas de vida.

Finalmente, estas transformaciones se articulan con un cambio en las técnicas de poder. Del modelo disciplinario centrado en el control externo se pasa a formas más difusas que promueven el bienestar, la autorrealización y la gestión emocional. Como señalan Cabanas e Illouz (2019), Illouz (2010) y Han (2012, 2021), este giro no implica una disminución del control, sino su desplazamiento hacia la interioridad del sujeto, quien debe adaptarse a entornos flexibles, inciertos y desregulados y asumir la responsabilidad de su propio bienestar.

Subjetividad, trabajo y discursos de la felicidad

En la sociedad contemporánea, o sociedad de rendimiento –como la denomina Han–, se impone un régimen de positividad donde todo aparece como inmediato, alcanzable y disponible. Predomina una algofobia que rechaza el dolor en las esferas de la vida personal, social y política, configurando una sociedad paliativa en la que el sufrimiento tiende a ser evitado o neutralizado (Han, 2021). En este contexto, la psicología se desplaza

desde su enfoque clínico tradicional hacia una psicología positiva centrada en la felicidad, en la que incluso el malestar es reinterpretado como oportunidad de crecimiento.

Este giro se expresa en una proliferación de dispositivos de gestión emocional, medicación, programas de bienestar, *coaching*, apps, que configuran un mercado de la felicidad orientado a la optimización del rendimiento. En este marco, el sufrimiento es frecuentemente atribuido a fallas en la gestión individual de las emociones (Brinkmann, 2023; Cabanas y Illouz, 2019; Illouz, 2010; Han, 2021).

Desde una perspectiva de gubernamentalidad, Rose (1999) y Donzelot (1981) muestran cómo las prácticas psicológicas se integran en la gestión contemporánea del trabajo, promoviendo sujetos flexibles, autónomos y emocionalmente regulables. En este proceso, la administración de la subjetividad se convierte en un componente central de la organización, mientras que la intersubjetividad es incorporada como recurso de productividad. Como señalan Ovejero y Ramos (2013), este desplazamiento contribuye a que los problemas sociales sean reinterpretados como fallas individuales, reforzando una lógica de responsabilización del sujeto.

En esta misma línea, Ehrenreich (2018) muestra cómo el pensamiento positivo ha sido instrumentalizado para gestionar la precariedad laboral, especialmente en contextos de reestructuración empresarial. La promoción de la actitud positiva frente a la pérdida del empleo desplaza la comprensión de las condiciones estructurales del desempleo hacia la responsabilidad individual. Esta lógica se articula con la expansión de una cultura de autoayuda que refuerza la adaptabilidad, la flexibilidad y la figura del “empresario de sí” (Brinkmann, 2023; Zángaro, 2011).

Este desplazamiento se inscribe en transformaciones más amplias de la racionalidad neoliberal, en las que la responsabilidad colectiva es sustituida por una creciente individualización del bienestar y el fracaso. Como señalan Crespo *et al.* (2009), esta lógica refuerza dispositivos de activación que apelan a la responsabilidad del trabajador, mientras mantienen invisibilizada la responsabilidad estructural de los empleadores.

En este contexto, el trabajador cognitivo y en red aparece aislado en un entorno competitivo que debilita los lazos de solidaridad. La individualización no se traduce en autonomía, sino en una intensificación de la autoexplotación, donde el sujeto internaliza la exigencia de mantenerse disponible y competitivo (Han, 2012).

Por su parte, Hochschild (2008) muestra cómo las emociones son incorporadas a la lógica del mercado, convirtiéndose en recursos gestionables dentro del trabajo. La mercantilización de la vida afectiva refuerza la individualización del malestar, en la medida en que las exigencias emocionales del trabajo son asumidas como atributos personales, dificultando su lectura en términos estructurales. Estas transformaciones en la gestión de la subjetividad adquieren una expresión particularmente visible en el contexto del teletrabajo.

La condición de los trabajadores en el contexto de teletrabajo

La pandemia de covid-19 expuso y exacerbó las tensiones entre el tiempo de la vida y el tiempo de trabajo. En este contexto, la línea divisoria entre ambos ha sido borrada, convirtiendo todo el tiempo en tiempo de trabajo. Este fenómeno es particularmente evidente en el teletrabajo, donde la casa, tradicionalmente un espacio de descanso y vida personal se ha transformado en el espacio de trabajo.

Según Han (2012), el tiempo de la vida se ha convertido solamente en tiempo de trabajo. Esta afirmación se refleja en la realidad de muchos teletrabajadores que ahora deben gestionar sus responsabilidades laborales en el mismo espacio físico donde desarrollan su vida privada. La POP, con su énfasis en la productividad y el bienestar individual, ha jugado un papel crucial en la normalización de esta nueva dinámica, promoviendo técnicas y estrategias para gestionar el tiempo y el estrés, sin cuestionar las condiciones estructurales que subyacen a esta realidad.

En este contexto, Perea-Acevedo (2020) argumenta que la gestión de la pandemia incorporó un control biopolítico a través del uso de técnicas y prácticas de sí. Estas técnicas, que incluyen aplicaciones para

el insomnio y la relajación, clases de yoga, meditaciones guiadas y *mindfulness*, han sido promovidas como formas de autocuidado y gestión emocional. Sin embargo, también sirven para individualizar la responsabilidad del bienestar, desviando la atención de las condiciones estructurales que causan el malestar. Este autor señala que esta estrategia de control se articula con la necesidad de mantener la productividad y la resiliencia de los trabajadores durante la pandemia, transformando las prácticas de autocuidado en una extensión del control biopolítico sobre los individuos.

Esta gestión espiritual y emocional, promovida tanto por instituciones públicas como privadas, refuerza la idea de que los trabajadores son responsables de su propio bienestar y adaptación a las condiciones de teletrabajo. Al igual que en el enfoque de la POP, se pone énfasis en la autoayuda y la gestión individual de las emociones, sin abordar las causas estructurales del malestar. De esta manera, las técnicas de autocuidado se convierten en herramientas para perpetuar el *statu quo* y mantener la conformidad de los trabajadores en un entorno laboral cada vez más precario y exigente.

Subjetividad del trabajador y la gestión de la psicología positiva

La gestión de la subjetividad del trabajador es un elemento central en las dinámicas de poder contemporáneas. La psicología positiva y sus técnicas de *coaching* y bienestar emocional se insertan en el mundo del trabajo para gestionar las competencias del trabajador como capital humano. Este enfoque individualiza la responsabilidad del bienestar y la productividad, centrando la mirada del psicólogo y del trabajador en las capacidades y competencias individuales, sin cuestionar las condiciones estructurales del trabajo (Rose, 1998).

Mark Fisher (2018) sostiene que la patologización de respuestas naturales al estrés y la ansiedad desvía la atención de las causas sistémicas del malestar. La autoayuda y la búsqueda de la felicidad se convierten en herramientas para mantener el *statu quo*, desviando la atención de las causas estructurales del malestar y perpetuando un ciclo de autoexplotación y conformidad social. Las emociones son gestionadas y movilizadas en el entorno laboral. El trabajo emocional no solo implica la gestión de las propias emociones, sino también la manipulación de las emociones de los demás para mantener un ambiente de trabajo armonioso y productivo.

Este proceso de gestión emocional opera en el lugar de trabajo, reproduciendo dinámicas de dominación y subordinación. Las emociones se convierten en una forma de capital en el entorno laboral, donde la habilidad de manejar emociones de manera efectiva se valora y recompensa. Sin embargo, esta valoración no es equitativa, ya que ciertas emociones son privilegiadas sobre otras, y algunas personas tienen más libertad para expresar sus emociones que otras (Ahmed, 2015).

En el contexto del teletrabajo durante la pandemia, los trabajadores tuvieron que integrar todas sus actividades laborales en el espacio físico de su vida cotidiana, lo que llevó a borrar la distinción entre el espacio del trabajo y el espacio de la vida privada y el descanso. Este fenómeno ha sido gestionado a través de prácticas del saber psicológico, que buscan promover la felicidad, la productividad y la resiliencia. La gestión de la subjetividad del trabajador se convierte así en una herramienta para mantener la productividad y el bienestar, sin cuestionar las condiciones estructurales que subyacen a esta realidad.

Sennett (2007) describe cómo el nuevo capitalismo valora la flexibilidad y la capacidad de los trabajadores para reinventarse constantemente. Sin embargo, esta exigencia de adaptación continua genera una profunda inseguridad y ansiedad. Los trabajadores se enfrentan a la presión de mantenerse actualizados y relevantes, lo que a menudo implica sacrificar la estabilidad y la continuidad en su vida profesional y personal.

En este sentido, Foucault (2009) explica que el sujeto es el resultado de las relaciones de poder que lo convierten en objeto de conocimiento y control. La psicología positiva contribuye a este proceso al constituir al trabajador como objeto de conocimiento, analizando sus variables motivacionales y promoviendo técnicas de autoayuda y gestión emocional. Este enfoque individualiza la responsabilidad del bienestar y la productividad, perpetuando las dinámicas de poder y las desigualdades estructurales en el ámbito laboral.

Discusión

La POP, al centrarse en la felicidad y el rendimiento individual, despolitiza el malestar y refuerza la conformidad al *statu quo*. Esta despolitización desvía la atención de las condiciones estructurales que generan malestar, como las largas horas de trabajo, la falta de seguridad laboral y la presión constante por ser productivo. Autores como Fisher (2018) y Han (2015) critican esta perspectiva por perpetuar un ciclo de autoexplotación y conformidad social, donde los trabajadores son responsables de su propio bienestar, a pesar de las condiciones opresivas en las que se encuentran. Carr (2024) destaca la importancia de reconocer las fuerzas sociales y estructurales que causan el sufrimiento mental generalizado. Asimismo, argumenta que la solución a la crisis de salud mental no reside únicamente en la expansión de las intervenciones psiquiátricas, sino en abordar las condiciones sistémicas e infraestructurales que subyacen al malestar.

La posmodernidad, según Harvey (1990), es una condición histórica marcada por cambios en las prácticas culturales y económicas que han aumentado la fragmentación y la flexibilidad laboral. Estos cambios han sido usados por la POP para fomentar conformidad y autoexplotación. La despolitización del malestar, entonces, refleja no solo una condición psicológica, sino también las transformaciones estructurales del capitalismo tardío. Politizar el malestar permite cuestionar las estructuras que perpetúan la explotación, promoviendo un cambio real en las condiciones laborales y el bienestar. Es esencial que psicólogos y profesionales laborales participen en esta transformación, evitando adaptaciones que solo refuercen el *statu quo*.

En esta línea, Brinkmann (2017) propone una alternativa a la cultura de la automejora y la psicología positiva: abogar por la resistencia a las presiones de autooptimización y encontrar valor en la autenticidad y la estabilidad. Sugiere que, en lugar de perseguir una felicidad impuesta, los individuos deben aprender a resistir las demandas de la cultura del rendimiento y encontrar satisfacción en la aceptación de las limitaciones humanas y la imperfección.

Referencias

- Aamodt, M. G. (2010). *Industrial/organizational psychology: An applied approach* (6th ed.). Wadsworth Cengage Learning.
- Ahmed, S. (2015). *La política cultural de las emociones*. Centro de Investigaciones y Estudios de Género, UNAM.
- Ahmed, S. (2019). *La promesa de la felicidad: Una crítica cultural al imperativo de la alegría*. Caja Negra.
- Baritz, L. (1960). *The Servants of Power: A history of the use of social science in American Industry*. Wesleyan University.
- Bazzicalupo, L. (2016). *Biopolítica. Un mapa conceptual*. Melusina.
- Beck, U. (2002). *Libertad o capitalismo*. Paidós.
- Berardi, F. (2013). *La sublevación*. Artefakte.
- Berlant, L. (2020). *El optimismo cruel*. Caja Negra.
- Binkley, S. (2014). *Happiness as Enterprise: An Essay on Neoliberal Life*. State University of New York.
- Binkley, S., & Capetillo-Ponce, J. (Eds.). (2010). *A Foucault for the 21st Century: Governmentality, Biopolitics and Discipline in the New Millennium*. Cambridge Scholars.
- Brinkmann, S. (2016). *Diagnostic Cultures: A Cultural Approach to the Pathologization of Modern Life*. Routledge.
- Brinkmann, S. (2017). *Stand Firm: Resisting the Self-Improvement Craze*. Polity.
- Brinkmann, S. (2023). *Positividad tóxica: Como resistir la tiranía de la autosuperación*. Ned.
- Brown, W. (2016). La destrucción de la democracia: La reconstrucción neoliberal del Estado y del sujeto. En W. Brown, *El pueblo sin atributos. La secreta revolución del neoliberalismo*. Malpaso.
- Cabanas, E. e Illouz, E. (2019). *Happycracia: Cómo la ciencia y la industria de la felicidad controlan nuestras vidas*. Planeta.

- Carr, D. (2024, 28 de enero). *Solo la política puede resolver la crisis de salud mental* / Entrevista por Chandler Dandridge. Jacobin. <https://jacobinlat.com/2024/01/28/solo-la-politica-puede-resolver-la-crisis-de-salud-mental/>
- Castel, R. (1986). *Homo psicologicus* / Entrevista por D. Friedmann. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 6(18), 454-462.
- Crespo, E., Revilla, J. y Serrano, A. (2009). Del gobierno del trabajo al gobierno de las voluntades: el caso de la activación. *Psicoperspectivas*, 8(2), 82-101. <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol8-Issue2-fulltext-68>
- Cvetkovich, A. (2012). *Depression: A Public Feeling*. Duke University.
- Donzelot, J (1981). Pleasure at work. *Ideology & Consciousness*, 9, 3-28.
- Ehrenreich, B. (2018). *Sonríe o muere: La trampa del pensamiento positivo*. Turner.
- Fernández-Ríos, L. y Comes, J. M. (2009). Una revisión crítica de la historia y situación actual de la psicología positiva. *Anuario de Psicología Clínica y de la Salud*, 5, 7-13. <https://idus.us.es/items/b9160039-5c7e-4e9b-a7ce-e59b664f8f1b>
- Fisher, M. (2016). *Realismo capitalista: ¿No hay alternativa?* Caja Negra.
- Fisher, M. (2018). *Los fantasmas de mi vida: escritos sobre depresión, hauntología y futuros perdidos*. Caja Negra.
- Foucault, M. (2009). *Nacimiento de la biopolítica. Curso en el Collège de France (1978-1979)*. Fondo de Cultura Económica.
- Furedi, F. (2003). *Therapy Culture: Cultivating Vulnerability in an Uncertain Age*. Routledge.
- Gago, V. (2015). *La razón neoliberal. Economías barrocas y pragmática popular*. Traficantes de Sueños.
- Han, B. C. (2012). *La sociedad del cansancio*. Herder.
- Han, B. C. (2015). *Psicopolítica: Neoliberalismo y nuevas técnicas de poder*. Herder.
- Han, B. C. (2021). *La sociedad paliativa*. Herder.
- Hardt, M. y Negri, A. (2005). *Imperio*. Paidós.
- Harvey, D. (1990). *The Condition of Postmodernity: An Enquiry into the Origins of Cultural Change*. Wiley-Blackwell.
- Harvey, D. (2007). *Breve historia del neoliberalismo*. Akal.
- Hochschild, A. R. (2008). *La mercantilización de la vida íntima: Apuntes de la casa y el trabajo*. Katz.
- Hollway, W. (1991). *Work Psychology and Organizational Behavior: Managing the Individual at Work*. Sage.
- Illouz, E. (2010). *La salvación del alma moderna: Terapia, emociones y la cultura de la autoayuda*. Katz.
- Laval, C. (2004). *La escuela no es una empresa. El ataque neoliberal a la enseñanza pública*. Paidós.
- Laval, C. y Dardot, P. (2010). *La nueva razón del mundo. Ensayo sobre la sociedad neoliberal*. Gedisa.
- Lazzarato, M. (2015). *Gobernar a través de la deuda. Tecnologías de poder del capitalismo neoliberal*. Amorrortu.
- López-Petit, S. (2015). El poder terapéutico. En *Conversaciones ante la máquina: Para salir del consenso desarrollista* (pp. 117-120). Tinta Limón.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging Positive Organizational Behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321-349. <https://doi.org/10.1177/0149206307300814>
- Mayo, E. (1933). *The human problems of an industrial civilization*. Macmillan.
- McGee, M. (2005). *Self-help, Inc.: Makeover Culture in American Life*. Oxford University.
- Münsterberg, H. (1913). *Psychology and industrial efficiency*. Houghton, Mifflin and Company. <https://doi.org/10.1037/10855-000>
- Ovejero, A. y Ramos, J. (Coords.) (2013). *Psicología social crítica. Siglo XXI*.
- Parker, I. (2010). *La psicología como ideología. Contra la disciplina*. Catarata.
- Perea-Acevedo, A. J. (2020). La gestión espiritual de la pandemia. El uso de técnicas y prácticas de sí como estrategia de control de poblaciones. *Enunciación*, 25(2, separata), LVI-LIX. <https://doi.org/10.14483/22486798.17025>
- Pérez-Álvarez, M. (2012). La psicología positiva: magia simpática. *Papeles del Psicólogo*, 33(3), 183-201. <https://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2137.pdf>

- Pulido-Martínez, H. C. (2014). De cuestiones internas a problemas internacionales: Acerca de las críticas contemporáneas a los procesos de selección de personal. *Psicoperspectivas*, 13(3), 30-40. <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol13-Issue3-fulltext-487>
- Purser, R. (2019). *McMindfulness: How Mindfulness Became the New Capitalist Spirituality*. Repeater.
- Richards, G. (2002). The Psychology of Psychology: A Historically Grounded Sketch. *Theory & Psychology*, 12(1), 7-36. <https://doi.org/10.1177/0959354302121002>
- Rose, N. (1998). *Inventing Our Selves: Psychology, Power, and Personhood*. Cambridge University.
- Rose, N. (1999). *Governing the Soul. The Shaping of the Private Self* (2nd ed.). Sage.
- Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Anagrama.
- Sennett, R. (2007). *The Culture of the New Capitalism*. Yale University.
- Viteles, M. S. (1932). *Industrial psychology*. W. W. Norton & Company.
- Zángaro, M. (2011). *Subjetividad y trabajo. Una lectura foucaultiana del management*. Herramienta.

Notas

- 1 El presente artículo tuvo financiación propia.

Licencia Creative Commons CC BY 4.0

Para citar este artículo / To cite this article / Para citar este artigo:: Vanegas-García, M. (2025). Críticas a la psicología organizacional positiva y la despolitización del malestar en el teletrabajo. *Pensamiento Psicológico*, 23, 1-21. doi:10.11144/Javerianacali.PPSI23.ppmt