# Bienestar y malestar psicológico laboral, tres siglos de interpelación a la Psicología [1]

Well-being and psychological discomfort at work, three centuries of interpellation to Psychology

Bem-estar e mal-estar psicológico no trabalho: três séculos de interpelação à Psicologia

*Isabel Margarita Correa-Navarro* [2]
*Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile*
isabel.correa.n@mail.pucv.cl
ORCID: https://orcid.org/0009-0004-0710-6614

DOI: https://doi.org/10.11144/Javerianacali.PPSI24.bmip

Recibido: 12 diciembre 2024
Aceptado: 11 mayo 2026

## Resumen:

Objetivo. Examinar la evolución del bienestar y malestar psicológico laboral durante tres siglos de industrialización y tecnologización, desde el siglo XIX hasta el XXI. Método. Mediante una revisión crítica de literatura con enfoque histórico-conceptual, se analizó cómo la alienación originaria en la industrialización temprana persiste y se transforma en cada período: desde la racionalización taylorista-fordista y la internalización del malestar como responsabilidad individual en el siglo XX, hasta el capitalismo de plataformas, el gerencialismo algorítmico y la instrumentalidad inversa renovada en el siglo XXI. Resultados. El malestar psicológico laboral no es una disfunción individual ni un efecto colateral superable mediante programas de bienestar corporativo, sino una condición constitutiva de la producción, que requiere de la alienación del trabajador para funcionar. Se destaca el rol paradójico de la tecnología como fuente simultánea de dominación y de potencial liberación. Conclusión. La psicodinámica del trabajo, atendiendo a los saberes procedimentales y heurísticos de los trabajadores fundamentales para el éxito productivo, ofrece una perspectiva alternativa: el bienestar genuino emerge cuando el sufrimiento se sublima en reconocimiento y sentido colectivo. Se concluye con una interpelación a la psicología: elegir entre reproducir lógicas de adaptación individual o construir una práctica orientada al bienestar estructural con la tecnología como aliada.

**Palabras clave:** Bienestar psicológico laboral, malestar psicológico laboral, alienación, psicodinámica del trabajo.

## Abstract:

Objective. To examine the evolution of psychological well-being and ill-being at work across three centuries of industrialization and technologization, from the nineteenth to the twenty-first century. Method. Through a critical literature review with a historical-conceptual approach, it analyzes how the original alienation described in early industrialization persists and transforms in each period: from Taylorist-Fordist rationalization and the internalization of distress as individual responsibility in the twentieth century, to platform capitalism, algorithmic managerialism, and renewed reverse instrumentality in the twenty-first century. Results. Occupational psychological distress is neither an individual dysfunction nor a collateral effect surmountable through corporate wellness programs, but a constitutive condition of production that requires worker alienation to function. The paradoxical role of technology as a simultaneous source of domination and potential liberation is highlighted. Conclusion. The psychodynamics of work, with particular attention to the procedural and heuristic knowledge fundamental to productive success, offers an alternative perspective: genuine well-being emerges when suffering is sublimated into recognition and collective meaning. It concludes with a call to psychology: to choose between reproducing individual adaptation logics or building a practice oriented toward structural well-being, with technology as an ally.

**Keywords:** Occupational psychological well-being, occupational psychological ill-being, alienation, psychodynamics of work.

## Resumo:

Scopo. Examinar a evolução do bem-estar e do mal-estar psicológico no trabalho ao longo de três séculos de industrialização e tecnologização, do século XIX ao século XXI. Método. Por meio de uma revisão crítica da literatura com abordagem histórico-conceitual, analisou-se como a alienação originária da industrialização inicial persiste e se transforma em cada período histórico: desde a racionalização taylorista-fordista e a internalização do mal-estar como responsabilidade individual no século XX até o capitalismo de plataformas, o gerencialismo algorítmico e a renovada instrumentalidade inversa no século XXI. Resultados. O mal-estar psicológico no trabalho não constitui uma disfunção individual nem um efeito colateral passível de superação por meio de programas corporativos de bem-estar, mas uma condição constitutiva da produção, que requer a alienação do trabalhador para seu funcionamento. Destaca-se o papel paradoxal da tecnologia como fonte simultânea de dominação e de potencial libertação. Conclusão. A psicodinâmica do trabalho, ao considerar os saberes procedimentais e heurísticos dos trabalhadores, fundamentais

Notas de autor

2 Psicóloga, Magíster en dirección y gestión de Recursos Humanos, académica de la Escuela de Psicología de la Universidad Santo Tomás, sede Viña del Mar y doctoranda en Psicología de la Escuela de Psicología de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile.

para o êxito produtivo, oferece uma perspectiva alternativa: o bem-estar genuíno emerge quando o sofrimento é sublimado em reconhecimento e sentido coletivo. Conclui-se com uma interpelação à Psicologia: escolher entre reproduzir lógicas de adaptação individual ou construir uma prática orientada para o bem-estar estrutural, tendo a tecnologia como aliada.
**Palavras-chave:** Bem-estar psicológico no trabalho, mal-estar psicológico no trabalho, alienação, psicodinâmica do trabalho.

# Introducción

## ¿Qué son el malestar y el bienestar psicológico laboral?

En *El malestar en la cultura*, Freud (1930) ilumina este recorrido identificando el conflicto central en la tensión permanente entre las demandas del mundo laboral y las necesidades psicológicas y emocionales de las personas, las cuales obligan a los trabajadores a adaptarse desplegando mecanismos de defensa para lograrlo con respuestas socialmente aceptadas, siendo la sublimación la que está a la base de estas respuestas adaptativas en el trabajo. En la actualidad, estas tensiones han mutado, pero no han desaparecido. La constante presión para estar siempre conectado, la vigilancia digital, la fragmentación de tareas, entre otros, perpetúan la alienación y el malestar hasta el presente. (Braunstein, 1981)

El bienestar laboral aparece cuando la sublimación es exitosa, cuando el trabajo cobra sentido para el trabajador y comprende el aporte que hace a un fin mayor que está en sintonía con sus propios propósitos, lo que le permite aprender y crecer en conjunto con otros, siendo reconocido por aquello. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016, como se citó en Hermosa-Rodríguez, 2018) aborda el bienestar en el trabajo como un elemento implícito en la salud mental, definido así: "Un estado de salud y bienestar (tanto individual como colectivo) en el que los trabajadores desarrollan sus propias capacidades, trabajan de forma productiva y contribuyen a su comunidad". (p. 22)

A la luz de estos dos conceptos, este estudio se propone recorrer tres siglos de historia de la industrialización para su comprensión, prestando atención al impacto de la tecnología en estos procesos, como también analizando la participación de la psicología en su abordaje. Esto a través de una observación en retrospectiva por medio de una revisión bibliográfica.

# Método

El presente estudio corresponde a una revisión crítica de la literatura (Grant y Booth, 2009), la cual busca examinar, evaluar e integrar de manera argumentada un cuerpo amplio y heterogéneo de fuentes teóricas para producir una contribución conceptual, bajo una estructura narrativa y cronológica (Grant y Booth, 2009). Este diseño resulta pertinente cuando un fenómeno ha sido conceptualizado de manera diferente por distintas disciplinas y tradiciones, y requiere ser rastreado e integrado a lo largo del tiempo (Snyder, 2019), como ocurre con el bienestar y el malestar psicológico laboral.

La revisión se realizó desde un enfoque histórico-conceptual de carácter hermenéutico-interpretativo, considerando a la transformación semántica de los conceptos en sus contextos históricos (Koselleck, 1993). Bajo esta perspectiva, el bienestar y el malestar laboral son nociones cuyo significado se desplaza con las condiciones materiales, tecnológicas y económicas de cada período. El estudio se organiza en torno a la pregunta de cómo han evolucionado el bienestar y el malestar psicológico laboral, y el rol de la psicología frente a ellos, a lo largo de tres siglos (XIX, XX y XXI) de industrialización y tecnologización. El proceso de revisión se llevó a cabo siguiendo las cuatro dimensiones del marco SALSA: búsqueda (*Search*), valoración (*Appraisal*), síntesis (*Synthesis*) y análisis (*Analysis*), propuesto por Grant y Booth (2009).

## Procedimiento

En la estrategia de búsqueda y selección de fuentes bibliográficas, se priorizaron: obras fundamentales de las corrientes psicológicas y teóricas examinadas, autores clásicos, literatura contemporánea y fuentes de organismos internacionales. Se consultaron bases de datos académicas, repositorios institucionales y bibliotecas digitales, sin restricción temporal, dada la naturaleza histórica del análisis. Se incluyeron tanto fuentes en español como en inglés.

En el análisis crítico se realizó la identificación de continuidades y rupturas en la conceptualización del bienestar/malestar laboral, posicionamientos epistemológicos de las corrientes administrativas y psicológicas frente al mundo del trabajo, el rol dialéctico de la tecnología como fuente simultánea de bienestar y malestar laboral, mecanismos de invisibilización de los saberes procedimentales y heurísticos del trabajador que constituyen la base del éxito de los resultados de las organizaciones y la participación histórica de la psicología como disciplina que vela por el bienestar de las personas.

Este método permite construir una narrativa crítica que no solo describe la evolución histórica, sino que problematiza las relaciones de poder en el trabajo ligadas a la tecnología, las estructuras económicas y los discursos psicológicos que han configurado la experiencia subjetiva del trabajador y su bienestar laboral.

## Resultados

### Siglo XIX. El origen del malestar en la industrialización. La alienación como fundamento estructural del malestar

La presencia del bienestar y el malestar en los trabajadores se remonta a los inicios de la industrialización, en el siglo XIX, período que marca una ruptura fundamental en la relación entre el ser humano y su trabajo. El malestar emerge cuando el trabajo deja de ser parte de las personas y se aleja del sentido de la vida, se transforma en una producción para satisfacer necesidades de otros y deja de centrarse en las propias. La Administración Científica del Trabajo, impulsada en la década de 1880 por Frederick Taylor, contribuyó al desarrollo de la racionalización extrema de los movimientos físicos de los trabajadores. A pesar de que su fin original era ordenar los métodos de producción para maximizar la rentabilidad de las industrias, se profundizó la desconexión del resultado del trabajo de las personas con su sentido vital, surgiendo en este siglo y proyectándose para el siguiente. (Filinich, 2016)

Marx (1844/2001), en *Manuscritos económicos y filosóficos*, establece el fundamento teórico de esta transformación: la alienación no es un fenómeno psicológico individual, sino una condición estructural del modo de producción capitalista. El trabajador se vuelve ajeno al producto de su tarea, al proceso y al resultado del trabajo colectivo. Esta condición configura la matriz originaria del malestar psicológico laboral que atravesará este y los dos siglos posteriores. El malestar nace de lo ajeno, de lo distante al trabajador, de la expropiación de su capacidad creativa, de la conversión de su actividad vital en mercancía y del estar al servicio de la máquina, las cuales fueron creadas originalmente, para estar al servicio de las personas, y no al revés, esto es instrumentalidad inversa.

## Las condiciones materiales del sufrimiento.

Thompson (1963), en su clásico libro *The makingof the english working class*, documenta las condiciones laborales que materializaban la alienación antes descrita. Las jornadas extendidas hasta 14 o 16 horas diarias,

las condiciones paupérrimas en las fábricas y los accidentes eran parte de la cotidianidad, marcada por el sufrimiento físico y psicológico.

Hobsbawm (1962/2009) complementa lo anterior en *La era de la revolución europea 1789-1848*, discutiendo cómo la industrialización amplió la brecha entre ricos y pobres, creando una nueva clase capitalista que acumulaba riqueza, mientras la mayoría de la población vivía en la miseria. El malestar se materializaba en cuerpos desnutridos, viviendas insalubres y en la subordinación de la vida al ritmo de las máquinas.

## La dialéctica del progreso: tecnología como fuente simultánea de bienestar y malestar.

De manera simultánea, surgieron elementos que incipientemente comenzaron a aportar al bienestar, revelando una paradoja que será constitutiva de la relación entre trabajo y tecnología en los siglos posteriores.

Allen (2009), en *The british industrial revolution in global perspective*, explica cómo nuevas tecnologías –como la máquina de vapor– aumentaron exponencialmente la eficiencia y capacidad de producción, reduciendo costos y precios de bienes de consumo, como también abrieron nuevos horizontes de expansión. Esto generó, de manera desigual y contradictoria, mejoras objetivas en el acceso a productos antes inalcanzables. Paralelamente, contribuyó al desarrollo del consumo como conducta social inherente al capitalismo emergente, como describe Nead (2000) en *Victorian Babylon: People, streets and images in nineteenth-century London*. Los avances tecnológicos allanaron algunas tareas operativas o de fuerza, acortaron los tiempos de ejecución, tanto en el trabajo como en la vida cotidiana, avances que las personas no estaban dispuestas a abandonar.

## Las primeras conquistas: legislación y organización colectiva.

El crecimiento económico gestó así una clase media profesional, que disfrutaba de mayor bienestar económico y mejores escenarios de vida. No obstante, el movimiento obrero comenzó a organizarse: la formación de sindicatos, las luchas sociales y las huelgas contribuyeron a las primeras mejoras concretas de las condiciones laborales, pero con un alto costo en vidas y encarcelamientos.

Hacia finales del siglo XIX, producto de estas luchas, se implementaron las primeras leyes laborales que mejoraron parcialmente las condiciones de trabajo, limitando las horas, prohibiendo el trabajo infantil y algunas regulaciones en seguridad. Hobsbawm (1962/2009) documenta cómo estas reformas fueron la resultante de la presión organizada de los trabajadores y del temor de las élites a las revueltas sociales.

## La contradicción fundante.

El siglo XIX establece así una contradicción que marcará los dos siglos siguientes: la misma industrialización que genera alienación, explotación y malestar psicológico, produce simultáneamente condiciones materiales y tecnológicas que mejoran aspectos objetivos de la vida y que, dialécticamente, permitirán luchas posteriores por mayor bienestar. La tecnología emerge como fenómeno ambivalente: herramienta de dominación y, potencialmente, de liberación, ambivalencia que será central para comprender por qué los trabajadores no rechazan la tecnología *per se*, sino las relaciones sociales de producción en las que esta se inscribe. El malestar no proviene de las máquinas, sino de quien las controla y con qué fines, tampoco la eficiencia, la cual es la resultante del trabajo humano potenciado con las máquinas, como ocurrió en la industria algodonera, el aumento de la productividad fue atribuido a la mecanización, pero provenía en realidad de trabajadores

más capacitados, de su aprendizaje y adaptación operativa (Bessen, 2012). Esta distinción, frecuentemente oscurecida en discursos posteriores, resulta fundamental para una comprensión crítica del bienestar y malestar psicológico laboral.

## Siglo XX. Tecnologización y tercerización del trabajo, internalización psicológica del malestar y debut de la psicología en el trabajo

En el primer cuarto del siglo XX, se profundiza la crítica a la tecnología en diversos ámbitos de la vida, la teoría de la "racionalización tecnológica", propuesta por los fundadores de la Escuela de Frankfurt: Horkheimer y Adorno (1944/1998) en su obra *Dialéctica de la Ilustración*, lo demuestra. Estos autores sostienen que el avance tecnológico y la racionalización de la sociedad moderna llevan a una pérdida de la individualidad y la autonomía, creando un mundo dominado por la instrumentalización de la razón y la eficiencia técnica; los trabajadores son vistos como engranajes de un sistema mecánico, sujetos a una imposición física y mental.

En *El hombre unidimensional*, Marcuse (1965/1993) plantea una salida y resguardo de su autonomía mental, señalando que el trabajador encuentra un espacio liberador y de bienestar en sus pensamientos e imaginación, su mente se libera en el trabajo manual y monótono en las máquinas y puede escindirse dando lugar a una protección psicológica, manteniendo su integridad moral. El malestar y el bienestar habitan en lugares separados en su psiquismo.

Otro análisis más optimista del aumento de la autonomía y el bienestar del trabajador es el de Keynes (1930), el cual vendría de la mano del desarrollo tecnológico en el trabajo. En su ensayo *Las posibilidades económicas de nuestros nietos* declaraba que los avances tecnológicos y el aumento de la productividad permitirían reducir la jornada laboral futura, conjeturando que las personas tendrían que definir qué hacer con su tiempo de ocio, declaraciones que rápidamente se popularizaron; no obstante, el autor no visualizó las condiciones sociales del mercado del futuro, que harían del trabajo una captura de prácticamente todos los espacios vitales.

## La tercerización, inicio de la división social en el trabajo.

El modelo de trabajo racional se consolida en esta centuria, y el fordismo es su manifestación más clara, aplicada a las empresas de Henry Ford en Estados Unidos, el cual se basa en la organización tayloriana del trabajo: producción en masa en cadenas de montaje, división de tareas y estandarización de productos. En lo económico, se caracteriza por la acumulación del capital y salarios que permitían estimular el consumo de los trabajadores. Pero no solo constituyó un modelo industrial, sino una manera de organización social, en la posguerra y la segunda mitad del siglo, se articuló el estado de bienestar, a cargo de la asistencia de los aspectos vitales de la sociedad, a cambio de la dedicación total al trabajo. Asimismo, se consolidaron los sindicatos y el consumo masivo, y el trabajo como un ordenador y rector de la sociedad. (Filinich, 2016)

En el último tercio del siglo XX, ocurren cambios clave que determinarán las formas de trabajar proyectadas hasta nuestros días. A fines de la década de 1960, el fordismo entra en crisis por diversos motivos, como la crisis petrolera de 1973, la caída de la rentabilidad industrial, los conflictos obreros crecientes y, en particular, la rigidez de las industrias frente a los mercados cambiantes. La respuesta para sobrevivir la canalizaron a través de la descentralización productiva, dando origen a la tercerización que delegaba parte de las tareas de la industria a prestadores de servicios más pequeños que eran subcontratados, lo que significó una disminución de los costos de producción en desmedro de las políticas de estabilidad en el empleo ganadas en décadas por los movimientos obreros, y en consecuencia, aumentó la precarización laboral y profundizó la informalidad. (Neffa, 2012)

Este modelo se consolida en la década de 1980, y cambió profundamente la forma de comprender el trabajo, siendo parte medular de la transformación económica y social del paso del estado de bienestar al neoliberalismo contemporáneo (Scharff, 2016), caracterizado, entre otras cosas, por la fragmentación de tareas y el acento en la responsabilidad individual del trabajador de lo que ocurre en el trabajo, como los accidentes que pueda sufrir o el logro de metas y, en particular, la responsabilidad de su propio bienestar y malestar, emergiendo así el estrés laboral.

## La internalización de la alienación del trabajador en la emergencia del estrés laboral.

El concepto de estrés desarrollado por Selye (1956) y descrito como un *síndrome de adaptación general* desde un enfoque biológico, evolucionó posteriormente a estrés ocupacional (Fink, 2009). Se observó su relación con la internalización de la alienación en el trabajador, al adoptar como propias las lógicas del sistema productivo que le son ajenas, asume la falta de control de sus acciones, naturaliza la apatía, la desconexión y la despersonalización, generándole un desgaste emocional permanente. (León-Medina, 2004)

En la década de 1960, el Institute for Social Research de la Universidad de Michigan estudió los factores psicosociales estresantes en el trabajo, en particular los asociados al puesto y a las condiciones adversas, lo que es reforzado por Lazarus y Folkman (1984), quienes describen que el estrés es el resultado de la interacción entre el trabajador y su entorno laboral; pero se diferencian del estudio del Institute for Social Research, al agregar que es percibido por el propio trabajador como abrumador, excediendo sus propios recursos y provocando un daño en su salud y bienestar (Patlán-Pérez, 2019). Las condiciones estructurales organizacionales constitutivas del malestar laboral quedaron relegadas con el acento puesto en la autopercepción del trabajador, que no es más que la internalización de la alienación, relevando la comprensión del malestar y el bienestar como estados individuales.

La salud mental y física del trabajador está en sus manos, la responsabilidad institucional queda liberada tácitamente, pudiendo mantener o acentuar las condiciones estructurales de los procesos de trabajo. Esta concepción abre la puerta para que los psicólogos sean llamados a actuar y ser parte de las industrias, centrándose en el cambio conductual a favor del bienestar individual, pero, sobre todo, que garantice el beneficio de la productividad y la eficiencia técnica, pasando a ser un indicador de éstas, surgen así, un sinfín de modelos de intervención individual.

Warr (2007), en *Work, happiness, and unhappiness* analiza cómo desde la segunda mitad del siglo XX, las empresas implementaron programas de bienestar para mejorar la salud mental y física de los empleados, evidenciando el reconocimiento de la relevancia de este tema. Pero sobre la misma lógica de instrumentalización de la razón y esta eficiencia técnica, incluido el acceso a servicios de salud, asesoramiento y planes de equilibrio trabajo-vida, como los denominados programas de *wellness*, vigentes en la actualidad, pero sin evidencia robusta de resultados efectivos en el bienestar laboral. (Fleming, 2024)

## Psicología convencional: aliada de la productividad.

La psicología se sienta en la mesa del capital y el poder tempranamente. Münsterberg (1913/2005), pionero de la psicología industrial, subrayó, en *Psychology and industrial efficiency*, la importancia de aplicar principios psicológicos para mejorar la eficiencia, en consonancia con el taylorismo y la administración científica. Scott (1911) promovió, en *Influencing men in business: The psychology of argument and suggestion*, la selección científica de personal y la capacitación como métodos para aumentar la productividad, reduciendo lo que llamó "el desajuste" entre el trabajador y su puesto de trabajo.

Estos trabajos consolidaron a la psicología industrial como una importante aliada para el mantenimiento de la motivación, la adaptación al cambio organizacional y el aumento de la percepción de bienestar, ligado a la internalización del autocuidado, el manejo del estrés y la autorrealización (Maslow, 1943), el trabajador como responsable de la evitación de su malestar y la promoción de su bienestar. Herzberg (1968) introdujo la teoría de los factores motivacionales e higiénicos, destacando que los factores intrínsecos, como la realización personal y el reconocimiento, mejoran el bienestar laboral. Argyris (1957), en su obra *Personality and organization: the conflict between system and the individual* discutió la importancia de un ambiente de trabajo positivo y una cultura organizacional promotora de la participación y el desarrollo personal para el bienestar psicológico de los empleados.

La psicología industrial convencional, con una clara mirada en el comportamiento y el autocontrol del trabajador, induce a aceptar las relaciones de dominación "como son", naturalizando la presencia de impedimentos y conflictos, como la única forma de relacionarse en este contexto y dentro del ámbito psicológico y personal. (Holzkamp, 2016)

## Psicología crítica, la alerta desde la otra vereda.

No todas las corrientes psicológicas se sentaron del lado del poder. La psicología crítica cuestionó estas estructuras, así como las prácticas dominantes en la sociedad y en la psicología misma, alertando sobre la comprensión y el abordaje del malestar y el bienestar psicológico laboral, más allá del desgaste emocional y el estrés, vistos como consecuencias de contextos sociales más profundos. De esta manera, se abordó, por ejemplo, cómo la mercantilización de la identidad personal en el trabajo erosiona la autoestima, el bienestar personal y el colectivo. (López-Álvarez, 2023)

Una de las corrientes psicológicas críticas a lo largo de esta centuria es el psicoanálisis. El psicoanalista y filósofo humanista Fromm (1956), miembro de la Escuela de Frankfurt, discutió en *Psicoanálisis de la sociedad contemporánea* cómo las sociedades capitalistas fomentan la alienación y el sentimiento de vacío entre los trabajadores, relacionado con *El malestar en la cultura*, de Freud (1930/2022), evidenciando que la alienación y el malestar del siglo anterior permanecen, lo que refuerza el psicólogo Parker (2007), en *Revolution in Psychology: alienation to emancipation*, señalando cómo las dinámicas de poder y la explotación laboral llevan a la alienación y angustia permanente en el trabajador.

Otra mirada crítica proviene de la filosofía de Foucault (1975), quien influyó significativamente en la psicología crítica, describiendo cómo las instituciones ejercen poder y control sobre los individuos, desde la gubernamentalidad. En *Vigilar y castigar* examinó cómo las prácticas disciplinarias y la vigilancia permanente en la sociedad y en las organizaciones generan malestar psicológico, al restringir la libertad y la autonomía de los trabajadores, siendo columna vertebral de vastas investigaciones en el norte global y en Latinoamérica.

## Los saberes ocultos del trabajador, esperanza para su bienestar desde la psicodinámica del trabajo.

La psicología crítica consolida sus aportes en las postrimerías del siglo XX y continúan en las primeras décadas del XXI. La propuesta teórica del psiquiatra francés Dejours (2001, como se citó en Pastor, 2018), en *Trabajo y desgaste mental*, afirma: "El trabajo es un elemento central en la construcción de nuestra identidad, y la identidad es el armazón de nuestra salud mental, así que el trabajo no tiene una posición neutral: o favorece nuestra salud o la perjudica" (p.137). Posteriormente, agrega:

> (...) trabajar es colmar la brecha entre lo prescripto y lo efectivo. El trabajo se define por aquello que el sujeto debe añadir a las prescripciones para alcanzar los objetivos que le son asignados o, incluso, lo que debe añadir de sí mismo para hacer frente a lo que no funciona cuando se atiene escrupulosamente a la ejecución de las prescripciones. (p. 137)

La psicodinámica del trabajo observa las condiciones que las personas y el colectivo crean para defenderse, para solucionar, crear y salir adelante (Porras-Velásquez, 2024). El sufrimiento se transforma en placer, en la medida que el trabajador y el grupo encuentran sentido; de no encontrarlo, desencadena un cuadro psicopatológico. En el camino se desarrollan estrategias de defensa: si tienen éxito, se sale adelante; de lo contrario, se enferman. Desde el psicoanálisis clásico, el trabajo es una sublimación, quien está excluido laboralmente, se priva del reconocimiento y la percepción de beneficio para la sociedad; la centralidad subjetiva del trabajo permite también su satisfacción. (Dejours, 2012)

Los trabajadores desarrollan saberes procedimentales y heurísticos de la experiencia práctica y la motivación por cumplir con su tarea, los cuales son cruciales para tener éxito en sus objetivos, pero se mantienen en silencio o en la clandestinidad para evitar represalias o reprimendas de la autoridad, ya que se alejan de lo prescrito (Dejours, 2022). Al esconderlos, los directivos no los miden, y menos, los valoran o reconocen, los desconocen y quedan fuera de su radar de indicadores de productividad y comprensión.

Dejours también es crítico con las formas de trabajo posfordistas, como la *calidad total*, nacida en Japón en la fábrica Toyota y expandida posteriormente a Occidente. El toyotismo desarrolló este concepto de la mano de otros: "Producción con 0 falta", "justo a tiempo" y "mejora continua", estrategia que busca minimizar los costos, tiempos y pérdidas con la cautela permanente de cada etapa del proceso, en el cual, los trabajadores deben dar aviso e incluso detener la producción ante errores o posibles fallas para su corrección inmediata. Estas prácticas, entre otras, privilegian la competencia desleal, promoviendo la vigilancia entre pares, con el propósito de asegurar la calidad en el proceso productivo. (Garcés-Ojeda, 2018)

Estas prácticas profundizan el individualismo y la condena social ante errores, determinando, en buena medida, las características de la sociedad actual. El filósofo surcoreano Byun-Chul Han, en *La sociedad del cansancio*, la describe como marcada por el individualismo, el hedonismo y la inmediatez, como también por la sobrevaloración del rendimiento personal y la competencia como motivo de orgullo y fuente de deseo social, garante de autorrealización y felicidad (Han, 2012). De esta manera, se debilita la solidaridad, y dentro de los espacios de trabajo se da lugar al sufrimiento a través de conductas de acoso laboral e incluso el suicidio, eventos que se multiplican hoy; pero, al mismo tiempo, abren mayores posibilidades a la aplicación clandestina de los saberes de los trabajadores, ocultos de los parámetros de calidad de los procesos, para lograr efectivamente los resultados. (Dejours, 2022)

## Siglo XXI. Del gerencialismo algorítmico a la reversión de la instrumentalidad

El siglo XX culmina con la expansión de la internet y su penetración en todos los espacios de la vida de las personas y, de manera decisiva, en el trabajo, lo que ha consolidado la Cuarta Revolución Industrial o era postindustrial, concretando transformaciones en la sociedad y en el trabajo, gestadas en el neoliberalismo y afianzadas con las tecnologías emergentes. Surge el capitalismo de plataformas, concepto descrito por Srnicek (2017) como el modelo de negocios de la centuria, basado en la extracción, procesamiento y comercialización de datos personales y de comportamiento de las personas, como su objetivo central, lo que es desarrollado por grandes empresas tecnológicas omnipresentes en el mundo, como Google, Amazon, Uber, Airbnb, etc. (Iosa, 2021)

Berardi (2003), en *La fábrica de la infelicidad*, plantea que la promesa de un trabajo creativo y estimulante, con expectativas de ingresos y beneficios a quienes aportaran su conocimiento, como fuerza motriz del nuevo siglo, se derrumbó dando paso al trabajo digital, donde el conocimiento humano alimenta la tecnología, con nuevas formas de informalidad, precariedad, explotación y, en consecuencia, sufrimiento psicológico.

La International Business Machines Corporation (IBM, 2023) define la automatización inteligente como el uso de tecnologías de automatización, inteligencia artificial (IA), gestión de procesos organizacionales y robóticos, para optimizar la toma de decisiones en las organizaciones, refiere entonces, que estará en manos de quienes ejercen el poder.

## La tecnología como fuente de malestar y dependencia.

La hiperconectividad, la vigilancia digital y la fragmentación del tiempo, surgidas en la última década del siglo anterior, nutren el malestar psicológico de los trabajadores y profundizan la dependencia tecnológica, y con ello, el incremento de la ansiedad, insertándose en cada espacio vital, reemplazando tareas complejas, como atender a clientes o diagnosticar enfermedades, y también simples, como servir un café, conversar y acompañar (Monforte y Álvarez, 2020). Existe la posibilidad de que tareas monótonas sean automatizadas, liberando a sus ejecutores, contribuyendo, por una parte, a su bienestar, pero por otra, generando cesantía.

El bienestar psicológico no se concibe hoy sin algo tecnológico que lo acompañe, la angustia invade a las personas ante la ausencia del teléfono móvil a la mano, que sugiere acciones permanentes, guía rutas y responde preguntas por medio de chats conversacionales. Se reconocen las fuentes de placer que otorga la tecnología y su consumo, desafiando al asombro y la fascinación, y perpetuando la embriaguez, de la cual ya no se puede, ni se quiere, salir. (Rubio-Repáraz, 2020)

## Instrumentalidad inversa y gerencialismo algorítmico.

Lahera-Sánchez (2021) defiende la importancia de hacer visible el oculto trabajo humano que sustenta los procesos automatizados, como factor central en el malestar psicológico laboral. Ejemplifica con trabajadores en diferentes lugares del mundo, en condiciones precarias dedicados a la discriminación de información de redes sociales y otros sitios de internet, expuestos a un alto sufrimiento ético y emocional. Este autor señala como la instrumentalidad inversa, cuando la tecnología está al servicio de grupos de poder (IBM, 2023), no centrada en obreros, sino en trabajadores calificados realizando microtareas que alimentan sistemas informáticos a kilómetros de distancia de sus mandantes, sin influencia en las decisiones, ni en la comprensión del resultado de su trabajo, un sinsentido generador de alineación y malestar psicológico (Crawford, 2023). Es una instrumentalidad inversa retornada, como un *déjà vu* del siglo XIX.

Berardi (2023), en *Medio siglo contra el trabajo*, coincide con Crawford (2023) en que el sistema laboral moderno profundiza la perpetuación de la generación de alienación en el trabajo y el malestar psicológico, agregando que el trabajo humano es un actor de interfases tecno-lingüísticas que hacen posible la fluidez de los procesos automatizados, desarrollándose frecuentemente en países con menos regulaciones laborales, con remuneraciones bajas y condiciones precarias.

Sadin (2020), en *La inteligencia artificial o el desafío del siglo* presenta el caso de los trabajadores de Amazon, que hacen posible la automatización del proceso. Este autor describe cómo sigue siendo clave el aporte humano para el logro de estos fines, con robots y sistemas basados en IA, disminuyendo la carga física del empaquetamiento y la distribución, pero hay tareas humanas que requieren control, corrección y redefinición en tiempo real. Para ello, los trabajadores deben obedecer estrictos controles, a través del uso de People Analytics y sistemas de vigilancia permanente usando sensores corporales basados en parámetros de eficiencia modelados por aprendizaje profundo. (Moreno-Riaño *et al*., 2023)

Esto describe un modelo que desafía a los trabajadores a responder a un nuevo paradigma, a un "neotaylorimo digital", conservando y fortaleciendo los principios de la administración científica para la maximización de los recursos en favor de la productividad, pero con parámetros definidos por las máquinas (Molina-Navarrete, 2020). Es un gerencialismo algorítmico, las directrices son dadas por los algoritmos, sin

un rostro visible como jefatura, sin pares formales con quien coordinarse, sin nadie a quién recurrir y en una total soledad, en el cual ya no es posible una liberación mental del trabajador por medio de la escisión, como describía Marcuse al inicio del siglo XX, ya que hoy el aporte cognitivo del trabajador es clave; su intelectualidad al servicio de una máquina con un jefe invisible. Se ha acuñado el concepto de "cognitariado", o "proletariado cognitivo", para caracterizar a la nueva clase trabajadora en esta era posindustrial; es un trabajador con alta formación académica que realiza un trabajo precario de alta demanda intelectual. (Davidzon, 2022)

Estas nuevas formas de mercantilización de la vida cada vez más lejos del empleo formal como se consolidó en el siglo XX y en camino de desaparecer, han traído aparejado la desintegración creciente de los colectivos laborales, y las fuentes de cohesión y reconocimiento se diluyen frente a las pantallas, abriendo más ventanas al tecnoestrés, o el estrés generado a partir del trabajo tecnológico. (González-Duéñez, 2025)

Surgen en este escenario nuevos desafíos y preguntas para la psicología, ya que el trabajo ya no será como cuando surgió la psicología industrial y luego la organizacional convencional que respondía a los mandatos de ese momento y se afianzó en esa lógica, con la mirada vigilante de la psicología crítica, pero ambas como dos caras de la misma moneda, frente a este cambio de paradigma productivo, ¿subsistirá?, ¿deberá responder a nuevas necesidades? Preguntas abiertas para la psicología del siglo XXI.

# Discusión

## El trabajador ante el espejo de tres siglos, una interpelación a la psicología

Al cerrar este recorrido histórico-crítico de tres centurias, emerge una paradoja fundamental que recapitula la naturaleza del bienestar y el malestar psicológico laboral en el capitalismo: mientras más sofisticadas se vuelven las tecnologías de control y producción, más imprescindible se torna aquello que no puede medirse ni algoritmizarse, la sabiduría del trabajador, esa inteligencia práctica que nace del fracaso, del imponderable, del encuentro rebelde entre su inteligencia y la resistencia de lo real. La eficiencia genuina no proviene de las máquinas, sino del trabajo humano potenciado con éstas, cuando están realmente al servicio de las personas, como ocurrió en la industria algodonera del siglo XIX: el aumento de la productividad fue atribuido a la mecanización, pero provenía en realidad de trabajadores más capacitados, de su aprendizaje y adaptación operativa. (Bessen, 2012)

Esta paradoja no es accidental ni contingente, es la expresión de una contradicción estructural del modo de producción capitalista, ligada intrínsecamente al desarrollo tecnológico que atraviesa el siglo XIX, desde la alienación originaria en la industrialización; el siglo XX, con la consolidación de la tercerización y externalización del trabajo, de la mano de la internalización psicológica del malestar, y el siglo XXI, con la fragmentación de tareas en el capitalismo de plataformas, la inteligencia artificial y el gerencialismo algorítmico. El sistema demanda de la alienación del trabajador para funcionar, que no controle el proceso productivo, que se subordine a lógicas que le son ajenas, que acepte la venta de su tiempo y energía vital, pero simultáneamente requiere de la inteligencia, la creatividad y la capacidad resolutiva del trabajador para que esa producción alienada sea efectivamente posible.

## El malestar como constitutivo, no como disfunción

El malestar psicológico no es, como han sostenido por más de un siglo las corrientes convencionales de la psicología organizacional, un accidente histórico, un efecto colateral superable mediante programas de bienestar corporativo, ni resultado de deficiencias individuales de adaptación o resiliencia (Fleming, 2024). Es constitutivo de un sistema económico que requiere de la alienación para funcionar, que necesita que el

trabajador se perciba como causa de su propio sufrimiento, mientras las estructuras de poder que generan ese sufrimiento permanecen intactas, naturalizadas e incuestionadas.

La psicología convencional, desde Münsterberg (1913/2005) hasta modelos actuales organizacionales, ha hecho propia esta narrativa ideológica, al ofrecer técnicas de adaptación individual (gestión del estrés, *mindfulness*, equilibrio trabajo-familia) donde se requieren transformaciones estructurales, al responsabilizar al trabajador de su propio bienestar, mediante discursos de autocuidado y desarrollo personal, como también técnicas de *wellness* sin evidencia de resultados efectivos en el bienestar laboral (Fleming, 2024). En términos de Foucault, esta psicología ha operado como tecnología de gubernamentalidad, que individualiza problemas sociales y psicologiza conflictos políticos que se dan en la organización.

No se pretende negar la relevancia del acompañamiento psicológico al sufrimiento subjetivo que es real y requiere atención, se trata de cuestionar radicalmente una práctica profesional que, al atomizar el malestar y desconectarlo de sus determinantes estructurales, perpetúa, precisamente, las condiciones que generan ese sufrimiento que pretende aliviar.

## La resistencia invisible: saberes procedimentales y heurísticos como conocimiento clandestino

Esta historia de tres siglos revela consistentemente que el trabajador nunca ha sido un sujeto pasivo frente a las exigencias de las organizaciones, como muchas veces se espera. El trabajador ha demostrado avidez, astucia y acciones movilizadoras de cambios; se ha asociado, ha luchado hasta dar la vida incluso, ha desarrollado saberes clandestinos e inteligencia práctica que se esconden a los directivos para sacar adelante el trabajo junto con un ardid invisible y solidaridad silenciosa, que le ha permitido no solo sobrevivir, sino encontrar ventanas genuinas de bienestar en medio del malestar estructural.

Estos secretos del oficio que resuelven lo que ningún manual prescribe, que anticipan lo que los algoritmos no predicen, que crean soluciones donde solo se ven problemas, son precisamente aquello que el gerencialismo algorítmico de hoy no puede capturar, aunque lo intenta de manera creciente a través del monitoreo, sensores corporales, uso de People Analytics y aprendizaje profundo. La inteligencia artificial puede procesar patrones de información conocidos con velocidad y precisión inhumanas, pero no puede inventar soluciones para situaciones que surgen espontáneamente, o son ambiguas, como tampoco decidir éticamente o en contextos donde los criterios para ello están en construcción o disputa.

## La interpelación urgente: ¿De qué lado se sentará la psicología?

La psicología de las organizaciones aparece extraviada de su propósito original: encontrar el equilibrio entre el bienestar de los trabajadores y la eficiencia de la organización. Al promover prácticas que perpetúan el malestar, la interpelación a su futuro es clara, urgente e ineludible: Debe elegir definitivamente su vereda en un camino renovado. Las preguntas que la desafían hoy son muchas, desde las más abstractas, como su supervivencia bajo las mismas condiciones del siglo XX, hasta las concretas que cuestionan la eficacia de los programas de *wellness*, los protocolos de resiliencia y las técnicas de autocuidado. Mientras distraídamente ignora que el estrés laboral no es un problema individual, sino una consecuencia estructural de la alienación internalizada, proveniente, entre otras cosas, de los diseños organizacionales que no consideran una distribución equilibrada y tolerable de la carga de trabajo, acompañado de la precarización del empleo, salarios que no alcanzan para vivir y erosión de derechos laborales conquistados en estos tres siglos. También es necesario que la psicología se re cuestione cómo vislumbra el bienestar laboral en un futuro sin empleos. Las interrogantes iniciales de la psicología organizacional le ayudarán a retomar su propio sentido: ¿Para qué trabajamos realmente hoy?, ¿es posible desarrollar un trabajo saludable psicológica y socialmente?, ¿puede

la tecnología ser un vehículo de liberación humana, o está inexorablemente destinada a profundizar las relaciones asimétricas del poder? El repensar el trabajo poniendo nuevamente el bienestar humano al centro, como lo propone la psicología crítica, y no de manera lateral o como un indicador más que debe ajustarse o amortiguarse ante un malestar estructural, abre un horizonte renovado, no ajeno a conflictos posiblemente, como lo ha sido en la historia, pero genuinamente esperanzador.

Tres siglos después de que comenzara la industrialización, el malestar psicológico laboral persiste y muta. La tecnología avanzará, los modelos económicos continuarán transformándose; las formas de control, sofisticándose; los discursos gerenciales, renovándose, y los trabajadores seguirán recurriendo a su astucia para resolver lo que nadie prescribió, encontrando los espacios del disfrute del trabajo vivo y del reconocimiento informal, olvidándose que serán reducidos a un parámetro de eficiencia y con el anhelo de que el lugar de trabajo, cualquiera que sea –físico o virtual–, puede ser mejor y genuinamente saludable. Es por ese sendero que se invita a la psicología organizacional a volver a caminar y así, visibilizar, fortalecer y expandir sus herramientas que la conduzcan a su propósito original, pero con la tecnología como aliada, encontrando el equilibrio entre el bienestar de los trabajadores y su espacio, velando que sea realmente próspero para su desarrollo y respetuoso del bienestar laboral de todos.

## Referencias


Allen, R. C. (2009). *The British Industrial Revolution in Global Perspective*. Cambridge University Press.

Argyris, C. (1957). *Personality and Organization: The Conflict Between System and the Individual*. Harper Torchbooks.

Bessen, J. (2012). More Machines, Better Machines… or Better Workers? *The Journal of Economic History, 72*(1), 44-74. https://doi.org/10.1017/S0022050711002439

Berardi, F. (2003). *La fábrica de la infelicidad*. Traficantes de Sueños.

Berardi, F. (2023). *Medio siglo contra el trabajo: Canon bífido.* Traficantes de Sueños.

Braunstein, N. A. (Coord.) (1981). *A medio siglo de "El malestar en la cultura" de Sigmund Freud.* Siglo XXI.

Crawford, K. (2023). *Atlas de inteligencia artificial: poder, política y costos planetarios*. Fondo de Cultura Económica.

Davidzon, F. A. (2022). El cognitariado como productor. *Revista Mexicana de Comunicación* (150), 9-9. https://mexicanadecomunicacion.com.mx/el-cognitariado-como-productor/

Dejours, C. (2001). *Trabajo y desgaste mental: Una contribución a la psicopatología del trabajo* (3ª. ed.). Lumen Humanitas.

Dejours, C. (2012). *Trabajo vivo, sexualidad y trabajo* (Tomo I). Topía.

Dejours, C. (2022). Conditions d'accès au Plaisir dans le Travail. Ouverture du Cippt 11. 7 octobre 2021. *Travailler, 48*(2), 11-28. https://doi.org/10.3917/trav.048.0011

Filinich, N. R. (2016). El capitalismo y el rechazo de los límites: el caso ejemplar del taylorismo y el fordismo. *Acta Sociológica, 69*, 17-50. https://doi.org/10.1016/j.acso.2016.02.002

Fink, G. (2009). Stress: definition and history. En L. R. Squire (Ed.), *Encyclopedia of Neuroscience* (pp. 549-555). Elsevier.

Fleming, W. J. (2024). Employee Well-Being Outcomes from Individual-Level Mental Health Interventions: Cross-Sectional Evidence from the United Kingdom. *Industrial Relations Journal, 55*(2), 162-182. https://doi.org/10.1111/irj.12418

Foucault, M. (1975). *Vigilar y castigar*. Siglo XXI.

Freud, S. (1930/2022). *El malestar en la cultura*. Alma.

Fromm, E. (1956). *Psicoanálisis de la sociedad contemporánea: Hacia una sociedad sana*. Fondo de Cultura Económica.

Garcés-Ojeda, M. (2018). Políticas de prevención riesgos y conducta insegura: abordaje psicodinámico del caso de una planta industrial chilena. *Rumbos TS*, año 13(18), 156-172. https://revistafacso.ucentral.cl/index.php/rumbos/article/view/11/7

González-Duéñez, P. Y. (Coord.). (2025). Del estrés clásico al tecnoestrés: Nuevos desafíos en la sociedad digital. En *Mentes en diálogos: perspectivas educativas, clínicas y organizacionales* (pp. 81-94). Transdigital.

Han, B. C. (2012). *La sociedad del cansancio*. Herder.

Hermosa-Rodríguez, A. M. (2018). Características laborales y compromiso con el trabajo: explorando el bienestar laboral. *Estudios de Administración, 25*(1), 20-31. https://doi.org/10.5354/0719-0816.2018.55391

Herzberg, F. (1968). Una vez más: ¿Cómo motivar a los empleados? *Harvard Business Review, 46*(1), 53-62. https://hbr.org/2003/01/one-more-time-how-do-you-motivate-employees

Hobsbawm, E. (1962/2009). *La era de la revolución europea 1789-1848.* Planeta.

Holzkamp, K. (2016). Los conceptos básicos de la psicología crítica (1985). *Teoría y Crítica de la Psicología*, 8, 293-302. https://www.teocripsi.com/ojs/index.php/TCP/article/view/171/154

Horkheimer, M. y Adorno, T. (1944/1998). *Dialéctica de la Ilustración: Fragmentos filosóficos* (J. J. Sánchez, Trad.). Trotta.

International Business Machines Corporation [IBM]. (2023). *¿Qué es la automatización inteligente?* IBM. https://www.ibm.com/es-es/topics/intelligent-automation

Iosa, J. (2021). Competencia y crecimiento en la era digital: Reseña crítica de Capitalismo de Plataformas de Nick Srnicek. *Hipertextos, 9*(16), 131-141. https://doi.org/10.24215/23143924e044

Keynes, J. M. (1930). *Las posibilidades económicas de nuestros nietos*. Funcas. https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PEE/006art18.pdf

Lahera-Sánchez, A. (2021). El debate sobre la digitalización y la robotización del trabajo (humano) del futuro: automatización de sustitución, pragmatismo tecnológico, automatización de integración y heteromatización. *Revista Española de Sociología, 30*(3), a66. https://doi.org/10.22325/fes/res.2021.66

Lazarus, R. S. y Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer Publishing Company.

León-Medina, F. J. (2004). *Alienación y sufrimiento en el trabajo: una aproximación desde el marxismo* [Tesis doctoral, Universitat Autònoma de Barcelona]. Dipòsit Digital de Documents de la UAB. https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2002/tdx-1027104-163659/fjlm1de1.pdf

López-Álvarez, P. L. (2023). El cuerpo expuesto. Implicaciones políticas de los procedimientos de subjetivación del trabajo. *Bajo Palabra, 2.33*), 23-48. https://doi.org/10.15366/bp2023.33.001

Marcuse, H. (1965/1993). *El hombre unidimensional: ensayo sobre la ideología de la sociedad industrial avanzada*. Planeta-Agostini. https://monoskop.org/images/9/92/Marcuse_Herbert_El_hombre_unidimensional.pdf

Marx, K. (1844/2001). El trabajo enajenado. En *Manuscritos económicos y filosóficos de 1844* (pp. 605-617). Biblioteca Virtual Espartaco. https://www.marxists.org/espanol/m-e/1840s/manuscritos/index.htm

Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review, 50*(4), 370-396. https://doi.org/10.1037/h0054346

Molina-Navarrete, C. (2020). La salud psicosocial, una condición de trabajo decente: el "neo-taylorismo digital" en clave de (pérdida de) bienestar. En M. Correa-Carrasco y M. G. Quintero-Lima (Coords.), *Los nuevos retos del trabajo decente: la salud mental y los riesgos psicosociales (Objetivos de Desarrollo Sostenible 3, 5, 8, 10)* (pp. 8-37). Universidad Carlos III de Madrid. https://e-archivo.uc3m.es/rest/api/core/bitstreams/58b89bd1-33ff-476a-a00a-54a622cfaa10/content

Monforte, J. D. y Álvarez, N. S. (2020, 22 de mayo). Hiperconectividad digital y salud laboral. *Diario La Ley*, 9638, Sección Tribuna. https://www.domingomonforte.com/hiperconectividad-digital-salud-laboral/

Moreno-Riaño, A. Y., Benavides-Rodríguez, V. y Santiago-Rojas, X. P. (2023). *Análisis de los factores del modelo logístico de Amazon en las empresas de e-commerce retail en Bogotá, D. C* [Tesis de maestría, Universidad EAN]. Biblioteca Digital Minerva. http://hdl.handle.net/10882/13164

Münsterberg, H. (1913/2005). *Psychology and Industrial Efficiency*. Adamant Media Corporation.

Nead, L. (2000). *Victorian Babylon: People, Streets and Images in Nineteenth-Century London*. Yale University Press.

Neffa, J. C. (2012). Subcontratación, tercerización y precarización del trabajo y el empleo: una visión regulacionista desde la economía del trabajo y el empleo. En *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales* (pp. 67-98). Clacso.

Parker, I. (2007). *Revolution in Psychology: Alienation to Emancipation*. Pluto.

Pastor, P. Z. (2018). Encuentro entre Christophe Dejours y trabajadores chilenos. Conversatorios sobre salud mental y sufrimiento en el trabajo. *Teuken Bidikay, 9*(12), 135-152. https://doi.org/10.33571/teuken.v9n12a6

Patlán-Pérez, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Salud Uninorte, 35*(1), 139-167. https://doi.org/10.14482/sun.35.1.158.72

Porras-Velásquez, N. R. (2024). Clínica psicodinámica y el análisis del sufrimiento en el trabajo. *Perspectivas en Psicología, 21*(1), 147-161. http://200.0.183.216/revista/index.php/pep/article/view/711

Rubio-Repáraz, E. (2020). Adicción a las nuevas tecnologías. En A. Piñas-Mesa y T. Chivato-Pérez (Eds.), *Las adicciones de ayer y hoy: hacia un enfoque humanista en el tratamiento de las adicciones* (pp. 87-96). Dykinson.

Sadin, E. (2020). *La inteligencia artificial o el desafío del siglo. Anatomía de un antihumanismo radical*. Caja Negra.

Scharff, C. (2016). The Psychic Life of Neoliberalism: Mapping the Contours of Entrepreneurial Subjectivity. *Theory, Culture and Society, 33*(6), 107-122. https://doi.org/10.1177/0263276415590164

Scott, W. D. (1911). *Influencing Men in Business: The Psychology of Argument and Suggestion*. Ronald.

Selye, H. (1956). *The Stress of Life*. McGraw-Hill.

Srnicek, N. (2017). *Platform Capitalism*. Polity.

Thompson, E. P. (1963). *The Making of the English Working Class.* Pantheon.

Warr, P. (2007). *Work, Happiness, and Unhappiness*. Lawrence Erlbaum.

## Notas

**1** La presente investigación fue realizada con recursos propios.

Licencia Creative Commons CC BY 4.0

*Para citar este artículo / To cite this article / Para citar este artigo:* Correa Navarro, I.M. (2026). Bienestar y malestar psicológico laboral, tres siglos de interpelación a la psicología. *Pensamiento Psicológico, 24*, 1- 32. doi:10.11144/Javerianacali.PPSI24.bmip