



Facultad de psicología

Trabajo integrador final

Aportes de la Psicología al Estudio del Sufrimiento Laboral: Una Relectura desde la Psicodinámica del Trabajo

Modalidad: Proyecto de investigación bibliográfica

Autora: Basan, Maria Guadalupe

Legajo: B-5600/6

Docente responsable: Del Carlo, Cristian

Docente espacio TIF: Roma, Sebastian

Año: 2025

Agradecimientos

A mi mamá y a mi papá, este logro también es suyo
A mi hermano
A mi familia, por ser mis grandes admiradores
A mi novio, por tanto apoyo, comprensión y amor
A mis amigos por el aguante
A las hermanas que me regaló esta casa de estudio
A esos docentes que me han inspirado en el camino
A mi tutor, quien me otorgó su tiempo con total desinterés

Y a la Facultad de Psicología de la Universidad de Rosario, por ser mi casa y fuente de crecimiento todos estos años.

¡Viva la universidad pública!

Índice

Resumen y Palabras Claves	4
Objetivos	5
Introducción	6
Desarrollo	7
• El sufrimiento en el trabajo: Conceptos y enfoques	8
• Psicodinámica del Trabajo y dinámicas laborales actuales	10
• La subjetividad del trabajador frente al sufrimiento laboral	12
• El papel de las organizaciones en la gestión del sufrimiento laboral	13
• Estrategias para transformar el sufrimiento en una experiencia positiva	14
Conclusiones	16
Referencias bibliográficas	18

Resumen y Palabras Claves

Resumen

El trabajo ocupa un lugar central en la vida de las personas y tiene un impacto profundo en la salud mental, pudiendo ser fuente tanto de realización personal como de sufrimiento extremo. En el contexto laboral actual, caracterizado por exigencias crecientes, competitividad y precarización, el malestar psíquico se vuelve cada vez más frecuente, afectando incluso a quienes tienen empleos considerados estables. Ante esta realidad, la Psicodinámica del Trabajo, desarrollada por Christophe Dejours, ofrece una perspectiva teórica que permite comprender cómo los individuos viven el sufrimiento laboral y qué estrategias psíquicas desarrollan para afrontarlo. Este trabajo, de tipo bibliográfico, revisa los conceptos clave de dicha corriente, su evolución y sus aportes a la salud mental en relación al trabajo. Se destaca cómo ciertas condiciones laborales pueden transformar el sufrimiento en una experiencia subjetivamente significativa o, por el contrario, en una fuente de padecimiento crónico. La investigación propone una lectura crítica de las dinámicas laborales contemporáneas y subraya la importancia de considerar la dimensión subjetiva del trabajo en la promoción del bienestar. Se concluye que el sufrimiento laboral no debe entenderse únicamente como una patología individual, sino como una vivencia con potencial transformador, tanto a nivel subjetivo como organizacional.

Palabras clave

Psicodinámica del Trabajo - Sufrimiento laboral – Subjetividad - Precarización laboral - Dinámicas laborales actuales

Objetivos

Objetivo General

Indagar, a través de una revisión bibliográfica, cómo la Psicodinámica del Trabajo contribuye, desde la Psicología, a la comprensión y abordaje del sufrimiento psíquico en el ámbito laboral.

Objetivos Específicos

- Desarrollar cómo la Psicodinámica del Trabajo conceptualiza el sufrimiento psíquico en el ámbito laboral.
- Examinar la relación entre el sufrimiento y el reconocimiento en el contexto laboral, considerando las dinámicas de validación social dentro de los espacios de trabajo.
- Explorar cómo las condiciones laborales actuales influyen en las formas en que los trabajadores enfrentan el malestar y las estrategias que desarrollan para afrontar el sufrimiento laboral desde la Psicodinámica del Trabajo

Introducción

El presente Trabajo Integrador Final propone una revisión bibliográfica con el fin de indagar cómo la psicodinámica del trabajo conceptualiza y aborda el sufrimiento en los contextos laborales, destacando su evolución histórica y su aplicación en las dinámicas laborales contemporáneas. Este enfoque resulta pertinente en un contexto donde las transformaciones laborales actuales imponen desafíos que impactan directamente en la subjetividad de los trabajadores.

El trabajo nunca es neutro en relación a la salud mental, el mismo puede generar aquello que hay de peor como el suicidio tanto como lo que hay de mejor: la realización personal (Dejours, 2011). Sin embargo, en muchos casos, el entorno laboral se convierte en una fuente de tensión, frustración y malestar psicológico. Factores como la intensificación de las exigencias, la incertidumbre respecto a la estabilidad del empleo y la falta de reconocimiento contribuyen a la generación de sufrimiento en los trabajadores.

La psicodinámica del trabajo, desarrollada por Christophe Dejours, surge como un enfoque que busca comprender las experiencias subjetivas de las personas en relación con su trabajo. A diferencia de otras perspectivas que estudian el impacto del trabajo únicamente en términos de estrés o desgaste emocional, esta disciplina pone el foco en el significado del trabajo para la identidad del sujeto y en los mecanismos que los individuos desarrollan para afrontar las dificultades que encuentran en su entorno laboral.

A lo largo de esta investigación se explorarán los orígenes de la Psicodinámica del Trabajo y sus aportes al estudio del sufrimiento en el ámbito laboral. Se analizarán conceptos como el estrés, el burnout y el sufrimiento ético, diferenciando sus características y efectos. También se abordarán las transformaciones actuales del mundo laboral, como la precarización y el teletrabajo, y su impacto en la subjetividad de los trabajadores. Este enfoque permite comprender el sufrimiento desde una perspectiva que articula lo individual y lo colectivo, y ofrece herramientas valiosas para el abordaje psicológico en contextos laborales contemporáneos.

Desarrollo

Psicodinámica del Trabajo y su evolución histórica

El estudio del trabajo y su impacto en la salud mental ha sido un tema de interés desde mediados del siglo XX. En ese contexto, la disciplina inicialmente conocida como Psicopatología del Trabajo —inaugurada entre las décadas de 1950 y 1960— surge con el objetivo de analizar el sufrimiento psíquico que resulta del enfrentamiento entre los individuos y la organización del trabajo (Dejours, 1998). Este enfoque permitió describir los efectos negativos del trabajo, tales como la fatiga, la ansiedad o el estrés crónico (Velásquez, 2018), y sentó las bases para el desarrollo de un cuerpo teórico propio.

Sin embargo, con el tiempo, se hizo evidente que limitar el análisis a los efectos patológicos del trabajo resultaba insuficiente. El trabajo, además de generar malestar, podía tener un papel central en la construcción de la identidad y de la subjetividad. Esta constatación fue la que dio lugar a un giro teórico: la pregunta por la “normalidad” en el trabajo desplazó el foco exclusivamente patológico, y la disciplina pasó a llamarse Psicodinámica del Trabajo (Dejours, 2011). La Clínica del Trabajo, en este marco, se orientó al estudio de los factores que favorecen o dificultan que la relación del sujeto con su actividad laboral derive en desarrollo subjetivo o, por el contrario, en sufrimiento.

A diferencia de su antecedente, la Psicodinámica del Trabajo no concibe el sufrimiento como un fenómeno estático ni exclusivamente negativo. Por el contrario, lo entiende como una experiencia dinámica, susceptible de transformación según las condiciones sociales, organizacionales y simbólicas en que se inscriba (Duarte & Mendes, 2020). Esta perspectiva permite comprender de forma más compleja la experiencia laboral, ya que no reduce al trabajador a una víctima pasiva, sino que destaca su capacidad para desarrollar mecanismos psíquicos que le permitan sostener su actividad, encontrarle sentido y buscar reconocimiento (Molinier, 2019).

En este marco, el sufrimiento se vincula con un conflicto de normas: por un lado, las exigencias externas de la organización laboral (como ritmos, objetivos o jerarquías); por otro, las normas internas del sujeto, asociadas a su ética, su identidad profesional y su deseo de hacer bien el trabajo (Dejours, 2015). El desequilibrio entre ambas fuentes normativas genera un malestar que puede volverse patógeno si no encuentra vías de elaboración. No obstante, cuando el entorno laboral facilita el reconocimiento simbólico del esfuerzo, este sufrimiento puede resignificarse y transformarse en satisfacción subjetiva (Nusshold, 2021).

El concepto de reconocimiento es, por tanto, central en la Psicodinámica del Trabajo. La ausencia de validación —ya sea por parte de colegas, superiores o de la organización misma— constituye una de las principales fuentes de malestar psíquico

(Fleury & Macedo, 2022). Al mismo tiempo, los trabajadores desarrollan defensas psíquicas para poder enfrentar estas tensiones: racionalización, negación del sufrimiento, hiperadaptación, entre otras (Vélez & Carrascal, 2017). Estas defensas, si bien pueden ser funcionales a corto plazo, pueden volverse disfuncionales cuando el contexto no ofrece oportunidades reales de transformación del sufrimiento en reconocimiento.

En este sentido, el trabajo de Dejours (2015) es fundamental para pensar cómo el sufrimiento laboral puede derivar en formas creativas de acción colectiva o, por el contrario, en padecimientos subjetivos profundos. El autor destaca que la salud mental en el trabajo no se define solo por la ausencia de enfermedad, sino por la capacidad del entorno para posibilitar estrategias cooperativas que permitan tramitar el malestar. Cuando estas condiciones fallan —por ejemplo, debido a la precarización laboral, la competencia individualista o la falta de participación—, el sufrimiento se cristaliza y se vuelve patológico.

El recorrido histórico realizado en este trabajo no persigue únicamente un interés teórico o cronológico, sino que se plantea como una herramienta clave para comprender la transformación del sufrimiento en el ámbito laboral y su vínculo con el reconocimiento. Analizar la evolución del pensamiento en torno al trabajo permite identificar cómo, en distintos momentos históricos, se han configurado diferentes modos de nombrar, gestionar y significar el sufrimiento psíquico de los trabajadores.

Así, más que hacer un recorrido puramente conceptual, recuperar el desarrollo de esta perspectiva resulta clave para pensar la dialéctica entre sufrimiento y reconocimiento en el trabajo. La Psicodinámica del Trabajo ofrece un marco teórico que permite no solo describir el malestar, sino entender cómo los sujetos lo enfrentan, lo resignifican o lo padecen, según las condiciones sociales, organizacionales y simbólicas que los rodean. En definitiva, permite comprender cómo el trabajo puede ser al mismo tiempo una fuente de sufrimiento y una vía de realización subjetiva.

El sufrimiento en el trabajo: Conceptos y enfoques

El sufrimiento en el trabajo es un fenómeno complejo que no puede reducirse únicamente a cuestiones fisiológicas o económicas. Se trata de una experiencia subjetiva que varía según las condiciones laborales, la percepción del trabajador y las dinámicas sociales en el entorno de trabajo (Restrepo, 2019).

El estrés laboral se define como una reacción del organismo ante exigencias excesivas del entorno laboral, lo que puede provocar agotamiento físico y mental (Matamala Pizarro, 2020). Por su parte, el burnout es una manifestación más grave del

estrés crónico, caracterizada por el agotamiento emocional, la despersonalización y la reducción del sentido de eficacia personal.

A diferencia de estos conceptos, el sufrimiento ético se produce cuando el trabajador se ve obligado a actuar en contra de sus valores o principios morales dentro de su actividad laboral (Araújo, 2021). Esto ocurre, por ejemplo, en profesionales de la salud que deben priorizar decisiones económicas sobre el bienestar de los pacientes o en trabajadores que son testigos de injusticias dentro de su organización y no pueden intervenir.

Como se mencionó anteriormente, el reconocimiento es un factor fundamental en la transformación del sufrimiento. Según Duarte & Mendes (2020), cuando los trabajadores perciben que su esfuerzo es valorado y reconocido por sus pares o superiores, el sufrimiento tiende a convertirse en una experiencia positiva. En cambio, cuando no se obtiene esta validación, el sufrimiento puede derivar en frustración, insatisfacción y, en última instancia, en trastornos psicológicos.

Un estudio realizado por Nussold (2021) en trabajadores de call centers evidenció que la falta de reconocimiento y la constante evaluación de desempeño generaban niveles elevados de ansiedad y estrés. En estos entornos, los empleados sentían que su trabajo era mecánico y carente de significado, lo que aumentaba el riesgo de problemas de salud mental.

El sufrimiento en el trabajo, como se ha señalado, no puede reducirse únicamente a una cuestión de estrés o agotamiento físico. Es un fenómeno profundamente subjetivo que se entrelaza con las dinámicas sociales, éticas y emocionales del entorno laboral (Dejours, 2015). En este sentido, es fundamental diferenciar entre conceptos como el estrés laboral, el burnout y el sufrimiento ético, ya que cada uno refleja distintas dimensiones del malestar en el trabajo. Mientras que el estrés laboral responde a demandas excesivas y carencias de recursos para enfrentarlas, y el burnout representa una deshumanización progresiva frente a la carga emocional crónica, el sufrimiento ético emerge cuando los trabajadores se ven obligados a actuar en contra de sus valores morales, generando una experiencia de traición hacia sí mismos y hacia los demás (Araújo, 2021). Este último tipo de sufrimiento es particularmente devastador, ya que afecta no solo la salud mental, sino también la identidad y el sentido de pertenencia del individuo.

La relación entre sufrimiento y reconocimiento es otro aspecto clave para comprender cómo las experiencias laborales pueden transformarse en fuentes de bienestar o malestar. Según Dejours (2015), el reconocimiento no solo implica una validación externa del esfuerzo realizado, sino que también contribuye a la construcción de la identidad y al fortalecimiento del vínculo con el trabajo. Cuando los trabajadores

reciben reconocimiento por parte de sus pares o superiores, experimentan una sensación de pertenencia y valoración que puede convertir el sufrimiento inicial en una fuente de crecimiento personal y satisfacción laboral. Por el contrario, la ausencia de reconocimiento genera un vacío existencial que puede derivar en frustración, insatisfacción y, eventualmente, en patologías graves como la depresión o el suicidio laboral (Nusshold, 2021).

Un ejemplo claro de esta dinámica se observa en sectores como los call centers, donde los empleados enfrentan constantemente presiones para cumplir metas cuantitativas sin que su esfuerzo sea debidamente valorado. En estos contextos, la falta de reconocimiento y la imposición de prácticas éticamente cuestionables, como mentir a los clientes, generan un sufrimiento ético que erosiona la moralidad individual y colectiva. Según Nusshold (2021), muchos trabajadores de estos entornos terminan desarrollando estrategias defensivas, como la negación o la racionalización, para lidiar con el malestar. Sin embargo, estas defensas, aunque funcionales en el corto plazo, pueden volverse disfuncionales si el contexto laboral no permite transformar el sufrimiento en experiencias de reconocimiento y sentido.

En última instancia, el sufrimiento en el trabajo debe entenderse como un proceso dinámico que depende tanto de factores individuales como colectivos. Las organizaciones tienen la responsabilidad de crear espacios de deliberación y cooperación que permitan a los trabajadores expresar sus preocupaciones, negociar soluciones y construir reglas de trabajo que sean eficaces y éticamente sostenibles (Dejours, 2015). Solo a través de estas prácticas será posible mitigar el impacto negativo del sufrimiento laboral y promover un entorno donde el trabajo pueda ser una fuente de realización personal y social.

Psicodinámica del Trabajo y dinámicas laborales actuales

Las condiciones laborales han cambiado significativamente en las últimas décadas, dando lugar a nuevas formas de sufrimiento. Entre los factores más relevantes se encuentran la precarización del empleo, el aumento de la exigencia productiva y la digitalización del trabajo (Araújo, 2021).

La flexibilización laboral ha generado condiciones de trabajo más inestables, donde la incertidumbre sobre el futuro del empleo se convierte en una fuente constante de estrés. Según Restrepo (2019), la inseguridad laboral afecta la salud mental de los trabajadores, ya que genera un estado de vigilancia permanente y dificulta la planificación del futuro.

En la actualidad existen nuevas formas de sufrimiento relacionadas con la precariedad laboral y las dinámicas laborales contemporáneas, como es el caso del

teletrabajo. Dejours destaca el concepto de sufrimiento ético, un tipo de sufrimiento que está vinculado con el conflicto ético que lleva realizar una tarea que desaprueba. a vivencia de traicionar los propios valores o deseos lleva a muchos trabajadores a desarrollar un estado psicológico caracterizado por el desprecio hacia sí mismos. Con el tiempo, este sentimiento puede derivar en una profunda ira y odio hacia su propia persona (Dejours, 2015).

El sufrimiento ético ocurre cuando las exigencias del trabajo contradicen los valores personales del trabajador. Un estudio de Vélez & Carrascal (2017) en el sector de la salud mostró que muchos profesionales experimentan angustia cuando deben tomar decisiones que priorizan la rentabilidad por sobre la calidad del servicio.

El teletrabajo, aunque ofrece flexibilidad, también ha generado nuevas fuentes de sufrimiento, como la difuminación de los límites entre la vida personal y laboral y el aislamiento social (Molinier, 2019).

Diversos estudios han demostrado que, en empresas con altos niveles de exigencia productiva, los trabajadores tienden a desarrollar mayores niveles de estrés y despersonalización (Nusshold, 2021). Un caso analizado por Duarte & Mendes (2020) en el sector financiero evidenció que los empleados experimentaban una presión constante por alcanzar objetivos, lo que derivaba en un clima laboral tenso y en problemas de salud mental.

El sufrimiento en el trabajo es un fenómeno complejo que no puede reducirse únicamente a cuestiones fisiológicas o económicas. Según Christophe Dejours (2015), el trabajo no es solo una actividad económica, sino una experiencia profundamente subjetiva que afecta la identidad, la salud mental y las relaciones sociales. Las dinámicas actuales, como la precarización laboral, la digitalización y la exigencia de productividad, han transformado las formas de sufrimiento en el trabajo.

La precarización laboral genera inseguridad y estrés, incluso entre quienes tienen empleos estables, debido al miedo constante a perderlos. Este contexto erosiona la confianza y la solidaridad en los entornos laborales, creando un clima de salvación individual donde prevalece la competencia desleal (Dejours, 2015)

Dejours destaca que el reconocimiento en el trabajo es fundamental para transformar el sufrimiento en una experiencia positiva. Sin embargo, las nuevas formas de organización laboral, como la evaluación individualizada del desempeño, han destruido los vínculos colectivos y generado soledad e impotencia.

En este contexto, Dejours propone la creación de espacios de deliberación colectiva dentro de las organizaciones como una herramienta clave para reconstruir la confianza y promover la cooperación genuina. Estos espacios permiten a los trabajadores

compartir sus experiencias, negociar soluciones y construir reglas de trabajo que sean eficaces tanto para el individuo como para el colectivo (Dejours, 2015).

La subjetividad del trabajador frente al sufrimiento laboral

El sufrimiento laboral no solo afecta la productividad y la salud física, sino que tiene un impacto profundo en la subjetividad de los trabajadores. La forma en que un individuo experimenta y procesa el malestar en su entorno laboral depende en gran medida de su historia personal, sus valores y las estructuras psíquicas que ha desarrollado a lo largo de su vida (Velásquez, 2018). La Psicodinámica del Trabajo ha demostrado que el sufrimiento en el trabajo no es simplemente el resultado de condiciones externas adversas, sino que también es moldeado por los significados que los trabajadores atribuyen a su labor y por las estrategias que emplean para gestionar las dificultades (Fleury & Macedo, 2022).

Uno de los aspectos centrales de este proceso es la manera en que el individuo construye su identidad a partir de su experiencia laboral. En muchas ocasiones, el trabajo no solo representa una fuente de ingresos, sino que también define el sentido de pertenencia y el propósito en la vida de una persona. Cuando las condiciones laborales impiden que el trabajador se sienta reconocido o le generan un conflicto con sus valores, la percepción del trabajo como parte de su identidad puede verse alterada (Molinier, 2019). En estos casos, el sufrimiento puede adoptar una forma más profunda y estructural, afectando la autoestima y la autopercepción del individuo.

Por otro lado, la Psicodinámica del Trabajo ha identificado que los trabajadores desarrollan defensas psíquicas para mitigar los efectos del sufrimiento laboral. Estas defensas pueden manifestarse a través de la negación, la racionalización o la minimización de las dificultades del entorno laboral (Duarte & Mendes, 2020). Aunque estas estrategias pueden ser efectivas en el corto plazo, su uso prolongado puede generar un deterioro en la capacidad del trabajador para afrontar el malestar y, en algunos casos, derivar en agotamiento emocional o síntomas depresivos (Restrepo, 2019).

En este contexto, el reconocimiento en el trabajo se convierte en un elemento clave para la preservación del bienestar subjetivo. La validación por parte de superiores y compañeros de trabajo no solo fortalece la motivación y el compromiso del empleado, sino que también contribuye a que el sufrimiento se transforme en una experiencia productiva y no en una fuente de malestar crónico (Nusshold, 2021). Sin embargo, en entornos laborales donde la competencia, la precarización y la presión por la productividad son factores predominantes, el reconocimiento tiende a ser limitado o

inexistente, lo que incrementa el riesgo de que el sufrimiento derive en conflictos emocionales más profundos (Matamala Pizarro, 2020).

En conclusión, la subjetividad del trabajador es un factor fundamental en la forma en que se experimenta y se gestiona el sufrimiento laboral. Aunque las condiciones externas desempeñan un papel crucial en la generación del malestar, la manera en que cada individuo procesa y resignifica estas experiencias es igualmente determinante. Por ello, es fundamental que las organizaciones adopten estrategias que permitan mejorar las condiciones laborales y fomentar el reconocimiento, con el objetivo de reducir los impactos negativos del sufrimiento en la subjetividad de los trabajadores.

Como señala Dejours (2015), el sufrimiento laboral no puede reducirse a una mera disfunción individual, sino que está íntimamente ligado a las dinámicas organizacionales y a la posibilidad de construir colectivamente un sentido compartido del trabajo. El autor destaca que, cuando las estructuras laborales permiten el diálogo y la cooperación, los trabajadores pueden transformar el sufrimiento en un trabajo vivo, es decir, en una experiencia que moviliza su creatividad y ética profesional.

El papel de las organizaciones en la gestión del sufrimiento laboral

Las organizaciones juegan un papel determinante en la aparición y gestión del sufrimiento en el trabajo. Las dinámicas de poder, los modelos de liderazgo y las condiciones laborales establecidas en cada empresa pueden favorecer entornos saludables o, por el contrario, propiciar la aparición de conflictos psíquicos entre los empleados (Restrepo, 2019). En este sentido, la Psicodinámica del Trabajo ha demostrado que el malestar en el entorno laboral no solo depende de la carga de trabajo, sino también de la cultura organizacional y del tipo de relaciones que se establecen entre los distintos niveles jerárquicos (Duarte & Mendes, 2020).

Un aspecto clave en la relación entre sufrimiento y entorno organizacional es la existencia de espacios de diálogo donde los trabajadores puedan expresar sus preocupaciones y dificultades sin temor a represalias. Las organizaciones que promueven una cultura de comunicación abierta y participativa tienden a generar menos malestar en sus empleados, ya que estos sienten que sus necesidades y opiniones son escuchadas y tomadas en cuenta (Fleury & Macedo, 2022). En contraste, las empresas que imponen estructuras rígidas y autoritarias suelen generar ambientes de tensión y desmotivación, lo que incrementa los niveles de ansiedad y estrés entre los trabajadores (Matamala Pizarro, 2020).

Otro factor determinante en la gestión del sufrimiento laboral es la flexibilidad en la organización del trabajo. En la actualidad, muchos empleados enfrentan dificultades para

equilibrar su vida personal y profesional debido a la rigidez de los horarios y las demandas excesivas de productividad (Molinier, 2019). En este sentido, las organizaciones que implementan políticas de conciliación laboral y familiar tienden a generar ambientes de trabajo más saludables y satisfactorios.

Por otro lado, la gestión del reconocimiento dentro de las organizaciones también tiene un impacto significativo en el bienestar de los trabajadores. Los empleados que perciben que su esfuerzo y desempeño son valorados experimentan niveles más bajos de sufrimiento y una mayor satisfacción laboral (Nusshold, 2021). Sin embargo, en entornos donde el reconocimiento es escaso o se otorga únicamente en función de métricas de productividad, el malestar tiende a aumentar debido a la percepción de injusticia o desigualdad en la evaluación del desempeño (Araújo, 2021).

Finalmente, las organizaciones deben asumir un rol activo en la prevención del sufrimiento laboral mediante la implementación de estrategias que fomenten el bienestar mental de los empleados. Esto implica la promoción de ambientes laborales saludables, la capacitación de líderes en la gestión emocional y la generación de políticas que permitan a los trabajadores encontrar un equilibrio entre sus responsabilidades y su vida personal (Velásquez, 2018).

Estrategias para transformar el sufrimiento en una experiencia positiva

Si bien el sufrimiento en el trabajo es una realidad ineludible, existen estrategias que pueden ayudar a los trabajadores a transformarlo en una experiencia productiva y significativa. La Psicodinámica del Trabajo ha demostrado que el reconocimiento y la construcción de un sentido en el trabajo son factores clave en este proceso (Fleury & Macedo, 2022).

Una de las estrategias más efectivas es la resignificación del trabajo a través de la autonomía y la creatividad. Los empleados que tienen la posibilidad de tomar decisiones sobre su desempeño y que cuentan con espacios para la innovación tienden a experimentar menores niveles de sufrimiento (Duarte & Mendes, 2020). En contraste, aquellos que sienten que su trabajo es mecánico y carente de sentido suelen manifestar mayores síntomas de estrés y ansiedad (Molinier, 2019).

Otro mecanismo importante es el fortalecimiento de las redes de apoyo dentro del ámbito laboral. Los estudios han demostrado que los trabajadores que cuentan con el respaldo de sus compañeros y supervisores tienen una mayor capacidad para afrontar el sufrimiento y encontrar sentido en su labor (Restrepo, 2019). La colaboración y el apoyo mutuo dentro de los equipos de trabajo son factores fundamentales en la reducción del impacto del malestar psíquico.

Asimismo, la formación en inteligencia emocional y gestión del estrés puede ayudar a los trabajadores a desarrollar estrategias más efectivas para enfrentar las adversidades del entorno laboral. Las organizaciones que implementan programas de bienestar emocional y capacitación en resiliencia logran mejorar la calidad de vida de sus empleados y reducir los niveles de sufrimiento en el trabajo (Araújo, 2021).

Por último, el reconocimiento y la validación del esfuerzo de los trabajadores son elementos esenciales para transformar el sufrimiento en una experiencia positiva. Cuando los empleados perciben que su trabajo es valorado y que contribuye al logro de objetivos colectivos, su nivel de satisfacción aumenta y su percepción del sufrimiento se vuelve más tolerable (Nusshold, 2021).

En conclusión, el sufrimiento laboral no es una condición estática ni inmodificable. A través de estrategias que promuevan la autonomía, el reconocimiento y el apoyo social, es posible transformar el malestar en una experiencia que fortalezca la identidad y la satisfacción en el trabajo.

En este contexto Christophe Dejours (2015) destaca que el trabajo no solo es una fuente de sufrimiento, sino también un espacio privilegiado para la sublimación y la realización personal. Según Dejours, "el reconocimiento en el trabajo no es solo un acto social, sino un proceso que permite transformar el sufrimiento en placer a través del vínculo con los otros y con uno mismo" (p. 98). Este proceso de transformación depende en gran medida de la capacidad de los trabajadores para movilizar sus recursos subjetivos y colectivos, así como de la existencia de espacios de deliberación donde puedan expresarse libremente y negociar soluciones frente a las adversidades laborales.

La centralidad del trabajo, tal como la plantea Dejours, radica en su potencial para ser un mediador de salud mental y un motor de emancipación, siempre que se respeten las dinámicas de cooperación, solidaridad y reconocimiento mutuo. Así, la construcción de entornos laborales que prioricen estas dimensiones puede convertir el sufrimiento en una oportunidad para el crecimiento personal y colectivo.

Conclusiones

El análisis realizado a lo largo de este trabajo ha permitido comprender el papel central que ocupa el sufrimiento en la experiencia laboral y cómo la Psicodinámica del Trabajo ofrece herramientas para interpretar y transformar dicho sufrimiento. En primer lugar, se ha evidenciado que el sufrimiento laboral no puede entenderse únicamente como un fenómeno negativo o patológico, sino como una experiencia subjetiva que, dependiendo del contexto, puede adquirir diferentes significados y consecuencias para los trabajadores (Velásquez, 2018).

La evolución histórica de la Psicodinámica del Trabajo muestra que, a diferencia de enfoques anteriores como la Psicopatología del Trabajo, esta disciplina no solo estudia las afecciones mentales provocadas por el entorno laboral, sino que también explora las dinámicas de resistencia, reconocimiento y resignificación del sufrimiento. Como han señalado Duarte & Mendes (2020), los trabajadores no son sujetos pasivos frente a las condiciones adversas del empleo, sino que desarrollan estrategias para enfrentar los desafíos, aunque estas no siempre sean saludables a largo plazo.

Uno de los principales hallazgos de esta investigación es que el reconocimiento juega un papel clave en la transformación del sufrimiento. Cuando un trabajador percibe que su esfuerzo es valorado y validado por sus pares o superiores, el sufrimiento puede convertirse en un factor que fortalezca su identidad laboral y le otorgue sentido a su trabajo (Fleury & Macedo, 2022). Por el contrario, la ausencia de reconocimiento genera frustración, desmotivación y, en muchos casos, desencadena problemas de salud mental.

Otro aspecto relevante es el sufrimiento ético, que ocurre cuando el trabajador se ve obligado a actuar en contra de sus valores o principios debido a las demandas del mercado o las políticas organizacionales. Este fenómeno ha sido especialmente estudiado en sectores como la salud y la educación, donde los profesionales a menudo enfrentan dilemas morales que generan angustia y desgaste emocional (Matamala Pizarro, 2020).

El impacto del teletrabajo en el bienestar de los empleados es otra dimensión que merece atención. Aunque ofrece ventajas como la flexibilidad horaria, también ha provocado nuevas formas de sufrimiento, como el aislamiento social, la sobrecarga de trabajo y la dificultad para separar la vida laboral de la personal (Molinier, 2019).

Una de las principales contribuciones de esta concepción teórica es que abre la posibilidad de pensar el sufrimiento como un punto de partida para el cambio, tanto a nivel individual como institucional. Reconocer que los trabajadores desarrollan estrategias para resistir, resignificar o transformar el sufrimiento permite a la psicología del trabajo y las organizaciones intervenir de forma más sensible, ética y efectiva.

Entre las estrategias identificadas por la Psicodinámica del Trabajo, se destaca la posibilidad de resignificar la actividad laboral mediante el ejercicio de la autonomía y la creatividad. Cuando los trabajadores tienen margen para tomar decisiones, innovar y apropiarse de sus tareas, el sufrimiento tiende a transformarse en una experiencia con sentido (Duarte & Mendes, 2020). Asimismo, el fortalecimiento de redes de apoyo entre colegas y la existencia de espacios colectivos de palabra permiten metabolizar el malestar y construir significados compartidos frente a la adversidad (Restrepo, 2019). La formación en habilidades socioemocionales, como la gestión del estrés o el desarrollo de la resiliencia, también puede contribuir a afrontar situaciones complejas en el entorno laboral (Araújo, 2021). Finalmente, el reconocimiento simbólico —cuando el esfuerzo del trabajador es valorado— se presenta como un factor central en la elaboración del sufrimiento, otorgando sentido a la experiencia laboral y reforzando el vínculo con la tarea (Nusshold, 2021).

Desde esta perspectiva, se abren nuevas líneas de acción e investigación orientadas a diseñar estrategias de intervención psicológica que no se limiten a la atención clínica del malestar, sino que integren el análisis de las condiciones laborales, las dinámicas de poder, el reconocimiento y la subjetividad del trabajador. Este enfoque invita a construir herramientas que favorezcan la salud mental desde un lugar preventivo, colectivo y participativo.

Por tanto, este proyecto no solo enriquece el campo de la psicología del trabajo al incorporar una mirada crítica y profunda sobre el sufrimiento laboral, sino que también ofrece una base sólida para futuras investigaciones e intervenciones que busquen promover entornos laborales más humanos, éticos y sostenibles. Reconocer el sufrimiento, darle un lugar en el análisis y abrir canales para su transformación no es sólo un imperativo teórico, sino también una necesidad urgente desde una perspectiva de salud mental y justicia social.

Finalmente, se sugiere que futuras investigaciones continúen explorando las implicaciones de la Psicodinámica del Trabajo en distintos sectores productivos y su impacto en la salud mental de los trabajadores. Es necesario profundizar en estrategias que permitan transformar el sufrimiento en una experiencia constructiva, contribuyendo así a mejorar la calidad de vida en el ámbito laboral.

Referencias bibliográficas

- Araújo, C. (2021). Sufrimiento físico, psíquico y moral en sectores industriales: El caso del sector del calzado en Portugal. *Laboreal*, 17(2), 45–62. <https://journals.openedition.org/laboreal/12917>
- Dejours, C. (1998). *De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo*. Lumen Editorial.
- Dejours, C. (2015). *El sufrimiento en el trabajo*. Topía Editorial.
- Dejours, C. (2011). Texto introductorio: Psicopatología del trabajo – Psicodinámica del trabajo. *Laboreal*, 7(1). <https://doi.org/10.4000/laboreal.8030>
- Duarte, F. S., & Mendes, A. M. (2020). Cuerpo docente: Análisis psicodinámico del trabajo en el contexto educativo brasileño. *Praxis Psicológica*, 18(1), 89-105. <https://praxispsy.udp.cl/index.php/praxispsi/article/download/103/90>
- Fleury, A. R. D., & Macedo, K. B. (2022). Límites y posibilidades del método en psicodinámica y clínica del trabajo: Un estudio en universidades brasileñas. *Praxis Psicológica*, 20(3), 75-92. <https://praxispsy.udp.cl/index.php/praxispsi/article/download/90/77>
- Matamala Pizarro, J. (2020). Acoso laboral en trabajadoras chilenas: Desafíos en la intervención e impacto psíquico en víctimas de violencia laboral. *Revista de Psicología Laboral y Organizacional*, 36(1), 115-132. <https://www.researchgate.net/publication/331984271>
- Molinier, P. (2019). Trabajo y compasión en el mundo hospitalario: Un análisis de las emociones en el contexto laboral de la salud. *Revista Internacional de Psicodinámica del Trabajo*, 25(4), 55-72. https://www.academia.edu/download/72049823/33403-Texto_del_articulo-33419-1-10-20110610.pdf
- Nusshold, P. (2021). Organización del trabajo y sufrimiento psíquico en los call centers: Un estudio de las condiciones laborales y su impacto en la subjetividad de los empleados. *Laboreal*, 18(2), 98-113. <https://journals.openedition.org/laboreal/pdf/1981>
- Restrepo, H. L. B. (2019). Sociología clínica y psicodinámica del trabajo: Un enfoque interdisciplinario sobre el sufrimiento en las profesiones de atención al público. *Dialnet Journal of Psychology*, 41(3), 66-81. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8760935.pdf>
- Velásquez, N. R. P. (2018). Clínica psicodinámica y el análisis del sufrimiento en el trabajo: Un estudio de caso en empleados del sector manufacturero. *Revista de Psicología Empresarial*, 29(2), 45-60. <http://200.0.183.216/revista/index.php/pep/article/download/711/376>

Vélez, M. A. G., & Carrascal, P. A. C. (2017). Salud mental en el trabajo: Entre el sufrimiento y la organización saludable. *Revista Katharsis*, 23(1), 33-50.
<https://revistas.iue.edu.co/index.php/katharsis/article/download/871/1260>