



**Universidad  
Nacional  
de Rosario**

Universidad Nacional de Rosario. Facultad de Psicología  
Trabajo Integrador Final

**Salud Mental en el Ámbito Laboral: Enfoques desde la Psicología del Trabajo y las  
Organizaciones.**

Investigación Bibliográfica

Estudiante: Ijurra Nahuel

I-5024/5

DNI 38289798

Docente Responsable: Marcela Mufarrege

2025

## Agradecimientos

*Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a la Universidad Nacional de Rosario y a la Facultad de Psicología por darme la oportunidad de formarme académicamente y de desarrollar este trabajo, que representa un paso importante en mi crecimiento profesional. A mi docente responsable, Marcela Mufarrege, por su invaluable orientación, disponibilidad y aportes a lo largo de todo este proceso. Su dedicación y compromiso con la profesión han sido fundamentales para la elaboración de esta investigación, y su experiencia ha enriquecido enormemente mi trabajo.*

*A Sebastián Roma, por permitirme compartir esta cátedra a su lado y por su disposición y colaboración durante todo el año. Su profesionalismo y conocimientos han sido de gran ayuda en este recorrido.*

*A mi madre, Elena, quien no solo me ha apoyado incondicionalmente, sino que también fue quien me inspiró a enamorarme de esta hermosa carrera y profesión. Su ejemplo y amor han sido una fuerza impulsora en mi vida.*

*A mi novia, Magalí, por acompañarme en cada etapa de este camino con paciencia, comprensión y cariño. Su apoyo incondicional ha sido clave para superar los desafíos y alcanzar este logro.*

*A mis compañeros y amigos, quienes me acompañaron en este trayecto, compartiendo ideas, debates y momentos de reflexión que enriquecieron mi perspectiva y mi trabajo. Este trabajo no hubiera sido posible sin el apoyo de todas estas personas, a quienes les estaré eternamente agradecido.*

## Índice

1. Resumen y palabras claves.....	3
2. Introducción.....	4
3. Objetivos.....	6
4. Desarrollo.....	7
4.1. ¿Qué se entiende por Trabajo?.....	7
4.2. ¿Qué es la salud mental? ¿Qué impacto tiene el trabajo en la salud de los trabajadores?.....	13
4.3 El Rol del Psicólogo en la Promoción de la Salud Mental de los Trabajadores.....	16
5. Conclusiones finales.....	19
6. Referencias Bibliográficas.....	21

## 1. Resumen y palabras claves

En el presente escrito se pretende indagar sobre el impacto del trabajo en la subjetividad y la salud mental de los trabajadores, partiendo de la paradoja que presenta el ámbito laboral: mientras constituye un espacio clave para la realización personal y la integración social, también puede ser fuente de malestar psicológico. Desde una perspectiva histórica y materialista, se define el trabajo según las aportaciones de Marx y Engels, quienes lo consideran una actividad consciente que transforma tanto el entorno como al ser humano, forjando identidad y subjetividad. Además, se analizan conceptos clave desde autores contemporáneos como Bonattini, Ponce y Schvarstein, que profundizan en el papel del trabajo como organizador de sentido y eje central de la construcción identitaria. El desarrollo de la investigación aborda las tensiones entre placer y sufrimiento en el entorno laboral y examina el proceso de salud-enfermedad en el ámbito laboral, con especial atención a las experiencias subjetivas, el estrés y el agotamiento. Finalmente, se reflexiona sobre el rol del psicólogo como promotor de entornos laborales saludables y las estrategias para prevenir riesgos psicosociales, resaltando la importancia de intervenir desde la Psicología Laboral para favorecer el bienestar. Se concluye que la construcción de subjetividad en el trabajo está estrechamente ligada a las condiciones laborales y que es esencial fomentar prácticas organizacionales que prioricen la salud mental de los trabajadores.

**Palabras clave:** trabajo, subjetividad, salud mental, riesgos psicosociales, Psicología Laboral.

## 2.Introducción

El presente trabajo integrador final de la Facultad de Psicología de la UNR tiene como objetivo indagar sobre el impacto del trabajo en la subjetividad y la salud mental de los trabajadores, abordando este fenómeno desde una perspectiva histórica, actual y holística. A través de una discusión entre autores, se analiza la evolución del trabajo y su papel en la construcción de la subjetividad humana, revisando contribuciones clásicas como las de Marx y Engels, que permiten comprender su influencia en el desarrollo de la sociedad y en la configuración de identidades colectivas e individuales. Asimismo, se exploran los procesos de salud-enfermedad en el ámbito laboral, centrándose en la dialéctica placer-sufrimiento y en las experiencias subjetivas que afectan el bienestar de los trabajadores, con énfasis en enfoques contemporáneos que buscan equilibrar la seguridad organizacional con la salud de sus miembros.

El trabajo ocupa un lugar central en la vida de las personas, no solo como medio de subsistencia, sino también como un espacio de construcción de identidad, relaciones sociales y sentido de pertenencia. Sin embargo, en el contexto actual, las dinámicas laborales pueden generar tensiones, conflictos y experiencias subjetivas que afectan negativamente la salud mental, planteando una paradoja: mientras el trabajo es fundamental para la realización personal y la integración social, también puede convertirse en una fuente de sufrimiento y malestar psicológico. Esta problemática ha adquirido relevancia creciente desde el surgimiento de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones, disciplina que entiende el trabajo como un compromiso integral que involucra dimensiones físicas, cognitivas y emocionales. En este marco, se retoman los aportes de autores como Dejours, Bonattini, Ponce, Schein y Schvarstein, cuyas perspectivas permiten analizar las nociones de sujeto, salud y trabajo desde una mirada clínica de la actividad laboral, desplazando el foco de la psicopatología tradicional hacia una escucha de los procesos intersubjetivos movilizados por las dinámicas laborales. Esto posibilita examinar los conflictos y tensiones que emergen en la relación entre el sujeto y su entorno organizacional.

Desde esta perspectiva, surge la necesidad de comprender cómo las condiciones laborales, las demandas organizacionales y las relaciones en el entorno de trabajo influyen en la subjetividad y en los procesos de salud-enfermedad. En este sentido, se destaca el rol del psicólogo como promotor de salud mental en las organizaciones, enfatizando su función en la prevención de riesgos psicosociales y en la creación de entornos laborales saludables. Desde un enfoque holístico que integra la Psicología del Trabajo y la psicodinámica laboral, se busca superar la dicotomía entre intervenciones centradas

exclusivamente en el individuo y aquellas focalizadas en el nivel organizacional. Esta aproximación facilita una comprensión integral de las causas subyacentes a los problemas de salud mental en el trabajo, promoviendo estrategias que articulen eficacia operativa con bienestar psicosocial, en línea con principios éticos y de justicia laboral.

La pregunta central que guía esta investigación es: ¿Cómo impacta el trabajo en la subjetividad y en la salud mental de los trabajadores, y cuál es el rol del psicólogo en la promoción de entornos laborales saludables? Este interrogante busca explorar las tensiones entre el placer y el sufrimiento en el trabajo, así como las estrategias necesarias para equilibrar las demandas laborales con la salud psicológica de los trabajadores.

Finalmente, se destacará al psicólogo como promotor de salud mental en las organizaciones, enfatizando su función en la prevención de riesgos psicosociales y en la creación de entornos laborales saludables. Desde un enfoque holístico que integra la Psicología del Trabajo y la psicodinámica laboral, se buscará superar la dicotomía entre intervenciones centradas exclusivamente en el individuo y aquellas focalizadas en el nivel organizacional. Esta aproximación facilitará una comprensión integral de las causas subyacentes a los problemas de salud mental en el trabajo, promoviendo estrategias que articulen eficacia operativa con bienestar psicosocial, en línea con principios éticos y de justicia laboral.

### 3.Objetivos

#### *Objetivo general*

Indagar sobre los posibles impactos del trabajo en la subjetividad y en la salud mental de los trabajadores, con el fin de comprender cómo las dinámicas laborales influyen en la salud mental.

#### *Objetivos específicos*

- Definir el concepto de trabajo, analizando su evolución histórica y su interpretación actual desde la perspectiva de la Psicología Laboral y de las Organizaciones.
- Profundizar en la noción de proceso de salud-enfermedad en el entorno laboral, examinando cómo experiencias subjetivas, conflictos y tensiones afectan el bienestar y la salud mental de los trabajadores.
- Evaluar el rol del psicólogo en la promoción de la salud mental de los trabajadores, identificando estrategias para la prevención de riesgos psicosociales y la creación de entornos laborales saludables.

#### 4.Desarrollo

La experiencia del trabajo trasciende su función productiva para erigirse en un elemento central que moldea la identidad y la subjetividad del individuo. Se plantea que la forma en que las personas integran su labor en su historia vital – influenciada por sus creencias, valores y el contexto socioeconómico en el que se desempeñan – determina significativamente su capacidad para expresarse creativamente y encontrar sentido en su existencia. Sin embargo, en condiciones laborales adversas, como la precariedad, la falta de reconocimiento o las altas demandas, el trabajo puede convertirse en una fuente de sufrimiento psíquico, limitando la autorrealización y el bienestar emocional. En este sentido, el trabajo no solo organiza la interacción social y posiciona al individuo en la estructura comunitaria, sino que también actúa como catalizador de procesos de autorrealización y bienestar emocional.

El rol del psicólogo es fundamental en este escenario, ya que se convierte en el profesional idóneo para identificar, comprender y trabajar las dimensiones psicoemocionales inherentes a la experiencia laboral. Al facilitar procesos de reflexión y autoconocimiento, el psicólogo ayuda a que el trabajador pueda integrar de manera saludable su actividad profesional en su proyecto vital, potenciando así tanto su realización personal como su adaptación social. Además, el psicólogo colabora en la prevención de riesgos psicosociales como el estrés y el burnout, promoviendo entornos laborales que equilibran las demandas organizacionales con el bienestar psicológico de los trabajadores.

#### ***¿Qué se entiende por Trabajo?***

Autores como Bonattini y Ponce (2017) advierten de que el trabajo ha experimentado una transformación significativa a lo largo de la historia, adaptándose a los cambios sociales, que una reflexión histórica de los conceptos permite ir más allá de la teorización, es decir, permite reconocer cómo actuar dentro de un campo profesional y determinar las técnicas y metodologías que lo atraviesan.

Siguiendo estos lineamientos, es necesario comenzar delimitando la noción de trabajo desde la perspectiva de dos autores clásicos como Engels y Marx. El primero define el trabajo como la fuente de toda riqueza, no solo económica, sino también como una condición fundamental para la existencia humana. Él sostiene que “el trabajo ha creado al propio hombre” (Engels, 2000, p. 1). Subraya que el trabajo, al igual que la naturaleza, es clave para el desarrollo humano. Según Engels, el trabajo facilitó el salto evolutivo del mono al ser humano, al permitir el desarrollo de habilidades manuales y la construcción de herramientas. Esta capacidad de modificar la naturaleza a través del trabajo expandió el dominio del ser humano sobre su entorno, estimuló su cerebro y permitió descubrir nuevas propiedades en los objetos. considera, por otro lado, que el trabajo fue esencial para el

surgimiento del lenguaje y la cooperación social, ya que la necesidad de trabajar juntos impulsó el desarrollo cerebral y social. Además, en su perspectiva, el trabajo es transversal a la historia humana y a la organización de las sociedades. En este sentido, describe al trabajo como una actividad orientada a la producción de bienes y servicios que satisfacen las necesidades humanas, ya sean físicas o intelectuales. Para Engels, lo que distingue al ser humano de los animales es su capacidad de transformar la naturaleza de manera intencionada, modificando su entorno para su propio beneficio.

Por su parte, Marx (2008) define el trabajo como un proceso en el que el ser humano regula su metabolismo con el entorno y lo modifica para satisfacer sus necesidades. En este proceso, no solo altera la naturaleza, sino que también se transforma a sí mismo. Para ilustrarlo, explica que, a diferencia de una abeja sobresaliente, un albañil, aunque sea inexperto, primero visualiza la forma de la celdilla antes de construirla en cera. Esta capacidad de planificar conscientemente diferencia al ser humano del instinto animal, lo que lleva a pensar que el trabajo no se reduce a una acción física, sino que también implica una dimensión mental y subjetiva. La subordinación de la voluntad del trabajador a un objetivo específico demanda un esfuerzo constante, especialmente en tareas que no brindan satisfacción inmediata. En este sentido, se pueden establecer paralelismos con fenómenos contemporáneos como el estrés laboral y el agotamiento (Burnout), donde la gestión de la energía mental es clave para mantener la motivación y alcanzar los objetivos, más allá del grado de satisfacción que el trabajo pueda generar.

Desde una perspectiva materialista e histórica, Marx concibe el trabajo como una actividad mediadora entre el ser humano y su entorno, donde la regulación consciente de sus interacciones es fundamental. Al transformar su realidad, el trabajador también se moldea a sí mismo, adquiriendo autoconciencia y forjando su subjetividad. De este modo, el trabajo humano se distingue por su carácter consciente y voluntario, trascendiendo la mera supervivencia para convertirse en un medio de desarrollo individual y colectivo.

Tanto para Marx como para Engels, el trabajo no es solo un acto de gasto energético para modificar el entorno y garantizar la reproducción de la especie. Implica la capacidad humana de transformar los recursos naturales en medios útiles para la subsistencia, lo que permite al ser humano adquirir conocimiento sobre sus propias necesidades y potencialidades, y desarrollar una autoconciencia que refuerza su rol como sujeto productivo. En última instancia, el trabajo es un proceso que no solo transforma la naturaleza, sino que también permite al ser humano entender su lugar en el mundo y dirigir su actividad hacia la mejora de su propia existencia y la perpetuación de la especie.

Por otro lado, Rieznik (2001) afirma que, con el Renacimiento y el surgimiento del pensamiento científico moderno, el trabajo comenzó a considerarse una categoría antropológica. Esta visión subraya la unicidad del ser humano en su relación con la

naturaleza, resaltando una interacción práctica y activa donde el individuo se presenta tanto como producto como creación histórica. En este contexto, el trabajo se posiciona como un pilar en la construcción de la subjetividad, ya que la identidad se desarrolla parcialmente a través de la acción y de los procesos de reconocimiento que emergen en el ámbito colectivo del trabajo.

Bonattini y Ponce (2017) coinciden en que el trabajo actúa como causa y efecto de las subjetividades. Como causa, constituye un eje central en la estructura social que transforma tanto el entorno como al individuo. Como efecto, cuando es apropiado por los trabajadores, el trabajo adquiere significado y se integra a su historia identitaria y social. De esta forma, el trabajo se configura como productor y condicionador de subjetividades, influyendo en la identidad del sujeto y en su historia social, reflejándose en la forma en que los trabajadores perciben y representan su actividad laboral.

Schvarstein y Leopold (2005) subrayan que el trabajo no solo es una actividad productiva, sino un elemento organizador de sentido en la vida cotidiana, con implicaciones sociales y psicológicas. El trabajo define la posición social de una persona, facilitando su interacción con los demás y estableciendo su rol en la sociedad, además de contribuir a la construcción de su identidad personal y proporcionar un sentido de pertenencia, tanto físico como emocional, al entorno laboral.

Desde el enfoque de la subjetividad laboral, Bonattini y Ponce (2017) explican que la forma en que los individuos perciben e internalizan su trabajo depende de su contexto cultural, creencias, valores y características personales. La percepción del trabajo varía según las condiciones laborales, las oportunidades de remuneración y las circunstancias personales. Así, un trabajador en condiciones precarias, enfrentando dificultades extremas, tiene una experiencia muy diferente a la de un académico que organiza su tiempo y encuentra autorrealización en su labor.

Dejours (2012), por su parte, define al trabajo como achicar la brecha entre lo prescrito y lo efectivo. El trabajo se entiende como aquello que el sujeto necesita aportar más allá de las instrucciones recibidas para lograr los objetivos asignados, o incluso como el esfuerzo personal que debe añadir para enfrentar los desafíos que surgen cuando sigue estrictamente dichas instrucciones. Este es un concepto central en el estudio del trabajo, particularmente en áreas como la psicología del trabajo y de las organizaciones. Lo prescrito, es decir, las instrucciones, normas o procedimientos preestablecidos para llevar a cabo una tarea o cumplir un objetivo, es lo que se espera que un trabajador haga de acuerdo con manuales, directrices o expectativas de desempeño. Por otro lado, aparece lo efectivo, que es lo que realmente ocurre en la práctica. Cómo se realiza el trabajo en el día a día, incluye la adaptación y los ajustes que el trabajador debe hacer frente a las circunstancias reales del entorno laboral, que pueden diferir de lo que fue previsto en las

prescripciones. La expresión utilizada por Dejours (2012) sobre colmar la brecha entre lo prescrito y lo efectivo significa que siempre hay una distancia entre lo que está estipulado que se debe hacer y lo que se debe añadir o ajustar en la realidad para alcanzar los objetivos. Siempre habrá imprevistos, incidentes o diferentes situaciones que aparecen en la labor, que son imposibles de anticipar o tener en cuenta desde un principio. Eso es en el encuentro con lo *Real*, definido como “Lo que se da a conocer a quien trabaja, por su resistencia a las rutinas y a las prescripciones; es lo que se revela bajo la forma de una resistencia a la maestría técnica o incluso al conocimiento” (p. 23). Esta dimensión del trabajo escapa al control y no puede ser completamente anticipada o dominada; es en esencia, aquello que resiste a las prescripciones y al conocimiento, lo imprevisible y lo indomable.

La noción de *Lo Real* en el trabajo, según Dejours, resalta la complejidad de la realidad laboral, que siempre supera las previsiones de las normas o prescripciones. Considerar el trabajo solo desde una perspectiva normativa es una falacia, ya que omite las adaptaciones que los trabajadores deben hacer en la práctica diaria. Dejours critica la visión del *trabajo a reglamento*, en la cual los trabajadores se limitan a seguir rígidamente las normas, lo que lleva a la ineficiencia y el estancamiento. Ninguna organización puede funcionar adecuadamente si sus empleados no pueden adaptarse a las realidades del entorno laboral.

La clave está en reconocer que el trabajo no se limita a seguir instrucciones de forma estricta, sino que requiere creatividad, experiencia y la capacidad de resolver problemas frente a situaciones imprevistas. El trabajo involucra buscar soluciones, reiniciar procesos e incluso inventar nuevos enfoques. Dessors y Guiho-Bailly (1998) distinguen entre trabajo y empleo, señalando que el trabajo es la actividad misma y que la ergonomía ha identificado una discrepancia entre el trabajo teórico y el práctico, la cual debe gestionarse en el entorno laboral. Desde un enfoque psicodinámico, el trabajo moviliza la inteligencia y personalidad de los empleados para enfrentar imprevistos y contradicciones, integrando no solo lo que dicta la estructura organizativa, sino también las estrategias que los trabajadores emplean para equilibrar lo que deben hacer, lo posible y lo deseado, incluyendo lo justo y adecuado.

Siguiendo estos lineamientos, Wlosko y Ros (2015) afirman que el trabajo es esencial en la vida humana, ya que puede estimular o limitar la creatividad. Según estos autores, los individuos necesitan expresarse creativamente y hallar sentido mediante procesos de creación. Desde la perspectiva psicoanalítica, Freud vincula la creación con el arte, la religión y el trabajo intelectual y científico, destacando que el trabajo cotidiano también facilita la manifestación de la subjetividad. Así, el trabajo debe considerarse no

sólo como un complemento, sino como una respuesta a una experiencia de *lo Real*, en los términos propuestos por Dejours.

Es útil destacar el concepto de trabajo propuesto por los autores mencionados, donde el trabajo se entiende como una actividad exclusivamente humana, a través de la cual el ser humano interviene en su entorno, generando transformaciones en el medio ambiente y en su propia naturaleza. Asimismo, se plantea que en la sociedad actual, los objetivos del trabajo no deben limitarse a la producción de ganancias, sino que deben centrarse también en la calidad de vida del trabajador, proporcionando los medios adecuados para su existencia.

En un análisis histórico del trabajo, se observa que, en la antigüedad, se lo consideraba principalmente como fuerza productiva subordinada al capitalismo y las relaciones de producción, con el ser humano visto más como un esclavo que como un individuo autónomo. Se asumía que el trabajador no generaba ni acumulaba riqueza, y el trabajo era percibido como una actividad degradante que no reflejaba los aspectos más elevados de la naturaleza humana (Rieznik, 2001).

Durante la era industrial, la preocupación era encontrar trabajadores con los requisitos físicos y mentales para adaptarse a los puestos. Chiavenato (2000) describe este período como caracterizado por un modelo burocrático con estructuras jerárquicas que promovían la estandarización. El trabajador debía ajustarse a un molde, siendo descalificado si no cumplía las características requeridas, con la ayuda de pruebas psicométricas.

Con los cambios globales, las instituciones comenzaron a reconocer que la eficiencia laboral dependía de la motivación del trabajador, lo que permitió un acercamiento a la subjetividad del empleado, incorporando temas como condiciones laborales, ambiente y emociones. Este cambio facilitó la comprensión de las organizaciones como sistemas sociales complejos, como Schein (1982) afirma, donde la cooperación entre individuos es esencial para alcanzar resultados colectivos.

Bonattini y Ponce (2017) destacan que la noción de trabajo en nuestra sociedad está estrechamente vinculada a la cooperación. Incluso en actividades que parecen ser solitarias o independientes, como el trabajo de un artesano, es necesario recurrir a otros para la venta del producto, lo que evidencia la presencia de asociatividad en todo trabajo. Esta idea se alinea con la propuesta de Chiavenato (2000), quien afirma que la cooperación es clave para entender la organización. Según esta última, una organización es un sistema complejo compuesto por actividades humanas de diferentes niveles, y define a la organización como un conjunto de actividades coordinadas conscientemente entre dos o más personas. La autora resalta que lo fundamental para que una organización exista es

que sus miembros sean capaces de comunicarse y colaborar para alcanzar un objetivo común.

La organización facilita la división de tareas en el trabajo, asignando responsabilidades y funciones a cada individuo, lo que marca una transición importante de la Psicología Industrial hacia la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Este cambio es fundamental, ya que las organizaciones desempeñan un papel crucial en la sociedad contemporánea. Además de la relación con el entorno físico y biológico, es esencial explorar el vínculo que el trabajador establece con otros individuos y con la sociedad en general. En la modernidad, el trabajo ya no se concibe únicamente como un medio de adaptación para la supervivencia, sino también como una vía para acceder a la sociedad y obtener estatus social. En los primeros tiempos de la era industrial, el enfoque se centraba en ajustar a los trabajadores a las demandas de los puestos, lo que favoreció el uso de pruebas psicométricas para clasificar a los empleados. Con el tiempo, la selección de personal se volvió más científica, enfocándose en identificar las características requeridas por cada organización. A medida que los psicólogos profundizaban en el análisis del trabajador, se evidenció que los sistemas de recompensas y castigos empleados por las organizaciones afectaban negativamente la eficiencia laboral. Este hallazgo dio paso a una nueva área de investigación en la Psicología Industrial, demostrando que las motivaciones de los empleados influyen considerablemente en su productividad y moral. Según Schein (1999), los psicólogos comenzaron a comprender que, para los miembros de una organización, esta no es solo una estructura, sino también un ente psicológico al que responden tanto emocional como cognitivamente.

Este reconocimiento impulsó un cambio en la perspectiva analítica, moviéndose hacia un enfoque que no solo consideraba a los individuos, sino también a las organizaciones como sistemas sociales complejos. Este giro representó un avance significativo, permitiendo la transición de una Psicología Industrial centrada en el individuo hacia una Psicología Organizacional orientada al estudio de los sistemas y su desarrollo integral. Fue esencial reorientar el enfoque utilizado para estudiar los procesos organizacionales y los fenómenos individuales. A medida que se profundizaba en la investigación del comportamiento de las personas dentro de las organizaciones, se acumulaban evidencias que demostraban que una organización es, en esencia, un sistema social complejo. Por lo tanto, sólo al abordar este entramado como tal es posible comprender plenamente las conductas individuales dentro de ella (Schein, 1999).

El autor ofrece una visión amplia y compleja del campo laboral, resaltando un carácter interdisciplinario que integra contribuciones de disciplinas como la psicología, la sociología y la antropología. Este enfoque permitió un avance significativo, facilitando la

transición de una Psicología Industrial centrada en el individuo hacia una Psicología de la Organización, que se enfoca en el estudio de los sistemas y su desarrollo integral.

De manera similar, Fernández Liria y García Álvarez (2004) analizan históricamente la evolución del concepto de trabajo, destacando un cambio significativo: inicialmente visto como un medio para obtener sustento, el trabajo se transformó con el tiempo en una fuente esencial de significado personal y realización. En esta nueva visión, el trabajo no se percibe solo como una obligación, sino como un elemento que otorga propósito y sentido a las actividades diarias. Los autores subrayan cómo los entornos laborales contemporáneos han mejorado, convirtiéndose en espacios más humanos y habitables, favoreciendo el desarrollo de relaciones interpersonales significativas. Esta transformación resalta la necesidad de que los lugares de trabajo se adapten a las nuevas expectativas, promoviendo no solo la productividad, sino también la salud mental y el bienestar social de los empleados.

Por su parte, Marin (1992) señala que el cambio de perspectiva en la Psicología Industrial inició una nueva etapa, centrada en los objetivos laborales y su relación con los trabajadores. Este cambio permitió reconocer la influencia de los aspectos sociales en el comportamiento y desempeño de los empleados, dando paso a la Psicología Organizacional con un enfoque integral. A su vez, Bonattini y Ponce (2017) indican que estamos rodeados por organizaciones desde el despertar hasta nuestras actividades diarias, lo que dio origen a la Psicología Organizacional, inicialmente vinculada a la Psicología Industrial y ahora aplicada a diversas instituciones. Según Zepeda (2000), esta disciplina estudia los fenómenos psicológicos a nivel individual dentro del ámbito organizacional, analizando cómo los procesos organizacionales afectan a las personas en sus comportamientos, sentimientos, actitudes, valores y desarrollo personal.

### ***¿Qué es la salud mental? ¿Qué impacto tiene el trabajo en la salud de los trabajadores?***

Según la OMS (2014) la salud podría entenderse cómo un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. En este sentido, Ferrara (1985) analiza la definición de salud propuesta por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y destaca el avance significativo que representa este enfoque, ya que fomenta una visión integral y holística de la salud, superando las limitaciones de la perspectiva hegemónica que, tradicionalmente, ha privilegiado lo físico y lo biológico. Sin embargo, el autor critica la noción de bienestar asociada a esta definición, argumentando que reducir la salud a sentirse bien simplifica el concepto y lo convierte en una tautología. Considera que esta noción requiere un análisis riguroso, ya que resulta inviable calificar a una persona como plenamente sana o en un estado óptimo de bienestar. Ferrara también

cuestiona términos como adaptación, madurez y equilibrio, que, en su opinión, no capturan la complejidad de la salud y la enfermedad, pues implican una visión estática de estos fenómenos. En cambio, sostiene que la salud debe entenderse como un proceso dinámico y en constante transformación, donde la resolución de conflictos inherentes a la vida es fundamental. Entonces, la adaptación total no implica salud, sino una pérdida de la creatividad individual y social, que puede convertirse en una forma de patología.

Desde esta perspectiva, el conflicto no debe considerarse patológico en sí mismo, sino que lo patológico reside en la incapacidad para resolverlo adecuadamente. Así, la salud se concibe como un proceso dinámico que implica la acción colectiva de la sociedad para transformar las condiciones que requieren cambio, creando las circunstancias necesarias para el bienestar. Ferrara (1985) entiende la salud y la enfermedad como fenómenos históricos y sociales que deben analizarse considerando los múltiples factores interconectados que los determinan. Reducir la salud a los síntomas individuales sin abordar las causas subyacentes y las relaciones sociales limita la comprensión de los problemas de salud, que deben ser considerados en un sistema complejo que refleja las realidades del modo de producción. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la salud mental es un estado de bienestar psicológico que permite afrontar el estrés cotidiano, desarrollarse y contribuir al progreso de la comunidad, siendo un derecho humano fundamental. En concordancia, Castoriadis (1998) amplía la noción de salud, incluyendo también el desarrollo de la autonomía del sujeto dentro de su contexto histórico y social, y destaca que tanto la salud como la enfermedad son procesos dinámicos que cambian según las sociedades en las que se desarrollan.

Bonattini y Ponce (2017) abogan por una comprensión integral de la salud, rechazando la concepción reduccionista de la ausencia de enfermedad. Destacan que la salud mental en el ámbito laboral debe abordarse no solo desde un enfoque psicológico, sino también social, entendiendo que es un concepto moldeado por factores culturales y sociales. Según Bonattini (2003), la salud mental abarca el bienestar subjetivo, la autonomía, el desarrollo emocional y la capacidad para gestionar los conflictos, lo que requiere una visión más amplia y dinámica que la simple adaptación al entorno. De este modo, la salud y la enfermedad se interpretan como expresiones de las condiciones de vida de los individuos y los grupos sociales, interactuando con procesos sociales más amplios. Además el autor, introduce el concepto de equilibrio en salud como un proceso dinámico, flexible y progresivo, no estático, que implica una integración constante entre los conflictos del individuo, la cultura y los grupos sociales. Este enfoque integral y multidimensional destaca que la salud es un fenómeno complejo, donde interactúan dimensiones físicas, psicológicas y sociales, permitiendo a las personas y grupos adaptarse a cambios y crisis, tanto previsibles como imprevistas. Además, enfatiza la

participación activa de los individuos y comunidades en la gestión de sus propios procesos vitales, como el trabajo, el consumo y la recreación, promoviendo una adaptación constante a las demandas del contexto social y cultural.

Por su parte, los enfoques críticos proponen entender la salud como una construcción social, definida por la capacidad de los individuos para gestionar sus procesos vitales. En este marco, tanto la salud como la enfermedad son expresiones de las condiciones de vida de los grupos sociales, influidas por procesos sociales más amplios. Este enfoque cuestiona la visión reduccionista que asocia la salud exclusivamente con la ausencia de enfermedad, destacando su naturaleza relativa y su variabilidad según las experiencias y contextos de cada individuo. Las implicaciones prácticas de esta perspectiva son fundamentales para la formulación de políticas de salud que aborden las causas sociales de los problemas de salud y promuevan entornos propicios para el bienestar integral. En este sentido, la salud debe entenderse como un proceso continuo que requiere atención constante y acción colectiva, acorde con las realidades sociales contemporáneas.

La salud mental es un concepto que implica la interacción de factores individuales, sociales y culturales, y debe ser abordada de manera integral. No solo se refiere a la ausencia de sufrimiento o a un estado de equilibrio emocional, sino también al desarrollo de la autonomía, la capacidad para gestionar conflictos, el saber hacer con aquello de lo que nos quejamos y la conciliación con el deseo en la experiencia subjetiva. Este enfoque destaca la necesidad de un tratamiento holístico y dinámico en la promoción del bienestar en diversos contextos, especialmente en el ámbito laboral.

En relación con lo mencionado, es fundamental abrir algunos interrogantes respecto a la posible relación entre las aristas mencionadas: ¿La relación entre salud mental y trabajo merece una reflexión más profunda? ¿Es posible que el entorno laboral, en ciertas condiciones, influya tanto en nuestra salud física como en nuestro bienestar psicológico? ¿Cómo puede el trabajo llegar a afectar nuestra salud de manera tan significativa?

El trabajo, en su complejidad, no solo es un medio para satisfacer necesidades materiales, sino también un espacio donde los trabajadores enfrentan diversas dificultades emocionales y psicológicas. A pesar de las adversidades cotidianas como el miedo, la vergüenza, la rutina y la percepción de injusticia, la mayoría de los empleados logran mantener una estabilidad emocional, lo que refleja su capacidad de adaptación. Según Dessors y Guiho Bally (1998), la experiencia de la normalidad se convierte en el verdadero desafío dentro de la salud mental laboral. Este concepto se complementa con la noción de Dejours (2012), quien argumenta que, a pesar de las dificultades, los trabajadores emplean lo que él denomina *inteligencia inventiva* para superar los obstáculos y adaptarse a su entorno laboral.

La psicodinámica del trabajo, propuesta por Dejours, estudia cómo las interacciones entre el trabajo y la subjetividad afectan la salud mental de los trabajadores. Aunque originalmente se enfocaba en las enfermedades mentales derivadas de ciertas profesiones, hoy se observa que, aunque el sufrimiento psíquico es una realidad, es más relevante entender cómo los trabajadores logran mantener su equilibrio emocional frente a las adversidades. De hecho, este equilibrio se relaciona con el sentido de pertenencia y el desarrollo personal que el trabajo puede ofrecer, como destacan Bonattini y Ponce (2017). El trabajo no solo proporciona compensación económica y organización del tiempo, sino también un sentido de trascendencia y pertenencia social, elementos esenciales para la construcción de la identidad y el bienestar psicológico.

Sin embargo, cuando el trabajo pierde su significado saludable y se convierte en una experiencia alienante, se convierte en una amenaza para la salud mental. El concepto de bienestar laboral se vincula estrechamente con la calidad de vida de los empleados, y se ha comprobado que un entorno de trabajo saludable y positivo, respaldado por la confianza y el reconocimiento, mejora tanto el bienestar psicológico como la productividad organizacional (Castañeda Herrera et al., 2017). En este sentido, los riesgos psicosociales como el estrés y el burnout afectan no solo a la salud mental de los trabajadores, sino también a la eficiencia de la organización.

El trabajo, por lo tanto, debe ser evaluado de manera integral, considerando tantos aspectos cuantitativos como cualitativos. Como plantea Dejours (2012), aunque las mediciones numéricas son útiles, no pueden capturar completamente la complejidad del trabajo, que también involucra subjetividad, creatividad e interacción con los colegas. Solo a través del reconocimiento cualitativo de los pares se puede comprender el verdadero valor del trabajo.

Desde una perspectiva psicoanalítica, Triveño Gutiérrez (2006) señala que el deseo, que impulsa a los individuos a seguir adelante y evitar caer en la rutina, es una fuerza fundamental. La satisfacción completa de los deseos nunca se alcanza, lo que genera un vacío y, si no se maneja adecuadamente, puede llevar a situaciones de estrés o depresión. Este vacío no es simplemente una falta de voluntad, sino una manifestación de la falta de confrontación con las causas profundas del sufrimiento.

### ***El Rol del Psicólogo en la Promoción de la Salud Mental de los Trabajadores***

Siguiendo diferentes autores utilizados a lo largo de este escrito, se hace posible diferenciar el rol del psicólogo, del profesional Licenciado en Recursos Humanos o rubros afines. Schein (1999) sostiene que mientras el profesional formado en Recursos humanos se ocupa de políticas y procedimientos relacionadas con la gestión del personal, el psicólogo analiza dinámicas grupales, la cultura organizacional y los procesos

psicosociales que influyen en la salud mental y desempeño de los trabajadores, por su parte Dejours (2009) subraya que el psicólogo laboral tiene un enfoque clínico y preventivo, orientado a identificar y mitigar los riesgos psicosociales que afectan a los trabajadores, analizando las dinámicas institucionales y promoviendo cambios que mejoren la salud mental y el bienestar de los trabajadores para el psicólogo, es fundamental entender cómo las experiencias laborales impactan en la subjetividad del trabajador y su bienestar emocional.

Los autores Schvarstein y Leopold (2006) desarrollan el concepto de *contrato psicológico* entendido como un acuerdo no escrito ni formalizado entre una persona y una organización. Este acuerdo se basa en expectativas mutuas sobre lo que cada parte espera dar y recibir en la relación. Este contrato no está plasmado formalmente, sino que es más bien implícito y, en gran parte, inconsciente. Es decir, las personas y las organizaciones tienen ciertas creencias o suposiciones sobre lo que es justo o adecuado en su interacción, además, es dinámico, lo que significa que puede cambiar con el tiempo según las circunstancias, las experiencias o las necesidades de ambas partes. También está fuertemente ligado al reconocimiento mutuo: tanto la persona como la organización necesitan sentirse valoradas y comprendidas para que la relación funcione de manera positiva. Es una especie de *pacto invisible* que guía la relación entre un individuo y una organización, basado en expectativas, derechos, obligaciones y un sentido de reciprocidad. Si este contrato se rompe puede generar desconfianza, insatisfacción o incluso la ruptura de la relación.

El contrato psicológico no sólo estructura la interacción laboral, sino que también opera como un indicador de salud mental, al proveer al sujeto de interacción social, un sentido de pertenencia institucional y un marco existencial vinculado a las relaciones de producción. Esta pertenencia es fundamental para el bienestar emocional y mental del individuo, ya que lo integra en un orden histórico específicamente humano, donde las dinámicas laborales y sociales se entrelazan. Sin embargo, cuando este equilibrio se quiebra, ya sea por expectativas incumplidas, falta de reconocimiento o desajustes en las dinámicas organizacionales, emergen fenómenos como el estrés crónico o el síndrome de burnout. Estas manifestaciones de malestar subrayan la necesidad de intervenciones psicológicas que diagnostiquen y reparen estas fracturas, restableciendo tanto la salud individual como la calidad de la relación entre el sujeto y la organización.

Este contrato no solo define las expectativas y obligaciones entre el individuo y la organización, sino que también le otorga al sujeto un sentido de identidad y lugar dentro de un contexto social y laboral. Esta integración en la organización y en las dinámicas de producción contribuye a su estabilidad psicológica y a su salud general, ya que le proporciona estructura, propósito y un marco de referencia para su existencia dentro de un

sistema social más amplio. Si este contrato se rompe o se desequilibra, puede afectar negativamente la salud del individuo, generando estrés, desmotivación o sensación de exclusión.

La herramienta que Schvarstein (2004) propone para intervenir desde el rol del psicólogo es el análisis organizacional, definido como el ámbito de intervenciones en organizaciones sociales que aborda de manera sistemática sus contradicciones internas, entendidas como tensiones estructurales entre objetivos, prácticas y valores, con el fin de optimizar su eficacia funcional. En este marco, se subraya la necesidad de integrar la salud psicosocial de los trabajadores como dimensión central del análisis, reconociéndose como un eje fundamental que no puede ser relegado. Desde una perspectiva ética y crítica, se torna imperativo delimitarla como objeto de estudio, problematizarla poniéndola en tensión y analizarla mediante una concepción dialéctica que explore la relación dinámica y bidireccional entre el individuo, con sus necesidades y subjetividad, y la organización con sus demandas y estructuras.

Esta aproximación no solo permite identificar cómo las dinámicas organizacionales impactan en el bienestar psicológico de los miembros, sino también cómo la salud individual condiciona la capacidad de la organización para alcanzar sus metas. Desde una perspectiva holística, alineada con los principios de la psicología organizacional contemporánea, se reconoce que la salud mental no es un estado individual aislado, sino un proceso dinámico influido por las estructuras y prácticas laborales. Así, el análisis trasciende lo meramente instrumental, integrando dimensiones éticas, subjetivas y sistémicas para comprender y transformar las complejidades del mundo del trabajo. Esta mirada articula eficacia operativa con salud integral, promoviendo intervenciones que equilibren las demandas organizacionales con el bienestar psicosocial de los trabajadores.

En definitiva, la labor del psicólogo en las organizaciones trasciende lo meramente instrumental, integrando dimensiones éticas, subjetivas y sistémicas para comprender y transformar las complejidades del mundo del trabajo. Su intervención no solo beneficia a los sujetos, sino que también fortalece a las organizaciones, demostrando que eficacia y bienestar no son conceptos antagónicos, sino pilares complementarios de una gestión laboral sostenible y humana.

## 5. Conclusiones finales

A lo largo de esta investigación, se ha explorado el impacto del trabajo en la subjetividad y la salud mental de los trabajadores, analizando cómo las dinámicas laborales pueden ser tanto una fuente de realización personal como de sufrimiento psicológico. Se ha evidenciado que el trabajo no solo es una actividad productiva, sino también un proceso transformador que moldea la identidad y la subjetividad humana. Desde una perspectiva histórica y materialista, el trabajo se ha definido como una actividad consciente que no solo modifica el entorno, sino que también contribuye al desarrollo individual y colectivo.

En el contexto contemporáneo, el trabajo sigue siendo un eje central en la vida de las personas, no solo como medio de subsistencia, sino también como un espacio de construcción de identidad y sentido de pertenencia. Sin embargo, las condiciones laborales actuales, marcadas por la precariedad, la falta de reconocimiento y las altas demandas, pueden generar tensiones y conflictos que afectan negativamente la salud mental de los trabajadores. Esto plantea una paradoja: mientras el trabajo puede ser una fuente de placer y realización, también puede convertirse en una causa de sufrimiento y malestar psicológico.

El análisis de diferentes autores ha permitido comprender cómo las experiencias subjetivas en el entorno laboral influyen en el bienestar emocional de los trabajadores. Se ha destacado la importancia de abordar el trabajo desde una perspectiva clínica y preventiva, reconociendo la complejidad de las dinámicas laborales y la necesidad de intervenciones que promuevan entornos laborales saludables.

El rol del psicólogo en este contexto es fundamental. Como agente promotor de salud mental, el psicólogo no solo debe identificar y buscar mitigar los riesgos psicosociales, sino también facilitar procesos de reflexión y autoconocimiento que permitan a los trabajadores integrar su actividad laboral de manera saludable en su proyecto vital. Además, el psicólogo debe trabajar en la creación de entornos laborales que equilibren las demandas organizacionales con el bienestar psicológico de los trabajadores, promoviendo una cultura organizacional que valore el reconocimiento, la confianza y la cooperación.

En conclusión, la construcción de subjetividad en el trabajo está estrechamente ligada a las condiciones laborales y a las dinámicas organizacionales. Para fomentar el bienestar psicológico de los trabajadores, es esencial implementar prácticas organizacionales que prioricen la salud mental y promuevan un equilibrio entre las demandas laborales y las necesidades individuales. La intervención desde la Psicología del Trabajo y las Organizaciones no solo beneficia a los trabajadores, sino que también fortalece a las organizaciones, demostrando que eficacia y bienestar no son conceptos antagónicos, sino pilares complementarios de una gestión laboral sostenible y humana.

Finalmente, este trabajo invita a reflexionar sobre la importancia de seguir investigando y promoviendo estrategias que integren la salud mental en el ámbito laboral, reconociendo que el trabajo no solo es una actividad económica, sino también un espacio de desarrollo personal y social. Solo a través de un enfoque holístico y ético se podrá garantizar que el trabajo sea una experiencia enriquecedora y no una fuente de sufrimiento para quienes lo realizan.

## 6. Referencias bibliográficas:

- Bonattini, C. (2003). *Trabajo y no trabajo. La otra mirada: Vulnerabilidad y salud mental*. UNR Editora.
- Bonattini, C., Ponce, F. (2017). *Psicología y trabajo: El mito de Prometeo*. Laborde.
- Castoriadis, C. (1998). *Hecho y por hacer*. Eudeba. Castañeda Herrera, Y., Betancourt, J., Salazar Jiménez, N. L., Mora Martínez, A. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Psyconex*, 9(14).
- Dejours, C. (2009). *Trabajo y sufrimiento*. Modus Laborandi.
- Dejours, C. (2012). *Trabajo vivo tomo 1: Sexualidad y trabajo* (1ª ed.). Topia Editorial.
- Dessors, D., & Guiho-Bailly (Comps.). (1998). *Organización del trabajo y salud*. Edit. Lumen.
- Engels, F. (2000). *El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre*. *Marxists Internet Archive*. <https://www.marxists.org>.
- Fernández Liria, A., García Álvarez, M. J. (2004). Medio laboral y salud mental. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, (90), 131-141.
- Ferrara, F. (1985) Conceptualización del campo de la Salud. En *Teoría Social y Salud*.
- Marx, K. (2008). *El capital: Crítica de la economía política* (Vol. 1, 28ª reimpresión). Siglo XXI Editores.
- Marin, A. L. (1992). *Sociología de la Empresa* (5ª Edición ampliada). Ibérico Europea de Ediciones.
- Rieznik, P. (2001). Trabajo, una definición antropológica. *Razón y Revolución*, 7.
- Schein, E. H. (1999). *Psicología de la organización*. Prentice Hall.
- Schvarstein, L. (2004). *Diseño de organizaciones: Tensiones y paradojas*. Paidós.
- Schvarstein, L., Leopold, L. (2005). Paidós.
- Triveño Gutiérrez, G. (2006). Salud mental... desde lo afectivo hasta lo laboral. *Perspectivas*, 9(18), 189-194.
- Wlosko, M., Ros, C. (2015). El trabajo del cuidado en el sector salud desde la psicodinámica del trabajo y la perspectiva del care: Entrevista a Pascale Molinier. *Salud Colectiva*, 11(3), 445-454.
- Zepeda H F. (2000). *Psicología Organizacional*. Ed. Addison Wesley Longman.
- Organización Mundial de la Salud. (2014). *Constitución de la Organización Mundial de la Salud* (48ª ed.). [https://www.who.int/gb/bd/PDF/bd46/s-bd46\\_p2.pdf](https://www.who.int/gb/bd/PDF/bd46/s-bd46_p2.pdf).