

# LA CLÍNICA PSICODINÁMICA DEL TRABAJO COMO PERSPECTIVA PARA EL ANÁLISIS DEL SUFRIMIENTO HUMANO

**Néstor Raúl Porras Velásquez**  
*Universidad nacional de Colombia.*

## **Resumen**

El objetivo principal de este artículo de reflexión, es presentar algunas ideas básicas sobre las posibilidades de una clínica psicodinámica del trabajo como perspectiva de análisis de la experiencia subjetiva de sufrimiento en el trabajo contemporáneo, principalmente, desde la propuesta del psicoanalista francés Christophe Dejours, con el fin de aportar elementos de juicio para la comprensión conceptual y la transformación en la práctica profesional de los psicólogos en el análisis de la subjetividad laboral en los contextos de trabajo organizacionales, a partir de una revisión documental.

**Palabras clave:** Clínica psicodinámica, psicología del trabajo, contexto organizacional, sufrimiento y malestar subjetivo.

## **Abstract**

*The main objective of this reflection article is to present some basic ideas about the possibilities of a psychodynamic work clinic as a perspective of analysis of the subjective experience of suffering in contemporary work, mainly from the proposal of the French psychoanalyst Christophe Dejours, with in order to provide elements of judgment for conceptual understanding and transformation in the professional practice of psychologists in the analysis of labor subjectivity in organizational work contexts, based on a documentary review.*

**Keywords:** *Psychodynamic clinic, work psychology, organizational context, suffering and subjective discomfort.*

## **Introducción**

El interés por indagar sobre los efectos de las condiciones actuales de trabajo en la subjetividad de los trabajadores en los contextos organizacionales contemporáneos, implica inicialmente el reto de reconocer que existen distintos modelos teóricos para comprender la realidad de la salud mental laboral. En este contexto, es importante resaltar que las condiciones de trabajo y la organización de este pueden, en algunos casos, generar sufrimiento patológico en los trabajadores. Por esta razón, se plantea que la clínica psicodinámica se configura como una perspectiva de análisis para el sufrimiento derivado del trabajo, que aborda la experiencia subjetiva dentro de las organizaciones.

Para comenzar esta reflexión debo señalar que una condición del ser humano es ser de incompletud y finitud y, por tanto, sujeto del sufrimiento. Además, el análisis de la experiencia subjetiva de sufrimiento en el trabajo ha sido ampliamente investigado, por el psicoanalista francés Dejours (2010, 2012, 2012a). Esta propuesta de análisis e intervención en el campo de la organización del trabajo y sus efectos en la subjetividad laboral (Porras Velásquez, 2016;

Porras Velásquez y Parra D'aleman, 2018b; Porras Velásquez y Parra D'aleman, 2019a), surge de una lectura psicoanalítica de las psicopatologías del trabajo realizada por Christopher Dejours desde la década de los años ochenta. Este tránsito evolutivo implica la mirada más reciente sobre las experiencias de placer, satisfacción y bienestar generadas en la realización de las tareas encomendadas. Esta nueva perspectiva analítica del trabajo y la subjetividad implica según Wlosko (2015), una clínica de los procesos subjetivos en relación con la experiencia de trabajo.

Por otra parte, se ha planteado que tradicionalmente la psicología del trabajo y de las organizaciones está orientada por una ideología de tipo funcionalista (Porras Velásquez, 2023, 2023a), que ha descuidado la investigación de los aspectos subjetivos implicados en el trabajo (Porras Velásquez, 2014, 2018, 2022). En este sentido, ha evitado indagar y profundizar sobre las condiciones sociales que generan el malestar subjetivo derivado de labor productiva en el modelo industrial (Porras Velásquez y Parra D'aleman, 2018). Sin embargo, no podemos olvidar como profesionales de la psicología que la organización y las condiciones de trabajo afectan positiva o negativamente la salud mental de los empleados (González y Domínguez, 2012).

En este sentido, es importante recordar que el trabajo implica una forma de compromiso de la subjetividad para enfrentar una tarea enmarcada por restricciones tanto materiales como sociales de los contextos laborales. Además, el trabajo implica para el sujeto, la tarea psicológica de cerrar la brecha entre lo prescripto y lo real de la tarea; recorriendo el camino entre lo prescripto y lo efectivo que debe ser inventado o descubierto cada vez por el sujeto que trabaja (Dejours, 2012a). En otras palabras, el trabajo implica para el sujeto un dialéctico continuo entre las experiencias subjetivas de sufrimiento y placer (Wlosko, 2015; Wlosko y Ros, 2019).

### **Clínicas del trabajo**

De acuerdo con Orejuela (2018), las clínicas del trabajo son principalmente una perspectiva de análisis de tres aspectos fundamentales. En primer lugar, la relación trabajo-subjetividad, en la que se reconoce la dimensión singular del sujeto trabajador. En segundo lugar, resalta el trabajo de los seres humanos como función central en la economía psíquica (psicodinámica) y, en tercer lugar, asume a la organización empresarial como contexto específico de relaciones intersubjetivas y marco simbólico de ellas. En otras palabras, como perspectiva analítica de la relación trabajo-subjetividad, las clínicas del trabajo son una apuesta tanto teórica como clínica que buscan fundamentalmente comprender y superar el malestar propio del mundo del trabajo contemporáneo (Melo Valdés, 2013).

Para Zabala, Guerrero y Besoain (2017), las clínicas del trabajo son aquellas formas de investigar e intervenir la subjetividad, colectiva e individual, en el trabajo. Además, señalan que, si bien existen diversas formas de concebir la subjetividad, estas aproximaciones clínicas coinciden en poner el foco de atención en la experiencia vivida y la implicación subjetiva en el trabajo, así como en el análisis de los procesos de cambio. Por esta razón, es importante para quienes desean incursionar en este campo del saber humano y realizar como práctica profesional la labor de clínico del trabajo en las organizaciones, responder por lo menos, a estas cuatro preguntas referidas al sufrimiento derivado de las actuales condiciones de trabajo y de la organización de estas actividades: ¿Cómo se describe esta experiencia?, ¿Cómo se analiza?, ¿Qué aspectos se consideran para investigar e intervenir la experiencia subjetiva de los trabajadores en el trabajo?, ¿Qué perspectivas existen? En pocas palabras, las clínicas del trabajo abordan la experiencia de trabajar a partir del límite que el trabajo representa para los

sujetos, poniendo a prueba la subjetividad de los trabajadores, en el sentido que los confronta con la posibilidad “real” del fracaso laboral.

Las clínicas del trabajo hacen referencia a un campo de investigación y de intervención dentro de la psicología del trabajo y de las organizaciones. En este campo de estudio encontramos tres (3) perspectivas para estudiar la relación entre la subjetividad, el trabajo y el contexto de la experiencia. La primera de las perspectivas clínicas es la denominada psicodinámica del trabajo propuesta, principalmente, por Dejours (1998, 2011; Dejours. y Gernet, 2014). Esta propuesta surge de una lectura psicoanalítica de las psicopatologías del trabajo, elaborada por Dejours, cuyo abordaje clínico tiene como propósito el estudio del sufrimiento en el trabajo. La segunda perspectiva es la clínica de la actividad propuesta por Yves Clot. Para Clot (2009), la actividad laboral es algo direccionado por la conducta del individuo, pero para la satisfacción de otros. El trabajo como actividad humana es un punto de encuentro con otros y que le permite al sujeto salir de sí mismo y reconocerse como autor de una obra colectiva. La tercera perspectiva, se conoce con el nombre de Sociología clínica, cuyos principales representantes son Gualejac (2013) y Bendassolli (2009). De acuerdo con Bendassolli, es posible afirmar que “lo social tiene dimensiones emocionales, afectivas e inconscientes y que lo individual se ve moldeado por la cultura, por las instituciones sociales y las organizaciones” (2009, p.71). Estas dimensiones deben ser estudiadas con el fin de lograr una comprensión global de las experiencias subjetivas tanto de sufrimiento como de placer en el trabajo. En este caso, la organización sería el contexto sociocultural para el análisis y se aplicaría a las situaciones de trabajo, en las que todo sujeto participaría (Gaulejac y Guerrero, 2017). Gracias a los estudios en ergonomía llevados a cabo por los autores antes mencionados, sabemos que existe un desfase entre el trabajo “teórico o prescrito” y el trabajo “real”.

Además, las clínicas del trabajo dialogan con conceptos como la identidad profesional y la realización personal. En esta nueva perspectiva de análisis se asume al sujeto en relación con otros, pues trabajar implica estar con otros, real, simbólica o imaginariamente presentes en el juego existencial e intersubjetivo, propio de los contextos de trabajo.

Por ahora y, teniendo en cuenta el interés particular de este documento cuyo propósito es comprender, una parte de la labor del clínico del trabajo, profundizaremos un poco más, en la perspectiva psicodinámica de la clínica del trabajo.

### **¿En qué consiste la Clínica psicodinámica del trabajo?**

Para Dejours (1998, 2001, 2006), esta perspectiva consiste en lo fundamental en el análisis dinámico de los procesos psíquicos movilizados por la confrontación del sujeto con la realidad del trabajo. Por esta razón, el sujeto del tratamiento en esta clínica, es el sujeto de una historia singular, portador de esperanzas y deseos que pone en juego cuando realiza la actividad propuesta por la organización del trabajo.

Orejuela (2018), sostiene que la perspectiva psicodinámica de la clínica del trabajo corresponde a un campo subdisciplinar del análisis clínico aplicado al contexto laboral, que ubica el trabajo como un aspecto central en la vida del sujeto, que cumple funciones de direccionamiento del sentido de su existencia, de autoexpresión y emancipación.

En síntesis, de acuerdo con lo propuesta de Orejuela (2018), la perspectiva clínica de la psicodinámica del trabajo se aproxima a algunos elementos teóricos y metodológicos de la “psicología clínica y del psicoanálisis, y de esa forma redefine el significado y el valor del trabajo; también de sus relaciones con la subjetividad humana y ciertos aspectos que la componen como la identidad, el sufrimiento psíquico, la felicidad y la salud” (p.67). En este

sentido, la clínica psicodinámica del trabajo puede entenderse, según Orejuela como una apuesta crítica de carácter teórico-clínico-terapéutico-investigativo que se propone ayudar a comprender, visibilizar y superar el malestar y sufrimiento propios del mundo del trabajo contemporáneo.

Wlosko (2015), siguiendo esta misma línea de pensamiento, considera que el rol más importante que puede desempeñar un profesional e investigador de la subjetividad humana en los contextos de las organizacionales empresariales consiste fundamentalmente en realizar de manera rigurosa: el análisis de los procesos psicológicos relacionados con la actividad subjetiva de trabajar.

Por su parte, Fleury y Macedo. (2012), plantean que hay una convergencia entre la definición del campo de la psicodinámica del trabajo y sus elementos fundamentales, que son: el sufrimiento, la centralidad del trabajo para el sujeto y la constitución de estrategias defensivas colectivas para soportar las presiones de la organización del trabajo, procurando la normalidad y evitando lo patológico. Por esta razón, se puede afirmar que la psicodinámica del trabajo busca intervenir la colectividad y no a los individuos de manera aislada.

Para una comprensión más precisa de esta perspectiva clínica del trabajo, es necesario, de acuerdo con Fleury y Macedo. (2012), tener presente algunas de sus cuatro premisas esenciales. En primer lugar, la centralidad del trabajo para el sujeto en la constitución de su subjetividad. En segundo lugar, la ausencia de neutralidad del trabajo respecto a la salud mental y la constitución del sujeto. En tercer lugar, la posibilidad de cambio de las situaciones laborales, considerando que estas existen debido a decisiones humanas y no por desgracia. En cuarto lugar, el manejo de dichos cambios ocurre a partir de la modificación del trabajo y no de una adaptación de los trabajadores al trabajo existente.

Por ello, se puede afirmar que “la clínica psicodinámica del trabajo se preocupa por escuchar el inconsciente y permitir que el sufrimiento pueda ser simbolizado. Esto bajo un marco trasferencial que moviliza una demanda y da apertura al deseo” (García Ospina y Álvarez Ramírez, 2014, p.484). Para estos autores la clínica psicodinámica del trabajo es una valiosa propuesta para contextos organizacionales si se tiene en cuenta que es un espacio donde los sujetos del trabajo no suelen tener la oportunidad de manifestar su malestar o sufrimiento. En consecuencia, se debe promocionar y propiciar este tipo de iniciativas en las empresas para que los sujetos tengan la opción de ser escuchados y movilizar allí la relación particular que tienen con el trabajo y resignifiquen su posición subjetiva, disminuyendo así el malestar o sufrimiento durante el proceso de intervención psicosocial (García Rivera & Porras Velásquez, 2019).

### **¿Qué entendemos por trabajo?**

El trabajo es una categoría de análisis mucho más amplia que la de empleo. El empleo corresponde a la categoría socio-histórica de trabajo asalariado o trabajo dependiente, de acuerdo con Porras Velásquez, 2017; Porras Velásquez & Parra D’aleman, 2018a; Salamanca Quiñones & Porras Velásquez, 2019, 2023). Para la psicología que proponemos, el trabajo no es el empleo. Tampoco puede reducirse al trabajo “prescrito” o teórico, es decir: “lo que se debe hacer” según los manuales de funciones y procedimientos establecidos por la organización. El trabajo, para el análisis psicológico propuesto, corresponde a la actividad que realiza el sujeto. Es decir, “lo que se hace”. En este sentido, el trabajo es una dimensión central de la existencia, constitutivo del psiquismo y un medio por el cual el sujeto se vincula socialmente, es decir el trabajador es agente de su propia historia y de sus propias decisiones, lo que implica ampliar el horizonte de sentido de la labor profesional del psicólogo del trabajo

en las organizaciones (Porrás Velásquez, 2020; Porrás Velásquez y Parra D'aleman, 2019). Además, hoy sabemos gracias a los estudios en ergonomía, que existe un desfase entre el trabajo “teórico o prescrito” y el trabajo “real”.

De acuerdo con Dejours (2010, 2011, 2020), trabajar significa enfrentarse cotidianamente a peligros tales como el miedo, el aburrimiento, y también bien la humillación, la vergüenza, el sentimiento de injusticia, el sentimiento de traicionar las propias convicciones, sus propios ideales, sus propios deseos, etc. Por esta razón, es importante, para los profesionales dedicados al campo de aplicación del trabajo y de las organizaciones, investigar los factores emocionales asociados al sufrimiento subjetivo derivado de las condiciones de trabajo.

En pocas palabras, el trabajo es lo que no está dado por la organización teórica del trabajo, en los manuales de procedimientos y funciones descritas, prescritas y asignadas a una persona o grupo de personas en un cargo o puesto de trabajo en una empresa particular. El trabajo es todo aquello que los hombres y las mujeres, tienen que inventar, en un momento de crisis existencial laboral, para encontrar la mejor forma de resolver el problema de las exigencias que se les demanda en el ámbito laboral, entre lo que deben hacer, lo que pueden hacer y lo que desearían hacer, teniendo en cuenta lo que ellos (como trabajadores) piensan o creen que es justo o bueno. En este sentido, se habla del trabajo como una actividad creativa del sujeto (Amar, 2016).

Además, Dejours (1998), sostiene que el trabajo es un elemento central en la conformación de nuestra identidad. Como sabemos, desde el psicoanálisis la identidad es esa parte del sujeto que nunca se estabiliza definitivamente y que necesita de una confirmación reiterada cada día. Ahora bien, si no se da esa confirmación por parte del otro social o colectivo, puede generarse una crisis de “identidad”, período o momento durante el cual el sujeto ya no logra reconocerse a sí mismo. lo que produce gran sufrimiento. Por esta razón, se afirma que el trabajo es un agente productor de nuestra identidad; pues la identidad es una conquista que se logra capitalizar en el orden de lo singular, pero se opera o funciona en el orden de la intersubjetividad.

Al mencionar los principales conceptos de la psicodinámica del trabajo, propuestos por Christopher Dejours, se pueden reseñar mínimo cuatro: sufrimiento, placer, estrategias defensivas y lo real. Sin embargo, el concepto de sublimación recién merece también ser incluido en esta categoría. Dejours (2009, 2012, 2020), propone la noción de sufrimiento para marcar los límites de un campo de investigación que se diferencia del estudio de la enfermedad mental, pues en la psiquiatría clásica solo se distinguen dos estados mentales: el de la enfermedad mental, por un lado y, el de la salud mental, por otro lado. Este autor considera que entre salud y enfermedad hay un espacio muy amplio, que debe ser considerado especialmente cuando se hable de la relación sujeto-trabajo-sufrimiento. Dejours considera que la salud es un fin en sí mismo y que aquello que debe tomarse más en cuenta, por su importancia, son los medios que el sujeto utiliza para llegar a ese estado de salud o para recuperarlo cuando se ha perdido.

### **El sufrimiento derivado de la experiencia subjetiva de trabajo**

Como se dijo al comienzo de este documento, el análisis de la experiencia subjetiva de sufrimiento derivados de la organización y las condiciones de trabajo contemporáneas requiere una lectura clínica desde el cuidado de sí mismo (Porrás Velásquez, 2020), donde el concepto fundamental sea el sufrimiento subjetivo y el proceso de transformación de dicha experiencia en placer por parte del sujeto utilizando todos sus recurso psicológicos y su creatividad por medio del proceso psíquico de sublimación.

No obstante, el uso del mecanismo de defensa psicológica de la sublimación, el sujeto no se libera con facilidad del malestar ni del sufrimiento generado por las condiciones laborales. Por esta razón, Orejuela (2018), plantea que “el sufrimiento, como modalidad del malestar que aspira al reconocimiento, es la experiencia subjetiva de excesiva tensión y desgaste que lleva a la pérdida de la experiencia de sí” (p.126). Igualmente, vale la pena resaltar, en este momento del discurso, que la principal diferencia entre la experiencia de sufrimiento y malestar en el trabajo está dada por la intensidad y la duración de la tensión emocional.

Ahora bien, los diversos análisis sobre la compleja relación entre trabajo y subjetividad, poniendo énfasis en el sufrimiento que cierta estructura institucional del trabajo produce en todo trabajador. La tesis central de la clínica psicodinámica del trabajo de un modo u otro sostiene que las normativas que imperan en el mundo del trabajo son efecto de una manera de organización social particular, institucional, que afecta directamente la salud mental de las personas, sin olvidar que el trabajo es asimismo un poderoso factor de producción de salud, dependiendo de las circunstancias (Foladori y Guerrero, 2017).

En términos de precisión conceptual, de acuerdo con la propuesta de Orejuela (2018), se puede decir que:

El sufrimiento es la experiencia afectiva de tensión, lucha y desgaste, experimentada íntimamente como un drama, un dolor, contra el riesgo de descompensación psicopatológica. O sea, es un estado de tensión psíquica vivido como desgaste (mental y del cuerpo) derivado del esfuerzo por restablecer la economía psíquica, esto es, derivado del esfuerzo de procurar el desbloqueo de la descarga de una sobrecarga psíquica inconsciente (p.126).

En este orden de ideas, “el sufrimiento surge del choque entre una historia individual, portadora de proyectos, esperanzas y deseos, y una organización del trabajo que los ignora” (Dejours, 1998, p. 133). Esto nos indica qué lo causa. En este punto podemos decir, que ya sabemos cuál es la causa del sufrimiento o malestar en el trabajo, pero esta información no nos dice cómo opera, cómo funciona, y cuál es la función que desempeña, en la economía psíquica.

Dejours (2020), plantea categóricamente que: “el sufrimiento no es una psicopatología. esta categoría solo cabría para “una enfermedad mental descompensada” (p. 59). De acuerdo con este psicoanalista francés, tanto, la enfermedad mental, como la psicopatología podría ser un destino en el que podría derivar el sufrimiento laboral, pero no necesariamente, sobre todo si, las estrategias de defensa psicológicas tanto individuales y colectivas han sido eficaces, como lo demuestran las investigaciones previas. En este último caso hablaríamos de un sufrimiento creativo que moviliza en el sujeto todos sus recursos. Sin embargo, también encontramos un sufrimiento moral derivado de las actuales condiciones del trabajo del que nos ocuparemos en rigor, en nuestro próximo artículo.

## **Conclusiones**

La psicología como disciplina científica y práctica profesional de la modernidad tardía, asume el trabajo como objeto de estudio, a partir de las relaciones de producción capitalista. En este contexto sociocultural, económico e histórico surge el malestar como síntoma de la falta de reconocimiento a la calidad y la belleza de su trabajo como contribución social. Esta falta de reconocimiento social afecta negativamente, su identidad profesional y su capacidad de relacionarse sanamente consigo mismo. Pues no hay que olvidar que trabajar es ante todo una relación consigo mismo.

El trabajo, no es solo un ámbito que genera malestar subjetivo o sufrimiento psíquico, es también un lugar donde el sujeto y el colectivo de trabajadores despliegan su inteligencia y sus capacidades para hacer frente a “lo real” del trabajo cotidiano, sino también un espacio psicosocial para el reconocimiento del otro, en su valía y aporte singular a la transformación personal y de su comunidad.

Para los enfoques de la clínica, aquí mencionados, el trabajo tiene una doble faz: por una parte, pertenece a la realidad social y, por otra parte, el trabajo es un escenario donde se proyectan los conflictos y los deseos singulares que involucran la historia de cada sujeto. A la par, en esta trama singular y colectiva, el sujeto tiene acceso a la creatividad y la transformación de su propio espacio existencial.

Por último, para la clínica psicodinámica, el trabajo es tanto una actividad material y simbólica constitutiva del lazo social como una experiencia constitutiva y constituyente de la vida subjetiva de los trabajadores, que da cuenta de los modos singulares de padecer o vivenciar el malestar docente o el sufrimiento psíquico y experimentar el placer y la satisfacción laboral.

## Referencias bibliográficas

- Amar, H. M. (2016). Vincent de Gaulejac y la sociología clínica: aportes para la comprensión de las dinámicas de las neurosis de clase. DE GAULEJAC, Vincent, *Neurosis de clase. Trayectoria social y conflictos de identidad*, Buenos Aires, Del Nuevo Extremo, 2013, 278 páginas. *Propuesta Educativa*, (45), junio, pp. 123-125. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales Buenos Aires, Argentina
- Bendassolli, P. (2009). *Psicología e trabalho*. Sao Pablo: Cengage Learning.
- Clot, Y. (2009). *¿El trabajo sin seres humanos? Psicología de los entornos de trabajo y vida*. Madrid: Modus Laborandi.
- Dejours, C. (1998). De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo. (pp. 23-76). En: Dessors y Guiho-Baily. (Compiladores). *Organización del trabajo y salud*. Buenos Aires: Lumen.
- \_\_\_\_\_. (2001). *Trabajo y desgaste mental*. Buenos Aires-Méjico: Lumen.
- \_\_\_\_\_. (2006). *La banalización de la injusticia social*. Buenos Aires: Topia.
- \_\_\_\_\_. (2009). *Trabajo y desgaste mental. una contribución a la psicopatología del trabajo*. Madrid: Modus Laborandi.
- \_\_\_\_\_. (2010). “Contribuciones de la Clínica del Trabajo a la Teoría del sufrimiento”. *Revista Topia*. <http://www.topia.com.ar/articulos/contribuci%C3%B3n%ADnica-del-trabajo-teor%C3%AD-del-sufrimiento>.
- \_\_\_\_\_. (2011). *Trabajo y Violencia*. Madrid: Modus Laborandi.
- \_\_\_\_\_. (2012). *Trabajo vivo*. Tomo I. *Sexualidad y trabajo*. 1ª ed. Buenos Aires: Topia.
- \_\_\_\_\_. (2012a). *Trabajo vivo*. Tomo II. *Trabajo y emancipación*. 1ª ed. Buenos Aires: Topia.
- \_\_\_\_\_. (2020). *Trabajo y sufrimiento. Cuando la injusticia se hace banal*. Buenos Aires: Topia.
- Dejours, C., y Gernet, I. (2014). *Psicopatología del trabajo*. Buenos Aires: Miño y Dávila.
- Fleury, A., y Macedo, H. (2012). Los límites y posibilidades del método en psicodinámica y clínica del trabajo: Relato de los estudios del grupo de la Pontificia Universidad Católica de Goiás. *PRAXIS. Revista de psicología*. 14 (21), 77-92.
- Foladori, H., y Guerrero, P. (Editores) (2017). *Malestar en el trabajo. Desarrollo e intervención*. LOM Ediciones.

- García Ospina, Y., y Álvarez Ramírez, A. (2014). El trabajo como factor productor de sufrimiento subjetivo. Una aproximación psicoanalítica. En: *Psicología de las organizaciones y del trabajo: Apuestas de investigación II*. (pp. 471-487). Cali-Colombia Universidad San Buenaventura.
- García Rivera, M. & Porras Velásquez, N. (2019). Reflections on School Violence from A Psychosocial Perspective. *Open Access J Addict & Psychol*. 1(3):1-5.  
DOI: 10.33552/OAJAP.2019.01.000515
- Gaulejac V. (2013). *Neurosis de clase. Trayectoria social y conflictos de identidad*, Buenos Aires:
- Gaulejac, V. y Guerrero, P. (2017). Gestión paradójica del capitalismo actual: Un sistema que nos está volviendo locos. En H. Foladori y P. Guerrero (Eds.), *Malestar en el trabajo, desarrollo e intervención* (pp. 13-27). LOM.
- González, S., y Domínguez, J. (2012). El trabajador universitario: entre el malestar y la lucha. *Educ. Soc.*, Campinas. 30 (107), 373-387.
- Melo Valdés, M. A. (2013). *Psicodinámica y clínicas del trabajo: una aproximación al estado del arte de la investigación sobre el placer y el sufrimiento en el trabajo*. (Trabajo de grado). Universidad San Buenaventura. Cali.
- Orejuela, J. (2018). *Clínica del trabajo: el malestar subjetivo derivado de la fragmentación laboral*. Bogotá: San Pablo: EAFIT.
- Porras Velásquez, N. R. (2014). Aportes de la psicología de la motivación para la comprensión del comportamiento humano en el trabajo. *Revista Electrónica de psicología social "Poiésis"*. (28). <http://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/poiesis/article/view/1399/1251>
- \_\_\_\_\_. (2016). Pensar los conflictos organizacionales desde la perspectiva del coaching ontológico. *Revista Latinoamericana de Psicoterapia Existencial. Un Enfoque Comprensivo del Ser*, (13), 30-38.  
[https://www.fundacioncapac.org.ar/revista\\_alpe/index.php/RLPE/article/view/34/pdf](https://www.fundacioncapac.org.ar/revista_alpe/index.php/RLPE/article/view/34/pdf)
- \_\_\_\_\_. (2017). Nuevas relaciones de poder/saber en la psicología de las organizaciones: una aproximación desde Foucault. *Revista Espiga*, 16 (34), 270-285. Doi: <http://dx.doi.org/10.22458/re.v17i34.1168>
- \_\_\_\_\_. (2018). Comunicación y poder en el discurso de la psicología del trabajo y de las organizaciones. En: C. Fernández Jaimes & Cols. *El problema de lo humano y su lazo social: reflexión y práctica*. (pp.53-77). Bogotá: Los Libertadores Fundación Universitaria.
- Porras Velásquez, N. & Parra D'aleman, L. C. (2018). La adicción al trabajo como síntoma del malestar laboral contemporáneo. *Integración Académica en Psicología*, 6 (17), 4-14.  
<http://integracion-academica.org/27-volumen-6-numero-17-2018/197-la-adiccion-al-trabajo-como-sintoma-del-malestar-laboral-contemporaneo>
- \_\_\_\_\_. (2018a). Creencias irracionales como riesgo psicosocial de la adicción al trabajo desde la perspectiva de la psicología de la salud ocupacional. *Interacciones*. 4 (2), 105-113. Doi: 10.24016/2018.v4n2.118
- \_\_\_\_\_. (2018b). Efectos de las prácticas de gestión humana en la producción de las subjetividades laborales. *Perspectivas en psicología*, 15 (2), 15-27  
<http://www.seadpsi.com.ar/revistas/index.php/pep/article/view/365/pdf>
- \_\_\_\_\_. (2019). La felicidad en el trabajo: entre el placer y el sentido. *Equidad y Desarrollo*, (34), 181-197. <https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss34.9>
- \_\_\_\_\_. (2019a). Reflexiones sobre la producción de las subjetividades laborales en los discursos de la psicología del trabajo. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 22 (3), 2829-2851. <http://revistas.unam.mx/index.php/rep/article/view/70943>
- Porras Velásquez, N.R. (2020). El trabajo sobre sí mismo como práctica ética desde la psicología del trabajo. En Jairo Báez y Cols. *El despertar de la inquietud de sí*. (pp. 99-125). Bogotá: Los Libertadores Fundación Universitaria.

\_\_\_\_\_. (2022). The Subjective Experience of Personal Fulfillment in a Job with a Sense of Purpose. *Forensic Sci AddRes*. 5(5): 453-456 FSAR.  
DOI: 10.31031/FSAR.2022.05.000630

\_\_\_\_\_. (2023). Comprendiendo el sentido del trabajo desde la psicología existencial. *Revista Latinoamericana de Psicología Existencial. Un enfoque comprensivo del ser*. 14 (27), 18-23. [https://www.fundacioncapac.org.ar/revista\\_alpe/index.php/RLPE/article/view/188](https://www.fundacioncapac.org.ar/revista_alpe/index.php/RLPE/article/view/188)

\_\_\_\_\_. (2023a). Ontological Coaching Method of Self-Knowledge and as a Strategy to Promote Mental Health at Work. *Arch Neurol & Neurosci*. 16(2).  
ANN.MS.ID.000883.DOI: 10.33552/ANN.2023.16.000883

Salamanca Quiñones, M. & Porras Velásquez, N. R. (2019). Riesgos psicosociales intra y extra laborales en una empresa de seguridad privada de Bogotá. *Revista de psicología de la salud*, 7 (1), 152- 181. <http://revistas.innovacionmh.es/index.php/psicologiasalud/article/view/1481/610>

\_\_\_\_\_. (2023). Percepción de riesgos extralaborales en operarios de seguridad. *Revista Cubana De Psicología*, 5(8), 57-74. Recuperado a partir de <https://revistas.uh.cu/psicocuba/article/view/8282>

Wlosko, M. (2015) Clínica de los procesos subjetivos en relación al trabajo. En: *Vertex – Revista Argentina de Psiquiatría*, vol. XXVI, N°124. Buenos Aires: Polemos S.A.

Wlosko, M., & Ros, C. (2019). *El trabajo entre el placer y el sufrimiento*. Argentina: Remedios de Escalada: Universidad Nacional de Lanús.

Zabala, X., Guerrero, P., y Besoain, C. (2017). *Clínicas del trabajo: Convergencias y divergencias*. Santiago de Chile: Universidad Alberto Hurtado.