


Reflexiones críticas sobre las teorías de placer, sufrimiento y malestar desde la psicodinámica y las clínicas del trabajo

Critical Reflections on the Theories of Pleasure, Suffering and Discomfort from Psychodynamics and Workplace Clinics

Gañán Moreno, Anderson; Moreno Cabezas, Sandra Catalina; Orejuela Gómez, Johnny Javier

 **Anderson Gañán Moreno** agananm@eafit.edu.co
Universidad EAFIT, Colombia

 **Sandra Catalina Moreno Cabezas**
Universidade Federal Rural do Semi-Árido, Brasil

 **Johnny Javier Orejuela Gómez**
Universidad EAFIT, Colombia

Psicoespacios

Institución Universitaria de Envigado, Colombia
ISSN-e: 2145-2276
Periodicidad: Frecuencia continua
vol. 16, núm. 28, 2022
psicoespacios@iue.edu.co

Recepción: 29 Marzo 2022
Aprobación: 06 Junio 2022
Publicación: 04 Julio 2022

URL: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/743/7433643008/>

DOI: <https://doi.org/10.25057/21452776.1456>

Los autores envían una carta de cesión de derechos, la cual indica que el(los) autor(es) están cediendo a la Institución Universitaria de Envigado el derecho para que su artículo y materiales sean reproducidos, publicados, editados, comunicados y transmitidos públicamente, en cualquier forma o medio, así como su divulgación y visibilidad, incluida la puesta a disposición del público nacional e internacional, a través de medios electrónicos, para fines exclusivamente científicos, culturales y de difusión, sin fines de lucro.



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.

Resumen: Este trabajo corresponde a una reflexión crítica de las teorías de placer, sufrimiento y malestar en el trabajo, desde la psicodinámica del trabajo y las clínicas del trabajo. Se hizo un estudio cualitativo, en el que se analizaron diversos textos científicos en español y portugués sobre las clínicas del trabajo. Los resultados evidenciaron que, debido a su novedad, existe poca investigación sobre estas teorías en Colombia, tanto como subdisciplina y como posibilidad de intervención. Se destaca la poca atención que se presta al placer/malestar en los trabajadores, ya que se consideran conceptos de escasa relevancia para el bienestar de las personas en las organizaciones. Asimismo, se resaltan algunas de las diferencias entre el malestar y el sufrimiento, y su relación con la salud mental y la productividad en el trabajo.

Palabras clave: psicodinámica del trabajo, clínica del trabajo, placer, sufrimiento, malestar.

Abstract: This article is a critical reflection of the theories of pleasure, suffering and discomfort at the workplace, from the psychodynamics of work and the clinics of workplace. A qualitative study was carried out, in which several scientific texts in Spanish and Portuguese on workplace clinics were analyzed. Results showed that, influenced by their novelty, there is little research on these theories in Colombia, both as a subdiscipline and as a possibility for intervention. Little attention is paid to pleasure/discomfort in workers since these concepts are considered of little relevance to the well-being of people in organizations. The paper also highlights some of the differences between discomfort and suffering, and their relationship to mental health and productivity at work.

Keywords: Psychodynamics of work, clinics of workplace, pleasure, suffering, discomfort.

Introducción

El interés por relacionar al sujeto con el contexto y el trabajo incitó a la creación de los estudios de las psicopatologías del trabajo, que luego evolucionaron hacia una psicodinámica del trabajo. La psicopatología del trabajo se refiere a los diferentes problemas subjetivos del trabajo y de las actividades laborales que los trabajadores desempeñan día a día.

Los seres humanos se enfrentan a diversas tareas específicas que, en algunos casos, sobrepasan sus capacidades cognitivas y ponen en peligro su salud mental, lo que les puede provocar un sufrimiento o malestar patologizables (Dejours y Gernet, 2012). Desde esta perspectiva, se encuentran patologías que provienen del exceso de trabajo, el acoso laboral o el acoso psicológico (Dejours, 2010). Por otro lado, también pueden surgir el síndrome de *Karoshi* (muerte imprevista por exceso de trabajo) o el de *burnout* (síndrome de desgaste profesional), que puede conllevar a fases depresivas con intentos de suicidio, incluso en el lugar de trabajo (Beck, 2010).

Unas de las patologías más importantes, causa de sufrimiento o malestar, es la proveniente de los despidos y el desempleo, ya que provoca diferentes tipos de duelo en los individuos, que pierden la posibilidad de obtener las diversas virtudes psicosociales que brinda el trabajo. Esta pérdida, en algunos casos, se relaciona con la depresión, el alcoholismo y la agresión aumentada, entre otros. En consecuencia, la vida laboral se degrada poco a poco y, en algunos casos, también la cotidiana (Orejuela, 2018).

Se hace necesario, entonces, indagar sobre el placer, el malestar y el sufrimiento, en tanto conceptos principales de la psicodinámica y las clínicas del trabajo, estrechamente relacionados con las causas de la patologización de asuntos subjetivos y laborales en el trabajo. Esto cobra sentido puesto que “las psicopatologías del trabajo han aumentado por la evolución de los métodos de estructuración de este. Cuando aumenta la presión productiva se destruyen los lazos sociales, y entran al mundo del trabajo el individualismo, la deslealtad y el aislamiento” (Gañán Moreno, 2020, p. 12).

Frente a las psicopatologías en el trabajo, tanto los psicólogos organizacionales como los clínicos del trabajo tienen la misión de intervenir, ya sea de forma indirecta, a través de investigaciones empíricas, o directa, por medio de las consultorías o psicoterapia a los trabajadores. En este ejercicio, es necesario un análisis dinámico de los procesos psíquicos que se movilizan en las instituciones laborales para confrontar al sujeto con la realidad y su relación con el deseo (Dessors y Guiho-Bailly, 1998).

Desde esta perspectiva, sujeto es aquel que porta sus propias vivencias, que pueden estar dadas por miedos, esperanzas, principios, dolores, etc. Esto se relaciona con la necesidad creada en los trabajadores de reconocimiento, que viene dada por las formas de organización del trabajo y su relación con los síntomas generados por el trabajo, que pueden ser físicos, psíquicos o relacionales. De acuerdo con lo anterior, se hace posible realizar análisis psicodinámicos, pactados por diversos estudios de semblanzas psicológicas y afectivas, que se generan por aspectos del trabajo subjetivo o intersubjetivo.

En resumen, Orejuela Gómez y Melo (2014) sugieren que la psicodinámica del trabajo surge de la revalorización de las psicopatologías del trabajo a principios

de los años 80, por una visión psicoanalítica y psicodinámica. También por el crecimiento de casos de malestar consciente en los trabajadores, lo que llevó a procesos intersubjetivos movilizados por las situaciones generadas por el trabajo y por la poca congruencia de este con el propio deseo del individuo.

Aunque la psicodinámica y clínicas del trabajo han ingresado poco a poco a Colombia, y aunque han sido punto de partida para investigaciones sobre el placer y el sufrimiento en otros países, es necesario revisar la conceptualización existente acerca del placer, el malestar y el sufrimiento en el trabajo, para acercar estos conceptos a los lectores de esta disciplina y puedan trasladarlos al campo empírico, con el fin de iniciar o mejorar las intervenciones en las instituciones laborales y reconocer los diversos recursos subjetivos construidos por los individuos para conservar la salud y el equilibrio mental. Se puede afirmar, entonces, que la psicodinámica del trabajo trata, por un lado, de identificar y analizar el uso de las estrategias de defensa individuales o colectivas que ayudan a la reducción constante del malestar y el sufrimiento y, por otro, busca identificar la inteligencia desplegada que mantiene constante el placer de los trabajadores.

El malestar y el sufrimiento: definición y generalidades

El malestar y el sufrimiento no tienen el mismo significado en la psicodinámica que en la clínica del trabajo, sin embargo, sabemos que ambos son inherentes al ser humano. El sufrimiento, según Dejours (2009), es una disputa entre los mecanismos de defensa. Como parte del funcionamiento normal de la psique, que lucha contra las presiones de las actividades laborales dadas por las organizaciones, que comúnmente se encuentran desestabilizadas, el sufrimiento busca equilibrar la normalidad en el comportamiento de los individuos. Se trata de una expresión psíquica o física del sujeto para que cambie su modo de trabajar y satisfaga los criterios y deseos sociales considerados en su subjetividad. Por su parte, Orejuela Gómez (2018) considera que el sufrimiento es una actividad intolerable que, al quedar en el inconsciente de los trabajadores, es más difícil de ser intervenida por los expertos en salud mental.

Por otro lado, el concepto de malestar aún sigue en debate, porque es un término que se ha utilizado en varias instancias científicas y coloquiales para dar a entender aquellas sensaciones incómodas para uno o varios sujetos en diversas situaciones cotidianas (Correa Penagos, 2020). Coloquialmente, el concepto se usa como sinónimo de sufrimiento o incluso de dolor, afirmando que ambos términos son la misma manifestación de experiencias subjetivas en los individuos. Sin embargo, aunque no parezca, su distinción cobra un valor preponderante para la inteligibilidad de la noción de malestar. Desde la clínica del trabajo, Orejuela Gómez (2018) ha definido el malestar como aquellas experiencias subjetivas, difusas, conscientes y tolerables de tensiones desgastantes que se dan tanto en las instituciones como en cualquier ámbito de la vida y que pueden disminuirse, principalmente, con la verbalización. La Tabla 1 presenta una sinopsis de las diferencias entre ambos conceptos.

Tabla 1
Límites y continuidades entre los conceptos de malestar y sufrimiento

	Nivel de intensidad	Cualidad	Simbolización	Tolerancia	Instancia de registro
Malestar	Baja intensidad	Difuso	Relativamente simbolizable (se puede o no articular)	Tolerable	Preconsciente Inconsciente (se puede o no saber)
Sufrimiento	Alta intensidad	Relativamente identificable	No simbolizable (sin sentido articulante)	Intolerable	Inconsciente (saber no sabido)

Fuente: Orejuela Gómez (2018).

Nombradas las diferencias, procederemos a definir ampliamente ambos conceptos, desde la psicodinámica y la clínica del trabajo.

El sufrimiento

Según Durando Patiño (2019), el sufrimiento es una característica que se deriva de la lucha del deseo del sujeto contra la presión patológica que en ocasiones ejercen las diversas demandas de tareas o trabajo que provienen de las organizaciones, pero sin brindar las herramientas suficientes para desarrollarlas o cumplirlas. Esta lucha o incongruencia entre el deseo del sujeto y la demanda de la tarea genera en el trabajador sensaciones que afectan su salud mental y bienestar psíquico.

El sufrimiento es patológico cuando en la actividad laboral no existe flexibilidad, es decir, cuando el trabajo no permite reconocer el deseo del sujeto y no le brinda las herramientas materiales e inmateriales para el cumplimiento de las demandas, provocando una interferencia en su descarga pulsional y produciendo diversos síntomas físicos y psíquicos, en tanto el ser humano tiene la capacidad de crear evidencias de sus falencias y dificultades por medio de enfermedades o dolencias.

Aun así, no todo sufrimiento es patológico y siempre que esté bien compensado, junto con estrategias de defensa, puede ser transformador y creativo, puede convertirse en algo útil y beneficioso para los individuos; no obstante, primero debe encontrarse la autonomía en la organización del trabajo, lo que implica negociar entre lo que impone el trabajo y el propio deseo (Zabala et al., 2017). Según Aristizábal (2020), el sufrimiento en el trabajo se agrava por la falta de soporte para realizar la actividad, la ausencia de retribución y reconocimiento por el esfuerzo destinado para realizarla, o incluso por la falta de identificación con la tarea. Frente al agravamiento de la situación, al individuo solo le queda crear estrategias defensivas que amenacen al sufrimiento y eviten la patologización.

El malestar

Según Salazar Fraile y Sempere Verdú (2012), el malestar es una “sensación subjetiva por parte de una persona de que su bienestar físico o mental se halla ausente o mermado, de modo que no puede desenvolverse con normalidad en la vida diaria” (p. 19), lo que lo hace prácticamente reconocido como un sinónimo de sufrimiento. Por el contrario, Orejuela Gómez (2018) plantea que el malestar es más bien una experiencia subjetiva que se vive de manera consciente

y es soportable para el individuo, en tanto que el sufrimiento se ubica en el inconsciente y es insoportable. Por su parte, para Correa Penagos (2020) el malestar está inmerso en el margen de tolerabilidad de los sujetos, en tanto ha agotado varios de sus recursos que le generan un sustento personal protector de la patología, con lo cual está más cercano a la angustia y al posterior sufrimiento. Esto puede ser causado por las implicaciones directas del trabajo prescrito y el real, ya que el primero alude a las indicaciones para realizar una tarea, la cual puede cumplirse o no, de acuerdo con las capacidades del trabajo, y el segundo, por el contrario, alude al trabajo real en que el sujeto se siente prácticamente obligado a cumplir la actividad por miedo a perder el puesto o la confianza de sus compañeros y jefe y, por lo tanto, se vuelve recursivo para cumplir con la tarea, generando malestar porque excedió sus propias capacidades. Además, si no se interviene a tiempo, en el corto plazo podría convertirse en sufrimiento patológico (Dejours, 1997).

Los límites entre la experiencia de malestar y sufrimiento están dados por su difusión, intensidad, tolerabilidad, su susceptibilidad de simbolizar y su registro en el aparato psíquico, en la medida en que puede o no ser conocido. En ese mismo sentido, por ser de alta intensidad y sintomatizarse, el sufrimiento se convierte en una experiencia de tensión identificable, en la que se sabe que duele, pero se desconoce su causa, por ser inconsciente (Dunker y Kyrillos Neto, 2014).

En consecuencia, el malestar subjetivo del trabajador puede provocar dificultades en su entorno personal, esencialmente en el desarrollo social, e incluso en el laboral, con un marcado deterioro de los vínculos amorosos y amistosos, lo que alude a una insatisfacción o un decremento de la productividad, de las funciones laborales esenciales.

En síntesis, es importante indagar, desde la gestión humana con base en las teorías de la psicodinámica y clínica del trabajo, cómo se pueden reducir el sufrimiento y el malestar para intervenir a tiempo y ayudar a evitar los trastornos mentales en el trabajo, algunos tan graves como el suicidio. También se deben tener en cuenta las dificultades físicas que puede generar la no verbalización del sufrimiento, lo que hace importante darle la posibilidad a los sujetos de resignificar sus vivencias a partir de la palabra, para lo cual se requiere de confianza y empatía entre todos los sujetos implicados en el trabajo.

El placer, ¿virtud del trabajo?

El placer ha sido poco abordado desde la psicodinámica del trabajo, ya que no se considera como punto de partida para la intervención, al contrario que el malestar y el sufrimiento, lo que complica un poco su definición (Correa Penagos, 2020). Aun así, autores como Orejuela Gómez (2018) y Aristizábal (2020), lo plantean como un principio movilizador que emerge de los contextos de trabajo en los que se desenvuelve el sujeto. Por otro lado, Beck (2010) lo define como la existencia de una relación favorable entre las actividades del trabajador con la organización, que requiere aquel pueda expresar sus opiniones, modificando su organización según sus deseos y participando en la decisión de su ritmo de trabajo.

El placer como agente movilizador colabora en la creación de funciones psicosociales en el trabajo, aunque el prejuicio señale que lo psicosocial en el trabajo es solo un ejercicio superficial, impreciso, individual y especulativo que,

además, elimina productividad y produce sufrimiento o malestar en el sujeto (Castillo Castro y Ramírez Guevara, 2018). Sin embargo, lo psicosocial en el trabajo es un factor sustancial para conseguir placer en los trabajadores, siempre que se analice y aplique correctamente, esto es, en principio, teniendo en cuenta la subjetividad de cada individuo. Es muy importante en el contexto analítico de la psicodinámica del trabajo incluir el concepto de placer, ya que es el que permite al sujeto sentirse útil y satisfecho en los contextos de trabajo (Orejuela Gómez, 2018).

El placer en el trabajo es una dimensión de la realidad susceptible de ser distinguida y estudiada por algunos campos de las ciencias sociales, como la psicodinámica del trabajo y la clínica del trabajo. Igualmente, la globalización y la cultura deben ser estudiados, ya que han hecho que los sujetos se interesen en generar valor y riqueza, pero priorizando la motivación y la voluntad por lo que hacen, es decir, el placer. Como se puede observar, implícitamente se habla de subjetividad en el trabajo, que brinda singularidad al trabajador y que ha sido definida por Orejuela Gómez y Ramírez (2011) como:

Un proceso social que permite dar sentido a la realidad que vivimos, la forma en que la experimentamos, la percibimos y la relacionamos con los significantes, significados, deseos y expectativas que se encuentran como parte de nuestras estructuras mentales en las que interactúan siempre lo externo y lo interno, lo simbólico y lo real expresado a través del lenguaje. También comprendida como un efecto de lo social escenificado en lo individual, pero que lo supera ampliamente, cuyo carácter es procesual, dinámico, históricamente situado y, en tal sentido, siempre susceptible de transformarse. (p. 131)

El placer también cumple una función de integración de los trabajadores, que Del Carpio Ovando (2012) plantea como la forma en que el sujeto encuentra un sentido a su existencia, ya que el trabajo es visto como una virtud que permite al sujeto sentirse identificado y formar parte de la cultura. El sujeto está más integrado a su trabajo cuando está motivado o le gusta lo que hace, siendo más productivo; por el contrario, cuando no se siente motivado o el trabajo no se ajusta a sus ideales, estará menos integrado, afectando a su salud mental y con ello a su rendimiento.

Desde la psicodinámica del trabajo, a veces se olvida que el placer también apoya la intervención sobre el malestar de los trabajadores. Por eso, en la medida en que logre mantenerse a través de la inteligencia desplegada, podrá colaborar en la posibilidad de que los sujetos se sientan autorrealizados, reconocidos por una cultura o institución, permitiendo la reducción del malestar causado por la desestimación, la desmotivación, etc. El placer permite que el sujeto tenga una singularidad, que lo beneficiará tanto a él como al trabajo.

Las estrategias de defensa y la inteligencia desplegada en el trabajo

Las estrategias de defensa son mecanismos que los trabajadores utilizan para enfrentar las dificultades de las actividades laborales diarias y que operan para reducir los peligros patológicos que pueden derivarse del malestar y el sufrimiento (Correa Penagos, 2020). El desarrollo de las estrategias defensivas depende, según Freud (2019), de las experiencias infantiles de los individuos, ya que estas

se articulan firmemente con las formas en que el sujeto enfrenta su vida, sus acontecimientos y sus problemas.

Según Orejuela (2018), las estrategias de defensa

Hacen referencia al despliegue de la inteligencia individual y colectiva para reducir el sufrimiento en el trabajo, o sea, las estrategias de afrontamiento para la reducción de las condiciones de insatisfacción que comprometen la vida psíquica del sujeto y que son evaluadas singularmente por cada uno en relación con las condiciones materiales, simbólicas, y relacionales comprometidas en el desempeño humano en el trabajo. (p. 92)

Se sugiere entonces que hay dos tipos de estrategias de defensa, las individuales, creadas por el propio individuo a partir del desarrollo interno de sus experiencias y duelos; y las colectivas, que pueden surgir a partir de un grupo de individuos o de incluso de los reglamentos y procesos de intervención de las propias organizaciones. Ambas estrategias surgen de la identificación de las diversas incongruencias entre el deseo de los trabajadores, las actividades laborales y su exigencia (Durando Patiño, 2019).

Las estrategias de defensa pueden ser vulneradas por diversas situaciones, como los nuevos procesos de adaptabilidad al trabajo, o incluso por la llegada de un nuevo jefe. Estas vulneraciones se dan por el marco de recursividad del sujeto y por la alta probabilidad de neutralización de las defensas comportamentales, dadas por las costumbres y las zonas de confort construidas por los individuos antes de su realización laboral. En síntesis, cada sujeto es capaz de construir diferentes estrategias para lidiar con el sufrimiento que deriva el trabajo y sus condiciones, en especial los precarizados y fragmentados.

Por otro lado, como el placer es un principio movilizador y una vivencia de gratificación asociada con la búsqueda de la satisfacción pulsional, se considera que tiene una vinculación muy alta con la subjetividad y su expresión en las diversas áreas en las que actúan los individuos, incluido el trabajo (Cardona González, 2020). Entonces, los sujetos despliegan una inteligencia para desempeñar sus actividades laborales diarias y mantener un equilibrio psíquico entre su deseo y lo que hacen en su trabajo, lo que desencadena una experiencia placentera y enriquecedora, que buscan mantener a cualquier costo. La inteligencia desplegada es trabajada por el sujeto con resistencia y acción sobre las mismas condiciones de trabajo que le producen malestar subjetivo, para modificarlas y convertirlas en vivencias de placer; esto difiere de las estrategias de defensa, que buscan el placer en lugar de reducir el malestar y el sufrimiento provocados por el trabajo.

El trabajo, desde este paradigma, según Orejuela (2018), se considera como una posibilidad de movilizar subjetivamente la actividad psíquica del sujeto, desde el sufrimiento y malestar causados por diversas incongruencias entre el deseo y la actividad, hasta la posibilidad de resignificar estas experiencias y sensaciones, para luego transformarlas en sensaciones placenteras. Siguiendo a este autor se propone que el trabajo es un ente autorregulador del comportamiento y las experiencias humanas.

Conclusiones

Las clínicas del trabajo y la psicodinámica del trabajo se interesan por relacionar la vivencia subjetiva de sufrimiento, malestar y placer de los sujetos, lo que obliga a identificar las cuestiones fundamentales del valor relativista de la subjetividad con la economía cognitiva de los individuos y su relación con el trabajo, que se da especialmente cuando se estudian los malestares descompensados, que posteriormente llevan al sufrimiento laboral. Lo anterior para encontrar una clínica de la normalidad que colabore con la reducción del malestar causado por el sufrimiento o con el mantenimiento del placer en el trabajo (Dejours, 1997). En ese sentido, se trata de conocer no solo los sufrimientos que derivan en psicopatologías, sino también las afectaciones físicas y psicológicas en sujetos que aparecen como normales y sublimados por la actividad laboral.

Como menciona Orejuela (2018), el placer, el sufrimiento y el malestar están asociados al hecho de la naturaleza, las condiciones y las relaciones del trabajo que permiten o no la evaluación y autoevaluación subjetiva de los trabajadores, así como a las diversas cargas de tensión psíquica derivadas de las exigencias del principio psicoanalítico del placer y de las tendencias económicas y dinámicas cognitivas. Por lo tanto, es necesario descargar la tensión para obtener placer o eliminar la sobrecarga de tensión para reducir el malestar expresado en las actividades laborales del sujeto.

Por lo tanto, es evidente que el sufrimiento es una experiencia clave que se manifiesta cuando el sujeto evalúa su relación con el trabajo y su propio deseo, y está mediado por fuertes componentes subjetivos, como la personalidad, la alineación y el contenido del trabajo. En algunos casos, el contenido ergonómico de la organización y las actividades laborales evitan impactos psicológicos y físicos en los sujetos, puesto que el malestar y el sufrimiento tienen una tendencia a aparecer por el contenido simbólico de la tarea, que luego se manifiesta en el cuerpo por la carga psíquica del trabajo, especialmente en el sufrimiento mental que lleva a la psicopatización (Orejuela, 2018).

En ese mismo sentido, la teoría muestra que la subjetividad se expresa en varias dimensiones que, dependiendo de la relación del trabajador con su actividad laboral, pueden encontrarse en la identidad, el contrato psicológico o jurídico, y en las vivencias de placer, malestar y sufrimiento en el trabajo que se ha ido introduciendo paulatinamente en Latinoamérica, en especial en Argentina, donde tiene resultados muy favorables, y en Colombia, donde se ha iniciado la apertura de la teoría en las facultades de psicología.

Referencias

- Beck, F. L. (2010). *A dinâmica prazer/sufrimento psíquico dos trabalhadores da enfermagem de uma unidade de emergência de um hospital público* [Tesis de maestría, Universidade Federal do Rio Grande do Sul]. <http://hdl.handle.net/10183/26086>
- Cardona González, J. A. (2020). *Vivencias de placer y sufrimiento en el trabajo de emprendedores de la ciudad de Medellín* [Trabajo de pregrado, Universidad EAFIT]. <http://hdl.handle.net/10784/16316>

- Castillo Castro, J. S.; Ramírez Guevara, M. A. (2018). Reflexiones sobre el trabajo psicosocial. *Trans-Pasando Fronteras*, n. 11, 273. <https://doi.org/10.18046/retf.i11.2840>
- Correa Penagos, A. (2020). *Vivencias de placer y malestar en el trabajo de pilotos de aerolíneas chárter colombianas* [Trabajo de pregrado, Universidad EAFIT]. <http://hdl.handle.net/10784/30680>
- Dejours, C. (1997). *O fator humano*. Fundação Getúlio Vargas.
- Dejours, C. (2009). *El desgaste mental en el trabajo*. Modus Laborandis.
- Dejours, C. (2010). *Contribución de la clínica del trabajo a la teoría del sufrimiento*. <https://www.topia.com.ar/articulos/contribuci%C3%B3n-cl%C3%ADnica-del-trabajo-teor%C3%AD-del-sufrimiento>
- Dessors, D.; Guiho-Bailly, M. P. (1998). *Organización del trabajo y la salud. De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo*. Editorial Lumen.
- Durando Patiño, E. M. (2019) *Vivencias de placer y sufrimiento en el trabajo como chef* [Trabajo de pregrado, Universidad EAFIT]. <http://hdl.handle.net/10784/13635>
- Dunker, C. I. L.; Kyrillos Neto, F. (2014). A crítica psicanalítica do DSM-IV: breve história do casamento psicopatológico entre psicanálise e psiquiatria. *Revista Latinoamericana de Psicopatologia Fundamental*, v. 14, n. 4, 611-626. <https://doi.org/10.1590/S1415-47142011000400003>
- Freud, A. (2019). *El yo y los mecanismos de defensa*. Paidós.
- Gañán Moreno, A. (2020). *Vivencias de placer y sufrimiento en el trabajo de un grupo de periodistas de la ciudad de Medellín* [Trabajo de pregrado, Universidad EAFIT]. <http://hdl.handle.net/10784/16056>
- Dejours, C.; Gernet, I. (2012) *Psicopatología del trabajo*. Miño y Dávila Editores.
- Del Carpio Ovando, P. S. (2012). Entre el textil y el ámbar: las funciones psicosociales del trabajo artesanal en México. *Athenea Digital*, v. 2, n. 2, 185-198. <https://doi.org/10.5565/rev/athenead/v12n2.1015>
- Orejuela Gómez, J. J.; Ramírez, A. (2011). Aproximación cualitativa al estudio de la subjetividad laboral en profesionales colombianos. *Pensamiento Psicológico*, v. 9, n. 16, 125-144. <https://revistas.javerianacali.edu.co/index.php/pensamientopsicologico/article/view/169/503>
- Orejuela Gómez, J. J. Melo, M. A. (2014). Clínicas del trabajo: un estado de la cuestión. En J. J. Orejuela Gómez (ed.), *Psicología de las organizaciones y del trabajo. Apuestas de investigación* (pp. 381-410). Bonaventuriana. <http://www.editorialbonaventuriana.usb.edu.co/index.php/libros/inv/item/6-psicologia/260-psicologia-organizaciones>
- Orejuela Gómez, J. J. (2018). *Clínica del trabajo: el malestar subjetivo derivado de la fragmentación laboral*. Editorial EAFIT, San Pablo.
- Salazar Fraile, J.; Sempere Verdú, E. (2012). *Malestar emocional: Manual práctico para una respuesta en atención primaria*. Generalitat.
- Zabala, X.; Guerrero, P.; Besoain, C. (2016) *Clínicas del trabajo. Teorías e intervenciones*. Ediciones Universidad Alberto Hurtado.