



**COLEGIO DE PSICÓLOGOS
DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES**
DISTRITO XIII - LOMAS DE ZAMORA

REVISTA ESCRITOS EN SALUD MENTAL 5

Año 4, Volumen 5, Número 1
Mayo 2026

Autoridades

Consejeros titulares

Presidenta: Lic Natalia Gimeno

Vicepresidenta: Lic. Sol Miculan

Secretaria general: Lic Mariela Travasso

Secretaria de actas: Lic. Soledad Pisello

Tesorero: Lic. Leonardo Di Natale

Lic. Ana Cecilia Vicedo Calderoni

Lic. Adrian Rezzoagli

Consejeros suplentes

Lic. Noelia Francisquelo

Lic. Mariana Fornoni

Lic. Maria Sol Martin

Lic. Anabella Porras

Editores y Revisores Científicos

Dr. Diego Argentino

Dr. Pablo Domingo Depaula

Esp. Marianela Fernández

Dra. Analía Verónica Losada

Lic. Maximiliano D. Ribeiro

Título de la publicación: Escritos en Salud Mental

Número de edición: 5

Fecha de publicación: Mayo de 2026

Publicación del Colegio de Psicólogos de la Provincia de Buenos Aires

Editores: Dr. Diego Argentino, Dr. Pablo Domingo Depaula, Esp. Marianela Fernández, Dra. Analía Verónica Losada y Lic. Maximiliano D. Ribeiro.

ISSN: 3008-9492

Domicilio legal: Alsina 1778, Lomas de Zamora, Provincia de Buenos Aires.

Registro DNDA en trámite

Licencia Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0). Esta obra se encuentra bajo la licencia Creative Commons Atribución-No Comercial-Sin Derivadas 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0).

Diseño de tapa:

Registro DNDA en trámite Inscripción de Publicación Periódica

ISSN 3008-9492

Publicación del Colegio de Psicólogos de la Provincia de Buenos Aires Distrito XIII





La Revista Escritos en Salud Mental forma parte de la Red Latinoamericana de Revistas Académicas en Ciencias Sociales y Humanidades.

<https://latinrev.flacso.org.ar/revistas>

La Revista Escritos en Salud Mental se adjunta alojada en Google Académico.

<https://scholar.google.com/citations?user=041iSmkAAAAJ&hl=es>



DOSSIER TEMÁTICO
SALUD MENTAL E INTELIGENCIA ARTIFICIAL



**FATIGA COGNITIVA Y RIESGOS PSICOSOCIALES EN CONTEXTOS DE
TRABAJO MEDIADOS POR INTELIGENCIA ARTIFICIAL: APORTES DESDE LA
PSICOLOGÍA LABORAL**

**COGNITIVE FATIGUE AND PSYCHOSOCIAL RISKS IN AI-MEDIATED WORK
SETTINGS: CONTRIBUTIONS FROM WORK PSYCHOLOGY**

Rodrigo Nicolás Montiel y Julieta Milazzo

Universidad de Flores

RESUMEN

Este artículo es un trabajo teórico que examina la relación entre la salud mental laboral, los riesgos psicosociales, la gestión algorítmica y la fatiga cognitiva en contextos de trabajo mediados por inteligencia artificial. El problema central se desarrolla desde la psicología laboral, con el objetivo de desplazar la discusión de una lectura tecnologicista o individualizante hacia una comprensión organizacional, relacional y, sobre todo, preventiva. Metodológicamente, se inscribe en una revisión teórica de carácter narrativo, sustentado en documentos institucionales internacionales y basado en literatura académica reciente sobre temáticas como: inteligencia artificial, organización del trabajo, gestión algorítmica y costo

cognitivo del uso intensivo de sistemas inteligentes. Los antecedentes que se revisaron muestran, por un lado, que la salud mental en el trabajo depende en gran medida de la organización laboral en la que se desarrolla la actividad y de la distribución de las demandas, los recursos, el control y el reconocimiento; y por otro lado, la evidencia revisada sugiere que la inteligencia artificial no siempre produce efectos uniformes sobre el bienestar, sino que sus representaciones y consecuencias dependen del modo en el cual se implementan y de la forma en que la organización la adopte. A su vez, la fatiga cognitiva aparece como una categoría útil para pensar los costos atencionales, decisionales e informacionales asociados con usos intensivos o prolongados de inteligencia artificial. En la discusión sobre dicha temática, resulta pertinente proponer una lectura crítica sobre la psicología laboral y, complementariamente, desde una mirada breve y estratégica. Desde esta perspectiva puede entenderse cómo ciertas respuestas organizacionales pueden orientarse hacia la optimización de procesos, lo cual suele presentarse como un aspecto positivo pero puede ocultar efectos adversos, ya que podría reforzar la sobrecarga, la pérdida de autonomía y el malestar del trabajador. Por lo tanto, se concluye que la inteligencia artificial debe evaluarse no solo por su capacidad para automatizar procesos, productos o tareas, sino también por las condiciones laborales que produce al integrarse en la regulación cotidiana del trabajo.

PALABRAS CLAVE

Salud mental laboral; Riesgos psicosociales; Inteligencia Artificial; Gestión algorítmica; Fatiga cognitiva; Psicología laboral.

ABSTRACT

This article is a theoretical paper that examines the relationship between occupational mental health, psychosocial risks, algorithmic management, and cognitive fatigue in artificial intelligence-mediated work contexts. The central problem is addressed from the perspective of work psychology, with the aim of shifting the discussion away from a technologist or individualizing reading toward an organizational, relational, and above all preventive understanding. Methodologically, the paper is based on a narrative theoretical review supported by international institutional documents and recent academic literature on topics such as artificial intelligence, work organization, algorithmic management, and the cognitive costs associated with the intensive use of intelligent systems. The reviewed background shows, on the one hand, that mental health at work largely depends on the labor organization in which the

activity takes place and on the distribution of demands, resources, control, and recognition; and, on the other hand, that the available evidence suggests that artificial intelligence does not always produce uniform effects on well-being, since its meanings and consequences depend on how it is implemented and on the way the organization adopts it. At the same time, cognitive fatigue emerges as a useful category for understanding the attentional, decisional, and informational costs associated with intensive or prolonged uses of artificial intelligence. Within this discussion, it is relevant to propose a critical reading from work psychology, while also considering a brief and strategic perspective. From this viewpoint, it becomes possible to understand how certain organizational responses may be oriented toward process optimization, which is often presented as a positive development but may conceal adverse effects, as it can reinforce overload, loss of autonomy, and worker distress. It is therefore concluded that artificial intelligence should be assessed not only in terms of its capacity to automate processes, products, or tasks, but also in relation to the working conditions it produces when integrated into the everyday regulation of work.

KEYWORDS

Mental health at work; Psychosocial risks; Artificial Intelligence; Algorithmic management; Cognitive fatigue; Work psychology

DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO

En el campo de la salud pública, la salud mental en el ámbito laboral constituye un problema contemporáneo de creciente relevancia. La Organización Mundial de la Salud (2022) afirma que la salud es más que la ausencia de enfermedad y que en el ámbito empresarial, donde el trabajo constituye un determinante importante en la salud mental ya que influye significativamente en el bienestar de las personas. Por lo cual, es necesario no solo estudiar el malestar como un registro individual porque el nuevo paradigma invita a realizar un análisis en donde las condiciones concretas del trabajo, la organización de las tareas, las formas de supervisión y los vínculos laborales son condiciones con impacto significativo sobre la experiencia laboral.

En esta misma dirección, la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2022) advierten que en la actualidad y en los contextos laborales en los que se encuentran inmersos los trabajadores, se generan factores de riesgo para la salud mental, conocidos como riesgos psicosociales. Tales riesgos no se limitan a episodios

extraordinarios o críticos, sino que incluyen dimensiones estructurales como la sobrecarga, la ambigüedad de rol, la inseguridad, la baja autoridad para decidir, el aislamiento o las relaciones disfuncionales. Por ello, el malestar laboral no puede leerse solo como una cuestión de vulnerabilidad individual, sino también como efecto de la forma en que las organizaciones distribuyen demandas, recursos, control y reconocimiento.

Este problema adquiere una complejidad adicional en el contexto de las transformaciones tecnológicas contemporáneas. La OIT (2025) sostiene que la digitalización y la inteligencia artificial (IA) están transformando en gran medida los entornos laborales actuales y que, además, introducen oportunidades para mejorar la seguridad y la salud en el trabajo. Este punto resulta relevante ya que la IA no aparece solamente como una herramienta adicional, sino que comienza a operar como un factor que reconfigura múltiples dimensiones del trabajo, por ejemplo, en la asignación de las tareas, el monitoreo de desempeño, la toma de decisiones y la regulación cotidiana del trabajo.

Ahora bien, la evidencia reciente obliga a evitar formulaciones lineales. Giuntella et al. (2025), en un estudio longitudinal con trabajadores alemanes, no hallaron evidencia de un efecto negativo significativo de la exposición ocupacional a IA sobre bienestar y salud mental, e incluso observaron leves mejoras en ciertos indicadores de salud. En cambio, otros trabajos muestran que determinadas modalidades de implementación en especial aquellas vinculadas con gestión algorítmica pueden intensificar riesgos psicosociales y problemas de salud ocupacional (Hennum Nilsson et al., 2025). Esta tensión exige afinar el foco del artículo, ya que conlleva a que el problema no radica en la IA en abstracto, sino en las configuraciones de trabajo que produce cuando se integra a los procesos de organización, supervisión y control.

En ese marco, el presente artículo se propone analizar la relación entre salud mental laboral, riesgos psicosociales, gestión algorítmica y fatiga cognitiva en contextos de trabajo mediados por IA. El recorte parte de una hipótesis interpretativa acotada: la fatiga cognitiva puede constituirse en una categoría útil para pensar ciertos costos subjetivos y organizacionales del trabajo mediado por sistemas inteligentes, especialmente cuando estos incrementan exigencias atencionales, sobrecarga informacional, ritmos de respuesta y monitoreo constante. Desde la psicología laboral, ello exige una lectura crítica y preventiva que evite tanto el entusiasmo tecnologicista como el alarmismo genérico.

ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Salud mental laboral y riesgos psicosociales

La literatura institucional reciente coincide en que la salud mental laboral no puede ser reducida a un asunto de adaptación individual. La WHO (2022) plantea que el trabajo puede operar como factor protector cuando ofrece condiciones seguras, significativas y saludables, pero también puede deteriorar la salud mental cuando predominan condiciones nocivas, organización deficiente del trabajo, vínculos violentos o exposición sostenida a entornos demandantes. Para la psicología laboral, esta perspectiva resulta valiosa, ya que devuelve el problema a la organización del trabajo y a la lógica institucional que estructura la actividad cotidiana.

En este marco, los riesgos psicosociales ocupan un lugar central en el estudio de la salud mental laboral. La OMS y la OIT (2022) señalan que los contextos laborales inseguros comprometen el bienestar de los trabajadores, por lo tanto, la prevención de los problemas de salud mental exige intervenciones organizacionales orientadas a la transformación de las condiciones cotidianas, culturales y relacionales de cada persona implicada. El foco debería orientarse hacia una lógica basada en preguntas como: ¿de qué manera se distribuyen las demandas?, ¿qué recursos existen para afrontarlas?, ¿qué márgenes de control tiene el trabajador? y ¿cómo se reconocen sus criterios, tiempos y límites?.

En el contexto actual, esta discusión adquiere mayor densidad porque los riesgos psicosociales no desaparecen y en cambio, se intensifica la innovación tecnológica. La OIT (2025) señala que la digitalización y la IA podrían introducir nuevos riesgos como la intensificación del trabajo, la vigilancia intrusiva, el tecnoestrés, la difuminación de fronteras entre trabajo y vida privada y el debilitamiento de la autonomía. Por lo tanto, el problema no es solamente la incorporación acelerada de tecnologías digitales en el trabajo, sino que además se le suma la reconfiguración de nuevas demandas, recursos emergentes y la multiplicación de posibilidades de control que esto puede generar.

TRANSFORMACIONES DEL TRABAJO Y GESTIÓN ALGORÍTMICA

Las transformaciones tecnológicas actuales no consisten únicamente en incorporar nuevas herramientas al puesto de trabajo. En numerosos sectores implican, además, una reorganización de funciones tradicionalmente asociadas a la supervisión, la coordinación y la evaluación del desempeño. En este punto, la noción de gestión algorítmica resulta especialmente útil. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2025) define la gestión algorítmica como el uso de software, que puede incluir IA, para automatizar total o parcialmente tareas antes realizadas por responsables de supervisión. Esta definición permite

precisar que el problema no se trata simplemente de “usar IA”, sino de formas específicas en que sistemas digitales pasan a dirigir, monitorear, asignar tareas y evaluar trabajadores.

Ese desplazamiento modifica la relación entre sujeto, tarea y organización. Hennem Nilsson et al. (2025) encontraron, en trabajadores del sector logístico, que una mayor exposición a gestión algorítmica se asociaba con mayor prevalencia de distrés psicológico, cefaleas, dolor musculoesquelético y accidentes laborales. Los autores interpretan estos hallazgos señalando que la gestión algorítmica puede aumentar demandas y debilitar recursos como autonomía, apoyo social y confianza organizacional. Desde la psicología laboral, este punto es crucial porque muestra que la tecnología no opera por fuera de la organización del trabajo: la reordena, altera márgenes de decisión y redefine formas de control.

Ahora bien, el cuadro no es homogéneo. Giuntella et al. (2025) muestran que la exposición ocupacional a IA, medida longitudinalmente en Alemania, no produjo efectos negativos significativos sobre bienestar y salud mental. Esta evidencia obliga a evitar generalizaciones: no toda exposición a IA se traduce en deterioro psicosocial. La diferencia parece residir en cómo la tecnología se implementa, qué tareas afecta, qué grado de automatización introduce y bajo qué arreglos institucionales opera. Así, mientras una exposición más amplia a IA puede no mostrar efectos negativos relevantes, determinadas modalidades de gestión algorítmica sí pueden intensificar control, ritmos, vigilancia y presión temporal.

La OCDE (2025) añade un matiz importante. En su encuesta a empleadores, reporta beneficios percibidos de la gestión algorítmica en calidad de ciertas decisiones, pero también preocupaciones referidas a explicabilidad, responsabilidad y protección insuficiente de la salud física y mental. En consecuencia, la discusión no debería formularse como una oposición simple entre beneficio y daño, sino como una pregunta por la forma organizacional que adopta la tecnología y por las condiciones en las que dicha forma se vuelve compatible o incompatible con la salud mental y el trabajo decente.

FATIGA COGNITIVA EN CONTEXTOS DE TRABAJO MEDIADOS POR INTELIGENCIA ARTIFICIAL

La discusión sobre IA en el trabajo no puede agotarse en sus efectos sobre productividad o automatización. Exige atender al posible costo cognitivo de la interacción sostenida con estos sistemas. En esta línea, Shalu et al. (2025) proponen que el uso prolongado de IA puede vincularse con tensión cognitiva, disminución de la atención, sobrecarga informacional y fatiga decisional. Esta formulación resulta relevante porque desplaza el foco desde la eficiencia

tecnológica hacia los costos atencionales, informacionales y decisionales que ciertas modalidades de uso pueden imponer.

Los hallazgos de Shalu et al. (2025) indican que la interacción prolongada con IA se asocia con agotamiento mental, tensión atencional y sobrecarga de información, además de una relación inversa con la autoconfianza para decidir. Tales resultados no habilitan a sostener que toda presencia de IA en el trabajo produzca fatiga cognitiva, pero sí permiten pensar que el riesgo aumenta cuando el trabajador debe filtrar, supervisar o responder a flujos de información continuos y tecnológicamente mediados. En esos escenarios, la fatiga cognitiva puede aparecer como una categoría pertinente para analizar el costo subjetivo del trabajo.

Este punto dialoga con la literatura sobre gestión algorítmica. Si ciertos sistemas intensifican demandas y reducen recursos, la fatiga cognitiva puede leerse como una expresión específica de ese reordenamiento del trabajo. No se trataría, entonces, de un problema puramente individual ni de una propiedad intrínseca de la tecnología, sino de una manifestación de nuevas condiciones sociotécnicas donde se incrementa la vigilancia, la respuesta permanente, la validación continua de resultados y la sobrecarga informacional.

En un plano más amplio, Cebulla et al. (2023) advierten que buena parte del debate sobre IA en el trabajo se concentró en derechos, privacidad o plataformas, dejando relativamente menos exploradas sus implicancias para la salud y seguridad laboral. Su propuesta de pensar la IA desde una matriz de salud y seguridad en el trabajo resulta especialmente útil para este artículo, porque incorpora dimensiones cognitivas, psicológicas y organizacionales al análisis de riesgos. Desde este encuadre, la fatiga cognitiva puede entenderse como una señal de que ciertas modalidades de implementación de IA están generando nuevas exigencias sobre la actividad mental del trabajador.

CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS

El presente trabajo se inscribe en una revisión teórica de carácter narrativo. Para su elaboración se recuperaron documentos institucionales internacionales y literatura académica reciente, seleccionados por su pertinencia para analizar la relación entre salud mental laboral, riesgos psicosociales, gestión algorítmica y fatiga cognitiva en contextos de trabajo mediados por IA. Su propósito no es producir evidencia empírica, sino organizar un marco de interpretación conceptual que permita delimitar el problema, identificar tensiones emergentes y aportar una lectura analítica desde la psicología laboral.

DISCUSIÓN, POSIBLES LÍNEAS DE INTERVENCIÓN Y CONCLUSIONES

La revisión realizada permite sostener que la relación entre IA, organización del trabajo y salud mental laboral no puede ser abordada en términos lineales ni dicotómicos. La evidencia disponible no avala una lectura según la cual toda exposición a IA implique, por sí misma, deterioro del bienestar o de la salud mental. Algunos estudios no hallaron efectos negativos significativos e incluso observan leves mejoras en ciertos indicadores de salud autopercebida (Giuntella et al., 2025), mientras otros muestran riesgos cuando la tecnología se integra en modalidades específicas de gestión algorítmica que intensifican demandas y debilitan recursos (Hennum Nilsson et al., 2025). De ello se desprende una tesis central: el problema no reside en la tecnología en sí misma, sino en la forma en que esta reconfigura tiempos, exigencias, control y márgenes de decisión dentro del trabajo.

Desde la psicología laboral, este desplazamiento es decisivo porque permite leer la fatiga cognitiva no como una falla individual ni como una consecuencia automática de toda innovación, sino como un riesgo emergente ligado a determinadas configuraciones del trabajo. Bajo esta mirada, el problema aparece cuando la interacción con sistemas inteligentes se vuelve sostenida, intensiva o escasamente regulada y exige al trabajador mantener una atención permanente, supervisar resultados, procesar información redundante y responder bajo presión temporal. En ese sentido, la categoría de fatiga cognitiva permite precisar una zona de malestar que no queda completamente capturada por las nociones clásicas de estrés laboral o sobrecarga general, aunque dialoga con ellas.

En este punto, la perspectiva breve y estratégica aporta una clave de lectura especialmente fértil. Los desarrollos del modelo de Giorgio Nardone subrayan que muchos problemas no se sostienen solo por sus causas iniciales, sino también por las soluciones intentadas que terminan reforzando el circuito disfuncional (Nardone & Portelli, 2007; Bartoli & De la Cruz Gil, 2023; De la Cruz Gil et al., 2025). Aplicado al campo organizacional, permite pensar que ciertas instituciones pueden introducir IA para reducir complejidad, acelerar procesos o mejorar decisiones y, sin embargo, terminar generando nuevas exigencias de control, validación, disponibilidad y monitoreo que intensifican el malestar que pretendían disminuir. No se trataría de una falla individual ni de una propiedad intrínsecamente nociva de la tecnología, sino de una dinámica organizacional en la que determinadas formas de implementación producen efectos paradójicos.

Esta lectura ayuda a evitar dos reduccionismos frecuentes. El primero es el entusiasmo tecnologicista, que asume que toda innovación equivale automáticamente a mejora. El segundo

es el alarmismo, que supone que la IA conduce inevitablemente a deterioro subjetivo o deshumanización del trabajo. Entre ambos extremos, la psicología laboral puede aportar una posición más productiva: analizar cómo estas tecnologías se integran en contextos concretos, qué demandas agregan, qué recursos erosionan o fortalecen y qué formas de organización contribuyen a proteger la salud mental o, por el contrario, a volverla más vulnerable. En este sentido, los aportes de Cebulla et al. (2023) resultan valiosos porque invitan a examinar la IA no solo desde la innovación o los derechos, sino también desde la salud y seguridad laboral, incorporando dimensiones psicológicas, cognitivas y organizacionales al análisis de riesgos.

A partir de esta discusión, es posible esbozar algunas líneas de intervención desde la psicología laboral. Una primera consiste en identificar y rediseñar demandas cognitivas excesivas, especialmente en tareas que exigen monitoreo continuo, validación permanente de resultados, procesamiento simultáneo de múltiples estímulos o disponibilidad atencional sostenida. La intervención no debería centrarse solo en “entrenar” al trabajador para tolerar mejor la carga mental, sino en revisar cómo esa carga se distribuye, se acumula y se vuelve crónica en la organización cotidiana del trabajo.

Una segunda línea se vincula con la revisión de soluciones intentadas organizacionales que pueden reforzar el problema. Desde una lectura breve y estratégica, respuestas como aumentar monitoreo, sumar indicadores, exigir más validaciones o intensificar el control digital frente a errores o baja productividad pueden transformarse en mecanismos que agravan la dificultad en lugar de resolverla. En contextos mediados por IA, esta lógica resulta particularmente relevante, ya que la búsqueda de mayor eficiencia puede derivar paradójicamente en más vigilancia, más presión temporal y menor margen de decisión.

Una tercera línea posible es la recuperación de autonomía, criterio profesional y espacios de juicio humano. Cuando los sistemas automatizados organizan tiempos, prioridades o decisiones, el trabajador puede quedar reducido a una función de supervisión pasiva o de respuesta acelerada. Intervenir aquí implica restituir márgenes razonables de discrecionalidad, clarificar cuándo la herramienta asiste y cuándo el criterio profesional debe prevalecer, y evitar que la organización del trabajo quede completamente subordinada a la lógica del sistema. En este punto, las preocupaciones de la OCDE (2025) sobre explicabilidad, responsabilidad y confianza resultan particularmente pertinentes.

También se vuelve relevante una línea de trabajo centrada en la higiene informacional y la regulación de la exposición cognitiva. En escenarios donde la IA multiplica alertas, sugerencias, datos y flujos de información, la intervención puede orientarse a ordenar prioridades, reducir redundancias, delimitar momentos de uso intensivo y establecer ritmos

más compatibles con el procesamiento humano. Prevenir fatiga cognitiva no supone rechazar la tecnología, sino introducir mediaciones organizacionales que eviten su uso saturante o indiscriminado.

El principal aporte de este artículo consiste en proponer que la fatiga cognitiva puede ser leída como una categoría relevante para pensar algunos costos emergentes del trabajo mediado por IA, siempre que se la ubique dentro de un marco más amplio de riesgos psicosociales y organización del trabajo. Desde esta perspectiva, la IA no debería evaluarse solo por su capacidad de automatizar o asistir tareas, sino también por las condiciones laborales que produce cuando se incorpora a la regulación cotidiana de la actividad. Futuros estudios podrán profundizar esta línea mediante investigaciones empíricas situadas que examinen con mayor precisión cuándo estas tecnologías funcionan como soporte y cuándo, por el contrario, comienzan a constituirse en fuentes de intensificación, desgaste y malestar.

REFERENCIAS

- Bartoli, S., & De la Cruz Gil, R. (2023). Epistemología, historia y fundamentos de la Terapia Breve Estratégica. El Modelo de Giorgio Nardone. *Papeles del Psicólogo*, 44(1), 36-44. <https://doi.org/10.23923/pap.psicol.3009>
- Cebulla, A., Szpak, Z., Howell, C., Knight, G., & Hussain, S. (2023). Applying ethics to AI in the workplace: The design of a scorecard for Australian workplace health and safety. *AI & Society*, 38, 919-935. <https://doi.org/10.1007/s00146-022-01460-9>
- De la Cruz Gil, R., Bartoli, S., Aguirre Morales, M., & Segovia Vega, L. (2025). Terapia breve estratégica: una revisión de la literatura. *Calidad de Vida y Salud*, 18(1), 29-60. <https://doi.org/10.63790/cdvs.v18i1.460>
- Giuntella, O., Konig, J., & Stella, L. (2025). Artificial intelligence and the wellbeing of workers. *Scientific Reports*, 15, Article 20087. <https://doi.org/10.1038/s41598-025-98241-3>
- Hennum Nilsson, K., Bodin, T., Strauss, P., Matilla-Santander, N., Badarin, K., Brulin, E., & Håkansta, C. (2025). Algorithmic management is associated with psychological distress, musculoskeletal pain, and occupational accidents: A cross-sectional study in logistics. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 98, 929-942. <https://doi.org/10.1007/s00420-025-02180-5>

- International Labour Organization. (2025). Revolutionizing health and safety: The role of AI and digitalization at work. *International Labour Office*. <https://doi.org/10.54394/KNZE0733>
- Nardone, G., & Portelli, C. (2007). Caught in the middle of a double-bind: The application of non-ordinary logic to therapy. *Kybernetes*, 36(7/8), 926-931. <https://doi.org/10.1108/03684920710777432>
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2025). Algorithmic management in the workplace: New evidence from an OECD employer survey (OECD Artificial Intelligence Papers No. 31). OECD Publishing. <https://oecd.ai/en/ai-publications/algorithmic-management-in-the-workplace>
- Shalu, Verma, N., Dev, K., Bhardwaj, A. B., & Kumar, K. (2025). The cognitive cost of AI: How AI anxiety and attitudes influence decision fatigue in daily technology use. *Annals of Neurosciences*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1177/09727531251359872>
- World Health Organization. (2022). WHO guidelines on mental health at work. *World Health Organization*.
- World Health Organization, & International Labour Organization. (2022). Mental health at work: Policy brief. *World Health Organization*.