

# PSICOLOGIA EM FOCO:

entre Ciência e Experiência

M. Graça Pereira  
(Organizadora)



EDITORA  
ARTEMIS  
2025

# PSICOLOGIA EM FOCO:

entre Ciência e Experiência

M. Graça Pereira  
(Organizadora)



EDITORA  
ARTEMIS  
2025



O conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição Creative Commons Atribuição-Não-Comercial NãoDerivativos 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0). Direitos para esta edição cedidos à Editora Artemis pelos autores. Permitido o download da obra e o compartilhamento, desde que sejam atribuídos créditos aos autores, e sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

A responsabilidade pelo conteúdo dos artigos e seus dados, em sua forma, correção e confiabilidade é exclusiva dos autores. A Editora Artemis, em seu compromisso de manter e aperfeiçoar a qualidade e confiabilidade dos trabalhos que publica, conduz a avaliação cega pelos pares de todos manuscritos publicados, com base em critérios de neutralidade e imparcialidade acadêmica.

<b>Editora Chefe</b>	Prof. <sup>a</sup> Dr. <sup>a</sup> Antonella Carvalho de Oliveira
<b>Editora Executiva</b>	M. <sup>a</sup> Viviane Carvalho Mocellin
<b>Direção de Arte</b>	M. <sup>a</sup> Bruna Bejarano
<b>Diagramação</b>	Elisangela Abreu
<b>Organizadora</b>	Prof. <sup>a</sup> Dr. <sup>a</sup> M. Graça Pereira
<b>Imagem da Capa</b>	rishad1977/123RF
<b>Bibliotecário</b>	Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

#### Conselho Editorial

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Ada Esther Portero Ricol, *Universidad Tecnológica de La Habana “José Antonio Echeverría”*, Cuba  
Prof. Dr. Adalberto de Paula Paranhos, Universidade Federal de Uberlândia, Brasil  
Prof. Dr. Agustín Olmos Cruz, *Universidad Autónoma del Estado de México*, México  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Amanda Ramalho de Freitas Brito, Universidade Federal da Paraíba, Brasil  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Ana Clara Monteverde, *Universidad de Buenos Aires*, Argentina  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Ana Júlia Viamonte, Instituto Superior de Engenharia do Porto (ISEP), Portugal  
Prof. Dr. Ángel Mujica Sánchez, *Universidad Nacional del Altiplano*, Peru  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Angela Ester Mallmann Centenaro, Universidade do Estado de Mato Grosso, Brasil  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Begoña Blandón González, *Universidad de Sevilla*, Espanha  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Carmen Pimentel, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Brasil  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Catarina Castro, Universidade Nova de Lisboa, Portugal  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Cirila Cervera Delgado, *Universidad de Guanajuato*, México  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Cláudia Neves, Universidade Aberta de Portugal  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Cláudia Padovesi Fonseca, Universidade de Brasília-DF, Brasil  
Prof. Dr. Cleberton Correia Santos, Universidade Federal da Grande Dourados, Brasil  
Dr. Cristo Ernesto Yáñez León – New Jersey Institute of Technology, Newark, NJ, Estados Unidos  
Prof. Dr. David García-Martul, *Universidad Rey Juan Carlos de Madrid*, Espanha  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Deuzimar Costa Serra, Universidade Estadual do Maranhão, Brasil  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Dina Maria Martins Ferreira, Universidade Estadual do Ceará, Brasil  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Edith Luévano-Hipólito, *Universidad Autónoma de Nuevo León*, México  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Eduarda Maria Rocha Teles de Castro Coelho, Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro, Portugal  
Prof. Dr. Eduardo Eugênio Spers, Universidade de São Paulo (USP), Brasil  
Prof. Dr. Eloi Martins Senhoras, Universidade Federal de Roraima, Brasil  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Elvira Laura Hernández Carballido, *Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*, México

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Emilas Darlene Carmen Lebus, *Universidad Nacional del Nordeste/ Universidad Tecnológica Nacional, Argentina*  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Erla Mariela Morales Morgado, *Universidad de Salamanca, Espanha*  
Prof. Dr. Ernesto Cristina, *Universidad de la República, Uruguay*  
Prof. Dr. Ernesto Ramírez-Briones, *Universidad de Guadalajara, México*  
Prof. Dr. Fernando Hitt, *Université du Québec à Montréal, Canadá*  
Prof. Dr. Gabriel Díaz Cobos, *Universitat de Barcelona, Espanha*  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Gabriela Gonçalves, Instituto Superior de Engenharia do Porto (ISEP), Portugal  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Galina Gumovskaya – Higher School of Economics, Moscow, Russia  
Prof. Dr. Geoffroy Roger Pointer Malpass, Universidade Federal do Triângulo Mineiro, Brasil  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Gladys Esther Leoz, *Universidad Nacional de San Luis, Argentina*  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Glória Beatriz Álvarez, *Universidad de Buenos Aires, Argentina*  
Prof. Dr. Gonçalo Poeta Fernandes, Instituto Politécnico da Guarda, Portugal  
Prof. Dr. Gustavo Adolfo Juárez, *Universidad Nacional de Catamarca, Argentina*  
Prof. Dr. Guillermo Julián González-Pérez, *Universidad de Guadalajara, México*  
Prof. Dr. Håkan Karlsson, *University of Gothenburg, Suécia*  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Iara Lúcia Tescarollo Dias, Universidade São Francisco, Brasil  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Isabel del Rosario Chiyon Carrasco, *Universidad de Piura, Peru*  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Isabel Yohena, *Universidad de Buenos Aires, Argentina*  
Prof. Dr. Ivan Amaro, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Brasil  
Prof. Dr. Iván Ramon Sánchez Soto, *Universidad del Bío-Bío, Chile*  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Ivânia Maria Carneiro Vieira, Universidade Federal do Amazonas, Brasil  
Prof. Me. Javier Antonio Albornoz, *University of Miami and Miami Dade College, Estados Unidos*  
Prof. Dr. Jesús Montero Martínez, *Universidad de Castilla - La Mancha, Espanha*  
Prof. Dr. João Manuel Pereira Ramalho Serrano, Universidade de Évora, Portugal  
Prof. Dr. Joaquim Júlio Almeida Júnior, UniFIMES - Centro Universitário de Mineiros, Brasil  
Prof. Dr. Jorge Ernesto Bartolucci, *Universidad Nacional Autónoma de México, México*  
Prof. Dr. José Cortez Godinez, Universidad Autónoma de Baja California, México  
Prof. Dr. Juan Carlos Cancino Diaz, Instituto Politécnico Nacional, México  
Prof. Dr. Juan Carlos Mosquera Feijoo, *Universidad Politécnica de Madrid, Espanha*  
Prof. Dr. Juan Diego Parra Valencia, *Instituto Tecnológico Metropolitano de Medellín, Colômbia*  
Prof. Dr. Juan Manuel Sánchez-Yáñez, *Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, México*  
Prof. Dr. Juan Porras Pulido, *Universidad Nacional Autónoma de México, México*  
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Brasil  
Prof. Dr. Leinig Antonio Perazolli, Universidade Estadual Paulista (UNESP), Brasil  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Livia do Carmo, Universidade Federal de Goiás, Brasil  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Luciane Spanhol Bordignon, Universidade de Passo Fundo, Brasil  
Prof. Dr. Luis Fernando González Beltrán, *Universidad Nacional Autónoma de México, México*  
Prof. Dr. Luis Vicente Amador Muñoz, *Universidad Pablo de Olavide, Espanha*  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Macarena Esteban Ibáñez, *Universidad Pablo de Olavide, Espanha*  
Prof. Dr. Manuel Ramiro Rodriguez, *Universidad Santiago de Compostela, Espanha*  
Prof. Dr. Manuel Simões, Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto, Portugal  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Márcia de Souza Luz Freitas, Universidade Federal de Itajubá, Brasil  
Prof. Dr. Marcos Augusto de Lima Nobre, Universidade Estadual Paulista (UNESP), Brasil  
Prof. Dr. Marcos Vinicius Meiado, Universidade Federal de Sergipe, Brasil  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Mar Garrido Román, *Universidad de Granada, Espanha*  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Margarida Márcia Fernandes Lima, Universidade Federal de Ouro Preto, Brasil  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> María Alejandra Arecco, *Universidad de Buenos Aires, Argentina*  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Maria Aparecida José de Oliveira, Universidade Federal da Bahia, Brasil  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Maria Carmen Pastor, *Universitat Jaume I, Espanha*

Prof.ª Dr.ª Maria da Luz Vale Dias – Universidade de Coimbra, Portugal  
Prof.ª Dr.ª Maria do Céu Caetano, Universidade Nova de Lisboa, Portugal  
Prof.ª Dr.ª Maria do Socorro Saraiva Pinheiro, Universidade Federal do Maranhão, Brasil  
Prof.ª Dr.ª MªGraça Pereira, Universidade do Minho, Portugal  
Prof.ª Dr.ª Maria Gracinda Carvalho Teixeira, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Brasil  
Prof.ª Dr.ª María Guadalupe Vega-López, *Universidad de Guadalajara, México*  
Prof.ª Dr.ª Maria Lúcia Pato, Instituto Politécnico de Viseu, Portugal  
Prof.ª Dr.ª Maritza González Moreno, *Universidad Tecnológica de La Habana, Cuba*  
Prof.ª Dr.ª Mauriceia Silva de Paula Vieira, Universidade Federal de Lavras, Brasil  
Prof. Dr. Melchor Gómez Pérez, *Universidad del Pais Vasco, Espanha*  
Prof.ª Dr.ª Ninfa María Rosas-García, Centro de Biotecnología Genómica-Instituto Politécnico Nacional, México  
Prof.ª Dr.ª Odara Horta Boscolo, Universidade Federal Fluminense, Brasil  
Prof. Dr. Osbaldo Turpo-Gebera, *Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Peru*  
Prof.ª Dr.ª Patrícia Vasconcelos Almeida, Universidade Federal de Lavras, Brasil  
Prof.ª Dr.ª Paula Arcoverde Cavalcanti, Universidade do Estado da Bahia, Brasil  
Prof. Dr. Rodrigo Marques de Almeida Guerra, Universidade Federal do Pará, Brasil  
Prof. Dr. Saulo Cerqueira de Aguiar Soares, Universidade Federal do Piauí, Brasil  
Prof. Dr. Sergio Bitencourt Araújo Barros, Universidade Federal do Piauí, Brasil  
Prof. Dr. Sérgio Luiz do Amaral Moretti, Universidade Federal de Uberlândia, Brasil  
Prof.ª Dr.ª Silvia Inés del Valle Navarro, *Universidad Nacional de Catamarca, Argentina*  
Prof.ª Dr.ª Solange Kazumi Sakata, Instituto de Pesquisas Energéticas e Nucleares (IPEN)- USP, Brasil  
Prof.ª Dr.ª Stanislava Kashtanova, *Saint Petersburg State University, Russia*  
Prof.ª Dr.ª Susana Álvarez Otero – *Universidad de Oviedo, Espanha*  
Prof.ª Dr.ª Teresa Cardoso, Universidade Aberta de Portugal  
Prof.ª Dr.ª Teresa Monteiro Seixas, Universidade do Porto, Portugal  
Prof. Dr. Valter Machado da Fonseca, Universidade Federal de Viçosa, Brasil  
Prof.ª Dr.ª Vanessa Bordin Viera, Universidade Federal de Campina Grande, Brasil  
Prof.ª Dr.ª Vera Lúcia Vasilévski dos Santos Araújo, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Brasil  
Prof. Dr. Wilson Noé Garcés Aguilar, *Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, Colômbia*  
Prof. Dr. Xosé Somoza Medina, *Universidad de León, Espanha*

### Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)

P974 Psicologia em foco [livro eletrônico] : entre ciência e experiência / organização Maria da Graça Pereira. – 1. ed. – Curitiba, PR: Editora Artemis, 2025.  
il. color.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Edição bilíngue

Inclui bibliografia

ISBN 978-65-81701-62-8

DOI 10.37572/EdArt\_150925628

1. Psicologia. 2. Saúde mental. 3. Inclusão social. 4. Desenvolvimento humano. 5. Psicologia aplicada. I. Pereira, Maria da Graça. II. Título.

CDD 150

Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422



## PRÓLOGO

A obra *Psicologia em Foco: entre Ciência e Experiência* reúne contribuições de diferentes pesquisadores de diferentes países e contextos socioculturais, unidos pelo objetivo de refletir criticamente sobre os múltiplos campos de atuação da psicologia. Ao articular teoria, prática e pesquisa, os capítulos que compõem este volume oferecem um panorama diverso e atual das tensões, desafios e possibilidades que marcam a experiência humana em seus mais variados âmbitos.

A diversidade temática e geográfica desta coletânea é uma de suas principais riquezas. Os textos transitam por questões ligadas ao trabalho, à saúde mental, à inclusão, à família, à sexualidade e ao desenvolvimento infantil, articulando perspectivas locais e globais, sempre ancoradas na realidade concreta das comunidades investigadas.

O livro está organizado em quatro eixos, que refletem as afinidades temáticas entre os trabalhos:

**Inclusão, Bem-estar e Saúde Mental** Nesta seção, o leitor encontrará reflexões que transitam entre distintos eixos de análise e intervenção. O debate inicia-se com a perspectiva de inclusão e direitos trabalhistas de pessoas com deficiência intelectual e/ou cognitiva e avança para a apresentação de modelos inovadores de aconselhamento psicológico voltados ao fortalecimento do bem-estar e da resiliência em estudantes universitários. Segue-se uma análise aprofundada dos riscos psicossociais e sua relação com a morbidade psicológica, estilo de vida e burnout no ensino superior ao nível dos docentes e pesquisadores. Posteriormente, é apresentada uma discussão qualitativa aprofundada sobre a experiência do envelhecimento entre acadêmicos. Por fim, os avanços da farmacogenômica em psiquiatria infantojuvenil abrem horizontes promissores de personalização terapêutica e inovação tecnológica.

**Família, Gênero e Sexualidade** Este eixo trata das experiências de mulheres durante a pandemia de COVID-19, evidenciando sobrecarga, saúde mental e violência doméstica, e também explora a iniciação sexual de adolescentes e jovens, problematizando os fatores sociais e culturais envolvidos nos comportamentos sexuais e eróticos.

**Psicologia, Trabalho e Subjetividade** Os capítulos desta parte abordam, sob a ótica da psicodinâmica do trabalho e da psicologia organizacional, as vivências de prazer e sofrimento em profissões como a arbitragem esportiva e o jornalismo, além de discutir a gestão da diversidade em contextos organizacionais no Equador. Estes estudos permitem compreender como reconhecimento, desvalorização e estratégias de defesa influenciam a saúde psíquica e a identidade profissional.

**Educação, Aprendizagem e Desenvolvimento Infantil** Por fim, esta seção reúne investigações que focalizam o processo de aprendizagem em seus primeiros estágios:

dificuldades na compreensão do conceito de número, o desenvolvimento das noções cardinais em crianças pequenas e a percepção de adolescentes sobre a educação sexual integral. Os capítulos apontam para a importância de metodologias contextualizadas e de políticas educacionais sensíveis às necessidades de cada etapa do desenvolvimento.

Ao longo de 13 capítulos, este livro revela que a psicologia, para além de suas fronteiras disciplinares, é chamada a dialogar com realidades concretas, demandas sociais e transformações tecnológicas. A combinação entre ciência e experiência, presente em cada contribuição, reforça a relevância de pesquisas que não apenas descrevem fenômenos, mas também iluminam caminhos de intervenção e mudança.

Esperamos que esta obra inspire novos debates, pesquisas e práticas, fortalecendo o compromisso da psicologia com a ética e a dignidade humana, a diversidade e a construção de sociedades mais justas e inclusivas.

Desejo a todos uma frutífera leitura!

M. Graça Pereira

Universidade do Minho, Portugal

## SUMÁRIO

### INCLUSÃO, BEM-ESTAR E SAÚDE MENTAL

#### **CAPÍTULO 1..... 1**

LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL Y/O COGNITIVA: INCLUSIÓN Y DERECHO LABORAL

Fátima Elizabeth Villalba

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_1509256281](https://doi.org/10.37572/EdArt_1509256281)

#### **CAPÍTULO 2..... 10**

COUNSELLING AND PSYCHOLOGICAL SERVICES AS A MODEL FOR ENHANCING AND IMPROVING UNIVERSITY STUDENTS' WELL-BEING AND RESILIENCE

Fatime Ziberi

Zlatinka Kostadinova Georgieva

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_1509256282](https://doi.org/10.37572/EdArt_1509256282)

#### **CAPÍTULO 3.....25**

RISCOS PSICOSSOCIAIS, MORBILIDADE PSICOLÓGICA, ESTILO DE VIDA E BURNOUT NO ENSINO SUPERIOR

Daniele Carvalho

M. Graça Pereira

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_1509256283](https://doi.org/10.37572/EdArt_1509256283)

#### **CAPÍTULO 4..... 45**

EXPERIENCIAS DE ACADÉMICOS SOBRE EL PROCESO DE ENVEJECIMIENTO

Felipe Roboam Vázquez Palacios

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_1509256284](https://doi.org/10.37572/EdArt_1509256284)

#### **CAPÍTULO 5.....55**

FARMACOGENÓMICA EN PSIQUIATRÍA INFANTOJUVENIL: DE LA PREDICCIÓN A LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO PERSONALIZADO

María Suárez Gómez

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_1509256285](https://doi.org/10.37572/EdArt_1509256285)

## FAMILIA, GÉNERO E SEXUALIDADE

### **CAPÍTULO 6..... 58**

MATERNIDAD CONFINADA: TRABAJO, SALUD Y VIOLENCIA DOMÉSTICA DURANTE LA PANDEMIA EN MÉXICO

Rocío Fuentes Valdivieso

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_1509256286](https://doi.org/10.37572/EdArt_1509256286)

### **CAPÍTULO 7..... 69**

MI PRIMERA VEZ: EDADE DE INICIO DE COMPORTAMIENTOS SEXO/ERÓTICOS

Sinuhé Estrada Carmona

Gabriela Isabel Pérez Aranda

Liliana García Reyes

Miguel Ángel Tuz Sierra

Eric Alejandro Catzin López

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_1509256287](https://doi.org/10.37572/EdArt_1509256287)

## PSICOLOGIA, TRABALHO E SUBJETIVIDADE

### **CAPÍTULO 8..... 80**

ARTICULACIÓN DE LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD Y LA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL: CASO DE ECUADOR PAÍS MULTIETNICO Y PLURICULTURAL

Bryan Mauricio Pacheco Añasco

Karina Silva-Jaramillo

Katia Naranjo

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_1509256288](https://doi.org/10.37572/EdArt_1509256288)

### **CAPÍTULO 9..... 98**

ENTRE EL PLACER Y EL MALESTAR: VIVENCIAS LABORALES DE ÁRBITROS EN UNA CORPORACIÓN SOCIAL Y FORMATIVA DE MEDELLÍN

Anderson Gañán Moreno

Santiago Alejandro Ochoa Duque

Johnatan Julián Correa Pérez

Jonathan Betancur Espinosa

Geraldine Betancur Espinosa

Angela María Urrea Cuellar

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_1509256289](https://doi.org/10.37572/EdArt_1509256289)

**CAPÍTULO 10..... 120**  
VIVENCIAS DE PLACER Y SUFRIMIENTO EN EL TRABAJO DE UN GRUPO DE PERIODISTAS DE LA CIUDAD DE MEDELLÍN

Anderson Gañán Moreno

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_15092562810](https://doi.org/10.37572/EdArt_15092562810)

**EDUCAÇÃO, APRENDIZAGEM E DESENVOLVIMENTO INFANTIL**

**CAPÍTULO 11..... 151**  
DIFICULTADES EN EL APRENDIZAJE DEL CONCEPTO DE NÚMERO EN ESTUDIANTES DE PRIMER GRADO DE PRIMARIA EN EL DISTRITO DE EL TAMBO, HUANCAYO

Edith Toña Vila Herrera

Marco Antonio Bazalar Hoces

Genaro Moreno Espíritu

Walter Mayhua Matamoros

Ronald Condori Crisóstomo

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_15092562811](https://doi.org/10.37572/EdArt_15092562811)

**CAPÍTULO 12 .....165**  
THE DEVELOPMENT AND ASSESSMENT OF EARLY CARDINAL-NUMBER CONCEPTS

Arthur J. Baroody

Kelly S. Mix

Gamze Kartal

Meng-lung Lai

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_15092562812](https://doi.org/10.37572/EdArt_15092562812)

**CAPÍTULO 13..... 186**  
LA PERCEPCION DE ADOLESCENTES SOBRE LA ENSEÑANZA RECIBIDA EN EDUCACION SEXUAL INTEGRAL

Fabio Gabriel Salas

 [https://doi.org/10.37572/EdArt\\_15092562813](https://doi.org/10.37572/EdArt_15092562813)

**SOBRE A ORGANIZADORA..... 196**

**ÍNDICE REMISSIVO .....197**

## CAPÍTULO 9

### ENTRE EL PLACER Y EL MALESTAR: VIVENCIAS LABORALES DE ÁRBITROS EN UNA CORPORACIÓN SOCIAL Y FORMATIVA DE MEDELLÍN

Data de submissão: 14/05/2025

Data de aceite: 30/05/2025

#### Anderson Gañán Moreno

Politécnico Grancolombiano  
Bogotá, Colombia

<https://orcid.org/0000-0001-5890-2187>

#### Santiago Alejandro Ochoa Duque

<https://orcid.org/0000-0002-3929-3379>

#### Johnatan Julián Correa Pérez

<https://orcid.org/0000-0002-4545-1492>

#### Jonathan Betancur Espinosa

Universidad EAFIT  
Medellín, Antioquia, Colombia  
<https://orcid.org/0009-0002-0942-3977>

#### Geraldine Betancur Espinosa

Universidad EAFIT  
Medellín, Antioquia, Colombia  
<https://orcid.org/0000-0002-2823-9086>

#### Angela María Urrea Cuellar

Universidad de San Buenaventura  
Cali, Valle del Cauca, Colombia  
<https://orcid.org/0000-0001-9198-8592>

**RESUMEN:** Se describieron las vivencias de placer y malestar en el trabajo de un grupo

de árbitros de fútbol, esto a partir de la teoría psicodinámica y clínica del trabajo, que aborda la definición de placer, malestar, sufrimiento y las estrategias de defensa y las relaciona con la profesión deportiva. Para este fin, se utilizó una entrevista semiestructurada realizada a seis participantes de una corporación social, la grabación de la misma fue transcrita y analizada bajo la técnica de análisis de contenido. Con relación a los resultados y conclusiones se conoció que las causas de placer y malestar se dan por factores exógenos y endógenos al trabajo como tal, como lo puede ser el reconocimiento y la desestimación, dichas causas incluyen experiencias y síntomas, que pueden conllevar a patologías, para evitarlo, el sujeto crea estrategias de defensa que reducen el malestar. Se evidencia un gran aporte de la investigación en la resignificación de las experiencias por parte de los participantes, lo que conlleva a que la verbalización sea un buen tratamiento para aquellos malestares conscientes.

**PALABRAS CLAVE:** placer; malestar; psicodinámica del trabajo; estrategias de defensa; árbitros.

**BETWEEN PLEASURE AND DISCOMFORT:  
WORK EXPERIENCES OF REFEREES  
IN A SOCIAL AND EDUCATIONAL  
CORPORATION IN MEDELLÍN**

**ABSTRACT:** The experiences of pleasure and discomfort in the work of a group of soccer referees were described, this based on the

psychodynamic and clinical theory of work, which addresses the definition of pleasure, discomfort, suffering and defense strategies and relates them to the sports profession. For this purpose, a semi-structured interview was carried out with six participants from a social corporation, the recording of which was transcribed and analyzed using the content analysis technique. In relation to the results and conclusions, we learned that the causes of pleasure and discomfort are due to exogenous and endogenous factors to work as such, such as recognition and dismissal, these causes include experiences and symptoms, which can lead to pathologies, To avoid this, the subject creates defense strategies that reduce discomfort. A great contribution of the research is evidenced in the resignification of experiences by the participants, which means that verbalization is a good treatment for those conscious discomforts.

**KEYWORDS:** pleasure; discomfort; psychodynamics of work; defense strategies; referees.

## 1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el trabajo de árbitro es una esfera en la que se presentan una serie de variables que hacen de este un espacio que propicia situaciones que hacen que los sujetos que desempeñan el oficio se vean enfrentados a varias dificultades que obstaculizan el desarrollo personal y profesional de los mismos, como las son la baja remuneración, la discriminación, el maltrato verbal, etc. (Prato, 2018).

Se hace necesario entonces el empezar realizar investigaciones, que por medio de la información favorezcan la resolución y la consolidación de estrategias que ayuden a solventar las disidencias que se puedan presentar en el arbitraje, pues dentro de la actividad deportiva es una parte reguladora que se hace indispensable para la realización de la misma.

El placer se origina como una relación que el trabajador establece de manera favorable, en la que siente que obtiene algo que le produce bienestar, ya sea remuneración, reconocimiento etc. Lo cual favorece su desarrollo personal (Beck, 2010). El malestar según Salazar y Sempere (2012) es una percepción subjetiva de un sujeto de que su bienestar físico y mental se ve afectado de manera negativa de modo que le impide el desarrollo normal de su vida diaria.

El presente trabajo pretende aportar la información recolectada por medio de la técnica de análisis de contenido, a la luz de los datos recolectados de 6 sujetos mediante la entrevista semiestructurada, para hallar información acerca de las causas de malestar con el objetivo de buscar estrategias para moderar el malestar ocasionado, por las mismas. Así mismo, se muestran las causas de placer en el trabajo con el objetivo de propiciar la búsqueda de situaciones que puedan favorecer la aparición de situaciones placenteras en el trabajo de árbitro.

En este mismo sentido, el manuscrito tiene como objetivos identificar las causas, vivencias y síntomas de placer y malestar en el trabajo de los árbitros de fútbol, como también identificar las estrategias de defensa utilizar para reducir el malestar derivado de la propia actividad laboral.

## 2. REFERENCIAS CONCEPTUALES

Los principales referentes conceptuales, se ubican en la psicodinámica y la clínica del trabajo, en el que Dejours (1992) sugiere que el trabajo cumple una función integradora, es decir que crea conexiones entre diferentes áreas de la vida de un individuo y es un elemento generador de placer o sufrimiento, pero en esta definición solo se abordara el placer. Para Beck (2010) el placer surge como una relación favorable del trabajador con la organización, bajo la cual el sujeto obtiene algo que lo beneficia en los diferentes aspectos de su vida, ya sea estatus, reconocimiento, remuneración u otros diferentes factores que aporten a su desarrollo personal. Por el contrario, malestar según Salazar y Sempere (2012) 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 (2018) plantea que no es así, en tanto malestar es una experiencia subjetiva que se vive de manera consciente y es soportable para el individuo, contrario al sufrimiento que se ubica en el inconsciente y es insoportable.

Tabla 1. Comparativo entre conceptos de malestar y sufrimiento.

	Nivel de intensidad	Cualidad	Nivel de simbolización	Nivel de tolerancia	Instancia de registro
<b>Malestar</b>	Baja intensidad	Difuso	Relativamente simbolizable	Tolerable	Preconsciente/ Inconsciente
<b>Sufrimiento</b>	Alta intensidad	Relativamente identificable	No simbolizable	Intolerable	Inconsciente

Orejuela (2018).

El presente estudio, se realizó de acuerdo con la definición clínica del trabajo de malestar, planteada por Orejuela (2018), en el que además de lo anteriormente dicho, menciona algunas semejanzas entre sufrimiento y malestar, como que son experiencias subjetivas, de tensión y desgastantes y lo que lo diferencia es la intensidad de cada uno.

Para reducir el malestar, según Dejours (2009) los trabajadores crean de forma individual o colectiva estrategias de defensas con el fin de eliminar el sufrimiento y conservar el placer en el trabajo. Cada trabajador es capaz de construir sus propias estrategias de defensa, con el fin de lidiar con el malestar inherente que deriva del

trabajo, en especial el que ha sido precarizado por el sentido atribuido al mismo (Gañán, 2020).

Para Orejuela (2018) las causas internas del malestar están asociadas a la condición afectiva o simbólica del trabajo, al contenido significativo de la tarea y las condiciones objetivas de su desarrollo, mientras que las externas son las ajenas a la influencia que tiene el trabajador y precisamente es su falta de control lo que ocasiona el malestar. Estas causas de malestar generan a su vez síntomas y patologías físicas, psicológicas que, al acompañarse con fenómenos como adicciones, estados depresivos etc., pueden afectar la calidad de vida del sujeto (Gañán, 2020).

Según Meléndez un síntoma es “una señal que aparece en el organismo en respuesta a un malestar ya sea de orden biológico, psicosocial u organizacional” (como se citó por Gañán 2020, p. 17) así que cada individuo tiene una forma particular de reaccionar frente a las dinámicas que se dan en el desarrollo de un trabajo y esto puede ocasionar enfermedades psíquicas o físicas. Los síntomas que se notan comúnmente de placer o malestar en el trabajo son los síntomas físicos, es decir, aquellos que afectan lo corpóreo, manifestándose en enfermedades de dolor en el cuerpo, irritaciones de la piel o los órganos, incluso se puede ver en enfermedades con una mayor afectación de la vida en general como lo puede ser ceguera, disminución o pérdida auditiva, dolores de cabeza constantes etc. Pero también tenemos síntomas de afectación psicológica, qué, aunque no sean directamente visibles, se pueden notar al entrar en contacto con el sujeto, como pueden ser la ansiedad, el agotamiento, la disminución de la productividad, intolerancia, pensamiento menos efectivo, etc.

Desde la perspectiva de Dejours (2009) algunas de los síntomas que se obtienen del sufrimiento en el trabajo pueden ser el mal desempeño en la labor que esta cumpliendo el sujeto ya que no se cuenta con las facultades psíquicas en ese momento para poder cumplir con las funciones asignadas de forma externa o interna. También se encuentra la falta de reconocimiento, siendo este uno de los que mas afectan pues gran parte de la realización humana proviene del aspecto del reconocimiento, bajo el cual el sujeto crea una identidad y es un elemento decisivo en la dinámica del despliegue subjetivo de las habilidades del sujeto en el trabajo. Según Melo y Orejuela (2014) los síntomas mas comunes que se ven en los trabajadores son “el miedo, la insatisfacción, la inseguridad, el alejamiento, la desorientación...” (p. 385-386).

Ante los síntomas de malestar, el sujeto crea estrategias de defensa, utilizadas de forma colectiva o individual. Esto con el fin de disminuir o eliminar el sufrimiento. Dejours (2009), ha planteado estas estrategias como aquellas defensas activas contra la patologización del sufrimiento.

Freud A. (1954) nos plantea mecanismos de defensa, los cuales son reacciones del inconsciente, las cuales protegen el yo de conflictos entre el ello y el superyó, dentro de estas encontramos la negación, la racionalización, sublimación, represión, entre otros. Para Meléndez (2018) estas estrategias cumplen la misión de alivianar la carga emocional del sujeto, para mantener el equilibrio y eliminar cualquier trastorno o perturbación psíquica derivada del trabajo. Mientras que según Zabala, Guerrero y Besoain (2016), todos los sujetos

## 2.1. LOS ÁRBITROS DE FÚTBOL: TRABAJO Y VICISITUDES

Los árbitros según Prat, Flores, Carbonero (2013), son aquellas personas con autoridad en diversos deportes, a partir de reglamentos específicos. Por lo tanto, es responsable de juzgar los encuentros deportivos desde un punto de vista neutral respecto a infracciones, medidas, acciones, etc. El árbitro además se encarga de regular los cambios de los distintos deportes, así como de mantener el orden, no sólo dentro de los encuentros deportivos, sino también en algunos casos de los espectadores y de los entrenadores. En ese mismo sentido, velar por el respeto entre los jugadores.

Los árbitros deben tener un excelente entendimiento del fútbol, y necesitan evolucionar con el juego para mantenerse efectivos y relevantes.

Sus dos principales prioridades son:

1. Proteger la integridad de los y las futbolistas
2. La aplicación consistente y uniforme de las Reglas de Juego

El arbitraje FIFA refuerza la protección de estos valores y el mejoramiento del juego a través del desarrollo de árbitros y sus instructores.

En el caso del fútbol, son necesarios mínimo cuatro árbitros que hagan cumplir las 17 reglas de ese deporte, cada uno con una función específica. El central, que se encuentra al tanto de todo el partido y es el único con la autoridad de decidir sobre las infracciones, sustituciones, reanudación, finalización, etc. Por otro lado, los asistentes quienes se encargan de vigilar aquellas jugadas que el árbitro central no pueda ver sea por interrupciones en el juego o por mantener la mirada en el balón, en ese sentido, puede ver acciones violentas o aspectos de la regla 11, como el fuera de lugar. Por último y muy importante, es el cuarto árbitro, quien cumple acciones administrativas y de control en el área neutra de los encuentros, en este sentido, se encuentra la constante conversación con inspectores, directores técnicos, jugadores suplentes, prensa, recogepelotas, entre otros.

En la actualidad, se está implementando en algunos encuentros la video asistencia (VAR), de la que se encargan tres árbitros, quien le dan su versión al árbitro central y le

permiten ver el video de las acciones penalizables, y el central tomará una decisión de acuerdo con el reglamento y su subjetividad.

Los árbitros de fútbol, por ende, sugiere Prato (2018) presentan diferentes vicisitudes en su trabajo, en especial, en aspectos económicos, profesionales y políticos. En tanto su profesión exige una gran autoridad y responsabilidad en el deporte reconocido como el más importante a nivel mundial.

Las vicisitudes económicas y profesionales derivan del alto esfuerzo cognitivo y físico que exige ser árbitro, siendo incongruente con los salarios bajos y con la no reconocida profesión del árbitro, pues incluso no se realiza un contrato específico para laborar como árbitro, especialmente en países latinoamericanos, en el que el árbitro debe trabajar en otros aspectos de la vida diaria para poder subsistir económicamente.

Por último, las vicisitudes políticas, se derivan de las diversas presiones políticas de las Federaciones de Fútbol para el cumplimiento de los roles de los árbitros de fútbol, en ese sentido están obligados a ser muy neutros y objetivos en sus decisiones, lo que conlleva en un malestar en los árbitros, en tanto no se les da derecho a equivocarse, porque entonces serían considerados los protagonistas y culpables de las pérdidas o ganancias de un equipo de fútbol específico. Por otro lado, también se presentan en algunos casos, presuntos intentos de soborno, lo que conlleva en los árbitros una posibilidad de verse afectado en su imagen o en su vida laboral, al aceptar el fraude o, por otro lado, terminar con amenazas de muerte por no aceptar los diferentes sobornos ofrecidos.

### 3. MÉTODO

Este estudio se clasificó como un estudio cualitativo con un enfoque descriptivo y transversal, pues se hace la toma de datos en un límite de tiempo estipulado. Respecto con el diseño de la investigación, este se caracteriza como un estudio de caso definida por Carazo (2006) como una forma de evaluar un acontecimiento que tiene un lugar en un marco geográfico a lo largo del tiempo, además lo considera una investigación sistemática y profunda. Se pretende conocer en profundidad las vivencias de placer y malestar en el trabajo de un grupo de árbitros de fútbol de la ciudad de Medellín.

Los participantes de la investigación son seis árbitros de fútbol de una corporación social de la ciudad de Medellín. Los presentes participantes se obtuvieron de forma intencional, en el que, por medio de contacto a una organización del sector, se obtuvo la población deseada, de acuerdo con los criterios de la investigación. No se consideró el sexo ni la edad, pero se tuvo en cuenta que el sujeto tenga al menos

categoría departamental y que tenga una antigüedad mínima de dos años en el campo ocupacional, sea de fútbol o fútbol-sala.

Se realizó una contextualización teórica, en la que se establece los antecedentes y el marco teórico, en el cual se obtuvo toda la información teórica respecto a las vivencias, causas y síntomas de placer y malestar, como también las estrategias de defensa utilizadas por los árbitros de fútbol. Se realizó un trabajo de campo, en el que se diseñó el instrumento, este incluye el protocolo de la entrevista semiestructurada y los consentimientos informados, los cuales fueron piloteados satisfactoriamente, los mismos están amparados según lo expuesto en la Ley 1090 de 2006 y en la Resolución 8430 de 1993, artículo 11, cumpliendo con los criterios éticos básicos de la investigación cualitativa. Así mismo, se grabaron y transcribieron las entrevistas, para así ser analizadas por medio de la técnica de análisis de contenido y del discurso, para así conseguir los resultados. Por último, fue discutido el marco teórico y los antecedentes con los resultados, logrando así implementar el estudio de caso en el actual trabajo investigativo.

#### 4. RESULTADOS

Se dan a conocer los resultados obtenidos del análisis de las entrevistas semiestructuradas realizadas a seis árbitros de fútbol de la ciudad de Medellín, tenidos en cuenta para la presente investigación. Los sujetos participantes fueron árbitros de fútbol con edades entre los 20 y los 50 años de una corporación social dedicada a la formación de árbitros, adscrita a la Cámara de Comercio, debían tener mínimo 2 años en el arbitraje y tener al menos categoría departamental.

La estructura de los resultados se dará a partir de las siguientes categorías de rastreo: las causas, vivencias, síntomas y estrategias de defensas utilizadas en el trabajo de los árbitros de fútbol de una corporación social de la ciudad de Medellín.

Tabla 1. Caracterización de los participantes.

Sujetos	Edad	Sexo	Cargo	Antigüedad en el arbitraje	Categoría	Corporación arbitral
Sujeto 1	34	F	Árbitro	3 años	Departamental	CASDA
Sujeto 2	40	F	Árbitro	17 años	Nacional A	CASDA
Sujeto 3	23	F	Árbitro	3 años	Nacional C	CASDA
Sujeto 4	47	F	Árbitro	20 años	Departamental	CASDA
Sujeto 5	27	M	Árbitro	5 años	Nacional C	CASDA
Sujeto 6	21	M	Árbitro	4 años	Nacional C	CASDA

## 4.1. CAUSAS DE PLACER Y MALESTAR EN EL TRABAJO

En el trabajo se presentan diversas causas de placer y malestar, estas se dividen por la naturaleza propia del trabajo, como exógenas y endógenas. Según los datos recolectados para los árbitros, una de las principales causas de placer endógena en el trabajo, es el poder y autoridad que le es otorgada a los árbitros dentro de un encuentro de fútbol, ante esto el sujeto 2 menciona

Ya estamos acostumbrados a estar dirigiendo, ocupados y esto lo desestresa mucho a uno porque cuando usted se siente estresado, cansado usted va y dirige un partido y usted se siente como liberado, porque cuando usted está dentro de la cancha dirigiéndole... porque yo más que todo le dirijo a los hombres, porque aquí me ponen más que todo a dirigirle a los hombres

En este mismo sentido el sujeto 4 señala

A mí me encantaba cuando yo veía un árbitro porque me encanta lo de la autoridad que tiene en el terreno de juego, entonces, yo decía que qué rico y me motiva mucho cuando me dieron la oportunidad y yo no, yo quiero ser árbitro porque esas cosas de mandar me encantan. Porque yo quería ser policía, quería ser del ejército, entonces son cosas que me han motivado mucho y en esto encontré algo muy rico muy bueno y que me gusta hacerlo Me encanta.

Otra de las razones que producen placer en el trabajo de árbitro se basa en lo planteado previamente por la psicodinámica del trabajo y es el reconocimiento recibido, tanto dentro de la cancha como fuera de ella, pues esto indica un buen trabajo realizado. El sujeto 2 expresa que

Uno se siente hasta importante, porque cuando yo estoy por fuera de las canchas que voy de pronto a ver un partido o cuando estoy en un centro comercial, las personas me reconocen y van y me saludan u otras se secretan y yo sé que están diciendo, -Ay ve, aquella es la arbitra profesional- o -Ve, aquella me pitó- o tal cosa, entonces uno siente que están hablando de uno, entonces, para uno a veces es... Yo ahí veces me hago la boba, pero yo siento, se siente uno, pues, como orgulloso de uno mismo

El sujeto 6 expresa en el mismo sentido

Esa es una de las satisfacciones más grandes que uno puede tener como árbitro en esas situaciones durante un partido; ya cuando termine el partido, que todos los jugadores y los técnicos y hasta gente que estaba de espectadora. se te acerque y te digan y te feliciten por el trabajo que hiciste, es una satisfacción, un placer muy bonito porque uno se ha preparado durante mucho tiempo para eso. Cuando vienen de los jugadores durante un partido es muy bonito cierto, pero cuando tú te encuentras con un jugador, cuando está uno por fuera, así de civil como llamamos y que te reconozca un jugador y que diga profe vos pitas muy bien, la satisfacción ahí y el placer obviamente aumenta. Qué pasa cuando la labor que vos haces te la reconocen un colega, un árbitro, tanto de la corporación como de otra corporación de afuera es aparte de ser otra motivación para uno seguir, también a uno lo deja pensando que primero está, pues haciendo las cosas bien y que tiene que seguir trabajando para mejorar, pero es muy bonito cuando le reconocen a uno el trabajo por fuera

El reconocimiento se basa también con la identificación del público, sea como referencia pública o ejemplo de autoridad. El sujeto 1 con referencia a esta situación dice “uno es como identificado y obviamente hay buena relación también porque ya usted es un referente, entonces usted es por decirlo así una figura pública, entonces tiene obviamente un buen reconocimiento”.

Otra de las causas de placer interna que se halló con base a los datos recolectados es la pasión y el amor por el oficio que realizan, los sujetos entrevistados se refieren a este aspecto como una de las principales causas de placer en su trabajo. Frente a este factor el sujeto 1 sugiere “Es lo mejor disfrutar al máximo el arbitraje, la disfruto al máximo independiente del partido que sea, siempre lo hago con las mismas ganas, sea la categoría que sea, voy a tener la misma disposición para los partidos”, A propósito de la actual contingencia de Covid-19 que vive el mundo e imposibilita que los árbitros puedan seguir trabajando satisfactoria o completamente, lo que puede generar malestar. El sujeto 2 menciona que

No, pues a ver, a mí del arbitraje siempre me ha gustado mucho, por ejemplo, cuando no me toca dirigir, pues, uno es en la casa aburrido porque a uno de todas maneras le hace falta. Por ejemplo, ya nosotros salimos a vacaciones por decir en diciembre, nos quedamos todo diciembre, enero y parte de febrero sin dirigir y uno pues los fines de semana se siente como vacío.

La pasión por el arbitraje, conlleva a que se deje en muchas ocasiones, eventos de gran importancia según la cultura y sociedad actual, el sujeto 5 señala

He dejado muchas cosas, he dejado de estar con mi familia, mi hijo, que es supuestamente lo primordial que uno tiene, prefiero ir a arbitrar, así se por ir, o así sea a un pirateo; independientemente de que esté en una corporación, me apasiona el arbitraje, no tiene uno que estar pitando Liga ni Babyfútbol, ni a nivel nacional para decir que es mi pasión, lo hago con mucho amor, esté donde esté, esté pirateando o no.

Otra causa de placer en el arbitraje es la cohesión grupal y la oportunidad que brinda ser árbitro de una corporación de construir diversas relaciones sociales sanas para el sujeto, esto colabora con la perspectiva clínica del trabajo, que indica que el trabajo no sólo es ganar dinero, sino también una virtud, en tanto permite la autorrealización del sujeto (Orejuela, 2018). De acuerdo con lo anterior, el sujeto 2 menciona:

Nosotros acá somos una familia y todos la llevamos muy bien, aquí ninguno peleamos. O si de pronto usted tiene un disgusto con un árbitro, pues, de pronto al otro día o el mismo día vas y hablas con esa persona y te tienes que contentar porque aquí al encargado no le gusta que seamos enemigos, aquí todos somos una familia y todos somos muy... nos ayudamos mucho en todo y ya cuando usted va a un partido con muchas más ganas tienes que compartir y... porque usted antes de un partido tiene que hablar con los asistentes de cómo van a trabajar y entonces entre los tres, van a sacar adelante el partidos en perfectas condiciones y sin problemas.

## El sujeto 4 menciona con referencia a esta situación

La institución tiene algo muy bueno, que si yo puedo presentar algo de ese y yo lo comunicó, sé que me van a prestar la ayuda; porque eso es lo bueno de contar uno con una institución como ésta, cuando se habla de familia y cuando se maneja de contorno de que la familia es unida, eso es como se dice, jamás será vencida; resulta la solución al problema y es muy agradable, porque acá hemos podido tener eso y tener el conocimiento de que hay una persona que nos podía ayudar, de que nos puede colaborar. Pero se dice en el momento que sucede, pues se comenta y se le presta ayuda a uno.

Una de las causas de placer de manera externa con referencia al arbitraje es la oportunidad de conocer personas constantemente, el sujeto 3 expresa: “Me gusta conocer personas, porque cada persona me brinda un conocimiento diferente que yo puedo adquirir y tomarlo para mi vida”, más adelante el mismo sujeto menciona que “Puedo seleccionar lo bueno, y lo malo apartarlo, esta persona me brindó este conocimiento, lo voy a hacer porque sé que va a funcionar, yo siempre decido tomar lo bueno de cada persona y lo malo dejarlo de lado”

Se encontró como causa de malestar, mediante la recolección de datos es el maltrato verbal que reciben los árbitros en el momento en el que realizan una sanción, pues manifiestan que en varias ocasiones, el público, la tribuna o los jugadores no están de acuerdo con la decisión y la manera de responder de estos, generalmente es el maltrato verbal, con respecto a esto el sujeto 1 menciona

A veces hay de partidos a partidos, y hay partidos que está llena la tribuna y muchas veces uno sanciona algo y para la tribuna no es lo más adorable, pues lo que uno sancionó no es lo que consideran más correcto, entonces, te gritan cosas, te van a decir cosas que te incomodan, pero tú en el momento estas en el partido del cual no te puedes salir. Ya lo sancionaste, para ti es falta, para ellos no, siempre van a estar en desacuerdo porque siempre van a querer que todo sea a su favor. Entonces hay veces que la presión y todo eso de que gritan cosas uno se siente como mal.

El sujeto 6 también menciona que la experiencia ayuda mucho a controlar este malestar o a manejar los insultos lanzados por entes externos a los encuentros de fútbol.

Yo llevo 6 meses y me mandan a un partido que a uno que lo insulten, que esto y que aquello, obviamente uno se va a sentir mal; pero ya con el pasar del tiempo, digámoslo con el conocimiento que uno tiene y todo eso uno ya se va dando cuenta que lo que uno hace es muy bonito, pero para las personas del exterior, que obviamente, no tienen un conocimiento como el que nosotros tenemos, siempre vamos a ser los villanos en ese caso.

Con respecto al mismo factor el sujeto 5 menciona “No me gusta cuando los padres de familia emplean un lenguaje obsceno, sin saberse las reglas de juego o a meterse a una superficie de juego a dirigir un partido sin tener la capacidad para dirigir un partido”

Con relación al género del árbitro, se encontró que las juezes experimentan micromachismo, lo que hace que experimenten malestar, por esta actitud discriminativa, con referencia a esto el sujeto 3 menciona:

Es que normalmente aún se ve mucho el machismo entonces cuando viene una mujer, en mi caso, que me dicen que por ser bonita. Ellos dicen -No, esta mujer... que se vaya para la casa, o que haga algún destino, que se vaya a barrer, a trapear, ¿qué hace una mujer acá? - Entonces empiezan con el machismo entonces porque creen que uno es mujer, lo ven como débil, hay veces que te faltan al respeto, muchas veces entonces tenes que aprender a fortalecer mucho tu carácter, demasiado. Entonces existen veces que los jugadores te faltan al respeto, o te ven y te gritan. Ya de pronto en la parte externa, la hinchada, los papás, los espectadores que por un errorcito que uno tenga, uno es lo peor, o sea -vos que estás haciendo ahí-, -salite de ahí-. Entonces no ven que nosotros somos humanos y que no somos perfectos, es que nadie lo es, nosotros buscamos hacer siempre lo mejor, a minimizar el error, que siempre va a estar la verdad. Entonces de pronto la falta de respeto de las personas con uno genera mucho malestar.

Se encuentran condiciones que producen malestar en el sujeto, una de estas causas es la baja remuneración que se obtiene en el ejercer del arbitraje, el sujeto 5 se refiere a este factor: “El salario, yo vivo del arbitraje y es muy complicado porque no es una profesión reconocida, con eso pago tecnomecánica, mi casa, mis servicios, los cuidados de mi hijo.”, también menciona el sujeto 3:

En estos momentos el arbitraje es mal pago, y son pocos los partidos que yo hago, entonces es una asistencia y dependiendo de la categoría es el valor, una sub 14 me vale 15.000 pesos el partido, entonces yo en el mes puedo hacer como unos 10 partidos entonces recibo más bien poco dinero. Eso me molesta, pero yo sigo acá por pasión.

En síntesis, las causas principales de placer y malestar en el trabajo se basan principalmente en la desestimación y el reconocimiento, en tanto, ser insultado por agentes externos internos de los encuentros de fútbol, puede provocar diversos sentimientos en los árbitros. Pero, el recibir reconocimiento por los mismos agentes ayuda al aumento del placer en el mismo. Así mismo, las corporaciones de árbitro colaboran mucho a los árbitros en una mejoría emocional, esto, a partir del contrato de psicólogos deportivos y del acompañamiento directo ante cualquier situación vivida, sea de los directivos de los árbitros o de sus propios compañeros.

## 4.2. VIVENCIAS DE PLACER Y MALESTAR EN EL TRABAJO

La recolección de los datos da cuenta de ciertas experiencias que causan placer y malestar en el trabajo de árbitro. Dentro de las experiencias de malestar se encuentra el incumplimiento de los estándares físicos por parte del árbitro, relacionado con las

pruebas físicas que se realizan para garantizar su rendimiento en la cancha. Con relación a esta situación el sujeto 2 expresa:

Pues a ver, la verdad, cosas que yo haya tenido así malas... no.... lo único así es que cuando uno pierde una prueba, una prueba para estar en la categoría donde estas y para poder dirigir en la profesional uno se siente muy, muy mal. Sino estos días es porque yo perdí una prueba física, pero fue porque yo tenía... pues, estaba enferma de los riñones y eso me fue pues no se me... me... hinche mucho, pues, la cara, el estómago pues yo nunca pensé que iba a perder una prueba que yo en 17 años nunca he perdido una prueba y eso me hizo sentir súper mal.

Otra experiencia de malestar que se halló fue la falta de proporción en las sanciones de los árbitros, pues algunos de los sujetos mencionan que en un partido son muchas las elecciones que deben de tomar, y el equivocarse a veces en una elección hace que les sancionen duramente, con referencia a esto el sujeto 2 menciona:

No, pues yo pienso que hay veces que uno si se equivoca, pero usted en un partido tiene que tomar doscientas y pico de decisiones, ¿entonces porque usted se equivocó en dos o tres ya te van a matar por eso? No.... tampoco. Yo pienso que... muchas veces también tienen que mirar que tan error fue lo que usted cometió para poder que te sancionen porque muchas veces hay árbitros que se equivocan demasiado y ni los sancionan, en cambio, otras personas se equivocan en una cosita y no pasó nada tampoco o hay veces que, si pasa, pero eso como depende o yo no sé en que irá eso entonces. Pero yo pienso que tienen que mirar primero si en realidad vale la pena o no que lo sancionen a uno, depende pues del error que cometiste.

El distanciamiento con la familia relacionado con el arbitraje fue otra de las experiencias que produce malestar, a lo que el sujeto 4 manifiesta “es muy durito cuando uno se va para una zona y deja su familia eso me ponía como triste a veces; pero hasta el momento no más”. El irrespeto por parte de los espectadores fue otra de las experiencias que favorecen el malestar de los árbitros en el ejercer de su trabajo, con referencia a lo anterior el sujeto 6 dice:

Eso fue yo empezando, obviamente uno empezando, uno se imagina de todo, entonces qué pasa en estos momentos. Eso fue el 2016 como finales de año. Yo terminé un partido en línea. En la Unidad Deportiva Santa Lucía, era un partido de niños, normal. Era el pirateo. Me escribe el profesor que tenía otro partido. Muy Charro porque me dice que tranquilo que allá no juegan nada, eso va a ser tranquilo y toda la cosa. gente mayor de barrio en Blanquizal. Yo como en ese momento no sabía mucho, yo hágale, que yo voy; que le dan tanto y yo hágale que yo voy. Yo termino acá y subo allá en Santa Lucía, cogí un taxi para Blanquizal. Cuando llegó, me dicen profe, la alineación directa estos dos, pero cómo así que alineación directa, disque sí profe, porque tiene que tener ahí cuidado y toda la cosa y yo Ave María y yo listo, hágale, empezó el partido, normal. Primer tiempo ahí las falticas, que le protestan a uno porque si, normal. Segundo tiempo ya faltaban 10 minutos para acabarse, un jugador mete una falta y yo estoy pendiente cuando siento que tiran arena. Me tiraron arena a mí. La experiencia fue muy maluca.

Aunque el trabajo de árbitro presenta situaciones en las cuales en los sujetos se puede generar malestar, también, puede generar situaciones en las cuales los sujetos experimenten placer, dentro de las experiencias que generan placer, según los datos recolectados se encontró que las situaciones en las cuales se genera reconocimiento a la labor prestadas son escenarios en los cuales los sujetos experimentan placer, con referencia también a este factor el sujeto 6 expresa:

Una que me pasó hace poco un partido en Santa Elena, entre Sol de Oriente y molino viejo, un partido de primera C; obviamente a mí me lo dieron y yo no me lo creía. Un partido muy movido quedó 3-2. Todos los jugadores, obviamente por la calentura empiezan así pero muy respetuosos con uno con los asistentes. El partido acabó 3-2 sin ningún problema. Se acercaron dos profes, muy bien profe, muy bien; los técnicos también, entonces es una experiencia para mí muy bonita.

En el mismo sentido el sujeto 2 expresa:

Uno sabe cuándo le va bien, regular o mal. Ehh... hay veces que a mí me ha ido también que las mismas personas que están en la cancha me felicitan, van y me felicitan e igual van y dicen en la liga o vienen y dicen acá los mismos técnicos... igual nosotros tenemos acá reconocimientos, el fin de año tenemos reconocimiento y nos premian por lo que durante todo el año estuviste muy bien, fuiste la mejor de todo el año, entonces para nosotros también es satisfactorio eso, que nos reconozcan que pintamos bien y que estamos haciendo las cosas bien dentro del terreno de juego

Se halló otra experiencia de placer, basada en el hecho de poder viajar y conocer lugares y personas nuevas constantemente debido a que dentro de su trabajo es una situación que se hace necesaria, con referencias a esto el sujeto 2 menciona:

El arbitraje me ha dado que yo he conocido casi todo el país de cuenta del arbitraje, he conocido buenas amigas, he conocido gente que en realidad vale la pena, con el arbitraje he conocido dos apartamentos que vivo en uno y el otro lo tengo alquilado

En este mismo sentido el sujeto 4 manifiesta: “Como bueno, las experiencias y conocer lugares, lo cuales no tenía la oportunidad de conocer, pero por este medio he tenido la oportunidad.”

Otra de las experiencias que producen placer, es cuando sienten que son respetados y que sus decisiones son adecuadas, con referencia a esto el sujeto 3 menciona:

Lo más bonito es cuando un jugador me responde de forma adecuada y respetuosa, que yo le digo algo y me dice “no, dale profe, tranquila” el respeto que yo recibo de parte de ellos es lo más bonito, y hacer bien el trabajo, sentir que le estoy ayudando y brindando esa confianza al central para que él siempre se apoye en mí y tome buenas decisiones, entonces me gusta siempre como dar un poquito más de mí y hacer las cosas con toda la entrega y todo el amor

Con referencia a las relaciones laborales se hayo que un factor promotor del placer en los árbitros el sentimiento de unión con sus compañeros de trabajo, debido a que se llega a generar incluso un sentimiento de familiaridad con estos, con referencia a este fenómeno el sujeto cuatro manifiesta:

Se me puede presentar algo y yo lo comunico a mis compañeros y sé que me van a prestar la ayuda; porque sólo bueno contar uno con una institución como ésta, cuando se habla de familia y cuando se maneja de contorno de que la familia es unida ah, eso es como se dice, jamás será vencida; resulta la solución al problema y es muy agradable, porque acá hemos podido tener eso y tener el conocimiento de que hay una persona que nos podía ayudar, de que nos puede colaborar.

En síntesis, las vivencias hacen parte muy importante de la identificación del placer y malestar en los árbitros, pues son relacionadas estrictamente con las causas, pero en este caso, siendo ejemplificadas propiamente en el trabajo. Los árbitros presentan demasiadas vivencias de malestar, respecto a la desestimación por parte de agentes externos, pues es prácticamente la experiencia principal, dada por la propia actividad de su trabajo, que es juzgar un aspecto específico y tomar una decisión ante esto, lo cual puede llevar a desacuerdos. Por otro lado, es muy importante tener en cuenta que las vivencias ayudan a los árbitros a darse cuenta de la pasión que tienen por su trabajo y lo que están dispuestos a abandonar por seguir en él, esto es, recursos económicos, familiares o vida amorosa.

#### 4.3. SÍNTOMAS DE PLACER Y MALESTAR EN EL TRABAJO

Los síntomas de placer y malestar se presentan en el trabajo después de una experiencia traumática positiva o negativa que provoca una respuesta en el cuerpo, comúnmente física o psicológicamente, de este fenómeno no se escapa ningún trabajador, pues es un aspecto natural e inherente de los individuos. Los árbitros presentan varios síntomas psicológicos de placer, principalmente la pasión por la profesión y el vigor en la actividad, que se puede presentar también como alta motivación. El sujeto 2 indica que:

En realidad a usted cuando le gusta esto el arbitraje, usted tiene que estar como muy comprometido y nosotros nos sentimos comprometidos es yendo a entrenar, yendo los viernes a las charlas para enseñarnos más lo de las reglas, y nosotros los lunes y los miércoles tenemos entrenamiento acá pues en la pista y los otros días ya depende de usted y... por ejemplo, yo ya los miércoles y los jueves ya entreno también por mi casa o vengo aquí, yo sola

El sujeto 6 complementa la idea indicando que “Yo como árbitro voy a un partido, me lo tengo que disfrutar al máximo y obviamente también es una motivación. Porque si uno quiere llegar lejos a esto uno tiene que meterle la ficha”

Considerarse más ético, con más carácter y alcanzar una autorrealización colabora mucho a obtener síntomas de placer en los árbitros, lo cual incluso en algunos casos les sirve como estrategia de defensa. El sujeto 4 evidencia que “los valores son muy importante, es algo que te lleva a cosas muy buenas, en un terreno de juego muchas veces en un partido esto lo define mucho cuando hay principios y valores”. Así mismo el sujeto 6 se refiere al carácter “Positivamente a uno en el arbitraje es un gracias a los insultos, malas palabras y tratos de las personas uno se vuelve fuerte”. En el mismo sentido, el sujeto 3 puede complementar que

Antes yo era una persona muy frágil entonces a mí me afectaba todo... La verdad yo sigo siendo sensible pero el arbitraje me ha hecho fuerte, ha moldeado mi carácter porque ya soy más fuerte, ya cualquier cosa que me digan desde afuera ya no voy a compararme ni te voy a gritar algo, ni ve voy a poner de tú a tú, simplemente no es lo mío, sigo en mi parido y sigo haciendo mi trabajo. Entonces eso ha moldeado mucho mi carácter, estoy haciendo las cosas mucho mejor, en verdad

Respecto a síntomas de malestar psicológico, se presente el autosabotaje después del error, en tanto, el árbitro considera que debe compensar lo sucedido en el partido y también por simplemente pensar en lo ocurrido de forma insatisfactoria en el encuentro. El sujeto 2 sugiere que “El partido es una toma y dame, cuando uno comete un error, solo quiere corregir y corregir, y esto a veces hace que uno cometa más errores sin querer, que uno termine autosaboteandose cagando más el partido”.

Con respecto a los síntomas físicos de placer, tenemos la creación de hábitos que colaboran a una vida saludable y así mismo a tener mejores resultados en la profesión. El sujeto 5 indica

A mi positivo en realidad porque yo con el arbitraje me doy cuenta que me gusta hacer deporte, que me encanta, que lo disfruto y a parte que es un hábito de vida saludable, que vos vas a evitar enfermedades porque cuando vos haces ejercicio vas a liberar muchas toxinas. Entonces si has tenido un mal día eso te va a ayudar demasiado y a medida que vas haciendo ejercicio vas liberando todas esas cosas malas que te hacen sentir un peso. Entonces eso es chévere porque te hacen sentir liviano, chévere, y sentir que estas mejorando cada día, entonces por eso ha tenido un impacto súper positivo en mi vida.

Sí se tiene en cuenta el sufrimiento físico, el sujeto 6 evidencia varios aspectos que afectan lo psíquico y lo físico, en tanto una afectación física puede derivar en una psicológica

En el arbitraje uno es muy propenso a problemas físicos, mucho más cuando hay problemas en los partidos. Una vez yo estaba pitando normal y con un jugador tuve un choque y el lastimosamente con la rodilla, me pega más arriba de la rodilla mía, entonces obviamente eso se hinchó, quedó como una bola. Sufrí mucho y eso me genero mucha ansiedad y tristeza porque quería volver a pitar y dirigir pronto, pero acá lo cuidan a uno y no me dejan.

Por último, se hace muy importante tener en cuenta las lesiones causadas por entes externos del encuentro de fútbol, como lo puede ser un lanzamiento de un objeto desde las tribunas o simplemente doblar un tobillo ante un mal movimiento. Varios árbitros evidencian la anterior premisa, en el caso del sujeto 4 “Cuando se lesiona uno porque no puedo hacer nada de lo que me gusta, entonces eso es muy malo. El sujeto 5 sugiere que “Si estoy haciendo un mal movimiento puede fallar y doblarse el tobillo, una lesión o un desgarre”.

#### 4.4. LAS ESTRATEGIAS DE DEFENSA

Los árbitros de fútbol presentaron algunas estrategias de defensa individuales y colectivas para superar o reducir el malestar provocado por su trabajo. Con relación a las estrategias de defensa individuales se evidencia una amplia autoconsciencia, basada en superar el error para no evitar la repetición dentro de los encuentros de fútbol. Se evidencia cuando el sujeto 3 menciona que “Ya estoy diciendo -Verónica, esto es un error que no tiene que afectar el resto del partido-. Entonces vamos a cambiar el chip y vamos a empezar a hacer las cosas mejor, no pasa nada”. El sujeto 1 complementa indicando que es necesario reflexionar sobre el error, para así superarlo, pero al mismo tiempo corregirlo.

No me puedo quedar en el error porque si me quedo en el error entonces ay, me quedé en este error entonces ya el otro también por estar pensando en el error entonces no voy a tomar la decisión más correcta. Cometí ese error, entonces ese error lo dejo ahí en el momento, ya, se me fue, ya seguir con lo otro porque no me puedo quedar en el error.

Los mismos errores provocan malestar, y los árbitros comienzan a reflexionar, a descansar o hacer actividades de ocio para superar lo realizado incorrectamente en su trabajo. El sujeto 2 indica que

Acostarse a descansar, a pensar y al otro día que usted ya tenga los partidos en otra cancha ya usted siempre es pensando en eso y cuando le va a pasar la misma jugada usted ya la pita y ya como que ese día si ya todo le salió mejor pero hay veces que todo le sale mal en ese día, en el arbitraje porque de pronto usted se equivocó sacando una tarjeta y usted se equivocó y para los jugadores usted encima y de pronto ya se le fueron todos encima y de pronto va a venir uno a defenderle y ahí es donde se agarran y entonces muchas complicaciones en el arbitraje... Lo que pasa es que, para usted dirigir fútbol, usted tiene que tener mucha personalidad, demasiada, demasiada porque si usted no tiene eso mijo... No pite

La verbalización colabora en la reducción del malestar en los árbitros, pues así se sienten apoyados y escuchados por otras personas. El sujeto 3 indica que

La verdad, primero, tenemos que confiar en los compañeros. Es confianza, que la otra persona sepa que vos vas a estar ahí en un momento difícil, que sepa que

puede contar con vos. Entonces en un momento difícil, normalmente nosotros en el partido tratamos de que no nos afecte. En un primer tiempo, ya cuando tenemos un descansito si hablamos de cosas así -Ey mira, estás haciendo esto así, estas mal, tomaste una decisión errónea...- Entonces tratamos como de no juzgarlo porque es que nosotros... estar ahí de central es difícil y usted saber que tiene que tomar decisiones en un segundo y saber que esa decisión no fue la adecuada... entonces es como darle ese apoyo a la persona para que sepa que no está sola y que es normal que de pronto uno cometa errores porque uno no está libre pues de cometerlos. Entonces es como confianza y brindarle mucho apoyo.

La proactividad, la actitud, el baile y los chistes colaboran mucho en los árbitros para descansar tanto físicamente como psicológicamente del malestar que puede causar su trabajo. El sujeto 4 menciona que “yo a veces empecé a bailar, me encanta, y después que termina el partido algo resulta de chiste y uno se relaja y la vida continúa”. Así mismo el sujeto 5 complementa que “La actitud es muy importante, según la actitud que vos metas en la superficie de juego se reduce el malestar, independientemente del partido si va 6 o 7-0 no puedes bajar la guardia, siempre estar por encima del juego”.

Por último, dentro de las estrategias individuales de defensa, el apoyo familiar se convierte en un pilar fundamental, tanto en conversación como en motivación, pues, les sirve a los árbitros para reducir el malestar. El sujeto 6 ante eso indica que

Yo obviamente con mi familia es digamos la motivación más grande que uno tiene. Ya si uno tiene los compañeros que tienen su pareja sentimental también digámoslo es un apoyo y también tiene algo de motivación para esta bonita profesión que es ser árbitro. Yo tengo el apoyo de mi familia, yo llegé y obviamente hablo con mi papá que es el que más sabe, el que le gusta más el deporte, entonces yo hablaba con él y le contaba lo que me pasaba Y así. Y obviamente, creo que con eso bastaba, hablaba con él o con mis amigos y los colegas que yo tenía, los pocos colegas que tenía, ya de todos los que conozco en estos momentos; entonces yo hablaba con ellos y obviamente me decían lo mismo, son errores que los errores se aprende. qué va a seguir en el error para seguir en el error

Con respecto a las estrategias de defensa colectivas, se presenta el apoyo de la organización ante cualquier circunstancia del trabajo que produzca malestar, algo que agradecen y valoran los árbitros de fútbol. El sujeto 6 cuenta que

CASDA tiene algo muy bueno, que si yo puedo presentar algo de ese y yo lo comunicó, sé que me van a prestar la ayuda; porque sólo bueno contar uno con una institución como ésta, cuando se habla de familia y cuando se maneja de contorno de que la familia es unida ah, eso es como se dice, jamás será vencida; resulta la solución al problema y es muy agradable, porque acá hemos podido tener eso y tener el conocimiento de que hay una persona que nos podía ayudar, de que nos puede colaborar. Pero se dice en el momento que sucede, pues se comenta y se le presta ayuda a uno. Eso es lo que a mí me encanta acá.

Por otro lado, los árbitros realizan charlas técnicas antes, durante y después de cada partido, lo que les sirve como estrategia de defensa, porque pueden conversar sobre

sus errores, utilizar frases motivacionales o sentirse apoyados ante cualquier adversidad. El sujeto 3 evidencia que “cuando terminamos el primer tiempo del partido hacemos una charla táctica, cómo va el partido, cómo va el resultado, que jugador está amonestado, qué jugador está expulsado, qué hay que mejorar, tanto para el central como para los asistentes”. El sujeto 1 puede complementar indicando que

Finalizado el partido vuelve y se habla de lo mismo, aconsejar al compañero que de pronto está en una categoría más baja, hay mucha gente que está en una categoría más baja de árbitros, pero lo hacen mejor que otros que están a nivel nacional quizás. Hay que tener en cuenta el proceso y eso ayuda a que estemos mejor en lo emocional

La charla técnica, también puede servir para evitar el malestar que puede provocar un encuentro de fútbol difícil, el sujeto 6 sugiere que

Quando estamos en un partido de un nivel alto, que los dos equipos son difíciles de llevar, y, por ejemplo, yo me equivoco o uno de los compañeros equivoqué, obviamente lo hablamos en el entretiempo y tratamos de que eso no vuelva a pasar, porque si le tiramos toda la responsabilidad al que cometió el error, obviamente el partido no va a terminar de la mejor manera. Y qué pasa, pues en casa es una familia y cómo sabes en toda familia, existe el apoyo de todos, si alguien está mal obviamente uno va a sentir, pues ese malestar, y si la persona está bien uno se alegra y la idea es que si está bien, que siga por ese camino o hasta pueda mejorar.

El acompañamiento entre compañeros e instructores es primordial para reducir y prevenir el malestar, pues son con quienes se identifican y aprenden los árbitros a realizar su trabajo satisfactoriamente. Se evidencia en las siguientes conversaciones:

Creo que cuando tenemos equivocaciones en un partido obviamente, uno lo cuenta a los profesores o a los compañeros que más les tienen confianza y los profesores obviamente se van a dar cuenta, por terceras personas así no sea por uno; que pasa, que gracias a Dios yo en ese sentido psicológico soy fuerte, porque a pesar de que uno tenga errores y toda la cosa que eso es lo que más le afecta a uno. Yo he sabido sobrellevar eso, y también los compañeros con los que he tenido terna han sabido sobrellevar la profesión y el error. (sujeto 3)

El acompañamiento también se puede realizar durante el partido, para así ayudarse mutuamente a superar el error y continuar el partido. El sujeto 6 menciona que:

Quando alguno de la terna o la quarteta, cuando a veces mandan quarteta cometió un error, lo primordial es que se olvide de ese error, y que obviamente vuelva a estar mucho mejor en lo que queda del partido, yo creo que eso es lo primordial tener entre los compañeros esa unión, así como de familia, así sean personas desconocidas cierto

Por último, la autoevaluación ha sido considerada por los árbitros como una forma de reducir el malestar, pues aprenden de sus compañeros y al mismo tiempo sienten que avanzan en la profesión que los apasiona. El sujeto 1 sugiere que “Los dos compañeros

que estamos arbitrando nos evaluamos, como nos fue, en que fallamos, en que tenemos que mejorar, cuáles son las falencias, que más tuvimos en el partido para no volverlas a cometer en el siguiente partido”.

## 5. CONSIDERACIONES FINALES

La presente investigación indaga sobre las experiencias de placer y malestar en el trabajo de un grupo de árbitros de fútbol de la ciudad de Medellín, en el que se identificó las causas, vivencias y síntomas del placer y malestar, así mismo las estrategias de defensas utilizadas para reducir el malestar en el trabajo como árbitros. En este, se conoció que las causas de placer y malestar se dan por factores exógenos y endógenos al trabajo como tal, dichas causas incluyen experiencias y síntomas, que cuando se dan por malestar incluyen estrategias de defensas, para así, evitar la patologización derivada del trabajo. De acuerdo con lo anterior, se presentará el panorama de la presente investigación.

Se halló que los árbitros presentan malestar por causas internas cuando sienten que son irrespetados en su trabajo, cuando sienten que su labor no es adecuada, es decir, sienten que las decisiones que tomaron no fueron acertadas, o cuando hay situaciones en las que se sanciona de manera desproporcionada sus errores. Para Orejuela (2018) las causas internas del malestar están asociadas a la condición afectiva o simbólica del trabajo, al contenido significativo de la tarea y las condiciones objetivas de su desarrollo, por lo que vemos reflejado este planteamiento expresado en las causas de malestar halladas, debido a que el malestar interno que manifiestan los árbitros, va relacionado con la percepción afectiva y simbólica de su labor con relación a sí mismos.

Se encontró que las causas de malestar externas principalmente se relacionan con factores que están fuera de control del árbitro, es decir, elementos como la remuneración y el maltrato por parte de los espectadores, para Orejuela (2018) las causas de malestar externas son las ajenas a la influencia que tiene el trabajador y precisamente es su falta de control lo que ocasiona el malestar, contrastando esta definición con los datos recolectados, encontramos que guarda coherencia con la definición planteada.

Según los datos recolectados se halló entonces que las causas de placer se relacionan principalmente con el reconocimiento y el estatus que recibe el árbitro dentro de la cancha. Se encontró que la percepción de autoridad dentro de la cancha es una de las variables que causa placer en los árbitros entrevistados.

El reconocimiento que recibe el árbitro dentro y fuera de la cancha debido a su trabajo es otra de las causas de placer, específicamente de la labor realizada y en el sentido de ser conocido o identificado por varias personas debido a que se percibe una

sensación de importancia, ya que sienten que en cierta medida se convierten en una figura pública. Se encontró que la oportunidad de desarrollar relaciones cercanas para el árbitro es otro de los factores que causan placer en el mismo, debido a que hay una sensación de familiaridad y apoyo por parte de árbitro para con la corporación y los compañeros de trabajo. La oportunidad de conocer lugares y personas es otra de las causas de placer que se encontró.

Con respecto a las causas de Malestar se encontró que estas principalmente se relacionan con las faltas de respeto de los jugadores y el público con respecto a las decisiones características de su labor durante un encuentro deportivo.

Una de las causas de malestar que se halló fue la desproporcionalidad de las sanciones por malas decisiones en un partido, pues consideran que a veces durante un encuentro deportivo una decisión que se tome de manera incorrecta puede opacar una actuación en su mayoría con buenas decisiones. Así mismo, se halló que la baja remuneración obtenida mediante el ejercer del arbitraje también provoca malestar, a excepción de los árbitros que hacen de jueces en partidos de nivel profesional. Con relación a las vivencias de placer y malestar se encontró que están relacionadas estrechamente con las causas de placer y malestar encontradas en los datos recolectados.

Los síntomas de bienestar y malestar encontrados se relacionan con el ámbito físico y psicológico. Uno de los síntomas de bienestar psicológico que se halló es la pasión por la profesión, todos los árbitros entrevistados manifiestan bienestar en su trabajo debido a que consideran que, en el arbitraje, la pasión es uno de los principales elementos que está presente, por lo que el ejercer del arbitraje les causa placer. Los beneficios obtenidos para su carácter por medio del ejercer del arbitraje es otro de los síntomas de placer psicológico que se hallaron ya que se encontró que mediante el arbitraje encontraron una mejora en su carácter, en su ética y en su realización personal.

En el aspecto psicológico se hallaron síntomas que generan malestar, esto se da esencialmente cuando sienten que en un partido no hicieron correctamente su labor

Con referencia al bienestar físico se encontró que la actividad física en si es un factor que genera placer debido a que genera beneficios estéticos, y beneficios en la salud. Este beneficio también genera bienestar psicológico, debido a que la percepción de una mejora estética y de salud genera placer psicológico. Por otro lado, respecto al malestar físico se encontró que las lesiones producen malestar, debido a que impide la realización de sus funciones arbitrales.

En cuanto las estrategias de defensa se encontraron que una estrategia que se genera para contrarrestar el error es la autoconciencia y el auto crítica como una

cualidad indispensable para el progreso dentro de su área de conocimiento y acción. La retroalimentación constante entre los miembros de la corporación arbitral, es una de las estrategias de defensa que se utilizan para menguar el malestar, del sentimiento de no estar haciendo las cosas bien, el cual es uno de los causantes de malestar psicológico. La unión, a tal punto de incluso generar un sentimiento de familia, es una de las estrategias de defensa contra la angustia que genera el error, y el maltrato verbal que se presenta de manera constante en el ejercer arbitral. La verbalización es una de las estrategias que se emplea de manera constante para disminuir el malestar, debido a que el habla como tal, con compañeros y superiores, hace que el árbitro se sienta apoyado, lo cual genera tranquilidad en este.

El humor y las actividades lúdicas se presenta como un factor protector que genera placer en los árbitros, pero que además disminuye el malestar que se presenta frente a una situación difícil relacionada con el trabajo, o con el ámbito personal. La charla técnica es un elemento que disminuye el malestar durante y después de los encuentros deportivos, debido a que representa la verbalización y el apoyo en la labor que prestan como jueces en la cancha.

Con relación a los principales logros del presente estudio, se encuentra la posibilidad de intervención sobre los árbitros por parte de la corporación participante, en este mismo sentido, se encuentra un gran aporte en la resignificación de las experiencias por parte de los participantes, lo que conlleva a que la verbalización sea un buen tratamiento para aquellos malestares conscientes. Con respecto a las principales limitaciones, fue el lugar de las entrevistas, en tanto todos los árbitros fueron entrevistados el mismo día y en una cancha de fútbol. En ese sentido se encontraban muchas desconcentraciones, lo cual impedían el rápido avance de la entrevista. Por otro lado, se presentaron limitaciones en los investigadores, basados en los prejuicios sobre el fútbol como deporte y sobre las diversas dificultades que pueden abarcar los árbitros en su profesión. Como recomendación para futuros investigadores, se recomienda indagar únicamente en árbitros profesionales, para así encontrar algunas diferencias psicológicas con los árbitros que trabajan con pocas hinchadas o con jugadores menores de edad, como también buscar lugares cómodos para las entrevistas, tanto para los participantes como para los investigadores.

## 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. Porto Alegre.

Carazo, P. C. (2006). El método de estudio de caso: estrategia metodológica de la investigación científica. *Revista Pensamiento & Gestión*. (20). pp 165-193. <https://www.redalyc.org/pdf/646/64602005.pdf>

Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: estudo da psicopatologia do trabalho*. São Paulo, Brasil: Cortez Editora.

Dejours, C. (2009). *El desgaste mental en el trabajo*. Madrid, España. Editorial Modus Laborandi.

Dejours, C. (2009). *Trabajo y sufrimiento*. Madrid, España. Editorial Modus Laborandi.

Freud, A. (1965). *El yo y los mecanismos de defensa*. Barcelona, España: Editorial 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 grado de pregrado). Universidad EAFIT. Medellín, Colombia. <http://hdl.handle.net/10784/16056>

Kruta de Araújo Bispo, A. y Helal, H. (2013). La dialéctica del placer académico y el sufrimiento: un estudio con estudiantes de maestría en administración. *R. Adm. FACES Journal Belo Horizonte*, 12 (4), 120-136. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6880385>

Melo, A.; Orejuela Gómez, J. (2014). Clínica del trabajo: Un estado de la cuestión. En: Orejuela, (2014). *Psicología de las organizaciones y del trabajo: Apuestas de investigación*. Cali: Bonaventuriana. pp 381-410.

Orejuela Gómez, J. (2018). *Clínica del trabajo: Malestar derivado de la fragmentación laboral*. Medellín: Fondo Editorial EAFIT.

Prat, M.; Flores, G.; Carbonero, L. (2013). El rol del árbitro y su implicación en el fomento del juego limpio. Análisis y propuestas de intervención en el contexto de deporte universitario. *Retos. Nuevas tendencias en Educación Física, Deporte y Recreación*. 24. pp. 72-78. <https://doi.org/10.47197/retos.v0i24.34531>

Prato, E. (2018). Los poderes innominados de los árbitros. *Derecho PUCP*. 80 (2). pp. 161-186. <http://dx.doi.org/10.18800/derechopucp.201801.005>

Salazar, J. y Sempere, E. (2012). *Malestar emocional: Manual práctico para una respuesta en atención primaria*. Valencia, España: Editorial Generilat.

Zabala, X.; Guerrero, P.; Besoain, C. (2016). *Clínicas del trabajo. Teorías e intervenciones*. Santiago de Chile: Ediciones Universidad Alberto Hurtado.

## SOBRE A ORGANIZADORA

### **M. Graça Pereira**

Professora Associada com Agregação da Escola de Psicologia da Universidade do Minho, Portugal. Especialista em Psicologia Clínica e da Saúde e em Psicoterapia (especialidade avançada) pela Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP).

Responsável pela Consulta de Psicologia da Saúde que engloba a consulta de psicoterapia em saúde e doença e a consulta de intervenção psicológica na cessação tabágica, na Associação de Psicologia (APsi), na Universidade do Minho. Coordenadora do Laboratório de Investigação em Saúde, Bem-Estar e Rendimento e do Grupo de Investigação em Saúde & Família (GISEF) do Centro de Investigação em Psicologia (CIPsi) da Universidade do Minho.

Psicóloga e docente universitária com trajetória consolidada em Psicologia da Saúde, Psicoterapia e Psicologia da Família, integrando investigação aplicada, prática clínica e formação avançada. Coordena equipas e projetos financiados nacional e internacionalmente, com produção científica contínua sobre qualidade de vida, doença crónica, funcionamento familiar, bem-estar e intervenções psicológicas (relaxamento/hipnose, literacia em saúde, adesão terapêutica).

Linhas de Investigação: Psicologia da Saúde; Família e doença; Intervenções psicológicas em condições crónicas (diabetes/úlceras diabéticas, incontinência pós-prostatectomia, oncologia, demência, hemodiálise); Bem-estar, burnout e resiliência em contextos educativos e clínicos; Literacia em saúde e IA; Qualidade de vida e ajustamento conjugal/familiar; Avaliação e validação de instrumentos.

<https://orcid.org/0000-0001-7987-2562>

## ÍNDICE REMISSIVO

### A

Adolescência 61, 69, 186, 187, 188, 194, 195

Adolescência final 186, 188, 195

Aprendizaje 46, 125, 138, 142, 145, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 193

Árbitros 98, 100, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119

Assessment 41, 165, 173, 182

Autismo 1, 2, 8, 9

### B

Burnout 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 123

### C

CAPS 10, 11, 12, 13, 15, 16, 20, 21, 22

Cardinality development 165, 166, 169, 170

Ciencia 45, 82, 83, 125, 164

Cognición 151

Concepto de número 151, 152, 154, 155, 156, 158, 160, 161, 163, 164

Conductas eróticas 69, 72, 77

Confinamiento 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66

### D

Debut sexual 69

Derecho 1, 2, 3, 6, 9, 65, 67, 77, 92, 93, 94, 103, 119, 150, 186, 189, 191

Derechos 1, 2, 4, 9, 71, 83, 92, 93, 189

Dificultades 6, 47, 99, 118, 121, 126, 127, 141, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 158, 159, 160, 161, 164, 190

Docentes universitários 25, 27, 28, 29, 30, 32, 33, 34, 150

### E

Early childhood 165, 182, 184

Edad de inicio sexual 69, 71

Educación primaria 151, 162, 163, 164

Eficacia 26, 37, 55, 56, 85, 88, 89, 90, 194

Enseñanza universitaria 45

Ensino superior 25, 28, 31, 32, 33, 38, 39, 40, 43

Estrategias de defensa 98, 100, 101, 104, 113, 114, 117, 118, 120, 121, 122, 124, 125, 128, 141, 142, 143, 144, 146, 147, 149

## F

Farmacogenómica 55, 56, 57

## G

Gestión de la Diversidad 80, 81, 85, 88, 89, 90, 91, 96

Give-n 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 180, 181

## H

How many 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 179

## I

Intelectual 1, 2, 9, 45, 150

## L

Ley de educación sexualidad integral 186

## M

Malestar 49, 62, 65, 98, 99, 100, 101, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 122, 124, 127, 149, 150

Matemática 151, 152, 153, 154, 155, 161, 162, 163, 164

Maternidad 58, 59, 60, 61, 62, 64, 65, 67

Mujeres trabajadoras 58

## P

Pandemia 32, 40, 42, 58, 59, 60, 61, 62, 64, 65, 67

Percepción de enseñanza recibida 186

Periodistas 119, 120, 121, 122, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 139, 141, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 150

Pesquisadores 25, 27, 29, 30, 31, 36, 38, 41, 42

Placer 70, 71, 77, 78, 98, 99, 100, 101, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 110, 111, 112, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 127, 128, 129, 130, 131, 133, 134, 136, 137, 138, 139, 140, 141,

143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150

Políticas Públicas y Normativas legales 81, 91

Prevenção 55, 57, 77, 141

Psicodinâmica del trabajo 98, 105, 120, 123, 124, 138, 148

Psicología Organizacional 80, 81, 82, 85, 86, 96

Psiquiatria infantojuvenil 55, 57

Psychosocial development 10, 22, 23

## R

Relación 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 47, 69, 70, 71, 76, 77, 79, 81, 82, 93, 94, 98, 99, 100, 106, 108, 109, 113, 116, 117, 118, 123, 124, 127, 133, 144, 146, 154, 160, 188, 189, 191

Resilience 10, 11, 15, 16, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 43

## S

Salud 9, 45, 46, 47, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 65, 67, 70, 71, 72, 73, 77, 78, 79, 85, 86, 87, 94, 95, 96, 117, 122, 124, 134, 141, 143, 147, 148, 149, 150, 188, 189, 194

Salud mental 9, 50, 55, 57, 58, 59, 60, 65, 87, 95, 141, 143, 149, 150

Saúde ocupacional 25, 36

Subitizing 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 174, 179, 181, 183, 185

Sufrimiento 98, 100, 101, 112, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 137, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150

Sumak Kawsay 80, 81, 82, 91, 92, 95

## T

Trabajo 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 52, 56, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 69, 80, 82, 83, 85, 86, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 96, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 152, 154, 156, 157, 160, 161, 186, 188, 189, 190, 191

Tratamiento 55, 57, 98, 118, 125

## U

University students 10, 11, 23

## V

Vejez 45, 46, 47, 52, 53, 194

Violencia doméstica 58, 63

## W

Well-being 10, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 26, 40, 42, 43, 81



**EDITORIA  
ARTEMIS**  
2025