

# PsYcœspacios

ISSN-e: 2145-2776

Vol. 15, Nº 26, enero-junio 2021



# Placer y malestar en el trabajo: estudio de caso en futbolistas profesionales de equipos antioqueños (Colombia)

Pleasure and discomfort in the work activity:  
Case studies in soccer players of Antioquia teams

RICARDO CADAVID SUÁREZ

Universidad EAFIT, Colombia.

<https://orcid.org/0000-0002-5076-9673>

ANDERSON GAÑÁN MORENO\*

Universidad EAFIT, Colombia.

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

JOHNNY OREJUELA GÓMEZ

Universidad EAFIT, Colombia.

<https://orcid.org/0000-0001-9181-463X>

Recibido: 25 febrero 2021 • Aceptado: 17 mayo 2021 • Publicado: 25 de junio de 2021

**Cómo citar este artículo:** Cadavid Suárez, R., Gañán Moreno, A. y Orejuela Gómez, J. (2021). Placer y malestar en el trabajo: estudio de caso en futbolistas profesionales de equipos antioqueños (Colombia). *Psicoespacios*, 15(26). <http://doi>

\* Autor de correspondencia: [agananm@eafit.edu.co](mailto:agananm@eafit.edu.co)

## Resumen

Esta investigación describe las experiencias de placer y malestar en el trabajo de un grupo de futbolistas profesionales de equipos antioqueños. Metodológicamente se clasifica como estudio de caso, de alcance descriptivo, de enfoque cualitativo y de corte transversal. Se presenta la entrevista realizada a cinco futbolistas profesionales. Con relación a los resultados, los sujetos entrevistados dicen experimentar placer cuando reciben reconocimiento y cuando se cumplen con las condiciones de trabajo, también a raíz de las amistades que se generan, y al tener buenas relaciones con los directivos del club y con la hinchada. Por otro lado, refieren que experimentan malestar cuando no hay un reconocimiento de orden económico esperado, cuando no hay óptimos espacios para entrenar o para concentrarse, además ante la planificación inadecuada para los momentos de entrenamiento o la recuperación de lesiones, y por los desencuentros con otros compañeros de trabajo.

**Palabras claves:** placer; malestar; trabajo; futbolistas; psicodinámica del trabajo.

## Abstract

The experiences of pleasure and discomfort in the work of a group of professional soccer players from Antioquia teams were described. The work is classified as a case study, descriptive in scope, qualitative and cross-sectional approach. Five subjects (professional soccer players) were interviewed. Regarding the results and conclusions, the interviewed subjects mentioned experiencing pleasure when they receive recognition and when the working conditions are met, also as a result of the friendships that are generated and being able to have good relationships with the directors of the club and with the fans. On the other hand, they mention experiencing discomfort when there is no recognition of an economic order expected by footballers, when there are no optimal spaces to train or to concentrate, in addition to inadequate planning for training moments and for injury recovery, and other aspect to consider is given by disagreements with other co-workers.

**Keywords:** pleasure; discomfort; job; footballers; psychodynamics of work.

## Introducción

El futbolista profesional ya no sigue siendo el niño de antes, ya no juega por jugar, lo hace por un vínculo laboral traducido en una relación sujeto-trabajo-organización, como lo propone Orejuela Gómez (2018). Por este motivo es fundamental abrir un campo de investigación sobre esta población a partir de las consideraciones de la teoría psicodinámica propuesta por Dejours (2000).

Comprender al futbolista en su contexto de trabajo implica entonces preguntar por sus experiencias de placer y malestar en relación con su trabajo, y también por aquellas nociones que permitirían dar cuenta de lo que es el fútbol como profesión. En este sentido, es relevante reconocer lo que tiene por decir Almirati (2018) sobre esta profesión

El fútbol es un movimiento deportivo cultural que a lo largo de los años se mantiene como uno de los deportes más importantes, debido a que su práctica se desarrolla a lo largo y ancho del planeta, sin importar raza, credo o religión. Es generador de pasiones ilógicas por parte de sus fanáticos, genera en las personas un sentimiento de pertenencia a una institución o selección como pocas manifestaciones deportivas culturales similares lo hacen (p. 5).

Así mismo, Almirati (2018) pone en palabras una innegable realidad: “el fútbol pasó de ser un entretenimiento a incorporarse a una de las industrias más lucrativas” (p. 5). Según esta concepción, el futbolista ya no está en un campo caracterizado como mero entretenimiento, ahora hace parte de una de las industrias con mayor potencia en el mercado mundial. En este deporte (y profesión) que mueve cantidades sorprendentes de dinero el futbolista es visto ahora con nuevos lentes, con los lentes del mercado: ¿cuánto cuesta?, ¿cuánto genera?

En síntesis, el fútbol como profesión se ha mercantilizado y prima el discurso de la rentabilidad; discursos que tienen efectos y va condicionando la experiencia de trabajo del futbolista. En esta investigación se considera el factor mercantil del fútbol profesional, se pregunta por él y los resultados logran ponerlo en evidencia. Son relevantes los estudios investigativos como este que dan cuenta de las experiencias que los futbolistas profesionales tienen en su cotidianidad respecto a su trabajo, en tanto posibilitan la comprensión del mundo laboral en esta población y pueden servir como herramienta para nuevas propuestas y para revisar los estudios que se vienen haciendo.

## Referentes conceptuales

Según Cabrera (2005), *trabajar* significa hacer, es acción. Una acción en torno a algo en un tiempo determinado. Y ese hacer, esa actividad, constituye un componente clave en la vida de las personas y de los pueblos (Blanch i Ribas, 2007).

Ahora bien, el trabajo no es una experiencia netamente individual, es -como dice Orejuela Gómez (2018)- un encuentro con otros, y en ese encuentro el sujeto puede salir de sí mismo y está en capacidad de reconocerse dentro de un colectivo. Ya hablamos, entonces, de que esta dimensión que experimenta el sujeto es fundamental, de gran importancia: le permite vincularse socialmente y eso tiene relación con la construcción de su psiquismo.

Desde la psicodinámica del trabajo, propuesta teórica desarrollada por Dejours (2000)

Trabajar es enfrentarse a la prueba del fracaso frente a la resistencia del mundo: es lo que se llama 'lo real del trabajo', es decir, aquello que se hace conocer al sujeto por su resistencia. En esta prueba de lo real, descubro la resistencia del mundo, hago la experiencia del mundo. Pero al mismo tiempo, es por esta resistencia que pruebo mis propios límites, que tomo conocimiento de las capacidades, de la sensibilidad, de las torpezas de mi cuerpo. Es a través de esta experiencia que hago la experiencia de mí mismo, de mi propia subjetividad [...] El trabajo es la prueba capital por la cual se incrementa mi subjetividad (pp. 4-5).

A esta visión, Dejours (2000) le suma otras concepciones: "trabajar es sufrir" (p. 5), "trabajar es también convivir" (p. 8), y no solo eso, "el trabajo ocupa un lugar central en la formación del vínculo social" (p. 8) y, además, tiene poder "en la formación de la identidad, en el acrecentamiento de la subjetividad, en la realización de sí, además, como mediador posible de la salud mental" (p. 9).

Roik y Pilatti (2009) plantean que la psicodinámica del trabajo, "en sus presupuestos, considera al trabajo como fuente de placer y sufrimiento" (p. 1). También mencionan que la psicodinámica del trabajo "es una teoría crítica del trabajo que considera al sujeto en tanto subjetividad, que se preocupa por las cuestiones visibles e invisibles del contexto organizacional" (p. 3) y agregan que esta teoría además "busca entender cómo se dan las relaciones sociales y la inserción del sujeto en el contexto organizacional" (p. 6).<sup>1</sup>

Así mismo, Orejuela Gómez (2018) propone que el trabajo puede ser una fuente tanto de realización personal y de emancipación —fuente de placer—, como factor de malestar y sufrimiento subjetivo —fuente de malestar—. Hablar del trabajo como fuente de placer implicaría reconocerlo cuando se transforma en una práctica que llena de satisfacción a quien la ejerce y cuando es generador de creatividad. Al respecto, Dejours (2000) dice que gracias al trabajo una persona puede beneficiarse del reconocimiento, realizarse en el campo social y emanciparse. Por su parte, Roik y Pilatti (2009) afirman que

Una de las fuentes de placer es justamente esa transformación de las situaciones productoras de sufrimiento por medio de la movilización subjetiva, donde el sujeto hace uso de su subjetividad, su inteligencia práctica y del colectivo del trabajo buscando recuperar el sentido del trabajo (p. 7).

Y sostienen, además, que "el placer emerge cuando el trabajo crea identidad" (p. 8) —yo agregaría— por el hacer (actividad), el producir (resultado) y el reconocimiento. No está de más reconocer una propuesta —muy adecuada a mi parecer— que Roik y Pilatti (2009) construyen de la siguiente manera

<sup>1</sup> Traducción del portugués al español por cuenta propia.

Un trabajo que posibilite al sujeto la creación de identidad y la realización personal, en el que sea posible el reconocimiento del otro y que tenga libertad de acción, puede parecer una utopía, pero ciertamente es fuente de placer y posibilidad de salud (p. 8).

Hablar del trabajo como fuente de malestar —parafraseando a Orejuela Gómez (2018) — implicaría entender el malestar como una experiencia subjetiva de tensión desgastante, de insatisfacción y displacer inespecífico, difuso en el sujeto pero tolerable, con posibilidad de simbolizarse, de baja intensidad y largo en el tiempo, que puede derivar en sufrimiento o en felicidad según sea el caso y las condiciones que permitan lo uno o lo otro, considerando la historia personal de cada sujeto.

Para disminuir el malestar los sujetos construyen estrategias de defensa, que se refieren al

Despliegue de la inteligencia individual y colectiva para reducir el sufrimiento en el trabajo, o sea, las estrategias de afrontamiento para la reducción de las condiciones de insatisfacción que comprometen la vida psíquica del sujeto y que son evaluadas singularmente por cada uno en relación con las condiciones materiales, simbólicas, y relacionales comprometidas en el desempeño humano en el trabajo. Estas estrategias son la otra cara de la subjetividad implicada en la relación sujeto-trabajo, como formas de lucha contra el sufrimiento, como estrategias inteligentes en tanto que adaptativas en procura del equilibrio psíquico (homeóstasis) (Orejuela Gómez, 2018, p. 92).

Como refuerzo de lo anterior es importante compartir lo que plantean Aristizábal Gómez y Orejuela (2020)

Las estrategias individuales son todos aquellos modos de proceder en los que el sujeto, como individuo, despliega toda su recursividad subjetiva para hacer frente intentar simbolizar lo real, entendido este como toda situación que escapa al dominio

y control de operador y deja como saldo la angustia; y a la vez elicitaba las estrategias defensivas, ya sea de manera consciente o inconsciente. Por otro lado, las estrategias de defensa colectivas son todas aquellas formas que de manera grupal y recursiva conciben los colectivos de trabajadores para disminuir el monto de desgaste que conlleva lo real del trabajo (p. 4).

Gañán Moreno (2020) sugiere que: “cada sujeto es capaz de construir diferentes estrategias de defensa, con el fin de lidiar con el sufrimiento que deriva del trabajo” (p. 17). Con base en las entrevistas realizadas se identifican y se señalan en el texto las estrategias de defensa —colectivas e individuales— ante el malestar en el trabajo de un grupo de futbolistas profesionales de equipo antioqueños.

## Método

Esta investigación se clasifica como estudio de caso, de alcance descriptivo, de enfoque cualitativo y de corte transversal. Se puede decir que en este tipo de diseño se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único, puesto que su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

Los sujetos participantes para esta investigación fueron cinco futbolistas profesionales de equipos antioqueños, contactados intencionalmente, es decir, de manera directa por el investigador. Los criterios que se tuvieron en cuenta fueron: futbolistas profesionales hombres, con contrato activo en equipos antioqueños de primera y segunda categoría. No se consideraron: edad, lugar de nacimiento, lesiones, tiempo como profesionales, tiempo en el actual equipo, nivel educativo. Según Hernández Sampieri et al. (2014, p. 385), el tamaño de la población sugerida para un estudio de caso en investigaciones es de tres a cinco sujetos.

Se estructuró la guía de preguntas de la entrevista semiestructurada, que según Hernández Sampieri et al. (2014), “se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información” (p. 403). Las categorías que se tuvieron en consideración para esta construcción y aplicación fueron: experiencias de placer y malestar en el trabajo, causas de placer y malestar en el trabajo, síntomas de placer y malestar en el trabajo, estrategias de defensa ante el malestar en el trabajo.

La presente investigación utilizó como técnica el análisis del contenido, que según López Noguero (2002), se enfoca en el estudio de los contenidos de las comunicaciones verbales y no verbales, específicamente en entrevistas, grupos focales, textos, etc. El procedimiento fue el siguiente:

*Fase I:* el primer momento partió de la contextualización teórica necesaria para dar cuenta de los antecedentes y del marco de referencia conceptual. En esta fase se obtuvo

información teórica de experiencias, causas y síntomas de placer y malestar en el trabajo, además de las estrategias de defensa ante el malestar.

*Fase II:* se diseñó el instrumento que incluye protocolo de entrevista semiestructurada y consentimiento informado. En trabajo de campo se grabaron y transcribieron las entrevistas realizadas.

*Fase III:* se realizó el análisis de contenido por categoría y se obtuvieron los resultados y la discusión de estos.

## Resultados y discusión

Los sujetos participantes fueron futbolistas hombres, con edades que oscilan entre los veintidós y los veintisiete años, y con un tiempo como profesionales entre los tres y los ocho años. Todos los sujetos participantes en esta investigación tenían contrato activo con sus respectivos equipos. Se muestra en la tabla 1 las características de los cinco sujetos participantes, correspondientes a los datos sociodemográficos indagados.

**Tabla 1.** Características de los sujetos participantes.

	Datos sociodemográficos				
	Sujeto 1	Sujeto 2	Sujeto 3	Sujeto 4	Sujeto 5
Edad	25 años	27 años	24 años	25 años	22 años
Nivel educativo	Bachiller	Bachiller	Bachiller	Bachiller	Bachiller
Tiempo como profesional	8 años	5 años	5 años	8 años	3 años
Tiempo en el equipo actual	7 años	1 año	Menos de 1 año	7 años	3 años

### *Causas de placer y malestar en el trabajo*

En el trabajo se presentan causas de placer y malestar por aspectos endógenos y exógenos. Los primeros son internos a la experiencia de trabajo y los segundos externos a esta.

Según la información que se recolectó, las causas de placer en el trabajo por factores endógenos son la disciplina y la mentalidad para ser competitivo, entrenar —incluso a

doble jornada—, ver los cambios que se van dando en el proceso, ver el nombre en la convocatoria, tener autonomía, cumplir con el trabajo, que les cumplan con las condiciones para trabajar, y ser conscientes de estar ganándose la vida con una profesión que se ama.

Roik y Pilatti (2009) dicen que

Un trabajo que posibilite al sujeto la creación de identidad y la realización personal, en el que sea posible el reconocimiento del otro y que tenga libertad de acción, puede parecer una utopía, pero ciertamente es fuente de placer y posibilidad de salud (p. 8).

Sobre este asunto es pertinente comparar una de las respuestas del sujeto 1: “Pienso que la disciplina, el talento, la fuerza con la que he afrontado todo el proceso, pues, pienso que eso ha dado frutos que lo hacen sentir a uno con sensaciones positivas”.

Por su parte, el sujeto 3 dice: “Me produce placer ver, cada ocho, cada tres días que uno juegue, ver el nombre en la convocatoria”. Y agrega: “Me provoca placer ganarme la vida con lo que yo he mamado toda la vida”.

Abrahão (1990) expone que: “La organización del trabajo ejerce, sobre el hombre, una acción específica, cuyo impacto es el aparato psíquico” (p. 1). En este sentido, el sujeto 5 expresa que le genera placer: “Llegar siempre temprano, estar siempre con la ropa como es, tener las cosas listas, buenos implementos”.

En cuanto a las causas de placer en el trabajo que se presentan por factores exógenos se encontró que el reconocimiento es clave para causar experiencias de placer en los futbolistas, incluso se plantea que la remuneración económica, el tipo de contrato y las recompensas o bonificaciones juegan un papel importante.

Sobre el asunto, el sujeto 1 dice que

Seguramente cuando estás bien es que sentís placer. Yo pienso que casi todo es bueno, todo el mundo te apoya, todo el mundo

te tiene confianza, todo el mundo está ahí para que las situaciones se te hagan más fáciles de llevar [...] El equipo apoya más, entonces de pronto te suben [el] sueldo, te hacen sentir importante.

Según Giraldo Cataño (2019), el reconocimiento es un elemento determinante en la movilización subjetiva en la actividad laboral, y es así como el sujeto 5 atribuye que unos factores causantes de placer en relación con el reconocimiento se ven de esta forma: “Con lo de los premios y los contratos, cuando uno empieza a cumplir determinados objetivos y que te den el premio por el objetivo que cumpliste, en los hoteles que nos tratan muy bien, en los viajes también”.

En este mismo sentido, el sujeto 4 expresa que: “El tipo de contrato, las entrevistas me gustaban mucho... por ejemplo, que me reconocieran por ahí en la calle, me gustaba mucho ese tema”.

Por otro lado, entre las causas de malestar en el trabajo que se presentan por factores endógenos se identifican el no llevar la competencia dentro del equipo con madurez, el sentirse excluido por un director técnico, el no estar en condiciones físicas adecuadas para responder a las exigencias del trabajo y el no dormir ni descansar bien.

Según Giraldo Cataño (2019): “El trabajo puede ser un escenario de aparición de patologías laborales de tipos afectivas y emocionales o puede significar una oportunidad de constituir o reconstituir la identidad” (p. 12).

El sujeto 1 nos habla de unas experiencias del pasado relacionadas con causas de malestar, así: “Antes de pronto esa competitividad que uno manejaba, y mezclada con un poquito de inmadurez, [lo] llevaba a uno a recibir malas energías de la gente, a enviarle también malas energías a la gente”.

El sujeto 5 menciona que unas de las causas que le generan malestar tienen que ver con aspectos propios del trabajo y otros

externos a él: “Cuando no duermo bien, cuando no descanso bien o llego tarde al entreno... o cuando no me salen las cosas como quiero en el entreno, y así”.

Las causas de malestar en el trabajo que se presentan por factores exógenos son el no pago en las fechas acordadas, que paguen menos de lo que se había acordado, sentir que los directivos juegan con las necesidades del jugador y tener que adaptarse a eso, el trato diferente a los demás compañeros cuando está en proceso de recuperación de lesión, además de la percepción de bajo salario. Por otra parte, los viajes largos y seguidos que, sumados al esfuerzo del partido, generan estrés y cansancio; también cuando en los hoteles llevan la comida que no solicitaron o cuando los utileros no llevan lo que pidieron. Otro sujeto hace alusión a la presión que ejercen los directores técnicos, los dirigentes y los familiares.

Con respecto a aquellas condiciones que no dependen directamente del futbolista, que le son ajenas a su control, que son generadoras de malestar en el trabajo, se identificó lo siguiente:

El sujeto 2 expresó que

De pronto puede ser repetitivo, pero, pues, el fútbol es una profesión y uno tiene que cobrar también por su trabajo entonces pienso que lo que más te puede molestar es que no haya un pago en las fechas acordadas o que te paguen menos de lo que habías acordado, que puede suceder. No es como lo legal, pero [...] los dirigentes del fútbol son personas que a veces no tiene un buen manejo de sus clubes entonces puede pasar y yo pienso que es lo que más genera malestar porque es algo que no puedes controlar y que no es por querer armar pelea pero uno exige lo que acordó y lo que merece.

### ***Síntomas de placer y malestar en el trabajo***

Como se mencionó previamente al considerar los síntomas de placer y malestar en el tra-

bajo, las manifestaciones de la experiencia de trabajo son físicas, psicológicas y relacionales.

Los síntomas físicos de placer en el trabajo identificados en los discursos de los sujetos entrevistados son: las expresiones de alegría, el sentir que se descansa mejor y sentir que el cuerpo va más allá.

El sujeto 1 mencionó:

Cuando uno llegaba de la Selección, pues como lo miraban diferente, de alguna manera se sentía un poco más que los otros y digamos que es una experiencia de placer que engaña un poco, pero servía como motivación para uno moverse más, o sea, para físicamente dar más.

El sujeto 2, por su parte, dice

Uno expresa más alegría, cuando por ejemplo uno hace un buen partido o cuando consigue un título uno expresa esa alegría con los compañeros, con la familia, con los amigos, te notan más feliz [...] como que físicamente más se nota.

El sujeto 4 dice que siente placer en su tiempo para descansar y para alimentarse.

Respecto a los síntomas psicológicos de placer en el trabajo identificados en los discursos de los sujetos entrevistados, se encontró: aumento de motivación, sentirse tranquilo, con confianza, creer que se está por encima de otros en el equipo, tener una actitud de sentir que se puede conseguir más, de que se puede estar en un mejor equipo y de que se puede ganar más dinero.

Giraldo Cataño (2019) menciona que: “El placer viene acompañado de sentimientos de reconocimiento, identificación, realización, libertad y orgullo como resultado de la tarea efectuada y la cooperación entre pares” (p. 11). Esto se evidencia en la respuesta ya citada del sujeto 1 sobre el trato recibido después de participar en la Selección.

Ahora bien, el sujeto 4 expresa que: “Cuando yo siento placer me siento feliz, me siento como más grande, no en cuerpo, pero

como más agrandado, pues, por decirlo de alguna manera”.

Por su parte, el sujeto 3 dice: “De una vos te sentís como a tope, te sentís satisfecho, tranquilo” y, en este mismo sentido, el sujeto 5 menciona: “pues sí, básicamente eso, alegre, motivado y como con mucha confianza”.

Los síntomas relacionales de placer en el trabajo identificados en los discursos de los sujetos entrevistados son: expresar felicidad con las personas que lo rodean, querer compartir con la familia, las amistades, la pareja y sentirse en un estatus más alto por el reconocimiento de los otros.

Según Giraldo Cataño (2019).

Las manifestaciones de placer y sufrimiento en el trabajo dan cuenta de una elaboración subjetiva y particular de las vivencias laborales en cada sujeto, es decir que con las particularidades individuales (defensas, recursos y estrategias) se afrontan y se resuelven las diferentes experiencias que desencadenan sensaciones de placer o sufrimiento (p. 9)

Sobre la elaboración de una experiencia placentera en términos relacionales, el sujeto 1 afirma:

Quizá eso lo llevaba a uno a sostenerse emocionalmente más en un estado de felicidad, de alegría, y expresarlo uno no solo en la cancha con un balón sino ya en casa con las personas que lo rodean, con los amigos.

Refiriéndose a Dejours (2000), Giraldo Cataño (2019) propone que: “El reconocimiento puede ser dado por cualquier persona que reconozca las particularidades del sujeto en el trabajo” (p. 22). En relación con esto, el sujeto 2 dice lo siguiente

Bueno, de manera social creo que uno se siente un poco halagado porque las personas al ver que a uno le está yendo bien, pues, te dicen como ‘estás jugando bien, te mereces llegar a un equipo mejor’ y son cosas que a vos te ponen a pensar... te agrandás un poquito pero no de manera como déspota sino

que empezás a relacionarte con las personas de una manera mejor porque ya te da un estatus más alto el saber que las otras personas te ven como ‘ah, este man puede llegar a ser importante’, entonces uno tiende como a relacionarse más con las personas por ser un poco más ‘conocido’ entre comillas, y creo que así se maneja y así uno no lo quiera expresar o uno suene agrandado, eso a uno como futbolista, como deportista, como una persona que se está destacando lo hace importante y le gusta.

Identificamos, por otra parte, los siguientes síntomas físicos de malestar en el trabajo: dificultad para moverse, agotamiento, calambres y aumento de la posibilidad de lesionarse. Un sujeto menciona que el dolor físico proviene de pensarlo, siendo este dolor una manera de somatizar el malestar.

En el registro de síntomas corporales, el malestar puede experimentarse en el cuerpo a manera de “trastornos cardíacos, gastrointestinales, músculo-esqueléticos, lesiones por esfuerzo repetitivo; marcas del cansancio por agotamiento físico, la alteración del sueño, la fatiga física y cognitiva, el síndrome de quemarse por el trabajo —burnout—, aletargamiento extremo —karoshi—, etc” (Orejuela Gómez, 2018, p. 115).

El sujeto 1 dice que la manera en que se manifiesta su malestar se ve así: “Falta de motivación, te costaba mover el cuerpo, te costaba como reanimarse, te costaba como encontrar una razón para moverse y eso se hace notar”.

En este mismo sentido, el sujeto 5 manifiesta: “Me siento como cansado, como agüevado,<sup>2</sup> como dormido, que no salen las cosas, eh, que uno intenta, intenta, intenta y no... te equivocás, te equivocás, te equivocás. En-

<sup>2</sup> En Colombia el término *agüevado* es una forma vulgar de decir temeroso, miedoso, aterrado, asustado, empavorecido, medroso, pusilánime, cobarde. Considerando la definición de la RAE, *agüevado* [ahuevado] se orienta a sentirse aburrido, fastidiado. También puede referir a sentirse pasmado, aletargado.

tonces te agotás mucho más rápido, también te podés lesionar”.

El sujeto 3 hace alusión a cómo se relacionan las tres subcategorías, los tres registros de síntomas de malestar de la siguiente manera:

[...] esas tres van muy de la mano, por decirlo así porque entonces vos estás hablando de que psicológicamente estás aporreado de la cabeza porque estás en un momento malo, entonces de pronto uno empieza a buscar refugio y se empieza a inventar psicológicamente dolores... ‘no, que me empezó a doler el posterior, que me está doliendo la rodilla’, entonces es como un refugio. Y, por ejemplo, psicológicamente te bajás, te bajás, te ponés a pensar ‘¿esto sí es lo mío?, ¿será que volveré a tener mi nivel?’... entonces relacionalmente no querés hablar con nadie, pues yo, yo, me aparto de la gente, y si me escriben prefiero no hablar y así, y entonces ahí voy a lo físico, entonces como uno se refugia más ‘ah, como me sigue doliendo’ pero mentiras, eso es de la cabeza, que a veces se enferma uno de la cabeza.

Así mismo, algunos de los síntomas psicológicos de malestar en el trabajo identificados en los discursos de los sujetos entrevistados son: desmotivación, desconfianza para jugar, frustración, impotencia, rabia, tristeza, inconformidad, búsqueda de refugio e invención psicológica de dolores físicos, somatización.

En palabras del sujeto 1

Cuando llegué del Mundial y ya como en el Mundial no jugué, digamos que llevaba tres semestres en Equipo 2 y ya digamos que quería ganar más, o irme a otro equipo, entonces digamos que ese semestre en los primeros dos, tres partidos me costó mucho el comienzo porque ya... digamos que ya no tenía la motivación de ‘ah, tengo que jugar muy bien porque me van a llamar a la Selección y tengo que jugar muy bien por otra motivación’ [...] acá alcanzo a recordar dos, tres partidos que jugué no tan bien y estoy casi seguro que era por eso. Se me veía más como muy tranquilo en la cancha, como muy desmotivado, como sin alegría, entonces pienso que esa era la razón.

En cuanto al sujeto 5, nos comparte sus experiencias de malestar en el trabajo de la siguiente manera: “Pues, uno se frustra, siente como impotencia, tristeza, rabia, como uno quiere hacer las cosas bien y no salen”. Es pertinente mencionar que Dejours (2007), citado por Giraldo Castaño (2019), expone que “el trabajo siempre va a traer consigo un nivel de frustración y fracaso” (p. 21).

Finalmente, los síntomas relacionales de malestar en el trabajo identificados en los discursos de los sujetos entrevistados son el silencio y el aislamiento de los demás. Un sujeto mencionó que una manifestación de su malestar en términos sociales dentro del trabajo se presenta como discordia con los hinchas.

Los síntomas son manifestaciones que emergen en el caso del malestar por no reconocerlo, así como menciona, de nuevo, Orejuela Gómez (2018): “Los síntomas son la articulación discursiva del malestar que aspira al reconocimiento” (p. 113).

En palabras del sujeto 1: “Antes era mucho más callado, antes como que el mecanismo era como, no sé, como quedarme callado, o quedarme solo, o no... o salir menos o así.”

### *Estrategias de defensa ante el malestar en el trabajo*

Los trabajadores recurren a estrategias de defensa de orden individual y de orden colectiva para afrontar situaciones de malestar propiamente del mundo del trabajo.

Lo que se encontró respecto a las estrategias de defensa individuales ante el malestar en el trabajo fue de naturaleza variada; es decir, los sujetos nombraron diferentes estrategias individuales para afrontar el malestar, a saber: buscar estabilizarse, volver al principio (recordar por qué inició) y proponerse metas, expectativas, buscar las motivaciones, retroalimentarse de lo que hizo en el partido o en el entrenamiento, ver vídeos de jugadores

referentes, descansar, hablar y apoyarse en un compañero, pasar tiempo solo, meditar; además, un sujeto evita mirar los mensajes que le envían a través de redes sociales.

#### En palabras del sujeto 1

Yo trataba, como te dije ahora, de volver al principio de las cosas. Entonces de pronto cuando no me sentía motivado, no sé, escribía en una hoja como las metas así que tenía para ese semestre como pa recordarme lo que tenía que lograr en ese semestre o en ese año como para no quedarme hundido ahí en ese problema, que seguramente era un problema muy mínimo y uno en ese momento lo veía quizá grande pa uno y le causaba malestar o aburrimiento o desmotivación. Pues, que yo recuerde esa era como una de las cosas que hacía, como escribir las metas o lo que tenía por cumplir.

Así mismo, el sujeto 5 dice: “Más que todo trato de pensar en lo que quiero, en lo que quiero lograr, eh, en todos los objetivos y en por qué comencé en esto, eh, y sí, básicamente en lograr los objetivos”.

Según el sujeto 4, una de sus estrategias de defensa ante el malestar en el trabajo es apoyarse en un compañero para hablar sobre lo que pasa y otra es tomarse un tiempo para dormir: “Hablar con Compañero 1, eh, me gusta mucho dormir. Cuando tengo malestar me gusta acostarme a dormir. Y yo me acuesto a dormir y me levanto pensando en lo que tengo, pero ya de una forma diferente, más tranquilo”.

En cuanto a las estrategias de defensa colectivas ante el malestar en el trabajo, se identificaron algunas como espacios para conversar con el otro (familia, directores técnicos, compañeros, psicólogo). También se identificaron dos estrategias llamativas: comentarios negativos o despectivos de directores técnicos con la intención de retar al jugador y uso de multas económicas (por ejemplo, cuando se presentan peleas en el equipo). Otra de las estrategias colectivas

que se mencionó fue la de los incentivos económicos. Se identificó que en un equipo no se proponen estrategias de defensa colectiva, según lo menciona el sujeto 4.

Según Aristizábal Gómez y Orejuela (2020), quienes se basan en Dejours: “Las estrategias de defensa colectivas son todas aquellas formas que de manera grupal y recursiva conciben los colectivos de trabajadores para disminuir el monto de desgaste que conlleva lo real del trabajo” (p. 4).

De acuerdo con esto, el sujeto 5 dice

Ahora último nos ha ayudado mucho el psicólogo, de hecho, a muchos compañeros en la parte de la ansiedad, de cuando pasa esto de las frustraciones, y eso. Él nos ha ayudado mucho [...] hacemos reuniones, tratamos de apoyar al que no viene bien para ver qué es lo que pasa, qué es lo que tiene... para así poder sacar su máximo potencial.

Agrega el sujeto 5 lo siguiente: “Y pues, como te digo, lo de los premios... ¿a quién no le gusta o no le motiva cuando le ponen por medio determinada plata o determinadas cosas para poder salir de malas situaciones?”.

Al respecto, estas son las palabras del sujeto 1:

Entre todos cuando las cosas no van bien, el técnico propone reuniones y también fijar las metas o antes de un partido como que ‘este partido lo tenemos que ganar sí o sí’ y todo ese tipo de cosas. También se tuvo técnicos muy motivadores, como que iniciaban todo desde ese punto, desde la motivación, a tratar de mover mucho más al jugador.

Ante la pregunta de qué estrategias de defensa reconoce como las más potentes para afrontar el malestar en el trabajo, el sujeto 1 dijo

Las que más reconozco fueron las menos positivas. Que eran, no sé, tratar de hacerlo sentir a uno menos como para uno sacar esa rabia que le causaba a uno ese tipo de comentarios o ese tipo de cosas, y terminaba

uno como por sacar eso en el partido y le terminaba yendo bien a uno, pero yo considero que no es una estrategia positiva porque, al fin y al cabo, pues, está tocando el ego, por decirlo así, y es obvio que vos vas a tratar de sacar lo mejor de ti, pero pienso que hay mejores maneras.

Cabe destacar que el sujeto 4 difiere de lo que se propone como estrategias de defensa colectivas de la siguiente manera

Es que colectivas, no... como para solucionar un problema, yo creo que no. Porque los asados nunca se hicieron como para solucionar un problema, no. Eso de pronto como para unir, pero que se hayan hecho porque 'no, es que estamos jugando mal y vamos a hacer esto'... no.

## Consideraciones finales

Esta investigación describió las experiencias de placer y malestar en el trabajo de un grupo de futbolistas profesionales de equipos antioqueños identificando experiencias, causas y síntomas de placer y malestar, y estrategias de defensa ante el malestar.

En cuanto al valor práctico de este estudio, es fundamental considerar que gracias a la información recolectada se conoce ahora cuáles son las experiencias de placer y malestar en el trabajo de futbolistas, pregunta que no se había planteado previamente en esta población.

La relación sujeto-trabajo-organización fue posible abordarla en el marco de esta investigación gracias a las respuestas de los sujetos participantes. Esos discursos permitieron describir las experiencias de placer y malestar en su trabajo como futbolistas pro-

fesionales, considerando este deporte como una profesión en la que las dinámicas del mercado tienen efectos en el desenvolvimiento de su actividad laboral y, así mismo, el cómo afectan las subjetividades de los futbolistas.

Siendo así el primer paso para continuar estudiando ciertos fenómenos que se presentan en el mundo del trabajo de los futbolistas profesionales, y así mismo posibilitando una futura intervención en salud mental y bienestar humano en el deporte.

Se reconocen limitaciones en la investigación, como que de un equipo profesional antioqueño no aceptaron la invitación a participar de este estudio (de los jugadores contactados, todos rechazaron la invitación). Además, se tomó un futbolista por equipo (de los equipos participantes) y en una sola oportunidad fueron dos los futbolistas de un equipo que hicieron parte.

Como recomendaciones para futuros trabajos investigativos, se recomienda que de cada equipo haya, como mínimo, un sujeto participante. Así mismo, sería adecuado aumentar la cantidad de participantes considerando también las edades: menores de veinte años, por un lado, y mayores de treinta años, por otro. También sería interesante realizar una investigación de este corte con equipos profesionales de otros departamentos, incluso de otros países. Con respecto al género, sería pertinente llevar a cabo esta investigación a la población de futbolistas mujeres. Estas recomendaciones podrían permitir describir un mayor abanico de información respecto a las experiencias de placer y malestar en el trabajo de futbolistas.

## Referencias

- Abrahão, J. (1990). A loucura do trabalho. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 10(1), 39. <https://doi.org/10.1590/S1414-98931990000100012>
- Almirati, R. (2018). *El futuro profesional en el fútbol: Factores de riesgo* [tesis de grado, Universidad República de Uruguay]. Sistema de Información de la Facultad de Psicología. [https://sifp.psico.edu.uy/sites/default/files/Trabajos%20finales/%20Archivos/rafael\\_almirati\\_tfg\\_final.pdf](https://sifp.psico.edu.uy/sites/default/files/Trabajos%20finales/%20Archivos/rafael_almirati_tfg_final.pdf)
- Aristizábal Gómez, L. y Orejuela, J. J. (2020). Vivencias de placer y sufrimiento en la formación de un grupo de doctorandos de la ciudad de Medellín. *Revista TrabalhoEnCena*, 5(1), 285-308. 10.20873/25261487V5N1P285
- Blanch i Ribas, J. M. (2007). Psicología Social del Trabajo. En M. A. Aguilar y A. Reid, *Tratado de Psicología Social. Perspectivas Socioculturales* (pp. 210-238.). Anthropos–Universidad Autónoma Metropolitana.
- Cabrera, P. (2005). *El concepto de trabajo en psicoanálisis* [ponencia]. VI Jornadas Clínicas de Psicología Aplicada de la Universidad de Chile.
- Dejours, C. (2000). Psicodinámica del trabajo y vínculo social. *Revista Actualidad Psicológica*, 274(4) 2-4. <https://bit.ly/3gFAqgR>
- Gañán Moreno, A. (2020). *Vivencias de placer y sufrimiento en el trabajo de un grupo de periodistas de la ciudad de Medellín* [tesis de grado, Universidad EAFIT]. Repositorio EAFIT. <http://hdl.handle.net/10784/16056>.
- Giraldo Cataño, D. (2019). *Placer y sufrimiento en el trabajo: estudio de caso de un sujeto en entidad financiera* [tesis de doctorado, Universidad de San Buenaventura]. Repositorio Institucional Universidad de San Buenaventura. <https://bit.ly/34570ni>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucío, M. d. P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Interamericana de Editores.
- López Noguero, F. (2002). *Análisis de contenido como método de investigación*. XXI(4), 167-179. [https://www.researchgate.net/publication/277991711\\_El\\_analisis\\_de\\_contenido\\_como\\_metodo\\_de\\_investigacion](https://www.researchgate.net/publication/277991711_El_analisis_de_contenido_como_metodo_de_investigacion)
- Orejuela Gómez, J. J. (2018). *Clínica del trabajo: El malestar subjetivo derivado de la fragmentación laboral*. Editorial EAFIT-San Pablo.
- Real Academia Española. (2021). Ahuevado, da. [Em línea]. Recuperado de <https://dle.rae.es/ahuevado>
- Roik, A. y Pilatti, L. A. (2009). Psicodinâmica do trabalho: Uma perspectiva teórica. *XXIX encontro nacional de Engenharia de Produção. A Engenharia de Produção e o Desenvolvimento Sustentável: Integrando Tecnologia e Gestão*. <https://bit.ly/3krqFKd>