

UNIVERSIDAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y SOCIALES — UCES
Doctorado en Ciencias Empresariales y Sociales

Denis Anísio Socorro Carvalho

La dicotomía entre la administración patrimonialista y la administración gerencial: un análisis a la luz de la psicodinámica de la labor de los servidores municipales en el período 2008-2019.

Buenos Aires

2021

Denis Anísio Socorro Carvalho

La dicotomía entre la administración patrimonialista y la administración gerencial: un análisis a la luz de la psicodinámica del trabajo de los servidores municipales en el período 2008-2019.

Tesis presentada al curso de Doctorado en Ciencias Empresariales y Sociales de la Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales [UCES], como requisito para obtener el título de Doctor en Ciencias Empresariales y Sociales.

Director: Dr. Joaquim José Miranda Júnior

Buenos Aires

2021

DEDICACIÓN

DEDICO ESTE ESTUDIO:

A todas las familias que han perdido a sus familiares y amigos como resultado del COVID 19, enfermedades profesionales, accidentes de trabajo, indiferencia, violencia física y psicológica, corrupción, negligencia de los administradores públicos, drogas y autoexterminio.

A los profesores y colaboradores en educación, quienes son los verdaderos maestros del conocimiento, la ciencia y la transformación mundial.

A profesionales de la salud que ponen sus vidas a disposición para salvar otras vidas.

A los trabajadores de seguridad, que siempre están en riesgo inminente de defender vidas.

A servidores públicos y trabajadores en general que entregan sus fuerzas físicas, inteligencia y salud mental para el desarrollo de sus países.

A todos aquellos que producen estas tesis y contribuyeron a la evolución de la ciencia.

A todos aquellos que apoyan un mundo más justo, más solidario, con menos sufrimiento, más placer y más humano.

Agradecimientos

Al universo y a su creador, por no permitir que mi vida sea tomada antes de mi nacimiento y por permitirme vivir y escribir una historia de dolor, sufrimiento, alegría, felicidad, equilibrio, maduración, respeto por los demás, crecimiento y desarrollo personal.

Doy las gracias a este creador por los buenos tiempos, pero también por los días en que no dormía ni comía, y que el plástico negro y el agua eran mi aliento, pero eso me permitió sobrevivir y estar aquí escribiendo estas palabras y contribuyendo, a mi comprensión y sentimiento, a un mundo mejor.

A este creador también, sólo puedo agradecerle por hacer realidad el sueño de ser médico. Empecé a trabajar a los cinco años tomando leche y arando tierras. Salí de casa para estudiar a los 12 años, teniendo que madurar tan temprano, sin saber como es ser niño, pero el sueño nunca murió.

A mi familia y amigos.

A mi compañero de viaje Matías Brusamarello de Souza.

En persona de mi primera profesora, María Candida Martins Roque, agradezco a todos mis profesores, desde el primer grado hasta el doctorado. Me ayudaste y me ayudaste a ser un mejor ser humano.

Al Dr. Joaquim José Miranda Júnior, mi consejero y maestro de la sabiduría.

En la persona del Dr. Néstor Cohen, reconozco y agradezco a todos mis profesores de doctorado en el UCES.

En la persona de Ingrid Jeppesen, agradezco a todos los colaboradores del UCES.

A los setenta participantes en las entrevistas de esta investigación, ya que sin ellos no sería posible recolectar material tan rico para su análisis.

A los 1.427 servidores públicos de la institución objeto de estudio, que colaboraron en gran medida con la disponibilidad de información y participaron indirectamente en la investigación.

A mis colegas del Instituto Federal de Santa Catarina, que colaboraron conmigo para finalizar este trabajo.

Al Instituto Latinoamericano de Educación Superior (IESLA), en persona de la Dra. Sara Bernardes, doy las gracias a todos los colaboradores.

En la gente del Decano Dr. Gastón O'Donnell y el vicedecano Dr. José Fliguer, doy las gracias a la Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales (UCES), al CONEAU y a todos los argentinos (*Los Hermanos*) que me recibieron con respeto y afecto.

A mis colegas de doctorado, sobre todo al grupo caminando con fé voy, por los buenos momentos vividos juntos en Buenos Aires.

Al profesor Dr. Luiz Carlos Honório, mi mentor de los estudios de la psicodinámica del trabajo.

A todos los investigadores que utilicé como base para producir esta tesis, en particular al científico Christopher Dejours, quien creó el enfoque de la psicodinámica del trabajo.

Leer les dará una mirada más abierta sobre los hombres y sobre el mundo, y los ayudará a rechazar la realidad como un hecho irrevocable. Esa negación, esa sagrada rebeldía, es la grieta que abrimos sobre la opacidad del mundo. A través de ella puede filtrarse una novedad que aliente nuestro compromiso.

Ernesto Sábato

Resumen

El objetivo general de este trabajo fue explorar, analizar y describir cómo se configura la relación entre los modelos de administración pública patrimonialista y gerencial, placer y sufrimiento, las ausencias y enfermedad, las estrategias y mecanismos de defensa utilizados por las personas para enfrentar el sufrimiento y la enfermedad, utilizando como campo de estudio un organismo público municipal en el estado de Minas Gerais - Brasil, en el período 2008-2019. La lógica teórica se basa en el enfoque de la psicodinámica del trabajo, cuyas ideas iniciales se basan en Christophe Dejours, los modelos de administración pública, la centralidad del trabajo, la sociología del trabajo y los conceptos de salud, accidentes y enfermedades profesionales. Metodológicamente, la investigación fue de tipo descriptivo, con enfoque cualitativo, y el método fue el estudio de caso, vinculado al método dialéctico, el método histórico y el observacional. Participaron en la investigación 70 servidores públicos, distribuidos entre el departamento de educación, salud, administración, social, medio ambiente, obras, agricultura, estrategia (gestión), agricultura pública, planificación, deportes y cultura. Se dividieron en tres grupos, siendo el grupo 1 (G1) compuesto por 41 sujetos que se ausentaron, enfermaron y realizaron un ajuste funcional; el grupo dos (G2) incluyó 10 sujetos que nunca que se ausentó del trabajo por enfermedad; y el grupo tres (G3) fue manejado por 19 gerentes. Los datos se recopilaron a partir de entrevistas semiestructuradas, análisis documental y observación. Se definieron a priori las siguientes variables para dirigir el estudio: factores sociodemográficos, los que miden las ausencias, los de enfermedad, los modelos de administración pública (patrimonialista y gerencial), el contexto del trabajo, el placer y el sufrimiento, y las estrategias y mecanismos de defensa que utilizan las personas para afrontar el sufrimiento y la enfermedad en el trabajo. Algunas de las causas de las ausencias, las enfermedades, los sentimientos y las emociones, el placer y el sufrimiento en la labor del grupo objeto de estudio están relacionadas con el contexto de la labor. Los ajustes de este contexto están compuestos por elementos como: cooperación entre pares, relación con colegas, entorno físico, carga de trabajo, presión en el trabajo, insatisfacción en el lugar de trabajo, cualificación profesional, comunicación y redes sociales, accidente en el trabajo, autonomía, burocracia organizativa, persecución e interferencia política, principio de impersonalidad, eficiencia administrativa, oportunidad de crecimiento, carga de trabajo por hora, gestión centralizada e innovación tecnológica. Las fuentes de placer experimentadas por los sujetos son: logro profesional, estabilidad laboral, sentido de utilidad y remuneración justa. Las fuentes de sufrimiento identificadas, respetando las particularidades de cada grupo, fueron: el agotamiento mental, el agotamiento físico, los

prejuicios profesionales, la injusticia en el trabajo, el reconocimiento organizacional, la sensación de inoperancia, el apoyo de las autoridades públicas, los intentos de autoexterminio (suicidio), el miedo al castigo, la humillación en el lugar de trabajo, la agresión física, los conflictos en el trabajo, la relación con el ciudadano, la inseguridad del trabajo, la relación y el trabajo y la corrupción. Las estrategias de defensa utilizadas por los sujetos para aliviar el sufrimiento son: ausencias del trabajo, apoyo familiar, apoyo a la religión, actividad física, servicio comunitario, actividades de ocio, diálogo, consumo de alcohol y consumo de tabaco. Los mecanismos de defensa identificados en el grupo fueron: aislamiento social, fantasía, negación, aceptación y racionalización. Además de los elementos comunes en los estudios de psicodinámica laboral, en el caso del contexto laboral, el placer, el sufrimiento y las estrategias de defensa, se ha identificado que existe una fuerte correlación entre los factores de la vida personal, en la cual se encuentra: discapacidad física, enfermedades preexistentes y estabilidad financiera. El contexto familiar que tenía sus sorprendentes subcategorías: enfermedad de los familiares, muerte de parientes cercanos, ancianos bajo la responsabilidad de la persona, conflictos con cónyuges e hijos, abandono y falta de apoyo a la familia, alcoholismo de los miembros y destructividad cuando se produce el divorcio y también el contexto social que se reveló de las subcategorías: apoyo comunitario, influencia de la religión en la vida personal, familiar y laboral, discriminación social y prejuicios raciales. En respuesta a las hipótesis y objetivo del estudio, parece que los modelos de gestión pública gerencial impactan en las experiencias de placer más que el modelo patrimonialista, no lo mismo con las experiencias de sufrimiento, ya que ambos modelos conducen a los servidores al Sufrimiento; que las ausencias y enfermedades profesionales son el resultado del sufrimiento laboral, derivado de los elementos que configuran el contexto laboral y como resultado del modelo de gestión utilizado por los gestores públicos. Sin embargo, se identificó que existen otros componentes que pueden aliviar o agravar estas ausencias y enfermedades, en este caso: el contexto familiar, el contexto personal y el contexto social, y que la afirmación de que todos los servidores no se desvían del trabajo, se debe a que utilizan estrategias defensivas para afrontar el sufrimiento y evitar enfermedades en el trabajo. Lo que hay es una negación y racionalización de sus efectos, de tal manera que los sujetos garanticen beneficios temporales por trabajos y ocupación de puestos.

Palabras clave: administración pública, baja laboral y enfermedad profesional, psicodinámica del trabajo

Resumo

O objetivo geral deste trabalho foi explorar, analisar e descrever como se configura a relação entre os modelos de administração pública patrimonialista e gerencial, o prazer e o sofrimento, os afastamentos e o adoecimento, as estratégias e mecanismos de defesas usadas pelos indivíduos para lidar com o sofrimento e o adoecimento, usando como campo de estudo um órgão público municipal situado no estado Minas Gerais - Brasil, no período de 2008 a 2019. A fundamentação teórica foi baseada na abordagem da psicodinâmica do trabalho, cuja ideias iniciais foram baseadas em Christophe Dejours, nos modelos de administração pública, na centralidade do trabalho, na sociologia do trabalho e nos conceitos de saúde, acidentes e doenças ocupacionais. Metodologicamente a pesquisa foi do tipo descritiva, com abordagem qualitativa e o método foi o estudo de caso, este foi articulado com o método dialético, o histórico e o observacional. Participaram da pesquisa setenta servidores públicos, distribuídos entre o departamento de educação, saúde, administração, social, meio ambiente, obras, agricultura, estratégico (gestão), fazenda pública, planejamento, esportes e cultura. Foram divididos em três grupos, sendo que o grupo 1 (G1) foi composto por 41 sujeitos que afastaram, adoeceram e entraram em ajustamento funcional; no grupo dois (G2) participaram 10 sujeitos que nunca afastaram do trabalho por motivo de doença; e o grupo três (G3) foi composto por 19 gestores. Os dados foram colhidos a partir de entrevistas semiestruturadas, análise documental e observação. Foram definidas a priori as seguintes variáveis para direcionar o estudo: as sociodemográficas, as que mediram os afastamentos, as de adoecimentos, os modelos de administração pública (patrimonialista e gerencialista), o contexto do trabalho, o prazer e o sofrimento, e as estratégias e mecanismos de defesas usados pelos indivíduos para lidar com o sofrimento e o adoecimento laboral. Algumas das causas dos afastamentos, doenças, sentimentos e emoções, prazer e sofrimento no trabalho do grupo em estudo estão relacionadas com o contexto do trabalho. As configurações deste contexto se dão por elementos como: cooperação entre os pares, relacionamento com superiores e com os colegas, ambiente físico, sobrecarga de trabalho, ritmo de trabalho, pressão no trabalho, insatisfação com o local de trabalho, qualificação profissional, comunicação e redes sociais, acidente de trabalho, autonomia, burocracia organizacional, perseguição e interferências políticas, princípio da impessoalidade, eficiência administrativa, oportunidade de crescimento, carga horária, gestão centralizada e inovação tecnológica. As fontes de prazer vivenciadas pelos sujeitos são: a realização profissional, a estabilidade no emprego, o sentimento de utilidade e o salário justo. As fontes de sofrimento identificadas, respeitando a particularidade de cada grupo, foram: o

esgotamento mental, o esgotamento físico, o preconceito profissional, a injustiça no trabalho, o reconhecimento organizacional, o sentimento de inutilidade, o apoio do poder público, as tentativas de auto extermínio (suicídio), o medo de punição, a humilhação no ambiente de trabalho, a agressão física, os conflitos no trabalho, a relação com o cidadão, a insegurança do cargo, a relação casa e trabalho e a corrupção. As estratégias de defesa usadas pelos sujeitos para aliviar o sofrimento são: o afastamento do trabalho, o apoio familiar, o apoio na religião, a atividade física, a prestação de serviço comunitário, a atividade de lazer, o diálogo, o uso de bebida alcoólica e o uso do tabaco. Já os mecanismos de defesas identificados no grupo foram: o isolamento social, a fantasia, a negação, a aceitação e a racionalização. Além dos elementos comuns nos estudos da psicodinâmica do trabalho, no caso o contexto do trabalho, o prazer, o sofrimento e as estratégias de defesas, foi identificado que há uma forte correlação entre fatores da vida pessoal, nos quais desataca-se: a deficiência física, as doenças pré-existentes e a desestabilidade financeira. O contexto familiar que teve como subcategorias marcantes: a doença de membro da família, a morte de parente próximo, o idoso sob a responsabilidade do sujeito, os conflitos com esposo e filhos, o abandono e a falta de apoio da família, o alcoolismo de membros e a desestruturação quando ocorre o divórcio. E ainda o contexto social que foi revelado a partir das subcategorias: apoio da comunidade, as influências da religião na vida pessoal, familiar e no trabalho, a discriminação social e o preconceito racial. Em respostas as hipóteses e objetivo do estudo constata-se: que os modelos de administração pública gerencial impactam nas vivências de prazer mais do que o modelo patrimonialista, não ocorrendo o mesmo com as vivências de sofrimento uma vez que os dois modelos levam os servidores ao sofrimento; que os afastamentos e o adoecimento ocupacional são resultantes do sofrimento laboral, advindo dos elementos que compõe o contexto do trabalho e em decorrência do modelo de administração usado pelos gestores públicos. Entretanto, foi identificado que há outros componentes que podem amenizar ou agravar estes afastamentos e os adoecimentos, no caso: o contexto familiar, o contexto pessoal e o contexto social, e que não é verdadeira a afirmação de que todos os servidores que não afastam do trabalho, é porque usam de estratégias defensivas para lidar com o sofrimento e evitar o adoecimento laboral. O que há é uma negação e racionalização dos efeitos destes, de tal maneira que os sujeitos garantem benefícios temporários em razão de postos de trabalhos e de ocupação de cargos.

Palavras-chave: administração pública, afastamentos e adoecimento ocupacional, psicodinâmica do trabalho

Abstracto

El objetivo general de este trabajo fue explorar, analizar y describir como se configura la relación entre los modelos de administración pública patrimonialista y gerencial, placentero y sufriente, ausencias y enfermedad, las estrategias y mecanismos de defensa utilizados por los individuos para hacer frente al sufrimiento y la enfermedad, Utilizando como campo de estudio un organismo público municipal situado en el estado de Minas Gerais - Brasil, en el período 2008-2019. The theoretical foundation was based on the approach of the psychodynamics of work, whose initial ideas were based on Christophe Dejours, in public administration models, in the centrality of work, in sociology of work and in the concepts of health, accidents and occupational diseases. Methodologically, the research was descriptive, with a qualitative approach using the case study method, which was articulated with the dialectical, historical, and observational method. Seventy civil servants participated in the research, distributed among the department of education, health, administration, social, environment, works, agriculture, strategic (management), public farm, planning, sports, and culture. They were divided into three groups, and group 1 (G1) was composed of 41 subjects who left, became ill and went into functional adjustment; in group two (G2) 10 subjects participated who never took time off work due to illness; and group three (G3) was made up of 19 managers. Data were collected from semi-structured interviews, document analysis and observation. The following variables were defined a priori to guide the study: sociodemographic, those that measured sick leave, illness, public administration models (patrimonial and managerial), the context of work, pleasure and suffering and strategies and defense mechanisms used by individuals to deal with suffering and illness at work. Some of the causes of sick leave, illness, feelings and emotions, pleasure and suffering in the work of the group under study are related to the work context. The settings in this context are given by elements such as: cooperation between peers, relationships with superiors and colleagues, physical environment, work overload, work pace, pressure at work, dissatisfaction with the workplace, professional qualification, communication and social networks, work accidents, autonomy, organizational bureaucracy, political persecution and interference, the principle of impersonality, administrative efficiency, growth opportunity, workload, centralized management and technological innovation. The sources of pleasure experienced by the subjects are: professional fulfillment, job stability, feeling of usefulness and fair wages. The sources of suffering identified, respecting the particularity of each group, were the mental exhaustion, physical exhaustion, professional prejudice, injustice at work, organizational recognition, the feeling of worthlessness, public support, attempts at self-

extermination (suicide), fear of punishment, humiliation in the work environment. work, physical aggression, conflicts at work, the relationship with the citizen, job insecurity, the relationship between home and work and corruption. The defense strategies used by the subjects to relieve suffering are: removal from work, family support, support in religion, physical activity, provision of community service, leisure activity, dialogue, the use of alcoholic beverages and the use of tobacco. The defense mechanisms identified in the group were: social isolation, fantasy, denial, acceptance and rationalization. In addition to the common elements in the study of psychodynamics at work, in this case the context of work, pleasure, suffering and defense strategies, it was identified that there is a strong correlation between factors of personal life, in which it stands out: disability physical, pre-existing illnesses and financial destabilization. The family context, which had as striking subcategories: the illness of a family member, the death of a close relative, the elderly under the responsibility of the subject, conflicts with husband and children, abandonment and lack of family support, alcoholism members and disruption when divorce occurs. And yet the social context that was revealed from the subcategories: support from the community, the influences of religion on personal, family and work life, social discrimination and racial prejudice. In answers to the hypotheses and objective of the study, it is contacted: that the models of managerial public administration impact on the experiences of pleasure more than the patrimonialist model, the same does not occur with the experiences of suffering since the two models take the servants to the Suffering; that sick leave and occupational illness are the result of labor suffering, arising from the elements that make up the work context and as a result of the administration model used by public managers. However, it was identified that there are other components that can alleviate or aggravate these absences and illnesses, in this case: the family context, the personal context and the social context, and that the statement that all employees who do not leave the work, it is because they use defensive strategies to deal with suffering and avoid illness at work. What is there is a denial and rationalization of the effects of these, in such a way that the subjects guarantee temporary benefits due to jobs and occupation.

Keywords: Public administration, Occupational removals and illness, Work psychodynamics

Índice

1. Introducción	16
1.1 Objetivo general	18
1.2 Objetivo específico	19
1.3 Hipótesis	19
1.4 Justificación.....	19
2. Estado del arte	21
3 Marco conceptual	26
3.1 Administración Pública	26
3.1.1 Modelo patrimonialista.....	30
3.1.2 Modelo burocrático.....	32
3.1.3 El modelo gerencial	36
3.1.4 El modelo social	40
3.2 La evolución de la administración pública en el Brasil.....	43
3.3 Sociología laboral.....	48
3.4 La centralidad del trabajo	50
3.5 La psicodinámica del trabajo	54
3.5.1 El contexto de trabajo	58
3.5.2 Placer en el trabajo	62
3.5.2.1 Reconocimiento y Gratificación en el Trabajo.....	63
3.5.2.2 Cooperación.....	64
3.5.2.3 Autonomía y libertad	66
3.5.3 Sufrimiento en el trabajo	68
3.5.4 Mecanismos de defensa	73
3.5.5 Estrategias para afrontar el sufrimiento en el trabajo	75
3.6 Salud, accidentes y enfermedades profesionales.....	77
3.6.1 Salud y trabajo	78
3.6.2 Accidente en el trabajo	83
3.6.3 Enfermedad ocupacional	85
4 Metodología	88
4.1 Tipo de trabajo, enfoque e investigación.....	88
4.2 Unidades de análisis	90

4.3 Variables	91
4.3.1 Sociodemográfica	91
4.3.2 Ausencia de trabajo	92
4.3.3 Enfermedad en el trabajo	92
4.3.4 Modelo de administración patrimonialista	92
4.3.5 Modelo de administración gerencial.....	92
4.3.6 Contexto del trabajo.....	93
4.3.7 Experiencias de placer en el trabajo	93
4.3.8 Experiencias de sufrimiento en el trabajo.....	93
4.3.9 Estrategias y mecanismos de defensa para hacer frente al sufrimiento en el trabajo	93
4.4 Procedimientos	93
4.5 Técnicas e instrumentos	95
5 Descripción, análisis y discusión de resultados	97
5.1 El perfil sociodemográfico del organismo, los trabajadores y los sujetos de investigación.....	97
5.1.1 Presentación del campo de estudio y de los trabajadores	97
5.1.2 Perfil de los sujetos de investigación que ausentaron del trabajo.....	102
5.1.3 Perfil de los sujetos de investigación que no estuvieron ausentes del trabajo	105
5.1.4 Perfil de los administradores públicos que participaron en la investigación.....	107
5.2 Análisis de enfermedades y sentimientos profesionales.....	108
5.2.1 Análisis general de las ausencias para el período 2008-2019	109
5.2.2 Diagnóstico de servidores que se han ausentado del trabajo y han necesitado un ajuste funcional.....	111
5.2.3 Sentimientos expresados por los sujetos de investigación durante entrevistas	125
5.3 Análisis cualitativo de datos a la luz de la psicodinámica en el trabajo	132
5.3.1 Contexto del trabajo.....	135

5.3.2 Placer en el trabajo	153
5.3.3 Sufrimiento en el trabajo	158
5.3.4 Estrategias de defensa.....	174
5.3.5 Mecanismos de defensa	185
5.4 Elementos externos que se correlacionan con la psicodinámica del trabajo	188
5.4.1 Influencia de los elementos relacionados con la vida personal en el contexto del trabajo	189
5.4.2 La influencia del contexto familiar en la organización del trabajo	194
5.4.2 La influencia del contexto social en la organización del trabajo.....	201
6. Consideraciones finales	207
Referencias	218
Apéndice A - Autorización de investigación.....	245
Apéndice B — Término del consentimiento libre aclarado — TCLA.....	246
Apéndice C — Guía de entrevista a sujetos que han ausentado el trabajo por accidente, enfermedad laboral o profesional y para aquellos que nunca abandonan el trabajo.	247
Apéndice D - Guía general de entrevistas de gerente.....	249
Anexo I - Formulario de evaluación médica para la admisión al trabajo.....	252
Anexo II - Mi compromiso del servidor público	255
Anexo III - Mi compromiso docente	256
Anexo IV - Declaración de corrección gramatical y ortográfica.....	257

1. Introducción

Los estudios sobre relaciones laborales representan un desafío para los investigadores, ya que requiere la construcción de conocimiento articulado con las más diversas áreas del conocimiento. El tema ha ido ganando terreno como factor preocupante en el ámbito público y privado, ya que no solo el trabajador sufre las consecuencias nocivas de las relaciones laborales, el daño a las empresas es grande. Entre estos, se destacan los siguientes: absentismo, disminución de la productividad, rotación laboral y daño a la imagen de la actividad empresarial, comprometiendo su funcionamiento regular, lo que trae pérdidas económicas y sociales (Schommer, 2017).

El informe sobre la salud mental y el trabajo emitido por el Ministerio de la Finanzas basado en información del Sistema de Beneficios Públicos (SUB), órgano subordinado a la Oficina de Seguridad Social, entre 2012 y 2016, revela que la remoción de trabajos en Brasil como resultado de la relación con el trabajo representó el 80% de las ausencias. Para el órgano, las clases de trabajo con mayor tasa de absorción son los funcionarios públicos, con una representación de 18,05%, seguidos por los bancos comerciales con 12,77%, el transporte por carretera con 9,54%, las actividades hospitalarias con 7,09%, las oficinas de correos con 6,22%, el comercio minorista con 4,12% y las actividades de vigilancia con 2,46%. Todas las otras categorías tienen índices inferiores al 2% (Brasil, Ministerio de Finanzas, 2017).

Algunas instituciones públicas brasileñas han adoptado el modelo de gestión de empresas privadas, pero en un contexto que, en teoría, es destructivo. Exigen mucho, hacen mucho trabajo, organizan el sistema mal, sin preocuparse por la salud de los servidores. Estos elementos se han identificado con mayor frecuencia en servidores públicos municipales que experimentan la causa de la demanda de productividad y rendimiento en funciones que requieren mucha más calidad que la cantidad de servicios prestados (Carvalho, 2018).

Según Carvalho (2018), el modelo de gestión pública adoptado en una institución está influido por las características del gestor. Como en el Brasil y en la mayoría de los países, el cambio de dirección, ya sea a nivel municipal, estatal o federal, se produce cada cuatro años, y el cambio en el modelo de gestión oscila. Sabiendo que los funcionarios públicos siguen siendo independientes del cambio de gerente, son los más vulnerables a las tormentas y consecuencias de estos constantes cambios.

Gaulejac (2007) define la gestión como el marco de las técnicas utilizadas para racionalizar, estructurar, definir normas y procedimientos, organizar un poder y orientar

estratégicamente el trabajo colectivo hacia objetivos predefinidos en el documento por el que se establece la empresa o institución. El autor afirma que estos elementos están influidos por la subjetividad de las personas que están en la cima del poder y de sus miembros, las ideologías y la propia mutación del mercado, las nuevas tecnologías y las demandas de los individuos externos.

Los modelos de gestión se definen de acuerdo con el conjunto de elementos que caracterizan una cierta forma de administrar una organización. En la administración pública brasileña hay dos modelos de gestión que se han destacado en las últimas décadas: el patrimonialista y el gerente. Consciente de que una organización está compuesta por activos tangibles e intangibles y que su núcleo son personas con deseos y necesidades, se propone analizar la dicotomía entre los modelos de gestión, el trabajo, la salud y las enfermedades profesionales a la luz de la psicodinámica del trabajo, enfoque que se profundiza en elementos como el contexto del trabajo, el placer, el sufrimiento, las estrategias y los mecanismos de defensa utilizados por los trabajadores.

Dicotomía significa las diferentes formas de percibir, analizar, juzgar hechos y valores, diferentes percepciones de algo, separación de conceptos más allá del contexto original y posibilidades de expansión y reproducción (Putnam, 2002). Se entiende que cuando se propone analizar contextos basados en elementos dicotómicos, se abre la oportunidad de una discusión amplia, un hecho importante para analizar el fenómeno que se propone en este estudio.

En un municipio del interior de Minas Gerais/Brasil, se produjo un fenómeno que merece ser analizado a fondo. Estos son aspectos que se han convertido en una tendencia para la administración pública, en este caso, la adopción de prácticas de gestión por parte de empresas privadas que se aplican en organismos públicos. En el período 2005-2012, el municipio mencionado fue gobernado por un director que adoptó el modelo patentado de administración pública, lo que lo dejó en una grave crisis financiera y, en teoría, satisfecho con los funcionarios públicos. Sin embargo, según la información proporcionada por el director de Gestión con personas del órgano, el número de pérdidas de empleo por enfermedades fue relativamente mayor.

Según esta dirección, la satisfacción se debía a que el director y sus asesores no tenían horario de trabajo; permitir a los servidores una jornada laboral reducida, cuando los servidores trabajaban sólo seis horas al día; pagos de primas de afinidad; mayor flexibilidad, falta de castigo; menos cobros por productividad, autorización para utilizar los activos de la institución pública en servicios privados; contratación sin licitación pública y menos rigidez.

En 2013, un nuevo gerente asumió el cargo. Esta última se adoptó en teoría. El modelo de gestión, que sacó a la municipalidad de la crisis financiera, pero generó una enorme insatisfacción y rabia en los servidores, pero la cantidad de pérdidas de empleos ha sido menor que durante la administración que usó el modelo patrimonialista.

Según el gerente de Gestión de personas, las características de este gerente fueron la determinación del cumplimiento de una carga de trabajo completa de ocho horas diarias; la necesidad de que los servidores registren la hora en un sistema electrónico; la implementación de metas laborales; investigación y sanción severa de actos ilícitos cometidos por agentes públicos, incluso con exoneraciones; mayor presión por desempeño y productividad, pocas contrataciones sin concurso público y adopción de un código de ética.

Se entiende que se trata de un fenómeno que necesita un amplio campo de estudio, porque para entenderlo es necesario pasar por diversas ciencias y enfoques. La psicodinámica del trabajo es un excelente enfoque para iniciar la investigación sobre el fenómeno, ya que nos permitirá analizar las relaciones de trabajo y vincularlas a las variables: organización del trabajo, condiciones de trabajo, las ausencias y enfermedad, placer y sufrimiento de los servidores en cada modelo de gestión y consecuencias de los modelos de gestión para la administración pública, los trabajadores y la comunidad.

En vista de lo que antecede, se propone investigar y responder a la pregunta, los estudios realizados sobre el tema, la información de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) sobre las relaciones laborales y el desorden, la tendencia de las instituciones públicas a adoptar el modelo de gestión pública privada y la experiencia del autor en el ámbito de la administración pública:

¿Cómo es la relación entre los modelos de gestión pública patrimonial y gerencial, el placer y el sufrimiento, las ausencias y la enfermedad, y estrategias de defensa utilizados por los servidores públicos municipales, tomando como caso una institución pública municipal ubicada en el estado de Minas Gerais - Brasil, período Sem de 2008 a 2019

1.1 Objetivo general

Explorar, analizar y describir cómo se configura la relación entre los modelos de administración pública patrimonial y gerencial, placer y sufrimiento, ausencias y enfermedad, las estrategias y mecanismos de defensa que utilizan los individuos para afrontar el sufrimiento y la enfermedad, utilizando como campo de estudio un municipio. institución pública ubicada en el estado de Minas Gerais - Brasil, de 2008 a 2019.

1.2 Objetivo específico

a) analizar el contexto de trabajo durante el modelo de gestión patrimonialista, en una institución pública municipal ubicada en el estado de Minas Gerais - Brasil, de 2008 a 2012; b) Analizar el contexto de trabajo durante el modelo de gestión gerencial implementado en 2013 hasta el año 2019;

c) Investigar cómo se configuraron las experiencias de placer y sufrimiento de los servidores públicos municipales en el período 2008 a 2012 y 2013 a 2019;

d) Examinar cuáles fueron las estrategias que utilizaron los servidores para enfrentar el sufrimiento, las ausencias de él, en cada modelo de gestión;

e) Identificar si existe relación entre modelos de gestión, ausencias y enfermedad de los servidores públicos.

f) Comparar cualitativamente los datos obtenidos en cada período.

g) Identificar posibles elementos externos que puedan influir en las relaciones laborales.

1.3 Hipótesis

Hp1: Los modelos de administración pública de gestión impactan en el placer y sufrimiento de los servidores, más que el modelo patrimonialista.

Hp2 Las ausencias y enfermedades en el trabajo son el resultado del sufrimiento en el trabajo, como consecuencia del modelo de administración que utilizan los gestores públicos.

Hp3 Si los servidores públicos no se ausentan del trabajo es porque utilizan estrategias defensivas para afrontar el sufrimiento y evitar enfermedades en el trabajo.

1.4 Justificación

Asumiendo que las ausencias y enfermedades en el trabajo están relacionadas con la forma en que se organiza el trabajo, y que generan un daño económico y social significativo a las instituciones, las personas y especialmente a los trabajadores, el desarrollo de esta investigación se considera relevante. En los aspectos académicos, organizacionales y sociales.

La elección del campo de estudios en el ámbito público municipal, de 2008 a 2019, relacionando los modelos de gestión pública, el contexto de trabajo, absentismos y

enfermedades profesionales, utilizando el enfoque de la psicodinámica del trabajo, se justifica por las siguientes razones:

Al realizar el mapeo de los trabajos académicos en la red mundial de computadoras, en el período 2008-2019, se encontraron pocas investigaciones publicadas sobre el tema propuesto. Las pocas publicaciones que se han encontrado se ocupan de los problemas de forma aislada.

Al analizar el catálogo de tesis y disertaciones de la *Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES)*, el banco de la biblioteca digital brasileña de tesis y disertaciones (BDTD) del Instituto Brasileño de Información Científica y Tecnológica (IBICT), el portal de la *Biblioteca Electrónica Científica (SciELO)*, de la *Biblioteca Electrónica de Periódicos Científicos (SPELL)*) y el banco De las tesis y disertaciones de la Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales (UCES), se verificó que hubo falta de trabajo que relacionara la psicodinámica del trabajo y los modelos de administración pública.

Así pues, la investigación contribuirá a los estudios académicos en el ámbito de las ciencias empresariales y sociales, añadiendo subvenciones a los estudios ya realizados, combinando dos líneas y perspectivas teóricas: los modelos de gestión pública y la psicodinámica del trabajo, que permitirán analizar la relación entre el contexto laboral, la lejanía ocupacional y la mala salud y el placer y el sufrimiento en el trabajo, así como la forma en que se comportan los trabajadores en este escenario.

En relación con el ámbito organizacional, la investigación adquiere relevancia para el estudio y la comprensión de las situaciones de trabajo experimentadas por los funcionarios públicos municipales, durante dos modelos de gestión, cuyos resultados podrían servir como subsidios para la futura toma de decisiones de los administradores públicos. También podría contribuir a las instituciones, a la necesidad de que los dirigentes examinen las políticas de gestión con las personas y, cuando proceda, a innovar en las políticas de personal existentes, a mejorar la productividad, a reducir los costos y a prestar mejores servicios a los ciudadanos y a ofrecer una mejor calidad de vida a su personal.

Partiendo de una visión social, la investigación puede contribuir a la mejora de las relaciones intrapersonales e interpersonales de los trabajadores. Reducir el gasto público en el tratamiento de enfermedades profesionales y también evitar conflictos sociales entre gobierno y ciudadanos. Se espera que los resultados sean significativos para la población, ya que son los principales beneficiarios o perjudicados, con servicios públicos bien o mal prestados, y muchas veces sin recibir los servicios, ya que los servidores pueden estar ausentes usando una estrategia o por enfermedades físicas o mentales.

Al analizarlo en un contexto más amplio, se puede afirmar que la elección de un municipio para el estudio también está relacionada con el hecho de que los municipios brasileños son los principales proveedores de servicios prestados a los ciudadanos. Para los ciudadanos, no se hace la distinción entre Municipio, el Estado y la Unión cuando necesitan servicios públicos. El que está más cerca es el que hace el primer servicio. Esto, en teoría, lleva un exceso de trabajo a los funcionarios públicos municipales.

Por tanto, desarrollar una investigación cualitativa en un campo menor nos permitirá profundizar en detalles que solo el contacto directo con los sujetos nos permitirá entender la realidad local, la carga de subjetividad que cada trabajador expresa al contactar con el ciudadano y el modelo de gestión, así como abrir fronteras para nuevas investigaciones.

2 Estado del arte

La psicodinámica del trabajo, un enfoque desarrollado por Christophe Dejours, tiene como marcador temporal tres fases diferentes. El primer momento estuvo marcado por la publicación en Francia, durante el año 1980, con la obra *Travail: Usure Mentale. Essai de Psicopatología del Travail*. Fue traducido al Brasil en 1987 bajo el nombre de *Loucura do Labor: Estudo de psicopatologia laboral* (Dejours y Aboudacheli, 1990).

El trabajo denominó la teoría como psicopatología del trabajo y buscó comprender el sufrimiento y la forma en que los trabajadores lo afrontan. Con la publicación del apéndice a la décima edición de *Travail, Usure Mentale - Essai de Psychopathologie du Travail* y *Le Facteur Humain* en la década de 1990, el foco de la teoría se convirtió en el estudio de las experiencias de placer y sufrimiento en el trabajo, trabajo prescrito y real. trabajo, alineado con la construcción de la identidad del trabajador (Dejours y Aboudacheli, 1990).

En la misma década de los años 90, la psicodinámica del trabajo se consolidó como un enfoque científico, con nuevas publicaciones como *Souffrance in France* y *L'évaluation du Travail to L'épreuve du Réel: Criticar a los Fondeens de L'évaluation*. En estos trabajos, la teoría pasó a estudiar las nuevas configuraciones de las organizaciones de trabajo, las estrategias defensivas, las patologías sociales y el significado de la experiencia laboral (Dejours y Aboudacheli, 1990).

Desde entonces, el enfoque ha ido ganando fuerza en el campo científico. Se publicaron dos estudios sobre la revisión de la literatura en el Brasil. Uno de Melo y Mendes en 2009, que analizó las publicaciones en el período 1996-2009. Otra publicación fue hecha por Giongo, Monteiro y Sobrosa en el año 2015, que analizaron las publicaciones entre 2007 y 2013.

En el análisis de Merlo e Mendes (2009) se encontraron 79 artículos en las bases de datos de Scielo Brasil y en el Portal de Periodicidad Electrónica en Psicología (PePSIC), así como tesis y disertaciones disponibles para consulta a través de Internet y otros textos publicados en libros en los que se utilizó como referencia la psicodinámica de la obra. Los aspectos más destacados fueron la psicología con 36 obras, la salud colectiva con 13, la ingeniería de producción con 12, la enfermería con seis, la administración con cinco y las otras áreas temáticas con un total de siete obras publicadas, entre 1996 y 2009, para artículos, disertaciones o tesis.

Según Merlo y Mendes (2009), los estudios hallados hicieron mucho más uso de la teoría que del método de investigación propuesto por Dejours, señalando una menor apropiación por parte de los investigadores brasileños de las posibilidades metodológicas y prácticas del enfoque. Sin embargo, los autores afirman que las investigaciones realizadas en el Brasil han producido estudios empíricos con una amplia gama de categorías profesionales, que muestran aspectos importantes e invisibles del trabajo, que presentan las particularidades de la organización del trabajo, las experiencias de placer y sufrimiento, las estrategias para regular el sufrimiento y determinar los riesgos y daños a la salud de los trabajadores.

Merlo y Mendes (2009) llegaron a la conclusión de que los estudios realizados por los investigadores brasileños con este enfoque indican que los métodos utilizados permiten realizar una investigación importante en el campo del trabajo, producir nuevos conocimientos, además de ser un instrumento de intervención, prevención y transformación de procesos de trabajo agresivos a la salud mental. Los autores consideraron que las investigaciones siguen siendo tímidas, con miras a la necesidad de estudiar el trabajo en cada país, en cada rama, en cada organización, debido a sus particularidades y a la subjetividad de cada trabajador.

Los estudios de Giongo et al. (2015) se realizaron búsquedas en las bases de la Biblioteca Virtual de Salud Psicológica (BVS-Psi) para artículos y para investigación de tesis y disertaciones sobre la base de pruebas y disertaciones de CAPES y sobre el BDTD. Estas bases se consideran las más completas de las disponibles hasta la fecha y añaden fuentes coherentes y adecuadas a los datos científicos. Los autores encontraron cuatro tesis, 19 disertaciones y 50 artículos publicados. De este total, 10 materiales eran teóricos y 63 empíricos.

Giongo et al. (2015) señaló que las esferas en las que se había publicado el tema eran las siguientes: Psicología con 46 estudios, Ingeniería de Producción con nueve, Enfermería con ocho estudios, Administración con cinco, Salud Colectiva con cuatro estudios y Nutrición con

un estudio. Esta información muestra que el uso del enfoque de la psicodinámica del trabajo, por diferentes áreas de actividad, confirma el estudio realizado por Merlo y Mendes en el año 2009, en el que el enfoque permite la investigación multidisciplinar, interdisciplinar y transdisciplinar en el campo laboral.

Otro estudio que permite reflexionar sobre el estado del arte del tema es el de Rodrigues y Calheiros (2020). Los autores identificaron que los estudios sobre la salud del trabajador están en construcción y avanzan en cuatro perspectivas: las teorías del estrés, el desgaste mental en el trabajo, la psicodinámica del trabajo y la clínica de actividad.

Según Rodrigues y Calheiros (2020), la psicodinámica del trabajo ha surgido como una excelente alternativa de escucha e intervención en relación con los trastornos mentales y conductuales de los trabajadores. Para esto, Dejours (2017) no sólo lo señala como una teoría, sino como una propuesta de un sistema de escucha calificado, capaz de movilizar cambios en la organización, condiciones y relaciones de trabajo, por no actuar de manera generalizada, sino cuidando la subjetividad de cada trabajador y las interfaces que vinculan su vida individual al mundo del trabajo.

Lo que Rodrigues y Calheiros (2020) presentan es que, a pesar de la importancia de la psicodinámica del trabajo en el campo de la salud del trabajador y de los más de 30 años de su creación por Christophe Dejours, necesita avanzar en el campo de la investigación. Especialmente porque es su propia peculiaridad considerar al individuo como protagonista y movilizador de su salud en relación con la organización del trabajo.

Así pues, después de estos y otros análisis, se puede decir que el enfoque ha avanzado en el conocimiento hasta el punto de afirmar que la persona no es la única responsable de las consecuencias del trabajo sobre su salud, y que la organización del trabajo puede ser una fuente de sufrimiento o placer en el trabajo.

También se ha constatado que el enfoque se encuentra en un estado en el que no sólo se pueden producir investigaciones y, por lo tanto, nuevos conocimientos, sino que también es una herramienta para la intervención, prevención y transformación de procesos de trabajo que son agresivos para la salud del trabajador y pueden ser adoptados por las diversas ciencias, por ejemplo: por lo tanto, la administración, la sociología, la psicología, la medicina, entre otros, es una cuestión transdisciplinaria.

Sin embargo, a pesar de los avances y las discusiones, especialmente en los últimos treinta años, es evidente que todavía hay importantes lagunas en el arte que deben investigarse, en particular en la comprensión de la relación entre el trabajo y la salud mental, la lejanía y las

enfermedades, y los obstáculos no resueltos en la atención a la salud en los servicios que atienden a los trabajadores. Estas esferas y prácticas profesionales aún deben investigarse exhaustivamente, en diferentes categorías, reforzando así el uso de la psicodinámica del trabajo como método de intervención laboral aplicado a la gestión de la organización y a las acciones y políticas públicas para la prevención de enfermedades físicas, mentales y sociales en el trabajo, donde el discurso del trabajador es activo y movilizador.

Con el fin de avanzar y contribuir a la ciencia en el campo de la psicodinámica del trabajo, la investigación se basará en la experiencia de los servidores públicos brasileños en los modelos de administración patrimonialista y gerencial, en la forma en que han experimentado sufrimiento y placer y en el tratamiento de las enfermedades laborales y los factores que han llevado a estas experiencias. Con la autorización de la unidad, se accederá a los datos relativos a la admisión de los servidores, así como a los documentos de vida útil relacionados con la absorción. Parte de estos documentos son públicos y están disponibles en la *World Wide Web* (INTERNET).

A partir de estas consideraciones, el alcance de esta tesis se muestra en la figura 1.

Figura 1

Delimitaciones del alcance de la tesis

Área temática	Delimitación de ámbito
Administración	Gobierno municipal, principal proveedor de servicios públicos.
Ámbitos de conocimiento	El trabajo es transdisciplinario - pretende ir más allá de eso. Se abordan aspectos teóricos de la administración, la administración pública, la sociología, la psicología, la medicina y la seguridad en el trabajo y la psicodinámica del trabajo sin competencia entre ellos.
Campo de estudio	Estudio de caso realizado en una institución pública municipal del estado de Minas Gerais - Brasil
Aplicación de investigación	El estudio se realiza por muestreo de acuerdo con las actividades de los servidores. Las categorías elegidas son los servidores que se ausentaron del trabajo entre 2008 y 2019, los que no, a pesar de vivir en el mismo ambiente, y los gerentes públicos que coordinan a estos trabajadores.
Resultados previstos en el paso 1	Números de salida por período, registro y oficina.

	Identificación de las principales enfermedades y razones para la absorción.
Resultados previstos en el paso 2	Determinación del entorno de trabajo para el período 2008-2019.
Resultados previstos en el paso 3	Identificación de las estrategias utilizadas por los servidores para hacer frente a las tormentas de la administración pública.
Resultados previstos en el paso 4	Soluciones conceptuales, científicas, organizativas y sociales

Fuente: Elaboración propia

3 Marco conceptual

La referencia teórica para la construcción de la investigación abordará los siguientes temas: administración pública, en particular los modelos ya mencionados por la teoría, en este caso los modelos patrimonialistas, burocráticos, administrativos y sociales, la sociología del trabajo, la evolución de la administración pública en Brasil, la centralidad del trabajo y la psicodinámica del trabajo con los temas: el placer en el trabajo, el sufrimiento en el trabajo, los mecanismos de defensa y las estrategias para hacer frente al sufrimiento en el trabajo, así como una breve explicación de los conceptos de salud, accidentes, seguridad y enfermedades ocupacionales.

3.1 Administración Pública

A fin de debatir las teorías relativas a la administración pública, es necesario empezar a abordar la dicotomía entre el público y el privado. Según Coelho (2012), explicar una dicotomía es complejo debido a las muchas posibilidades que hay que abordar. Sin embargo, el autor cree que la dicotomía existe sólo en teoría entre el público y el privado, porque en la práctica no hay nada que sea totalmente privado y nada que sea totalmente público. Lo que tenemos aquí es la precedencia pública sobre la privada.

El público es una construcción colectiva, temporal e intelectual resultante de una convención social, mientras que el privado es el residuo de todo lo que no es público. En la práctica, este concepto no se estrangula, porque algo que es totalmente público, puede en algún momento ser privado o mixto (público y privado) y privado en algún momento puede hacerse público por determinación del Estado (Coelho, 2012).

Según Coelho (2012), el Estado es una organización con poder supremo y legítimo sobre un determinado grupo de personas que ocupan un territorio. Es el único con el poder de establecer reglas colectivas, de organizar justicia para juzgar y castigar a los que no las cumplen, así como para recaudar impuestos y gestionar bienes colectivos.

La organización es objeto del estudio de la administración y es definida por Freitas (2013) como un sistema complejo, paradójico y ambiguo que, para ser mejor comprendido, requiere conocimientos interdisciplinarios que reciben aportes de la economía, sociología, psicología, antropología, psicoanálisis, antropología, ciencias políticas, ingeniería y otros. Tal vez sea hora de pensarlo, de manera transdisciplinaria.

Enriquez (1992) analiza las organizaciones que utilizan el concepto de sistemas y los define como instituciones culturales, imaginarias y simbólicas. En lo que respecta a la cultura, el autor afirma que se trata de un sistema formado por normas y valores que guían a sus colaboradores. En cuanto al aspecto imaginario, se trata de una cuestión planteada a los grupos, pero que aún no existen, por lo que los crea y moviliza, y siempre está en busca de algo nuevo. En el aspecto simbólico trae la idea de los mitos que se construyen alrededor del grupo de tal manera que se sienten pertenecientes, orgullosos y devotos de esa organización.

Con estos conceptos de Freitas (2013) y Enriquez (1992) se entiende que las organizaciones (instituciones, empresas públicas y privadas), así como el estado, son sistemas que necesitan estructurarse, organizarse para lidiar con la afectividad individual y colectiva, creando un ambiente favorable para el desarrollo del vínculo entre miembros y consiguientemente lograr resultados organizativos y sociales.

En este sentido, para que el Estado pueda desempeñar su papel es necesario organizarse en una estructura administrativa, ya que es a través de los administradores, popularmente definidos como gobernadores, que la voluntad de los ciudadanos y colaboradores, hasta entonces imaginada, se transforma en actos concretos (Coelho, 2012).

La teoría de la administración pública es la amalgama de la historia, la teoría organizativa, la teoría social, la teoría política y los estudios conexos, centrándose en los significados, estructuras y funciones del servicio público en todas sus formas (Matitz e Vizeu, 2012).

En general, hay tres enfoques comunes diferentes para entender la administración pública: la teoría clásica de la administración pública, la teoría de la nueva administración pública y la teoría posmoderna de la administración pública, que ofrece diferentes perspectivas de cómo practica un fideicomisario de la administración pública (Fischer, 1984).

La teoría clásica de la administración pública se asocia a menudo con Woodrow Wilson (1856-1924) y Max Weber (1864-1920). En los Estados Unidos, Woodrow Wilson es conocido como el padre de la administración pública, tras haber escrito el estudio de la administración de 1887, en el que sostenía que se debía administrar una burocracia como negocio. Wilson promovió ideas como la promoción basada en el mérito, la profesionalización y un sistema no político (Wood and Waterman, 1994).

En ese momento, el patrimonialismo, la corrupción y el amiguismo reinaban en los EUA. La preocupación de Woodrow Wilson era contribuir al proceso de separación entre lo público y lo privado. Para ello, presentó razones que tenían por objeto confundir a los

gobernantes que intentaban hacer del Estado su propio negocio. Tras el trabajo de este pionero, surgieron varias corrientes interesadas en explotar la administración pública en el campo teórico y práctico (Wood and Waterman, 1994).

La teoría de la nueva administración pública, por otra parte, es parte integral de la intrusión masiva de valores de libre mercado en el espacio público, que amenaza con expulsar completamente los valores políticos. Cabe señalar que, en este sentido, la nueva gestión pública es la opuesta radical a la noción de la migración de valores políticos al espacio privado, en interés de una sociedad más democratizadora. Sin embargo, la nueva teoría de la gestión pública no aborda de manera significativa las cuestiones de política. Esta teoría analiza la administración pública desde sus raíces en el capitalismo, y continúa a través de la perspectiva del capitalismo global (Vidal, 2010).

Intencional o no, la nueva administración pública ha servido a los intereses de la élite, particularmente a las élites corporativas, ha degradado la capacidad de los gobiernos para abordar el interés público y ha servido como vehículo para elevar la gobernancia apolítica del libre comercio y de otras organizaciones supranacionales, que han adoptado completamente la filosofía política del racionalismo económico y la nueva manejabilidad (Vidal, 2010).

La teoría posmoderna influye en el funcionamiento interno de casi todas las entidades gubernamentales existentes. Chuck Fox y Hugh Miller son dos de los principales contribuyentes a la teoría posmoderna, fueron capaces de reconocer la condición posmoderna y cómo estaba saliendo en la administración pública y la política pública. Miller y Fox argumentan que el enfoque tradicional de la administración pública priva a los teóricos de la administración pública de la independencia que necesitan para imaginar más condiciones laborales y gobernanza de la red que emancipan (Miller y Fox, 2007).

Miller (2002) propone un modelo de red basado en la utilidad económica que explicaría mejor los acontecimientos que el enfoque tradicional de la administración pública. Miller dice que: "las redes de políticas proporcionan una manera de procesar los desacuerdos, articular valores y exponer posibles estrategias de implementación de políticas. Maniobrar en nombre del interés público en esta compleja red políticamente sutil es la tarea de la administración pública posprogresista" (p.37).

Esta teoría comenzó en los años 90, aunque ya existía en otras disciplinas desde hacía algún tiempo. Una estimación del tiempo puede volver a Platón y sus ideas de un gobierno público y comunitario, donde hay acciones para formular políticas y etapas a través de los niveles de democracia (Oliveira y Paula, 2014). Desde entonces, la teoría ha sido revisada y

alterada a través de movimientos intelectuales, cuestionando el modelo *de* bucle democrático, que muchos sostienen es un mito, que muestra la naturaleza simbólica de la política, la política en Estados Unidos y la teoría del discurso.

Uno de los inconvenientes de esta teoría es que se basa demasiado en el relativismo, dificultando que tenga una empleabilidad real. Pero, de cualquier manera, le da a la gente las herramientas para reconstruir infraestructura simbólica y social. Esta teoría también aborda preguntas importantes sobre lo que es correcto y equivocado e intenta abordar el tema para encontrar antídotos para la anomia y la relatividad (Miller & Fox, 2007).

En el curso de la formulación de teorías, uno de los primeros conceptos de la administración pública surgió en 1955. Waldo (1955) lo definió como un arte y una ciencia que busca organizar a los hombres y materiales de un gobierno a través de acciones racionales que buscan maximizar los objetivos del gobierno. Sin embargo, el autor dice que esa palabra siempre ha sido fuente de varias interpretaciones y confusión entre lo que es el arte y lo que es la ciencia.

El hecho de que el tema esté confundido es de dos maneras: uno que se ocupa de la investigación intelectual, la disciplina o el estudio y el otro que se ocupa de los procesos de administración de la cosa pública. En este caso, corresponde a los investigadores tener la sabiduría de aplicar bien los dos aspectos, transformando la confusión en un apoyo a la investigación con el fin de colaborar con la eficiencia del negocio del estado (Waldo, 1955).

Según Waldo (1955), el investigador debe prestar atención a las diferencias entre los sistemas administrativos, que pueden sufrir modificaciones según la ubicación, las tareas, el medio ambiente y los ciudadanos que utilizan los servicios gubernamentales. Por consiguiente, el autor se ocupa desde el principio de que los estudios sobre la administración pública se centren en cada realidad.

Como en cualquier ciencia, la evolución del conocimiento está sucediendo lentamente. Incluso con los estudios de Waldo iniciados en 1955, Gladden escribió un artículo en la *Revue Internationale de Sciences*, afirmando que la administración pública es un asunto en sí mismo que se ve perjudicado por la falta de métodos de estudio. La preocupación del autor se mantiene después de 47 años. El tema es poco explorado, a pesar de su importancia global (Gladden, 1972).

Al avanzar en la línea histórica de la Administración Pública, se encuentra con Weber, en 1922, trayendo la burocracia como herramienta para luchar contra el favoritismo y el patrimonialismo, considerado por el autor como una enfermedad del estado. Según Weber

(1964), la burocracia sería una forma de organización basada en la racionalidad, es decir, las instituciones deberían ser administradas de manera formal e impersonal para alcanzar sus objetivos. Esta cuestión se estudiará mejor en la sección relativa al modelo burocrático de administración pública.

Según los conceptos de estos autores, a los que se ha hecho referencia hasta ahora, la administración pública puede considerarse como la forma en que el Estado gestiona el grupo de instituciones que lo componen, su aparato administrativo (estructura y recursos); órganos y agentes; servicios y actividades) para cumplir su papel en la sociedad, tratando de satisfacer necesidades sociales básicas como la educación, la cultura, la seguridad y la salud. Esta administración se debe directa e indirectamente.

La administración directa es la que ejercen todos los poderes de la Unión, los Estados, el Distrito Federal y los municipios. La administración indirecta está integrada por municipios, fundaciones, empresas de economía mixta, empresas públicas y otras entidades de derecho privado. Estas entidades tienen personalidad jurídica propia, bienes y autonomía administrativa (Freitas, 2009).

Según Freitas (2009), la Administración Pública brasileña puede describirse en cuatro modelos: el patrimonialista, el burocrático, el gerencial y el social.

3.1.1 Modelo patrimonialista

El modelo patrimonialista tiene como una de las principales características el uso del Estado en beneficio de grupos de intereses, partidos políticos, favoreciendo a los privados y a los individuos, en detrimento del público y el colectivo (Schommer, 2017).

En esta misma línea de pensamiento, Campante (2003) dijo que el patrimonialismo es la forma de organización política en la que la autoridad se basa principalmente en el poder personal ejercido por un gobernante, directa o indirectamente.

Así, un gobernador de propiedades puede actuar solo o como miembro de una poderosa élite u oligarquía. Aunque la autoridad del gobernante es extensa, no se le ve como un tirano. El gobierno directo implica al gobernador y a algunos miembros importantes de la familia o equipo del gobernador, manteniendo el control personal sobre todos los aspectos de la gobernabilidad (Campante, 2003).

El gobernante en este contexto es capaz de tomar decisiones independientes de *manera ad hoc*, con poco o ningún control sobre su poder. Ningún individuo o grupo es lo suficientemente poderoso como para oponerse al gobernante de manera consistente sin, a su

vez, convertirse en el nuevo gobernador de propiedad. El gobernante es generalmente reconocido como el principal arrendador y, en el caso extremo, como el propietario de todas las tierras del reino o del estado. La autoridad legal del gobernador es en gran medida indiscutible; no existe un cuerpo reconocido de jurisprudencia o derecho formal, aunque puede haber nociones de etiqueta y honor (Campante, 2003).

El término patrimonialismo se usa a menudo junto con el patriarcado, porque la forma más antigua de gobernar en grupos pequeños era patriarcal. En este modelo existe una relación de dependencia personal entre un empleado y el gobernador, por lo que la ideología de la estructura es parte de una familia extensa. La idea de una sociedad matriarcal primitiva -distinta de la descendencia matrilineal- está en gran medida desacreditada. Un sistema de gestión *del Gran Hombre* es característico de muchos pueblos indígenas, y la transición del patriarcado al patrimonio probablemente sea común históricamente en todo el mundo. Normalmente, el patrimonialismo se adopta después de que una sociedad patriarcal se ha ampliado para abarcar una zona geográfica más amplia, como el desarrollo de las civilizaciones basadas en la agricultura (Águilar, 2000).

El concepto de patrimonialismo fue aplicado al estudio de la política a comienzos del siglo XIX por el jurista suizo Karl Ludwig von Haller (1768-1854), quien era un oponente de la Revolución Francesa. Como el pensador político británico Edmund Burke, Haller atacó al régimen anterior, pero también se opuso al romanticismo y al cambio revolucionario violento. Haller sostuvo que el estado puede y debe ser visto como la herencia (propiedad) del gobernador. Según la teoría de Haller, el príncipe es el único responsable de Dios y de la ley natural (Águilar, 2000).

Una diferencia crucial entre el concepto de patrimonialismo y los conceptos contemporáneos de totalitarismo y autoritarismo es que la forma patrimonial tiende a asociarse con las sociedades premodernas y tradicionales. Sin embargo, en las sociedades totalitarias contemporáneas se encuentran aspectos del uso arbitrario del poder por parte de los gobernantes y el empleo de mercenarios y detenidos. Asimismo, los sistemas actuales de clientes jefes suelen ser los restos del antiguo clientelismo patrimonial (Oliveira et al., 2011).

En el siglo XX, el sociólogo alemán Max Weber adoptó el término "patrimonialista" como etiqueta para su modelo ideal de autoridad tradicional - *Herrschaft* (Sell, 2016).

Max Weber escribió sobre el patrimonialismo como una forma tradicional de dominación. Inicialmente, se centró en las estructuras familiares, en particular la autoridad de los padres dentro de la familia, es decir, el patriarcado. Para Weber, las monarquías del

patrimonio y formas similares de gobierno fueron proyecciones patriarcales (el gobierno del padre dentro de la familia) de un conjunto más amplio de relaciones sociales (Sell, 2016).

Hay dos formas principales de patrimonialismo en el análisis de Weber de la autoridad tradicional (dominación). Una forma se caracteriza por una estructura verticalista en la que el emperador o el sultán gobierna sobre la base de su propia autoridad legítima a través de funcionarios burocráticos tradicionales, como los Eunucos (Sell, 2016).

La otra forma de patrimonialismo sigue siendo de arriba a abajo, pero se aproxima al tipo ideal de feudalismo de la Europa occidental, con una base para la autoridad legítima fuera de la autoridad del gobernante central. En Francia o en Inglaterra en el siglo XII, por ejemplo, podría haber consistido en aristocracia de raza caballo. Esta forma feudal de patrimonialismo terminó evolucionando hasta convertirse en la Monarquía Constitucional. El Senado de los EUA es un trazo de la Cámara de los Lores de Inglaterra. Los señores eran literalmente los pares del reino. El argumento amplio de Weber fue el de que, con la modernidad, las formas burocráticas tradicionales de gobierno de la propiedad acabaron dando paso al racionalismo burocrático capitalista moderno como principio primordial del gobierno y la gestión de los asuntos públicos (Sell, 2016).

3.1.2 Modelo burocrático

El modelo burocrático surgió en la segunda mitad del siglo XIX, guiado por los principios: desarrollo y profesionalización, la idea de carrera, la jerarquía funcional, la impersonalidad, el formalismo y el poder racional-jurídico como forma de combatir la corrupción y la patrimonialidad. nepotismo (Weber, 1964).

La teoría burocrática, de la que surgió el modelo de administración pública burocrática, debe su existencia a Max Weber y su obra magna *Economics and Society*, publicada en 1922. Fue Weber quien popularizó el término y, en su libro, dio un vistazo a la extensa investigación lo que logró al estudiar lo antiguo y lo moderno (Oliveira, 1970).

Weber hace todo lo posible por rastrear la evolución de la burocracia y el estado y sus relaciones entre sí. Menciona los imperios chino y africano que degeneraron debido a la falta de burocracia y de métodos de administración y al antiguo Imperio Romano, que se desintegró debido a la creciente burocratización (Faria y Meneghetti, 2011).

Según Weber, la necesidad de burocratización en el antiguo imperio se debe al mantenimiento de ejércitos, finanzas públicas y, sobre todo, poder y política. En los tiempos modernos, la complejidad dentro de la civilización siempre está aumentando, y por lo tanto las

demandas de la administración también se están volviendo complejas (Faria y Meneghetti, 2011).

Weber también enfatiza la importancia de la comunicación en la administración de una burocracia estatal y agrega que actúan como marcapasos y son los prerequisites para la posibilidad de una administración burocrática (Fagundes, 2012).

La burocracia capacitada es superior a otros tipos de administración de diversas maneras, como la eficiencia, la precisión, la unidad, la discrecionalidad, la continuación, el costo y la reducción de la fricción general en el funcionamiento del gobierno. Weber comenzó a caracterizar a un estado burocrático por ciertas características conductuales y estructurales como: esa organización basada en el carácter jurídico de las normas y reglamentos; el carácter formal de las comunicaciones; la racionalidad y la división del trabajo, la impersonalidad de las acciones y las relaciones; la jerarquía de las autoridades; la profesionalización de los implicados; rutinas y procedimientos; competencia técnica y meritocracia; la previsibilidad del comportamiento de los trabajadores (Weber, 1999).

Según Weber (1999), la organización define con antelación la naturaleza jurídica de las normas y reglamentos y define como deben estructurarse y funcionar. En el carácter oficial de las comunicaciones, se determina que todo debe redactarse y difundirse a los interesados, de manera que se pueda verificar y probar cualquier fallo.

La naturaleza racional y la división del trabajo fueron entendidas por Weber como fundamentales en la administración burocrática. Las organizaciones deben estar sistemáticamente endeudadas en partes, en las que cada empleado tendrá su papel y su posición específicos en sus esferas de competencia, y la acción de uno sobre el otro quedará delimitada. Teniendo esto presente, el autor procuraba que se cumplieran las metas, los objetivos y la eficiencia de la organización, que son directamente la idea de racionalidad, es decir, al elegir los medios más eficaces para lograrlos (Weber, 1999; Moraes, 2003).

En el caso de las acciones y relaciones impersonales, las tareas se distribuyen a las funciones y de acuerdo con los niveles de responsabilidad de cada trabajo y no a las personas. Corresponde a los que están en cada lugar ponerlos en práctica. Los subordinados obedecen las órdenes para el trabajo y no por miedo a que el comandante haya terminado. La jerarquía de las autoridades tiene mucho que ver con la impersonalidad, porque cada puesto debe estar bajo el control y la supervisión de uno con mayor autoridad. El orden y la subordinación están correlacionados con el puesto de más alto grado por medio de normas y límites y no por decisión de una persona (Weber, 1999).

La profesionalización de los implicados en la percepción de Weber trae varios matices, a veces vinculados directa o indirectamente al término profesionalismo, entre ellos la idea de que el trabajador debe ser empleado y recibir según su trabajo; que debe ser un experto en las funciones de la oficina; ser distribuidos en el cargo por las autoridades superiores por un período indefinido; debe establecerse un plan de carrera para el personal; no existe propiedad por parte de los directores, que la administran como representantes de los propietarios; el personal es fiel a los cargos y defiende a la empresa como si lo fuera (Weber, 1999).

En competencia técnica y meritocracia, la elección de los colaboradores se realiza a través de su capacidad, mérito y competencia técnica, basada en criterios predefinidos y validados para toda la organización y no en intereses personales y arbitrarios de manera que se garantice una elección impersonal (Weber, 1999).

En el caso de la previsibilidad de los comportamientos de los trabajadores, Weber identificó y sostuvo que el comportamiento de los empleados de cada organización es predecible, permitiendo la creación de reglas y regulaciones estandarizadas en las que los trabajadores, que son independientes de su horario de residencia, deberían ser formados (Weber, 1999).

Weber también creó el término "autoridad racional-jurídica", que caracteriza a los Estados liberales modernos. La clasificación tripartita de la autoridad propuesta por él explica que los estados pasan de la autoridad carismática a la autoridad tradicional y finalmente llegan a una autoridad legal racional. La autoridad jurídica racional sostiene que una persona o una institución tiene facultades dimanantes de las oficinas jurídicas que posee. Una vez que se van, la energía se pierde, ya que se asocia con la oficina y no con su titular (Faria y Meneghetti, 2011).

El poder Racional-Legal arriba está en el corazón de las burocracias modernas y se practica ampliamente en todo el mundo. La redacción de constituciones y documentos, el establecimiento de oficinas e instituciones y la celebración de elecciones están en consonancia con este tipo de autoridad que ejercen los sistemas políticos en los Estados maduros (Faria y Meneghetti, 2011).

En resumen, y siguiendo las ventajas de la burocracia, según Weber (1999), puede afirmar que este enfoque contribuye a estandarizar las reglas y normas de la organización evitando la imprevisibilidad; reducir los conflictos y la discriminación; garantizar la racionalización de los procedimientos; regular las normas por escrito; especificar las opciones de los ocupantes de empleo; garantizar la coherencia y la fiabilidad organizativa; garantizar que

las organizaciones alcancen objetivos, eficacia y eficiencia para que se respete a las personas y se reconozcan sus conocimientos técnicos mediante aspectos meritocráticos.

A pesar de todas las ventajas y beneficios de la teoría burocrática defendida por Weber, Merton (1968) identificó las disfunciones de la burocracia. Esto se resume para entender mejor las desventajas de la teoría burocrática.

Merton (1968) identificó que la burocracia conduce a uno:

a) Un apego excesivo a las normas y reglamentos: se les dará prioridad sobre la productividad y los principales objetivos de la organización que llevan a los administradores a convivir con ellos.

b) Fuerte resistencia al cambio: el exceso de estandarización, rutinas y normas predefinidas lleva a los colaboradores a la robotización en lo que hacen y cuando proponen algo nuevo, tienden a tener dificultades de aceptación.

c) Un papeleo y formalismo excesivos: la norma de que todo tiene que ser escrito, formalizado y registrado lleva a un uso excesivo de papeles y documentos que requieren más trabajo administrativo y causa un cierto bloqueo productivo.

d) La despersonalización de las relaciones: la idea de impersonal, en este caso, toma cierta distancia entre los equipos, donde se explicita "cada uno para sí mismo y Dios para todos".

e) Rigidez jerárquica: la decisión final siempre viene de la máxima autoridad, lo que deja a la organización comprometida y centralizada en esta autoridad, que no siempre consigue dar las respuestas en el tiempo que los colaboradores y clientes necesitan.

f) El cumplimiento de las normas, procedimientos y normas: deja a los colaboradores limitados y censurados a sus propios pensamientos y acciones de desarrollo, crecimiento personal y organizacional.

g) Explicación de signos de autoridad: es evidente el uso de mesas, uniformes y elementos propios personalizados que demuestran autoritarismo.

h) Distancia del cliente: los colaboradores están tan centrados en cumplir las determinaciones internas que el cliente está en segundo plano. Se cumplen de manera robótica sin abordar las características específicas de cada uno.

Se percibe que la burocracia en la percepción de Merton (1968) es un impedimento a la creatividad, la innovación, una buena relación persona a persona y construye un puente que es difícil de acceder entre las recetas y el trabajo real.

Con estas consideraciones, se puede decir que la teoría burocrática de Weber ha llegado a sumarse al proceso de organización de las instituciones y tiene sus contribuciones que son fundamentales para regularlas y organizarlas, pero fue necesario innovar para hacer frente a las disfunciones planteadas por Merton, y fue durante este período interino donde surgió el modelo gerencial.

3.1.3 El modelo gerencial

El enfoque de gestión de la administración pública tiene sus raíces en las últimas décadas del siglo XIX, cuando ciertos movimientos de reforma cambiaron completamente la cara del sistema administrativo. Volviste aquí a Woodrow Wilson en la búsqueda de las raíces del enfoque de gestión. Wilson consideraba que los males del sistema administrativo actual eran consecuencia de la vinculación de las cuestiones administrativas con las cuestiones políticas y era necesario introducir principios que pudieran separar la administración de las cuestiones políticas (Hughes, 1998). Para Wilson "la administración está fuera de la esfera política apropiada. Las cuestiones administrativas no son cuestiones políticas. Aunque la política establece las tareas de la administración, no se deben manipular sus oficinas" (Wilson, 1887, pág. 197).

Los dos principios que Wilson introdujo son: la dicotomía entre política y administración; y una esfera administrativa separada y diferenciada que funcionaría sobre la base de principios científicos. A principios de los años 1000 y 1990, se formó por completo el nuevo modelo de administración (basado en el mérito, a diferencia del antiguo sistema de residuos), pero esto no significó que se mantuviera sin cambios durante mucho tiempo (Wilson, 1887).

Frederick Taylor hizo una importante contribución al campo de la manejabilidad con sus principios de gestión científica. Los principales puntos teóricos de Taylor fueron: normalizar el trabajo buscando una mejor manera de trabajar; y el control para garantizar el mantenimiento de todas estas normas (Aitken y otros, 2012). Según Hughes (1998), esto puede entenderse como:

Lo que Taylor buscaba era un cambio fundamental, porque la eficiencia y la ciencia sustituirían a la adopción de decisiones *ad hoc*, incluso un cambio social, porque mediante la administración científica los intereses de los empleados y los empleadores podían ser los mismos" (pág. 33).

Siguiendo el mismo principio de la mejor manera, Luther Gulick y Lyndall Urwick introdujeron en 1937 el famoso acrónimo POSDCORB, que representaba las iniciales de las ocho principales funciones de la administración pública: planificación, organización, personal, gestión, coordinación, presentación de informes y presupuesto. El POSDCORB de Gulick y la gestión científica de Taylor fueron manifestaciones de la teoría de la mejor manera, que intentaron ofrecer una metodología clara a los administradores públicos que operarían bajo cualquier circunstancia (Gulick y Urwick, 1937).

Un conjunto de teorías contrastantes es el de autores como Elton Mayo, Herbert Simon, Richard M. Cyert y James G. En marzo, se llamó genéricamente a la escuela de relaciones humanas, con sus raíces en la psicología social que enfatiza la importancia del contexto social en el lugar de trabajo, y no en los incentivos financieros. La escuela de enseñanza de relaciones humanas tuvo un gran impacto en la manejabilidad, como sostiene Pollitt (1993):

La importancia de este trabajo para las ideologías de gestión hoy en día es que ha establecido la idea de que las relaciones informales dentro y fuera de la organización son importantes. Importancia considerable. No sólo son importantes el organigrama oficial, la distribución de las funciones y los sistemas de medición del trabajo, sino también los sentimientos, valores, normas de grupos oficiosos y antecedentes familiares y sociales de los trabajadores que ayudan a determinar el desempeño de la organización (pág...

A finales de los 70 y principios de los 80, el sector público estaba bajo mucha presión para cambiar. El estado del bienestar moderno se enfrenta a una serie de problemas. Algunos vieron esta situación (por ejemplo, los Habermas) como una profunda crisis del Estado de Bienestar Social, mientras que otros fueron más optimistas y creyeron que la solución estaba en un nuevo paradigma administrativo. Según Coombes (1998), el modelo de administración tradicional y el Estado de bienestar social tenían tres problemas principales: Legitimidad: la incapacidad del Estado para resolver los problemas que enfrenta conduce a una erosión de su legitimidad; interdependencia: las tensiones causadas por cambios en las relaciones del Estado con otras entidades transnacionales (UE, OTAN, ONU, etc.) que se producen en el interior del Estado a diferentes niveles administrativos; y actuación -la falta de ella por parte del gobierno y la administración pública ha desatado numerosas críticas.

La recesión económica de la década de 1970 requirió soluciones rápidas de la empresa estatal, que el modelo tradicional no podía ofrecer. Operar con menos recursos, más eficientemente, manteniendo o incluso aumentando la calidad de los servicios públicos fue algo extremadamente nuevo y difícil para la burocracia (Freitas, 2009).

Muchos economistas señalaban al gobierno como el problema de la recesión económica y veían a los mercados como la mejor solución. Se trata de un nuevo paradigma en la administración de las organizaciones públicas que ha adoptado múltiples formas, dependiendo de las características políticas y socioeconómicas de cada estado, pero hay algunas características comunes. Rhodes (1991) describe el movimiento "nueva administración pública" en Gran Bretaña como sigue:

un enfoque centrado en la gestión, no en las políticas, y en la evaluación y eficiencia del rendimiento; la desagregación de las burocracias públicas en las agencias que se relacionan entre sí sobre la base del pago por parte de los usuarios; la utilización de cuasimercados y contratos para promover la competencia; reducción de costes; y un estilo de gestión que haga hincapié, entre otras cosas, en los objetivos de producción, los contratos a plazo limitado, los incentivos monetarios y la libertad de gestión (p.1).

El verdadero desafío para el sector público en el siglo XXI es tener una comprensión completamente nueva de la administración pública y, por consiguiente, un nuevo enfoque para la gestión de las organizaciones públicas que puedan aprovechar el crecimiento histórico y sus dimensiones, así como innovar para satisfacer las demandas de hoy respetando sus características.

Así pues, cabe decir que el modelo de gestión se caracteriza por las siguientes dimensiones: 1. Recursos humanos: mayor flexibilidad, *reducción*, contratación externa, potenciación de los recursos; 2. Modernización de la gestión: descentralización, flexibilidad en la gestión, estructuras horizontales; 3. Orientación para el ciudadano: rendición de cuentas; 4. Vínculos interinstitucionales: privatización, publicidad, externalización, organizaciones y consejos sociales, asociaciones público-privadas; 5. Saldo de impuestos: adecuación de los costes a los ingresos, límites establecidos para el endeudamiento; 6) Capacidad para un uso eficiente de los recursos: reducción de costes y mejora de la calidad; eficiencia; controlar los resultados después (Freitas, 2009).

Dentro del modelo de gestión, se ha hablado mucho de que uno de los grandes beneficios del modelo es la gestión flexible. Este tipo de gestión requiere una mayor participación de los trabajadores mediante impuestos. Es a través de la idea de flexibilidad que se produce el secuestro de la subjetividad, la violencia y la explotación de la fuerza física y mental del sujeto, con la falacia del reconocimiento social recíproco, del ascenso a las mayores posiciones financieras y recompensas. Con estas promesas, la organización logra implantar el individualismo y la firma del contrato narcisista (Dejours, 2011) sobre el tema.

En esta misma línea de razonamiento, Cagaro (2013) señala que, a pesar de la idea de flexibilidad en el sistema de gestión, el modelo trajo varias formas de control. Estos se basan

en el control de la mente, de los sentimientos y emociones, para que el individuo entregue cuerpo y alma a la organización. Sin embargo, lo que se ha identificado es una nueva ola de mala salud mental para los trabajadores, porque se ven a sí mismos como incapaces, incompetentes, desmotivados, frustrados, sintiendo que nunca cumplirán con las expectativas de las organizaciones, y también con la presión y responsabilidad por los resultados de producción que no se han logrado.

A la luz de estas declaraciones, se puede observar que el modelo de gestión es favorable al desarrollo de la cultura del miedo, el sufrimiento en el trabajo, la inseguridad social, el trabajo precario, la lejanía y los malos tratos provocados por la nueva forma de organización del trabajo (Cagaro, 2013).

En este mismo concepto, se pueden utilizar las conclusiones de Gaulejac (2007), que establece que el modelo de gestión se basa en la lógica de la ganancia, con plena adhesión a las normas y principios del sistema capitalista, en particular los destinados a la productividad, la exención para los trabajadores inútiles, la presión por los resultados y la competencia feroz entre los trabajadores. Estos factores están en línea con lo que Cagaro (2013) defiende en relación con la cultura del miedo y la inseguridad.

Gaulejac (2007) señala que Taylor, al tratar con una administración de gestión, definió tres principios básicos: "la aplicación de la investigación científica a la organización del trabajo; el respeto de los intereses de los trabajadores; y la cooperación entre el capital y el trabajo" (p.48). Según el autor, Taylor ha propuesto que los salarios, los beneficios para los trabajadores deben ser socios en beneficios, pero dice que la forma de gestión actual no tiene mucho que ver con el trabajador, por lo que pone el capital en contra del individuo y en contra de la centralidad del trabajo.

Este modelo que el capital está por encima de todo produce individualización, una competencia repugnante, no favorece la solidaridad y el espíritu de cooperación, debilita las acciones colectivas y lo que importa es el valor producido y entregado a los accionistas, por lo que sólo el trabajador rentable vale, si no sigue esa lógica, se lo descarta automáticamente. Así es, descartado como si fuera un material reciclable (Gaulejac, 2007).

Según Gaulejac (2007), incluso en estudios científicos sobre maniobras, es posible percibir que predomina el lenguaje matemático, cuantitativo (la comprensión sólo es válida si se mide y calcula) y debe estar por encima de cualquier otro tipo de lenguaje; la organización debe ser un hecho; los criterios para la presentación de conocimientos deberán cumplir criterios

de utilidad mensurables; la reflexión debe estar al servicio de la acción; el ser humano se reduce en un recurso de la empresa y un objeto de conocimiento.

Como forma de caracterizar el modelo gerencial Gaulejac (2007), se aportan las palabras principales comunes a los directivos con esta mentalidad: excelencia: se centra en políticas y estrategias que gestionan el personal, los clientes y los resultados; éxito - si quieres tener éxito, tienes que competir, lo que sea necesario. compromiso - es un pilar para el éxito; progreso - no puede parar, necesita una mejora continua. rendimiento - una unidad de medida para los resultados; satisfacer las necesidades organizativas - garantizar el empleo y los ingresos; la calidad total — esto es sinónimo de todos los elementos enumerados en este párrafo, pero también visto por el autor como el verdadero objeto de dominación.

En resumen, las investigaciones sobre el modelo gerencial de la administración pública, en particular, permiten concluir que el modelo surgió de la idea del neoliberalismo - un estado mínimo, como un objetivo de dar más eficiencia a las organizaciones y una burocracia cada vez menor. También se concluye que el modelo se orienta hacia el aumento de la producción y la acumulación de riquezas, poniendo en conflicto al ser humano contra sí mismo y contra el otro, contra valores y principios que han generado nuevas patologías, en particular las enfermedades mentales (Cagaro, 2013).

3.1.4 El modelo social

Segunda Cançado et al. (2011) el término modelo social apareció por primera vez en los escritos de Giorgio Roveda en 1985, con sus experiencias autogestionadas en la guerra civil española. Sin embargo, el término aparece como gestión social y con el significado de democracia proletaria.

Para Cançado et al. (2011) el concepto de gestión social se ha abordado con más fuerza desde la participación de Fernando Tenório en el *Seminario Iberoamericano de Desarrollo de Profesores en Manencia Social en Santa Cruz de La Sierra* en Bolivia en 1992 y desde la perspectiva de las políticas públicas y el tercer sector.

Según Tenório (2006), existen características claras entre los modelos de gestión (gestión estratégica) y la gestión social, con:

por lo tanto, el primero es impulsado por el mercado, un proceso de gestión competitivo, en el que el otro, el competidor, debe quedar excluido y el beneficio es su motivo. Por otra parte, la gestión social debe estar determinada por la solidaridad, por lo que se trata de un proceso de gestión que debe primar sobre el acuerdo, en el que se debe incluir al otro y la cooperación por su motivo. Mientras que el monólogo — el individuo —

prevalece en la gestión estratégica; en materia de gestión social, debe destacarse el diálogo, el colectivo.

Hacia el pensamiento del profesor Tenório, el modelo social es descrito por Paula (2005) como social y es el modelo con mayor participación de la sociedad en la gestión pública. Para el autor, este modelo de gestión es de estilo social y está orientado a las demandas del público objetivo, incluidas las cuestiones culturales.

Merton (1910-1965), sociólogo estadounidense, considerado un teórico fundamental de la burocracia, la sociología de la ciencia y la comunicación de masas introdujo el concepto de que una "estructura social formal y racionalmente organizada implica patrones de actividad claramente definidos en los que idealmente cada serie de acciones está relacionada funcionalmente con los propósitos de la organización" (Bertero, 1966) 7, p. 1).

Al trasladar este concepto a la administración pública, la estructura administrativa se integra en una serie de oficinas, con un estatuto jerárquico, en las que existen varias obligaciones y privilegios estrechamente definidos por normas limitadas y específicas. Cada una de estas oficinas contiene un área de competencia y responsabilidad imputada (Cordeiro, 2017). La autoridad, el poder de control que se deriva de una condición reconocida, es inherente al trabajo y no a la persona que desempeña la función oficial. La acción oficial normalmente tiene lugar dentro de la estructura de reglas preexistente de la organización (Bertero, 1967).

El sistema de relaciones prescritas entre las distintas oficinas implica un grado considerable de formalidad y una distancia social claramente definida entre los ocupantes de esas posiciones. La formalidad se manifiesta a través de un ritual social más o menos complicado, que simboliza y apoya el orden jerárquico de las distintas oficinas. Esta formalidad, integrada con la distribución de autoridad dentro del sistema, sirve para minimizar la fricción, limitando en gran medida el contacto (oficial) a formas previamente definidas por las reglas de la organización (Bertero, 1967).

Por lo tanto, es posible calcular el comportamiento de los demás y un conjunto estable de expectativas mutuas. Además, la formalidad facilita la interacción de los ocupantes de las oficinas, a pesar de sus actitudes privadas (posiblemente hostiles) hacia los demás. De esta manera, el niño está protegido de la arbitrariedad por su superior, ya que las acciones de ambos están restringidas por un conjunto de normas mutuamente reconocidas. Los procedimientos específicos promueven la objetividad y limitan la rápida transición del impulso a la acción (Cordeiro, 2017).

Segundo Cançado et. al (2011) se favorece el estrechamiento de estas oficinas cuando el gobierno asume la responsabilidad de intermediar las acciones entre el Estado, la empresa y el mercado de tal manera que el entendimiento sea construido por el colectivo. La acción ciudadana, el consenso racional, la descentralización, el diálogo, el respeto de las opiniones divergentes, la participación pública en los procesos de toma de decisiones, el debate crítico, las acciones dirigidas al bien común se convierten en una característica clave de este modelo.

En general, el modelo social está en construcción. En Brasil no es diferente y por aquí encuentra grandes dificultades en un país con problemas para aplicar las reglas del republicanismo, pero el progreso del modelo está ocurriendo poco a poco y se mezcla con otros modelos de administración pública, aunque por la fuerza de la ley (Tenório, 2006).

Se entiende que la administración pública no ha consolidado un modelo de gestión. Utiliza los modelos debatidos en esta sección y realiza una búsqueda constante de la teoría de las organizaciones que siempre se ha centrado en las empresas privadas.

La teoría de las organizaciones también carece de consenso sobre el mejor enfoque o forma de gestión. Buscan innovar y adaptarse según el período. A este respecto, Silva (2004) afirma que, hasta entonces, se han producido cuatro tendencias que han guiado los estudios y prácticas relacionados con las organizaciones:

1. *La búsqueda de la excelencia organizacional* (Tom Peters y Robert Waterman, *En busca de la excelencia*, 1982);
2. *Organizaciones de aprendizaje* (Peter Senge, *Quinta Disciplina*, 1992);
3. *Reinventando el gobierno* (David Osborne y Thomas Gaebler, 1992).
4. *Reingeniería* (Michael Hammer y James Champy, 1993) (p.15).

El primero viene con la idea de diferenciarse en innovación, después de ventas con una búsqueda constante de tener y mantener notoriedad por la excelencia en lo que hace. La segunda es aprender de los propios errores, gestionar de acuerdo con los cambios y facilitar el aprendizaje organizacional. La tercera es favorable a la utilización del sistema de puntuación y se centra en la innovación en las estrategias y políticas empresariales. El cuarto tiene los sesgos de los tres movimientos y agrega la idea de la reingeniería con cambios drásticos en la forma en que se realiza el trabajo (Silva, 2004).

En resumen, se entiende que, si bien se respeta la debida particularidad y cultura de cada tipo de organización, la planificación, el control, la innovación, la creatividad, la eficiencia, la eficacia, la gestión racional de los recursos financieros, el respeto de los empleados y los clientes, la productividad, la plena calidad, la excelencia, la separación del personal del cuadro orgánico son algunos de los elementos esenciales para una buena gestión, ya sea en la administración pública, privada o mixta.

3.2 La evolución de la administración pública en el Brasil

Brasil, un país colonizado por Portugal, heredó de los portugueses el modelo patrimonialista de administrarlo. Este estilo de administración, que era la característica misma de los Estados absolutistas, tenía como característica principal la no distinción entre lo que era bien público y lo privado (Filgueiras, 2009).

En 1822, cuando Brasil se independizó de Portugal, todo el sistema administrativo estaba contaminado por las prácticas patrimonialistas heredadas del período colonial. El Emperador, D. Pedro I, concedió la primera constitución en 1824 (Constitución de la República Federativa del Brasil, 1824).

Entre los principales puntos de la Constitución de 1824 figuraban los siguientes: monarquía constitucional y hereditaria; el voto de censura (para ser un votante era necesario tener un ingreso mínimo determinado) y no secreto; unión entre la Iglesia y el Estado, siendo el católico su religión oficial; cuatro poderes: Ejecutivo, Legislativo, Judicial y Moderador - ejercido por la persona del emperador (Constitución de la República Federal del Brasil, 1824).

El período de 1889 a 1930 se conoce como la Antigua República. Este fue dividido en dos momentos. El primero abarcó el período de 1889 a 1894 y se conoció como el período de la espada y estuvo dominado por los militares. En este período se promulgó la Constitución de 1891, con un texto destinado a la descentralización y a la autonomía de los municipios. El segundo período, de 1895 a 1930, conocido como la república oligárquica o las políticas de los gobernadores, estuvo marcado por el coronelismo, un momento en que un civil, por lo general un agricultor, se puso en contacto con los ciudadanos, dirigió la política local y garantizó los votos a los gobernadores (Leite, 2012).

Fue en 1930, cuando fue el presidente Getúlio Vargas, cuando se llevó a cabo la primera reforma administrativa en Brasil, con el objetivo de tratar de superar el modelo patrimonialista. Sin embargo, en el período Vargas se produjeron características centralizadoras, como la acción por la que se estableció el nuevo Estado; clausura del congreso; la disolución de los partidos políticos y el gobierno dictatorial hasta 1945 (Leite, 2012).

A pesar de esta característica dictatorial de Vargas, buscó gobernar con el modelo burocrático de Max Weber. Según Leite (2012), los principios de la administración burocrática se introdujeron en el país en 1936, a través de la creación del Departamento Administrativo de la Administración Pública (DASP), implantado efectivamente en 1938. La creación de la

Asociación se ajustó a la idea de la eficiencia y la productividad, especialmente en las esferas del personal, los materiales y la administración de las finanzas.

De conformidad con el artículo 2 del Decreto-ley N° 579, de 30 de junio de 1938, la DASP era responsable de:

- a) el estado detallado de las oficinas, departamentos y establecimientos públicos con vistas a determinar, desde el punto de vista económico y de eficiencia, los cambios que deben introducirse en la organización de los servicios públicos, su distribución y agrupación, los créditos presupuestarios, las condiciones y procedimientos de trabajo, las relaciones entre ellos y el público;
- b) organizar anualmente, de acuerdo con las instrucciones del Presidente de la República, el proyecto de presupuesto que éste remitirá a la Cámara de Diputados;
- c) supervisar, por delegación del Presidente de la República y de acuerdo con sus instrucciones, la ejecución presupuestaria;
- d) seleccionar candidatos para cargos públicos, con excepción de las secretarías de la Cámara de Diputados y del Consejo Federal y las del Ministerio y el poder judicial;
- e) promover la readaptación y mejora de los funcionarios de la Unión;
- f) estudiar y establecer normas y especificaciones para el material de servicio público;
- g) Ayudar al Presidente de la República a examinar los proyectos de ley sujetos a sanciones;
- h) inspeccionar los servicios públicos;
- i) Presentar anualmente al Presidente de la República un informe detallado sobre la labor realizada y en curso (DECRETO LEY 579 de 30 de junio de 1938, cap. I, art. 2).

Por lo tanto, la DASP representaba la primera reforma administrativa del Brasil, con la aplicación de la administración pública burocrática, además de haber sido una afirmación de los principios centralizadores y jerárquicos de la burocracia clásica (Leite, 2012).

Sin embargo, el DASP, organismo directamente vinculado al presidente de la república, enfrentó varias resistencias por clientelismo. La administración pública burocrática no logró erradicar el patrimonialismo, uno de los puntos que corroboró esto fue el hecho de que la contratación de personal de alta gerencia no fue a través de un examen público, sino a través de empresas estatales (Leite, 2012).

La DASP fue abolida por el Decreto Presidencial 93.211, de 3 de septiembre de 1985, sin lograr superar el modelo patrimonialista.

Sin embargo, durante el gobierno militar, los principios de gestión se identifican en el Decreto-ley n° 200/67, que promueve la descentralización administrativa, dando prioridad a la administración indirecta, mediante la creación de empresas estatales, municipios y fundaciones (Leite, 2012).

La reforma iniciada por el Decreto-Ley 2000/67 fue uno más de los intentos de superar el patrimonialismo y la burocracia en Brasil, y podría considerarse como el primer momento de la administración del país. La atención se centró en la profesionalización de la administración pública y la descentralización, otorgando autonomía a la administración indirecta (Leite, 2012).

Por su parte, el Decreto-ley 2006/67 ha tenido dos consecuencias desastrosas: permitió la contratación de servidores sin licitación pública, lo que facilitó la supervivencia de las prácticas patrimoniales e intensificó la lógica burocrática (Leite, 2012).

El término servidor público es el nombre que se da a quienes mantienen una relación profesional de trabajo con organismos y entidades gubernamentales, ya sea en puestos de trabajo o en empleos, ya sean de la Unión, los Estados, el Distrito Federal, los municipios y sus respectivos autarquías, fundaciones, empresas públicas y sociedades de economía mixta, con empleo o con remuneración de las arcas públicas (Brasil, 1988).

Así pues, cabe decir que los ocupantes de cargos públicos, mediante licitaciones públicas, procesos selectivos u ocupantes de puestos de trabajo, regidos por CLT - Consolidación de las Leyes Laborales, o por sus propios estatutos (Brasil, 1988), son considerados funcionarios públicos.

La diferencia entre el servidor público y el trabajador privado se basa, en particular, en las relaciones laborales. En la empresa privada, el empleado es llamado empleado, es contratado y despedido libremente, con asignaciones definidas según el perfil y la necesidad de la empresa y el mercado. Respetar los límites legales es libre para perseguir los objetivos de la empresa y gestionar la relación laboral. En el caso de la esfera pública, el colaborador es un servidor público que representa al Estado y sólo puede llevar a cabo lo que está previsto por la ley (Coelho, 2012).

En el caso de los servidores, hay estabilidad en la posición. Este último, tras aprobar el procedimiento abierto y la etapa de libertad condicional, se convierte en funcionario y sólo puede ser despedido con las raras excepciones previstas por la ley. Esta estabilidad fue adoptada por el legislador con el fin de evitar la discontinuidad de los servicios públicos con posible destitución por parte de gobernadores temporales y parciales. Se puede decir que este no es un privilegio para los funcionarios públicos, sino un privilegio de respeto por la comunidad que, en teoría, tiene los servicios garantizados de forma continua (Coelho, 2012).

Con la publicación de la Constitución de 1988, se hizo explícito que Brasil estaba adoptando un modelo más burocrático, destinado al control. Entre los principales puntos que demuestran la regresión al modelo burocrático están: la retirada de la autonomía del poder ejecutivo para la gestión de los organismos públicos, que ahora necesitan leyes institucionales o de autorización; el establecimiento del sistema jurídico único para los funcionarios públicos de la Unión, los Estados y los municipios; una reducción de la flexibilidad de la administración indirecta, que ahora cuenta con normas y estándares prácticamente iguales a los de la

administración directa; control formal excesivo de todos los actos gubernamentales (Leite, 2012). Según Carvalho Filho (2010), el régimen jurídico se define como el conjunto de principios, normas y reglas que rigen la relación entre servidores y el Estado.

Con respecto a los principios de la administración pública brasileña, los principios de legalidad, impersonalidad, moralidad, publicidad y el principio de eficiencia insertado en la CF a través de la reforma constitucional del No. 19 de 1998 están consagrados en la Constitución de 1988 (Coelho, 2012).

El principio de legalidad se centra en la parte escrita de la ley y en la estructuración formal del Estado, que es una condición fundamental para su existencia. Es este principio el que alivia los excesos de los gobernantes, de los servidores y garantiza la defensa del estado de derecho democrático. Sin embargo, este principio no garantiza la legitimidad y la justicia, y se necesita otro poder, en el caso de la justicia, que también debe cumplir con la ley, interpretar la ley escrita y definir su aplicación (Coelho, 2012).

El principio de la impersonalidad deriva del principio de legalidad y tiene por objeto garantizar que los servidores y los gobernadores no actúen en su propio nombre cuando prestan servicios y administran bienes públicos. El autor de todos los actos será siempre el estado, el gobernador y sus ejecutores (Coelho, 2012).

En el principio de moralidad, el comportamiento de los agentes públicos que la sociedad considera importante, deseable y necesario para la buena colaboración de la comunidad es una condición previa. Este principio exige a los agentes de probidad, honestidad, buena conducta, cumplimiento de las leyes y respeto por el colectivo (Coelho, 2012).

El principio de la publicidad está dirigido a la transparencia de los actos de los funcionarios públicos, de manera que, con raras excepciones, todos los actos del estado deben ser conocidos, visibles al público y representar el interés de la comunidad (Coelho, 2012).

La eficiencia es el principio centrado en la parte económica del Estado y sigue el principio de que todos los recursos se utilizan de manera legal, impersonal, moral, transparente y económica (Coelho, 2012)

Según Leite (2012), a pesar de todos los principios y buenas intenciones para que el Estado sea bien administrado y para que haya una mayor participación de la sociedad, incluso en sus escritos, las prácticas adoptadas desde la publicación del CF de 88 generaron una relajación de la administración pública, redujeron el desempeño y no detuvieron la corrupción de parte de los gobernadores.

Con la idea de hacer el desempeño del gobierno más flexible y mejor, el presidente Fernando Collor (1990-1991) buscó implantar el modelo de gestión, optando por medidas neoliberales, buscó disminuir la máquina pública y minimizar el gasto, lo que resultó en la extinción de cargos públicos, el despido de servidores y un mayor control de las empresas estatales, factores que llevan consecuencias financieras a Brasil hasta la fecha, los servidores siempre han movido acciones ante los tribunales para revisar sus derechos, como lo establece la constitución de 1988 (Leite, 2012).

En 1995, Fernando Henrique Cardoso asume la presidencia de la República, implementando una nueva Reforma del Estado. En esta reforma se llevaron a cabo privatizaciones, creación de organismos reguladores, además de la Reforma Constitucional n° 19/98 - Reforma administrativa. Las estrategias del presidente para impulsar la reforma fueron: el mejoramiento del sistema jurídico-legal; la sustitución de la cultura burocrática por la empresarial; y mejorar el desempeño de las instituciones públicas. Mejorar el desempeño de la gestión, en opinión de los reformadores, significaba definir claramente los objetivos, reclutar a las mejores personas a través de concursos públicos o procesos de selección, capacitar a los empleados, desarrollar sistemas de medición y cobrar por resultados (Leite, 2012).

El gobierno de Lula (2003-2010), por otro lado, está empezando su gestión hablando de un estado fuerte y activo, orientado al desarrollo social. Para alcanzar estos objetivos, se ha propuesto una nueva gestión pública con los siguientes objetivos: reducir las desigualdades y promover el desarrollo; el ciudadano como beneficiario principal; construcción colectiva de la gestión pública; y participación del servidor (Leite, 2012). Se entiende que el plan de este gobierno no ofrecía un modelo específico. Sin embargo, al hacer una amplia interpretación, sin mucha lógica teórica, se puede deducir que las ideas presentadas por la administración de Lula están dirigidas al concepto de gestión social, cuánto aporta la propuesta de participación de la población al gobierno y busca construir una gestión colectiva.

Después del gobierno de Lula, no hay literatura, ni siquiera una práctica capaz de definir lo que se vive en la administración pública brasileña. La historia y la investigación en el futuro deben definir cómo se caracterizará este período.

Se observa que las reformas de la administración pública brasileña forman un ciclo, iniciado por la administración patrimonialista, seguido por la administración burocrática, después de la administración, que en algunos momentos se entremezcló con las demás, y finalmente una ligera idea del modelo societal-social. Con esta exposición se puede decir que actualmente no hay un modelo único. Hay regiones del país, y gobiernos que siguen siendo

patrimonialistas, otros burocráticos y pocos directivos, y raros con una visión social. Sin embargo, la característica de la administración patrimonialista y burocrática es muy fuerte en la administración pública brasileña con algunos principios de gestión.

3.3 Sociología laboral

La sociología laboral es una rama de la sociología general que busca estudiar los fenómenos sociales relacionados con el mundo del trabajo, es decir, los temas (trabajadores) en ambientes laborales (fábricas, sindicatos estructurados, organismos públicos, etc.) y las relaciones macroestructurales (sistemas productivos, relaciones sociales de empleo, desempleo estructural, políticas gubernamentales, etc.) que están directa o indirectamente relacionadas con el mundo del trabajo y la producción (Castilho, 2000).

Según Freitas y Facas (2013) el trabajo, independientemente de dónde se lleve a cabo, puede ser discutido en al menos dos maneras: una en la que el trabajador tiene sentido de lo que hace y otra en la que las organizaciones quitan la autonomía del trabajador e imponen sus reglas, cambia el sentido real del trabajo, impactando en la concepción del trabajador del trabajo que realiza.

Por lo tanto, se puede decir que el trabajo es una actividad central y la principal fuente de identidad para la mayoría de los adultos. También se describe a menudo como fuente de estrés, ansiedad y dificultad. Como tal, la relación entre el trabajo y el bienestar mental y emocional es de gran interés para la comunidad.

Sin embargo, los efectos de la labor sobre el bienestar no pueden entenderse eficazmente simplemente examinando las experiencias individuales en determinados trabajos. Más bien, desde una perspectiva estructural social, el bienestar relacionado con el trabajo está sustancialmente influido por las estructuras macroeconómicas (la forma en que se estructura y cambia la economía) y el mercado laboral (la manera en que los empleos y los empleados son compatibles). En ellas se definen las oportunidades de empleo en determinados tipos de empresas, las posiciones de los empleados en los sistemas de estratificación social, lo que afecta a las posiciones del mercado laboral y la intersección de las funciones laborales y otras funciones clave, especialmente las funciones matrimoniales y parentales (Rocha et al., 2012).

De hecho, el estudio sociológico del trabajo y la salud mental pone de relieve que las estructuras sociales y económicas afectan de forma rutinaria y normativa la exposición y el desgaste y el desgaste relacionado con el trabajo (Fenwick & Tausig, 2007; Tausig & Fenwick, 2011).

La mayoría de las investigaciones sobre el trabajo y la salud mental examinan la relación entre las condiciones laborales y el estrés o el sufrimiento individual. Estos estudios examinan las características del trabajo, como el nivel de demandas, la libertad de decisión, la autonomía, la complejidad sustantiva, el apoyo de los compañeros de trabajo y la inseguridad laboral; están relacionados con los niveles individuales de tensión o angustia. Los estudios generalmente no relacionan las condiciones de trabajo con mejores condiciones económicas y sociales, pero tratan las condiciones de trabajo como agotadoras y estresantes.

El modelo de demanda - control del trabajo (apoyo) (Johnson & Hall, 1988; Karasek, 1979) y el modelo de demanda de recursos - trabajo (Bakker & Demerouti, 2007) que se utilizan a menudo para explicar los niveles individuales de estrés en el lugar de trabajo. Formas teóricamente útiles para que los sociólogos comprendan el estrés relacionado con el trabajo, porque pueden interpretarse como modelos de apoyo del estrés y la angustia.

Algunos estudios examinan los efectos de las estructuras macroeconómicas y los cambios en la salud mental total o individual. Estos estudios suelen evaluar la relación entre las condiciones macroeconómicas agregadas, como las tasas de desempleo y las tasas agregadas de desorden (Brenner, 1973; Brenner & Mooney, 1983), pero ocasionalmente vinculan condiciones económicas agregadas, como cambios en las tasas de desempleo (por ejemplo, recesiones económicas) con resultados psicológicos individuales (Catalano & Dooley, 1983).

En los tres últimos decenios, la naturaleza del trabajo ha cambiado sustancialmente, al igual que la relación entre empleadores y empleados. Las discusiones recientes sobre la reestructuración de la relación laboral incluyen considerar cómo la escalabilidad, los acuerdos laborales no estándar, la segmentación del mercado laboral, las nuevas formas de trabajo y la proliferación de empleos de bajos salarios - todos cambios macroeconómicos - afectan las condiciones de empleo y bienestar. Muchos de estos cambios relacionados con el trabajo parecen ser independientes de los ciclos de negocios y representan cambios históricos en la forma en que los trabajadores están expuestos y enfrentan a quienes sufren estrés relacionado con el trabajo (Dejours, 2006, 2011, 2013).

Otra línea de investigación se refleja en estudios que tratan de explicar la relación entre las posiciones en estructuras sociales de desigualdad, trabajo y bienestar. Esta literatura se basa en el estudio sociológico de los mercados de trabajo, que se utiliza principalmente para explicar los resultados económicos, pero que puede ampliarse para abarcar los resultados psicológicos (Fenwick & Tausig, 2007). Las diferencias en la condición social (incluido el género, la raza y

la condición de ciudadano) afectan a la participación en el mercado laboral y a la consiguiente exposición de los trabajadores a condiciones de trabajo difíciles.

La perspectiva del estatus social como causa fundamental de la enfermedad puede aplicarse de manera útil para entender la relación entre condición social, trabajo y salud mental. Además, las diferencias de estrés relacionadas con el trabajo basadas en el estatus social pueden entenderse como una explicación parcial de las disparidades sanitarias basadas en el estatus (Link & Phelan, 1995).

Por último, otra línea de investigación examina la intersección del trabajo con la familia. Esta literatura se ha desarrollado en parte como resultado del aumento de la participación femenina en la fuerza de trabajo y en parte como resultado del reconocimiento más general de que el impacto del trabajo en la salud mental no puede entenderse adecuadamente sin tener en cuenta otros contextos sociales relacionados con la vida personal, social y profesional de las personas (Fenwick & Tausig, 2001; Schieman y et al., 2009).

3.4 La centralidad del trabajo

Según Marx (1971), el trabajo es imprescindible y fundamental para el mantenimiento de la vida humana, ya que es una forma natural de que el hombre se relacione con la naturaleza, y a través de ella se identifique como sujeto, capaz de crear valores de uso, modificando los aspectos sociales. contexto en el que se inserta y garantizar su propia vida. La visión general del trabajo, definida por Marx, abre el camino para ampliar los conceptos y la importancia que se le da al trabajo en el campo de la administración. Para Hackman y Oldhan (1975), el trabajo, además de ser una forma de supervivencia humana, es una forma que tiene el individuo de dar sentido a la vida. Para que el trabajo tenga sentido y sea importante para quienes lo realizan, es necesario tener al menos tres características; la variedad de tareas; identificación con el trabajo; y trabajar con sentido.

Un equipo afiliado al Equipo de Investigación Internacional sobre el Significado del Trabajo ha investigado a más de 14.700 trabajadores y ha encontrado seis definiciones de trabajo, siendo la definición más común que el trabajo es una actividad que permite una sensación de vinculación a la vida, que no sólo es una fuente de sustento sino también un entorno para construir relaciones y dar sentido a la vida. Así, pues, el trabajo es fundamental para la vida del sujeto (Morin, 2001). Se entiende que la centralidad del trabajo, además de dirigir la vida de las personas, es fundamental para el desarrollo social. Es algo que va más allá

de la esfera económica, es el modelo de praxis humana, ya que por medio de ella el hombre interactúa con el mundo de una manera abstracta y concreta (Lukács, 2003).

La terminología del trabajo abstracto y concreto fue acuñada por Marx (1971), quien los definió como:

Todo trabajo es, por una parte, gasto en mano de obra humana, en el sentido fisiológico y, en esta calidad de trabajo humano igual o abstracto, crea el valor de los bienes. Por otra parte, todo el trabajo se dedica a la fuerza de trabajo humana, en forma especial, para un fin determinado y, en esta calidad de trabajo útil y concreto, produce valores para su uso (p. 104).

En el decenio de 1980 se produjeron varios cambios en la forma de trabajo y en su representación sindical y política en términos de organización y productividad. Con tantas transformaciones, incluso pensaron en la posibilidad del fin de la clase obrera (Silva, 2017)

Uno de los cambios está dirigido a transferir el trabajo en vivo a trabajo muerto. Con los avances tecnológicos, las máquinas, específicamente las computadoras, han comenzado a ocupar las áreas que solían ser los trabajadores y a hacer todo el trabajo, con mejor calidad y excelencia (Antunes, 2002).

El trabajo vivo, que son los trabajadores, aunque en varios sectores de una organización ha sido absorbido por el trabajo muerto, que es el de las máquinas, no puede dejar de existir dentro de una organización, porque a pesar de la tecnología, los trabajadores son los únicos capaces de lidiar con situaciones indispensables, como resolver cualquier falla, incidente o hasta un accidente que pueda ocurrir (Dejours et al., 2016).

La diferencia entre el trabajo vivo y el trabajo muerto es que, en el trabajo vivo, hay un trabajador que tiene la capacidad de resolver los tipos más variados de problemas, ya que el ser humano es el único que tiene la inteligencia, donde es capaz de inventar soluciones en las situaciones más variadas, y esta inteligencia que el ser humano tiene para eludir la diversidad se estudia en la Psicodinámica del Trabajo (Dejours y otros, 2016).

En este contexto de numerosos cambios, la clase dominante tenía por objeto aumentar la productividad y, en consecuencia, la rentabilidad, reduciendo los costos de la reducción del inventario, la calidad de los productos y aumentando las funciones de los trabajadores. Con la inclusión de la maquinaria en el proceso de producción, el número de trabajadores disminuyó y los que tenían mayores conocimientos y aptitudes para adaptar las nuevas funciones en conjunción con la tecnología permanecieron. Fue en este cambio de trabajo que surgió la investigación sobre el impacto que esta nueva organización ha tenido en la salud mental de los trabajadores (Silva, 2017).

Otro cambio que se produjo en el trabajo, además del trabajo vivo para los muertos, fue el crecimiento del trabajo material para lo intangible, como ejemplo, es el sector de la prestación de servicios con un desarrollo significativo, utilizando como herramienta principal la inteligencia y creatividad que hasta entonces era un potencial específico del ser humano. Se observa la importancia de la informática, que ha hecho irrelevante el trabajo repetitivo, ya que esta parte se ha mantenido para las máquinas creadas con los avances de la tecnología, principalmente el comercio que ha extendido sus ventas a través de Internet, dejando al trabajador parte de la prestación de servicios y comunicación que aún no ha sido totalmente absorbida por las máquinas (Antunes, 2002, 2009).

Para Antunes (2002), el trabajo en sus diferentes formas es en sí mismo un fenómeno social e inseparable de los seres sociales, ya que es a través de él que el hombre da respuestas a sus necesidades en cada momento y puede construir una nueva forma de sociedad.

En este sentido, la automatización, la robótica, la microelectrónica, en resumen, la llamada revolución tecnológica tiene un significado claramente emancipador, siempre que no se rija por la lógica destructiva del sistema de producción de bienes, sino por la sociedad del tiempo disponible y la producción de bienes socialmente útiles y necesarios (p. 92).

Se entiende que no se puede incriminar el trabajo como la causa de todos los males de la sociedad, como se ve en el sentido común e incluso por algunas líneas de corrientes científicas. El trabajo se ajusta según su tiempo, a la evolución de los individuos, a sus necesidades, a cada cultura e historia. Es este trabajo el que permite al hombre responder a sus preocupaciones, interactuar socialmente y dar sentido a su existencia. No es posible experimentar una vida sin sentido en el trabajo y una vida llena de significado cuando está fuera de él. Es una interacción sistémica que se complementa y continúa.

La psicodinámica del trabajo aborda aspectos que implican lo que se prescribe y lo que es real, teniendo en cuenta la subjetividad, celo y dedicación de las personas involucradas en el trabajo, de tal manera que el resultado sea satisfactorio para el sistema organizativo. Sin embargo, lo que se prescribe es diferente de lo que es real, y es en ese momento que el ser humano tiene su diferencial en resolver los problemas a través de su creatividad e inteligencia, diferente de lo que pasaría en la maquinaria. Y es en este proceso que el individuo, a través de sus frustraciones, aprende a lidiar con sus emociones y a conseguir resistencia a situaciones reales, haciendo el trabajo agradable y significativo (Sznelwar, et al., 2011).

En la percepción de Dejours et al. (2008)

El trabajo está fundamentalmente ligado a la subjetividad, pero también hay que reconocer que alimenta esta subjetividad y el compromiso de la corporación con la

habilidad técnica, al final, es el cuerpo y la subjetividad lo que da a la inteligencia en el trabajo su genialidad, es decir, su poder de percibir soluciones, descubrir, inventar trucos, memorizar la experiencia y la virtuosidad — lo que se llama en términos usuales de ingenio (p. 26).

Hay que subrayar aquí que hay una diferencia entre el trabajo y la forma en que se organiza. Se entiende que el trabajo es fundamental para la vida de las personas y que mientras haya trabajo humano habrá trabajo. Lo que se debe analizar y debatir son las formas en que se organiza, las condiciones que se dan para su puesta en marcha, las relaciones internas y externas que se generan a partir de ella, el número de horas dedicadas a una organización, los intereses, ya sean individuales, colectivos u organizativos, así como la alienación de la sociedad del consumismo exacerbado que hace que todo esfuerzo sea insuficiente para satisfacer sus demandas y con estos elementos está en juego verificar las causas del dolor, el sufrimiento y la mala salud del entorno laboral.

Reducir la vida únicamente a una organización de forma alienada hasta el punto de la enfermedad es negar todas las demás formas de placer, incluido el placer del trabajo, transformando la vida en algo doloroso, alienante, limitado y sin sentido. Sin embargo, es necesario reforzar la tesis de que esto no tiene que ver con el acto de trabajar, sino con las elecciones que hace el individuo y la sociedad del materialismo exacerbado.

Habiendo discutido este tema de la centralidad del trabajo, es necesario hacer una distinción entre el acto de trabajar y estar empleado, de tener ingresos o no. Cuando se habla del acto de trabajar, se relaciona con cualquier forma de trabajo, ya sea en una organización (pública, privada, mixta, filantrópica), en el hogar, en el medio rural o urbano, como autónomo, entre otros. Cuando se habla del factor empleo, se refiere al hecho de que los individuos estén vinculados a una organización, sean asalariados, cumplan con los deberes y obligaciones de ese establecimiento. El enfoque de este trabajo está en los empleados ocupados que son vistos a los ojos de la sociedad como aquellos que tienen un trabajo hasta el punto de que aquellos que están desempleados se consideran desempleados.

Según Jacques (1999)

La entrada al mundo del trabajo por parte del individuo en la vida adulta le otorga la adquisición de las cualificaciones que se esperan del espacio de trabajo que se adquiere, incorporándose estas a la identidad del sujeto. Así, la inserción en el mundo concreto del trabajo aparece como secuencia lógica de una vida normal y como atributo de valor en una sociedad caracterizada por el factor productivo, tal enunciado implica la conclusión de que el desempleo y la inactividad revelan una dimensión subjetiva y una repercusión que van más allá de los datos estadísticos y los parámetros económicos (p. 24).

En otras palabras, si la persona está desempleada, es vista como una persona inútil, incapaz, improductiva, inactiva, es devaluada y juzgada por la sociedad como anormal. El propio sujeto, que trabaja en un entorno ajeno a la organización formal, entiende que la vida no tiene significado y que sólo si trabaja podrá vivir bien y ser reconocido en el entorno social. Estos factores conducen a la desafortunada realidad de las enfermedades relacionadas con los desempleados y desconfigura la idea del trabajo como fuente de significado e identidad (Jacques, 1999).

Según Dejours (2006), el hecho de estar desempleado lleva al tema al miedo, a una angustia que lo desestabiliza al final de considerar el trabajo como algo que lo hace frágil y vulnerable a la comunidad en la que vive. Esta dualidad es tan seria que, hasta el empleado, que constantemente es evaluado, se siente amenazado y con miedo a la renuncia. Las consecuencias son una sociedad individualista, con pérdida de identidad, alejada de las organizaciones, y que desconfigura la idea principal de la centralidad del trabajo.

3.5 La psicodinámica del trabajo

La psicodinámica de la obra tuvo su origen y su trayectoria marcada por los estudios e ideas del científico Christophe Dejours, basados en estudios sobre la psicopatología de la obra.

La psicopatología del trabajo se ocupaba de la presentación de las principales enfermedades causadas por el trabajo debido a los daños físicos, químicos y biológicos sufridos de manera particular por cada individuo (Dejours y Abdoucheli, 1990). Según Billiard (1996), el término psicopatología del trabajo surgió en 1952, a través de estudios del psiquiatra Paul Sivadon en un período cercano a la Primera Guerra Mundial.

Nassif (2005) afirma que poco después de la Segunda Guerra Mundial hubo una reestructuración de las industrias francesas que intentaron racionalizar el trabajo y aumentar la productividad. El objetivo de la racionalización era relacionar el trabajo y la vida social en un momento de empobrecimiento de los trabajadores que vivían con la delincuencia, la violencia y la prostitución, un momento de gran amenaza social provocada por la clase burguesa. Durante este período, la organización estaba experimentando una propuesta de taylorismo-fordismo, es decir, tiene como características rigidez, imposición y restricciones técnicas.

Este momento de amenaza social ha llevado a varios académicos a buscar una solución a los problemas. Entre ellos se encuentra Le Guillant, quien sostiene que el trabajo es central para definir la realidad social y los disturbios psíquicos, teniendo como consecuencia una de

las enfermedades mentales. Para investigar el tema, el autor utilizó datos cuantitativos y cualitativos que vinculaban las condiciones sociales, laborales y clínicas (Nassif, 2005).

A pesar de la investigación en el área, la intensificación se realizó con Cristhophe Dejours, en 1980, a través de la publicación en Francia de *Travail: Usure Mentale. Essai de Psychopathologie du Travail*, en 1980, traducido en Brasil bajo el nombre de *La locura del trabajo: estudio de la psicopatología laboral en año del 1987*. Dejours se considera el investigador más importante de la escuela francesa que se ocupa de cuestiones relacionadas con la organización del trabajo y sus consecuencias para la salud del trabajador (Mendes, 2007).

Durante la vasta investigación realizada por Dejours en ese momento, cuando estudiaba las relaciones laborales de los funcionarios públicos franceses y de los trabajadores de la construcción, se dio cuenta de que se trataba de un trabajo repetitivo, con presión del tiempo y con maniobras que favorecían la explotación de los trabajadores. Para el autor, ya era hora no sólo de centrarse en el estudio de las enfermedades, sino también de tratar de comprender las relaciones laborales y las formas de adaptar a los trabajadores con limitaciones a las nuevas actividades y la reinserción de los que estaban fuera del mercado. De este pensamiento, presentó un modelo para entender por qué algunas personas, aunque sufrían, no caían enfermas y cuáles eran las defensas usadas para evitar esta enfermedad-sufrimiento (Dejours y Abdoucheli, 1990).

Otra percepción de Dejours, durante la transición de la psicopatología a la psicodinámica del trabajo, fue que las investigaciones no podían centrarse solamente en el individuo. Era necesario comprender el contexto del trabajo y las relaciones sociales de la comunidad, elementos no explorados por la psicopatología y poco vistos en los estudios de psicodinámica. El autor, sin embargo, fue prudente al defender la idea de que la investigación no puede centrarse en el individuo y mucho menos generalizarla hasta el punto de afirmar que todas las enfermedades laborales son colectivas y podrían causar una patología de masas (Dejours y Abdoucheli, 1990).

Con esta exposición de elementos que marcan la transición entre el término psicopatología y psicodinámica del trabajo, se puede decir que el objeto del estudio de la psicodinámica es el contexto del trabajo, el sufrimiento, el placer en el trabajo y las defensas que utilizan las personas, ya sean individuales o colectivas, para evitar el sufrimiento, permitiendo así la normalidad entre el trabajo y la mente. Según Dejours et al. (2015) las enfermedades mentales no son causadas por el trabajo, a veces son provocadas por él, porque cada individuo ya tiene una predisposición psíquica antes de que la persona se una al mundo del trabajo. Así que la psicodinámica del trabajo está tratando de entender el contexto del trabajo

y lo que significa para el trabajador. Esta idea inicial de la relación laboral y la enfermedad mental está en construcción y todavía se está investigando, incluso por el propio Dejours.

En Brasil, la literatura registra que Ana Magnólia Mendes es considerada la precursora de los estudios sobre el enfoque, a partir de 1980, con la publicación del trabajo de Dejours en Brasil. Según Mendes (2007), la psicodinámica llenó un vacío en la forma de entender la relación entre el hombre, la organización y el trabajo, que se restringió al análisis de la psiquiatría y la psicología del trabajo, para lo cual el trabajo representa, a lo sumo, un factor desencadenante de trastornos latentes.

Dejours (1987) señala que el nuevo enfoque ha permitido la inserción de importantes ciencias para analizar las relaciones laborales y destaca: la antropología, la sociología, la administración, la economía, la ingeniería e incluso la tecnología, que pueden considerarse fundamentales para comprender y analizar los modelos de administración pública, y para organizar los procesos de trabajo en los que se incluye a las personas.

A fin de ilustrar mejor la vía histórica de la psicodinámica del trabajo, se presenta la figura dos:

Figura 2

Trayectoria histórica de la psicodinámica del trabajo

Período	Aspectos destacados en la etapa
1970 - Nacimiento	Paso 1: psicopatología, estudio de sufrimiento psíquico (inconsciente).
1980 - Segunda fase	Enfoque en psicopatología y psicodinámica (ergonomía). Se hace hincapié en el sufrimiento psíquico, su génesis y las transformaciones derivadas de la confrontación entre la psique y la organización del trabajo. La investigación empírica se centró en el análisis dinámico del sufrimiento y las estrategias defensivas generadas por este sufrimiento.
1990 - Tercera Etapa	Centrarse en la expansión de la psicodinámica, las influencias más críticas de la teoría de la crítica comunicacional de los Habermas (1989) y la banalización de la injusticia social, el estudio del placer y los mecanismos para confrontar a los trabajadores con la salud en el trabajo.
2000 - Fase actual	Centrarse en el énfasis del estudio en el trabajo y en la construcción de la identidad del trabajador, en las vivencias de placer-sufrimiento en el trabajo, en la psicología del reconocimiento y la sublimación como estrategia de afrontamiento. En los estudios sobre el trabajo clínico, una propuesta de acción transformadora a través del espacio de discusión colectiva, donde la palabra puede tener autonomía y libertad de expresión, la “libertad de expresión”. Clínica psicodinámica del trabajo.

Fuente: adaptado por Bueno y Macêdo (2012); Días (2007); Koyama (2017)

De los escritos de Dejours y sus discípulos se puede decir que los ejes centrales de la psicodinámica del trabajo son: la importancia del reconocimiento; la construcción de la identidad; la interrelación entre el sufrimiento y la defensa; sublimación como estrategia de respuesta; racionalidad práctica; eliminación social; cooperación entre trabajadores, placer y el proceso de salud y enfermedad en el trabajo (Koyama, 2017).

Para Dejours (1987), la psicodinámica ayuda a abrir análisis e interpretaciones de organizaciones. El autor afirma que cuando un trabajador se enferma y busca una clínica fuera del entorno de la empresa, deja en el vestuario los factores históricos, sociales y principales que condujeron a la enfermedad. Cuando se colocan son superficiales y acaban en el consultorio del médico. Se puede deducir de estas consideraciones que este enfoque no descarta el apoyo clínico para el tratamiento de enfermedades ocupacionales, sino que busca involucrar a todo el personal y los administradores en la construcción de estrategias para garantizar la salud de los colaboradores.

En resumen, se concluye que la Psicodinámica del Trabajo es un enfoque interdisciplinario marcado por la preocupación social desde su creación. Se entiende que su evolución sólo ha sido posible a través del contacto con el campo de trabajo y con el discurso de los trabajadores sobre sus realidades, tratando de crear un enfoque dinámico con la participación de las ciencias sociales, las empresas, las ciencias humanas y otros campos de conocimiento diferentes. Esto nos lleva a un enfoque interdisciplinario que hace una contribución importante a la intervención y prevención de la salud de los trabajadores, basado en el conocimiento del sentido de trabajo que dan los sujetos que la experimentan, el contexto en el que están integrados, las experiencias de placer, las experiencias de sufrimiento y los mecanismos y estrategias que las personas, individual o colectivamente, utilizan para enfrentar el sufrimiento y la mala salud en el trabajo.

Por lo tanto, se trata de un enfoque importante que trata de comprender el mundo del trabajo y de construirlo de manera que los trabajadores tengan una mejor calidad de vida, salud, dignidad, autonomía, libertad y placer. Para ello, Dejours, su precursor, invita a los investigadores a analizar de manera internacional las categorías máximas posibles, dentro de las realidades más diferentes, de manera que se pueda lograr una mejor comprensión de la percepción subjetiva de los trabajadores. Este proceso no tiene el objetivo de hacer investigadores clínicos o ultra especialistas, sino de invitarlos a experimentar e interactuar con la realidad y contribuir a la salud mental de los trabajadores en los campos de estudio más diversos.

3.5.1 El contexto de trabajo

El contexto del trabajo en la óptica de la psicodinámica del trabajo se caracteriza por tres componentes básicos: organización, condiciones y relaciones laborales (Dejours y Abdoucheli, 1990).

La organización del trabajo ha sido la deuda de dos maneras: la división del trabajo y la división de las personas. La división del trabajo está vinculada a la organización de tareas, métodos de producción, normas y procedimientos, la estructura física, el ritmo de producción, etc. Por otra parte, la división de las personas está relacionada con las responsabilidades, la jerarquía, el grado de autonomía, el comportamiento cooperativo, la comunicación, el mando, el control. Se entiende que la división de los individuos es un complemento de la división del trabajo y que ambos son instructores del proceso laboral colectivo (Koyama, 2017).

Estos elementos llegan a las personas prescribiendo trabajo, que no siempre está en línea con la práctica, es decir, con trabajo real.

El trabajo prescrito puede ser escrito o verbal. La orientación la brinda el empleador o sus representantes (gerentes, supervisores a cargo). La forma actual más común de percibir el trabajo prescrito es a través de manuales, tutoriales, normas, leyes, estandarizaciones, entre otros, adaptados según cada institución. Es evidente que con el crecimiento de las organizaciones sería imposible que los propietarios e incluso los encargados estuvieran al lado de cada trabajador dando orientación en todo momento, en este caso se prescribe la prescripción de las actividades más simples y complejas y en su mayoría en forma escrita. (Dejours, 2009).

Con la definición de trabajo prescrita por Dejours (2009), también existen varias otras formas de prescribir el trabajo: por ejemplo, las teorías aprendidas en facultades que se toman para cumplir en la práctica, las reglas y normas de los consejos de clases, las normas y leyes de los Ministerios de Trabajo y otros organismos gubernamentales, planes de carrera y su reglamento, asignaciones laborales - descritas y conocidas por el trabajador desde el momento en que se publica el aviso con la vacante además de una serie de información que se da a través de las redes sociales - información que la mayoría de las veces se convirtió en reglas y normas a seguir. Así, se puede decir que el trabajo prescrito está relacionado con todas las definiciones y decisiones que se tomaron antes de realizar las actividades.

Por mucho que los empresarios busquen predecir y prescribir todas las acciones para llevar a cabo una tarea, la complejidad del trabajo no permite definir todas las dificultades y situaciones. Es el trabajador quien se encontrará con situaciones adversas como, por ejemplo,

una máquina que se rompe, un material que se agota antes de lo esperado, una interrupción inesperada, un empleado que se enferma, se enferma o incluso no asiste, entre otros numerosos imprevistos. Es el trabajador quien enfrentará la realidad y emitirá el juicio de lo que debe o no debe hacerse en ese momento para cumplir con las metas impuestas por la empresa. Entonces nos enfrentamos a un trabajo real (Dejours et al., 2015).

Según Ferreira (2013), lo real del trabajo es todo lo que va más allá de lo prescrito, ya sea técnico o científico. Es a través del trabajo real que se perciben las fallas de lo prescrito, normas obsoletas, leyes obsoletas, determinaciones inoportunas, reforzando así la necesidad del sujeto de compartir su trabajo con sus pares, mantener una relación social y expresar su subjetividad en la construcción de objetos concretos. , incluso ante una receta de cómo hacerlo.

Ante esta divergencia entre lo prescrito y la realidad del trabajo, el sujeto se enfrenta muchas veces a situaciones opresivas, especialmente por parte de los equipos de nivel táctico, que están obligados a hacer cumplir lo prescrito, pero no son ejecutores. Este tipo de situaciones, según Dejours et al. (2015), puede llevar al trabajador superior a un castigo, angustia psicológica, enfermedad o incluso al despido. Para los autores, el sufrimiento psíquico se refuerza cuando el sujeto es incapaz de expresar su subjetividad en lo que hace, quitándole al sujeto el placer de desarrollar sus actividades, momento que entra en conflicto con los deseos del trabajador, la organización del trabajo y la realidad.

Por lo tanto, se puede decir que el trabajo real es lo que realmente sucede en la práctica, en la que el trabajador, de manera afectiva, con conocimientos técnicos, científicos o prácticos, expresa su subjetividad y realiza lo que se determina, adaptándose a la realidad del momento, alcanzando los objetivos productivos, independientemente de las dificultades encontradas en la prescripción (Dejours, etc., 2015).

Para Dejours (2004), la psicodinámica considera a los trabajadores como individuos únicos, con una historia de vida privada, dotada de deseos. Cuando estas personas interactúan con el trabajo prescrito por las organizaciones, puede producirse una confrontación con su realidad e historia de vida, generando placer o sufrimiento, contenido o descontento, satisfacción o insatisfacción, en cuyo caso el trabajo se convierte en un peligro para el aparato psíquico del individuo.

El segundo componente del contexto del trabajo, en este caso las condiciones, un tema temático de la ergonomía y muy estudiado por los científicos de la seguridad y la medicina en el trabajo, se relacionan con los elementos físicos, mecánicos, químicos, biológicos y el objetivo es el cuerpo del trabajador (Dejours et al., 2015).

Las relaciones laborales, el tercer componente que constituye el contexto del trabajo, están relacionadas con todas las personas que forman la organización del trabajo, es decir, los propietarios, los administradores, los funcionarios, los proveedores y los beneficiarios de los productos o servicios. Es de estos grupos de personas, que se relacionan entre sí, que Dejours dice que trabajar no es solamente el acto de producir, sino que es sobre todo una forma de vivir juntos y construir relaciones sociales (Dejours, 2011).

Según Dejours et al., (2015), las formas modernas de organización del trabajo han comprometido estas relaciones, provocando una crisis de solidaridad, niveles reducidos de confianza entre pares y superiores, aumento de secretos, desvinculación personal, falta de motivación en el trabajo, que, Es decir, un individualismo institucionalizado y la responsabilidad de los trabajadores por las fallas de las instituciones.

En cuanto al individualismo Dejours et al., (2015) afirma que tiene sus propias características y las llama:

el individualismo es una explicación de la evolución social y de la crisis de las relaciones de trabajo social e incluso de las relaciones sociales en general; está naturalizada y a veces se considera pertinente en la lógica de la evolución de las sociedades y a veces se considera que está arraigada en principios biológicos; es una versión específica y actualizada del antiguo destino; es un cliché que tiene las peculiaridades de garantizar la adhesión de personas de todos los grupos sociales, profesionales y de género; se alterna y está equipada con un conjunto de imágenes, en las que abundan la publicidad, el arte y la literatura (p.59).

En las encuestas de Dejours se percibe que existe una controversia entre el discurso de las organizaciones modernas que buscan valorar el trabajo en equipo, la cooperación, el reconocimiento, la ayuda mutua para alcanzar los objetivos y metas y sus prácticas de gestión de procesos meritocráticos y de desempeño que valoran el individualismo en detrimento del colectivo. Este no es un concepto explícito, sino que se ve en las interlíneas, en las acciones de motivación para el trabajo y en la competencia que se genera, y en particular en las evaluaciones de la productividad y el rendimiento. Estos factores alientan la alienación, el proceso de malos tratos en el trabajo y dificultan la expresión de la subjetividad de los trabajadores (Dejours et al., 2015).

La evaluación forma parte de las investigaciones de Dejours et.al. (2008) que según él el trabajo se ha evaluado por la cantidad producida en un momento dado. Estos elementos no miden la intensidad, esfuerzo, subjetividad, calidad y contenido que están influidos por factores como sexo, edad, fuerza física, estado de salud (física y mental), condiciones de vida, emociones y sentimientos en relación con la vida personal y profesional, el sufrimiento y el placer que cada una de sus formas individuales y singulares coloca en cada actividad.

Las situaciones de trabajo comunes están sujetas a eventos inesperados, pánicos, incidentes, disfunciones, inconsistencias organizativas, eventos imprevistos derivados del tema, herramientas y máquinas y de otros trabajadores, colegas, jefes, subordinados, personal, jerarquía e incluso clientes (p.6).

Dejours et al. (2008) toma en cuenta la dificultad de poner en práctica todo lo que se prescribe para realizar una tarea determinada. Esto da lugar a que los administradores autoritarios y los pares ajenos a la organización no cumplan las normas y procedimientos que son muy estrictos en la evaluación del desempeño.

Cuando la organización tiende a evaluar a sus empleados por la calidad de los servicios prestados, se verificó que los trabajadores están sometidos a un alto sistema de control, seguridad y vigilancia, lo que hace que el trabajo sea a menudo difícil y casi inaplicable. Las personas trabajan con un sentimiento de castigo, amenaza, miedo, angustia, y el aparato psíquico está siendo atacado constantemente para alentar la salud mental (Dejours et al. 2008).

Según Dejours et al. (2008) cuando se produzca un error en la organización, los directivos culparán al trabajador que no haya cumplido la tarea prescrita y uno de los instrumentos utilizados como prueba son evaluaciones anteriores, que incluso se consideran como prueba en los procedimientos judiciales contra trabajadores por parte de organizaciones. En las conclusiones del autor, revela que:

Al revelar las contradicciones que acompañan siempre al trabajo ordinario, una de las dimensiones esenciales de nuestra investigación sobre la evaluación se vuelve perfectamente inteligible: quienes no han renunciado a trabajar bien, a ser celosos, por tanto, a demostrar iniciativa y originalidad, aprenden rápidamente que su la inteligencia tendrá que ejercitarse fuera de la vista de la jerarquía, ya veces de sus compañeros, incluso de sus subordinados, o de lo contrario tendrá que asegurarse de su complicidad y lealtad, que no es tan simple. Para ser inteligente en su trabajo, necesita saber cómo ser discreto. Yendo aún más lejos, y esto no es raro: quienes quieran seguir amando su trabajo tendrán que aprender a esconder sus trucos y cultivar su secreto. Finalmente, y esto es más común de lo que uno se imagina, es posible que las personas se vean obligadas a pasar de la discreción al secreto y finalmente a la clandestinidad (p.11).

De este diseño, Dejours et al. (2008) afirma que la evaluación no cubre la esencia del trabajo, ya que lo que se hace entre lo prescrito y lo real a menudo no se ve ni se observa. Y eso sólo con la investigación, como esta, es posible entrar en los secretos no explicados por los trabajadores y realizar un análisis más profundo del contexto del trabajo, frente a un escenario de constantes cambios en una economía que es cada vez más globalizada e injusta con los individuos con menos poder económico.

A fin de reducir la desigualdad y la injusticia en el mundo del trabajo, fue la OIT (2008) la que aprobó y publicó la Declaración sobre la justicia social para una globalización justa.

Entre los principales aspectos enumerados por la OIT (2008) y relacionados con el contexto del trabajo se encuentra la idea del trabajo decente. Esta idea consiste en orientar a las organizaciones públicas y privadas para que ofrezcan empleos en los que las personas puedan trabajar de manera productiva y satisfacer sus necesidades personales y tener un bienestar colectivo, así como lograr un buen nivel de vida.

La OIT (2008) sostiene que las condiciones de trabajo deben ser suficientemente seguras para preservar la salud plena de los trabajadores. Deben adoptarse medidas para promover las buenas relaciones de trabajo, el diálogo y la coexistencia colectiva. La igualdad entre el hombre y la mujer y la no discriminación de todo tipo deben ocupar un lugar central en otras políticas.

Por último, la OIT (2008) considera que para la justicia social es necesaria una legislación eficaz que pueda respetar, promover y garantizar los derechos y principios fundamentales en el trabajo.

Se entiende que el trabajo tiene su contexto basado en la relación entre el individuo dotado de subjetividad, historias, necesidades y deseos, sus pares y líderes, normas y reglas definidas por los propietarios, las construcciones colectivas definidas por los actores organizativos, las condiciones de trabajo, las relaciones económicas nacionales e internacionales, los recursos políticos, sociales puestos a disposición de las personas y todos los demás actores que interactúen de alguna manera con el entorno organizacional. Así que lo importante es enfocarse en los cambios reales en la organización para llegar a la comunidad y la transformación de las manchas en el placer (Dejours et al., 2015).

3.5.2 Placer en el trabajo

Se considera que el placer es una manera para que el trabajador realice una descarga de energía psíquica que autoriza la tarea, de manera que si un trabajo permite una reducción de la carga psíquica se balancee y ofrezca placer. Si los trabajadores son incapaces de liberarse, la energía psíquica se acumula y se convierte en una fuente de sufrimiento. La comprensión de la carga física es alusiva a la cantidad y la objetividad, mientras que la comprensión de la carga mental se centra en el análisis cualitativo de las experiencias de los trabajadores (Dejours, 1999; Castro y Cançado, 2009).

Para la psicodinámica del trabajo, se considera que es uno de los elementos centrales para el establecimiento del equilibrio psicológico, con el historial de vida del trabajador y las opciones conscientes asociadas al contexto de la relación laboral, como un camino para evitar el sufrimiento (Dejours, 2004). Para Dejours (2011), el placer y el sufrimiento no se disocian,

ya que uno no excluye al otro. En consecuencia, la labor debería prever una movilización subjetiva, capaz de generar placer. Esta movilización se realiza a través de los conocimientos prácticos de los trabajadores frente a las limitaciones causadas por las organizaciones, para que el sufrimiento pueda ser resentido y tal realidad pueda alcanzar un equilibrio psíquico y generar un sentido de bienestar (Mendes y Muller, 2013).

Este bienestar, que es una fuente de placer, se manifiesta a través del reconocimiento, la cooperación, la gratificación, la realización, la libertad y la autonomía, y a través de estos elementos como indicadores de placer y salud en el trabajo (Koyama, 2017). A continuación, se detalla cada uno de estos tipos de demostración.

3.5.2.1 Reconocimiento y Gratificación en el Trabajo

Según Lima (2013) el término reconocimiento laboral tiene su origen en la psicodinámica, comenzando por un diálogo con sociología, teoría social, lingüística y teoría de acción.

El término surgió como un reconocimiento simbólico dado a las contribuciones inteligentes y subjetivas que el sujeto hace a la organización. Esta forma de reconocimiento ocurre de dos maneras. Una es la observación de la contribución individual y la otra es en el sentido de gratitud por las contribuciones colectivas (Lima, 2013).

En la misma línea de pensamiento, Gernet y Dejours (2011) sostienen que el reconocimiento es una manera de hacer realidad al individuo frente a la comunidad, un factor que lo vincula con la construcción de la identidad del trabajador. Para los autores, este reconocimiento no es libre y pasa por una evaluación rigurosa del trabajo colectivo. Esta evaluación fue considerada por ellos como una forma de juicio, la de utilidad y la de belleza.

El juicio de utilidad es realizado por la jerarquía de la organización, por sus clientes, proveedores desde un punto de vista económico, social y técnico, aprobando la labor de las personas. El deseo de ser útil y obtener un juicio positivo de estos actores es una necesidad psicológica para los trabajadores, lo que hace que la salud mental sea un peligro, pues además de tener un esfuerzo por encima de lo normal en la búsqueda de complacer a los jueces, cuando el objetivo no se alcanza o el juicio es negativo, se produce frustración y sensación de inútil (Dejours, 2013).

El juicio de la belleza es el que confiere al individuo la sensación de pertenecer a la organización del trabajo y a la comunidad, y su juicio lo hacen sus propios colegas. Por lo tanto, se puede decir que el juicio de la belleza sólo se produce si hay trabajo colectivo, este que en las organizaciones modernas se ha vuelto cada vez más escaso. Como ejemplo del juicio

estético se alaban elogios como: fue una presentación excelente; representó a nuestra empresa muy bien, buen trabajo (Bendassolli, 2012; Dejours 2013).

Por lo tanto, el reconocimiento es una forma de apreciación por el liderazgo, los colegas o los clientes. Refuerza la identidad del sujeto y el sentimiento de pertenencia al grupo y a la organización. Convierte el sufrimiento en placer, contribuye a mantener la salud del trabajador y el equilibrio mental. Además de ser un elemento excelente para la movilización subjetiva y el restablecimiento del contexto de trabajo (Gernet y Dejours, 2009).

Por lo tanto, si el reconocimiento y la gratificación son fundamentales para la estabilización de la salud mental son una fuente de placer, su ausencia traerá consigo una desestabilización y sufrimiento colectivos a los trabajadores que, con el tiempo, se convierten en sentimientos como angustia, desaliento, desmotivación o alienación, de manera que estos elementos se conviertan en enfermedades mentales como: depresión, paranoia, melancolías y otros trastornos psicológicos provocados por la vulnerabilidad de cada individuo (Dejours, 2013).

3.5.2.2 Cooperación

El término cooperación fue utilizado por Marx (1971) en la capital del libro como una forma de trabajo en la que una persona trabaja junto a la otra, o entre sí, en la misma producción o en diferentes producciones, formando una fuerza de masas. En el primer momento, el sentido de cooperación de Marx estaba dirigido a la colaboración física para obras complejas que dependían de la fuerza conjunta que se iba a ejecutar. Marx también señaló que los empresarios y el gobierno también se hicieron cargo del beneficio cooperativo para fortalecerlos, transformándolos en el gran punto de partida de las grandes producciones capitalistas.

Lima (2013) señala que la cooperación se lleva a cabo en tres niveles: cooperación de equipo - cooperación horizontal en la jerarquía - cooperación vertical y cooperación intersectorial que se extiende a personas ajenas a la empresa. Ambos niveles movilizan un afecto y respeto por la labor concreta y subjetiva de las personas.

La cooperación horizontal se basa en la confianza de los pares. Esta confianza se basa en el sentido común, las normas y las normas establecidas entre los equipos. Los individuos dependen unos de otros para superar el sufrimiento, generar placer y normalidad en el ambiente laboral (Gernet y Dejours, 2011).

La cooperación vertical, en un sentido jerárquico, es una forma de que los subordinados puedan negociar con sus superiores y lograr cierto compromiso con los objetivos productivos. Es la negociación entre poder y poder (Gernet y Dejours, 2011).

Du Tertre (2013) considera que la cooperación transversal es una relación entre el proveedor de servicios (trabajador, empresario) y los beneficiarios (compradores y consumidores), con un impacto directo en los procesos de trabajo. Este factor es ligeramente diferente en las industrias en las que el consumidor no tiene un impacto directo en la producción. Según el autor, la cooperación está directamente relacionada con la subjetividad y la intersubjetividad, que abarcan cinco elementos:

La producción psíquica basada en la cooperación moviliza los afectos y sentimientos cambiantes entre proveedores y beneficiarios con un ojo psíquico a los ojos del otro.

Comunicación: se consideran intercambios sensoriales que van más allá de los requisitos y son esenciales para la realización efectiva del trabajo.

El registro técnico - el que tiene como objetivo conocer y saber cómo hacerlo, factores que impactan directamente en el resultado de la cooperación y la producción.

El registro social - el que viene de la posición social ocupada por la influencia, que va a impactar en la relación interpersonal del grupo construyendo relaciones de dominación, subordinación o igualdad.

Por último, el registro legal y cívico - el que se basa en un contrato entre las partes- es escrito o verbal e implica aspectos éticos y morales.

Por lo tanto, la cooperación puede considerarse un elemento capaz de generar placer colectivo. El colectivo es un área de diálogo - hablar y jugar, donde los trabajadores expresan sus opiniones y el grupo decide si acatarlas o no. Es en estos diálogos, en un espíritu de cooperación, que las personas a veces renuncian a sus deseos personales en detrimento del grupo (Lima, 2013).

La cooperación colectiva requiere una relación de confianza entre los involucrados, independientemente del nivel, sin embargo, la confianza entre niveles jerárquicos es frágil y requiere una lucha constante para su mantenimiento (Lima, 2013). Para Dejours (2011) la cooperación sólo se hará efectiva cuando la voluntad, el deseo, el anhelo supere el trabajo prescrito y los deseos individuales, y los trabajadores sean capaces de denunciar colectivamente las violencias e injusticias derivadas de la organización del Trabajo.

A pesar de los beneficios del trabajo colectivo y colaborativo, lo que se percibe hoy es la inserción de un mecanismo para evaluar el desempeño de los trabajadores que no promueven la cooperación, pero que instigan un espíritu de competencia individualizada, donde producir más, golpear al objetivo, con el nombre de un trabajador prominente en el muro, son superiores al trabajo cooperativo y solidario. Este comportamiento crea cierta desconfianza entre los

compañeros, que buscan protección para defenderse de sus propios colegas, de manera que sólo puedan acercarse si está en juego el interés individual de asegurar el empleo o alcanzar un objetivo (Dejours, 2013).

Como forma de consolidar la cooperación en las instituciones Dejours (2013), hay dos formas más comunes: la primera es la cooperación institucionalizada por normas y reglas. El autor dice que no es tan eficaz, porque a menudo se impone y puede dar lugar a conflictos entre los equipos. La segunda es la cooperación creada por los lazos sociales, la confianza y el respeto entre los pares que comparten el objetivo de producir juntos y crear estrategias colectivas para trabajar en los elementos que son perjudiciales para el colectivo, y esto es lo más efectivo.

3.5.2.3 Autonomía y libertad

La autonomía es considerada un proceso de formación psíquica donde el individuo puede demostrar su voluntad e independencia de las acciones que lo dominan, constituirse como sujeto, garantizar su emancipación y salir de la servidumbre voluntaria e involuntaria (Siqueira, 2013)

Para Smullen (2003), la autonomía es un acto de liberación del individuo, lo que lo convierte en el protagonista de su propia vida. El autor afirma que este factor solo puede darse con relación a la vida social y la existencia de cooperación entre sujetos, lo cual no es posible, y no tiene sentido, para demostrar autonomía por sí mismo, campear ante lo colectivo, un lugar que permite proponer alternativas a la afrontar el sufrimiento, crear formas de trabajar y realizar las tareas de forma libre y autónoma.

En la misma línea de investigación de Rosenfield (2004), dice que la autonomía es una manera de insertar al trabajador en los procesos productivos y de verbalizar su participación en el trabajo prescrito, de tal manera que la autonomía se convierta en una herramienta para la toma de decisiones e iniciativas frente a las brechas entre el trabajo prescrito y lo real, reduciendo el sufrimiento y aumentando el placer del trabajo.

La aplicación práctica de la autonomía y la libertad organizativa están relacionadas con los tipos de organización. Si la organización es de estilo rígido, los individuos tendrán menos libertad y menos autonomía, pronto participarán menos en las definiciones y direcciones de la institución, se someterán a un modelo existente, sin posibilidad de modificaciones, en estos casos la probabilidad de que el individuo se enferme es grande. Si la organización es de tipo flexible, el trabajador logra una mayor participación, realiza ajustes en los procesos preexistentes, adaptando el trabajo prescrito a la realidad, generando así placer y satisfacción (Siqueira, 2013).

Según Dejours (2013), la forma actual de autonomía y libertad en las organizaciones coloca al trabajador en una posición de servidumbre y dominación, ya que se encarga de tomar decisiones, actuar, producir y garantizar los resultados que son la manera de controlar este grado de libertad y autonomía. Otra observación que se hace Dejours es que las personas tienen la autonomía y la libertad comprometida cuando se realiza el monitoreo por cámaras y por los más diversos sistemas de control automatizado.

Cuanto más se sientan, presionan, controlan y supervisan estos trabajadores, más probabilidades tienen de sufrir malestares, conflictos colectivos, sufrimiento, enfermedades y consecuentemente reducir la productividad, aumentar los costos de organización y la pérdida de placer por el trabajo y la vida (Dejours, 2013).

Con estos fundamentos se puede afirmar que la autonomía y la libertad es un proceso de independencia de voluntad que contribuye a la emancipación del sujeto, donde logra escribir su propia historia, sentir placer y satisfacción por la vida y por lo que trabaja. Sin embargo, la mayoría de las veces, la autonomía se ve empañada por organizaciones rígidas, poderosas y agresivas frente a la vida social y psíquica de los sujetos, factores que generan sufrimiento y enfermedades.

Con estas consideraciones y revisando la investigación de Ferreira (2012), se puede ver que el trabajo como fuente de placer está relacionado con la sensación, el pensamiento y el hacer. Los trabajadores expresan estos aspectos con lugares que se sienten logrados, que el trabajo les trae felicidad, alegría, satisfacción, bienestar, diversión, motivación, seguridad, paz, reconocimiento siendo una buena forma de vivir bien la vida.

Esta última expresión, vivir bien la vida, está relacionada con la cantidad y calidad de tiempo que el trabajador dedica a la empresa. Al respecto, Ferreira (2012) afirma que los trabajadores que tienen este sentimiento son capaces de experimentar verdadero placer en lo que hacen, demostrar amor por el trabajo, son portadores de fuerza, entusiasmo, vitalidad, que dan sentido real a la vida.

Sin embargo, como lo defiende Dejours (2011), se debe tener cuidado de asegurar que estos sentimientos estén espontánea y verdaderamente relacionados y no sean meramente sabotajes del sufrimiento encubierto de los que están marginados.

Al cerrar esta sección, se puede concluir que el placer es una parte integral de ser un trabajador, el contexto que involucra trabajo, organización, sufrimiento y las estrategias que los individuos usan para lidiar con este sufrimiento. Para Dejours (2004, 2006, 2011, 2013, 2017), el placer, es la esencia del trabajo y lleva al individuo a evitar el sufrimiento, siendo parte de la

condición humana, para ajustar la carga psicológica de vincular trabajo, necesidades y deseos psicológicos y así mejorar el funcionamiento del aparato psicológico del trabajador desde el momento en que crea un equilibrio entre el trabajo prescrito y el trabajo real.

En ausencia o deficiencia de los elementos que se tratan en esta sección, la persona experimenta el sufrimiento en su trabajo (Dejours y otros, 1994; Mendes, 1999). Esta cuestión se tratará en la siguiente sección.

3.5.3 Sufrimiento en el trabajo

La investigación y la profundidad en el tema del sufrimiento en el trabajo no pueden ser vistas como una manera de simplemente sustentar las tesis de Marx y los otros autores de la historia de la ciencia, que investigaron el enfoque. Pero rescatarlos es parte del proceso de hacer ciencia. Para alinear el tema con esta investigación, se discutirán brevemente los principales estudios sobre el tema, destacando al autor de este trabajo, Christopher Dejours.

En el análisis de Perissé (2012), la palabra sufrimiento se deriva del latín *sufferere*, que deriva del latín clásico *suffrere*, formado por *sub-* ("bajo", "abajo") y *ferre* ("tomar", "conducir"). Así, en el entendimiento del autor, el sufrimiento hace descender la idea de estar abajo, sin olvidar el dolor del pasado sufrido.

Otro concepto que normalmente se agrega a la comprensión del sufrimiento es el *patetismo* presentada por Moraes (2013) como un estudio del sufrimiento. Pasando al tema, resulta que *los patos* en su sentido original no tenían nada que ver con el sufrimiento y poco con la terminología de la enfermedad usada por muchos investigadores — uno de ellos Freud. Según Martins (1999) *Pathos* tiene en su base cronológica el concepto de disposición, algo que aporta equilibrio y significado a la existencia humana. Dicho esto, mucho más que una tipología, es la adaptación que el hombre hace a su realidad.

Así, se puede decir que el término sufrimiento forma parte de la historia de las relaciones humanas y está entrelazado con la etimología de la palabra trabajo que denota algo doloroso - *tripalium*, un instrumento de tortura hecho con tres clubes.

En la antigua Grecia se veía como un castigo a los dioses por los pecadores. Durante la edad Media, la Iglesia Católica lo mencionó en su asociación con el trabajo como una forma de sufrimiento. Otros factores de este elemento siempre han estado presentes durante las guerras, los desastres naturales, la pobreza, la violencia física y mental, el hambre, las enfermedades, especialmente en las pandemias.

Este último es un gran ejemplo, porque está ocurriendo en el momento en que esta tesis está siendo escrita como la pandemia del Coronavirus (COVID-19), ha cobrado vidas en todo el mundo, muchos países han decretado aislamiento social, mucha gente está perdiendo a sus seres queridos, desempleados, los gobiernos no saben qué hacer. El resultado de todo esto no puede ser otro que el sufrimiento humano. Físicamente, muchos, pueden satisfacer sus necesidades, pero ¿cómo se ve la cuestión mental? La ciencia nos muestra que el resultado de todo esto es un sufrimiento patógeno, es decir, una enfermedad mental que en este caso especifica que la historia y la investigación responderán en tamaño y cuáles serán las consecuencias.

Todo el tema del sufrimiento siempre ha sido la lucha por la supervivencia. La Revolución Industrial, que comenzó en los siglos XVIII y XIX, es un ejemplo de trabajo, sufrido, donde hombres, mujeres e incluso niños dejaron su trabajo artesanal y se fueron a prestar servicios a los industriales, que solían explotarlos a favor del aumento de la riqueza (Marx, 1971).

En el enfoque de la psicodinámica del trabajo, Dejours (1990, 1999) rescata el calendario de trabajo precario e introduce el concepto de sufrimiento psíquico como experiencia subjetiva, intermediario entre enfermedad mental no compensada y bienestar psíquico. Para Dejours, la organización del trabajo tiene un impacto en la mente del individuo y, en ciertas situaciones, favorece el surgimiento del sufrimiento, que se puede atribuir al choque entre una historia individual, el portador de deseos, proyectos y esperanzas, y una organización del trabajo que los ignora o impide que se lleven a cabo. El autor también afirma que el primero en sufrir y enfermarse es el cuerpo físico, que está agotado al enfrentar los dictados de las organizaciones. Con el cuerpo debilitado, el dispositivo psíquico se libera porque ya no es capaz de proteger al físico.

En la concepción de Dejours (1987), cuanto más se mejoró el proceso de industrialización, con el aumento de la producción, por la mecanización y robotización de las tareas, se incrementó la explotación del hombre, exigiendo más productividad, calidad, metas y desempeño individual, de elementos que llevaron al trabajador a un sentimiento de impotencia e incapacidad para atender todas las demandas de la empresa en el tiempo que le fue impuesto. Estos factores, según el autor, generaron grandes conflictos entre las necesidades de las organizaciones y los deseos de los trabajadores, haciendo del trabajo, para algunos, algo doloroso y sufrimiento.

Este proceso de sufrimiento fue considerado por Dejours (1987) como algo inherente al proceso de trabajo, algo que no puede ser eliminado, porque para que el individuo sienta placer necesita conocer el sufrimiento. Para el autor, este trabajo se puede percibir de dos maneras: uno impuesto por la subjetividad del individuo y otro por la forma en que las organizaciones lo presentan en el formulario prescrito.

Según Dejours et al., (2015) cuando el trabajador en el trabajo real entra en conflicto con la organización del trabajo, que prescribe las actividades, pone a disposición del trabajador, o no, las herramientas, equipos o insumos para la ejecución, y que, impide de alguna manera que el sujeto realice actividades, expresando su subjetividad, y puede producirse sufrimiento en el trabajo, ya sea creativo o patógeno.

El sufrimiento creativo es uno que el individuo de manera inteligente, incluso ante los conflictos con la organización del trabajo o la prescripción de actividades, busca formas de innovar, desarrollar sus tareas, expresar su subjetividad y satisfacer sus necesidades personales. La creatividad, por lo tanto, es una manera de que el trabajador reduzca la brecha que existe entre la prescripción y la realidad, de deshacerse de la complejidad de la organización del trabajo y de evitar las enfermedades profesionales. Para que el apoyo creativo sea eficaz, las personas utilizan la inteligencia práctica mediante la cooperación, los espacios de discusión, el reconocimiento, entre otras características específicas de cada grupo (Dejours, 2011).

El sufrimiento se vuelve patógeno cuando se impide la creatividad del trabajador; cuando agotan la posibilidad de negociar con la organización del trabajo y pierden la capacidad de crear las estrategias de gasto. En el mundo laboral actual, la libertad de los trabajadores para llevar a cabo sus actividades colectivamente, utilizar la creatividad o expresar su subjetividad ha disminuido. Las nuevas formas de inseguridad laboral, dominación, distanciamiento social con el trabajo a distancia, las nuevas tecnologías son algunos de los elementos que han dificultado a la comunidad laboral colectiva, la cooperación y el reconocimiento y han intensificado el sufrimiento patológico e incluso las enfermedades (Dejours, 2011).

Otro nombre dado por la psicodinámica del trabajo al sufrimiento es el del sufrimiento ético. Según Vasconcelos (2013), el sufrimiento ético es lo que ocurre en la organización que va en contra de los valores y la moral del trabajador. El sujeto, cuando no puede enfrentarse a estos hechos, está angustiado, asustado, inseguro y en profundo conflicto consigo mismo. Sin embargo, Vasconcelos dice que el sufrimiento ético se transforma fácilmente en sufrimiento creativo, porque frente a injusticias, indignaciones, experiencias de ilegalidades, el sujeto estaba facultado para superar el mal. Esto no elimina la posibilidad de sufrir patogenicidad, ya que no

todas las personas tienen la misma fuerza o condiciones para lidiar con el alto poder de la organización.

Entre las formas más diversas en que los individuos expresan el sufrimiento, Dejours et al. (2015) en una encuesta realizada en una industria identificó las siguientes formas de defensa contra el sufrimiento: No tomar la iniciativa; remitir las decisiones a los superiores; silencio frente a jerarquías y compañeros; revise a su superior, tomando decisiones sin dirigirlo; negativa a saludar a los compañeros; denunciar a los compañeros; no te involucres; división en grupos: las famosas camarillas. Carvalho (2018) en una investigación con servidores públicos identificó que la principal expresión de sufrimiento es la ausencia al trabajo a través de certificados de hasta 3 días - aquellos que, en la organización de estudios, no necesitaban pericia y aún falta de proactividad - individuos permanecieron en el trabajo, pero no llevaron a cabo sus actividades, a pesar de toda la presión de la organización para alcanzar las metas.

Por lo tanto, no se puede hablar de extinguir el sufrimiento, porque el individuo siempre está sujeto a la presión de la organización del trabajo. Esto lleva a la necesidad de repensar la forma de reducir las anualidades que lo transforman en patógeno, siendo esencial una combinación entre la subjetividad del trabajador y la organización, dando prioridad a las acciones colectivas, reduciendo la distancia entre los planificados y los ejecutados, facilitando el diálogo entre los poderes jerárquicos y los pares, verificando las presiones por los objetivos y las prestaciones y el exceso de rigidez organizativa, teniendo debidamente en cuenta las formas del compromiso de sufrimiento (véase más adelante) (Dejours, 2011).

Según Dejours et.al. (2008) las trabajadoras tienen una característica especial en lo que respecta al sufrimiento en el trabajo, ya que los hombres descalifican los conocimientos de las mujeres. Buscan dominar el mercado y la organización ignorando, devaluando y desestimando el valor del trabajo femenino.

En cuanto a la devaluación, Dejours et. al. (2008) afirma que hay algo aún peor porque

Cuando una mujer no posee estas cualidades supuestamente naturales, como el tacto, la disponibilidad, la prestimosidad, la capacidad de ponerse en el fondo o incluso renunciar, la humildad, etc., entonces esta mujer es considerada incompleta. Es como si no fuera una mujer real (p.24).

Estos elementos se relacionan con cuestiones sociales y el nombre masculino, que en esta construcción le dan al hombre las tareas más gratificantes y mejor pagas. Las mujeres tienen derecho a cuidar el hogar (limpiar, ordenar) y el cuerpo para servir al hombre. Cuando proponen dividir las tareas profesionales, se les cuestionan sus habilidades, se les considera

ineficaces e invisibles, y el trabajo no se reconoce. Estos factores causan sufrimiento y fomentan la adicción mental (Dejours et.al., 2008).

Estudios realizados por Moura et al. (2020) mostraron que, en el caso de las mujeres negras, se intensifica ese apoyo. Según los autores de un estigma social en relación con el color de la piel, que conduce a un reconocimiento perverso, estigmatizado, opresivo, punitivo, humillante, discriminatorio, violento, sufriente y maltrato.

Se entiende que en este caso existe una discriminación en relación con las clases, la raza y el género. Para las mujeres negras, los servicios de limpieza se dejan de lado, los de servir al hombre blanco, de cuidar a los niños, de alimentar. No es que este no sea un trabajo significativo, sino que lo que está detrás son las prácticas humillantes e injustas que los ponen en una posición subalterna y los llevan al dolor y el sufrimiento (Moura et al., 2020).

Es importante poner en estos casos que los hombres desarrollen estas prácticas de humillación. Las posiciones de género y clase en estas relaciones son evidentes, construyendo jerarquías presentes en la vida cotidiana de las mujeres negras en la pobreza. Por consiguiente, se entiende que la estigmatización de la pobreza puede alentar otras prácticas discriminatorias (p.8).

Con estos elementos relacionados con las mujeres, y en particular con las mujeres negras, puede haber un sentimiento de vergüenza, tristeza, angustia, racismo estructural y violencia en el cuerpo y la mente de estas trabajadoras, y no sólo deben soportar el sufrimiento de la organización del trabajo sino también soportar el machismo y la falta de reconocimiento familiar, organizativo y social (Moura et al. 2020).

En resumen, se puede decir que el sufrimiento es individualizado y depende de la construcción social y psicológica de cada persona. Es parte del acto de trabajar y es un mediador entre la salud y la enfermedad, entre lo creativo y lo patológico, entre el placer y el sufrimiento mismo, entre el éxito y el fracaso, entre la prescripción y lo real. Con estos elementos de equilibrio, regulación y defensa, las personas pueden establecer la normalidad del trabajo, evitando así la enfermedad, la locura e incluso el suicidio. Quienes no logren alcanzar esta normalidad y no adapten los cambios organizativos están obligados a desalentar el verdadero significado del trabajo y la vida.

Según una encuesta de la OIT (2016), los cambios en las relaciones laborales, para satisfacer las demandas de las organizaciones modernas, traen riesgos psicosociales más allá del sufrimiento patógeno y la enfermedad. Las causas son la pérdida de puestos de trabajo, el miedo al despido, la inestabilidad financiera, el desempleo, la falta de reconocimiento, la violencia y el acoso moral, el autoritarismo y la competitividad entre dirigentes y subordinados,

las constantes demandas de aumento de la productividad y el desprecio de la subjetividad de los trabajadores.

Esta afirmación de la OIT está en consonancia con lo que defiende Hamraoui (2020) cuando afirma que la sociedad actual tiene casi una misión de engañarse a sí misma, ya que cada sujeto individualmente se responsabiliza de la adaptación, socialización, adecuación y de presentarse indiferente a las normas impuestas por el sistema capitalista, por los gobiernos y por el propio trabajo colectivo, alienado de las formas actuales de gestionar, ganar dinero y sobrevivir al mundo del consumismo. El autor afirma que cualquier desliz del sistema de estos individuos intensificará el sufrimiento, en este caso el patógeno, ya que es un sistema que se ha vuelto insostenible desde el punto de vista humano, sin sufrimiento mental.

Lo que queda para las personas es el uso de mecanismos y estrategias de defensa para hacer frente a estas experiencias ocupacionales. Esto se examinará en la siguiente sección.

3.5.4 Mecanismos de defensa

El término mecanismo de defensa fue acuñado por Sigmund Freud (1968) como un recurso de la mente para evitar el sufrimiento derivado de los conflictos entre deseos y prohibiciones. Refiriéndose a este concepto, Anna Freud (1978) definió los mecanismos de defensa como una distorsión del ego para proteger a la personalidad de una determinada amenaza. Tanto Sigmund Freud como Anna Freud tratan los mecanismos de defensa de manera intrínseca al individuo (Carrasqueria e Barbarini, 2010).

A continuación, se presenta la figura número tres, que muestra los principales mecanismos de defensa encontrados en la literatura y una breve conceptualización.

Figura 3

Principales mecanismos de defensa encontrados en la literatura

Mecanismo	Breve conceptualización
Cancelación	El sujeto intenta negar o corregir pensamientos, palabras, gestos y actos pasados considerados inaceptables. Usa un pensamiento o comportamiento opuesto a lo que pasó.
Acción	Expresión de deseos y fantasías inconscientes. El sujeto vive estos deseos y fantasías en el presente como si fuera real.
Compensación	Es un elemento utilizado por el individuo para compensar sus frustraciones y defectos.

Negación	El sujeto rechaza sus propias acciones, pensamientos y deseos expresados de manera consciente antes.
Desplazamiento	El tema busca redirigir un motivo de situaciones mal resueltas que no pueden ser gratificadas a otra sin correr riesgo emocional.
Caducidad	Al igual que la anulación, pero en este mecanismo el sujeto entiende que es capaz de anular sus actos como si fuera mágico.
Inventado	Es la creación de dos realidades: una mente y otro objetivo. El sujeto puede cumplir todos sus deseos usando una de las realidades.
Fijación	La fijación es la parálisis del sujeto en una etapa de desarrollo psicosexual, que puede alterar las desviaciones de la personalidad.
Formación reactiva	Está reemplazando comportamientos y sentimientos con otros que se oponen totalmente al deseo real.
Idealización	Proceso psíquico por el cual el sujeto se atribuye la perfección a sí mismo o a otro.
Identificación	Proceso psicológico de transformación parcial o total en un modelo de otra persona en la que el sujeto se identifica.
Intelectualización	Uso de discursos excesivos y abstractos para minimizar los sentimientos catámenos.
Introyección	El sujeto pasa, de manera fantástica, desde el exterior hasta el interior, por los objetos y cualidades inherentes a estos objetos.
Aislamiento	Acto de dividir los acontecimientos en partes pequeñas, de manera que haya poca o ninguna reacción emocional hacia ellos.
Negación	El sujeto niega o distorsiona hechos de realidad que lo molestan o perturban su ego.
Proyección	El sujeto proyecta en otra persona, animal u objeto las cualidades, sentimientos o intenciones que rechaza.
Racionalización	La racionalización es un proceso en el que la persona presenta explicaciones racionales en el intento de justificar sus actos, creencias, deseos, emociones o comportamientos. De alguna manera, es una manera de distorsionar la realidad.
Reciclar	Es una manera de que el sujeto se defiende de sus pensamientos, imágenes, dolorosos recuerdos, expulsándolos de su conciencia.
Rechazo a la realidad	Es la eliminación de algo que molesta. Ya sea que exista o no en la realidad.

Represión	Es el acto de eliminar o expulsar una cosa de la conciencia, distorsionar o evitar la realidad, especialmente aquellos causados por experiencias dolorosas, llevándola al inconsciente.
Regresión	Es el mecanismo que te permite dar la vuelta en una etapa de desarrollo para enfrentar un conflicto.
Eliminación	Es el bloqueo consciente de los pensamientos y sentimientos lo que está empeorando.

Fuente: adaptado de Cançado y Sant'Anna (2013); Silva (2011); Laplanche y Pontalis (2000); Freud (1978)

Según Cançado y Sant'Anna (2013), hay mucha confusión entre los mecanismos de defensa y las estrategias de defensa. Los autores dicen que los mecanismos de defensa, desde la perspectiva de la psicodinámica del trabajo, son una especie de defensa que se manifiesta a nivel inconsciente, con el objetivo de proteger el ego contra el sufrimiento. Sin embargo, el uso reiterado de estos mecanismos puede llevar al trabajador a la alienación.

Entre los mecanismos, la negación es muy común en las organizaciones modernas. Los individuos están sujetos a situaciones de aislamiento, individualismo, objetivos exagerados, evaluaciones de desempeño punitivo, banalización de dificultades, desconfianza, falso trabajo en equipo, entre otros. Sin embargo, los trabajadores llegan a un nivel de conciencia y aceptan la idea de que necesitan dar sangre para que la empresa sobreviva, de lo contrario perderán su trabajo. En otras situaciones, son recompensados con viajes, objetos pequeños, gratificación simbólica -lo que los lleva a negar que la empresa es una fuente de sufrimiento e incluso de enfermedad. En este mecanismo de defensa, las personas asumen la responsabilidad de los fallos de producción, considerando fallos como la falta de compromiso, responsabilidad, cualificación o incompetencia (Cançado y Sant'Anna, 2013).

Otro mecanismo de defensa muy común es la racionalización. Se manifiesta a través de justificaciones tales como las excesivas recuperaciones para producir, los riesgos inherentes a las actividades, un ritmo rápido, dejando así a la organización libre de responsabilidad por el sufrimiento o la enfermedad (Moraes, 2013).

3.5.5 Estrategias para afrontar el sufrimiento en el trabajo

La palabra estrategia viene de Grecia, que viene del término *estrategia*, que significa métodos, maniobras, utilizados para lograr un objetivo. La palabra defensiva, históricamente,

está vinculada al comportamiento de la defensa, una forma de protegerse de la acción agresiva (Mcmillan & Tampoe, 2000).

Para la psicodinámica del trabajo, las estrategias de defensa son utilizadas por los trabajadores para enfrentar el sufrimiento del trabajo, es decir, los medios por los cuales los sujetos buscan alterar, transformar y disminuir la percepción de la realidad que los hace sufrir, ya sea de manera consciente o inconsciente (Dejours et al., 2015). Así pues, las estrategias de defensa buscan proteger la psicología del trabajador, en la que las organizaciones tratan de ejercer el control, una acción de impacto y perjudicial para los sujetos (Dejours, 1987). Se entiende que, aunque las estrategias de defensa son fuentes para aliviar el sufrimiento en el trabajo, pueden convertirse en un verdadero escondite para el sufrimiento, llevando al individuo a la enfermedad (Dejours et al., 2015).

Según Mendes (2007), para mitigar el impacto del sufrimiento y evitar enfermarse, las personas están utilizando estrategias de defensa individual o colectiva. Los casos individuales se caracterizan por mecanismos o estrategias de defensa vinculados a la persona, donde sólo la persona puede expresarse y experimentar; otra persona no tiene en ningún caso la forma de experimentar con ellos, ya que son parte de las experiencias individuales subjetivas (Dejours y Abdoucheli, 1990).

En cuanto a las estrategias de defensa colectiva, dependen de condiciones ajenas al tema, generalmente son las reglas definidas por los grupos sobre la base de un consenso, creado intencionalmente o no, para estructurar el trabajo colectivo, lo que les permite hacer frente a las divergencias que se derivan del trabajo. Contribuyen a la unión y al fortalecimiento del colectivo, evitando la desestabilización del grupo (Dejours, 2006). Según Mendes (2007), los trabajadores que no participan en estrategias colectivas corren el riesgo de ser excluidos por amenazar la seguridad del grupo.

Para Molinier (2006), las estrategias colectivas son una forma de cooperación grupal utilizada a través del discurso. Los individuos actúan inconscientemente, porque saben que lo están haciendo, pero no saben por qué. Para que las estrategias estén siempre vivas, mezclen vida personal y profesional y hasta niegan ciertas estrategias. En el caso del colectivo de trabajadores varones, se niegan las estrategias. Las trabajadoras no niegan los riesgos y el sufrimiento, sino que utilizan técnicas que les permiten romper y compartir con sus colegas. El autor concluye que las estrategias colectivas son un control del sufrimiento durante un largo período de tiempo, y que, si la estrategia es momentánea, no puede tratarla como una estrategia colectiva.

En esta línea de pensamiento, Dejours et al. (2008) establece que:

Los trabajadores nunca hablan directamente de estas defensas. Por el contrario, están tratando de ocultarlos, porque a menudo son paradójicos, como el riesgo tomado ritualmente por los obreros de la construcción (DEJOURS, 2000) — y por lo tanto serían reprobables. Además, estas estrategias de defensa tienen en común la propiedad de perjudicar la simbolización del "trabajo eficaz", ya que negar el sufrimiento conduce a una actividad intencional, incluso inconsciente, que desdibuja la actividad del pensamiento, por lo tanto, de la capacidad de simbolización. La negación de la percepción de la realidad conlleva un debilitamiento de la capacidad de pensamiento (p.19).

Dejours (2004) clasifica las estrategias de defensa en tres: protección, adaptación y explotación. Las defensas protectoras son formas de evitar o racionalizar el sufrimiento mediante el pensamiento, la sensación y la acción. Las consecuencias de este tipo de defensa y de que el trabajador quede excluido de la causa del sufrimiento, intensificando así el sufrimiento o la enfermedad. Las defensas de la adaptación y la explotación están, por otra parte, relacionadas con la negación. En su capacidad de adaptación, el individuo niega el sufrimiento y se adapta al discurso de la organización. Mientras que en el entorno empresarial la persona se hace cargo de los objetivos de la empresa y se la explota para aumentar la producción. Tanto el sufrimiento como el placer pueden aparecer moderadamente en estas estrategias de defensa.

Según Resende y Mendes (2004), el placer y el sufrimiento moderado deben considerarse un estado crítico, ya que el sufrimiento se somatiza y con el paso del tiempo se convierte en una enfermedad grave. En este momento, el placer ya no es suficiente para neutralizarlo. Los autores destacan que el ideal es que las organizaciones de trabajo sean una fuente de generación de un nivel de placer y movilización social, en el que los sujetos no necesitan recurrir a estrategias para sobrevivir. Así, el trabajo tendría su verdadero significado, el de ser una fuente movilizadora de significado y supervivencia, evitando la enfermedad e incluso las muertes como resultado de la alienación de las organizaciones y la trivialización de este trabajo.

3.6 Salud, accidentes y enfermedades profesionales

A la luz de lo anterior, es necesario introducir conceptos básicos sobre la salud, los accidentes de trabajo y las principales enfermedades ocupacionales, lo que permitirá comprender mejor los elementos abordados en la psicodinámica del trabajo.

3.6.1 Salud y trabajo

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2006) define la salud como " un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones as enfermedades" (p.1). Según la OMS, la salud en general es un derecho fundamental de todas las personas y los Estados tienen el deber de cooperar para garantizar ese derecho. Una de las maneras de lograrlo es mediante el conocimiento de médicos, psicólogos y todos los profesionales que buscan ayudar a alcanzar el nivel más alto de salud de los pueblos. La OMS (2001) ya había defendido la idea de que la salud física y mental estaba entrelazada e interactúa directamente con la salud social.

La salud física significa la ausencia de patología en el cuerpo, el metabolismo en pleno funcionamiento, el vigor físico individual y la disponibilidad física y mental para la interacción social (Vianna, 2011).

La salud mental es considerada por la OMS (2001) como parte integral de la salud, sin ella no hay salud. En el concepto tradicional de salud mental, la OMS lo define como la ausencia de trastornos mentales neuropsiquiátricos o conductuales.

Para la OMS (2001), el concepto de salud mental guarda una relación directa con el "bienestar subjetivo, la autoeficacia percibida, la autonomía, la competencia, la dependencia intergeneracional y la realización del potencial intelectual y emocional de las personas", determinado por factores socioeconómicos, biológicos y ambientales (s. f.).

Como bienestar social, se puede conceptualizar como el resultado de la interacción entre las personas y la disponibilidad de bienes capaces de garantizar el bienestar físico y mental de las personas y de satisfacer sus necesidades fisiológicas y sociales, como: alimentación, vivienda, educación, trabajo, ocio y acceso a los servicios de salud (Brasil, 1986). La salud social se ve exacerbada por la ausencia de estos elementos y, como recomienda Vianna (2011), por el trabajo estresante, la discriminación de género, la exclusión social, la violencia física y mental, los problemas de salud física, las violaciones de los derechos humanos, el acoso moral, la falta de interacción entre las personas, entre otros.

Y desde la perspectiva de esta investigación, todavía se puede definir la salud en el trabajo, como un conjunto de sentimientos interaccional entre el placer y el sufrimiento, la primera estructura y la segunda desestabiliza. Tienes una manera tal que el sufrimiento no es sinónimo de enfermedad, así como el placer no es sinónimo de salud. Pero es esta interacción

entre el placer y el sufrimiento lo que garantiza la normalidad de los individuos evitando las enfermedades ocupacionales (Dejours, 2011).

A nivel del Brasil, la salud se define en la Ley N.º 8.080 de 1990, que establece que los niveles de salud son fundamentales para definir la organización del país desde el punto de vista social y económico, "teniendo la salud como determinantes y condicionantes, entre otros, la alimentación, la vivienda, el saneamiento básico, el medio ambiente, el trabajo, los ingresos, la educación, la actividad física, el transporte, el ocio y el acceso a bienes y servicios esenciales" (Brasil, 1990, p. 1).

Uno se da cuenta de que, entre otras cosas, el trabajo es uno de los elementos determinantes de los niveles de salud de las personas y, por lo tanto, junto con los demás condicionantes, trata de garantizar el bienestar físico, mental y social completo de las personas. La Ley N.º 8.080, que se ocupaba de las labores de condicionamiento, pretendía aclarar en su artículo 5 que uno de los objetivos del Sistema Único de Salud (SUS) es la garantía de la realización de acciones que garanticen la salud del trabajador (Brasil, 1990).

La Ley N.º 8.080 establece que para la salud del trabajador se trata de un conjunto de acciones que garantizan

promoción y protección de la salud de los trabajadores, así como con el objetivo de recuperar y rehabilitar la salud de los trabajadores sometidos a riesgos y lesiones derivados de las condiciones laborales", garantizando el empleador y el Estado "la asistencia a los trabajadores víctimas de accidentes de trabajo o portadores enfermedad ocupacional y ocupacional (Brasil, 1990, s.f).

El SUS es responsable de los estudios, investigaciones, controles de los riesgos existentes en los procesos de trabajo, normalización, supervisión y definición de las enfermedades derivadas de los procesos de trabajo. Por lo tanto, según la legislación, los trabajadores brasileños reciben el apoyo del Estado para garantizar la salud física, mental y social en los entornos laborales (Brasil, 1990).

Pensando en el objetivo práctico y de acuerdo con la legislación, el gobierno brasileño creó el Centro de Referencia para la Salud de los Trabajadores (CEREST).

El CEREST es un organismo creado a nivel nacional que tiene por objeto tener en cuenta las determinaciones de la legislación vigente en el país en materia de salud de los trabajadores y promover la prevención, el establecimiento de parámetros, el seguimiento y la rehabilitación en los casos relacionados con accidentes y enfermedades causadas por el trabajo, así como la difusión de la educación sanitaria de los trabajadores según cada área de cobertura. La vía de creación de este órgano incluye el siguiente marco jurídico:

a) La Constitución Federal de 1988, que en su artículo 198 prevé la creación del Sistema Único de Salud (SUS), con el objetivo de atender a la población brasileña de manera integral, dando prioridad a las actividades de promoción de la salud y prevención de enfermedades (Brasil, 1998).

b) on base en lo dispuesto en la Constitución Federal del 88, se aprobó la Ley 8.080 / 1990 que “establece las condiciones para la promoción, protección y recuperación de la salud, la organización y funcionamiento de los servicios correspondientes y otras medidas” (s.f). El § 3 del artículo 6 de la citada ley prevé "la vigilancia epidemiológica y la vigilancia de la salud, la promoción y protección de la salud de los trabajadores", así como la "asistencia a los trabajadores que sean víctimas de accidentes de trabajo o padezcan enfermedades profesionales y del trabajo" (Brasil, 1990, s.f.).

c) La Ley 8.080 sobre la salud de los trabajadores se reguló por el Decreto Presidencial N.º 4.229, de 13 de mayo de 2002, sobre el Programa Nacional de Derechos Humanos, incluida la garantía del derecho al trabajo, la salud, el bienestar y la asistencia social, modificado por el Decreto N.º. 7.037, de 21 de diciembre de 2009 (Brasil). 2009).

d) El tema aún estaba regulado por el Decreto N.º 1679, de 19 de septiembre de 2002, sobre la estructuración de la red nacional de atención de la salud integral de los trabajadores del SUS. Esta ordenanza ha creado la Red Nacional de Atención Integral a la Salud de los Trabajadores - RENAST, y ha definido que debe desarrollarse de manera articulada entre el Ministerio de Salud, las Secretarías de Salud de los Estados, el Distrito Federal y las Municipalidades, y que durante este período provisional se creó y coordinó el CEREST (Brasil, 2002);

e) Con la orientación de la Orden N.º 1.679/2002, los estados tenían la calificación de CEREST (Brasil, 2002).

f) En 2005, el Ministerio de Salud publicó el Decreto N.º 2.347, por el que se amplió el RENAST y se procuró "la adecuación y ampliación de la red de centros de referencia para la salud de los trabajadores - CEREST" (s.f.), definiendo mejor sus objetivos y tareas. El punto culminante de esta ordenanza fue la recomendación de que todos los estados de la Federación pudieran adaptar las necesidades de promoción y prevención de la salud del trabajador, con el objetivo de organizar el servicio "con el nombre del Centro de Referencia para la Salud de los Trabajadores - CEREST" (Brasil, 2005, s.f.).

g) Se entiende que la trayectoria en la búsqueda de la consolidación de las políticas de salud del trabajador se está construyendo poco a poco. A pesar de esta trayectoria, fue en el año

2012, a través de la Orden 1.823 del 23 de agosto de 2012, que se instituyó la Política Nacional de Salud de Trabajadores. Se ha encomendado a CEREST la tarea de proporcionar "apoyo técnico, educación continua, coordinación de proyectos para promover, supervisar y ayudar a los trabajadores en su ámbito de cobertura", con el fin de proporcionar orientación a las empresas y a los trabajadores sobre la necesidad de establecer el vínculo causal entre los traslados relacionados con el trabajo, los accidentes y las enfermedades (Brasil, 2012, s.f.).

El establecimiento del nexo causal ha cobrado importancia con la entrada en vigor de la Ley N.º 11.430, de 26 de diciembre de 2006, con la publicación del Decreto N.º 6.042, de 12 de febrero de 2007, y de la Instrucción normalizada (IN) N.º 31, de 10 de septiembre de 2008, sobre procedimientos y vínculo epidemiológico técnico (TEP) (Brasil, 2006, 2008).

Según la norma IN 31, el vínculo técnico epidemiológico consiste en establecer que, cuando el trabajador es despedido del trabajo por una enfermedad que tiene importancia estadística en el sector económico al que pertenece su empleador, el INSS define automáticamente el beneficio como un accidente de trabajo. Afirma también que cuando los datos epidemiológicos indican que en una rama de producción dada existe una alta incidencia de incapacidad de laboratorio debido al mismo problema de salud, ya no corresponderá al trabajador empleado en una empresa de esta rama probar que su enfermedad, física o mental, fue causada por la actividad que estaba llevando a cabo. Por el contrario, será responsabilidad del empleador probar que no hay vínculo. CEREST es un gran aliado en este proceso (Brasil, 2008).

El equipo del CEREST actúa según lo exijan las empresas o instituciones, sobre la base de las demandas espontáneas de los trabajadores o de las denuncias de accidentes de trabajo. En el caso de las denuncias de accidentes o agravamientos de la salud de los trabajadores, los trabajadores están registrados en el sistema de información para la agravación de la notificación (SINAN), que genera los datos relativos a los fenómenos y se envían al CEREST estatal y luego se envían a los CEREST regionales para las rutas necesarias (Brasil, 2012).

El formulario de notificación SINAM abarca 10 fenómenos de naturaleza física y mental, por lo que se ordena: 1 - accidente laboral que implica exposición a materiales biológicos; 2 - accidente laboral grave, mortal en niños y adolescentes; 3 - accidentes en los que participen animales peatonales; 4 - cáncer relacionado con el trabajo; 5 - dermatosis ocupacionales; 6 - intoxicación exógena; 7- lesiones por estrés repetitivo y trastornos osteomusculares; 8 - pérdida auditiva inducida por el ruido laboral; 9-neumoconiosis; 10 - trastornos mentales relacionados con el trabajo (Brasil, 2017).

Figueredo et. al, (2013) afirma que las notificaciones son fundamentales, ya que de ellas se deduce que se elaboran políticas públicas, acciones, cualificaciones que ayudan a prevenir y evitar accidentes laborales. En ellas se pueden identificar las causas de las enfermedades y muertes de los trabajadores y el sector económico y las actividades que son más perjudiciales, por lo que se pueden elaborar estrategias de intervención más enérgicas. Sin embargo, los autores afirman que en un país donde el miedo, el autoritarismo aún prevalece, los trabajadores temen a los despidos y las notificaciones.

Se entiende que de alguna manera la salud del trabajador está cubierta por la legislación del gobierno brasileño. Lo que se necesita en la práctica es el despliegue y la eficiencia en el entorno de trabajo, así como la sensibilización sobre la aplicabilidad de estos y los beneficios que aportan al público.

Según Barsano y Barbosa (2018), el ambiente de trabajo es el espacio físico o abstracto que puede influir, de forma sana o malsana, en la salud física, social y psicológica del individuo, en su calidad de vida y en el resultado de su producción. Los autores también manifiestan que este ambiente está formado por todos los elementos que lo componen (materiales e inmateriales) y que estos deben trabajar en armonía y equilibrio, cuando esto no ocurre, pueden traer riesgos para la salud con la aparición de patologías laborales, como accidentes, enfermedades profesionales y enfermedades relacionadas con el trabajo.

La OMS (2010) define el entorno de trabajo saludable como "el que los trabajadores y los administradores colaboran para utilizar un proceso de mejora continua de la protección y promoción de la seguridad, la salud y el bienestar de todos los trabajadores y la sostenibilidad del entorno de trabajo" (p. 11).

De conformidad con la Orden 25 de 29 de diciembre de 1994, los indicadores de salud ocupacional deben considerarse como: quejas más frecuentes y comunes entre los trabajadores con el mismo riesgo; accidentes de trabajo que se hayan producido; enfermedades profesionales diagnosticadas; las causas más frecuentes de ausencia laboral y horas improductivas (Brasil, 1994).

La OMS, 2010, publicó un informe que está en línea con la orden brasileña. Esto indica posibles indicadores de trabajo saludable, como: los costes de prevención contra accidentes, las consecuencias financieras de las violaciones de las normas de salud y seguridad en el trabajo, la sobrecarga, la inactividad, la satisfacción y el bienestar de los trabajadores, las condiciones de trabajo, la forma en que se lleva a cabo el trabajo y la organización, la cantidad de recursos destinados a la salud y la seguridad de los trabajadores, la participación de la comunidad y la

familia para mejorar la salud de los funcionarios, el entorno físico y psicosocial adecuado, el compromiso de liderazgo, los peligros identificados y los sindicatos de denuncias.

En general, se entiende que las buenas prácticas en materia de salud ocupacional pueden contribuir a la plena salud del individuo, a la reducción del gasto colectivo en salud (público y privado), a la reducción del gasto de los gobiernos y las empresas de eficacia comprobada, y a una sociedad de mayor calidad y años de vida.

3.6.2 Accidente en el trabajo

La terminología "accidente de trabajo" se definió en el Brasil en la Ley N.º 8.213 de 1991 como "el accidente que se produce por el ejercicio del trabajo al servicio de una empresa o de un empleador doméstico o por ejercicio, que causa lesiones corporales o perturbaciones funcionales que causan la muerte o la pérdida o reducción permanente o temporal de la capacidad de trabajo" (Brasil, 1991, s.p.).

El objetivo de la ley era explicitar que la empresa era responsable de adoptar medidas colectivas individuales para proteger la salud de los trabajadores y determinar y exponer los riesgos de cada proceso de trabajo. En caso de incumplimiento, la empresa podrá recibir las sanciones previstas en las leyes (Brasil, 1991).

De conformidad con la Orden N.º 25 de 29 de diciembre de 1994, cada empresa, a través de la Comisión del Interior para la Prevención de Accidentes (CIPA), debe proporcionar el mapa de riesgo de los trabajos que ha realizado, y proporcionar una lista ilustrativa de los principales riesgos para la salud:

Figura 4

Clasificación de los principales riesgos ocupacionales en grupos según su naturaleza y estandarización de los colores correspondientes.

Grupo 1 Verde	Grupo 2 Rojo	Grupo 3 Marrón	Grupo 4 Amarillo	Grupo 5 Azul
Riesgos físico	Riesgos productos químicos	Riesgos Biológicos	Riesgos ergonómicos	Riesgo accidentes
Ruido	Polvo	Virus	Esfuerzo físico intenso	Disposición física inadecuada
Vibraciones	Fumar	Bacteria	Formas de remoción y	Máquinas y equipos sin protección
Radiación ionizante	Nieblas	Protozoos		

Radiaciones no ionizantes	Neblinas	Hongos	transporte a mano	Herramientas inadecuadas o defectuosas
Frío	Gases	Parásito	Requisito de postura inadecuada	Iluminación insuficiente
Calor	Vapores	Bacilli	Control de productividad duro	Electricidad
Presiones anormales	Sustancias, compuestos o sustancias químicas		Imposición de ritmos excesivos	Probabilidad de incendio o explosión
Humedad			Trabajo nocturno y de turno	Almacenamiento inadecuado
Temperaturas extremas			Días laborables largos	Animales escalofriantes
			Monotonía y repetibilidad	Otras situaciones de riesgo que podrían contribuir a la aparición de accidentes
			Otras situaciones que causan estrés físico y/o psicológico	

Fuente: Ordenanza n° 25, de 29 de diciembre de 1994.

Según la OMS (2010), la empresa que no proporciona entornos de trabajo saludables y sin accidentes comenta sobre una afrenta a los derechos humanos y cuando estos accidentes ocurren, no sólo causan sufrimiento innecesario al trabajador, sino también a todos sus familiares y colegas.

Según Figueredo et. al. (2013) los accidentes que afectan a los trabajadores de los servicios públicos son poco importantes desde el punto de vista de la investigación y del gobierno. Cuando se produce un accidente, el objetivo es conceder el beneficio a la persona y las causas, el medio ambiente no se analiza. Otra cuestión planteada por los autores es que no existe un proceso de educación y prevención de accidentes. De esta manera, la relación entre accidentes y distancias de servidores se ve amenazada por la falta de estadísticas reales sobre el tema.

La falta de legislación que regule los accidentes laborales en la administración pública también es un problema. Según Figueredo et. al. (2013) en caso de accidente, la información está a menudo a merced de la dirección inmediata, que no tiene una norma clara, ni conocimiento del tema, ni sensibilidad y comprensión para tratar el asunto, por lo que corresponde al servidor probar el nexo causal entre el accidente y el trabajo.

3.6.3 Enfermedad ocupacional

Según Ulguim et al. (2019) las enfermedades relacionadas con el trabajo (ERT) son "la suma de los daños o agravamientos a la salud del trabajador causados, desencadenados o agravados por factores causados por la exposición a riesgos presentes en el lugar de trabajo o por las condiciones en que se ejerce" (p.5). Según los autores, estas enfermedades pueden causar desplazamiento laboral, discapacidad e incluso la muerte.

La Ley N.º 8.213 de 1991 trata de distinguir entre las enfermedades profesionales y las ocupacionales. La primera son las enfermedades que se derivan de una actividad específica por factores epidemiológicos, y la segunda fue definida por los legisladores como aquellas que surgen de condiciones de trabajo, relacionadas o no con actividades, pero que forman parte del entorno laboral, y que tienen una relación causal directa e inmediata, ambas se consideran un accidente de trabajo (Brasil, 1991).

Para Ulguim et al. (2019) con la modernización, automatización de los procesos de trabajo y demandas de aumento de la producción, ha hecho que el trabajo sea cada vez más precario y exigido al individuo una rentabilidad cercana a la de las máquinas. Estos son factores que conducen al aumento de accidentes de trabajo, enfermedades relacionadas con el trabajo como las Lesiones por Esfuerzo Repetitivo - LER y Enfermedades Musculoesqueléticas Relacionadas con el Trabajo - EMRT, así como el aumento aterrador de enfermedades mentales, consideradas como enfermedades ocupacionales.

Para Pérez Jaúregui (2015), el agotamiento físico y mental no se enreda si son parte, porque caminan juntos en cuerpo. Según el autor, estos agotamientos provienen de la insatisfacción con la organización del trabajo frente a los factores estresantes y el límite de la capacidad del trabajador para adaptarse y responder a ellos. Factores, que, según ella, llevan al individuo a la sensación de fracaso personal, auto-culpabilización y desinterés por la colectividad e incluso la vida incluso desarrollando síndrome de burnout, es decir, ardor total.

Otro término que ha aparecido en la investigación sobre la mala salud en el trabajo es el del acoso moral. Según Monteiro y Bertagni (2019), el acoso psicológico no encaja ni con una enfermedad profesional ni con una enfermedad relacionada con el trabajo, pero ha sido cada vez más común denunciar este problema dentro de las organizaciones.

De acuerdo con los estudios sobre el tema, las siguientes situaciones se consideran acoso psicológico: maltrato, confrontación, desprecio y agresión, amenazas, chantaje, insinuación, persecución, abuso emocional y sexual, instrucciones confusas e imprecisas, trabajo difícil para uno y facilitar para otros, juicios con errores imaginarios, demanda sin trabajo urgente, ignorar

o dejar de saludar al trabajador, críticas o juegos de mal gusto, imposición de horarios injustificados, restricción del uso de espacios colectivos (Monteiro y Bertagni 2019).

Estas declaraciones sobre el acoso moral no se confunden con el acoso organizacional. Para Monteiro y Bertagni (2019), el acoso organizacional está relacionado con el trabajo colectivo que se caracteriza por algunos elementos como: presión por objetivos exorbitantes, violencia y agresión por parte de jefes no preparados, insultos y amenazas de renuncia. Las acciones de acoso organizacional suelen ser de la empresa, a través de sus directivos en los colaboradores, llegar a la producción a cualquier costo siempre de manera colectiva.

El concepto de acoso es definido por Soboll (2011) como:

un proceso grave y extremo de violencia psicológica, que se produce continua y repetidamente en el contexto del trabajo y que tiene el efecto de humillación, ofensa y vergüenza. En la vida cotidiana de la organización, este proceso se manifiesta en la forma de prácticas recurrentes, perturbadoras, groseras y hostiles, por medio de la acción u omisión (aislamiento), realizadas en gestos, palabras (escritas o habladas) y conductas o procedimientos explícitos, camuflados o silenciosos (p. 40).

El acoso, ya sea moral u organizacional, puede ser una fuente de sufrimiento psíquico y físico para los trabajadores y puede generar lejanía y enfermedades ocupacionales. Según Monteiro y Bertagni (2019), esto no sólo causa daños a los trabajadores, ya que las empresas son responsables de los suyos, lo que puede llevar a una gran compensación laboral, especialmente porque es un asunto que está consolidado por los tribunales.

Con las teorías esbozadas hasta ahora, se puede decir que la organización del trabajo, incluidas las presiones por la productividad, el ritmo acelerado, la sobrecarga de trabajo, el acoso por parte de los directivos, las malas condiciones laborales, la falta de diálogo, la falta de reconocimiento, la censura, la burocracia organizativa excesiva, la falta de autonomía en el trabajo, la inseguridad profesional son algunos de los factores predominantes para causar enfermedades profesionales, aumentando la probabilidad de enfermedades relacionadas con el trabajo e incluso la probabilidad de que ocurran accidentes en el trabajo (Dejours, 2011; Carvalho, 2018)

Para Carvalho (2018) y Ulguim et al. (2019) los empresarios y otras instituciones creadas tienen el deber social de promover la salud de los trabajadores, de proporcionar mejores condiciones de trabajo, de respetar y mostrar solidaridad con los trabajadores, de reconocer, cooperar y armonizar las relaciones entre los trabajadores, los miembros de la familia y la sociedad, de garantizar un entorno de trabajo saludable, aliviando así los accidentes laborales, las enfermedades laborales, las enfermedades profesionales, evitando la lejanía, la desconexión

y la muerte relacionadas con el trabajo organizativo, garantizando el físico, e integridad moral de cada individuo, factores que mejoran la calidad de vida en el trabajo (QVT).

El término QVT se originó en los años 70 con los investigadores Walton, Hackman y Hodham, Triste y Westley que lo concibieron como una variable relacionada con el nivel de satisfacción y autoestima del empleado, resultante de tareas que generan estados psicológicos motivadores (Vilas Boas y Morin, 2016). Según los autores, Westley en 1979 consideró que QVT estaba afectado por cuatro problemas: el problema político, el problema económico, el problema psicológico y el problema sociológico.

Uno de los conceptos más actualizados de la calidad de vida en el trabajo es Limongi-France (2010), que afirma que el QVT valora el bienestar del individuo y debe ser un diferencial en el equilibrio entre las necesidades individuales y las organizaciones. También destacan los conceptos de Vilas Boas y Morin (2016), que establece que el QVT es un modelo sistémico con indicadores o variables dependientes, factores o variables independientes, variables intermedias, estatus o caracterización personal.

Así, la calidad de vida en el trabajo puede vincularse a los conceptos de Lucaks (1979) y Dejours (1987, 2004, 2006, 2007, 2008, 2011), sobre la centralidad y el significado del trabajo, que ya se han debatido ampliamente en las secciones anteriores. Según Morin (2001), cuando el trabajo está lleno de significados positivos para el individuo, favorece a QVT. El autor señala que el trabajo placentero es una fuente de vida y contribuye a la formación de la identidad del individuo, y que esta es la calidad de vida, y cuando el trabajo está cargado de sufrimiento, sin sentido, toma la calidad de vida, genera estrés y enfermedad.

Para Paula (2015), la Calidad de Vida en el Trabajo debe buscar la prevención del sufrimiento, las enfermedades físicas y mentales, el estrés relacionado con el trabajo, contribuyendo a la plena salud del sujeto.

Según Ferreira (2012), para promover la calidad de vida y el bienestar en el trabajo, es necesario conocer y analizar detalladamente el contexto de trabajo, en el que se insertan los administradores, clientes y proveedores, y en particular los trabajadores que son la principal fuente de información relacionada con el contexto en el que se insertan.

Un aspecto que debe observarse en este análisis son las particularidades de cada organización, la individualidad de cada trabajador y la cultura organizacional. Elementos que requieren un esfuerzo colectivo de investigación y análisis en cada organización (Ferreira, 2012)

4 Metodología

La metodología es fundamental y elemental para que el conocimiento se vuelva científico. Para que esto ocurra, los métodos, es decir, los caminos tomados para la recolección, los procedimientos de análisis utilizados para llegar a conclusiones deben ser claros y verificables. Pensando en los caminos, se sabe que pocas veces solo hay uno para llegar a un lugar determinado, por lo que cada investigador puede elegir el que mejor se adapte a los objetivos propuestos, sin embargo, los procedimientos y reglas a observar durante el recorrido deben estar previamente definidos en una forma de contribuir a los objetivos propuestos por el investigador (Prodanov y Freitas, 2013).

En este capítulo se presentan los caminos metodológicos que se siguieron y desarrollaron para realizar la investigación, destacando: el tipo, enfoque y método de investigación, la unidad de análisis, variables, procedimientos y técnicas e instrumentos para el procesamiento de datos.

4.1 Tipo de trabajo, enfoque e investigación

La investigación utilizada fue de tipo descriptivo. Según Vergara (2007) la investigación descriptiva contribuye al estudio del medio ambiente, y las personas que se insertan en él no se reducen sólo en las variables, sino que se observan en su conjunto, analizando el fenómeno en su totalidad, en particular las características de los investigadores, sus expectativas, percepciones y sugerencias, lo que permitió alcanzar los resultados propuestos.

Prodanov y Freitas (2013) complementaron la investigación del tipo descriptivo, afirmando que:

Esta investigación observa, registra, analiza y ordena datos, sin manipularlos, es decir, sin interferencia del investigador. Intenta descubrir la frecuencia con la que se produce un hecho, su naturaleza, sus características, sus causas, sus relaciones con otros hechos. Así pues, para reunir esos datos se utilizan técnicas específicas, como la entrevista, el formulario, el cuestionario, el ensayo y la observación (p.50).

Estos elementos fueron enumerados por Vergara (2007) y por Prodanov y Freitas (2013) que sustentaron los métodos e instrumentos utilizados para recopilar, ordenar y analizar los datos, así como la neutralidad del investigador a lo largo del proceso, pero

que permite a partir de los resultados una nueva visión de los problemas, inquietud y preguntas que llevaron al desarrollo de este estudio.

En cuanto al enfoque, fue predominantemente cualitativo, ya que permitió analizar la percepción de los implicados en relación con los modelos de administración y las experiencias de placer y sufrimiento en el trabajo, así como comprender la relación y el tamaño de las limitaciones impuestas por la organización del trabajo que pueden mantener la salud de los servidores, llevarlos al sufrimiento, la remoción o incluso a la mala salud. En la percepción de Denzin y Lincoln (2000), la investigación cualitativa exige que los investigadores tomen un enfoque interpretativo del contexto, tratando de entender, observar e interpretar el fenómeno, valorando los significados que la gente le atribuye y a los otros factores que implican el contexto estudiado.

Según Prodanov y Freitas (2013), el enfoque cualitativo es fundamental para el desarrollo de la investigación, en que la subjetividad del sujeto no puede traducirse en números, lo que convierte al tema y al medio ambiente en la fuente principal de los datos, lo que requiere una mayor participación del investigador en el campo de estudio. Estos elementos fueron confirmados y utilizados por el investigador a lo largo del tiempo de recopilación de datos.

El método de base utilizado fue el estudio de caso. Según Eisenhardt (1989), el estudio de caso es una estrategia de investigación que busca comprender la dinámica, presente en escenarios particulares. Se puede usar para lograr diversos objetivos, para dar una descripción, para probar una teoría o para generar una nueva teoría. Yin (2005), comparte la opinión de Eisenhardt de que el estudio de caso es fundamental para comprender las particularidades de los fenómenos individuales, organizativos, sociales y políticos, y puede entrañar casos únicos y múltiples y numerosos niveles de análisis.

Por lo tanto, el estudio de caso fue el método central que permitió explorar, analizar y describir la relación entre los modelos de administración pública patrimonialista y gerencial, placer y sufrimiento, lejanía y enfermedad, así como las estrategias utilizadas por los funcionarios municipales de un municipio ubicado en el estado de Minas Gerais-Brasil, en el período 2008-2019.

Como defendieron Prodanov y Freitas (2013), siempre es importante que el investigador tenga un método principal, aunque esto no le impide agregar otros métodos para un mejor resultado de la investigación. Este estudio agregó los métodos:

Histórico - el objetivo del informe es revisar acontecimientos e historias de organizaciones, sociedad y pueblos para analizar los comportamientos y acciones que han dado

forma al estado actual (Prodanov y Freitas, 2013). Este método permitió realizar una revisión a 12 años de la historia de la organización, así como de los procesos administrativos y judiciales relacionados con el estudio, los documentos funcionales de los sujetos participantes en la investigación, así como el marco de leyes, decretos, ordenanzas y normas relacionadas con los servidores.

Observacional: este es uno de los métodos más antiguos y actualmente se considera uno de los más precisos para la investigación social. El investigador que utiliza este método observa hechos que están ocurriendo o que ya han ocurrido, lo que permite verificar hechos cotidianos con entrevistas, documentos históricos y otros métodos e instrumentos utilizados (Prodanov y Freitas, 2013).

Por lo tanto, este método fue de la máxima importancia en este estudio, ya que permitió al investigador verificar sobre el terreno los informes realizados por los sujetos y los omitidos durante las entrevistas. Durante el análisis de los datos, fue necesario volver varias veces al medio ambiente y observar cómo ocurrieron ciertos hechos, lo que hizo que la investigación fuera rica en detalles y contenido.

Dialéctica: el método dialéctico está definido por Prodanov y Freitas (2013), lo que deja el conocimiento y los descubrimientos menos rígidos, de modo que los hechos y fenómenos se relacionan entre sí y se conectan entre sí. Con esta visión se correlaciona el trabajo, la vida personal, la familia, la política, las finanzas personales y se busca responder a los factores que llevan a los sujetos a la remoción de trabajo, enfermedades, sufrimiento y placer.

4.2 Unidades de análisis

El objeto de estudio fueron los modelos de administración patrimonial y gerencial, así como sus relaciones con el placer y el sufrimiento, la baja laboral y la enfermedad, así como las estrategias y mecanismos de defensa que utilizan los servidores públicos municipales para enfrentar el sufrimiento y la enfermedad en el trabajo.

La unidad de análisis fue una Prefectura Municipal ubicada en el estado de Minas Gerais - Brasil y los sujetos de investigación fueron servidores públicos que laboran en la mencionada institución.

Para Godoy (1995), la unidad de análisis proporciona los elementos que representan la población o sujetos a estudiar en una investigación. Alves-Mazzotti y Gewandsznajder (2001), complementan al afirmar que la unidad de análisis puede ser una organización, un grupo, diferentes subgrupos o ciertos individuos, lo que sustenta la unidad de análisis elegida.

En cuanto a los sujetos de investigación, Vergara (2007) afirma que son las personas que proporcionarán los datos a investigar, en este caso fueron servidores públicos.

Para definir el número de sujetos a investigar, este procedimiento se basa en Thiry-Cherques (2009), quien recomienda que el número de sujetos para investigación cualitativa no sea menor de seis y mayor de doce, por grupo de análisis.

Sin embargo, considerando la importancia y amplitud del estudio y las particularidades de la unidad de análisis, se decidió incrementar el número de empleados entrevistados, que alcanzó un total de 70 sujetos. Estos se dividieron en tres grupos y se eligieron mediante el sistema de bola de nieve. Este sistema utiliza el método de elegir a los primeros participantes y solicitar la indicación de otros dentro de características predefinidas (Velasco y Díaz, 1997).

Los grupos se definieron a partir de la construcción de un informe que demostraba las ausencias de los trabajadores entre los años 2008 a 2019. Así, el grupo 1 (G1) estaba dirigido a los empleados que se enfermaron o tuvieron accidentes y necesitaron dejar el trabajo con ajuste funcional, esto estaba integrado por 41 sujetos, es decir, todos los individuos que tenían un proceso de remoción administrativa y deseaban participar en la investigación. El segundo grupo (G2) estuvo formado por 10 sujetos que no abandonaron en el período de 2008 a 2019, y el grupo tres (G3) con 19 servidores que ocupaban un puesto directivo en el momento del inicio del estudio.

4.3 Variables

Las variables son elementos predeterminados por el investigador que van a dirigir los estudios, haciendo una relación entre el problema de la investigación, los objetivos y las hipótesis, cuando las hay. Pueden clasificarse como independientes y dependientes. El primero es decisivo en el proceso de investigación, ya que influye directamente en los resultados como causa y efecto. El segundo es el resultado del efecto de la manipulación de las variables independientes (Roche, 2011).

En este estudio se utilizaron las siguientes variables:

4.3.1 Sociodemográfica

El informe permitió una descripción independiente de las características individuales de los participantes en la investigación, como: sexo, edad, estado civil, escolaridad, relación laboral, tiempo de funcionamiento, año de admisión y horario de trabajo.

4.3.2 Ausencia de trabajo

Se trata de una variable independiente que ha permitido identificar los servidores que se han alejado del trabajo y los que no lo han hecho, así como el número total de días y horas de remociones que ocurrieron en el período 2008-2019. Con la separación de las distancias por enfermedad o accidentes en el trabajo, se definían las características de los sujetos que participaron en la investigación.

4.3.3 Enfermedad en el trabajo

Es la variable de respuesta la que ha permitido relacionar las enfermedades laborales que llevaron a la remoción del trabajo en el período de 2008 a 2019, clasificada en el Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas Relacionados con la Salud (ICD), lo que ha permitido analizar las enfermedades preexistentes y laborales, mentales y físicas y su relación con las experiencias de sufrimiento y con los modelos de propiedad y administración pública. Esta variable es una innovación en los estudios de psicodinámica, ya que en la mayoría de los estudios tratan el placer y el sufrimiento sin analizar las ausencias y la enfermedad.

4.3.4 Modelo de administración patrimonialista

El objetivo de esta variable independiente fue evaluar la relación con las variables dependientes, es decir, la relación con el placer, el sufrimiento, la lejanía, la enfermedad y las estrategias para hacer frente al sufrimiento en la labor de los funcionarios públicos del órgano municipal situado en el estado de Minas Gerais/Brasil, en el período 2008-2012.

4.3.5 Modelo de administración gerencial

Esta variable independiente permitió evaluar la relación con las variables dependientes, es decir, la relación con el placer, el sufrimiento, la lejanía, la enfermedad y las estrategias para hacer frente al sufrimiento en la labor de los funcionarios públicos de un organismo municipal situado en el estado de Minas Gerais/Brasil en el período 2013-2019.

4.3.6 Contexto del trabajo

Esta variable permitió verificar cualitativamente la relación entre las variables dependientes a partir de la percepción de los sujetos encuestados: Organización del trabajo, relaciones de trabajo y condiciones de trabajo en cada modelo de gobernanza definido en este proyecto.

4.3.7 Experiencias de placer en el trabajo

Se ha identificado a partir de esta variable, que subcategorías permiten a los servidores disfrutar del placer del trabajo, comparando en cada modelo de administración definido para este proyecto.

4.3.8 Experiencias de sufrimiento en el trabajo

Esta variable le permitió verificar e identificar qué categorías llevan a los servidores a sufrir el trabajo y comparar en cada modelo de empresa y administración.

4.3.9 Estrategias y mecanismos de defensa para hacer frente al sufrimiento en el trabajo

Esta variable nos ha permitido identificar las estrategias y mecanismos que los servidores utilizan para enfrentar el sufrimiento en el trabajo en cada modelo de administración pública, definido para este proyecto.

Se observa que la investigación deseada fue más allá de la identificación de la existencia de una relación entre las variables, también exploró cómo se configura esta relación, lo cual fue posible con la investigación cualitativa. Por lo tanto, no se trataba de una investigación a fondo, muy común cuando se utilizaban escalas de medición, sino que se abrió al universo de los sujetos investigados, que trascendió las ideas iniciales propuestas, permitiendo una nueva visión del problema.

4.4 Procedimientos

La recolección de datos fue del tipo de corte transversal, que según Richardson (1999), es el tipo de recolección donde se recolectan los datos en un momento dado, basado en los

temas seleccionados para describir el fenómeno en este período determinado, que en el caso de este proyecto fue entre 2008 y 2019.

Para obtener los datos y los resultados, se dieron ocho pasos.

En la primera etapa, el objetivo era solicitar la autorización del director del órgano para acceder a los servidores, documentos, sectores y la armonización de la ética en el comité de investigación, que se limitaba a la supervisión por parte de la administración con personas y sus miembros.

En la segunda fase, el número de absorciones de trabajo y las principales enfermedades de la CID10 se elevaron en el departamento de recursos humanos del órgano, así como en los servidores que se ausentaron del trabajo entre 2008 y 2019.

En esta etapa se definieron los criterios básicos y característicos de los servidores que participaron en la encuesta.

En la tercera fase se realizaron entrevistas semiestructuradas con los sujetos, en el sistema de bola de nieve.

El guión de la investigación tomó en cuenta las variables: modelo de administración patrimonial, modelo de administración gerencial, el significado del trabajo, el contexto en el que trabajan los servidores, las experiencias de placer y sufrimiento, y las estrategias que utilizan los servidores para enfrentar el sufrimiento. y enfermedad ocupacional.

Las entrevistas en profundidad se realizaron de manera individual, en la propia prefectura, durante 2019. Se solicitó un lugar privado, lo que permitió al entrevistado y al entrevistador estar a gusto para dialogar y lograr el objetivo.

Los participantes recibirán información sobre el objetivo de la investigación y la duración promedio de la entrevista, así como información de que la entrevista sería grabada y transcrita, de ser autorizada, y que se preservaría el anonimato del entrevistado. Se les pidió que firmaran el TCLE, siempre al inicio de la entrevista.

De los testimonios recogidos en las entrevistas, aparecerán las subcategorías, las cuales fueron definidas observando el criterio de repetición y relevancia para la interpretación del contenido de las entrevistas, entre las que se destacarán aquellas con una frecuencia superior al 60% del total de encuestados, en cada grupo.

Las categorías y subcategorías se organizaron en la figura 12, para una mejor visualización de los datos recopilados. A partir de este criterio se estableció la descripción y análisis de los resultados de la investigación (Franco, 2008).

Según Bardin (2006), las categorías y subcategorías son clases que agrupan grupos de elementos, unidades de registros, bajo un título genérico y agrupaciones basadas en caracteres comunes de estos elementos. Estos coincidieron con los modelos de administración patrimonialista y empresarial, el significado del trabajo, el contexto del trabajo, las vivencias de placer, las vivencias de sufrimiento, baja laboral y enfermedad, y las estrategias y mecanismos de defensa.

En la cuarta etapa se realizó un análisis documental de las leyes, decretos, ordenanzas, documentos funcionales, procesos administrativos y judiciales que no transcurrieron en secreto de justicia, así como los procesos de ajuste funcional del grupo 1. En este marco de información, se extrajeron datos relacionados con el placer, el sufrimiento, las hojas, la enfermedad, las estrategias y características de los tipos de gestión adoptados por los gestores en cada período.

En el quinto paso, se realizó una recopilación de información en hojas de cálculo con el fin de correlacionar las subcategorías con sus respectivas categorías y también la frecuencia con la que aparecía cada una para cada tema.

De la posesión de todos los datos se fijó a la quinta etapa. Se realizaron momentos de observación y conversaciones informales con gerentes y sujetos que participaron y no participaron en la investigación, lo que permitió comprender mejor el funcionamiento general del órgano y llegar a información dudosa encontrada en los documentos y entrevistas.

La séptima etapa fue la expansión de los estudios teóricos, ya que surgieron temas que no estaban previstos en el proyecto inicial que exigían la profundización del investigador.

La octava etapa fue la profundización de los análisis de los datos, la interpretación, la correlación con la teoría y este escrito.

4.5 Técnicas e instrumentos

Los datos fueron recolectados a través de entrevistas semiestructuradas, análisis de documentos y observación, fundamentales en este proyecto de investigación que implicó obtener información en profundidad relacionada con el proceso de alineación de expectativas que involucró la percepción del individuo sobre los modelos de administración pública adoptados en la agencia. de 2008 a 2019, las vivencias de placer y sufrimiento y ausencias y enfermedades del trabajo, así como las estrategias y mecanismos de defensa utilizados por los sujetos para afrontar el sufrimiento en el trabajo.

Las entrevistas se analizaron con base en la técnica de análisis de contenido. Esta técnica, además de conducir a una comprensión de la comunicación entre entrevistador y

entrevistado, permite transcribir el contenido de los mensajes, con información crítica (Bardin, 2006).

La exploración del contenido se realizó a través de un análisis categórico, donde el texto se desglosó en unidades, en subcategorías según reagrupamientos analógicos y se clasificó de mayor a menor número de repeticiones del contenido identificado en el discurso de los entrevistados. Es decir, al leer las entrevistas se pudo observar términos y palabras que hacen referencia a una categoría ya identificada en el marco teórico y que contribuyeron a encontrar respuestas a la pregunta y a los objetivos de la investigación (Valles, 1997; Bardin, 2006; Franco, 2008).

Para Bardin (2006), las categorías de métodos de análisis de contenido se dividen en tres: temática, que busca revelar las representaciones o valoraciones sociales de los hablantes a partir del examen de ciertos elementos que componen el discurso; formal, cuando busca nombrar sobre las formas y secuencias del discurso; y el estructural, cuando busca revelar aspectos implícitos en el mensaje. En este estudio se utilizó el análisis temático, ya que era fundamental para el investigador mantener la distancia en relación con sus propias y espontáneas interpretaciones.

5 Descripción, análisis y discusión de resultados

Esta sección describirá, analizará y discutirá los datos y resultados derivados de la investigación documental, la observación y las entrevistas. El análisis comienza con la presentación del cuerpo donde trabajan los sujetos de investigación y un breve análisis del perfil sociodemográfico de todos los empleados, tras lo cual se procede al análisis general de las ausencias ocurridas entre los años 2008 a 2019. presentación del sociodemográfico perfil de los sujetos que tomaron tiempo libre y participaron en la investigación, luego presenta a los encuestados que nunca tomaron tiempo libre, luego presenta a los gerentes que conformarán el número total de sujetos encuestados.

Luego de la caracterización de la institución, los colaboradores y los sujetos que participaron en la investigación, se presenta un diagnóstico de las enfermedades que ocasionaron la ausencia de los sujetos del grupo 1, así como elementos enumerados por todos los sujetos como sentimientos que tienen al trabajar. en la institución.

Luego, se llevan a cabo discusiones de datos referentes al contexto de trabajo, experiencias de placer, sufrimiento, estrategias y mecanismos de defensa utilizados por los sujetos para paliar el impacto del sufrimiento en el trabajo.

Finalmente, el apartado presenta los factores externos que influyen en la relación entre los sujetos y la empresa, en el siguiente orden: el contexto de la vida personal, el contexto familiar y el contexto social.

5. 1 El perfil sociodemográfico del organismo, los trabajadores y los sujetos de investigación

Esta subsección presenta el campo de estudio, el perfil de los colaboradores del órgano y de los tres grupos de sujetos que participaron en la investigación.

5. 1.1 Presentación del campo de estudio y de los trabajadores

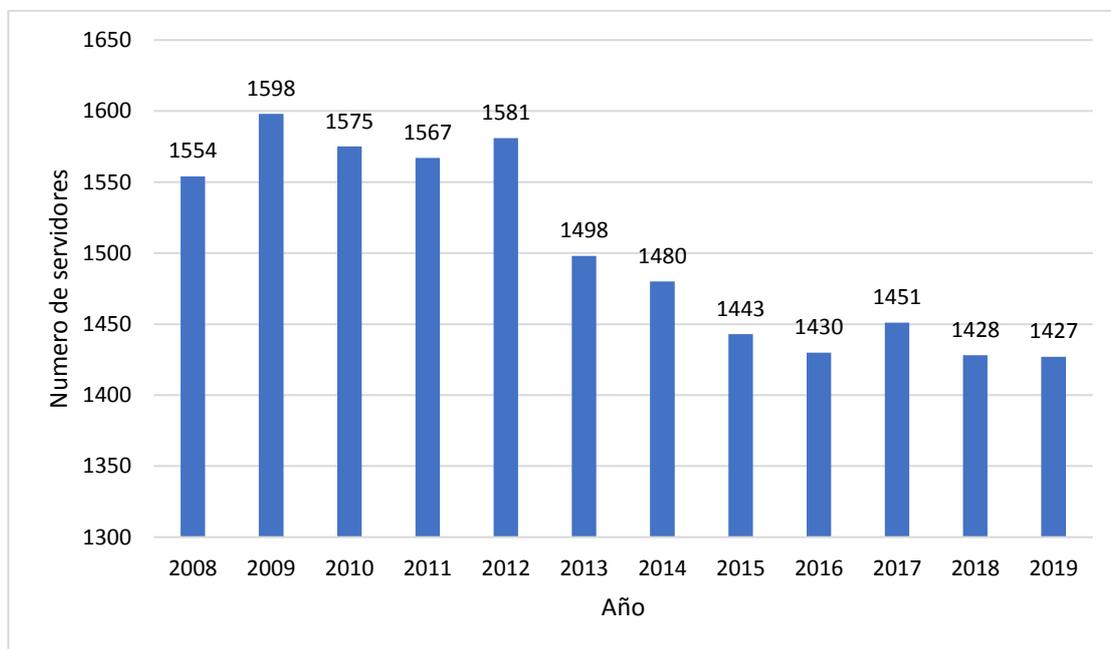
El municipio objeto de estudio tiene 108 años de emancipación y está situado en el estado de Minas Gerais (Brasil). Es una microregión del estado que abarca 12 municipios, con un total de 238.000 habitantes, y es una referencia en la región en las industrias, el comercio y los servicios agrícolas y ganaderos. Según la información disponible en el sitio web del IBGE, en 2008 el municipio tenía un total de aproximadamente 44.000 habitantes. En el año 2019, la

población era de aproximadamente 50.600 habitantes, lo que, al enfrentar el tamaño de la población, lo deja en posición de 662° de los 5.570 municipios brasileños, y en posición de 74° en el estado de Minas Gerais. El índice de desarrollo humano — IDHM en este municipio es de 0,750, lo que lo coloca en la posición 551° entre las ciudades brasileñas (IBGE, 2019).

Según el CF (1998), el personal de la administración pública brasileña está formado por funcionarios públicos. Se eliminó la cantidad de servidores que trabajaron en la institución entre 2008 y 2019, el período incluido en este estudio. Esto se muestra en la figura 5:

Figura 5

Número de servidores por año



Fuente: Preparación propia. Datos recopilados de la Institución.

Se puede ver que entre 2008 y 2019 hubo una reducción de 127 servidores en la plantilla de personal. Teniendo en cuenta el número de habitantes, se observó que en 2008 había en promedio un servidor por cada 28.248 ciudadanos, mientras que en 2019 cada servidor estaba destinado a 35,462 ciudadanos, un aumento de la demanda de 25,53% por cada servidor.

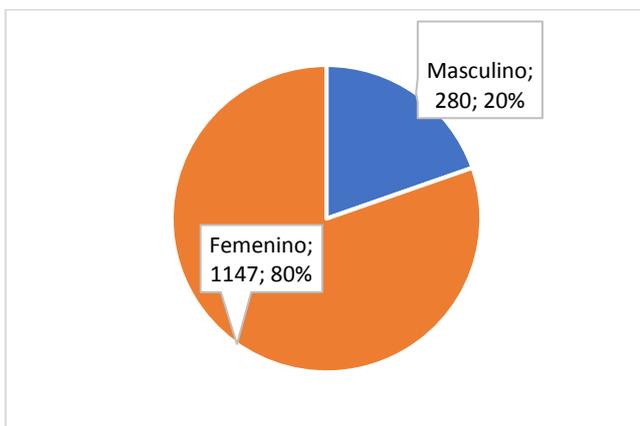
Pensando en costos y considerando el valor de la nómina informada por la gestión de nómina del municipio, en la que el costo de cada servidor es en promedio (remuneración más cargos) de R \$ 2.382,62 (dos mil trescientos ochenta y ocho reales y sesenta y dos centavos) el municipio cuenta ahora con un ahorro de R \$ 302.592,00 (trescientos dos mil quinientos

noventa y dos reales) mensuales y R\$ 3.631.000,11 (tres millones seiscientos treinta y uno mil reales con once centavos) al año

Considerando la importancia del momento de la investigación, en este caso el año 2019, se realizó un análisis del perfil de los 1427 servidores públicos en activo. La figura seis muestra el género de los servidores. Se pudo identificar que el 80% de los profesionales son mujeres y solo el 20% hombres.

Figura 6

Número de servidores por género

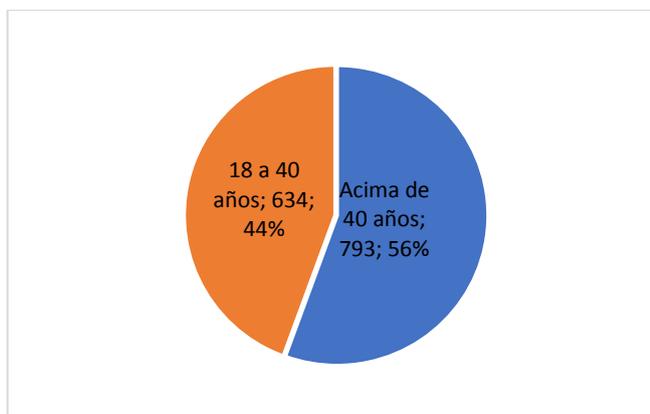


Fuente: Preparación propia. Datos recopilados de la Institución.

Al analizar el grupo de edad de los servidores, se observó un balance de edad. Según el gerente con personal, este equilibrio se produjo debido a los siete concursos celebrados entre 2014 y 2019. Esta es una oportunidad que la municipalidad ha renovado su fuerza de trabajo con la mayoría de los jóvenes recién graduados. Esto es lo que se puede ver cuando se mira la figura siete.

Figura 7

Perfil de servidores por grupo de edad

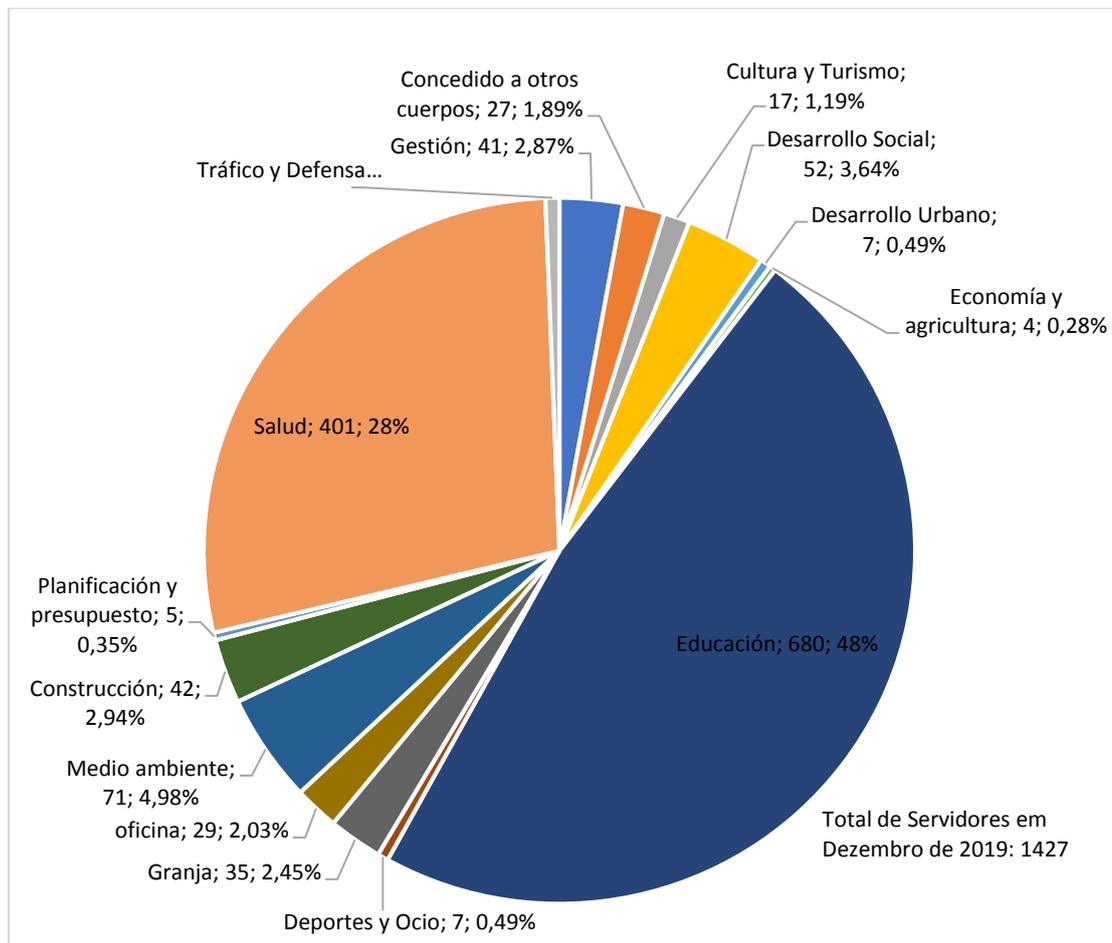


Fuente: Preparación propia. Datos recopilados de la Institución.

También se analizó la distribución de los servidores por área de actividad. La mayor concentración de servidores se encuentra en el Departamento de Educación, que cuenta con 680 profesionales, lo que equivale al 48%, el segunda área con mayor número de servidores es Salud con 401, esta cantidad equivale al 28% del total. Añadiendo el porcentaje de las dos secretarías al 76% de los servidores, el otro 24% se distribuye en 13 áreas diferentes, como se muestra en el gráfico 8.

Figura 8

Cantidad de servidores por área de acción



Fuente: Preparación propia. Datos recopilados de la Institución.

A continuación, se muestra una tabla con la cantidad y porcentaje por puesto, que estaban vigentes a la fecha de realización de la encuesta. Destaca el puesto de profesor, que cubre el 31,60% del total de profesionales. Luego vienen los auxiliares de servicios generales

y los auxiliares de servicios escolares con 16,61%, estos dos tienen asignaciones iguales. Los auxiliares administrativos, técnicos de nivel medio y técnicos de gestión, ambos con la misma función, representan el 13,66% de los servidores. El menor número de profesionales corresponde a puestos de tecnología de la información, seguridad ocupacional, medio ambiente y trabajador social. Los detalles se pueden comprender mejor en la tabla número 1.

Tabla 1

Cantidad de servidor por trabajo

Posición	Cantidad	Porcentaje
Agente de la comunidad	86	6,03%
Agente endémico	46	3,22%
Agente de servicios generales	156	10,93%
Agente de servicio escolar	81	5,68%
Agente fiscal	26	1,82%
Auxiliar administrativo	44	3,08%
Asistente de Biblioteca	4	0,28%
Ayuda sanitaria	18	1,26%
Analista de sistemas	1	0,07%
Ayudante social	1	0,07%
Abogado	2	0,14%
Bioquímico	1	0,07%
Consejero de tutela	7	0,49%
Encimera	2	0,14%
Dentista	30	2,10%
Enfermera	9	0,63%
Especialista en educación	38	2,66%
Ingeniería Ambiental	1	0,07%
Fisioterapeuta	1	0,21%
Gerente público	92	6,45%
Doctor	25	1,75%
Controlador	35	2,45%
Operador de máquinas	5	0,35%
Alcalde y vicepresidente	2	0,14%
Profesor	451	31,60%
Psicólogo	7	0,49%
Albañil	1	0,21%
Secretarios y asesores	69	4,84%
Técnico de nivel medio	30	2,10%
Técnico de administración	121	8,48%
Técnico de enfermería	28	1,96%
Técnico seguro en el trabajo	1	0,07%
Técnico en computación	2	0,14%
Servidores totales	1427	100,00%

Fuente: Preparación propia. Datos recopilados de la Institución.

5.1.2 Perfil de los sujetos de investigación que abandonan el trabajo

A continuación, se presenta el perfil del grupo de sujetos de investigación que, en algún momento de su vida funcional, se ausentaron del trabajo y presentaron complicaciones de salud por accidente, enfermedad en el trabajo o enfermedad profesional.

Del análisis de los procesos de baja y ajuste funcional se seleccionaron 57 sujetos. De este grupo se eliminaron los servidores que ya se habían jubilado, los servidores que no podían participar por enfermedades graves y también se eliminó un servidor que no quisiera participar en la investigación. Así, en este grupo de sujetos participaron 41 servidores. Los detalles del perfil de estos sujetos se presentan en la tabla número dos, seguido de un análisis detallado de los datos.

Tabla 2

Perfil de los empleados que dejaron el trabajo y necesitaron un ajuste funcional - grupo 1

Asunto	Sexo	Edad	Estado civil	Niños	Escolaridad	Posición	Registro (Votación)	Tiempo de servicio (años)
S1	F	45	Casado	2	Educación secundaria	ASG	Educación	13
S2	M	40	Soltero	0,0	Educación secundaria	ASG	Salud	13
S3	F	50	Casado	2	Educación secundaria	ASE	Educación	11
S4	M	38	Casado	0,0	Posgrado	ASG	Educación	13
S5	M	62	Casado	2	Educación secundaria	ASG	Administración	13
S6	F	51	Casado	5	Educación secundaria	ASE	Educación	16
S7	F	54	Viuda	1	Posgrado	Profesor	Educación	16
S8	M	48	Soltero	0,0	Educación secundaria	ASE	Educación	12
S9	F	54	Viuda	1	Educación básica	ASE	Educación	13

S10	F	48	Divorcio	1	Educación básica	ASE	Educación	13
S11	F	56	Casado	2	Educación secundaria	ASE	Educación	16
S12	F	64	Casado	2	Master	Profesor	Educación	16
S13	F	43	Casado	2	Graduación	Profesor	Educación	16
S14	F	56	Divorcio	2	Graduación	Profesor	Educación	05
S15	F	53	Casado	1	Educación secundaria	ASG	Cultura	13
S16	F	51	Casado	1	Educación básica	ASG	Educación	13
S17	M	60	Casado	2	Educación secundaria	Administra dor.	Granja	32
S18	F	60	Divorcio	1	Educación secundaria	ASE	Educación	13
S19	F	37	Casado	2	Educación secundaria	ASG	Educación	13
S20	F	59	Casado	1	Graduación	Profesor	Educación	16
S21	F	41	Casado	2	Educación secundaria	ASG	Educación	13
S22	F	59	Divorcio	1	Educación básica	ASE	Educación	16
S23	F	58	Divorcio	2	Educación secundaria	ASE	Educación	16
S24	F	60	Casado	1	Educación secundaria	ASE	Educación	16
S25	F	58	Divorcio	2	Educación secundaria		Educación	16
S26	F	54	Casado	1	Educación secundaria	ASG	Educación	13
S27	M	44	Soltero	0,0	Educación básica	ASG	Medio ambiente	13
S28	F	71	Soltero	0,0	Graduación	Profesor	Educación	16
S29	F	81	Casado	1	Educación secundaria	ASE	Educación	16
S30	F	72	Soltero	0,0	Educación secundaria	ASG	Salud	24
S31	F	67	Casado	2	Educación básica	ASE	Educación	28

S32	F	56	Casado	2	Educación secundaria	ASE	Educación	11
S33	F	60	Casado	4	Graduación	ASE	Educación	16
S34	F	54	Soltero	0,0	Educación secundaria	ASG	Granja	13
S35	M	54	Divorcio	4	Educación básica	Maquinari a	Obras	38
S36	F	52	Casado	1	Educación secundaria	ASE	Educación	16
S37	F	48	Casado	2	Posgrado	Profesor	Educación	16
S38	F	81	Casado	5	Educación secundaria	ASG	Educación	13
S39	F	52	Divorcio	1	Educación secundaria	ASG	Administración	13
S40	F	56	Soltero	2	Educación básica	ASE	Educación	16
S41	F	54	Casado	1	Educación secundaria	ASG	Educación	13

Fuente: Preparación propia. Datos recopilados de la Institución.

El cuadro muestra que, de los 41 investigadores de este grupo, el 83% son de sexo femenino y el 17% de sexo masculino, lo que se aproxima mucho al porcentaje general de hombres y mujeres que figura en el gráfico 6.

En cuanto al grupo de edad, analizando la misma metodología utilizada para tratar los datos generales de los servidores de la institución, se puede verificar que sólo dos sujetos (4,88%) están en el grupo de 18 y 40 años y los otros 39 (95,12%) están en el grupo de edad superior a 40 años. Esto muestra que los servidores más antiguos, en teoría, son los que están más alejados del trabajo.

Al analizar el estado civil, 24 personas estaban casadas, 8 eran divorciadas, 7 solteras y dos viudas. En este caso, el 58,53% están casados y el 41,47% no. En cuanto al número de niños, se observa que el 83% de los sujetos tienen entre uno y cinco hijos y que sólo el 17% no tienen hijos.

En cuanto a la escolaridad, se constató que el 61% de los que abandonaron el trabajo y tuvieron que realizar un ajuste funcional sólo tienen educación secundaria, es decir, la mayoría.

La educación básica está marcada por el 17%, el 12,1%, el 7,4% el postgrado y el 2,5% el máster.

En un análisis del perfil de los servidores que necesitaban adaptarse al trabajo debido a accidentes o enfermedades profesionales, se encontró que el 80,5% se concentran en la zona de operaciones, con un 39% para los auxiliares del cuadro de servicios generales (ASG), un 39% para los auxiliares del servicio escolar (ASE) y un 2,5% para los operadores de máquinas (OM). El puesto de profesor concentra el 17% de los servidores y en el puesto de auxiliar administrativo sólo el 2,5%.

Como se muestra en la figura ocho, la mayoría de los servidores se centran en la educación. Este dato también se confirma en la cuestión de las bajas y las enfermedades, ya que el 78% de este grupo de asignaturas está adscrito al Departamento de Educación. Los otros temas que representan el 22% se encuentran entre las Secretarías de Salud, Cultura, Medio Ambiente, Finanzas, Administración y Obras Públicas.

Al analizar este grupo por antigüedad, se encontró que los empleados que dejaron el trabajo se concentran en licitaciones públicas específicas. El curso 2007, que cuenta con funcionarios con 11 a 13 años de servicio, representa el 48,8% de las asignaturas, mientras que el concurso de 2004, donde los funcionarios en este momento llevan 16 años trabajando, concentra el 39%. Es decir, el 87,8% de los servidores de este grupo de sujetos son del mismo período - 2004 a 2007. El 9,7% restante representan servidores con 24 a 38 años de servicio y solo el 2,5% son servidores públicos del año de 2014 que en el momento de la encuesta completaron cinco años de trabajo.

5.1.3 Perfil de los sujetos de investigación que no estuvieron ausentes del trabajo

Utilizando el enfoque de la psicodinámica del trabajo como base para la investigación, así como para tratar la salud en el trabajo, no se pueden analizar sólo los datos relacionados con la enfermedad, sino también los que trabajan y, en teoría, utilizan los artificios para permanecer sin ausentar del trabajo. Con estos principios se han seleccionado temas para formar este grupo de investigadores. Aunque están en la misma zona de trabajo, nunca han dejado el trabajo por enfermedad. La tabla número 3 muestra el perfil de estos sujetos.

Tabla 3*Perfil de los sujetos de investigación que no estuvieron ausentes del trabajo - Grupo 2*

Asunto	Sexo	Edad	Estado civil	Niños	Escolaridad	Posición	Registro (Votación)	Tiempo de servicio (años)
						Auxiliar		
S42	F	54	Casado	2	Graduación	administrativo	Administración	33
S43	F	33	Casado	2	Posgrado	Profesor	Educación	10
					Educación	Auxiliar		
S44	M	36	Soltero	0	secundaria	administrativo	Agricultura	10
					Educación			
S45	F	59	Casado	2	secundaria	ASG	Administración	15
						Auxiliar		
S46	F	64	Casado	1	Graduación	administrativo	Administración	36
S47	F	25	Soltero	0	Graduación	Gerente público	Administración	6
S48	M	32	Soltero	0	Posgrado	Odontólogo	Salud	6
S49	F	44	Divorcio	1	Posgrado	Enfermero	Salud	8
S50	F	32	Casado	0	Graduación	Agente	Salud	12
S51	F	57	Viuda	1	Graduación	Profesor	Educación	25

Fuente: Preparación propia. Datos recopilados de la Institución.

Al analizar el género de este grupo de sujetos, es posible notar el mantenimiento de los índices entre hombres y mujeres en la institución, en este caso el 80% son mujeres y el 20% hombres.

En cuanto al estado civil, el 50% son casados, el 20% son solteros y el 10% son viudos.

En cuanto al número de hijos, parece que el 40% no tiene hijos. Para los servidores con hijos, el número por servidor es de uno a tres hijos.

En términos de educación, hay una gran diferencia en comparación con el grupo de servidores que se ausentaron del trabajo. En este grupo de asignaturas el 80% tiene estudios superiores y el 20% bachillerato.

En cuanto al puesto y capacidad, se verifica que los sujetos interesados en participar de la investigación se encuentran bien distribuidos entre las áreas que concentran la mayor cantidad de servidores, en este caso, Educación, Salud y Administración.

El tiempo de servicio de este grupo de servidores también tiene un significado importante, ya que el tiempo de servicio en la institución varía de 6 a 36 años. Comprender cómo un servidor pasa treinta y seis años sin dejar el trabajo por enfermedad será de suma importancia, y se hará durante el trabajo y en un tramo oportuno.

5.1.4 Perfil de los administradores públicos que participaron en la investigación

La tabla número cuatro muestra el perfil de los gestores públicos que participaron en la investigación. Este grupo de profesionales permitirá comprender cómo los administradores perciben a los grupos de servidores que caen enfermos y dejan el trabajo y necesitan un ajuste funcional, así como la sensación para aquellos que nunca han estado fuera del trabajo. Además, será posible analizar la percepción del grupo a la luz del enfoque de la psicodinámica del trabajo.

Tabla 4

Perfil de los administradores públicos - Grupo 3

Asunto	Sexo	Edad	Estado civil	Niños	Escolaridad	Posición	Registro	Tiempo de servicio (años)
S52	F	42	Soltero	0,0	Educación básica	Administrador de mantenimiento	Salud	16
S53	F	38	Soltero	0,0	Graduación	Administrador de personas	Administración	13
S54	F	37	Casado	1	Graduación	Administrador de pagos	Administración	13
S55	F	39	Casado	0,0	Posgrado	Director de escuela	Educación	16
S56	M	40	Casado	0,0	Graduación	Secretario	No autorizado	13
S57	M	31	Casado	1	Graduación	Administrador de educación	Educación	6
S58	F	50	Divorcio	1	Posgrado	Administrador de mantenimiento	Salud	13
S59	F	37	Casado	1	Posgrado	Administrador de mantenimiento	Salud	9
S60	M	35	Soltero	0,0	Graduación	Administrador de entorno	Medio ambiente	9
S61	M	53	Soltero	0,0	Educación secundaria	Administrador de transporte	Administración	9
S62	M	36	Casado	2	Graduación	Administrador de ofertas	Administración	6
S63	F	49	Casado	1	Posgrado	Gestión de la vivienda	Social	16
S64	M	34	Soltero	0,0	Posgrado	Coordinador de trabajos	Obras	7
S65	F	30	Soltero	0,0	Graduación	Coordinador de deportes	Deportes	11
S66	F	58	Divorcio	2	Posgrado	Coordinador de educación	Educación	30
S67	M	23	Soltero	0,0	Graduación	Coordinador	Administración	7
S68	F	55	Casado	1	Educación secundaria	Secretario	No autorizado	29

S69	F	40	Casado	4		Secretario	No autorizado	10
					Posgrado			
S70	M	38	Soltero	0,0		Secretario	No autorizado	8
					Posgrado			

Fuente: Preparación propia. Datos recopilados de la Institución.

En el grupo de temas de gestión participaron 19 servidores. De ellos, el 42,10% son hombres y el 57,90% mujeres. En el grupo de edad, el 68,42% tiene entre 18 y 40 años y el 31,58% tiene más de 40 años, es decir, los directivos, en su mayoría, son más jóvenes que los que no trabajan por enfermedad.

En cuanto al estado civil de los gestores, el 47,37% están casados, el 42,11% son solteros y el 10,52% son divorciados. En relación con los niños, se observa que la mayoría (52,63%) no tiene hijos, y que en el caso de los que tienen hijos, el número de niños varía de 1 a 4. En este grupo predomina el curso universitario, el 42,11% tiene estudios de postgrado, el 42,11% tiene títulos de pregrado, el 10,52% tiene educación secundaria y el 5,26% tiene educación primaria. El horario de trabajo en la institución del grupo tres varió de 7 a 30 años.

En un resumen del perfil sociodemográfico de los tres grupos, se incluyen 70 sujetos en la investigación. El predominio de las mujeres se debe a que el 80% de los servidores totales de la institución son de este tipo, como se muestra en la figura número seis.

En cuanto al estado civil, se observó que sólo el 24,28% de los sujetos eran hombres y de esos 58,82% eran solteros, el 35,30% estaban casados y el 5,88% se divorciaban. Mientras que en el grupo de mujeres el 45,71% están casadas, el 35,73% son solteras, el 14,28% son divorciadas y el 4,28% son viudas.

En general, los sujetos están bien representados por sus áreas de especialización, con predominio de individuos de educación, característica de la concentración del número total de servidores, en línea con la información del gráfico ocho. También se verifica que el 87,14% de los participantes vivieron los periodos de gestión hipotéticamente definidos como patrimoniales y gerenciales a analizar. Períodos de 2008 a 2012 y de 2013 a 2019, respectivamente. También se observó que en los puestos de nivel operativo las asignaturas tienen los niveles de educación primaria y secundaria y que en los puestos administrativos la mayoría tiene educación superior.

5.2 Análisis de enfermedades y sentimientos profesionales

En esta subsección se describe y analiza el comportamiento general de la remoción del personal de la institución en el período 2008-2019 y el diagnóstico de los servidores que han

dejado de trabajar y se han enfermado hasta el punto de necesitar un ajuste funcional, así como los sentimientos citados por los sujetos del estudio.

5.2.1 Análisis general de las ausencias para el período 2008-2019

En este apartado se describe y analiza el comportamiento general de la baja laboral de los servidores públicos de la institución en el período de 2008 a 2019, así como el diagnóstico de los servidores públicos que dejaron el trabajo y se enfermaron hasta el punto de necesitar un ajuste funcional, así como los sentimientos mencionados por los sujetos de estudio.

Tabla 5

Ausencias de empleados de 2008 a 2019

Año	Total de servidores	Servidores ausentes al año	Media mensual de servidores ausentes	Porcentaje (mensual)	Porcentaje (anual)	Días totales	Promedio por servidor (días)	Horas totales anuales	Promedio por servidor (horas)
2008	1554	677	56,42	3,63%	43,56%	29.682	43,84	232.484	343,40
2009	1598	669	55,75	3,49%	41,86%	10.109	15,11	75.900	113,45
2010	1575	638	53,17	3,38%	40,51%	11.797	18,49	80.376	125,98
2011	1567	623	51,92	3,31%	39,76%	9.871	15,84	76.960	123,53
2012	1581	469	39,08	2,47%	29,66%	10.220	21,79	77.824	165,94
2013	1498	700	58,33	3,89%	46,73%	10.979	15,68	87.400	124,86
2014	1480	392	32,67	2,21%	26,49%	3.101	7,91	24.140	61,58
2015	1443	397	33,08	2,29%	27,51%	3.861	9,73	30.664	77,24
2016	1430	437	36,42	2,55%	30,56%	1.319	3,02	9.744	22,30
2017	1451	680	56,67	3,91%	46,86%	5.513	8,11	43.300	63,68
2018	1428	652	54,33	3,80%	45,66%	9.387	14,40	74.488	114,25
2019	1427	433	36,08	2,53%	30,34%	4.275	9,87	33.168	76,60

Fuente: Preparación propia. Datos recopilados de la institución y del IBGE (2019).

Al analizar los datos de la tabla número cinco, se verifica que la institución mantuvo un promedio de 1502.6 servidores en la institución entre los años 2008 a 2019. Sin embargo, se observa que entre el año 2008 a 2012 el número promedio de servidores fue de 1575, mientras

que entre los años 2013 a 2019 fue de 1451. Este dato muestra que hubo una reducción de 124 empleados en el período hipotéticamente definido como modelo de gestión pública gerencial.

Al analizar el total de servidores públicos que salieron cada año, se identifica que el promedio de servidores públicos en excedencia entre los años 2008 a 2012, inicialmente considerado como el período de administración pública patrimonialista fue de 615 servidores públicos y entre los años 2013 a El 2019, como modelo de gestión pública gerencial, fue 527.

La gran diferencia en los datos generales de bajas de los empleados está en la cantidad de días y horas. En el período patrimonial (2008-2012) se registró un promedio anual de 14.336 días de absentismo laboral mediante certificados, y un promedio anual de 108.709 horas de absentismo con certificados.

En el modelo considerado directivo (2013-2019) hubo una media anual de 5.491 días de ausencia con certificados y una media de 43.272 horas. Esta información revela que en el modelo de gestión hubo una reducción del 61,70% en el número de días de absentismo y una reducción de las horas medias anuales de absentismo del 60,20%.

Con esta información, se concluyó que en el período de 2018 a 2012, el promedio mensual de funcionarios en excedencia fue de 51.27 y en licencia por un período promedio de 23 días. En el período de 2013 a 2019, el promedio mensual de servidores en licencia fue de 43,94 y cada servidor tomó un promedio de 9,82 días. Esto demuestra que durante el período de gestión menos servidores estuvieron ausentes del trabajo y los que estuvieron ausentes menos días.

Las causas de estas ausencias son las más variadas. Es de destacar que en la mayoría de los casos, donde solo existían certificados y el servidor no se sometió a peritaje médico ocupacional, no fue posible conocer los motivos de las ausencias, pues al analizar los certificados, especialmente en el período de 2008 a 2012 No se especificó, en algunos casos, el motivo de la baja ni el CID, como se muestra en la figura nueve.

Figura 9

Certificado médico sin CID

Identidade ou Registro
atendido(a) R.S.F. Ana Rosa
Clínica ou Serviço
do
Hospital - Ambulatório
No dia 10/03/09 às 8 horas, necessitando de 01
() dias de repouso, por motivo de doença.
Cid
Assinatura do Paciente ou Responsável
B.D. 10/03/09
Local e Data

Nota: para garantir el anonimato de la Institución, investigador y médico, se eliminó la información personal.

5.2.2 Diagnóstico de servidores que se han ausentado del trabajo y han necesitado un ajuste funcional

Con el fin de diagnosticar las razones que llevaron a este grupo de 41 sujetos a abandonar el trabajo y necesitaron ajustes funcionales, el autor utilizó varias herramientas, incluyendo el análisis de la carpeta funcional de los servidores desde la entrada hasta 2019, los procesos de ajuste funcional, entrevistas y observación.

Este grupo tiene un significado importante para la investigación, ya que son los servidores los que, además de haberse ausentado del trabajo y de tener la enfermedad demostrada por el examen médico del trabajo, estaban en un ajuste funcional en el momento de la recolección de datos, esto es por no lograr desarrollar las funciones para las que presentaron un concurso.

Cabe señalar que, de los 40 sujetos, que equivalen al 97,57% de este grupo de investigadores, tuvieron sus procesos de ajuste funcional que se produjeron entre la fecha de admisión, cuadro número dos, y los años 2008 a 2012. Sólo un servidor admitido a partir de 2013 requirió un ajuste funcional.

Al analizar la carpeta funcional del sujeto, se inició analizando los documentos de admisión. Con ello fue posible determinar que todos los servidores ingresaron en la institución mediante un procedimiento de concurso pública, conforme a lo dispuesto en el artículo 37, apartado II, del CF de 88, realizaron exámenes y pasaron por una evaluación médica. Cumplimentaron un formulario, declararon que estaban en buen estado de salud, presentaron exámenes y fueron considerados aptos por una junta médica.

Para declarar las condiciones de salud, los servidores respondieron a 23 preguntas, que figuran en el anexo I de la presente tesis. También presentaron los siguientes exámenes en el momento de la admisión: RX del pecho; análisis de sangre para identificar la inmunodeficiencia de T. Cruzi; recuento de células sanguíneas completas; glucosa; contra el HIV; HbsAG; anti-VHC; transaminasa glutámico-piruvica (GPT); intervalo GT; creatinina; orina de rutina; Ensayo metabólico de THC; ensayo de cocaína metabólica; heces parasitológicas ECG; EEG e informe psicológico.

Con un análisis minucioso de las respuestas del cuestionario de admisión y de los arreglos médicos, fue posible identificar que 25 de los sujetos declarados en buen estado de trabajo, no habían trabajado en ambientes insalubres o peligrosos. Estos sujetos tardaron un promedio de siete años en presentar las primeras pruebas y presentar los primeros síntomas de la enfermedad.

Los otros 16 sujetos declararán cierta incompatibilidad durante la evaluación médica. Aquí algunas de las notas que los individuos han declarado, o identificado por los médicos: "Tratar la columna vertebral y la tendinitis durante un año" (S41). "Ya he llevado a cabo una operación vascular que me dejó con estas secuelas" (S39). "Tengo rotura de tendón del pie derecho" (S34). "Trate la grieta vocal". "Sólo será apto para el trabajo después de la cirugía de la hernia umbilical" (S3). Incluso frente a esa identificación o declaración, ninguno de los sujetos se consideró inadecuado. Estas personas comenzaron a presentar las primeras órdenes de expulsión de 30 días.

Un caso específico llamó la atención. Esto no se identificó cuando analizó los documentos, debido a la omisión del declarante y a la falta de identificación del médico, pero durante una entrevista con el sujeto se dio cuenta de que, en teoría, el individuo no era verdadero durante la evaluación médica. Eso es lo que dice el discurso de S4:

Mi proceso de admisión fue doloroso. Enfrenté prejuicios. En primer lugar, porque no había declarado mi discapacidad física en el proceso de registro del examen de ingreso público, precisamente por el prejuicio que siempre he enfrentado en las calles. En el primer día de mi trabajo, revelé un impedimento físico al jefe inmediato que iba a coordinarme. Hizo el siguiente comentario con sus colegas: "¿qué vamos a hacer con ese pie torcido ahí?" Estaba horrorizado. Como tenía influencia política, hablé con el alcalde, llamó a la persona a cargo, me pidió que cambiara de sector y aun así exigió respeto. Fui perseguido por esto (S4 - G1).

Con el análisis ulterior de la cartera funcional de este sujeto (S4), se determinó que asumió el cargo público en 2007. En 2008, comenzó a abandonar el trabajo debido a las agravaciones de enfermedades preexistentes no identificadas en el acto de admisión. En el marco de esta investigación, el servidor estaba siendo supervisado por el médico de trabajo, el psicólogo, la dirección con las personas, en un ajuste funcional y realizando actividades administrativas, ya que la enfermedad empeoraba y le imposibilitaba realizar las actividades para las que había realizado una licitación pública.

Este tipo de conducta y hecho es lo que está presente en este grupo de investigadores (G1). Con un intervalo de tiempo entre 30 (trinta) días de propiedad de siete años, todos entraron en el ajuste funcional, ya sea porque los pacientes fueron admitidos en el servicio público y la situación empeoró o porque desarrollaron enfermedades durante el trabajo de parto.

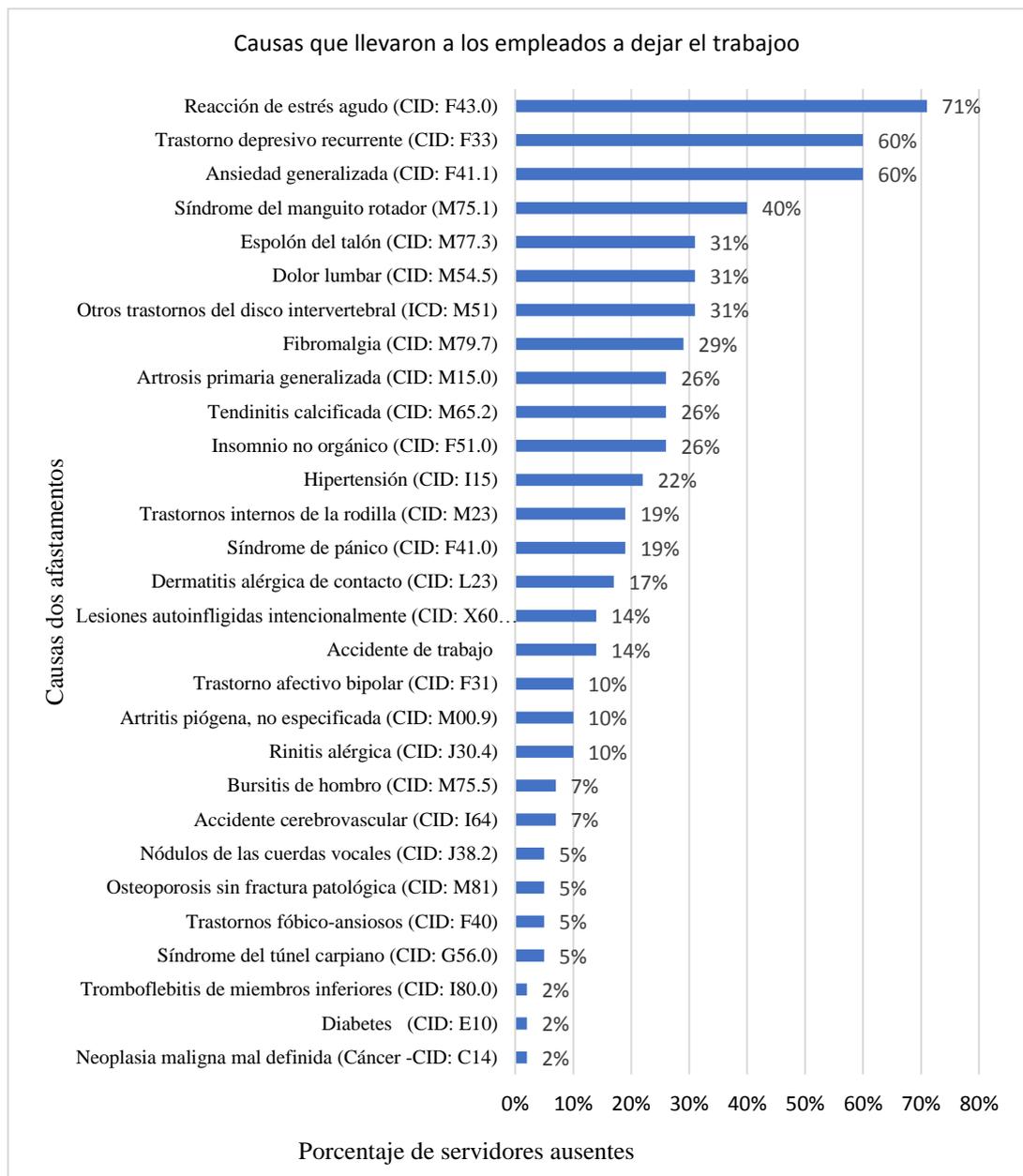
Se han establecido las causas de todas las absorciones que este grupo de sujetos ha experimentado durante el período 2008-2019 y el resultado se muestra en el gráfico 10.

Para definir las causas y enfermedades que motivan la remoción, se analizaron los certificados médicos de todos los sujetos. Se descartaron las declaraciones y todos los

documentos que no habían sido firmados por un médico. Todo el análisis se basó en la clasificación estadística internacional de enfermedades y problemas relacionados con la salud - CID, una herramienta desarrollada por la Organización Mundial de la Salud (OMS), con la función de estandarizar y monitorear la incidencia de enfermedades en el mundo, está en su décima versión, se abrevia y se denomina CID 10.

Figura 10

Causas de desplazamiento de sujetos entre 2008 y 2019



Fuente: elaborado por el autor sobre la base de los documentos de la institución encuestada (2019, 2020).

Las enfermedades del grupo F son las principales causas de la ausencia de estas personas. Se considera que se trata de los relacionados con los trastornos mentales y del comportamiento.

La reacción de estrés agudo (CID: F43.0) o el trastorno de estrés agudo (código 308.3) como se conoce en el DSM-V forma parte del grupo de trastornos relacionados con el trauma y el estrés, causaron el 71% de los traslados y lideran el grupo de trastornos o enfermedades mentales como se identificó popularmente en el tema (DSM-V, 2014).

Según el DSM-V (2014), el estrés es un sufrimiento psicológico posterior a la exposición a un acontecimiento traumático o estresante y es bastante variable. Crea un estado perceptivo o interpretativo de estímulos que causan emoción, alteran la homeostasis y desencadenan un proceso de adaptación. Normalmente se relaciona con la interacción entre las características de la persona (percepción del individuo en cuanto a su capacidad de respuesta) y las exigencias del medio ambiente (discrepancias entre el entorno externo y el interno) que influyen en los aspectos cognitivos, conductuales y fisiológicos.

En el DSM-V (2014), los tipos más comunes de estrés en adultos se clasifican como estrés postraumático, estrés agudo y trastorno de adaptación. La característica esencial del trastorno por estrés postraumático es el desarrollo de síntomas característicos después de la exposición a uno o más acontecimientos traumáticos. El estrés agudo, identificado en este estudio, es el desarrollo de síntomas que duran de tres días a un mes después de la exposición a uno o más acontecimientos traumáticos y el estrés de la adaptación está relacionado con la presencia de síntomas emocionales o conductuales en respuesta a un exponente de estrés identificable, como dificultades ocupacionales graves.

Hans Selye fue el protagonista de la investigación sobre el estrés. Selye (1956) inició los estudios a partir de síntomas no tratados por el medicamento. El autor dio el nombre para el estrés del síndrome de adaptación general (SAG), definido como las reacciones del cuerpo en situaciones que requieren un esfuerzo de adaptación. Según el autor, SAG tiene tres fases: La alarma se relacionó con las preguntas psicofísicas de las respuestas inmediatas dadas al organismo. El agotamiento, la adecuación del organismo para escapar del problema y la fase de resistencia, una cierta adaptación del organismo al estrés, caracterizada por cansancio, insomnio, disfunción sexual, cefalea, falta de concentración, problemas gastrointestinales, depresión, entre otros relacionados.

Lipp (2000), un estudio de estrés en Brasil validando un instrumento de diagnóstico, llamado por él el inventario de síntomas de estrés para adultos de LIPP (ISSL), señaló la cuarta

etapa relacionada con el estrés, que llamó casi agotamiento. Según el autor de Selye en las fases de resistencia y agotamiento, hay un momento en el que la gente no se agota, esa es la fase casi del agotamiento.

Para Lipp (2002), el estrés es una sucesión de actos del organismo, que involucra las áreas físicas, psicológicas y bioquímicas, que entran en acción a partir de la forma en que los individuos enfrentan estímulos de estrés, ya sean internos o externos

Selye (1974) también acuñó dos términos para el estrés, muy usados por los investigadores. Eustres y Distress. Según el autor Eustress, es beneficioso y positivo para el individuo, ya que le permite tener más confianza, tener gusto e interés en la vida. Mientras que lo Distress, es algo negativo que daña a la persona, dejándola con una sensación de discapacidad e impotencia.

Según Goldberg et al. (1980) el 80% de las enfermedades modernas se originan en las llamadas dificultades por estrés. Hace 40 años, el autor describió la realidad actual, en la que la sobrecarga, el ritmo acelerado del trabajo, la competitividad entre pares, las responsabilidades excesivas, la recolección por producción y los resultados serían las principales fuentes de enfermedades ocupacionales del siglo XXI.

Fue con la evolución de estos estudios que surgió la terminología del estrés ocupacional. Esto se define como las complejas consecuencias de las relaciones entre individuos y organizaciones, de las condiciones de trabajo, de las condiciones externas al trabajo y de las características individuales del trabajador, en las que el trabajador no puede hacer frente a sus capacidades (Stacciarini y Troccoli, 2002).

Para Dejours y Abdoucheli (1990), la organización del trabajo es el centro del sufrimiento psíquico y el generador de estrés ocupacional, ya que lleva a las personas a mantener relaciones con sus pares con el fin de movilizar vínculos afectivos, como: el amor, el odio, la amistad, la solidaridad, la confianza, es la persona que prescribe las actividades, es responsable de la división de tareas, la jerarquía, el mando y el control de las personas y las condiciones de trabajo, alcanzando el nivel psíquico y el físico del individuo.

Limongi-France y Rodrigues (2005) concibieron el estrés ocupacional como los acontecimientos que ocurren en el entorno laboral, que amenazan la salud física y mental de los trabajadores, sin que los trabajadores puedan recurrir a recursos suficientes para aliviar la situación. Este concepto está confirmado por el informe del investigador S28:

Estoy estresado, muy nervioso, sin paciencia, enojado, con mucho odio, blandiendo a todos, tengo problemas de estómago, comida y vómitos. Mi rabia es tan grande que no sé qué soy capaz de hacer, tengo miedo de herir a un niño dentro de la escuela. Me

siento humillado, en el receso estoy encerrado en una habitación. Sufro mucha crítica y recuperación, y todavía me llaman flojo.

El resultado del estrés laboral, según Zille (2005), son enfermedades psicosomáticas como: insomnio, dolores musculares, ansiedad, hipertensión, enfermedades gastrointestinales, enfermedades respiratorias, enfermedades dermatológicas, entre otras. El insomnio, los músculos, la ansiedad y la hipertensión se identificaron en la mayoría de los sujetos de los estudios y se detallarán en los siguientes párrafos y secciones.

Para Lipp (2001); Zille (2005) y Zanelli *et al.* (2010) las consecuencias de estas enfermedades como consecuencia del estrés son una sociedad enferma que daña a la persona, la familia, las organizaciones y el propio equilibrio de la vida humana en la sociedad.

Estas consecuencias son la rotación del personal, los certificados médicos, el ausentismo, los problemas de relaciones interpersonales, el bajo compromiso de la persona con la vida, las organizaciones y las personas en su circo de coexistencia. Confirma esta tesis como la declaración del asunto S26:

Me canso, duermo un poco, sólo cuatro horas por noche, cuando trabajo, siento dolor, me falta aire, pero cuando dejo de trabajar y llego a casa pensando que voy a mejorar, el dolor se incrementa muy, muy cansado. No me detengo ni un minuto en el colegio, me quedo haciendo algo todo el tiempo, estoy muy desanimado, creo que podría tener un momento de descanso para sentarme y sentirme aliviada de esta angustia, este terrible estrés. Haa... entonces ya sabes, se queda para mi familia, vecinos, mis compañeros de escuela e incluso los perros callejeros.

Según datos de la OIT (2016), el estrés es la causa del 50% de las ausencias de empleos en el continente europeo. Según la organización, en Brasil, los trastornos mentales y de comportamiento fueron una de las principales causas de la eliminación del trabajo entre 2012 y 2016.

La OIT (2016) destaca que los cambios en las relaciones laborales, para cumplir con los requisitos de las organizaciones modernas, conllevan, además de enfermedades, riesgos psicosociales. Las causas son trabajos precarios, miedo al despido, inestabilidad financiera, desempleo, falta de reconocimiento, violencia y bullying, autoritarismo y competitividad entre jefes y subordinados, demandas constantes de aumento de productividad y descuido con la subjetividad de los trabajadores.

La segunda causa más importante de hojas corresponde al 60% de las hojas y está relacionada con los trastornos depresivos. Según el DSM-V (2014), estos trastornos incluyen trastorno de desregulación disruptiva del estado de ánimo, trastorno depresivo mayor (incluido un episodio depresivo mayor), trastorno depresivo persistente (distimia), trastorno disfórico premenstrual, trastorno depresivo inducido por sustancias/fármacos, trastorno depresivo debido

a otra afección médica, otro trastorno depresivo especificado y un trastorno depresivo no especificado. Como se muestra en la Figura 10, los profesionales de la salud tienden a utilizar la nomenclatura establecida en la CIE 10, en este caso se denominó trastorno depresivo recurrente (F33).

Un informe de la OMS (2017) afirma que en todo el mundo hay 322 millones de personas con depresión y la mayoría son mujeres. En Brasil, que en América ocupa el segundo lugar después de Estados Unidos, este mismo informe señaló que la depresión afecta a 11,5 millones de personas, lo que equivale al 5,8% de la población en ese momento.

Según la OMS (2017), los trastornos depresivos se consideran trastornos mentales comunes porque tienen una alta prevalencia en la población y tienen un gran impacto en el estado de ánimo y los sentimientos de las personas.

Según la OMS (2017) los trastornos depresivos se caracterizan por tristeza, pérdida de interés o placer, culpa, baja autoestima, trastornos del sueño o del apetito, sensación de cansancio, pérdida de peso, agitación psicomotora, sensación de inutilidad, culpa excesiva o inapropiada, pensamientos de muerte y suicidio sin o acompañados de intentos y falta de concentración. Para la organización, la depresión es una enfermedad que perjudica la vida de las personas con graves consecuencias en el trabajo, la escuela, la familia e incluso en la forma en que cada uno se enfrenta a sí mismo, lo que puede llevar al suicidio.

La organización también informa que el trastorno afectivo bipolar (CID: F31), que fue el motivo del 10% de las hojas, consiste en episodios depresivos, con la diferencia de que están separados por momentos de estado de ánimo normal. También se verifica que el insomnio no orgánico (CIE: F51.0), origen del 26% de las ausencias, puede estar relacionado con factores estresantes y depresivos. Estas características pueden confirmarse en los diagnósticos médicos de los encuestados y también confirmarse en sus propias declaraciones, como lo afirman los encuestados S6 y S8, respectivamente:

Me siento muy deprimido, siento malestar, no tengo ganas de hacer nada, ni de levantarme de la cama, si pudiera dormir, es una tristeza que está aquí 24 horas. Hay días, voy a ser honesto acerca de mi voluntad de desaparecer y matar. A pesar de todo esto, aunque me adapte, trabajaré.

Mira, te voy a decir algo, lo mismo que dijo el doctor, estoy muy deprimido, a veces no puedo salir de la cama para ir a trabajar, me da dolor de estómago, no puedo comer bien, así que sabes, me avergüenza por qué estoy demasiado delgada, a veces me temo, no puedo concentrarme en las cosas, siento que me tomo mis propias manos.

Se desprende del discurso del sujeto S6 que el trastorno depresivo es básicamente un proceso de desregulación del estado de ánimo, que conduce a la comprensión de la construcción

social de que la persona que padece depresión es de mal humor e incluso incapaz de realizar sus actividades. Sin embargo, se pudo identificar que es organizado y no todos los días está indispuerto y termina yendo a trabajar.

No era lo mismo que se identifica en el sujeto S8 que no quiere levantarse de la cama para ir a trabajar e incluso quitarse la vida. Por lo tanto, debe evitar los prejuicios y la incredulidad en relación con el trabajador y estar disponible para escucharlo, colaborando con sus estrategias de defensa, ya que cada uno reacciona de manera diferente e incluso aquellos con síntomas depresivos, con el apoyo de la organización, pueden evitarlo. tiempo libre.

Trastornos de ansiedad, según la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2018), Brasil es el líder, con un 7,5% de la población afectada por este trastorno. En el grupo de estudio, este trastorno corresponde al 60% de las hojas.

Según la OMS (2017), trastornos de ansiedad (CDI: F41) se refiere a:

Un grupo de trastornos mentales caracterizados por sentimientos de ansiedad y miedo, incluido el trastorno de ansiedad generalizada - TAG (CID: F41), trastorno de pánico, fobias, trastorno de ansiedad social, trastorno obsesivo-compulsivo - TOC y trastorno de estrés postraumático traumático - TEPT.

Por lo tanto, se entiende que los trastornos fóbico-ansiosos (CID: F40), que representan el 5% de la absorción y el trastorno de pánico (CID: F41.0), pueden unirse a este grupo, causando que el 19% de estos acontecimientos provoque enfermedades y se ajusten en consecuencia.

El diagnóstico del médico de trabajo, empleado por la institución, muestra lo que la OMS afirma. Se transcribe en el lenguaje integrado para ilustrar la teoría y los resultados de la investigación. Se aplicarán las siguientes normas a los temas S13 y S20:

Originalmente en el puesto de profesor, pero desde 2010 ha estado en un ajuste de función. Diagnóstico con trastorno de pánico (ansiedad paroxística) (CID: F41.0); Trastorno depresivo recurrente (CID10: F33.4); Trastorno de la personalidad del comportamiento de los adultos, no especificado (CID 10: F69) requiere un ajuste permanente de la función, sólo realizando actividades con la asistencia de terceros.

Pruebas con dolor de cuello, tinnitus, pérdida de sensibilidad, sensación de un cráneo crecido, sensación de que el suelo se hunde, al caminar hay que fijar la mirada en línea recta con rigidez, no se puede levantar ni bajar la cabeza si no lo hace. No pierde el equilibrio, es muy sensible a los ruidos, duerme muy turbado y no descansa. Presenta pensamientos negativos, miedo, vergüenza, disminución de la autoestima y autoconfianza. Portador de ansiedad y pánico generalizados.

El resultado del grupo de trastornos mentales identificado en esta encuesta está en línea con los resultados reportados por la OMS (2017) y OPS (2018) donde estos trastornos mentales

y enfermedades son ahora una epidemia mundial con un marcado crecimiento al menos hasta 2030.

El segundo grupo de causas de lejanía, enfermedad y ajuste funcional del Grupo 1 está relacionado con las enfermedades del sistema osteomuscular y el tejido conjuntivo previstos en el capítulo XIII del CID10 - M00 - M99 (Panamericana, 2020)

Al analizar los informes médicos para el ajuste funcional, se identificó que el síndrome de la capa protectora (M75.1) representaba el 40% de las absorciones, la retención de caliza (CID:M77.3), el dolor lumbar bajo (CID: M54.5) y otros trastornos del disco intervertebral (CID:M51) representaron el 31%, fibromialgia (CID: M79.7) fue una causa de ajuste del 29% de los encuestados, de tendinitis calcificada (CID:M65.2) y de artritis primaria generalizada (CID:M15.0) cada uno en un 26%, de trastorno de rodilla interna (CID:M23) en un 19%, de artritis piogénica no especificada (CID:M00.9) en un 10%, la parte del hombro (CID: M75.5) en un 7% y osteoporosis sin fractura patológica (CID: M81) fue la causa de la caída y ajuste del trabajo del 5% de los servidores.

Según el Ministerio de Salud de Brasil, este grupo de enfermedades es característico de una organización que fuerza el trabajo de los colaboradores durante largos períodos sin interrupciones, exige un aumento de la productividad y fomenta la competitividad. "En ellas se utilizan estrategias para intensificar el trabajo y para controlar excesivamente a los trabajadores, sin tener en cuenta las características individuales del trabajador, los rasgos de personalidad y su historia de vida" (Brasil, 2001, p.425).

Esta declaración se evidencia en el análisis hecho en los documentos del feo asunto S15 por el equipo médico que la evaluó:

(...) tiene diversos problemas de salud como tendinitis, ruptura de hombro y rodilla, desgaste de cadera, espina dorsal y fibromialgia. (...) informa que ya ha trabajado en salud, educación, en el edificio central y en la carretera y que en educación tuvo serios problemas, ya que la estufa era más alta y seguía baja. Se informa de que ya ha sido objeto de evaluaciones de ajustes funcionales en algunas ocasiones y que la cabeza no la respetó y que la situación ha empeorado, dejándola incapaz y prácticamente inútil. Diagnósticos/CID: Síndrome de manglar giratorio / CID 10: M75.1, Otras lesiones en el hombro / CID 10: M75.8, Trastorno del disco lumbar y otros discos intervertebrales CID M51

Se entiende que en el caso del S15 la organización no tuvo en cuenta sus características individuales y su historia en la propia organización, porque el jefe inmediato, aun sabiendo que estaba en ajuste funcional, exigió que siguiera realizando las actividades que causaron dolor e intensificaron la enfermedad.

Al examinar la cartera funcional de los 41 servidores que se han ausentaron, se han enfermado y han tenido que hacer un ajuste de función, resulta que en el caso específico del Grupo 10-M de CID, las enfermedades se originan, la mayoría de las veces, por fallos organizacionales, ya se refieran a condiciones o incluso a relaciones de trabajo.

Como se muestra en la figura 10, también se observa que la hipertensión arterial sistémica (HAS) es una de las enfermedades que causaron un ajuste funcional del 22% de los entrevistados en el grupo 1.

Según el Ministerio de Salud y la Organización Panamericana de la Salud (2001), la hipertensión se considera una enfermedad que puede ser resultado de condiciones de trabajo. Ambas instituciones definen esta enfermedad como:

elevación persistente de la presión arterial sistólica y/o diastólica (PA) observada en dos o más mediciones en al menos dos ocasiones distintas. El valor máximo permitido para los adultos mayores de 18 años de edad, para los sistólicos es de 140 mm/Hg y para los diastólicos de hasta 90 mm/Hg (Brasil, 2001, p. 280).

Cuando se considera que es una enfermedad del trabajo, la mujer tiene la mayor probabilidad de estar relacionada con el estrés, las condiciones de trabajo y los agentes químicos (Brasil, 2001). Estas declaraciones pueden verificarse en el caso específico que se menciona en el entrevistado S11:

debido a este problema en la columna vertebral, uso muchos medicamentos antiinflamatorios, y los medicamentos afectaron mis riñones y causaron problemas de hipertensión, y mi estado emocional, según el médico (...), el estrés causa que mi presión aumente más que la reacción de los medicamentos.

En este grupo de estudio, de acuerdo con los documentos recogidos en el proceso de ajuste funcional, ocho de los nueve servidores identificados con los problemas del HAS tuvieron los diagnósticos relacionados con el estrés y la ansiedad. Esto muestra que, si el estrés está relacionado con el ambiente laboral, es una de las causas de la liberación de enfermedades que afectan al físico del trabajador.

También se ha identificado una situación en la que ocurre al revés. De los entrevistados, 17% separados por Dermatitis - Eczemas alérgicos al contacto. En este caso, las condiciones de trabajo han llevado a los trabajadores a enfermarse. En la situación específica del trabajador del S9, la enfermedad causada en el físico condujo a una enfermedad mental.

Esto es confirmado por el informe del doctor que la evaluó: "... tiene eczema crónico en el cuerpo (alérgico e irritante). Utiliza corticoides tópicos y sistémicos. Ya orientado a distanciarse de los contendientes, pero debido a su ubicuidad, mantiene un eccema persistente con gran incomodidad y compromiso con la autoestima".

Otro hecho que fue la causa de la ausencia de este grupo de estudio fueron las lesiones autoprovocadas intencionalmente (CID:X60 a X84), razón del 14% de los ajustes funcionales.

Según la OMS (2002) las autolesiones son actos de violencia que se provocan contra ti y que pueden ocasionar daños físicos y psicológicos, incluso hasta el suicidio. La OMS clasificó y denominó violencia autoinfligida contra ellos. Este tipo de violencia “se subdivide en conducta suicida y auto-abuso. El primero incluye pensamientos suicidas, intentos de suicidio, también llamados "parasuicidio" o "autolesión deliberada" en algunos países, y suicidios consumados”. El auto-abuso, por otro lado, incluye actos como la automutilación, la autolesión, la autolesión y el autocastigo (p. 28).

La automutilación es “un acto no suicida de lesionarse el propio cuerpo, hasta el punto de cortar o destruir permanentemente una extremidad u otra parte esencial del cuerpo” (Biblioteca Virtual en Salud, 2021).

La autolesión incluye “rascarse, cortarse o quemarse la piel (usando cigarrillos o planchas para el cabello), así como hacer cortes con objetos cortantes, golpear y frotar repetidamente la piel con una goma o sal” (Manual MSD, 2021).

La autolesión “es un acto autoinfligido no suicida que causa dolor o daño superficial, pero no tiene la intención de causar la muerte” (MSD, 2021).

El autocastigo, por otro lado, puede entenderse como un deseo de sufrir para pagar la culpa. En los casos de automutilación, autolesión y autolesión, puede ser que el individuo no se perdone a sí mismo por cometer tales actos y se castigue por ello (MSD, 2021).

La OMS (2002) afirma que puede haber un comportamiento, un pensamiento que es bastante diferente de las consecuencias que pretenden los individuos. En el caso de la conducta con intención suicida, los actos van desde el pensamiento al plan, la acción de realizarlo y finalmente el acto realizado con la muerte (“suicidio consumado”). En el caso de las conductas y pensamientos de auto-abuso, se trata de factores bastante diferentes a los suicidas, y lo que se puede observar en el siguiente informe:

He tenido depresión desde el 2000, me han tratado con psicólogo y psiquiatra, y en ese momento estaba a cuatro meses de distancia. Pero abandoné el tratamiento hace dos años. Usé medicación, pero como estoy muy ansioso, tomé una píldora y no funcionó inmediatamente y luego tomé más y más. Llegué tan lejos como para tener que ir al hospital a lavar la ropa, pero no lo hice porque quería morir, sólo quería que la droga hiciera un efecto rápido (S15).

La depresión y la ansiedad son enfermedades que pueden desencadenar autolesiones: suicidios y autoabusos (OMS, 2002). La entrevistada del S15 dijo que a pesar del autoabuso, el

autocastigo y la necesidad de ser hospitalizada para evitar la muerte, no tenía intención suicida, sino un intento de librarse de síntomas depresivos y ansiosos.

También causó el 14 % del número de muertes relacionadas con el empleo. En este elemento se constató que la institución objeto de estudio se preocupa por cumplir la legislación, adopta medidas para proteger la salud de su personal, cuenta con el CIPA desplegado y activo, así como un equipo de técnicos activos en seguridad. El resultado, en teoría, es perceptible cuando se analiza el número de colaboradores que se han separado por los accidentes laborales.

Rinitis alérgica - CID: J30.4 causó el 10% de las distancias. La Asociación Brasileña de Otorrinolaringología y Cirugía Copervic-Facial la definió en el III Consenso Brasileño sobre Rinitis como una "inflamación de la mucosa de revestimiento nasal, mediada por IgE¹, después de la exposición a alérgenos y con síntomas: obstrucción nasal, rinorrea acuosa, estornudos y prurito nasal"(III Consenso sobre Rinitis, 2012, p.8).

Los casos de rinitis alérgica identificados en los sujetos, por los médicos en el trabajo, fueron remediados con orientaciones y cambios en las funciones, tan pronto como esto ocurrió, se percibe en los registros que la enfermedad ya no fue la causa de la remoción, incluso en los casos en que los individuos siguieron siendo portadores. Se observó que todos los sujetos que padecían rinitis también sufrían otras complicaciones relacionadas en este estudio.

Accidente vascular cerebral (CID: I64), el 7% de este grupo fue retirado del trabajo. Según Rolim y Martins (2011), esto se considera un síndrome con alteraciones en las funciones cerebrales. Según los autores, se divide en isquémico (AVCI) y hemorrágico (AVCH). El primero es frecuente en el 85% de los casos y se produce con la interrupción de la sangre en el encéfalo. El segundo es el derramamiento de sangre en el cerebro.

Según los documentos expedidos por el médico ocupacional y registrados en el proceso de ajuste funcional del sujeto S10, fue víctima de una AVCI en 2008. Según el profesional que lo evaluó en 2017, se identificaron secuelas que hicieron imposible que el servidor volviera a estar en servicio completo. Debido a que la destreza de la mano izquierda se redujo y los movimientos disminuyeron, lo que obligó a la organización a ajustar el servidor en actividades de menor esfuerzo, ritmos lentos y bajo peso. En otras palabras, el servidor que fue designado en 2007 trabajó sólo un año y después de nueve años de AVCI sigue sin poder llevar a cabo

¹ inmunoglobulina E

todas sus actividades. En este caso, la responsabilidad de la organización de orden social es obvia, y no puede ser sólo una visión gerencial y desestimar el servidor.

Los nódulos de cuerdas vocales (CID: J38.2), causó la remoción del trabajo del 4,87% de las materias investigadas, identificadas exclusivamente en profesores. Según Kumar et al. (2013) los nódulos de las cuerdas vocales son:

las protrusiones hemisféricas lisas (normalmente de menos de 0,5 cm de diámetro) se localizan más a menudo en las cuerdas vocales verdaderas. Los nódulos están compuestos por tejido fibroso recubierto de mucosa escamosa estratificada que generalmente está intacta pero que puede ulcerarse por trauma debido al contacto con el otro acorde vocal. Estas lesiones se producen principalmente en fumadores o cantantes (nódulos cantantes), lo que sugiere que son el resultado de irritación crónica o abusiva (p.530).

En todos los casos, los primeros síntomas de la enfermedad aparecieron después de seis años de trabajo y los profesionales trabajaron incluso más de cuatro años antes de dejar el servicio de forma definitiva. Es perceptible que la labor preventiva podría aliviar o evitar el sufrimiento, la enajenación e incluso la enfermedad de las personas, pero la institución no tiene medidas para evitarlas.

El síndrome del túnel carpiano (CID: G56.0), es una enfermedad que puede ocurrir en la población en general, pero es muy común en el entorno laboral, en este grupo causó la desaparición del 4,87% de los sujetos estudiados. Según Oliveira y Oliveira (2017), el Síndrome es la compresión de un nervio medio del túnel carpiano y puede resultar en: "dolor, hipoestesia y parestesia en el territorio de la sensibilidad nerviosa medial (particularmente en el pulgar, el índice y la cara media y radial del dedo), con empeoramiento nocturno de los síntomas"(p.183). Los autores afirman que la causa principal de este síndrome en el lugar de trabajo son los esfuerzos repetitivos, los altos niveles de vibración y el trabajo prolongado con pesos.

En los casos identificados, se percibe que la intensificación de la enfermedad se debió a la falta de prevención y de conciencia entre los gestores, que incluso con las recomendaciones del médico de trabajo, no ajustaron los servidores a otras funciones, hasta que finalmente fueron retirados.

Tromboflebitis de miembro inferior (CID: I80,0), causó una retirada del 2,43% de los sujetos del grupo 1. Según Kumar et al. (2013) es una inflamación venosa profunda de las piernas que puede estar causada por factores como obesidad, insuficiencia cardíaca, anticoncepción, embarazo y exceso de tiempo en el asiento.

Para diabetes - CID: E10, el 2,43 % de estos sujetos padecían la enfermedad como consecuencia de no trabajar. Sin embargo, al analizar el portafolio funcional de los sujetos, se

observó que el 29,6% del grupo 1, el 30% del grupo 2 y el 15,78% del grupo 3 se registraron con la enfermedad, aunque sin provocar alteraciones en el trabajo. Incluso en el caso de la entrevistada S16-G1, que llegó a distanciarse del trabajo por la enfermedad, el médico le revocó el ajuste del trabajo, es decir, una enfermedad, que en este caso no interfirió en el trabajo de las personas.

Según la *OMS* (2020), la enfermedad es crónica y se produce cuando el organismo no puede utilizar la insulina que produce o cuando el páncreas no produce suficiente insulina. La insulina es una hormona que regula el azúcar en sangre. La organización también afirma que en 2014 la diabetes causó 1,6 millones de muertes y ha aumentado en un promedio de 8,5% anual. La organización dice que trata de una enfermedad controlable, pero que exige mucha disciplina y cuidado diario para el paciente.

Malignidad maligna (cáncer) - CDI: El C14 se identificó en el 2,43% de los sujetos. Según Kumar et al. (2013) la neoplasia es una masa anormal de crecimiento generalmente denominada tumor. El término maligno lleva a la comprensión de que son cánceres (tumores) que se replican, invaden y destruyen estructuras cercanas, que pueden extenderse a diferentes lugares y conducir a la muerte del individuo.

Se identificó en el documento S23-G1 que antes de ser diagnosticado con neoplasias malignas fue eliminada por lesiones de los músculos y articulaciones del mango rotatorio, y aún tenía diabetes mellitus. Dijo en una entrevista que tienen una falta de control emocional y sienten un gran deseo de exterminar a otras personas y suicidarse. También dijo que perdió a una hermana de tres años y que nunca se olvidó de eso, es decir, un dolor patológico. Estuvo deprimido y llorando intensamente durante la entrevista.

Lo que llama la atención en este caso específico, y común a otros casos, es que el servidor en el momento de la admisión ya había atravesado problemas emocionales y había trabajado como contratista durante dos años en la misma institución, con la presentación de varias certificaciones. Sin embargo, en el momento de su ingreso en 2004, el médico y el psicólogo lo consideraron apto para trabajar. En otras palabras, hubo un fallo en el procedimiento de admisión que condujo a la admisión de un funcionario enfermo y que nunca cumplió las obligaciones del cargo por el que presentó un concurso.

También se ha determinado que la administración pública no ha prestado apoyo en ningún momento, ni para las enfermedades físicas o psicológicas de este tema ni para ninguna otra.

Según los entrevistados, además del sufrimiento y la necesidad de vivir con las enfermedades que se derivan del trabajo o de las que no son ocupacionales, sino que atormentan al sujeto, el proceso de remoción y ajuste en una función que puede desarrollarse sin agravar aún más la enfermedad es doloroso, sufre, consume tiempo y consume enfermedades, como se señala en el informe S27: "lo más difícil de todo y pasar por este proceso de ajuste funcional, donde vamos y vamos y nunca llegamos a una conclusión. Eso es doloroso, sufro mucho de eso, suena como persecución".

También se identificaron casos en los que, incluso con el informe médico que determina el ajuste funcional, la autoridad máxima del órgano negó el ajuste. Y los casos en los que la autoridad lo autorizó, pero la dirección inmediata no permitió que el servidor introdujera el ajuste de función, que es lo que se puede verificar con el informe del investigador S18:

Tengo una relación conflictiva con la directora, porque ella piensa que no estoy enferma, el director pide mucho, "ponme de pie" y termino haciendo cosas que el doctor me prohibió hacer. Estoy cansado, cansado de las actas, de que quizás sea un asunto sencillo de resolver y el Director hace las actas. Es un castigo mental casi todos los días. El ajuste está solo en papel.

Se ha constatado que, de conformidad con las disposiciones de la Ley N°... de 1991 *[eliminada para garantizar el anonimato previsto en la autorización de investigación]*, que rige el plan de carrera, se establece que los servidores sujetos a un ajuste funcional no pueden avanzar en su carrera y luego deciden que son detenidos y sancionados. Esta afirmación fue explicada en el discurso de la investigadora de S9: "Me da mucha pena que no se pueda empalar solo porque está en ajuste, porque no importa cuánto no esté desempeñando mi función original, hay muchas actividades dentro de la escuela, quizás incluso más que mi propia función".

En pocas palabras, se debe ver que este grupo de investigadores que enfermó, no trabajaba y necesitaba un ajuste funcional, que las enfermedades mentales eran las principales causas de la enfermedad, encontraron enfermedades del sistema musculoesquelético y del tejido conectivo. Según palabras de la investigadora, el análisis de los documentos y las observaciones realizadas en el lugar, la mayoría de las enfermedades fueron adquiridas en el período calificado como patrimonial, incluso la cultura del castigo y la forma en que se organizó el trabajo continuó en el período descrito como gestión gerencial.

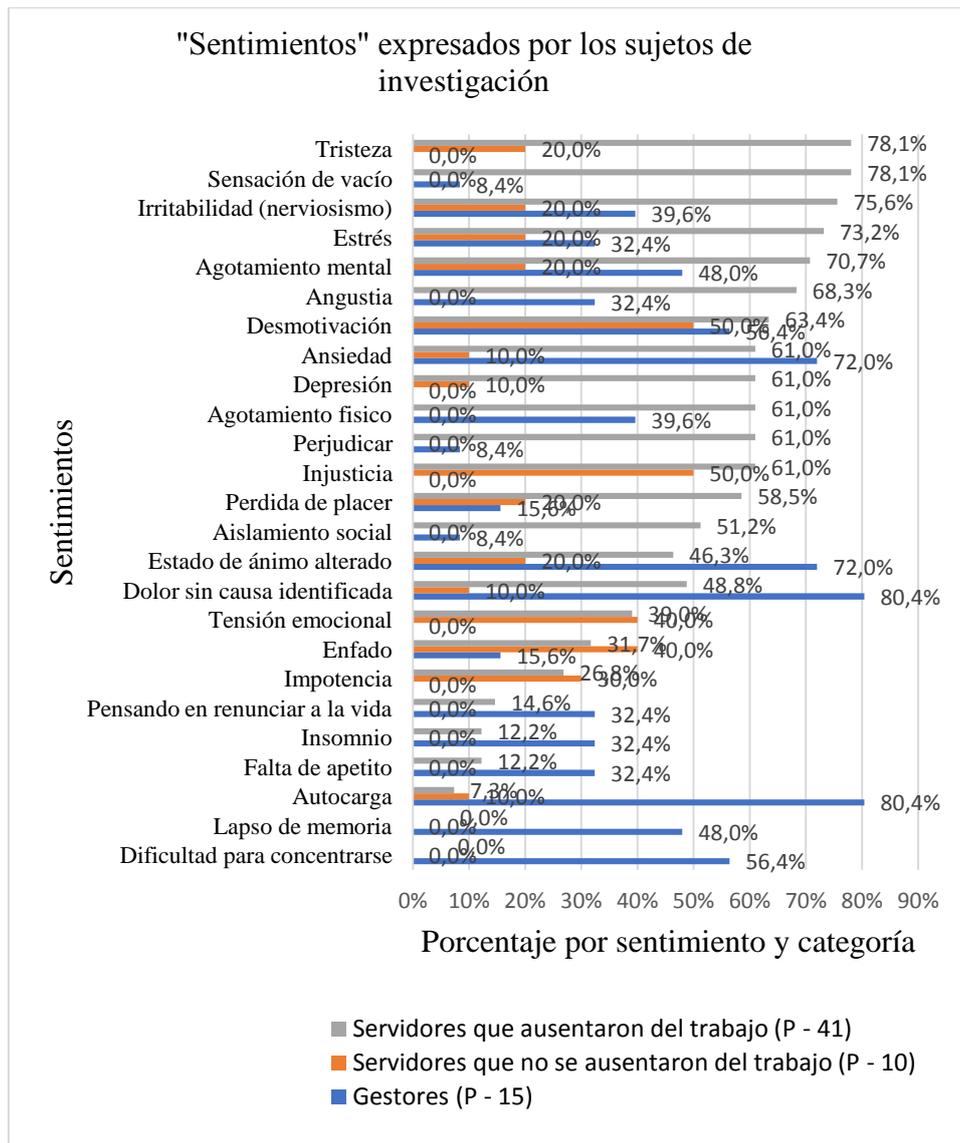
5.2.3 Sentimientos expresados por sujetos de investigación durante entrevistas

La figura del número 11 trae los sentimientos y emociones expresados por los investigados en entrevistas y documentos funcionales, pero sin la validación de los médicos del

trabajo de la institución de manera directa. Sin embargo, son el retrato de lo que los sujetos experimentan y sienten cuando están en el entorno laboral. Como muestra la leyenda de esta figura, los sentimientos se encuentran entre los tres grupos estudiados y están representados gráficamente por categoría de estudio.

Figura 11

"Sentimientos" experimentados y demostrados por servidores de 2008 a 2019



Fuente: elaborado por el autor a partir de información de sujetos de investigación.

Al observar las cifras de la Figura 11, se observa una gran diversidad de los elementos que muestran los trabajadores como sentimientos, pero hay que separar lo que son emociones, sentimientos, estado anímico, trastornos o enfermedades.

Según Dalgarrondo (2019), las emociones pueden definirse como "reacciones afectivas momentáneas, agudas desencadenadas por estímulos significativos. Se trata de un estado afectivo intenso y a corto plazo, generalmente generado como reacción del individuo a ciertas excitaciones internas o externas, conscientes, no conscientes o inconscientes" (p.280).

Los sentimientos "son estados estables y configuraciones afectivas; en relación con las emociones, están más atenuados en su intensidad y menos reactivos a los estímulos de los pasajeros. Se asocian comúnmente con contenido intelectual, valores, representaciones y, en general, no implican concomitantes somáticos (Dalgarrondo, 2019, p.280).

El estado de ánimo, también llamado humor, es definido por Dalgarrondo (2019) "como el tono afectivo del individuo, el estado emocional basal y difuso en el que se encuentra la persona en un momento dado" (p.280). Según el autor, esto es algo inseparable del cuerpo y la mente y es fundamental para la vida psíquica.

Los sentimientos, las emociones y los estados anímicos son elementos que forman la vida afectiva, también llamada afectividad. "La vida afectiva es la dimensión psíquica que da color, brillantez y calor a todas las experiencias humanas. Sin afectividad, la vida mental se vuelve vacía, sin sabor" (Dalgarrondo, 2019, p.279).

Las enfermedades mentales terminológicas y los trastornos mentales a veces se utilizan como sinónimos. Según Dalgarrondo (2019), la enfermedad mental se centra más en las enfermedades fisiológicas dirigidas al cerebro, mientras que el término trastorno tiene el objetivo de describir la anormalidad, el sufrimiento o el compromiso de un orden psicológico o mental.

La tristeza afecta al 78,1% de los servidores en ajuste funcional y al 20% del grupo dos, es decir, aquellos que nunca han dejado el trabajo por accidente o enfermedad profesional. Mientras que los gerentes informaron que no tenían este tipo de sensación en el trabajo. Según Dalgarrondo (2019), los siguientes sentimientos pueden incluir a una persona triste: "melancolía, anhelo, tristeza, nostalgia, vergüenza, impotencia, angustia, culpa, remordimiento, autodepresión, autoestima, sensación de inferioridad, infelicidad, aburrimiento y desesperación" (p.280).

También con el 78.1%, el grupo uno informó que tenían una sensación de vacío, visto como un estado, una condición vinculada a la idea existencial. Una sensación no expresada por el grupo dos y manifestada por el 8.4% de los gerentes que forman parte del grupo tres de la investigación.

En el caso de la irritabilidad, el nerviosismo fue un tipo de sentimiento manifestado por los tres grupos, de los cuales el 75,6% se expresó por el grupo 1, el 20% por el grupo 2 y el 39,6% por el grupo 3.

El estrés, como se explica en la sección 5.2.2, no siempre es un trastorno mental, sino que puede ser un factor desencadenante. Tuvo una prevalencia en el grupo uno, se manifestó por el 73,2% de los sujetos en este grupo, pero también se manifestó en el grupo dos en el 20% de los encuestados y en el 32,4% de los gerentes.

El agotamiento mental, según Dalgarrondo (2019) sería una enfermedad mental, ya que afecta aspectos físicos del cuerpo, esto fue citado por el 70,7% de los servidores que estaban en ajuste funcional, en el 20% de los investigadores del grupo dos y en el 48% de los gerentes.

Cuando se verificó el sentimiento de angustia, se comprendió que la prevalencia continúa en los servidores del grupo 1 con un 68,3%, sin manifestaciones del grupo 2 y citada por el 32,4% de los gerentes. Dalgarrondo (2019), basado en las teorías de Freud, afirma que la angustia es "un afecto básico que emerge del eterno conflicto entre el individuo, sus impulsos instintivos primordiales, sus deseos y sus necesidades, por un lado, y, por otro, las exigencias de comportamiento civilizado, restricciones que la cultura impone" (p.301)

Un estado que se manifestaba prácticamente por igual entre los tres grupos era el de la desmotivación. Se constató que el 63,4 % del grupo 1 estaba desmotivado, el 50 % del grupo 2 y el 56,4 % del grupo 3. La motivación temática es "vista como una especie de fuerza interna que emerge, regula y sostiene todas nuestras acciones más importantes. Sin embargo, está claro que la motivación es una experiencia interna que no puede estudiarse directamente (Vernon, 1973, p.11). Así que la desmotivación es esta falta de fuerza interna para regular las acciones más importantes de las personas que han sido comprometidas en el grupo de estudio.

La ansiedad, como se trata en la sección 5.2.2, es un trastorno y fue mencionado por el 61% de los investigadores del grupo 1 y el 72% del grupo 3. Y sólo el 10% del grupo dos dijo estar ansioso por el trabajo.

La depresión, que es un trastorno mental variable, al que se hace referencia aquí como sentimiento de los investigadores, afecta al 61 por ciento de los sujetos en un ajuste funcional, al 10 por ciento de los que nunca se han distanciado del trabajo y no han sido mencionados por los directores. Según Dalgarrondo (2019), "la depresión tiene un impacto significativo en la salud física y mental y en la calidad de vida de los afectados; es, entre todas las enfermedades (físicas y mentales), una de las principales causas de lo que la OMS llama años de vida con discapacidad" (p.612).

Sin embargo, el agotamiento físico, según Dalgarrondo (2019) debe ser considerado una enfermedad, o al menos una causa de ella, estuvo presente en el discurso del 61% del grupo uno, sin la manifestación del grupo dos y presente en el 39,6% del grupo tres.

Dalgarrondo (2019) considera que el prejuicio expresado por los grupos 1 y 2 es:

a *priori* juicio, sin reflexión, precipitado basado en premisas falsas, "una opinión apresurada que se convierte en prevención (reclamación, 1993). Por lo general, los prejuicios se producen social y culturalmente por los intereses de ciertos grupos sociales que, en la mayoría de los casos, construyen esas concepciones prejuiciosas para situarse en una posición de superioridad y/o para justificar actitudes, posturas, normas y políticas institucionales que favorecen a determinados grupos por encima de otros (p. 380).

Esto fue revelado por el 61% de los sujetos del grupo uno está relacionados con el hecho de que la gente está enferma y trabajando. Los siguientes informes demuestran el nivel de decepción de las personas con juicio de valor, que consideran un sentimiento: "El tema de los prejuicios tiene que ser trabajado con los otros servidores. Ya he sufrido prejuicios por estar en ajuste (S21). "Yo y las personas que estamos en un ajuste funcional sufrimos mucho prejuicio, creo que es muy importante trabajar en estos temas, porque por mucho que esté haciendo otro trabajo, los servidores tienen que sentirse útiles, sin ser subestimados y sin necesidad de ser valorados" (S4).

En el caso de los gerentes, el prejuicio expresado fue del 8,4% de los gerentes: "Tengo una frustración, es con este prejuicio a la sexualidad de las personas, desafortunadamente, en la vida familiar, también en la vida social como un todo" (S68).

Esta juicio de valor no fue citada por ninguno de los entrevistados del grupo dos.

El sentimiento de injusticia está ligado a aspectos de tristeza y fue marcado en el grupo uno con 61% y en el grupo dos con 50%. No fue mencionado por el grupo tres.

La pérdida de placer por el trabajo y por las cosas de la vida se acentúa en el grupo uno, donde el 58,5% de los encuestados citan el 58,5%. Se manifestó por el 20% de los sujetos del grupo dos y el 15,6% del grupo tres. Según Dalgarrondo (2019), la pérdida de placer está ligada a aspectos melancólicos y a la tristeza, con la probabilidad de que el individuo también presente síntomas depresivos.

El aislamiento social es una característica del grupo uno. Fue manifestado por el 51,2% de los sujetos. No se manifestó por el grupo dos y el 8,4% del grupo tres.

Al analizar el estado de ánimo se encontró que esto se manifiesta en el 72% del grupo tres, el 46,3% del grupo uno y el 20% de los individuos del grupo dos.

Los dolores no identificados tienen características difusas y están presentes en la mayoría de los gestores - 80,4%, citados por el 48,8% de los sujetos del grupo 1 y en el 10% del grupo 2. Según Dalgarrondo (2019), el dolor es una señal física que debe ser investigada, ya que puede estar relacionado con enfermedades fisiológicas o trastornos mentales.

La tensión emocional fue mayor en el grupo dos, es decir, aquellos que nunca se retiraron del trabajo, fue mencionado por el 40% de los sujetos. Demostrado por el 39% de los individuos del grupo 1 y no citado por los gerentes. Según Dalgarrondo (2019), la tensión emocional está relacionada con el neuroticismo, una especie de desequilibrio crónico y desequilibrio emocional.

El sentimiento de ira está relacionado con los aspectos de agresión que a su vez también pueden ser considerados emociones negativas que interfieren en las relaciones interpersonales (Dalgarrondo, 2019). Esto fue mayor en el grupo dos, citado en un 40%. Poco después llegó el grupo uno con 31.7% y finalmente el grupo tres con 15.6%.

En el sentido de la impotencia, es de la esfera de la tristeza. Se encontró que está presente en el grupo 1 con 26,8% y el grupo 2 con 30%. Ninguna manifestación de los gerentes.

El pensamiento de abandonar la vida es una característica relacionada con el sentimiento de tristeza y desesperanza. Era mayor en el grupo tres con el 32.4% de los individuos. En el grupo uno se citó en un 14,6% y sin una manifestación del grupo dos.

El insomnio, caracterizado por la Panamericana (2020) como trastorno del sueño capaz de generar varias enfermedades graves, tuvo una mayor incidencia en el grupo de gestores - 34%. Y el grupo también mostró uno - 12%. El grupo dos no mencionó este trastorno.

Según Dalgarrondo (2019), el insomnio es un trastorno mental relacionado con "dificultad para dormir (insomnio inicial), quedarse dormido o despertar con frecuencia (sueño nublado) o despertar muy temprano, con el despertar individual al amanecer (normalmente de 3 a 5 horas de la mañana) y no de vuelta al sueño" (p.723).

La pérdida de apetito, citada como un sentimiento por los investigadores, respetada por ser personas sin conocimiento técnico, en comparación con la Panamericana (2020) puede ser considerada como una anorexia que implica en ausencia de hambre. Fue mencionado por el 32,4% de los gerentes y el 12,2% de los sujetos del grupo 1. No fue mostrado por la gente del grupo dos. Sin embargo, no corresponde a nosotros hacer y afirmar diagnósticos, sino llevar la percepción de los servidores en relación con el contexto de trabajo y su relación con lo personal, social, de salud, lejanía y enfermedad.

El Sensación de autocarga es una característica predominante de los gerentes, en los que el 80,4% de este grupo lo citó. En el grupo, se dice que el 7,3% se autocarga y en el grupo de 2 a 10%. Según Lipp (2000), al autocarga es la demanda excesiva que la persona hace. Esto podría estar relacionado con trastornos como el estrés y la ansiedad y el deseo de superarse a sí mismos y a los demás, y cuando no se ve afectado puede llevar a otros sentimientos como baja autoestima, miedo al despido, culpa, impotencia y a las personas particulares de cada tema.

Al analizar las manifestaciones del lapso de memoria, se verificó que es una sensación exclusiva del grupo de administradores. El 48 % de ellos dijo que sentían que la memoria estaba fallando.

Según Dalgarrondo (2019) "la memoria es la capacidad de codificar, almacenar y recordar las experiencias, impresiones y hechos que ocurren en nuestras vidas. Todo lo que uno aprende en su existencia depende íntimamente de la memoria" (p.246). Según el autor, factores como "el nivel de conciencia y atención, el estado emocional y el interés motivacional, y contextos particularmente importantes, como el lugar, el tiempo, con que las personas, en qué tipo de actividad y en qué etapa de la vida, la evocación de información puede conducir a fallas en la memoria.

Y finalmente, la dificultad de concentración fue mencionada, exclusivamente por los gerentes. El 56,4% de este grupo dijo haber experimentado situaciones en las que no podían concentrarse. La concentración está relacionada con la capacidad de atención voluntaria. Es cuando el individuo logra aplicar y enfocar toda su atención en un campo o estímulo. Cuando se daña, hace difícil la capacidad de pensar, la percepción de estímulos y comprensión (Dalgarrondo, 2019).

Este conjunto de sentimientos, emociones, trastornos e incluso enfermedades, pero que son reportados como sentimientos por los sujetos, demuestran la necesidad de preparar a los directivos para escuchar en esencia, es decir, poder identificar, a través de las palabras, gestos y comportamientos de los trabajadores, que están en proceso de enfermarse y que pueden salir del trabajo, generando una pérdida de productividad, una sobrecarga de trabajo para otros colegas y desestructurando el trabajo colectivo.

Estos administradores, que son más observadores y capaces de identificar los signos con antelación, podrían, junto con la gestión del personal, la seguridad y la medicina en el trabajo, proponer medidas para prevenir los trastornos mentales, las enfermedades y promover la salud de los trabajadores ayudando a evitar el sufrimiento, la enajenación y las enfermedades

profesionales, así como contribuir a la reducción de los costos del ausentismo en las organizaciones.

Se observa que la intención de traer los sentimientos y emociones que se plantean no fue para estudiarlos a fondo, sino para entender cómo los trabajadores revelan sus sentimientos y emociones y analizando las causas de la lejanía y la enfermedad para tener una noción de cómo se manifiestan. Sabiendo que las ciencias sociales y empresariales dependen de los individuos para lograr sus resultados, no hay forma de separar el sujeto del cuerpo, de la mente, del entorno laboral, de la comunidad, en resumen, corresponde a todos los profesionales de la empresa/organización ser conscientes de los sentimientos y emociones que pueden alterar la vida personal, el trabajo colectivo y la sociedad, ya que son excelentes señales de movilización de la salud o de enfermedad organizativa y social.

5.3 Análisis cualitativo de datos a la luz de la psicodinámica en el trabajo

Para analizar los datos a la luz de la psicodinámica del trabajo, se adoptaron las variables definidas en la metodología. Se utilizaron como categorías las variables en el contexto del trabajo, el placer en el trabajo, el sufrimiento en el trabajo, las estrategias y los mecanismos de defensa. Estas categorías se analizaron en dos períodos. Uno hipotético como modelo de administración pública patrimonialista de 2008 a 2012, y el otro, predefinido como modelo de administración pública administrada, de 2013 a 2019. Las variables, consideradas también como categorías, se definieron a priori, partiendo de la referencia teórica y de la propuesta de esta investigación.

A partir de esta sección, los tres grupos de temas serán considerados como un solo grupo, ya que el objetivo es comprender todo el contexto organizacional que influye en las ausencias, la enfermedad y los ajustes funcionales de los directivos y colaboradores, así como la interrelación de los sujetos que viven en el mismo contexto y que nunca se han distanciado del trabajo, observando las particularidades de los dos períodos. Así pues, el grupo de estudios es el de los 70 individuos caracterizados en las tablas dos, tres y cuatro.

A partir de las entrevistas y el análisis documental, realizados sobre la base de las categorías, surgieron las subcategorías más significativas. Más del 50% del testimonio de los entrevistados se considerará más relevante. Sin embargo, en el curso de los análisis, también se utilizan categorías con menor frecuencia de repetición. Esta decisión se basa en Bardin (2006), quien dice que, en el análisis cualitativo, el carácter, la palabra y el tema están en evidencia y

la frecuencia de la aparición no es el único indicador de análisis, por lo que, siempre que sea posible, todos los elementos deben ser considerados y analizados.

Las categorías (variables), las subcategorías identificadas y la frecuencia que aparecen en cada grupo se muestran en la figura 12.

Tabla 12

Categorías y subcategorías identificadas en los grupos de estudio

Categoría	Subcategoría	Grupo 1 frecuencia	Grupo 2 frecuencia	Grupo 3 frecuencia
Contexto de trabajo	Cooperación entre pares	27	7	15
	Relación con los superiores	25	9	15
	Relación de compañeros	23	5	18
	Entorno físico	17	6	14
	Carga de trabajo	16	6	19
	Ritmo de trabajo	16	7	19
	Presión en el trabajo	15	4	19
	Insatisfacción con el lugar de trabajo	11	0,0	0,0
	Calificación profesional	7	7	15
	Comunicación y redes sociales	6	8	15
	Accidente en el trabajo	5	0,0	0,0
	Autonomía	5	1	19
	La burocracia organizativa	5	2	19
	Persecución e interferencia política	1	0,0	0,0
	Principio impersonal	1		13
	Eficiencia administrativa	1	0,0	19
	Oportunidad de crecimiento	1	0,0	15
	Carga por hora	0,0	0,0	18
	Gestión centralizada y descentralizada	0,0	0,0	12
Innovación tecnológica	1	8	15	
Placer en el trabajo	Realización profesional	1	10	8
	Estabilidad del empleo	1	10	15
	Sentimiento de utilidad	2	6	19
	Salario justo	0,0	0,0	17
Sufriendo en el trabajo	Agotamiento mental	32	2	18
	Agotamiento físico	29	0,0	5
	Prejuicio profesional	25	0,0	1
	Injusticia en el trabajo	25	8	0,0
	Reconocimiento organizacional	18	10	18

	sentimiento de inutilidad	12	0,0	0,0	
	Apoyo de la autoridad	11	0,0	0,0	
	Intentos de autoexterminio (suicidio)	5	0,0	0,0	
	Miedo al castigo	1	2	9	
	Agresión física	2	0,0	0,0	
	Conflictos en el trabajo	2	0,0	1	
	Relación con el ciudadano	2	7	13	
	Inseguridad laboral	0,0	0,0	19	
	Relación entre el hogar y el trabajo	0,0	1	15	
	Corrupción	2	2	13	
Estrategias de defensa					
Estrategias y mecanismos para hacer frente al sufrimiento en el trabajo	Ausencia del trabajo	41	0,0	0,0	
	Contacto con la naturaleza	1	4	9	
	Apoyo familiar	5	5	1	
	Apoyo a la religión	1	1	0,0	
	Actividad física	0,0	4	9	
	Actividades de ocio	0,0	4	5	
	Meditación	0,0	2	2	
	Prestación de servicios voluntarios	1	1	2	
	Exposición de problemas - Charla	0,0	4	4	
	Uso de bebidas alcohólicas	0,0	1	12	
	Uso de tabaco	11	0,0	4	
	Mecanismos de defensa				
	Aislamiento social	7	0,0	1	
	Fantasía	0,0	1	0,0	
Negación	2	1	0,0		
Aceptación	1	2	0,0		
Racionalización	0,0	0,0	7		

Fuente: elaborado por el autor.

En las secciones siguientes, se presentarán detalladamente las variables y la categoría identificadas durante toda la encuesta. Se analizará el contenido de las narrativas de los entrevistados, en correlación con las teorías propuestas en el hito teórico, la relación con cada período de gestión (2008-2012 y 2013-2019), así como las ausencias, enfermedad y sentimientos expresados por los sujetos. Se demostrará el comportamiento de cada categoría en cada grupo de estudio llamado grupo 1 - G1 para aquellos que se han ausentado del trabajo, se enferman y necesitan un ajuste funcional; grupo 2 - G2 para los que nunca han dejado el trabajo por su enfermedad; grupo 3 - G3 para gestores.

5.3.1 Contexto del trabajo

Con la categoría de contexto de trabajo (variable), fue posible determinar que las principales subcategorías que marcaron el contexto de la labor objeto de estudio son: la cooperación, las relaciones con los superiores, las relaciones con los compañeros, el entorno físico, la carga de trabajo, el ritmo de trabajo, la presión sobre el trabajo, la insatisfacción con el lugar de trabajo, la cualificación profesional, los accidentes en el trabajo, la autonomía, la burocracia organizativa, la persecución y la interferencia política, el principio de la impersonal, la eficiencia administrativa, las oportunidades de crecimiento, la innovación tecnológica, el principio de transparencia, la carga de trabajo por hora, la comunicación y la gestión centralizada. A continuación, se detallan y analizan cada subcategoría.

a) Cooperación: esta subcategoría fue planteada por más del 70% de los entrevistados. Todos consideran que la cooperación es fundamental para el buen desarrollo de las actividades y para el mantenimiento de buenas relaciones laborales, sin embargo registran que es un elemento ausente en la organización en estudio.

El sujeto S32 del grupo1 informa que: “el compañerismo es de gran importancia, esta ayuda mutua, ¿sabes? Este no es el caso aquí, no hay colaboración entre los empleados ”. Esto también se ve en el informe de la asignatura S49 del G2: “Mira, te voy a ser sincero, aquí todos son para ellos y Dios para todos. Nadie coopera con nadie. Llevo 12 años trabajando aquí y siempre ha sido así. Entra, alcalde y sale alcalde y nada cambia en este tema de cooperación ”. La percepción de los gerentes refleja lo que piensan los subordinados, esto es lo que se extrae del discurso de la asignatura S59 - G3: "No veo mucha cooperación entre equipos, cada uno está en su espacio y pensando en sí mismo y en su trabajo, no como un equipo ".

Según Dejours (2011), la falta de cooperación entre los pueblos de la organización refleja el individualismo, la falta de confianza, solidaridad, movilización colectiva para la entrega de un producto común y la transformación del sufrimiento en placer. Por lo tanto, si el trabajo colectivo es un movilizador del placer, la ausencia de éste, junto con la falta de cooperación, se convierte en un elemento que conduce a la alienación, la enfermedad y los sentimientos de angustia, ira, impotencia, como fue posible percibir en las figuras 10 y 11.

De la investigación se desprende que la falta de cooperación estuvo presente a lo largo del período de análisis (2008-2019), y no es posible afirmar que esta categoría tenga una relación específica con uno u otro tipo de administración pública.

b) Relación con los superiores: el 61% de los investigadores del grupo 1 señaló esta subcategoría como negativa, conflictiva y fuente de enfermedad. En el grupo 2, el 90% de los sujetos indicaron que la relación era buena, armoniosa, flexible y de libre expresión, elementos que se repiten al 79% del grupo 3. Esto es lo que se puede ver en las declaraciones:

Mi relación con el director es muy conflictiva, tenemos que hacer cosas porque si no eres castigado, pero no es fácil trabajar con él. Es una pena que deje el lugar del trabajo duro. Termina enfermando aún más (S25 - G1).

Tengo una muy buena relación incluso con mi jefe, tengo la libertad de expresar mis opiniones, lo llamamos intercambio de información, así que es una muy buena relación, relación positiva, donde tengo la libertad de expresarme, donde aprendo mucho, así que estoy muy contento de trabajar con mi jefe, muy complacido de hecho (S47 - G2).

Mis superiores son flexibles, competentes y abiertos al diálogo, así como a aceptar sugerencias y críticas cuando sea necesario. Considero que la supervisión ejercida por los superiores es sumamente importante, en particular en el ámbito de las directrices. Te das cuenta de que mis superiores tienen conocimiento de la Administración Pública y cómo relacionarse con la gente. S60 - G3).

Esta subcategoría se llama atención, ya que es considerada importante por casi todos los encuestados. Según Dejours (2011), una forma de reconocimiento es a través del juicio de los superiores. Si los colaboradores viven en conflicto con sus superiores, la probabilidad de que se reconozca el trabajo es mínima. Otro elemento que también puede ponerse en peligro, según el mismo autor, es la cooperación. Ya se ha examinado y verificado que no forma parte de la organización que se examina.

Así pues, se puede decir que la relación de los subordinados con los superiores jerárquicos ha sido una de las causas probables de la falta de cooperación, sufrimiento y enfermedad del grupo 1. Y para el grupo dos y tres, fue un movilizador del placer y la preservación de la salud mental.

También se observa que, según los datos analizados, la presencia de la categoría se relaciona con el perfil individual de cada director y no con el modelo específico de gestión pública. Sin embargo, con respecto a los altos directivos del órgano, en este estudio el patrimonialista mostró mayor proximidad a los servidores, sólo con la intención de alienarlos y evitar las rebeliones contra la administración. Mientras que el gobierno gerencial, a pesar de la difícil relación, garantizó los derechos y beneficios del equipo y no se preocupó por la aprobación o desaprobación de sus actitudes.

c) Relación entre pares: esta subcategoría se mencionó positivamente, o como punto de mejora, en un 56% para el grupo 1, 50% para el grupo 2 y 97,73% para el grupo 3. Se tomó un informe de cada grupo para representarlo en el estudio:

Sufro prejuicio por estar en ajuste funcional, mis compañeros piensan que es malo que no pueda realizar todas las actividades, fruncen el ceño, se enojan, me molesta, ya sabes, a veces me da una angustia, un dolor insoportable para Sé que no tengo apoyo ni de mis compañeros (S1 - G1).

Lo que me da placer es saber que voy a llegar allí y tener las mismas caras buenas mirándome y riendo, llevándome el favor que todo el mundo toma, tiene cariño conmigo, sabiendo que mis colegas y jefes vendrán con buena cara, jugando y hablando, que es lo que hacen todos los días, gracias a Dios S45 - G2).

Busco establecer una relación de confianza con los equipos de trabajo (secretario de educación, gerentes, coordinadores, directores, profesores, servidores en general) para crear vínculos positivos y establecer un clima de cooperación, compromiso, participación de todos los miembros para lograr el mayor objetivo de la educación, asistir a los estudiantes con la oferta de enseñanza de calidad, esto deja el trabajo más ligero y el clima con los colegas es agradable, lo que es bueno para todos (S 66 - G3).

Se encontró que la relación entre los compañeros del grupo 1 no contribuye al trabajo colectivo, ya que los sujetos tienen dificultades para aceptar la enfermedad del otro.

Durante la observación sobre el terreno, también se observó que los colegas se sienten explotados por sus compañeros. Han informado que la organización no pone otros servidores en servicio, por lo que se quedan abrumados, cansados y desalentados, y se ven obligados a trabajar con colegas que no pueden realizar las tareas, lo que lleva a la ira y la molestia de sus compañeros.

En la percepción de los sujetos en un ajuste funcional (grupo 1), la sensación es de falta de apoyo de sus colegas, un hecho que los angustia, con dolor en el cuerpo y tristes, y por lo tanto es posible decir que la relación entre los pares garantiza la enfermedad física y mental de este grupo.

En el grupo dos y tres, la relación con los pares se ve de manera satisfactoria. Los elementos de esta subcategoría los conducen a una armonía en el entorno laboral, a fortalecer la fuerza de trabajo colectivo, a generar estímulos positivos para el trabajo y al placer y la reducción de la absorción y las enfermedades ocupacionales y a mejorar la productividad. Cabe señalar que los temas examinados en relación con este tema no mencionan los tipos de gestión.

Estas declaraciones están en línea con lo que García et al. (2020). Estos autores se dieron cuenta de que la relación entre pares, cuando se debilita, el ambiente de trabajo, aunque esté todo organizado y estructurado, lleva a los sujetos a pérdida de productividad, soledad, mal humor, estrés, absentismo y enfermedad laboral.

d) Entorno físico: se trata de una subcategoría relacionada con las condiciones de trabajo y se evidenció en el 56% del grupo 1, el 60% del grupo dos y el 74% del grupo tres. En el discurso de los entrevistados se pudo determinar que el entorno de trabajo en el período 2008-

2012 no era favorable para que los servidores llevaran a cabo sus actividades, incluido el riesgo de accidentes y riesgos ergonómicos, previsto en la Orden 25 del 29 de diciembre de 1994. De 2013 a 2019, quedó claro que los trabajadores estaban satisfechos y que se realizaron mejoras, como se muestra en las siguientes declaraciones y se demostró durante el período de observación sobre el terreno:

Cuando empecé a trabajar en el ayuntamiento, creo que fue en 2004, estaba limpiando y cocinando, la estufa era industrial y estaba muy alta, estaba haciendo mucho esfuerzo con mi brazo y el tendón se rompió, ahora es tarde, la gente está tratando de arreglarlo, pero ya hay mucha gente con estos problemas (S15 — G1).

Mira, aquí todo era muy difícil, faltaba todo, a veces necesitaba traer cosas de casa para poder trabajar. No teníamos computadora, era todo hecho a mano, mira, esos archivos se usaban para poner carpetas. Las mesas estaban hechas de madera, recuerdo una vez que tuvimos que apoyar la mesa para que no se cayera. Las sillas también estaban hechas de madera. Todavía quedan algunos en la despensa que dejamos como recuerdo (risos). Hoy las cosas son muy diferentes, hay una computadora para todos, hay un sistema, las carpetas están todas digitalizadas, mira esta tabla, nueva, así que se lo hizo mucho más fácil (S46 - G2).

Las herramientas de trabajo aquí antes (...) eran muy difíciles. Necesitábamos lo básico para trabajar. Por una parte, era demasiado liberal, lo que no era bueno para la población, y se olvidaban los detalles de la buena gestión. Trabajé durante dos años en el otro gobierno, pero la diferencia es muy grande, las condiciones de trabajo han mejorado mucho, sólo este sistema, las computadoras todas nuevas, muy buenas (S69 - G3).

Estos informes, alineados con los documentos justificativos, proporcionan algunas reflexiones importantes: una de ellas es que las enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conjuntivo previstas en el capítulo XIII del CID10 - M00 - M99 están relacionadas con las condiciones de trabajo ofrecidas por la organización y se intensifican en servidores que realizan actividades operacionales, lo que da lugar a ausencias, enfermedades y ajustes funcionales (Panamericana, 2020).

Estas conclusiones se ajustan a lo que Dejours y Abdoucheli (1990) afirman que las condiciones de trabajo afectan especialmente al organismo. Para el grupo dos y tres, a pesar de las malas condiciones, no se mantuvieron alejados del trabajo. Se ha observado que la labor de estos grupos es más flexible, lo que permite un mejor ajuste entre la prescripción y la real.

Era perceptible en esta categoría que, durante el gobierno considerado patrimonialista, no había preocupación acerca de las condiciones de trabajo y la salud física de las personas. Si bien en el período considerado se han mejorado las condiciones de trabajo de los directivos, la atención para evitar enfermarse es perceptible, así como las herramientas para aumentar la producción.

e) Sobrecarga de trabajo: se evidenció en el 54% de los trabajadores del grupo 1, el 60% del grupo 2 y el 89% de los trabajadores del grupo 3. Según Monteiro y Jcoby (2013), la carga de trabajo es la necesidad física, cognitiva, psicológica y normal de realizar las actividades. Esta definición está en línea con lo que Dejours (2011) dice que la carga de trabajo puede estar en el cuerpo - impuesto o en la mente - psicológico, y la organización del trabajo es responsable de controlar esta categoría de personas. Las siguientes afirmaciones confirman la teoría:

Hago varias actividades como ayudar en la cafetería, la tienda, el patio de recreo, la toma de xerox, la llamada de los padres, el ojo de la temperatura de los niños, cuidar a los estudiantes heridos, organizar closets, entregar material didáctico a los profesores, hacer reemplazo de agua, organizar la mascota y cuidar a un estudiante discapacitado. Estoy muy abrumado, no tengo ni un minuto de descanso (S9 - G1)

Lo que creo que es inadecuado aquí es la cantidad de cosas que la misma persona tiene que hacer, tú haces todo, de atender al paciente para reparar un fregadero que se va mal, que hay falta de apoyo administrativo, ya saben, más apoyo de los trabajos, de la licitación, que tenemos un cansancio físico y mental muy grande, pero lo vamos a tomar (S49 - G2).

Como los sectores son amplios y cada día surgen acontecimientos imprevistos, además de las demandas diarias del día, surgen nuevos retos que terminan por agobiarnos, incluso distribuyendo tareas, la competencia para definir cómo se resolverá el problema termina siendo la responsabilidad del gerente (S57-G3).

A partir del análisis de estos tres testimonios, los demás que componen la investigación, documentos y observaciones, se advirtió que la sobrecarga laboral es un elemento que marca las ausencias y enfermedad del grupo 1. Los encuestados informaron que no siempre los ajustes funcionales, determinados por los médicos son seguidos por los gerentes y directores de las escuelas. Incluso cuando no pueden realizar funciones completadas, se someten a realizarlas, lo que conduce a la intensificación de la enfermedad, la no recuperación y la aparición de otras enfermedades. Los encuestados del grupo dos y del grupo tres demuestran que también tienen una carga de trabajo intensa, sin embargo, utilizan defensas para mitigarlos.

Otro aspecto que se observó en esta categoría fue que es una característica del gobierno gerencial. Los gerentes considerados patrimonialistas son más flexibles y no cobran por la cantidad y calidad del trabajo.

f) Ritmo de trabajo: se trata de una categoría externada por 54% del grupo 1, el 70% del grupo 2 y el 95% del grupo 3. Los análisis se basaron en los siguientes informes:

Mi ritmo de trabajo está más agitado, porque tengo que liberar el servicio para las otras chicas, es mucha colección del alcalde, las secretarias, el gerente, todos están

acelerados, así que es algo muy diferente a los viejos tiempos, que trabajamos un poco más. Hay días en los que creo que me voy a volver loco (S34 - G1).

Mi trabajo está bien hecho, no me detengo ni un segundo. Las cosas fueron más calmas, después de haber puesto este negocio de objetivos en progreso. Excepto que me gusta, preferiría estar haciendo muchas cosas que llegar aquí y no tener nada que hacer, es extraño que esté más contento con eso (S50 - G2).

Dicen que el servidor público no funciona. Era un concepto que también tenía. Pero después de conocer el servicio público, descubrí que además de los servidores trabajando duro, las cosas requieren un ritmo mucho mayor que en la empresa privada, una persona viene necesitando atención médica, una orden judicial, tienes que responder a la tarifa de la fórmula 1 (S70 - G3).

En esta categoría se pudo identificar que los servidores, además de una sobrecarga de trabajo, tienen un ritmo de trabajo intenso. Para el grupo 1, este ritmo de trabajo revela un cansancio mental hasta el punto de pensar que se volverán locos por tantas cosas que hacer. Esto nos permite deducir que el ritmo de trabajo acelerado es una fuente de enfermedad en el trabajo para este colectivo. Sin embargo, los grupos dos y tres, a pesar de afirmar que el ritmo de trabajo es muy rápido, no lo relaciona con padecimientos o enfermedades. Por el contrario, en el grupo dos se reveló como una fuente de placer.

Para Rego (2013), la aceleración del trabajo puede traer más allá de las enfermedades físicas, enfermedades relacionadas con la mente como estrés, fatiga, trastornos cardiovasculares, factores comunes en los tres grupos. Rego señala que esta categoría es muy común a las organizaciones neoliberales, que demandan producción y no se preocupan por el significado de este trabajo para los individuos. El autor también afirma que algunos trabajadores comparten esta práctica, ya que con el trabajo acelerado ya no experimentan la monotonía de tareas inútiles que los hacen sufrir.

Era posible determinar que se trataba de una categoría única de gobiernos con un perfil de gestión. En ningún discurso o documento fue posible identificar que el gobierno tenía como patrimonialista el ritmo de trabajo se aceleró.

g) Presión en el trabajo: según los investigadores, esta subcategoría refleja todo el contexto de la institución. Es como si estuvieran en una olla a presión. Son presiones de altos directivos, colegas, órganos de control (la Fiscalía, el Tribunal de Cuentas del Estado y la Unión) de los consejeros, el sistema judicial y los ciudadanos. Del grupo 1, el 51% informó sobre esta categoría, el grupo 2 fue el 50% y el grupo 3 el 100%. Esto es lo que se observa en los siguientes informes:

Lo que más me presiona, creo que tal vez la urgencia de estar necesitado y no estar listo, es una presión, y es hora de llegar tarde, porque tomas un maletín y tienes un documento

muy viejo, y dentro de un sobre tiene seis o siete documentos que debes resaltar y ordenar, son las cosas del pasado que estamos poniendo en marcha (S19 - G1).

Tenemos mucha presión en el servicio público, viene de todos lados. Lo veo como un desafío, es un desafío para mí, es una nueva etapa en mi vida, que tengo que realizar de la mejor manera posible, el ciudadano no puede ser lastimado (S44 - G2).

Trabajar en la administración pública municipal es a veces aterrador. No sabes a quién sirven, si es la población la que lucha por tus derechos, o si es la Fiscalía y las oficinas de auditoría. No hay más presión que la del Ministerio Público. Si hay algo que lleve a alguien a pensar en el suicidio, estoy seguro de que se llama parlamentario. Son una cantidad infinita de leyes que cumplen con ellos en la integración es imposible, pero si fallas en una virgula, el MP está ofreciendo acciones contra gerentes y servidores. Y peor aún, los que no se avergüenzan de sus rostros no son castigados (S70 - G3).

Se entiende que la presión del Grupo 1 es interna y está relacionada con el trabajo físico y la reunión de ciudadanos, colegas y administradores. Para el grupo dos y tres, la presión es tanto interna como externa, la segunda es más intensa. Según Veloso (2004), es preciso identificar y abordar las causas de la presión en el trabajo, ya que se trata de una de las principales fuentes de estrés ocupacional, ya sea mediante un análisis funcional, en el que las disfunciones de la organización son fuente de presión, o analizadas a través de las interrelaciones entre subjetividad y objetividad laborales.

Esta categoría muestra la importancia de la investigación científica relacionada con los temas, ya que los servidores de los organismos de control están cumpliendo sus funciones, y saben que si dejan de hacerlo también pueden ser castigados, es decir, se necesita una mirada externa y científica para que se produzcan los cambios y se generen resultados para todo el sistema.

h) Insatisfacción en el lugar de trabajo: Se trata de una categoría que sólo marca el grupo 1, con un 51% de ellos expresando descontento con el sector en el que estaban desempeñando sus funciones.

No tengo interés en seguir trabajando en la escuela, el servicio es muy pesado, me canso y siento mucho dolor. Cuando hice el concurso, no fui a trabajar a la escuela, vine a este negocio de subcontratación en este gobierno y mecen con todos. Me canso de recordarte que tengo que venir a un lugar que no quiero (S16 - G1).

Al comprobar la legislación aplicada al caso, no se identificó una desviación de la función, que se produjo como un cambio en la forma de gestión. Según el director de gestión de personal, el director subcontrató las áreas de operación y parte de las zonas medias, además, dejó de licitar por estas áreas. Los funcionarios que ocupaban esos cargos fueron enviados a prestar servicios exclusivamente en el Departamento de Educación, lo que generó insatisfacción, desconfianza, sensación de impotencia, de inútiles, nerviosismo, tristeza,

pérdida de placer, angustia e incluso enfermedad. Esta es una característica exclusiva del período 2013-2019, una acción gubernamental definida como gerente.

i) Cualificación profesional: en el grupo 1, 70% en el grupo 2 y 79% en el grupo 3. Según los investigadores, la calificación profesional era una marca comercial del gobierno gerencial. En gobiernos anteriores no había preocupación por la cualificación profesional. Se trataba de una categoría que, según los índices, no beneficiaba al grupo 1, es decir, que había un refuerzo positivo para los que no se ausentaron del trabajo y un elemento negativo para los enfermos. Esta categoría se puede observar mejor a partir de las siguientes afirmaciones:

No había formación ni actividad que yo iba a hacer, que era la función de Servicios Generales, y nunca había una calificación antes de 2013. Ahora que tienes la Escuela de Capacitación, mucha gente tiene la oportunidad de calificar y desarrollarse, e incluso de poder ayudar a la administración (S4-G1).

Creo que la escuela para entrenar los servidores fue un gran hito en esta administración. El servidor tiene la oportunidad de calificar en tiempo de trabajo es muy bueno. Además del conocimiento, es una oportunidad para la coexistencia social, para relacionarse con los servidores de los otros sectores. Volvemos a la industria renovada. Soy sincero en el gobierno de (...) no recuerdo haber participado en un curso de capacitación y miro el hecho de que tengo más de treinta años aquí (S42 - G2).

Después de nuestra nominación, el alcalde de la época tuvo una reunión con todos, pero no tenía entrenamiento, estaba aprendiendo en la práctica de mis colegas. Todo era muy aburrido, no había cursos, ni entrenamiento, ni valor, nada. Desde 2013 hasta ahora, las cosas han cambiado mucho. Se creó la Escuela de Servidor Público que proporciona a todos los servidores múltiples cursos gratuitos con certificados más conocimiento y valor (S54 - G3).

De los testimonios se desprende que esta categoría, el hito del gobierno gerencial, movilizó el placer, el reconocimiento, la participación colectiva, la coexistencia social y la apreciación. Cabe destacar que un entorno de trabajo en el que la organización ofrece a los empleados la oportunidad de calificar durante las horas de trabajo puede ayudar a evitar la ausencia ocupacional y la mala salud.

De la observación realizada en la Escuela de Formación de la institución objeto de estudio se desprende que, además de un entorno de formación y de educación personal y profesional, se trata de un tema de debate público y colectivo. Los servidores tienen contacto con gerentes, compañeros y personas de la sociedad. El espacio de debate público es un elemento que Dejours (1987) pidió como elemento clave para debatir colectivamente y sin represalias los matices de la organización que pueden causar conflictos y sufrimiento en el trabajo.

j) Accidente de trabajo: fue una categoría que apareció en el 12% del grupo uno. Él estaba ausente del grupo dos y tres.

En mayo de 2013 dos tablas, de unos 10 kilos, cayeron desde una altura de unos dos metros por debajo de mi cabeza. Mi cabeza se siente mareada, no oigo ruido, ni siquiera los chicos hablan, tengo angustia, debilidad, llanto fácil, me Estoy muy deprimido, ya no quiero volver a la escuela, no tengo ganas de ir a una fiesta, hacer nada. Pero me obligan a trabajar, logré retirarme en el estado, pero no puedo retirarme en el ayuntamiento. Casi me vuelvo loco con esta situación (S20 - G1).

Con un análisis de esta categoría, fue posible identificar que el accidente laboral, además de su gravedad y daño físico, trae secuelas psicológicas y sociales. Según la declaración del sujeta S20, las neurosis se identifican como depresión, ansiedad y angustia, así como enfermedades físicas como dolor de cabeza y pérdida de audición, estas dos últimas fueron confirmadas con exámenes médicos e informes disponibles en la cartera funcional del Servidora.

También se determinó que la organización objeto de estudio no reconocía el accidente como un accidente de trabajo, no redactó el CAT y no prestó asistencia a Servidora. Estas son características de la gestión de gobiernos donde el trabajador es valorado mientras que son útiles para la organización. Cabe señalar que existe una violación de la Ley 8.213 de 1991, y que también está en consonancia con lo que recomienda la OMS (2010a), que considera que la falta de asistencia a los trabajadores en caso de accidente constituye una afrenta a los derechos humanos.

l) Autonomía: dita por 12% del grupo 1, 60% del grupo 2 y 100% del grupo 3. A continuación figuran tres declaraciones, una de cada grupo, para ilustrar la categoría:

Hasta 2012, no había una autonomía absoluta por parte del gobierno en relación con el servidor que no compartió sus ideas erróneas en la administración. Y yo era uno de ellos. Desde 2013 hasta ahora, siempre he tenido la autonomía para trabajar según lo que puedo definir por prioridad de gestión (S4-G1).

Esa es la ventaja de tener un título universitario y una profesión que no depende demasiado de los demás. Llego y hago mi trabajo, entonces, en cierta medida, tenemos nuestra autonomía, yo mismo configuro mi horario, de lo único que dependo son del material para trabajar y los asistentes (S48 - G3).

El mayor placer para mí fue cuando el consejo escolar estuvo involucrado y apoyó el pedagógico, dando autonomía a los especialistas en educación para que desempeñaran su trabajo; cuando se percató de que el equipo de profesores participaba en los proyectos, los estudiantes comprometidos, aprendiendo, superando las dificultades y los padres que participaban en la vida escolar de sus hijos; y cuando se reconocieron y valoraron los resultados de los proyectos de la escuela y se tuvo esa autonomía para desarrollar (S66-G3)

Según el discurso del entrevistados, la autonomía en el trabajo es una categoría que requieren particularmente los directivos y los trabajadores administrativos, que la consideran fundamental para dar sentido al trabajo, y también la relacionan como forma de reconocimiento, apreciación, libertad de trabajo y logro profesional.

En el grupo 1, donde la mayoría de los temas son operativos, esta categoría es apenas recordada, sin embargo, la única manifestación resultó ser común con los otros grupos. Dicen que en un gobierno gerencial uno tiene más autonomía para trabajar, mientras que, en un gobierno considerado patrimonialista, los colaboradores solamente tienen autonomía si comparten con las ideas del comando del órgano, de otra manera serán excluidos, puestos en servicios más duros, dejando de lado incluso a aquellos con habilidades técnicas.

Según Siqueira (2013), la autonomía es una forma de que el individuo se convierta en sujeto y construya su propia historia de una manera libre y autónoma, pero esto pasa por un proceso de deconstrucción y comprensión de las relaciones de poder y dominación sociopolítica. Para que el autor supere esta dominación y violencia en el trabajo, es necesario unirse al colectivo en defensa de esta autonomía, y sólo de esta manera lograron una mayor emancipación del individuo y el fortalecimiento del colectivo. Dado que la fuerza laboral colectiva y la cooperación están perdidas para quienes participan en este estudio, la categoría de autonomía es infinita y, como parece haber sido, está controlada por la presión sobre el trabajo, las normas, las normas estrictas, las leyes y un estricto control social.

k) Burocracia organizativa: en este estudio, se relaciona con la organización, la manera en que se prescribe el trabajo y el control interno y externo que se realiza de la mano de obra del servidor. En el grupo 1, el 12% se presentó en esta categoría, en el grupo 2 50% y en el grupo 3 100%. Los siguientes informes representan el sentimiento de los individuos sobre este tema:

Hijo mío, he trabajado aquí muchos años y he trabajado en una universidad hasta que me jubilé, en el servicio público lo que más me cuesta lidiar es esta burocracia, las cosas son muy difíciles, es un papeleo, en el [sic] el gobierno de nadie resolvió nada y le echó la culpa a las leyes, ahora es esta dificultad conseguir algo, un peritaje, es mejor que se tomen tiempo, pero al menos se resuelve, más nos enferma (S31 - G1).

Hay tantas leyes, tantas resoluciones, ordenanzas y determinaciones que llegan por e-mail, por Whatsapp, por telegrama, personalmente, y son del secretario de salud y del subsecretario, el secretario de administración, el alcalde, el asesor, el consejo de salud, los consejeros del ministerio público, el juez, el gobierno federal, el gobierno estatal, creo que me voy a volver loco. Ni siquiera sé por qué aún no estoy lejos, en realidad no me muevo porque no puedo, porque es imposible manejar todo esto, y la fila de personas en la puerta, que mucha gente debe responder, y si se toma el tiempo se quejan (S49 - G2).

Cada gobierno tiene burocracias, algo más, lo que marca la diferencia es la libertad que tenemos para trabajar, en el gobierno antes de 2013, no se prestaba mucha atención a las leyes, pero había autoritarismo, era más que las leyes, era la ley del alcalde, ahora, sabemos que tenemos que seguir lo que está escrito, el alcalde no hace nada que esté fuera de la ley. Una cosa que creo que necesita cambiar es la rigidez de la oficina del fiscal, tal vez tomen un curso sobre cómo funciona el ejecutivo, este exceso del parlamentario nos deja asustados, aunque no hace nada malo (S56 - G3).

El análisis de las declaraciones reveló que los servidores del grupo 1 no percibían tanto las dificultades con la burocracia organizacional, cuando aparecieron en relación con la ausencia y la enfermedad, es decir, cuando solicitaron un examen médico. Por otro lado, en el grupo dos, especialmente en el grupo tres, la burocracia es algo peculiar de la forma en que se organiza el servicio público.

Este tipo de organización de trabajo está en línea con lo que Dejous y Jayet (1990) dicen sobre el trabajo prescrito y el trabajo real. Para los autores, estas prescripciones de regulaciones, de planificación son transmitidas por sus directores y legisladores, y cuando se las pone en estándares son más difíciles de cambiar, es decir, la probabilidad de sufrimiento y mala salud es mucho mayor porque los trabajadores no tienen libertad para adaptarse a la realidad.

Se encontró que la burocracia es común a todos los modelos de administración pública, ya que es una forma de organización del Estado en los gobiernos democráticos, pero se hizo más flexible en el gobierno patrimonialista, que no se preocupaba por las leyes y dictaba sus propias reglas y normas, mientras que en el gobierno gerencial las leyes se siguieron con mayor rigor, lo que hizo al gobierno más burocrático.

m) Persecución e injerencias políticas: esta categoría sólo se observó en el grupo 1, de los cuales el 10 % mostró que en algún momento de su vida laboral se sentían perseguidos por los administradores, lo que sólo ocurrió en el período del gobierno patrimonialista. Esto es lo que se puede ver en las declaraciones. El testimonio del sujeto S4 revela algo de este sentimiento:

Cuando entré a la prefectura, ya tenía influencia en el cámara, el presidente que acababa de tomar el poder, me llamó en particular y me preguntó cómo era mi primer día. Le dije todo. Me llevó a su oficina, llamó al secretario de la construcción, exigiendo que me cambiaran. Y todavía me exigía respeto. Fui perseguido y no pude tener acceso al secretario de Educación de la época (S4-G1).

A pesar de que no hubo muchas manifestaciones en el discurso del tema, durante el período de observación y en los documentos analizados se observó que la institución siempre estuvo marcada por la persecución y la interferencia política con los servidores, de una manera que se hizo explícita en el período 2008-2012 y de manera velada en el período 2013-2019.

n) Principio impersonal: es uno de los principios que rigen la administración pública brasileña y está previsto en el artículo 37 de la Constitución Federal de 1988. Se exterminó en un 5% del grupo 1, 40% del grupo dos y 68% del grupo tres. Se presentan algunas declaraciones para ilustrar la categoría:

Creo que es mejor ahora, esta cosa que miraba a la gente a la cara y hacía cosas no está bien. Es mejor ser estricto y tratar a todos igual que hacerlo por unos y no hacerlo por otros, fue muy personal y eso nos enfada, incluso nos enferma (S19 - G1)

Las cosas aquí se hicieron con un nombre. Usted sabe que esta ley 2224 fue hecha por una enfermera para su beneficio. Fue aprobado por el ayuntamiento y sancionado por el alcalde porque este servidor era su primo. Después de que [sic] se unió, las cosas cambiaron, qué feliz estoy de saber que esto ha cambiado (S42 - G2).

Hoy, por ejemplo, tenemos una administración más gerencial, realmente tenemos que exigir los resultados, tenemos estándares operativos hoy, justo, para servicios, sectores, nuestras actividades funcionales diarias, y creo que hoy es mucho más impersonal que personal, así que la forma en que lo manejamos antes, al menos como lo veo antes, fue muy personal, y no hicimos lo que era bueno para la mayoría, hicimos lo que el administrador quería que hiciéramos, creo que trabajamos para complacerlo y su gente, y no los ciudadanos, éramos antes muy limitados de pensamiento, muy limitados en las cosas que podíamos mejorar. (S53 - G3).

Como se señala en las declaraciones mencionadas, la ausencia de este principio demuestra una característica del gobierno basado en el patrimonialismo, que identifica al gobierno del período de 2008 a 2012, cuando los funcionarios públicos trabajaron para complacer al gerente en lugar de a los ciudadanos. Para aquellos que están siendo estudiados cuando los colaboradores son tratados de manera personal, genera una sensación de injusticia, falta de motivación, contrariedad, un tratamiento individualizado y limitando el talento. Mientras que un gerente que actúa impersonalmente es una fuente de placer, desarrollo y felicidad.

o) Eficiencia administrativa: es un principio consagrado en la Constitución Federal de 1988 mediante la enmienda constitucional nº 19 de 1998, con el objetivo de dejar claro que el gerente público debe buscar una solución rápida e innovadora a cada problema sin una burocracia innecesaria, aprovechando los talentos individuales para mejorar la productividad de los servicios prestados a los ciudadanos. Esta categoría fue indicada por el 2% del grupo 1, sin manifestaciones en el grupo dos, y por el 100% del grupo tres. Las siguientes declaraciones indican cómo se identificó la categoría en el asunto:

La diferencia es enorme. Todo se reduce al carácter y a una gestión eficiente. En el pasado, sentí que no tenía dirección, ni futuro profesional y me entristeció que no tuviera valor. Pero con el alcalde (...) todo esto se ha roto. Se rompieron las antiguas

barreras. Fue en esta dirección que me redescubrí. Con mi lado profesional dormido (S4-G1).

En el período de 2008 a 2012, recuerdo que los empleados de mi sector no estaban comprometidos con su trabajo, llegaban tarde, aunque el horario era de 12:00 a 18:00. Algunos se quedaron solo en internet, no les importaron sus funciones y dos o tres se quedaron con las actividades acumuladas. Algunos tomaron muchos certificados de uno o tres días cortados. La experiencia comenzó después de mucho tiempo y cuando lo hizo, fue sin ningún análisis. Fue solo para validar el certificado. En el período de 2013 a 2019, muchas cosas han cambiado con la nueva administración. Tuvimos mucho apoyo de la Secretaría de Administración y del Alcalde y nos sorprendieron muchos cambios, en mi sector, por ejemplo, no tuve ningún problema con el certificado médico de los empleados, y casi todos estaban comprometidos con la nueva forma de administrar. la nueva gestión, más eficiencia, más transparencia, más compromiso, más producción y más valoración (S54 - G3).

Se ha identificado que esta categoría es una fuente de orientación para los servidores, que se sienten bien trabajando con objetivos claros, el trabajo tiene sentido y permite el logro profesional. También mostró que en el período 2008-2012 no hubo un compromiso de los administradores y colaboradores con la cosa pública, y que el número de certificado que figura en el cuadro 5 se relaciona con la falta de importancia del director para las ausencias y también con la falta de compromiso de los profesionales de la salud con los exámenes médicos.

Según el gerente de gestión de personas (S54), los expertos se realizaron sin criterios, de modo que los servidores se ausentaron y no tendrían pérdidas futuras, ya que sabían que las certificaciones serían validadas. También se dejó claro que en el gobierno patrimonialista los servidores no cumplían con la carga de trabajo total por hora, sólo trabajaban el 68,1% de la carga de trabajo por hora. Esto nos lleva a entender que este modelo de administración pública no trae beneficios para los empleados, mucho menos para los ciudadanos, sino que tiene una característica de beneficiar solamente a los gerentes.

Al considerar la categoría en el período 2013-2019, se verificará su aplicabilidad y funcionalidad. El personal lo ha aceptado, lo ha puesto en práctica, porque ha sido recompensado con el aprecio y la oportunidad de poner en práctica sus conocimientos.

No se menciona explícitamente en las declaraciones, pero con la observación sobre el terreno se pudo determinar que los servidores se habían puesto a trabajar con toda la carga por hora, incluidos los administradores. Cuando el gobierno determinó el cumplimiento de la ley y el trabajo completo, según un proceso público disponible para consulta, generó revueltas en los servidores, remociones y resistencia. Sin embargo, el gerente con una visión gerencial, cumplió con la ley, innovó, mejoró las condiciones de trabajo físico y poco a poco los servidores adaptaron la nueva forma de gestión.

p) Oportunidad de crecimiento: esta categoría está presente solamente en el discurso del grupo tres y fue mencionada por el 79% de los sujetos. Las siguientes instrucciones muestran cómo los administradores comprenden esta categoría:

En 2013, fui nombrado director de tesorería, nuevo cargo y gran parte de la responsabilidad. Y la nueva administración con muchas demandas, nunca vista en la municipalidad, a pesar de estas demandas tuvimos la oportunidad de crecer, el servidor real fue reconocido e invitado a ser parte de la administración (S68-G3).

Tengo 16 años y trabajo en la municipalidad y nunca he tenido una oportunidad, y hemos visto en gobiernos anteriores que mucha gente no tiene conocimiento, ganando los mejores salarios, y hemos hecho los servicios, está desalentado, incluso he perdido el placer de trabajar. Desde 2013 hasta ahora las cosas han cambiado, hemos tenido oportunidades, es más exigente, tiene más cargos, pero estoy feliz (S52 - G3).

A partir de los análisis y las observaciones, se observó que los servidores reales tenían oportunidades de crecimiento, incluso en la administración pública. El gerente con una visión gerencial buscaba aprovechar los talentos independientemente de si eran sus parientes o sus votantes, lo que importaba era el conocimiento técnico. Esto significaba que las demandas, la carga de trabajo, la presión sobre el trabajo, los cambios hechos, la demanda de cumplimiento de la carga de trabajo por hora, se proyectaban sobre la posibilidad de que tuvieran que formar parte de la gestión y sobre la oportunidad de crecimiento. Sin embargo, es perceptible que estas actitudes han llevado a los servidores a la autocarga, dolor no identificado, ansiedad, agotamiento físico y mental, como se muestra en el tabla 11.

Cuando se analiza esta categoría en el período de 2008 a 2012, se percibe como ausente, lo que también es fuente de sufrimiento y desmotivación, ya que los servidores no tuvieron la oportunidad de crecer y estaban aún subordinados a administradores sin conocimientos técnicos.

Así pues, se puede decir que la oportunidad de crecimiento es una característica predominante de la gestión de los gobiernos gerencial, que tienen por objeto, en cierto modo, aprovechar los conocimientos especializados de los colaboradores en beneficio de la organización, sin preocuparse por la salud de quienes se distanciaron y agradecieron la oportunidad, dedicar su plena dedicación al trabajo, incluso negándose a la estrategia de la expulsión.

q) Principio de transparencia: esta categoría, que fue mencionada exclusivamente por el grupo tres, donde el 53% la considera importante en el contexto del trabajo público. Este principio se establece en el artículo 37 de la Constitución de 1988 como principio de la

publicidad y se rige por la Ley n° 12.527, de 18 de noviembre de 2011 (Brasil, 1988; 201) Para ilustrar las dos declaraciones siguientes sobre el tema:

Sé lo importante que es la transparencia. Veo aquí la dificultad de obtener información antes de 2013, parece que ni siquiera era administración pública, no encuentras nada. Ahora, todo es en tiempo real para que la población sepa lo que está pasando aquí, las ofertas son virtuales, se acabó con el negocio de ser solo tú y el proveedor en la sala, está el DOME, las buenas noticias, todo está claro (S62 - G3).

Trabajo directamente con los que realmente lo necesitan, antes de que se diera mucho a la gente que ya tenía otros activos, a veces no estaba en su nombre, pero todos sabían que lo tenía, las cosas no eran transparentes. En este gobierno, las cosas son diferentes, las escrituras son entregas en lugares públicos, donde todos pueden ver quién recibe, creo que esto es muy importante y nos da alivio (S63 - G3).

Del análisis de esta categoría se pudo ver que no tiene relación directa con la ausencia y el sufrimiento en el trabajo, pero en algunas situaciones su ausencia hace difícil el trabajo de los profesionales y lleva a los sujetos a experimentar la sensación de injusticia cometida con terceros.

Aunque la categoría de transparencia ha sido un principio establecido en la Constitución desde 1988, no fue aplicada en su totalidad por el gobierno patrimonialista. Según los informes, la ausencia de estos últimos facilitaba la adopción de medidas individuales que favorecían a los administradores y sus aliados. Si lo analizamos en el período 2013-2019, podemos ver que es una característica del gobierno gerencial esté aplica la ley y las herramientas que permiten a servidores y ciudadanos acceder a todas las acciones del gobierno.

r) Carga por hora: fue una categoría revelada por el 95% del grupo tres como excesiva. Según las asignaturas, el trabajo de director se extiende a su vida personal, familiar y social. Las siguientes afirmaciones permitirán un mejor análisis de la subcategoría:

He trabajado en la licitación y ahora soy directora de escuela, en ambos lugares siempre ha sido mucho tiempo de trabajo. Además de nuestra carga de trabajo por hora, normalmente trabajas de noche, trabajas los fines de semana, durante las vacaciones, es mucho trabajo. En el último gobierno fue más calmado, ni siquiera la carga normal que teníamos, porque había un decreto que decía que la administración solamente trabajaría 6 horas (S55 - G3).

En relación con nuestra salud, veo que no tenemos mucho tiempo para cuidarnos a nosotros mismos, todo está pasando, usualmente dicen que el servidor público no funciona, nunca he trabajado tanto en mi vida. Estamos en casa, tiempo de fútbol, tiempo de bar, donde sea que estés trabajando, no es fácil, ya no lo estoy sosteniendo (S64 - G3).

Lo que se ha observado en esta categoría es que el volumen de trabajo por hora de los directivos, que no llegan a un punto determinado, supera con mucho la semana de 40 horas

prevista por la ley. En el caso de los servidores que no tienen puestos de administración, tienen tiempo para entrar y tiempo para salir del trabajo, y esto se identifica en la liquidación de puntos del servidor.

En comparación con el volumen de trabajo por hora en los dos períodos de gestión que se examinan, se percibe como una subcategoría única del gobierno gerencial. Un discurso que ocurrió durante las notas fue dicho por el servidor S70: "Cuando vine a trabajar con el alcalde (...) me dijo que tendría que estar disponible al menos 14 horas al día y al menos seis días a la semana. He estado trabajando 15 horas y siete días a la semana".

Se entiende que, aunque estos directivos no se mantienen alejados del trabajo, revelan que no están haciendo tanto trabajo, así como los sentimientos revelados en la figura 11: irritabilidad, estrés, agotamiento mental y físico, ansiedad, dolor no identificado, rabia, insomnio, lapso de memoria y dificultad de concentración. Es decir, estos servidores pueden en cualquier momento desarrollar enfermedades relacionadas con el trabajo.

s) Comunicación y redes sociales: esta categoría fue mencionada por el 15% del grupo 1, el 80% del grupo dos y el 79% del grupo tres, como se puede ver en las declaraciones:

Les voy a decir la verdad, una cosa que me molesta mucho es la dificultad de acceder a las secretarías, al alcalde, y así para los que no saben mucho sobre este negocio de redes sociales, no funciona, las cosas se vuelven muy virtuales, nos perdemos este contacto humano (S5-G3).

Este requisito de que el servidor tenga telegrama, Whatsapp y participe de forma casi obligatoria en esta cantidad de redes sociales, se vuelve insalubre. No tenemos paz, recuerdo que en el gobierno de (...) no sabíamos nada, ahora es demasiado, esta gente no tiene saldo (S50 - G1).

La comunicación ha mejorado mucho, antes estaba dentro de la alcaldía, ahora es incluso demasiado, porque tienes sitio web, periódico, facebook, telegrama, WhatsApp, Instagram, y no tenemos tranquilidad, son 24 horas para la información. Al llegar a tu celular, si le voy a mandar un mensaje a mi novio, no puedo hacerlo sin ver cosas de trabajo (S65 - G3).

Con estos testimonios y con una comprensión del funcionamiento de la organización de los trabajos, se comprendió que en el período 2008-2012 la comunicación se hizo de manera individualizada y sólo con las personas interesadas en los directivos. La comunicación colectiva y la comunicación a los ciudadanos, que está relacionada con la subcategoría de transparencia, no existían efectivamente.

Entre 2013 y 2019, hubo un aumento considerable en las formas y canales de comunicación, pero según los temas hubo un exceso de comunicación virtual y una invasión de comunicación en la vida privada de los colaboradores, ya que independientemente de dónde

estén, la información de la organización del trabajo está llegando a través de las redes sociales, lo que lleva a un aumento en la carga de trabajo, presión y carga de trabajo. Elementos que los llevan a aplicar estrategias de defensa para esta forma pasiva de sufrimiento y agresión física, psicológica y social.

También se ha observado la falta de servidores con contacto humano, según ellos, las redes sociales están distanciando a los trabajadores de los gerentes, lo que no es bueno para la vida colectiva y social en el trabajo. Esta evidencia muestra que la comunicación que invade la vida personal del colaborador puede ser desacertada, y que, aunque existe, pero es a través de las redes sociales, también es causa de maltrato e insatisfacción por el trabajo, es decir, que se necesita encontrar un equilibrio en los canales y en las formas de comunicación.

t) Gestión centralizada y descentralizada: esta categoría fue manifestada exclusivamente por el grupo tres, 53% reportó sobre el tema, como se puede ver en algunas declaraciones:

En el gobierno (2008-2012), no podíamos dar una opinión, sólo la secretaria respondió, todo estaba centralizado. En el gobierno (2013-2019), fue todo lo contrario, nosotros mismos en el sector tenemos que responder a las solicitudes por escrito, todo con una fundación, lo que requiere que sepamos y aseguremos en todo momento a qué estamos respondiendo (S54 - G3).

La otra cosa que fue bastante diferente es que en la gestión de H.S.Q. estaba todo en su mano y otros dos secretarios, todo tenía que pasar por ellos, controlaba todo. Con el F.J.C.C., sólo le preocupa si está funcionando, cada secretario es responsable de parte del presupuesto y sus subordinados (S68 - G3).

Según Chiavenato (2011), la gestión centralizada y descentralizada se refiere a la forma en que el mando organiza los niveles de toma de decisiones. En el primero, las decisiones son adoptadas por el mando general o por personal cercano. En la segunda forma, las decisiones se delegan en los subordinados de manera que se adoptan, preferiblemente por el funcionario más cercano a ellos.

En el análisis de esta subcategoría se identificó que el administrador de la propiedad adoptó el modelo de gestión centralizada, característica típica del modelo. En este, los servidores no dieron su opinión, así que no contribuyeron como les gustaría hacer con la administración pública. En el gobierno identificado como gerencail, el formulario adoptado fue descentralizado. Se comprendió que en este caso los servidores participaron en la gestión, asumieron la responsabilidad y se vieron obligados a buscar conocimiento, porque las respuestas razonadas dadas a los ciudadanos se hicieron en la menor escala posible de la jerarquía.

La relación entre esta categoría y la ausencia y los malos tratos en el trabajo no se ha identificado con los grupos uno y dos. En el tercer grupo, la subcategoría reveló que la gestión centralizada elimina la autonomía de los servidores, lo que los lleva a la desmotivación, a la dificultad de dar respuestas rápidas a los municipios, a un aumento del papeleo y a un mayor tiempo en la toma de decisiones. Si bien se ha demostrado una mayor autonomía en la gestión descentralizada, se han obtenido más resultados para los ciudadanos, se han reducido los costos de los papeles, se ha mejorado la calificación de los servidores, se han aumentado las responsabilidades y se ha incrementado el compromiso de los encargados de adoptar decisiones.

Según los testimonios, esta subcategoría también se relaciona con algunos de los sentimientos expresados por el grupo tres en la figura 11, entre ellos la auto recolección, porque están obligados a dar a los ciudadanos respuestas asertivas, irritabilidad, agotamiento físico y mental y ansiedad.

u) Innovación tecnológica: subcategoría marcada por 2,43% para el grupo uno, 80% para el grupo dos y 79% para el grupo tres. Se observa que esto es de poca relevancia para el grupo de servidores que se han ido y se han enfermado en el trabajo, pero para el grupo dos y tres es importante.

Según los informes, era posible determinar que el director del período 2008-2012 no se ocupaba de la tecnología, sólo hacía en formato digital lo que exigía la ley, prefería llevar a cabo controles manuales, las publicaciones estaban en tableros de anuncios, la información a los ciudadanos sólo se proporcionaba a petición y en forma manual. Según los entrevistados, estas eran las formas en que el gerente tenía que centralizar la información y manipularla cuando fuera necesario. Los siguientes informes apoyan esta declaración;

Una de las cosas que me molestaron en el gobierno de (...) fue la falta de transparencia con las cosas, parece que no invirtió en un buen sistema de gestión solamente para facilitar los “rolos”, y es por eso que tiene varias demandas en la corte. Ahora con (...), las cosas se aclararon, todo lo que pasas en la ciudad va a internet, nadie necesita mendigar para obtener información. En el gobierno de (...), mucha gente incluso fue a los tribunales para obtener información pública (S4-G1).

Así que la mayor diferencia es la innovación. (...) no estaba preocupado por la tecnología o la productividad. (...) creo que es demasiado, todo es sistema, es control, veo a la gente trabajando más para alimentar el sistema que para atender a la gente (S48 - G2).

En la gestión de (...) todo fue muy "conmovido", no hubo transparencia, publicación de un decreto, nombramiento, ocurrió que el pago se retrasó unas cuantas veces, no teníamos contacto con el Secretario o el Alcalde. Todo estaba basado en papel, ni siquiera teníamos correo electrónico. El uso de hojas de cálculo no se utilizó, todo fue muy aburrido, no hubo cursos, ni entrenamiento, ni valoraciones, nada. En la gestión de

(...) fue un hito, muchos cambios desde el principio. Creación de sitios, correo electrónico institucional para todos los servidores, punto electrónico, publicación de sitios de todos los decretos, leyes, regulaciones. Fue y está siendo muy difícil estar al día con todo esto (S54 - G3).

No hay duda de que la innovación tecnológica es parte de la vida del mundo moderno y es esencial para la reestructuración, la innovación y la reducción de costos en la administración pública. Sin embargo, según Gaulejac (2007) es necesario equilibrar las cosas. Para el autor, la lógica de la aplicación de sistemas de innovación y control destinados únicamente al aumento de la producción se convierte en una obsesión con el dinero y una reducción de los costos. Según él, no se puede olvidar que en medio de todo esto, todos los seres humanos son los ejecutores de las actividades, y para ello utilizan cuerpo y mente, que son sometidos a una acción de poder, debilitados y enfermos por un sistema de capital en función de más capital.

Por lo tanto, parece que en esta subcategoría los dos modelos de gestión son demasiado altos. En el período 2008-2012, hay una falta de innovación, que afecta directamente a los ciudadanos, a los contribuyentes y automáticamente a los salarios y beneficios de los administradores del estado. En el período 2013-2019, ya hay un exceso de innovación destinada a aumentar la producción, sin preocuparse por la preparación y las condiciones de los servidores para adaptarse y acompañar las innovaciones que colaboraron con las aguas residuales mentales.

5.3.2 Placer en el trabajo

Al analizar la categoría (variable) de placer en el trabajo se identificaron las siguientes subcategorías: logro profesional, estabilidad laboral, sentimiento de utilidad y Me da mucho gusto trabajar. Es un sentimiento realmente bueno. Me ayuda a curarme de todas las dolencias de la vida diaria. Es como si estuviera en un tratamiento de salud y nunca termina. Debido a la epilepsia, necesito ejercitar mi cerebro constantemente con actividades importantes. No es porque esté en adaptación que soy incapaz, me siento muy útil, así que trato de hacer feliz a la gente es el punto alto que trato de alcanzar todos los días (S4 - G1).

Tuve muchos momentos felices, momentos inolvidables, porque trabajar con niños es muy bueno, el niño se queda sábado y domingo sin la maestra, pero ella viene y dice, maestra te extrañé, lloré ese día, así que nunca lo hice. Lo olvidaré, y no era solo un niño, el niño llega y te da un abrazo, dice que te extrañó, vale mucho, se queda, te hace sentir útil, te da placer y ganas de seguir trabajando (S48 - G2).

No podemos presumir, pero siento que hemos hecho mucho por esta ciudad, cuando llegamos aquí estaba todo descartado, ahora todo está al 100%, el mantenimiento está al día, así que siento que fui muy útil. Trabajar con un alcalde honesto, con secretarías serias es un gran placer, me gusta levantarme y venir a trabajar (S61 - G3)

.a) Realización profesional: esto se manifestó en el 7,31% del grupo 1, el 100% del grupo dos y el 42,10% del grupo tres. En otras palabras, sólo los temas del grupo dos se llevan a cabo con el trabajo, los otros en su mayoría no muestran ningún placer en lo que hacen. Para los que han hablado, las siguientes declaraciones apoyan un mejor entendimiento:

A pesar de todo lo que he pasado, de mi accidente con una víctima fatal, de las secuelas que tengo, mi trabajo me permite llevar a cabo una realización muy grande, creo que si no fuera por el trabajo y la voluntad de vivir tendría más (S12 - G1).

Todo el mundo necesita trabajar, necesita dinero para vivir, además del placer, tengo el placer de trabajar con mis colegas, por el pago, el placer de no quedarme solo en casa. Todo esto nos hace satisfechos ya sabes, saber que eres independiente, y que estás sirviendo a la gente, es maravilloso (S45 - G2).

Es muy agradable hacer lo que nos gusta y me encanta lo que hago, saber que contribuyo a la educación de un estudiante, con los profesores, indirectamente, me da una satisfacción con el trabajo realizado cada día (S57 - G3).

Según Mendes (2007), los que se muestran en el trabajo pueden experimentar placer y gratificación profesional, mientras que los que no tienen ese sentido de logro se sienten frustrados, estresados, inseguros, injustificados y sintiéndose inútiles.

Los resultados de esta investigación confirman las afirmaciones de Mendes (2007) y, según la figura número 11, agrega nuevos elementos como la sensación de vacío, la angustia, la pérdida del placer y la ira. Por tanto, se puede decir que las bajas y la enfermedad, en la mayoría de los casos, están relacionadas con la pérdida del placer para las personas que no lo experimentan. Para quienes se sienten realizados profesionalmente, como es el caso del 100% del grupo 2, los datos indican que esta subcategoría es una fuente de preservación de la salud mental, que previene permisos y enfermedades ocupacionales.

Según Ferreira (2012), el logro profesional es sin duda un componente de la calidad de vida, porque es a través de ella que los trabajadores expresan su creatividad y tienen un deseo de desarrollo y crecimiento personal y profesional. Para el autor, factores como la igualdad, la sensación de justicia, la paridad, la equidad, el reconocimiento y la valoración están vinculados a los logros profesionales.

Se puede ver que en la organización en estudio estos elementos están de alguna manera comprometidos, ya que el índice de servidores ejecutados profesionalmente, en particular el grupo 1, es bajo.

No fue posible determinar directamente las interferencias de los modelos de gestión en la realización profesional de los temas, pero durante la observación se advirtió que ciertas actitudes de los directores conducían a los sujetos a desmotivar y no a sentirse realizados. En el gobierno de 2008 a 2012, se observó que la ociosidad es el elemento principal que reduce el rendimiento del servidor. Mientras que en el gobierno de 2013 a 2019, la carga de trabajo dejó a los sujetos agotados y redujo el grado de logro. En otras palabras, la falta de armonía y equilibrio en la administración pública tiene consecuencias directas en el sentido que el trabajo da a los sujetos.

b) Estabilidad en el empleo: esta subcategoría es exclusivo del servicio público, excepto por las particularidades previstas en la consolidación de las leyes laborales (CLT). Fue mencionado por el 7,31% del grupo 1, el 100% del grupo dos y el 78,94% del grupo três.

El evidente que para los sujetos que están enfermos y se retiran del trabajo, la estabilidad no tiene tanto sentido, excepto para los que están en un ajuste funcional y aún logran desempeñar sus funciones. Para el grupo dos, la subcategoría demostró ser una de las razones por las que la gente se siente llevada a cabo en lo que hace, pronto tratan de evitar la lejanía como una manera de valorar el logro de la estabilidad. En el grupo tres, se observó que quince de los servidores encargados también eran estables. Pueden reconocer y sentir placer de dos maneras, una siendo estable y la otra contribuyendo como gerentes de la institución. Las siguientes declaraciones ilustran el entendimiento:

Llevo 25 años trabajando aquí, la estabilidad del funcionario es algo muy importante, hoy ya no puedo andar en moto por mi problema de rodilla, pero tengo el coche, tiene el ajuste que me garantiza esta tranquilidad de no ser despedido, si en una empresa no tendría esta garantía (S17 - G1).

Siempre quise ser servidor público por estabilidad, porque en cuanto no has hecho nada malo estás funcionando bien, es una seguridad que tienes, a diferencia de otros servicios, que en cualquier momento te pueden despedir, no es que tampoco lo sea, pero tiene que ser una falla más grave (S51 - G2).

Se realizaron varios concursos por parte de esta administración, brindando estabilidad a los empleados que fueron contratados anteriormente y oportunidades laborales para otros, esto es muy importante, porque los empleados estables trabajan con más placer, yo, por ejemplo, soy gerente, pero también soy efectivo, estos Solo tuvimos oportunidades en el gobierno de FC, antes los cargos comisionados eran para los amigos y familiares del Alcalde (S54 - G3).

De las declaraciones y observaciones se desprende que la estabilidad de la administración pública guarda una estrecha relación con el perfil del director. En el gobierno de 2008-2012, no se asignó importancia a la estabilidad, no hubo un procedimiento de contratación pública, ya que el gerente tuvo la necesidad de emplear a amigos y familiares en los cargos de comisión, características de los gobiernos patrimonialistas.

En el período 2013-2019 del gerente que gobernó según la información de gestión de personas, se realizaron siete concursos abiertos y se ejecutaron 409 nuevos servidores. Además, como ha declarado el investigador S54, se ha dado la oportunidad de que los puestos de gestión sean ocupados por servidores estables. Este tipo de acción es específica para administrar gobiernos que buscan apalancar el talento interno para mejorar la productividad.

Según Pereira (1998), la estabilidad es una garantía de que el Estado le otorga al servidor, no para que se beneficie a sí mismo, sino para garantizar la autonomía e independencia en sus actividades. De ello se deduce que cuando un gobierno prefiere servidores inestables, como el gobierno del período 2008-2012, la tendencia a que sean manipulados y sirvan al gerente en lugar de a los ciudadanos, porque si no cumplen los deseos del Señor, serán despedidos fácilmente y sin el derecho a la defensa y la contradicción.

(c) Sensación de utilidad: subcategoría que representa el 4,87% del grupo 1, el 60% del grupo 2 y el 100% del grupo 3, las siguientes afirmaciones:

Me da mucho gusto trabajar. Es un sentimiento realmente bueno. Me ayuda a curarme de todas las dolencias de la vida diaria. Es como si estuviera en un tratamiento de salud y nunca termina. Debido a la epilepsia, necesito ejercitar mi cerebro constantemente con actividades importantes. No es porque esté en adaptación que soy incapaz, me siento muy útil, así que trato de hacer feliz a la gente es el punto alto que trato de alcanzar todos los días (S4 - G1).

Tuve muchos momentos felices, momentos inolvidables, porque trabajar con niños es muy bueno, el niño se queda sábado y domingo sin la maestra, pero ella viene y dice, maestra te extrañé, lloré ese día, así que nunca lo hice. Lo olvidaré, y no era solo un niño, el niño llega y te da un abrazo, dice que te extrañó, vale mucho, se queda, te hace sentir útil, te da placer y ganas de seguir trabajando (S48 - G2).

No podemos presumir, pero siento que hemos hecho mucho por esta ciudad, cuando llegamos aquí estaba todo descartado, ahora todo está al 100%, el mantenimiento está al día, así que siento que fui muy útil. Trabajar con un alcalde honesto, con secretarías serias es un gran placer, me gusta levantarme y venir a trabajar (S61 - G3).

Para el grupo 1, la sensación de utilidad es casi infinita entre los sujetos, la mayoría de los cuales los consideran inútiles para la administración y la administración pública, entre las acusaciones está la incapacidad física y mental para atender lo que establece las funciones del puesto para el que han presentado un concurso. Para aquellos que lo consideran útil, un total de

dos servidores en este grupo, el placer es no poder, ni siquiera de manera funcional, entregar algo a la sociedad y tener el trabajo como una manera de controlar sus enfermedades.

Para el grupo dos y tres, esta subcategoría da placer a los servidores, sabiendo que de alguna manera contribuyen a la gestión, control de los asuntos públicos y a satisfacer las necesidades de los ciudadanos.

En el informe del grupo tres, se observa una fuerte relación entre esta subcategoría y los tipos de administración. En el discurso, es posible entender que el gobierno de 2008-2012 no tenía responsabilidad por las cosas públicas, y en teoría no era un gobierno serio y era deshonesto, lo que no permitía que los sujetos fueran útiles para la institución, como les gustaría. Mientras que en el período 2013-2019, los sujetos del gobierno están complacidos de trabajar con un gobierno honesto y serio que les permita ser útiles para cuidar la propiedad pública y participar en la toma de decisiones.

Según Dejours (2011), la sensación de utilidad pasa por juicios de superiores y compañeros, y agrega que, en el servicio público, los sujetos siguen siendo juzgados por la sociedad, si se sienten sutiles, es porque, además de identificarse con lo que hacen, también pasaron por la gratificación y el reconocimiento de su trabajo, hechos que son fáciles de reconocer en el grupo dos y tres.

e) Remuneración justa: manifestada por el 89,47% de los sujetos del grupo 3 y sin demostración como fuente de placer para los demás grupos estudiados. A continuación, se presentan dos informes que marcan esta subcategoría:

Mi salario es justo, pero no es el caso de la mayoría de los empleados, principalmente los que tienen formación para asumir el trabajo, ya que reciben salarios más bajos que la base de la profesión, lo que revela desaliento del trabajo (S67 - G3).

El salario está bien, pero podría ser más adecuado para las tareas realizadas, en vista de que mis responsabilidades van más allá de la esfera del Ayuntamiento y reflejan directamente mi vida personal (S62 - G3).

Esta subcategoría fue considerada por el grupo tres como muy importante para mantener el placer en el trabajo. Han dicho que hay una sobrecarga de trabajo, y que creen que podrían estar mejor pagados, pero se ha vuelto evidente que están satisfechos con su trabajo y el salario que reciben. Según ellos, una buena remuneración impide que el servidor tenga que buscar un segundo trabajo para complementar los ingresos, un hecho que ocurre con la mayoría de los otros servidores que llegan para recibir hasta un 66% menos que los gerentes.

Aunque los grupos 1 y dos no mencionaron explícitamente, durante el período de observación se comprobó que el sueldo de la subcategoría era una fuente de insatisfacción,

sufrimiento y diferencias entre los equipos. Los trabajadores de la educación, por ejemplo, realizan hasta tres periodos laborables para lograr una buena remuneración. Esto los lleva a una sobrecarga de trabajo, cansancio físico y mental, con repercusiones para todo el trabajo, para la ausencia y para las enfermedades profesionales.

A este respecto, la administración, con personal y recursos humanos, puso de manifiesto la falta de un plan de carrera capaz de satisfacer al menos parte de las necesidades de los servidores. Según los administradores, la ausencia del plan crea un descontento entre los servidores y una dificultad para justificar las diferencias entre los salarios de sus propios colegas. Para ellos, este elemento neutraliza la mayor parte de las medidas adoptadas para mejorar la salud física y mental de los servidores.

También se verificó que durante el gobierno de 2008-2012 la remuneración extra, la llamada bonificación, se ofreció según el grado de intimidad que el servidor tenía con el alcalde o el secretario, lo que benefició y fue una fuente de placer para algunos y una fuente de ira y sufrimiento para otros. Mientras que en el gobierno de 2013-2019 se utilizaron elementos objetivos, como la evaluación del desempeño que, en teoría, alivió la sensación de injusticia entre el equipo y se convirtió en fuente de placer.

5.3.3 Sufrimiento en el trabajo

Al analizar los informes de los servidores, los documentos institucionales y la observación del funcionamiento de la organización pudieron identificar como fuente de sufrimiento las siguientes subcategorías: agotamiento mental, agotamiento físico, prejuicio profesional, injusticia en el trabajo, reconocimiento organizacional, sensación de inutilidad, apoyo de las autoridades públicas, intentos de autoexterminio (suicidio), miedo al castigo, humillación en el lugar de trabajo, agresión física, conflictos en el trabajo, relación con el ciudadano, inseguridad en el trabajo, Relación entre el hogar y el trabajo y Corrupción. A continuación, se detallan los testimonios del sujeto para su mejor comprensión: se presentan y analizan en el campo de estudio y a la luz de la psicodinámica del trabajo:

a) Agotamiento mental: subcategoría expresada en el 78,04% del grupo 1, el 20% del grupo dos y el 94,73% del grupo tres. Se entiende que el agotamiento mental es un elemento de sufrimiento común a todos los grupos estudiados, con mayor preponderancia entre los directivos y los que ya están enfermos.

No fue posible determinar directamente qué tipos de administración pública se intensifican en la subcategoría, pero con el discurso de los temas del tercer grupo es posible

determinar qué gobiernos requieren una mayor carga de trabajo, en la que el servidor necesita realizar actividades fuera de las horas y del entorno de trabajo, que probablemente agoten mentalmente con mayor facilidad.

En el caso del grupo uno y dos, se percibe que los drenajes mentales, en la percepción de los sujetos, están relacionados con la actividad que realizan y sin una relación directa con el manejo. Esto se ilustra en las siguientes declaraciones:

En 2017, me di cuenta de que me estaba agotando mentalmente, a fin de año tenía alucinaciones, pero cuando me fui de vacaciones mejoré un poco mi estado emocional. Pero cuando regresé a la clase en febrero, me sentí muy exhausto de nuevo, así que es el trabajo que nos va agotando (S14 - G1).

Ya he trabajado en la administración y ahora en la educación, cada uno tiene una dificultad diferente. Me gusta mucho la educación, me gusta tratar con los niños, pero nos cansamos, la cabeza se cansa, la mente se desgasta, lo psicológico tiene un día que se sacude, sabiendo que tengo a mis hijas a cargo, es lo que me sostiene (S43 - G2).

A veces llego a casa muy cansado y no puedo prestar atención a mis hijos y a mi esposa como se merecen. Tengo un gran agotamiento físico y mental, ya que la carga de trabajo es pesada e incluso está haciendo ajustes, siempre tengo que realizar algún tipo de servicio fuera del horario de trabajo (S57 - G3).

Según Dejours (2017), los administradores públicos están introduciendo nuevos modelos para organizar el trabajo en la administración estatal de una manera brutal e indescriptible, sin medir las consecuencias del daño mental a los trabajadores. Hechos confirmados en este estudio. Se añade aquí la extensión de los servicios fuera de la jornada laboral, que anteriormente era común en las iniciativas privadas y que se hizo normal en las administraciones públicas, con la prohibición de las horas extraordinarias y el establecimiento de bancos de horas extraordinarias.

El organismo objeto de estudio encontró que el 21 de enero de 2013, el inicio del gobierno gerencail, se publicó una norma que restringía los pagos de horas extraordinarias a algunas categorías e incluso prohibía el pago de horas extraordinarias a los administradores. Sin embargo, como ha revelado el tercer grupo, se ha producido un aumento de las actividades y de la extensión del trabajo a la vida personal. Estos son ejemplos de actitudes que conducen al agotamiento físico y mental de los trabajadores y, por lo tanto, a la enfermedad.

b) Agotamiento físicos: esta subcategoría fue mencionada por el 70,73% del grupo 1, sin manifestaciones en el grupo dos y el 26,31% del grupo tres. Se observa que en el grupo dos no hay agotamiento físico, por lo que es posible entender que no estar físicamente exhausto puede ser un factor para evitar las ausencias y las enfermedades ocupacionales. Esta identificación se confirma cuando se evalúa el alto porcentaje de sujetos del grupo 1 que se ha

comprobado que están físicamente agotados. En el grupo de gerentes, a pesar de estar en menor proporción, los sujetos se agotan hasta el punto de perjudicar sus vidas personales y sociales y perciben que las respuestas vienen del físico. Las dos declaraciones responden a la interpretación siguiente:

Entré en ajuste funcional por varios problemas de salud, bursitis, sin brazo roto, rotura total del tendón de los brazos directos, derrame de bursa, artrosis en la columna lumbar, cervical, sin rodilla y sin pie, estaba totalmente agotado físicamente. Después de una operación de juanete, dije que tenía que cocinar algo malo, terminé con mi dedo (S25 - G1).

El Servicio de Gestión es gratificante porque tienes la autonomía para hacer algunos cambios, implementar ideas, pero te sugiero mucho, me temo que el día que llego a casa no puedo hacer nada, estoy muy cansado, no ' Tener tiempo suficiente para hacer actividad física, para cuidar a las personas, capaz de estar seguro, una respuesta no física (S49 - G3).

Se sabe que una máquina, por ejemplo, llega a un punto que necesita mantenimiento, ruptura, desgaste y reemplazo, es decir, no se acaba mentalmente, sino que está físicamente agotada. El ser humano, un ser frágil y pensante, está física y mentalmente agotado y no es como la máquina que debe reservarse y ser reemplazada sin mayor daño moral, ético y social.

Como revelan los sujetos y médicos, y se identifican en la figura 10, las consecuencias de este agotamiento físico son las enfermedades ocupacionales del Grupo G, I, L, J y M - 10 de la CID.

c) Prejuicio profesional: esto se notificó en un 60,97% para el grupo 1, en un 20% para el grupo dos y en un 5,26% para el grupo tres. Las declaraciones revelan un prejuicio institucionalizado:

Cuando entré al ayuntamiento, era muy difícil, mis colegas de servicio tenían mucho prejuicio acerca de que yo estaba siendo discapacitado, dijeron que estaba tomando el lugar de una persona normal, que tendría más capacidad para realizar el trabajo. Todavía sufro mucho prejuicio porque estoy en ajuste funcional (S18 - G1).

Creo que el mayor sufrimiento que tienes en el servicio es el prejuicio, en tu trabajo, por ejemplo, estás subvalorado por aceptar un trabajo más pequeño, tienes prejuicios con personas discapacitadas, si no tienes el cuerpo que la sociedad quiere, te ven de manera diferente, así que eso te hace sufrir, pero continúo mi trabajo (S50 - G2).

Hay un prejuicio para mí trabajando en el gabinete, la gente juzga por orientación sexual, color, religión, trato de ignorar, pero sabemos que se ven de manera diferente, pero este es nuestro país, desafortunadamente aún tienen muchos prejuicios (S67 - G3).

Se ha determinado que el sufrimiento de quienes han demostrado que sufren prejuicios en el entorno laboral es intenso. Los prejuicios se han revelado por sexo, raza, color, religión,

función, capacidad y, como la mayoría de ellos han dicho, el sufrimiento del prejuicio porque es funcional. Los sujetos del grupo 1 muestran que este tipo de prejuicio es una especie de humillación, tanto por ser funcional como deficiente, y que estos factores conducen al sufrimiento.

Me siento humillada por algunos miembros del personal, es un prejuicio de ser afinada y discapacitada, hubo un tiempo en el que estaba muy nerviosa y enojada, pero ahora trato mejor la situación. La falta de cooperación entre nuestros colegas es mala, continúa y sufrimos mucho (S8 - G1).

El término prejuicios se amplió en las investigaciones desde la publicación de la obra de Allport (1954). El autor definió el prejuicio como un sentimiento generado a partir de la experiencia previa del individuo que genera creencias, y puede ser beneficioso o no. Para él, el prejuicio fue validado por la sociedad, que por una cuestión ideológica lo aceptó y lo entendió como normal. A lo que han pasado casi siete decenios, la cuestión ideológica sigue prevaleciendo y las formas más diversas de discriminación siguen ocurriendo y siendo aprobadas por la sociedad e institucionalizadas en las organizaciones, como en el caso que se examina.

Según Gaulejac (2007), el sistema de gestión, que tiene por objeto aumentar la productividad y la riqueza, no se ocupa de las personas que no aportan beneficios inmediatos a la organización. Deben alcanzar los objetivos propuestos de manera eficaz y eficiente, si no lo hacen no son adecuados para ese fin y se descartan como objetos. Así pues, es posible comprender los prejuicios institucionalizados contra los trabajadores, en particular los discapacitados, que en algunos casos tienen limitaciones para alcanzar objetivos a la misma velocidad que los demás.

En este estudio se analizó el proceso de ajuste funcional del sujeto S2-G1, el cual adoleció de una deficiencia visual y de la no aceptación de los responsables de su limitación física. En el caso, el gerente, sujeto S59-G3, que también forma parte de este estudio, afirma en sus órdenes mal comportamiento del servidor, falta de interés en el trabajo, nerviosismo, falta de respeto por los trabajadores de clase alta y baja productividad, y pidió una transferencia del sector. Sin embargo, cuando fue verificado por la gerencia de personas, se comprendió que incluso después de 13 años en la institución el servidor todavía no tenía herramientas adaptadas para el trabajo, es decir, estaba obligado a trabajar como los demás y usar las mismas herramientas.

Está claro que la lucha contra los prejuicios es independiente del tipo de gestión. La diferencia estriba en tratar con las personas. En el caso del gobierno patrimonialista, los

trabajadores son puestos en modo avión, no trabajan, reciben sus salarios y no molestan a los gerentes. En el caso del gobierno gerencial, se percibió que se abrieron procedimientos administrativos para probar la incompetencia de los servidores, la baja productividad, la inutilidad y las consecuencias fueron el despido de la mayoría y, con un agravante, la justicia validó los despidos.

Es importante destacar que una organización, pública o privada, no tiene la función de producir, sino que, según Rojkín (2015), la empresa tiene un doble propósito, uno para el que fue creada y el otro para fines sociales, que amplía su responsabilidad, ética y moral, con respecto a la diversidad y la reducción de las desigualdades sociales.

Para los empleados, el autor afirma que además de las tareas comunes a todas las empresas, deben hacerlas mejores y más felices. En cuanto a los discapacitados, Rojkín (2015) cree que es tarea de la organización integrarlos socialmente, en la familia, en la educación y en el trabajo. Estos elementos defendidos por el investigador, incluidos los previstos en la Ley 13.146 del 6 de julio de 2015, no se observan de manera positiva en el caso que se examina.

d) Injusticia en el trabajo: en el grupo 1, el 60,97% de los sujetos reconoció esta subcategoría, el 80% el grupo dos y ninguna manifestación directa en el grupo tres. El sentimiento de injusticia se manifiesta en los sujetos, la mayoría de las veces, por cuestiones políticas y por la falta de apoyo a la salud. Por el lado político, estos son privilegios concedidos a algunas personas en detrimento de otras. Se hizo notar que en el gobierno 2008-2012 esta subcategoría es más evidente, aunque no sea revelada directamente por los sujetos. Porque, en otras ocasiones, los gerentes dicen que en el período de 2008 a 2012 fueron puestos en cargos comisionados, amigos y parientes del alcalde, entonces esto es una injusticia en el trabajo.

En el grupo dos, a pesar de que hay declaraciones relativas a la subcategoría de cuestiones políticas, la mayor evidencia está relacionada con los bajos salarios y la falta de un plan de carrera para la categoría, que, según ellos, algunos colegas terminan beneficiando. En el Grupo 1, las denuncias de injusticia se refieren a la percepción de que los administradores tienen privilegios que no incluyen al grupo y a la falta de asistencia en cuestiones relacionadas con la salud. Esto se ilustra con las declaraciones:

Me siento tan agraviado. Brasil es tan difícil, es todo para ellos, basta con conseguirlo, bien, se están jubilando, no tenemos un plan de salud, la salud y la educación son una prioridad para los seres humanos. Creo que debería hacer algo, también en la parte mental, hay algunos profesores que son como ... cierto, tal vez necesito, es bueno intercambiar ideas (S29 - G1).

Fui agraviado por cuestiones políticas, por querer hacer lo correcto, cierta persona que no tenía el servicio en el momento que quería, a quien no acepté para seguir adelante,

hizo de mi vida un infierno, y quien tuviera la razón, entonces, hay mucha injusticia en el servicio público, de hecho en todas partes (S49 - G2).

La injusticia es analizada por Dejours (2006) con dos ópticas: por un lado, los desempleados, los miserables, excluidos como víctimas de una injusticia político-social y de aquellos que adhieren al discurso económico y que son impotentes frente a él se someten a la banalización del mal. El autor afirma que los nuevos métodos de gestión de las empresas son brutales y causan mucho sufrimiento, ya sea en despidos o en relaciones para preservar el empleo.

El discurso de los trabajadores es de racionalización y aceptación, son conscientes de las injusticias, pero actúan inconscientemente frente a ellos para mantenerse empleados, a pesar de tener bajos salarios, y no tienen los beneficios que desean, sufren y están sujetos a situaciones embarazosas.

e) Reconocimiento organizacional: subcategoría anunciada por el 43,90% del grupo 1, el 100% del grupo dos y el 94,73% del grupo tres. Los testimonios que siguen demuestran que la sensación de falta de reconocimiento organizacional va más allá de los tipos de gobierno y el medio ambiente que se estudia. Esta es una falta de reconocimiento local y nacional para la clase de servidores públicos:

Para el servidor es complicado en todo el país. Creo que teníamos que ser más valorados, para dar más condiciones, un reconocimiento de los gobiernos, solamente nos golpean, roban, tienen los mejores salarios y los servidores que soportan las consecuencias (S34 - G1).

No hay reconocimiento, nunca he pedido nada acá, nunca he entregado un certificado, mira cuántos años trabajo acá, y sin reconocimiento, debería haberme retirado, pero me gusta lo que hago, así que no es porque me reconozcan, sino porque me gusta (S42 - G2).

Desde el momento en que ya no tienes el reconocimiento de la institución, y que pierdes la voluntad y el ánimo para ir a trabajar, que ya no hay más motivación, alegrías, confianza, cuando el ambiente de trabajo se vuelve demasiado frustrante y en funcionamiento, se convierte en sufrimiento en lugar de placer (S59 - G3).

Según Silva (2013), el reconocimiento en el trabajo es doble, por un lado, la contribución individual que cada trabajador hace a la organización y el reconocimiento de la gratitud por esta contribución. El autor afirma que este reconocimiento no es libre, porque se pasa por los juicios de utilidad y belleza.

En el caso de los servidores públicos, se percibe que además de los económicos (resultados), técnicos, usuarios de servicios (clientes), compañeros y la comunidad local, hay un juicio de la categoría, de la clase. Estos trabajadores son constantemente juzgados por

personas de todo el mundo, incluso sin haber tenido contacto alguno. Esta nueva forma de juicio y el llamado juicio globalizado se incluyen aquí.

El hallazgo de un juicio globalizado y la ausencia de reconocimiento organizacional que daña a una clase lleva a los individuos a sufrir e incluso a enfermarse. Se pueden ver, además de los testimonios de este estudio, en palabras del Ministro de Economía brasileño, que el 7 de febrero de 2020 clasificó a los Servidores Públicos como parásitos, ladrones que saquean el país. No depende de esta investigación juzgar el discurso del ministro, sino revelar el poder de expresión y cómo el reconocimiento deja de ocurrir a nivel global, ya que el ministro no mencionó este servidor, de esta o aquella ciudad, sino que se refirió a los 11.4 millones de servidores públicos brasileños.

El discurso del ministro está disponible en la INTERNET, fue debatido por la prensa nacional e internacional y pronto se hizo con una proporción global. De una manera subjetiva, los servidores públicos brasileños fueron juzgados como parásitos y ladrones del país, se hizo evidente que no hay reconocimiento del trabajo de los servidores por parte del gobierno brasileño.

El sentimiento de juicio injusto fue tal que los servidores buscaron justicia por el daño moral causado a la clase a ser reparada. El Ministro fue condenado a indemnizar a los funcionarios judiciales, de conformidad con la Decisión n° 1020566-78.2020.4.01.3300 del Cuarto Tribunal Civil Federal de Bahía (STJBA), de 16 de septiembre de 2020 (recurso) Civil de la Función Pública (65), 25. 020).

Así, con estos motivos y con la evidencia de los sujetos que se estudian, se puede decir que el juicio global puede ocurrir y que puede conducir a un sufrimiento generalizado, y no es posible medir el tamaño del juicio, ya que cada individuo recibe la información de diferentes maneras, pero la falta de reconocimiento de los funcionarios públicos, independientemente de la institución que él faz parte.

f) Sensación de inutilidad: esto fue expresado exclusivamente por el grupo 1, y fue dicho por el 29.26% de los sujetos, como se puede ver en las declaraciones:

La gente no entiende las limitaciones que tiene la gente para ajustar y piensa que estamos aprovechando la situación, y con eso obtenemos baja autoestima y nos sentimos inútiles, necesitan trabajar en el valor que cada uno tiene dentro de las tareas que se pueden realizar (S21 - G1).

Me siento inválida, en la escuela los otros empleados no entienden mi enfermedad, dicen que estoy bien, que no hago nada, que soy perezoso, pero hago solamente lo que el doctor me autorizó a hacer (S22 - G1).

La subcategoría conocida como sensación de inutilidad que causa sufrimiento a las personas está relacionada, en este caso, con experiencias prácticas, tangibles y reales acompañadas de un sentimiento de abandono, falta de respeto por parte de la institución y sus colegas. Un estudio realizado por Dorado y Solarte (2016) mostró que el 25% de los trabajadores se sienten inútiles en las organizaciones. Según los autores, los investigadores informaron que una de las razones por las que se sienten inútiles es porque sus palabras no marcan ninguna diferencia, o no a una receptividad por parte del gerente.

En este estudio anterior la sensación de inutilidad va más allá del acto de hablar. Viene acompañada de violencia psicológica institucional, que perjudica a los violados, al colectivo de trabajo, a los ciudadanos y a toda la organización. Para Dorado y Solarte (2016) este tipo de sentimiento no se separa de la vida personal y social del sujeto. Por lo tanto, se puede concluir que la familia, los amigos y otras personas cercanas al trabajador también pueden experimentar y verse afectadas por las emociones y sentimientos experimentados en el entorno laboral.

g) Apoyo de las autoridades públicas: subcategoría reconocida únicamente por el grupo 1 y el 26,82% de los sujetos participantes en la encuesta. Esta subcategoría se refiere a la falta de reconocimiento organizacional, pero tiene más que ver con los problemas materiales y la ausencia del estado en el momento en que el servidor más lo necesita, en este caso, en el momento de la enfermedad:

Creo que podría haber un acuerdo, para que el servidor haga una cita se demora demasiado, no tenemos soporte, creo que si hubiera un acuerdo para los servidores, sería más fácil para nosotros tratar, algo que sería ser más rápido para que el servidor logre (S19 - G1).

Al analizar los documentos institucionales y observar los procedimientos, se probó la charla de los sujetos, ya que todo el acompañamiento del equipo de personal está dirigido a poner el servidor en producción. Si se considera inválida o distante, no se lleva a cabo ningún seguimiento y no se pide apoyo al organismo público.

En el análisis de Gaulejac (2007), la falta de apoyo de los empresarios o del Estado para la salud de los trabajadores, cuando se consideran inválidos, está en consonancia con la lógica capitalista que pone el sistema financiero por encima del humano y convierte a los individuos en objetos intercambiables. Esto es lo que se ha observado en el caso que se examina, toda la lógica de la gestión de las personas, de los recursos humanos, tiene como objetivo hacer productivos los servidores, si están en un entorno funcional, distanciados o enfermos, no hay acompañamiento, apoyo o atención del estado.

h) Tentativas de autoexterminio (suicidio): El 12,19% de los sujetos del grupo 1 experimentaron en algún momento situaciones relacionadas con esta subcategoría. No se encontró en los otros grupos. El siguiente testimonio representa a los sujetos que experimentaron esta situación:

Mira, no me saco de mi mente la idea del suicidio, el deseo de exterminio de otras personas, ya he intentado suicidarme, tengo mucho deseo de morir, pero tengo un mayor deseo de matar a la persona que me hizo muy mal, tengo el deseo de hacer algo similar a la tragedia que ocurrió en la escuela en la ciudad de Suzano-SP, donde el joven mató gente y luego se suicidó (S23) G1).

Durante el período de análisis in situ y observación de las entrevistas en el escritorio y del director de gestión de personal, no hubo preocupación ni signos de que los administradores supieran que había servidores con pensamientos suicidas o que ya habían probado el autoexterminio. Así que no se hace nada en la institución para prevenir o apoyar a los colaboradores que experimentan esta práctica.

Los gobiernos federales han estado aprobando legislación destinada a este tema. En Brasil, el 26 de abril de 2019 se aprobó la Ley N° 13.819, que estableció la política nacional para la prevención de autolesiones y suicidios. En Argentina, el Senado y la Cámara de Diputados aprobaron y sancionaron la Ley 27.130 el 6 de abril de 2015. Sin embargo, estas leyes son genéricas, no se centran en las causas, no se relacionan con el suicidio al trabajo y, en la práctica, siguen siendo de escasa eficacia. Esto se evidencia en la falta de conocimiento sobre el tema por parte de los gerentes involucrados en este estudio.

Según Merlo y Heloani (2013), el trabajo puede ser la causa principal de los intentos de autoexterminio y suicidio. En línea con esto, dicen que son el miedo, la ansiedad patológica, la humillación, la vergüenza y factores organizativos como la forma en que la institución organiza las tareas, los cargos de mayor jerarquía, la falta de reconocimiento, el aumento de las tasas horarias, la falta de apoyo social y de colegas y la dificultad del sujeto para conciliar la vida personal y profesional. Estos elementos están presentes en diversos documentos y entrevistas de este estudio.

Dejours y Begué (2010) dicen que la relación del suicidio con el trabajo es algo casi cubierto por organizaciones que se niegan a discutir y vincular la práctica con las relaciones de trabajo, dejando la discusión a la esfera privada y a la familia de la víctima. Sin embargo, los autores sostienen que la práctica es cada vez más común en el lugar de trabajo, con la necesidad de realizar estudios más profundos y de subcontratar eventos sociales.

Para Dejours y Begué (2010) hay cuatro maneras de discutir la relación entre suicidio y trabajo: la primera es la relación directa - el trabajador suicida en el lugar de trabajo o fuera del lugar de trabajo y le deja una nota informándole de las razones para quitarle la vida, por lo general las injusticias cometidas por la organización, superior o colegas, en este caso el sujeto ya no tiene interés en obtener los beneficios de la institución, ya que cierra allí con su vida como forma de aliviarle del sufrimiento.

La segunda forma está relacionada por Dejours y Begué (2010) con los factores de estrés individuales del sujeto, que buscan vincular sus problemas biológicos y psíquicos con el medio ambiente, aunque las consecuencias dependerán de la forma en que el individuo gestione el estrés. La tercera está vinculada a factores hereditarios, y el trabajo se convierte en apenas un estimulador de los fracasos. En cuarto lugar, los autores lo llamaron sociogenética, la que se desencadenó por la forma en que el trabajo se organiza dentro de la esfera social y la forma de gestión. La organización debe vigilar las señales de los trabajadores para cambiar o ajustar la forma de gestión. Este, por ejemplo, no es el caso en este estudio.

Es importante señalar que en este caso el sufrimiento, así como el ser individual, se vuelve colectivo, porque aquellos que viven con un colega que intenta el autoexterminio, o que conoce la probabilidad de que ocurra, van a trabajar aprensivos, alimentados por malos sentimientos y dados de alta en forma de prejuicios y exclusión de sus colegas.

i) Miedo al castigo: El 7,3% del grupo 1 cita esta subcategoría, el 20% del grupo 2 y el 47,36% del grupo 3. Esto se explica mejor en estas declaraciones:

En un momento estaba ayudando a un profesor a cuidar de los niños y uno de ellos cayó de la cuna y el profesor, junto con el director, me humilló mucho, después de cierto tiempo que me trasladaron al colegio. Debido a estos problemas en el trabajo estoy haciendo tratamiento psicológico, lo siento deprimido, pienso en el trabajo todo el tiempo, tengo mucho miedo de equivocarme y ser castigado, me sigue atormentando todo el tiempo (S33 - G1).

Siempre trabajamos con miedo, no sólo el miedo a los jefes, sino de no ser capaces de prestar atención de manera oportuna y de llevar a una persona a la muerte, miedo de no cuidar las cosas y luego se le llama la atención. En el servicio público todo es muy burocrático, mucha ley, todo esto nos deja ansiosos (S49) - G2).

Desafortunadamente, todo gerente público trabaja con miedo, no sabe si trabaja para el pueblo o para los cuerpos de control. Citó como ejemplo el Ministerio Público y el Tribunal de Cuentas. La administración pública en Brasil se está volviendo imposible, parece que la función del MP es fastidiar. Trabajas con miedo todo el tiempo, había cinco notificaciones de parlamentarios aquí, nos quedaremos con ellos. Es mucho sufrimiento (S70-G3).

El miedo al castigo mencionado por los sujetos está relacionado con otros elementos. En el caso de los grupos 1 y dos, es inherente al ejercicio directo de la profesión. En la primera, está vinculada a factores relacionados con colegas y superiores que, en teoría, no estaban dispuestos a afrontar el fracaso del colaborador. El resultado de esta falta de preparación fue la mala salud mental y el constante sufrimiento y miedo de cometer otro error y otro castigo. En el segundo caso, el sufrimiento se relaciona con el grado de responsabilidad del empleado en el cargo y la profesión que ocupa.

Para el tercer grupo, el miedo a un error y a ser castigado está relacionado con los excesos cometidos por los órganos de control. Muestran que están bajo presión todo el tiempo, porque, por un lado, los cuerpos de control están cobrando por lo prescrito, y por otro lado la realidad y la necesidad de los ciudadanos. Es la subjetividad y competencia del sujeto que se está sometiendo a prueba.

El miedo al castigo se ha convertido en una de las formas más notables de agresión contra el sujeto humano. Esta subcategoría es el resultado de la competitividad y el individualismo exacerbado implementado en nuestros nuevos modelos de gestión, sean públicos o no privados. Estás sujeto a la libertad de experimentar o al resultado de tu propio trabajo. Si estás siempre al servicio de un maestro, un órgano, un sistema. Esta forma de trabajo se ha formado, serán severamente castigados en base a una norma, una ley, que la mayoría de las veces no corresponde a una ley real (Gaulejac, 2007).

k) Agresión física en el trabajo: El 4,87 % del grupo 1 declara haber sido agredido físicamente en el trabajo. No fue revelado por el grupo dos y tres. El informe del S14 muestra este tipo de sufrimiento:

Hubo un episodio muy triste que me pasó, vi a un estudiante de cinco años, fui a llamar su atención y me atacó, abofeteándome en la cara. Es un niño que habla muchas cosas inapropiadas para su edad, como malas palabras y amenazas. Ante esto, tuve una crisis en la que temblaba, lloraba mucho, endurecía mi cuerpo, no podía caminar ni hablar, desde entonces no he podido regresar a las actividades específicas de mi posición (S14 - G1).

Según González (2018), la agresión fiscal se considera un tipo de violencia y es un fenómeno que se ha vuelto común en todo el mundo con graves repercusiones en la administración pública. Según el autor, la violencia en el trabajo público ha sido respaldada por sus superiores, con la idea de dejarla allí, de encontrar una manera de olvidarlo, es una persona desequilibrada.

La forma en que la administración pública organiza el trabajo es la principal el uno grande factor para alentar el inicio de la agresión en el trabajo, ya sea física o psicológica. Entre

los factores de González (2018) se encuentran la carga de trabajo, la falta de recursos humanos y materiales, la burocracia institucional, los estilos de gestión, la falta de cualificación y cualificación para el trabajo y la falta de apoyo cuando esto ocurre.

La presencia de todos los elementos identificados por Gonçalvez (2018) es perceptible en el caso que se estudia cuando se investigan los hechos de violencia en la administración pública del Argentina. En el testimonio S14-G1, uno tiene una diferencia, es una agresión física contra un profesional en educación para un niño de cinco años. Por lo tanto, las medidas para combatir este fenómeno van más allá de las cuestiones institucionales, ya que se trata de cuestiones mundiales con participación social, personal, familiar y organizativa. Corresponde al Estado, como titular del poder, coordinar las acciones para garantizar la salud de los colaboradores, evitar el sufrimiento y enfermarse, así como promover acciones preventivas para identificar qué lleva a un niño de cinco años a atacar a un adulto, evitando las recientes formas de violencia a los funcionarios públicos.

1) Conflictos en el trabajo: identifica esta subcategoría como una forma de sufrimiento del 4,87% del grupo 1 y del 5,26% del grupo tres. Los dos testimonios siguientes muestran que los conflictos en el trabajo obstaculizan las relaciones interpersonales, la coexistencia de equipos, obstaculizan el diálogo y perjudican los resultados que se entregan a los ciudadanos y conducen al sufrimiento:

Hay que trabajar con la gente en el tema de vivir juntos y en las relaciones, ya que las buenas relaciones con los colegas de trabajo son muy importantes, para tener un ambiente más agradable, sin conflictos, sin disputas, sin críticas de uno a otro, sin hacernos sufrir, ya sabes (S10 - G1).

Hay un negocio que me hace sufrir si estos conflictos se dan entre los gerentes y las secretarías mismas, parece que trabajan en diferentes salas de la ciudad, es una disputa, uno quiere aparecer más que el otro, el (...) es arrogante, no tiene diálogo, es muy difícil trabajar con gente como esa (S60 - G3).

Durante la observación se observó que los conflictos eran una característica predominante del gobierno gerencial y que los entrevistados evitaban hablar del tema. Pero no dudaron en decir que el gobierno de 2008-2012 era más flexible, que había más juegos y confraternizaciones. Según Gaulejac (2007), el modelo de gestión favorece a la persona por encima del grupo, lo que conduce a la competencia entre los funcionarios, el aumento de los conflictos, las controversias y las divisiones internas.

El modelo de gestión que permite conflictos y disputas entre trabajadores no comparte con Dejours (2017), para el autor de la construcción del colectivo, es que fortalece al grupo y

permite la creación de estrategias colectivas para enfrentar el sufrimiento laboral causado por la forma en que se organiza actualmente el trabajo.

m) Relación con el ciudadano: esto fue reportado por el 4,87% del grupo 1, el 70% del grupo dos y el 68,42% del grupo tres. Se entiende que se trata de una subcategoría que lleva a todos los grupos a sufrir. Esto se relaciona con la falta de reconocimiento por parte de los ciudadanos, el exceso de cargos, el trato inhumano, las acusaciones infundadas de defensores del pueblo, la arrogancia, la grosería y la falta de respeto por los funcionarios públicos, hechos esclarecidos en las declaraciones:

Desafortunadamente, la sociedad no reconoce nuestro trabajo, lo ve como una obligación. La gente no es tu parte. Sólo saben cómo cobrar. No somos tratados como seres humanos. Es muy complicado, sufrimos mucho por ello. Estoy muy nervioso, con mucho odio al punto de no saber de lo que soy capaz, cuando estoy nervioso pierdo la noción de lo que puedo o no hacer (S28 - G1).

Tratar con la gente no es fácil, trato de hacer todo para hacer feliz al paciente, pero programan el cuidado y no aparecen, salen de la agenda y quieren ser respondidos a tiempo, no pueden esperar. También puedo ver en privado, allí esperan de dos a tres horas y no se quejan, acá no pueden esperar 10 minutos y ya están denunciando en la oficina del defensor del pueblo (S48 - G2).

Lo que más me hace sufrir es la arrogancia de la gente, tratan al servidor peor que a su perro, creo, está bien que haya mucho servidor grueso, pero no todos son iguales, he pensado muchas ocasiones en dejar este trabajo, es muy desalentador, a veces me voy a casa llorando. Y usted sabe que el artículo que castiga a los que no respetan a Server, el alcalde [2013-2019] le ordenó retirarse de las paredes en su primer día de gobierno (S52-G3).

Está previsto en el artículo 331 del Código Penal brasileño que "La falta de respeto a un funcionario público en el ejercicio de la función o por razón de ella" es la pena de detención y la persona puede ser encarcelada de seis meses a dos años, o incluso ser multado, no se aplica en los gobiernos gerenciales, ya que su enfoque está en los ciudadanos. No importa si los servidores son irrespetados, faltados al respeto o atacados. Estos deben generar estrategias para enfrentar el sufrimiento derivado de la relación con el público externo y, si es necesario, actuar sin el apoyo del Estado.

Durante las observaciones, era muy común escuchar a los ciudadanos decir que estaban pagando los salarios de los servidores y que querían, esto o aquello, rápidamente, sin ningún tipo de liquidación. Hubo un hecho en el que un caballero gritó y amenazó a un servidor sin que este último pudiera reaccionar. Los gerentes no hicieron nada. Por lo tanto, es perceptible que el empeoramiento de la relación con el cliente externo se ha convertido en una fuente de

sufrimiento para los trabajadores, de juicio severo, lo que resulta en alienación y enfermedad para quienes no pueden usar estrategias defensivas para enfrentar situaciones.

n) Falta de seguridad en el puesto: El 100% del grupo tres muestra inseguridad en su posición, y se siente molesto y preocupado por la posibilidad de despido. Sin embargo, en el caso de los grupos 1 y 2, en que los servidores tienen estabilidad y no están a cargo de comisión, no ha habido ninguna manifestación de este tipo de sufrimiento.

Aunque esta inseguridad se reveló explícitamente solamente en el Grupo Tres, se examinaron las normas sobre el despido de servidores comisionados y reales y se observó que durante el período 2013-2019 el gobierno exoneró a los servidores más estables que a los del comisión. Las razones de las exoneraciones del personal están relacionadas con la desviación de conductos de los servidores o se producen cuando ellos solicitan. En el gobierno de 2008 a 2012, no fue posible verificarlo por falta de información transparente. Sin embargo, según el Gerente de Recursos Humanos, en este gobierno no hubo despido por mala conducta y rara vez la gente pedía despido.

Según Gaulejac (2007), la precariedad laboral es característica del gerencialismo que mantiene la presión de siempre más y la amenaza de despido si el empleado no entrega los resultados esperados y hace más, mejor y con menos. Es importante resaltar que la consigna del gobierno 2013-2019 fue “hacer más con menos”, lo cual está en línea con las declaraciones del autor y reafirma la inseguridad que viven los trabajadores.

o) Enlace entre el hogar y el trabajo: no hubo informes del grupo 1, 30% del grupo dos y 78,94% del grupo tres alegaron sufrir con esta relación. La mayor revelación del sufrimiento de esta subcategoría fue revelada por sujetos femeninos. Según ellos, el exceso de trabajo y las tareas personales terminan perjudicando la relación con la familia y obstaculizando la vida social. Las consecuencias fueron los divorcios y la ruptura de la familia. Esto es lo que se observa en las declaraciones:

Siempre puse el trabajo en primer lugar, era dedicación exclusiva y dejé a la familia a un lado, así que viví varios conflictos familiares debido al trabajo, mi esposo me cobró mucho, pero al mismo tiempo necesitaba ayudar en casa, la consecuencia fue un divorcio (S49 - G2).

El secretario no tiene horario de trabajo, está todo el tiempo disponible, los fines de semana siempre funcionan, por ejemplo, este año, sólo tuvo dos fines de semana que no tuvieron evento. Todo afectó mi vida familiar, llegué aquí casada y hoy estoy separada, sufrí, mis hijos sufren, pero tengo que trabajar. Así que el trabajo, especialmente el de gerente, afecta la vida y la relación con la familia sim (S69 - G3).

Según los informes, en el gobierno de 2013-2019, identificado como gerencial, hubo un aumento en la carga de trabajo, en los servicios y una demanda de dedicación exclusiva a la institución, lo que llevó a una intensificación del sufrimiento a los servidores cuando se reconciliaban el hogar y el trabajo.

Para Gaulejac (2007), el modelo gerencial obliga al trabajador a aceptar los riesgos si quiere unirse a la organización, ganar el juego y ser recompensado, sea cual fuere el costo. Y en este caso en estudio, el precio más alto pagado por los gerentes para ganar el juego fue la deestructuración familiar.

Durante las observaciones se vio que lo que la institución está buscando para los servidores, en particular los gerentes, es la dedicación exclusiva, la competencia, la seguridad, la lealtad, la ética, el respeto al gobierno y la fortaleza. En ningún documento o discurso se trataba de la preocupación del órgano por la vida personal y familiar de los sujetos observados. Estos factores están en consonancia con lo que afirma Gaulejac (2007) cuando afirma que este contexto es propicio para vivir bajo una presión constante, una sensación de insuficiencia, angustia, abandono de la vida personal, una mayor agresividad, la sensación permanente de no ser igual a los requisitos organizacionales y la pérdida de la noción de realidad.

p) Corrupción: el sufrimiento identificado en esta categoría se manifestó en el 4,87% del grupo 1, el 10% del grupo dos y el 68,42% del grupo tres. Resulta que en los grupos 1 y dos, la subcategoría no tiene tanta interferencia con las experiencias del sufrimiento de los servidores, sin embargo, los que perciben la corrupción han demostrado que ocurre en las cosas pequeñas. En el tercer grupo, en el caso de los administradores, los que están más cerca de las actividades estratégicas y de adopción de decisiones revelaron que presenciaron escenas corruptivas y sufrieron actos, como se observa en las siguientes declaraciones:

La corrupción es todo lo que desvía al ser humano de lo que es correcto. Podemos ser corruptos de muchas maneras. Cito un ejemplo clásico dentro de una empresa: el empleado X toma un bolígrafo que no le pertenece, sino a la empresa. Esto ocurre en el servicio público. Pequeñas cosas salen de la institución. Varias veces he visto a colegas decir que no hay problema, que ganan poco... Mi reacción es inmediata porque la Biblia me dice que no robe, que no mienta y mucho menos que cause daño. Terminé sufriendo por la ignorancia de mis colegas que en algún momento se sometieron a ella. Antes de tener un alcalde muy corrupto aquí, gracias a Dios ahora las cosas son diferentes (S4 - G1).

Ahora las cosas han cambiado mucho aquí, pero he visto escenas de corrupción, he tenido repudio, mucho miedo, vergüenza y lo peor de todo, sabiendo que mi trabajo no es reconocido por estos delincuentes, porque están ciegos a las cosas correctas. Estas personas necesitan ser castigadas, pero en Brasil sabemos que solamente los pobres y los honestos sufren, los bandidos están ahí afuera, y están uno ayudando al otro, los más débiles sufren con todo esto (S42 - G2).

He visto escenas de corrupción antes, pero no de corrupción directa, pero lo considero corrupción, de una manera "maquillada", como el intercambio de favores, la no supervisión de contratos públicos, servicios de contratación pública y la supervisión de materiales usados, la falta de conferencia de bienes comprados con dinero público, etc. Sufro de esto, porque sabemos que las personas más pobres son las que más sufren por este tipo de delitos llamados corrupción, porque los recursos los detienen incluso, todo tipo de desviaciones era más común en el gobierno anterior, ahora incluso prueban más la F. C. es muy correcto, no permite este tipo de cosas (S55 - G3).

Se informa que el gobierno de 2008 a 2012 tuvo elementos que demostraron que él y quienes lo aconsejaron cometieron actos corruptos, hechos que podrían probarse analizando registros históricos, documentos institucionales y casos judiciales. Según informes, el gerente que gobernó entre 2008 y 2012 fue mucho más flexible, otorgó beneficios, como trabajar solamente seis horas y estar más cerca de los servidores, lo que facilitó la práctica, sin embargo, informan que pocas personas se estaban beneficiando.

Incluso durante el gobierno de 2013-2019, los informes decían que el gerente era muy duro, severo y que la ley se ajustaba en su totalidad, lo que en la mayoría de los casos hacía difícil atender a los ciudadanos y llevar a cabo las actividades, ya que eran leyes antiguas que, en la mayoría de los casos, ya no se aplicaban a la realidad. Un cierto temor a los servidores se vio en relación con el gobierno entre 2013 y 2019, debido al distanciamiento y alto grado de demanda, sin embargo, fue reconocido como honesto, equitativo y justo, que en relación con la subcategoría corrupción los sujetos trabajaban con tranquilidad, pues no necesitaban preocuparse por el futuro castigo por actos ilegales, anti-éticos o inmorales.

Según Rocha (2012), la certidumbre de la impunidad de quienes cometen actos corruptos es uno de los aspectos que contribuye a elevar los niveles de corrupción en Brasil, teniendo en cuenta que los casos de castigo de quienes cometen delitos contra la administración pública son raros. También afirma que el exceso de oportunidades para desviar recursos públicos, así como la no formación moral, ética y cultural del pueblo brasileño, son factores de colaboración para mantener la corrupción en todos los niveles de la jerarquía.

Se concluye que la corrupción no debe combatirse solamente porque está condenada desde el punto de vista legal, ético y moral, sino porque trae el sufrimiento a quienes viven con ella y la muerte de muchos brasileños cuando los recursos de salud, educación, seguridad son desviados para fines privados y en beneficio de un grupo de políticos o empresas.

5.3.4 Estrategias de defensa

Las estrategias de defensa identificadas en los grupos estudiados fueron: Ausencia del trabajo, apoyo familiar, apoyo a la religión, actividad física, servicio comunitario, actividades de ocio, diálogo, consumo de alcohol y consumo de tabaco.

a) Ausencia del trabajo: esta estrategia de defensa es utilizada por el 100% del grupo 1, a veces conscientemente y en otros de manera inconsciente. No hubo demostración directa de esto en el grupo dos y tres. El informe del sujeto S31 - G1 demuestra conscientemente la acción:

Seré honesto, realmente no me gusta obtener un certificado médico y alejarme del trabajo, pero hay momentos en los que no hay manera, nos cansamos, así que, si vas al médico y obtienes un certificado, descansa tu cabeza y luego volver. Es la única forma de aliviar un poco (S31-G1).

El caso del sujeto S20, reportado por el médico, demuestra la acción inconsciente del servidor utilizando una estrategia de defensa para mantenerse ausente del trabajo y librarse de sentimientos y emociones que lo molestan.

Servidora reporta que ha sufrido un accidente de trabajo, algo que no ocurrió, con el fin de ausentar del trabajo, jubilarse o realizar ajustes. Cefalea, mareo, fatiga, irritabilidad, dificultades de concentración, dificultad para realizar tareas, memoria cansada, insomnio, disminución de la tolerancia al "estrés" y se presentan emociones.

El gerente de gestión de personas (S53 - G3) comparte la estrategia de defensa utilizada por los servidores, como se puede ver en el informe dado durante la entrevista:

Desafortunadamente, a las organizaciones solamente les importa el dinero, no les importa el funcionario. La gente quedó a un lado. Así que la gente usa artificios para sobrevivir en este caos, y uno de ellos es la remoción del trabajo, a través de atestiguamientos, porque tampoco pueden perder sus trabajos, se les acaban los salarios, eso es malo para ambos lados. El trabajo continúa siendo doloroso, la institución funciona sin los servicios, la población se daña y se convierte en una bola de nieve, donde toda la sociedad pierde (S53 - G3).

Según la investigación existente, la distancia del trabajo se produce generalmente a través de estrategias colectivas inconscientes y sutiles, donde los trabajadores suelen visitar otros sectores, marcan tiempos para un café colectivo, aunque no se prevea el tiempo de descanso en las normas (Molinier, 2006). Aquí algunos comentarios:

En el caso de los grupos dos y tres, aunque las estrategias no son declaradas directamente por los sujetos, durante el período de observación sobre el terreno fue posible identificar que utilizaban este tipo de estrategia y conscientemente, ya que los informes son del siguiente tipo: "Tomemos un café para aliviar el estrés". "Voy al sector de fulano para aliviar

mi cabeza”; “Voy a hacer un servicio en la calle para salir un poco del sector”. Estas estrategias son plenamente conscientes, no dependían de la autorización del liderazgo inmediato y no se acusó a ningún trabajador de hacerlo. Sin embargo, no todos los grupos pueden hacer este tipo de acciones, por ejemplo, los colaboradores que trabajan en educación, que están obligados a hacer tiempo y no pueden salir del aula para crear momentos de alivio de las tensiones y el sufrimiento laboral. Estos datos están ayudando a reafirmar el mayor malestar de los servidores en esta área.

Volviendo al grupo 1, en los temas ya enfermos, observa que no hay estrategias colectivas. En estos momentos de acción grupal, prefieren aislarse y usar estrategias individuales para aliviar el dolor y el sufrimiento, una de ellas es el uso de la atestación a largo plazo.

Este comportamiento, independiente del grupo, conduce a la comprensión de que es un ambiente de trabajo pesado y estresante sin preocuparse por la calidad de vida del trabajador, donde la gente no está a la vanguardia. Estos factores conducen a las personas a sufrir y a adquirir enfermedades, con las consecuencias de reducir la productividad y la falta de prestación de servicios a los ciudadanos, característica identificada en ambos modelos de gestión.

b) Contacto con la naturaleza: esta estrategia de defensa se identificó en los tres grupos de estudio, de los cuales el 7,31% fueron grupo 1, el 40% fueron grupo dos y el 47,36% fueron grupo tres.

A pesar de ser una técnica que ha sido centenaria, la relación entre el hombre y la naturaleza, como estrategia para aliviar el sufrimiento y la mala salud del trabajo, tiene pocos estudios publicados, y los existentes son muy superficiales. Según Castell (2020), para el año 2030, la tendencia es que el 70% de la población mundial vive en ciudades, un ambiente propicio para el sedentarismo, la inactividad física y la mala nutrición, lo que requiere un rediseño de la gestión pública para ofrecer espacios saludables y estímulos para que la población continúe contactando con su origen humano. Para el autor, este contacto con la naturaleza es fundamental para la salud mental y física. Dice que entre los beneficios del contacto con la naturaleza está la mejora del sueño, la reducción del estrés, la mejora de la autoestima y la coexistencia social.

Las siguientes declaraciones están en línea con lo que dice el autor:

Tengo un terreno dentro de la ciudad y algunas creaciones. Me gusta pasar el fin de semana en el suelo para descansar, me preocupo menos por las cosas aquí en el trabajo, pero aprecio el servicio que tengo. Estoy a punto de jubilarme y voy a dedicar más a mis creaciones (S17 - G1).

Sé que el trabajo se retira y se desperdicia, tanto para mí como para mi esposo, que también es un servidor público en el estado, tenemos a nuestras hijas, durante la semana no tenemos tiempo para nada, así que, para aliviar esta tensión del trabajo, tratamos de ir a casa de mis padres, hay pollo, cerdo, plantas, regresamos renovados para comenzar otra semana (S43 - G2).

Me encanta ir al campo, allí vamos a tomar una cerveza, lanzar una cubierta, hacer una conversación, tener contacto con las cosas de la naturaleza, esto trae paz y equilibrio, es lo que ayuda a recargar las energías para enfrentar los problemas de la vida (S-68).

A partir de estos y otros testimonios de los sujetos estudiados, se puede inferir que la relación del empleado con la naturaleza es una forma de relajación y renovación de la salud mental y puede traer beneficios como: reducción de la angustia, reducción del agotamiento mental, reducción de la tensión, tranquilidad, equilibrio, paz y recarga de la energía física y mental para abordar los problemas derivados de la organización del trabajo. Además de estos beneficios, se entiende que la estrategia es una forma para que las personas mantengan sus lazos familiares y de amistad.

Se ha observado que el porcentaje de personas del Grupo 1 que utilizan esta estrategia es bajo, lo que permite afirmar que esta estrategia es una fuente de salud para quienes la utilizan y puede servir como medida para proteger el cuerpo y la mente si se difunde entre las organizaciones.

Se encontró que la estrategia llegó a ser más utilizada en el período del gobierno de gerencial, y no fue posible identificarla en el período del gobierno patrimonialista.

b) Apoyo a la familia: fue una categoría mencionada por el 12,19% del grupo 1, el 50% del grupo dos y el 15,78% del grupo tres. En esta categoría se entiende que la familia sirve de estrategia para aliviar el sufrimiento de unos pocos sujetos del grupos de 1 y 3, con una mayor contribución en el grupo 2. Los siguientes informes representan las extracciones realizadas para esta estrategia:

Tengo una gran relación con todos en mi familia, mi marido me ayuda mucho debido a mis limitaciones, no sé qué sería sin mi familia, no creo que pueda manejarlo. La familia es nuestro apoyo, llego a casa y le cuento todo a mi esposo. (S33 - G1).

Mi familia siempre ha sido mi seguidora en cada año que estoy aquí, si siempre he tenido el placer de venir a trabajar, todos los días, sin tener que desaparecer, es porque tengo el apoyo y el afecto de mi familia. Siempre tenemos nuestro almuerzo dominical, nuestros momentos de socialización, así que creo que eso es lo que hace que el trabajo e incluso la vida sea más liviana (S42 - G2).

Los fines de semana trato de disfrutar al máximo de mi familia, yendo al campo, quedándome en casa, cocinando la comida que nos gusta, saliendo a casa de amigos, o amigos que vienen a mi casa. Creo que estas actividades que causan bienestar evitan las ausencias del trabajo, al menos para mí esto es lo que funciona (S54 - G3).

Según los informes, la familia, al apoyar el tema, sirve como fuente de motivación para que el sujeto vaya a trabajar, deja el trabajo más ligero, es un pilar de sustento, causa bienestar y contribuye a evitar la remoción del trabajo.

Según Prata y Honório (2015), aquellos trabajadores que logran tener la familia como estrategia para aliviar el sufrimiento lograrán un mejor equilibrio entre la salud mental y el trabajo, ya que se convierte en un canal de evasión de la mala energía del trabajo.

Aunque la investigación señala que esta estrategia es fundamental para aliviar el sufrimiento del trabajo, y es confirmada por algunos sujetos de este estudio, se ha dado cuenta que también hay un efecto inverso, porque cuando el trabajador no tiene el apoyo de la familia, el sufrimiento se intensifica, con consecuencias para el individuo, los miembros de la familia y la organización. Esta cuestión se debatirá mejor en una sección específica.

c) Apoyo a la religión: aunque esta subcategoría aparece en varios discursos de los temas, se ha observado que pocos la mencionan como estrategia para aliviar el sufrimiento que causa el trabajo. En el grupo 1, el 7,31% de los sujetos tienen religión como aliado de la salud, en el grupo dos, el 30%, y en el grupo 3 no hubo informes de apoyo a la religión como forma de mitigar los efectos negativos de la organización del trabajo. Como una manera de subcontratar el pensamiento del sujeto, trae dos declaraciones que mejor describen la subcategoría:

Hago la facultad de teología. Mi apoyo siempre ha estado en Dios, él es mi apoyo, así que cuando llegue a casa le pediré que se deshaga de las cosas malas que pasaron durante el día y me pidiera que me deshiciera de ellas (S2 - G1).

Me quedo fuera de la casa todo el día, salgo de las 6:10 de la mañana y regreso a las 20:15 de la noche. No voy a ir a casa a la hora del almuerzo porque no tengo tiempo. Este tipo de cosas están agotadas. Soy muy católico, realmente me gusta ir a la iglesia para aliviar la presión. También me desahogo con mi madre, demasiado tarde (S51 - G2).

Según Koenig (2012), la relación entre religión y salud, entre mitos y ciencias se registra a lo largo de la historia. Se están llevando a cabo muchas investigaciones sobre el tema, de las cuales el 80% se relaciona con la salud mental y física, los aspectos psicológicos, sociales y de comportamiento. El autor afirma que en el 79% de las investigaciones se encontró una relación positiva entre salud, bienestar y espiritualidad, pero destaca la necesidad de observar la individualidad de ser en relación con la religión, ya que no puede ser algo forzado, sino que es la espiritualidad del sujeto.

Este estudio llega en partes a lo que Koenig investigó, porque algunas personas pueden usar la religión para aliviar el sufrimiento personal y laboral, pero para la mayoría,

especialmente para los gerentes, la religión no tiene ningún sentido en el ambiente laboral. Sin embargo, es importante subrayar que, en lo que respecta a la salud humana, cada vida, cada estrategia utilizada, ya sea por una o más personas, debe ser importante y considerada.

d) Actividad física: ningún sujeto del grupo 1 es practicante de actividad física. En el grupo dos 40% reportan hacer algunas actividades y en el grupo tres 47,36%. Toma nota en las declaraciones representativas de lo que revelan los temas:

Las cosas que me presionan y me hacen sufrir, trato de canalizar, canalizar, haciendo deporte, eso drena toda la energía, es correr, fútbol, para que los problemas no me afecten y no afecten el trabajo, el institución, entonces debemos hacerlo (S44 - G2).

Mi vida es el deporte, así que además de trabajar aquí, trabajo como profesor de educación superior y secundaria, todo en la zona. Yo también soy corredor, además de organizar varias actividades para el público, lo que es muy laborioso, siempre estoy practicando ahí, lo que ayuda a aliviar la carga de las cosas que la vida nos impone (S69 - G3).

Se extrae de las declaraciones que los sujetos que hacen actividad física, la utilizan para canalizar energía negativa del sufrimiento laboral, con el objetivo de proteger al sujeto mismo, a sus colegas y a la organización, así como aliviar los problemas personales.

Cabe señalar que los pacientes no utilizan esta estrategia para aliviar el sufrimiento, lo que demuestra que puede ser una alternativa que se siga explotando en la administración pública a fin de preservar la salud y evitar los malos tratos a los trabajadores. Se encontró que los sujetos del grupo 1 ahora usan enfermedades como sabotadores para evitar este tipo de actividad, alegando dolor, dificultad para caminar, cansancio, decepción e incluso fobia social. En otras palabras, no puedes esperar a que el sujeto se enferme para animarlo a cuidar de su salud.

Según Neffa (2015), es evidente que las actividades laborales tienen fuertes vínculos con la salud física y mental y que el cuidado del cuerpo y la mente pueden aliviar estos impactos en la vida de la persona, poco se ha hecho como medidas preventivas para proteger la salud del trabajador. Para el autor, la actividad física será una forma de prevención, ya que se ha demostrado en las investigaciones como una forma de reducir los riesgos de enfermedad y de promover el bienestar físico, psicológico y social de quienes la practican.

La actividad física, según Neffa (2015) es decisiva para que el sujeto tenga una vida sana y de alta calidad, sirve para la creación de lazos sociales y para una mejora efectiva de la producción y su calidad, lo que permite beneficios mutuos entre el individuo, la sociedad y la empresa. El autor afirma que esta es una excelente justificación para que los gobiernos inviertan en la educación física como forma de contribuir a la sociedad en su conjunto.

Este estudio está en línea con lo que dice Neffa (2015), porque en la organización en discusión no existe un sistema efectivo para calificar la educación física y practicarla, las pocas acciones observadas, dirigidas a los servidores, son aisladas y de poca adherencia. El estudio muestra que quienes practican tienen el objetivo de protegerse individualmente, y no es una acción colectiva.

Otra cuestión importante que hay que informar es que durante el gobierno de 2008-2012 no hubo ninguna acción centrada en la actividad física. Mientras que en el gobierno de gestión (2013-2019), preocupado por reducir las tasas de absentismo y enfermedad, con miras a aumentar la productividad, se están aplicando medidas aisladas y se está creando cultura, incluso con la escasa adhesión de los servidores y el público en general.

g) Actividades de ocio: esta subcategoría no se identificó en el grupo 1, se manifestó en el 40% del grupo 2 y en el 26,31% del grupo 3. Aquí está lo que muestra algunos de los sujetos:

Me gustan las actividades relajantes, en mi casa solo somos mi marido y yo, hay tres pisos, en uno de ellos hay una piscina, una ducha, ahí es donde nos quedamos para no calentar la cabeza con el servicio, creo que todos debieron tener estos momentos, para estresarse menos en el trabajo (S46 - G2).

Soy un poco sedentario, así que para aliviar un poco de estrés cuando estoy en casa, mi placer es hacer una comida, ver una televisión, tumbarme en el sofá y relajarme, cuidar algunas plantas, a veces ir al campo, eso es todo (S63 - G3).

Según los testimonios, se identificó que en este grupo las principales actividades de ocio que adoptaron los practicantes fueron caminar, leer, cocinar, pequeños viajes con amigos, relajación en clubes, cuidado de plantas y animales, ver películas y telenovelas y fraternizar con parientes y amigos.

Lo que se hace perceptible es que es una subcategoría usada por sujetos que no se han ido del trabajo, mientras que los que se han ido o están enfermos no están contentos de desarrollarlos. Se sabe que, a diferencia de la actividad física, la actividad de ocio no requiere esfuerzo físico y hay una diversidad de opciones para que el sujeto elija la que mejor se adapte a sus condiciones. Sin embargo, es evidente que los sujetos del grupo 1 no sólo están enfermos físicamente, sino que tienen graves problemas psicológicos, factores que los llevan a la falta de iniciativa y proactividad para cuidar el cuerpo y la mente.

Uno de los primeros investigadores en discutir el término ocio con una profundización metodológica fue Dumazedier con el trabajo *Vers une civilization du loisir*, publicado en 1962. Según Dumazedier (1962), el esparcimiento es una acción social y cultural que busca llenar el tiempo libre de los sujetos, en el que puede utilizarlo para relajar, descansar, entretener, recrear,

desarrollar actividades voluntarias, después de haberse librado de obligaciones profesionales. Para el autor, éstas pueden ser una fuente de placer y también terminar en el aburrimiento, cuando el sujeto no puede alcanzar los objetivos perseguidos con esa actividad.

Dumazedier (1962) en ese momento, ya se preveía que la idea del ocio requería un cambio cultural, educativo, informativo y político. Eso sucedió. En Brasil, por ejemplo, el ocio se ha convertido en una política pública, aunque de manera precaria y afectó a parte de la población. Como referencia a esta política en el sector privado, pero con dinero público, está el Servicio de Comercio Social (SESC), que tiene como objetivo el bienestar de los trabajadores comerciales y el público en general.

A pesar de la discusión sobre la importancia del ocio durante décadas, y de estar insertado en las políticas públicas como importante, se observó en este estudio que no funciona para todos, pues en este caso en estudio no se hace nada para incentivar o contribuir a que los trabajadores puedan aprovechar este elemento considerado importante para aliviar el sufrimiento derivado del trabajo y otros medios externos. El resultado de esta falla, ya sea ofreciendo o informando al trabajador, genera, entre otros, los sentimientos comentados en la Figura 11, ausencias y enfermedades laborales.

e) Meditación: esta subcategoría se identificó en el 20% del grupo dos y en el 10,52% de los grupos tres. Estarán representadas las dos declaraciones siguientes:

Me gusta meditar, a veces las cosas pasan, sufro de mi perfeccionismo, pero estoy muy tranquilo, pero me gusta meditar, cierro la puerta de mi habitación y medito, también aprovecho la oportunidad para leer (S47 - G2).

Estoy muy tranquilo, y creo que cuanto más tranquilo seas, será más fácil enfrentar los problemas cotidianos, así que me voy de aquí y trato de meditar, relajarme. A mi hijo le gusta la música, así que le sigo, también ayuda (S58 - G3).

Se observó que la meditación no es una técnica muy utilizada por los sujetos para el alivio del sufrimiento, por ejemplo en el grupo uno, ninguno de los sujetos hace uso de esta. Los pocos que lo utilizan declaran que la técnica contribuye a la tranquilidad, la relajación y a los problemas que enfrentan con menos sufrimiento.

Según Goleman (1999), la meditación es una de las técnicas más antiguas para relajar el cuerpo y tranquilizar la mente y se utiliza como "parte del tratamiento de trastornos como la hipertensión, los dolores de cabeza, el dolor de espalda, los problemas de ansiedad y para controlar o reducir el dolor crónico" e incluso para reducir el estrés, reforzar el sistema inmunitario y llevar la paz interior (p.25).

Se ha identificado que esta subcategoría no ha sido atendida por los gobiernos en ninguno de los períodos analizados y que no hay acciones colectivas para la práctica.

e) Prestación de servicios voluntarios: esta subcategoría se identificó en 2,43% del grupo 1, 10% del grupo dos y 10,52% del grupo tres. Se entiende mejor al analizar los argumentos de los sujetos representados en las declaraciones:

Es mucha presión en el trabajo, cuando llego a casa sigo usando las redes sociales, entonces mi esposo y yo trabajamos en la alcaldía, entonces hay dos cosas que hacemos para aliviar el estrés del trabajo, una es orar y la otra es ayudar a los demás, hacemos varios servicios en la comunidad, además de ayudar a los demás, también nos ayudamos unos a otros (S50 - G2).

No es nada nuevo y todos aquí saben que tuve cáncer de mama, gracias a Dios estoy curada, entonces un grupo de amigos y yo creamos una ONG que apoya y cuida a las personas con cáncer, todo es voluntario, lo hacemos con mucho cariño y cariño, es un trabajo maravilloso que nos deja el alma más liviana sabiendo que estamos ayudando a alguien en un momento tan difícil (S53 - G3).

Se observa que la prestación voluntaria de servicios fue una forma que encontraron quienes la practican como una forma de aliviar el estrés, dejando el alma más clara y que los sujetos consideran como un acto de amor y afecto hacia la siguiente persona que termina siendo útil para quienes proveen el servicio y para quienes lo reciben. Sin embargo, resulta que se trata de una estrategia utilizada por pocos sujetos y sin ningún aliento de las autoridades públicas en este caso.

Según Sapiro y Martiello (2016), el servicio voluntario es una forma de generosidad espontánea que involucra amor, respeto, gratitud, solidaridad, alegría y esperanza, donde la gente se ayuda mutuamente. Los autores dicen que este tipo de trabajo generoso es diferente de la caridad, porque es una donación que no implica usurpar algo, sino que es una dedicación de tiempo, atención, apoyo, cuidado para el otro de tal manera que los que donan se benefician de liberar positivamente sus energías viniendo del medio ambiente donde vive el sujeto.

Estas consideraciones muestran que la estrategia, aunque poco utilizada, es un excelente aliado para aliviar el sufrimiento que surge del trabajo, ya sea para quienes donan los servicios o para quienes los reciben, porque en esta interacción ambos pueden beneficiarse del generoso acto voluntario de alivio de emociones y sentimientos negativos.

h) Exposición de problemas - hablar: subcategoría no identificada en el grupo 1, reportada por el 40% del grupo dos y el 21,05% del grupo tres. Un mejor análisis se basa en las dos afirmaciones siguientes:

Estoy hablando mucho, así que la gente viene y habla de su hijo, marido, novio, hablo mucho. Miré a mi padre, falleció, ahora miro a mi madre, así que no puedo salir y hacer otras cosas, así que estoy dando demasiada conversación (S45 - G2).

Tengo el hábito de salir con amigos o familia para charlar y relajarme, así que hablamos de los problemas, las cosas buenas, los fines de semana, reunirme con los niños, otra familia y amigos en el campo, en la casa de alguien o en pequeños viajes, esto ayuda a la gente en el trabajo y me trae paz y bienestar (S66 - G3).

Hablar del problema es una manera que encuentran los sujetos para aliviar el sufrimiento. Según ellos, esta estrategia aporta tranquilidad y bienestar. Sin embargo, resulta que se utiliza para los enfermos. Los del Grupo 1 informan que no sienten la voluntad de hablar de problemas, sufrimiento y enfermedades, ni siquiera para los profesionales de la salud, en este caso psicólogos y psiquiatras. Según los informes, fue posible averiguar que están experimentando dificultades y tratando de evitar, incluyendo al médico en el trabajo y el manejo con la gente.

El acto de hablar como una forma de aliviar el sufrimiento e incluso de curar enfermedades tiene sus orígenes en Freud, que lo llamó una técnica llamada libre asociación, donde el sujeto habla libremente de sus afectos, emociones y sentimientos, permitiéndole así librarse de los patógenos, o contribuyendo al terapeuta y profesional que lo asiste para analizar y ayudar al sujeto a librarse de los defectos que los molestan (Freud, 1976, 1996).

Uno no quiere entrar en la técnica aquí, sino demostrar que el acto de hablar como una forma de cura es científico y centenario. Aquellos que pueden exponer sus problemas pueden profundizar en el contenido, ya sea consciente o inconsciente, y pueden beneficiarse de deshacerse de los sentimientos y emociones que los enferman.

Como se puede ver, la técnica de hablar como estrategia para deshacerse del sufrimiento es vieja. Sin embargo, se percibe que los directivos lo ignoran, contribuyendo así a la intensificación del sufrimiento de los sujetos, a la ausencia del trabajo y a la enfermedad. Según informes de algunos participantes, cuando el sujeto expone sus problemas a los administradores, no a una ética de la expresión, y se siguen utilizando, cuando es necesario, como forma de castigarlos, que dejan con miedo e inseguridad para exponer sus problemas dentro de la organización.

Por otro lado, los gerentes informaron que la cuestión de escuchar a los servidores es casi imposible debido a la cantidad de demanda de trabajo, y que cuando escuchan algo, se vuelve muy difícil, porque la ley les obliga a adoptar una actitud ante el conocimiento de los hechos, bajo pena de ser castigados, si no denuncian los hechos que conocen.

Esta necesidad de hablar y exponer el problema fue perceptible durante la investigación, ya que los sujetos, sabiendo su anonimato, con pocas excepciones, se expusieron a diversos problemas, sentimientos y emociones que, según ellos, no podían exponer a sus superiores, a sus colegas, a los profesionales de la salud. También han dicho que a menudo evitan hablar como familia y amigos, en algunos casos como una forma de protección y en otros porque no están dispuestos a escucharlos. Por lo tanto, terminan guardando los sentimientos y emociones que resultan en estrés, irritabilidad, ansiedad, humor alterado, tensión emocional, ira, insomnio y dificultad de concentración, ambos expuestos por los sujetos y descritos en la figura 11.

i) Uso de bebidas alcohólicas: esta subcategoría, que no es beneficiosa para la salud, no fue identificada como estrategia para defender el sufrimiento en el grupo 1, fue reportada por el 10% del grupo dos y el 63,15% del grupo tres.

Bebo todos los días de la semana, no creo que sea alcohólico (risos), eso me alivia de los problemas personales, de las cosas del trabajo, simplemente no me olvido de ese aburrido jefe (risos). También fumo un poco, pero prefiero beber. Nunca tuve que faltar al trabajo por la bebida o por cualquier motivo (S48-G2).

Mi válvula de escape es la bebida, así que la mayor parte del tiempo los vicios vienen de alguna insatisfacción. En mi caso, la falta de tiempo para conciliar el trabajo, el estudio y la actividad física. También tiene frustración, desafortunadamente en la vida familiar y social en su conjunto (S67 - G3).

Se pudo identificar que el uso de bebidas alcohólicas no es una estrategia utilizada por el grupo 1, incluso en forma social. Su justificación está relacionada con recomendaciones médicas debido al uso intensivo de medicamentos. En el grupo dos, sólo una persona demostró utilizar el alcohol de manera severa para librarse del estrés, de la dificultad de la relación con los superiores jerárquicos y del sufrimiento que se deriva de la forma en que considera la organización del trabajo. Las otras personas de este grupo dicen que no se necesita usar alcohol para deshacerse del trabajo o del sufrimiento personal.

El tercer grupo fue donde se concentró el mayor número de sujetos que utilizan esta sustancia para deshacerse del estrés y del sufrimiento del trabajo. Estos sujetos, aunque no se desvinculan del trabajo usando certificados médicos, muestran sentimientos de insatisfacción con el trabajo y la vida, estrés, irritabilidad, ansiedad, dolor no identificado, lapsos de memoria, dificultad para concentrarse, insomnio y falta de apetito. Afirman que la carga de trabajo es uno de los factores que impiden a las personas conciliar el trabajo con la vida personal, pero que la remuneración, teniendo en cuenta la región, sigue compensando el esfuerzo. Conscientemente dijeron que el alcohol es una de sus estrategias para aliviar la fatiga, la insatisfacción, los sentimientos y las emociones negativas del trabajo.

Según la OMS (2010), el alcohol mata a unos 2,5 millones de personas al año. Se considera que es un problema de salud pública y un riesgo para la salud, ya que agrava los problemas cardiovasculares, los problemas neuropsiquiátricos, la cirrosis hepática y diversos tipos de cáncer, puede estar relacionado con enfermedades infecciosas como el HIV/SIDA, la tuberculosis y la neumonía, y contribuye a traumas, accidentes de tráfico y trabajo, violencia y suicidios. Andrade (2020) afirma que las consecuencias del alcohol, además de aumentar los costos de las empresas con baja productividad y ausentismo, generan impacto económico, aumentan los costos públicos de las hospitalizaciones, los costos directos e indirectos de la justicia y el sistema de bienestar social debido a la lejanía y el desempleo. El autor afirma que las consecuencias del alcohol no son sólo para el usuario, sino para las organizaciones, para el gobierno y para toda la sociedad.

A pesar del hecho de que existe una amplia base de datos de investigación científica que llama la atención sobre los efectos nocivos del alcohol y las consecuencias para la salud humana y el daño que causa al estado, las empresas y la sociedad, no se ha identificado ninguna acción colectiva en el organismo público para apoyar a las personas que hacen un uso excesivo de la droga. Se hizo evidente que los gerentes no tenían la preocupación de desarrollar políticas para combatir y prevenir, en el gobierno de 2008 a 2012, incluso hubo uso de bebidas en ambientes de trabajo. En el gobierno de 2013 a 2019, se identificó la destitución de un servidor por haber utilizado bebidas alcohólicas en el ambiente de trabajo, y varias rutas para la remoción de servidores del sistema de seguridad social, por la misma razón.

j) Consumo de tabaco: esta subcategoría, nociva para la salud humana, se identificó como una estrategia para la defensa del sufrimiento en el 26,82% del grupo 1, en el 21,05% del grupo tres y en el grupo dos ninguno de los sujetos hace uso de la sustancia. Los siguientes informes representan la exposición de los sujetos a la subcategoría:

Tuve que buscar a un psiquiatra, tuve un gran cansancio mental y el psiquiatra me dio medicamentos para la ansiedad y los tranquilizantes, incluso me pidió que dejara de fumar, porque fumar es mi válvula de escape, pero dijo que no podía reunir a los tranquilizantes, y que debía esperar para dejar de tomar estos ansiolíticos para empezar el otro. Realmente quiero dejar de fumar, pero no puedo solo (S9 - G1).

Fumo todo el tiempo, es muy estresante, este servicio, es una máquina que se rompe y tienes que resolver, si no todos se nos acercan, es una licitación que no sale, son unos pocos servidores intransigentes, a veces no se puede decir nada, así que descargo todo en mi cigarrillo (S61 - G3).

El uso del tabaco es una estrategia consciente de los sujetos que lo tienen como alternativa para aliviar, insatisfacción con la vida, el dolor y el sufrimiento ocupacional. Según

ellos, el acto de fumar se convierte en una válvula de escape y una forma de liberar la carga emocional negativa y sentirse más aliviado de los problemas, ya sean personales o profesionales.

Según la OPAS (2019), el tabaco afecta a 1.1 mil millones de personas en todo el mundo y 8 millones mueren al año como resultado del uso de esta sustancia, a menudo prematuramente, con consecuencias económicas, familiares y mayores costos estatales.

Entre las principales enfermedades causadas por el consumo directo de tabaco se encuentran las respiratorias, cardiovasculares, el cáncer y la muerte súbita de los bebés y otros con una relación indirecta como la osteoporosis. Úlcera del tracto digestivo, cataratas, impotencia sexual en el hombre y menopausia temprana de la mujer (OPAS, 2019).

Según la OPAS (2019), Brasil es el segundo país del mundo en implementar todas las recomendaciones de la OMS para el control y prevención del consumo de tabaco, siendo el primer país Turquía. Se encontró que las intervenciones fueron confirmadas en este estudio. El órgano lleva a cabo acciones para controlar y combatir el consumo de tabaco con la sociedad a través de las unidades de estrategias de salud del familia, alentando a los servidores a participar, incluso liberándolos durante las horas de trabajo. También hay grupos específicos para servidores. Cabe señalar que esas medidas se determinaron durante el período 2013-2019 y no se identificaron en el período 2008-2012.

Aunque es la única subcategoría con el pleno apoyo de las autoridades públicas, es una estrategia negativa con consecuencias negativas e inmediatas para los sujetos. Se ha encontrado que las personas enfermas, una característica del grupo 1, son conscientes de que necesitan ayuda, pero no se unen a los programas de control del tabaco, prefieren tenerla como válvula de escape para aliviar el dolor y el sufrimiento, aun sabiendo que el alivio es inmediato, y que el problema no se resuelve y que causa otras enfermedades.

5.3.5 Mecanismos de defensa

Las subcategorías siguientes se han identificado como mecanismos de defensa, utilizados inconscientemente por los sujetos: aislamiento social, fantasía, negación, aceptación y racionalización. A continuación, se detallarán y analizarán según la percepción de los investigadores:

a) Aislamiento social: este mecanismo de defensa se observó en el 21,95% de los sujetos del grupo 1 y en el 15,78% de los sujetos del grupo tres. No se utiliza en el grupo dos. Los

siguientes son dos testimonios representativos que caracterizarán la forma en que los investigadores han presentado:

Durante el período que estoy en la escuela, estoy escondido en una habitación porque me da vergüenza usar un collarín y los niños y los padres me preguntan por qué lo uso. Siento un dolor constante, por eso prefiero ir al baño donde me quedo escondida durante horas para que nadie vea que estoy enferma (S20 - G1).

La demanda aquí es alta, decir que el servidor no funciona es una mentira y una ofensa. Hay tantos problemas que prefiero quedarme en mi rincón. Pierdes un poco de libertad, a veces necesitas aislarte un poco. Prefiero quedarme en casa, sin mucho contacto, incluso con mis propios compañeros. La relación es solo profesional (S70 - G3).

Resulta que los sujetos están separando el problema, el medio ambiente, las personas, para que la relación con el trabajo colectivo sea estrictamente profesional. Así que entienden que se están protegiendo de sentimientos y emociones con los que vivirían como lo hacían con sus colegas.

Según Sadock, et al. (2017) cuando el sujeto adopta este tipo de mecanismo, incluso si demuestra el control de la situación, indica que la persona no logra controlar y tratar sus propios sentimientos y emociones, ya que el apoyo social y la coexistencia son importantes y necesarios para reducir los niveles de estrés y las enfermedades relacionadas con el sistema inmunitario. Para los autores, el aislamiento suele caracterizarse en personas con personalidad obsesiva-compulsiva, y es un fuerte indicio de que el sujeto tiene un trastorno esquizofrénico de personalidad, delirios, depresión, y un fuerte intensificador de intenciones suicidas.

De los elementos insertados por Sadock et al. (2017), se señala que el grupo 1 necesita el cuidado y la atención de los gerentes y parientes, ya que adoptan mecanismos de defensa de alto grado de peligro para la vida y para otros, como ya se informó en este estudio sobre las intenciones de suicidio y exterminio de personas y ahora se confirma con el mecanismo en cuestión.

b) Fantasía: fue un mecanismo identificado solamente en el grupo dos, donde el 30% reportó experimentar con este, como se ejemplifica en la siguiente declaración.

Para mi tranquilidad, normalmente pongo otras cosas en mi cabeza. Ya que correr no es suficiente para hacer actividad física, para permanecer fuera, así que mentalizo cosas buenas, creo que cosas diferentes del trabajo, generalmente es lo que hago para aliviar (S49 - G2).

Se ha tomado conciencia de que las personas que utilizan este mecanismo crean situaciones diferentes de la realidad para aliviar el sufrimiento del trabajo. Son conscientes de que hay problemas laborales, pero actúan inconscientemente para aliviarlos. Segundo Sadock

et al. (2017) la fantasía sólo ocurre en la mente del individuo, es una manera de resolver conflictos internos y sentirse gratificado.

c) Denegación: esto se identificó en el 4,87% del grupo 1, en el 30% del grupo dos y sin informes de los grupos tres. Los testimonios muestran cómo los sujetos niegan la realidad:

Estoy en ajuste funcional desde 2008, entré porque me había desgarrado los tendones de ambos brazos y tuve que someterme a un procedimiento quirúrgico donde coloqué tres tornillos a cada lado. Siento mucho dolor, el dolor es el mismo que antes de la cirugía y además del dolor, después de la cirugía también perdí la fuerza de mis brazos, pero tengo una buena relación con todos en mi trabajo, me gusta trabajar mucho y me siento muy útil en mi trabajo, sé que estos problemas son cosas de la vida (S30 - G1).

Incluso luché durante la presión del trabajo, pero sé que estos problemas no son parte de mí, así que lo hago de la manera correcta. A decir verdad, después de irme de aquí trato de no preocuparme por lo que hice, pero claro que sí (S46 - G2).

Se observa que los sujetos son conscientes de los problemas, pero niegan reconocerlos como fuente de sufrimiento y enfermedades. En el caso del grupo 1, a pesar de las enfermedades y el dolor, el sujeto no admite que el trabajo pueda haber causado daño, alegando que son cosas de la vida y que deberían pasar por ella. Fue posible identificar que este tipo de mecanismo fue muy usado para caracterizar al gobierno de 2008-2012, pero también se usa durante el gobierno de 2013-2019.

Para Sadock et al. (2017) la negación puede volverse psicótica en casos más agudos. Afecta más a la percepción externa de la realidad e impide que el sujeto tome conciencia de hechos dolorosos, al punto de, en algunos casos, transformarse en fantasías y delirios.

d) Aceptación: subcategoría observada en 2,43% grupo 1, 20% grupo dos y ausente en grupo tres.

Tenía la cuestión de hacer daño, lastimar y salvar, pero ahora, a medida que envejecemos, vamos a adquirir paz, calma, tranquilidad, aceptación, no es lo mismo que cuando era más joven, todo está conmigo (S28 - G1).

Sé que trabajar en el servicio público no es fácil, en otros lugares tampoco lo es, pero acá hay algunas peculiaridades, mi jefa, por ejemplo, la odio, pero no puedo hacer nada, los pacientes que anotan y no, no puedo hacer nada tampoco, las injusticias, muchas cosas en la vida que no podemos cambiar, así que me enfrento y acepto, y me siento aliviado por la vergüenza (S48 — G2).

Esta subcategoría muestra la apreciación de los afectados por los problemas. Como no tienen fuerzas para modificarlos, al final aceptan como están. Sin embargo, es esta aceptación la que lleva a los sujetos a la somatización de los problemas, teniendo sus reflejos en sentimientos y emociones desagradables o en aflicciones con posible lejanía y enfermedad

ocupacional. Se observa que en algunos casos la forma de paliar este sentimiento es participando en fiestas y consumiendo alcohol, lo cual no es beneficioso para la salud física y mental.

m) Racionalización: fue un mecanismo de defensa identificado sólo en el grupo tres, de los cuales el 36,84% informó de su uso. La siguiente declaración describe cómo se subcontrata:

La gente tiene el hábito de culpar al ayuntamiento, tanto a los servidores como a la población en general, pero no hacen su parte, sé que no es fácil, pero ¿creen que todo es culpa nuestra? También me canso, llego a casa y ni siquiera puedo prestar mucha atención a mis hijos, pero esto no es sólo culpa de la municipalidad, también tengo que buscar maneras de hacer un mejor ambiente de trabajo, creo que todos deberían pensar así (S56 - G3).

Second Sadock et al. (2017) la racionalización es "una justificación de actitudes, creencias o comportamientos que de otro modo podrían ser inaceptables por aplicación errónea de razones o por la invención de una falacia convincente" (p.162). Se entiende que los temas de sus informes tratan de justificar la forma en que se organiza el trabajo y las interferencias que se producen en su vida personal y familiar. La fatiga se justifica como si la culpa fuera del propio individuo o de sus colegas que no hacen su parte.

5.4 Elementos externos que se correlacionan con la psicodinámica del trabajo

Además de los elementos comunes de los estudios psicodinámicos del trabajo, en el caso del contexto laboral, el placer, el sufrimiento y las estrategias de defensa, se ha determinado que existe una fuerte correlación entre los factores de la vida personal, el contexto familiar y el contexto social con las ausencias, la enfermedad, el sufrimiento y el placer del trabajo.

Según Heloani y Lancman (2004), hay que explicar una dicotomía entre el mundo interior de las organizaciones en las que los trabajadores pasan gran parte de su tiempo y el mundo exterior. Los autores afirman que:

El trabajo permite una confrontación entre el mundo exterior y el mundo interno de los trabajadores. El mundo objetivo (con su lógica, desafíos, reglas y valores) va a entrar en conflicto con la singularidad de cada trabajador, haciendo que la confrontación entre las relaciones y la organización del trabajo y el mundo interno y subjetivo del trabajador genere sufrimiento psíquico. Hay una contradicción central entre la lógica de las empresas, orientada a la ganancia y la productividad, y la lógica del individuo, que es contradictoria, tiene angustia, deseos, temores y que busca mantener su salud mental en medio de esta complejidad de las relaciones (p.2).

En este contexto, se verifica la importancia del rescate de la sociología en sus campos de actividad más diferentes. Esto permite comprender a fondo la relación entre la vida personal y profesional de los individuos y su influencia en la formación de la sociedad. Como mencionaron Heloani y Lancman (2004), cada trabajador tiene su singularidad, su historia, su familia, su espacio comunitario, sus deseos y necesidades, y cuando entra en contacto con el trabajo formal (empleado) se enfrentará a otras personas con diferentes características y se enfrentan a una organización con el poder de establecer reglas, objetivos, deseos de los propietarios, lo que hace inevitable el conflicto entre los deseos personales, organizaciones y otros.

Se entiende que los objetivos colectivos no siempre convergen en la misma dirección, lo que provoca insatisfacción por parte de los que no están de acuerdo con el curso dado. Esta máxima es el coseno en la ciencia. Lo que se invita es una reflexión y acción, junto con cada teoría y enfoque, que sean capaces de aliviar el sufrimiento generado entre los deseos, evitando la enfermedad del individuo, de la familia, de los pares, de la organización y de la sociedad.

Para un mejor entendimiento, se analizarán en detalle los elementos identificados en este estudio y que convergen con esta propuesta, considerando el grupo en el que aparecieron.

5.4.1 Influencia de los elementos relacionados con la vida personal en el contexto del trabajo

La relación entre la vida personal y el trabajo, que aquí se discute, aporta elementos intrínsecos a los individuos, que dependen exclusivamente de cada tema y de cómo se ocupan de ellos. Durante la investigación y el análisis de las conversaciones de los sujetos de este estudio, se comprendió que, además de los factores estudiados por psicodinámica, reportaron otros que no encajaban directamente en el enfoque, pero que reflejaban en la vida profesional.

Cómo se identificaron los elementos personales reflejados en el trabajo: discapacidad física, enfermedades preexistentes y desestabilización financiera. Los dos primeros se observaron exclusivamente en el Grupo 1, mientras que la desestabilización financiera se identificó en los Grupos uno y dos.

a) La discapacidad física: el término discapacidad es definido por las Naciones Unidas para designar a "una persona que no puede atenderse a sí misma, total o parcialmente, las necesidades de una vida individual o social normal como resultado de una discapacidad, congénita o no, en su capacidad física o mental" (ONU, 1975, p.1).

Al analizar el tema a la luz de esta investigación, se encontró que el 12,19% de los sujetos del grupo 1 reportaron algún tipo de deficiencia en su capacidad física y declararon que

sufrieron consecuencias para su trabajo como resultado de esta investigación. La siguiente declaración ilustra esta nueva subcategoría:

Tengo problemas visuales, glaucoma en el ojo derecho con implante de válvula en el ojo durante más de 23 años. Tengo una alergia en el ojo y no puedo tener contactos con el polvo y los productos de limpieza. Sigo con un psiquiatra porque estoy muy nervioso y uso medicamentos como Rivotril y Clonazepam para mantener la calma, dormir y trabajar (S8-G1).

Se ha señalado que se trata de un contexto personal y que a priori no puede condenar la organización del trabajo sin analizar la historia de vida del sujeto. En el caso del tipo S8-G1, tiene una discapacidad de 23 años y asumió su puesto en 2008, es decir, cuando asumió su puesto él tenía 12 años de discapacidad.

Cuando se preguntó a los administradores sobre las dificultades con los subordinados, se verificó que los servidores discapacitados no entendían sus responsabilidades en el trabajo y que no había conciencia y empoderamiento de los administradores sobre cómo tratar con esos trabajadores.

Esta innovación en la psicodinámica no consiste en eliminar las responsabilidades sociales y humanas de las organizaciones en relación con las personas con discapacidad, sino en hacer más completos los estudios sobre el sufrimiento y el placer en el trabajo, porque no siempre ese sufrimiento se debe a la forma en que se organiza el trabajo, sino a factores externos como se explica.

b) Enfermedades preexistentes: La Agencia Nacional para la Regulación de la Salud Suplementaria (ANS) los define como el que el consumidor o su persona responsable sabe llevar, en el momento de contratar o unirse a un plan de salud" (Brasil, 2005, p.9). El término enfermedad preexistente se difunde poco en la investigación médica y jurídica, sin embargo, se entiende necesario plantear la cuestión a la luz de los resultados de esta investigación.

O sujeto S27 - G1, utilizado como ejemplo para detallar esta subcategoría, cuenta con 13 años de servicio público e informa que: "He estado siguiendo a un psicólogo durante 20 años porque estoy muy ansioso por problemas personales". En otras palabras, cuando el servidor asumió el cargo en la administración pública en 2004, ya estaba sufriendo una enfermedad psicológica de su conocimiento. Sin embargo, el informe del médico psiquiátrico sobre la admisión de la persona es el siguiente: "Certifico a los efectos pertinentes que M.A. F. fue evaluado por mí, y en el examen psíquico, no mostró ninguna alteración psicopatológica en sus funciones psicológicas. Está en una pelea". La buena salud del sujeto también fue demostrada por el médico ocupacional, de la siguiente manera: "Declaro el propósito adecuado de M.A.F.

no muestra signos de enfermedad física y psicológica, ha sido sometido a un examen clínico y tiene funciones normales".

A pesar de los testimonios sobre la buena salud del sujeto, después de 10 meses de su admisión, comenzó a presentar certificados médicos y a abandonar su trabajo, incluso con la ayuda del médico que lo consideraba apto para trabajar en el momento de la admisión, lo que demuestra que el servidor ya tenía una enfermedad preexistente cuando asumió el cargo público.

Esta subcategoría se ha identificado en el 12,19% de los sujetos del grupo uno. Sabiendo que el servidor promedio en la institución fue de 1.502,6 servidores entre los años 2008 y 2019, se puede afirmar estadísticamente que 183 servidores ingresaron al servicio público con alguna enfermedad preexistente.

Esto demuestra, ante todo, la falta de ética y moralidad del profesional que se declara en perfecta salud para asumir su cargo. Luego estaba la falta de ética del profesional de la salud, o de su incompetencia técnica para evaluar a un futuro trabajador estatal o cualquier otra organización.

En tercer lugar, ha habido un fallo en el procedimiento de admisión, que no utiliza elementos para impedir que los trabajadores enfermos asuman cargos públicos y culpen a la organización del trabajo como responsable de sus enfermedades y finalmente, hay una omisión de los gestores públicos que durante la etapa de prueba del sujeto no fueron capaces de verificar la falta en el proceso y la falta de veracidad del sujeto en relación con su salud.

Por lo tanto, el análisis de esta subcategoría en el contexto personal, con una introducción al enfoque psicodinámico del trabajo, se convierte en una advertencia a las organizaciones para que revisen los procedimientos de admisión, la evaluación médica y la evaluación del desempeño durante la etapa de prueba en la administración pública y la experiencia de la empresa privada.

Cabe señalar que este estudio no tiene por objeto dar a entender que las personas con enfermedades preexistentes deben ser discriminadas y no contratadas. Sin embargo, es comprensible que se les informe de la organización para que, cuando surjan los efectos de estas enfermedades, no se penalice a las instituciones como las únicas responsables del sufrimiento, el traslado y los malos tratos del trabajador.

c) Estabilidad financiera: esta subcategoría se identificó en el 41,46% de los sujetos y en el 40% del grupo dos. Las siguientes instrucciones representan esta subcategoría:

Quando salí de un ataque, tenía una depresión muy fuerte, no quería aceptar mi estado

de salud. Según el médico, mi estado emocional contribuye a la mejora de la enfermedad, que es mi coro vocal, digo que necesitaría buscar atención psicológica. Pero en la búsqueda de temas económicos, que es algo que me desestabiliza por completo. Este estado financiero está fuera de control para nosotros, hay un momento en el que, más que la misma enfermedad, lo está uniendo todo y acaba con nosotros (S37 - G1).

Creo que recibir un pago a veces motiva, a veces elogia y elogia que sea motivador, pero creo y creo que recibir un pago motiva y puede desanimar. Porque cuando estás en problemas económicos estás fuera de control, estás más nervioso, estás más angustiado, estás preocupado por las facturas a pagar, sabiendo que se acerca el día del pago y que el dinero no va para nada, entonces se ha ido, pero no es culpa del ayuntamiento, pero todo está conectado (S44 - G2).

Esta cuestión de la inestabilidad financiera, según el gestor de nóminas, se ha convertido en algo crónico dentro de la institución. Informó que entre 2008 y 2012 no hubo control sobre el margen de asignación, que fue el alcalde y el secretario de administración quien liberó los márgenes, sin respetar la ley, que el préstamo sería como máximo el 30% del salario, por lo que los servidores estaban endeudados, al punto que algunos tenían el pago cancelado. Cuando se analizaron los documentos de los sujetos, se encontró que muchos recibirían cero salarios por un máximo de 96 meses.

Resulta que un servidor que tomó un préstamo gastó los recursos, teniendo que trabajar durante años sin recibirlo, justifica los informes de los sujetos de desmotivación, depresión, falta de recursos para el tratamiento, angustia y una enfermedad financiera colectiva.

El gobierno gerencial, cuando se dio cuenta de la situación, trató de eludir los hechos ofreciendo calificaciones para la educación financiera, propuso acuerdos colectivos con los bancos para reducir el valor de los préstamos e implantó un sistema para controlar el margen terrenal, obedeciendo la regla de liberar un máximo del 30% del salario. Esta acción no resolvió el problema, y según el administrador de nóminas generó revueltas y los servidores buscaron otras fuentes de préstamos a tasas de interés más altas.

En esos informes se ha identificado otra subcategoría externa a las organizaciones, de carácter estrictamente personal, con graves consecuencias para las personas, las familias, la sociedad y, en particular, los empleadores. Porque, según los informes, la falta de recursos financieros para pagar gastos personales y familiares genera insatisfacción con el salario recibido, desaliento por trabajo, depresión, angustia, intentos de autoexterminio, revueltas, descontrol emocional, nerviosismo, preocupación constante, baja productividad, estrés, insomnio, falta de apetito, voluntad de abandonar la vida, sensación de vacío, sensación de injusticia, tristeza y conflictos familiares.

Al este respecto, hay que advertir con firmeza el enfoque de la psicodinámica en el contexto del trabajo y poner de relieve la forma en que se organiza el trabajo, que es la causa principal del sufrimiento y los malos tratos de los trabajadores. Este estudio no descarta este hallazgo, pero entiende que un aspecto como el del descontrol financiero personal, que es externo al contexto, debería ser parte de los nuevos estudios, ya que ha demostrado ser una fuerte influencia en el sufrimiento, angustia y enfermedad de los individuos cuando lo experimentan.

La subcategoría se refiere a la cuestión de la educación financiera examinada en todo el mundo. Esto no es algo nuevo para las personas, ya que desde los primeros días han estado familiarizados con las formas más diversas de lidiar con el dinero y con las formas más variadas de negociar y garantizar el sustento humano y los placeres que provienen de los beneficios disponibles en el mundo.

Sin embargo, tras la adopción del sistema capitalista, se ha percibido un aumento significativo de la oferta de productos y servicios, muchos de los cuales se consideran superfluos. Para asegurar que se adquieran, las personas han enfrentado una dicotomía entre trabajar, comprar y luchar por pagar.

Según Peretti (2007), para que haya un mejor control de las finanzas, donde puedan saber cómo gastar, ahorrar, invertir e incluso donar es necesario mejorar la educación financiera de las familias. Según la percepción del autor, esta educación pasa por las vías escolares, ya que además de contribuir al cambio de realidad, puede preparar a niños y jóvenes para el futuro.

La necesidad de esta educación financiera es perceptible cuando se analizan los datos de la Confederación Nacional de Líderes de Tiendas (CNDL) y el Servicio de Protección del Crédito (SPC Brasil) publicado en 2018. Señalaron que el 46% de los brasileños no tiene control sobre el presupuesto familiar, muchos ni siquiera saben de qué se trata el gasto disponible en los estados de cuenta. La investigación también mostró que el 42.7% de los brasileños no tienen idea de cuánto interés pagaron por sus compras a plazos. También se identificó que el 21% de los brasileños terminan el mes en rojo, el 37,8% en cero a cero, lo que muestra que el 58,8% no tiene ningún tipo de reserva financiera. Del 34,7% que se dice que tiene una reserva financiera, el 24,1% dice que no puede pagar las cuentas a tiempo, lo que es al menos extraño y cumple con la situación de los sujetos de este estudio (CNDL, 2018).

Con datos tan alarmantes sobre la educación financiera en Brasil, la Base Común del Currículo Nacional (BNCC, 2017) en el tema de las matemáticas se insertó en la posibilidad y necesidad de discutir en el aula, de manera interdisciplinaria, conceptos básicos de economía y

finanzas, destacando los temas de tasas de interés, inflación, aplicaciones financieras (retorno y liquidez de una inversión) e impuestos, buscando así la educación financiera de los estudiantes. Según la información disponible en el BNCC de 2017, este tipo de capacitación tratará de manera interdisciplinaria de involucrar políticas culturales, sociales, psicológicas, económicas, de consumo, trabajo y dinero para reducir el sufrimiento de las familias en relación con el uso inadecuado de los recursos financieros (Brasil, 2017).

Así pues, se espera que la inserción de esta subcategoría como causa de sufrimiento y enfermedad que se interrelaciona con la vida personal y el trabajo despierte en la sociedad una mayor eficacia en las medidas para controlar el consumismo y controlar y estructurar automáticamente a las personas.

5.4.2 La influencia del contexto familiar en la organización del trabajo

La familia se considera la base de cada individuo. En esta discusión no se trata de debatir la forma y los modelos de la familia, ya que sufren cambios en su estructura, pero no cambian su responsabilidad social hacia los que la constituyen (Leite y Barboza, 2018). Así pues, sobre la base de análisis de entrevistas y documentos de estudio, determinó que el contexto familiar influye en el contexto personal de los trabajadores y, por consiguiente, en el contexto laboral y social.

Según Vasconcellos (2010), la familia es un sistema formado por uno o más elementos conectados, de tal manera que a un cambio en cualquiera de los miembros le seguirá un cambio en el sistema. Para el autor, los fenómenos no pueden considerarse aisladamente, sino como parte de un todo. Sobre esta base, se puede decir que la familia, las empresas, la escuela, el estado son partes (subsistemas) que forman todo el sistema social. Ellos define el sistema como un conjunto de elementos conectados y organizados con patrones de comportamiento recurrentes y predecibles.

Los sistemas, y aquí estamos hablando específicamente de la familia y la organización, pasan por períodos de cambio, de estabilidad e inestabilidad, así que no son estáticos. Son dinámicos y las partes van a afectar a todo el mundo. En este caso, podemos decir que los individuos son la parte más pequeña del sistema, separados, pero integrales del todo. Cuando una de estas personas, trabaje o no en la organización, se vea afectada (por ejemplo, enfermarse), tanto el sistema familiar como el sistema organizativo se cambiarán, influencia y son influenciados (Vasconcelos, 2010).

La influencia de la familia en el Grupo 1 se correlacionó con los siguientes elementos que de alguna manera habían influido en la ausencia de las personas del trabajo: enfermedad de los familiares, muerte de parientes cercanos, ancianos bajo la responsabilidad del sujeto, conflictos con cónyuges e hijos, abandono y falta de apoyo a los parientes, alcoholismo de los miembros y destructividad cuando se produce el divorcio.

En el grupo dos, hay elementos de conflicto familiar y la presencia de una persona mayor. Por otra parte, en el grupo tres se identificaron los elementos del conflicto debido a la dedicación del tema a la labor.

Lo que se puede ver es que el contexto familiar, con las consecuencias del entorno laboral, está presente en el Grupo 1. Según los informes del grupo dos, a pesar de la presencia de dos elementos, no fue posible evaluar si existe una relación con el trabajo. En el caso del grupo tres, el elemento identificado fue por efecto contrario, la ausencia del tema en la familia debido a su dedicación al trabajo es lo que llevó a la ruptura familiar.

Surgen las siguientes preguntas: habida cuenta de que no existe relación entre el contexto familiar y el grupo que nunca ha sido separado del trabajo y los administradores, y que el grupo 1 no cuenta con apoyo familiar como estrategia para hacer frente al sufrimiento en el trabajo, ¿podría el contexto familiar influir en la ausencia y los malos tratos de los trabajadores? Esto es lo que se debatirá en el Grupo 1 en los párrafos siguientes:

a) Enfermedad en la familia: El 14,63% de los sujetos del grupo informó que además de las actividades domésticas y laborales, todavía hay una persona de la familia con algún tipo de enfermedad que requiere atención. El siguiente testimonio demuestra el caso de uno de los sujetos que tiene agotamiento físico y mental por cuidar a su hija y que ha realizado un ajuste funcional en la organización como si las enfermedades fueran consecuencia del trabajo:

Mi hija está enferma, tiene una discapacidad, tiene convulsiones epilépticas, en ocasiones estas convulsiones se agudizan, incluso tiene varias convulsiones el mismo día y suele durar de quince días a un mes, con una frecuencia de unas cuatro veces al año. Cuando la convulsión no es aguda, tiene más convulsiones en el período de tiempo más largo entre ellas. Toda mi vida fue muy difícil cuidar a mi hija enferma, siempre la cuidé sola, así que terminé enfermándome juntos, siempre lloré mucho y me da pena verla en esa situación (S36 - G1).

Todos los sujetos de estudio que viven con miembros de la familia con enfermedades físicas y/o mentales informan que cuidar de estos enfermos y trabajar es desgastador y doloroso. Según Assis y Alves (2015), los parientes de una persona con enfermedad crónica terminan enfermando juntos, ya que además del cuidado diario y continuo, hay cambios sociales y cambios en la rutina de la familia. Según los autores, algunos se las arreglan para desarrollar

estrategias, hacer frente a la situación y aliviar el sufrimiento de la familia, mientras que otros no.

Se entiende que la persona que forma parte del sistema familiar afectó a otra persona, lo que también lo llevó a enfermarse, lo que terminó afectando al sistema organizacional. Como ya se ha discutido en esta tesis, la ausencia de un trabajador termina cargando con la carga a sus colegas que posiblemente afecten a otros sistemas existentes.

Por lo tanto, es importante que al analizar el contexto del trabajo se verifique si el trabajador vive o no con este tipo de situación, ya que en los casos positivos puede ser que el desencadenante del trabajo y de la enfermedad no sea la organización, sino los reflejos de la dedicación del individuo a poseer a un miembro de la familia que necesite su atención física, afectiva y psicológica.

b) Muerte de un familiar: El 21,95% de los sujetos del grupo 1 declararon haber perdido a sus familiares sin poder recuperarse de la familia. La siguiente declaración muestra cómo aparece esta subcategoría en el discurso del sujeto:

Mi hija murió hace 8 años con leucemia, cuando se descubrió la enfermedad tenía solo 12 años y se sometió a tratamiento durante 4 años, pero no resistió y terminó muriendo a los 16 años. Desde la muerte de mi hija, un psicólogo y un psiquiatra me han seguido, utilizo cuatro medicamentos para la ansiedad, la depresión y el sueño. Solo duermo con medicamentos. Esto afectó toda mi vida, me siento inútil (S1 - G1).

Este trabajador ingresó en la administración pública en 2007, después de tres años los problemas familiares se convirtieron en personales y profesionales. Casi toda la carrera del servidor está marcada por la remoción del trabajo para acompañar al enfermo de la familia que terminó muriendo. En 2018, el médico ocupacional declaró que el sujeto no podía realizar las actividades para las que había presentado concursos debido a compromisos físicos y psicológicos.

Según Freud (1996a), el trabajo de duelo, que también se aplica a todo tipo de pérdida, es un proceso largo y doloroso que puede volverse melancólico, llevando al sujeto a enfermedades modernas como depresión, ansiedad y angustia, entre otras, a ser evaluado según cada individuo.

Parece que, en este caso, común a otros, no se puede decir que la organización del trabajo sea responsable de las enfermedades y dolencias del sujeto, pero fueron los factores familiares los que ocasionaron consecuencias para la salud del trabajador y que la organización termina por verse obligada a asumir las pérdidas de la no prestación de servicios, así como los costos indirectos de hacer frente a la ausencia y enfermedad de los sujetos.

Se sabe que, en muchos países, como por ejemplo el Brasil, la legislación prevé la ausencia del trabajador por la pérdida de una persona de la familia por un período de hasta ocho días². Sin embargo, los gestores no se da cuenta que el proceso de dolor es diferente para cada individuo, y el plazo no siempre es suficiente para que el sujeto sea reintegrado. Así que las consecuencias se traen a la organización. Aquí también se observa la influencia de los cambios en el sistema familiar, afectando al trabajador y automáticamente al sistema organizativo.

c) Anciano a cargo del trabajador: El 19,51% de los grupos 1 y 20% de los grupos 2 declararon tener a una persona mayor bajo su responsabilidad. Los reportes muestran que cuidar a los mayores es un acto de amor y respeto, pero no niegan que se convierta en otra actividad diaria, que agota el cuerpo y la mente, y para los que ya están enfermos hay un mayor peso de este cuidado, mientras que para los sujetos del grupo dos, todavía no hay reflexión. Esto se confirma en las declaraciones:

Estoy en proceso de divorcio, mis hijos viven en Belo Horizonte, mi madre de 89 años, que está perdiendo la vista, tiene dificultades para caminar y realizar actividades domésticas, vive conmigo, puede ser hijo soltero y llevar cuidado de su madre. Mi cabeza está en los puestos de trabajo y mi madre, no hay forma de que no haya que pueda agotarse (S14-G1).

Como dices, mi otro trabajo es coser y cuidar a mis sacerdotes, cuidar siempre a mi cura para que se haya muerto, y mi madre ahora es un poco más grande, todo depende de mí, me encanta cuidar de mi madre, ella es mi tesoro, ahora no niego que lo uso, pero nunca disfruto de la paz, estoy feliz de trabajar y cuidarla (S44 - G2).

Se informa de que, independientemente de lo mucho que los padres de los sujetos no causen sufrimiento mental al cuidador, se trata más bien de un trabajo y una preocupación para el cuidador, que, junto con sus actividades laborales, conducen al agotamiento mental y físico y deben ser considerados y correlacionados con el contexto del trabajo.

Según Biolo e Portella (2010), la familia, en la persona de la mujer, fue siempre responsable del cuidado de los que no pueden ejercer su propia atención. Los autores afirman que, por mucho que parezca el cuidador profesional, la responsabilidad directa sigue siendo responsabilidad de la familia. Los autores reflexionan sobre la carga de los cuidadores familiares, que en su mayor parte se suman a su actividad con otras tareas y terminan dejando

² No se informará el número de la ley específica del caso en estudio, que prevé ocho (8) días de baja por fallecimiento de un miembro de primer grado, ni la referencia, respecto del término de compromiso, y autorización de investigación que prevé el anonimato de la Institución debido a la facilidad de identificación de los servidores.

de lado su vida personal y social y las consecuencias son enfermarse e incluso dañar su vida conyugal, como se ve en el siguiente extracto:

El cuidador familiar, al cuidar de una persona dependiente, se da cuenta de que es un papel en el que debe desempeñarse, a menudo privándose de las actividades que practicaba antes de convertirse en cuidador. El compromiso, la responsabilidad y la dificultad de ser reemplazados llevan al cuidador a ausentarse de actividades que tienen importancia para él, como: recibir la jubilación o cuidar el jardín, además de los cambios en la vida social, la remoción del grupo de coexistencia, incluida la iglesia. De esta manera, se determina el proceso de encarcelamiento del cuidador en el entorno doméstico. Estas repercusiones pueden provocar que los cuidadores se enfermen con el tiempo, además de causar daños a la vida familiar y conyugal (Biolo e Portella, 2010, p. 13).

Por analogía, se puede reflexionar sobre la función de los sujetos de estudio que tienen ancianos en sus familias y necesitan atención. Estos tienen un viaje triple. Además del trabajo diario en la organización, se presta atención a las personas de edad avanzada, a otros miembros de la familia y a los deberes, y se pone de manifiesto la relación entre las actividades sobrecargadas y el individuo que forma parte de los dos sistemas, su pérdida de calidad de vida y las posibles consecuencias para la organización del trabajo.

d) Conflictos familiares: Según Eugenio & Cachapuz (2019), "las relaciones familiares son cada vez más inestables e influenciadas por el gran flujo de información, que genera una serie de posibilidades para formar y romper vínculos, promover conflictos cuyas causas son diversas y merecen un tratamiento adecuado" (p. 7). Para los perpetradores, estos conflictos tienen una fuerte relación con los reflejos de la sociedad y se relacionan con cambios sociales, estructurales, económicos y culturales de tal manera que, incluso con posibles rupturas matrimoniales, siguen influyendo en los miembros, porque la familia no termina.

En el caso objeto de estudio, el 41,46% de los sujetos del grupo 1 notificaron haber sufrido conflictos familiares. La siguiente instrucción representa la forma en que se explica esta subcategoría:

Soy divorciada, tengo tres hijos y cinco nietos, uno de ellos vive conmigo. Tuve una relación muy conflictiva con mis dos hijas, incluso tengo una relación más sana con mi hijo, pero él ha estado privado de libertad durante cinco años por adicción a las drogas. Por lo tanto, algunos empleados de la escuela me discriminan mucho por tener un hijo en prisión. Te diré algo, mi vida nunca fue fácil, mi exmarido no me ayudó en casa ni en la crianza de los niños, salí a trabajar cuando llegué a casa, estaba en guerra (S22 - G1).

Según la declaración, y también sobre lo que se ha extraído de otros informes, se ha podido determinar que los elementos tomados como conflictos familiares se caracterizan por la agresión física y psicológica de los hombres contra las mujeres, el sexismo contra las mujeres,

el consumo de alcohol y drogas por esposos y los niños, la sobrecarga de gastos financieros concentrada en el servidor y la sobrecarga de las actividades domésticas.

Estos factores son la causa del divorcio o el sufrimiento crónico, lo que lleva en particular a las mujeres a asumir la responsabilidad permanente de los gastos familiares. En el caso de los divorcios, en todos los casos, los hijos preferían quedarse con sus madres, lo que lleva más allá de la responsabilidad financiera a la necesidad de su educación ética y moral, así como a garantizar la afectividad de su padre y su madre.

Según Montenegro (2018), la desigualdad social es un factor histórico en la responsabilidad de las mujeres por el cuidado afectivo y psicológico de sus familiares cuando se disuelven o incluso durante los conflictos. "Esto ocurre sin prestar atención a sus proyectos de vida, sus condiciones de salud y otros aspectos afectados por la falta de discusión de las necesidades y dificultades en la familia y en la esfera social" (p. 16).

Se observa que los conflictos entre la carga familiar del sujeto lo conducen a los desechos físicos y mentales, el sufrimiento familiar y la mala salud. Estos elementos son reportados conscientemente por los sujetos que afectan el trabajo, a veces tienen que ausentarse del trabajo para aliviar la carga de trabajo, para no poder alejarse de la familia.

e) Abandono y falta de apoyo familiar: esta subcategoría fue reportada por el 46,34% del grupo 1, según los sujetos familiares no los apoyan. En algunos casos, incluso se ha producido el abandono, como se puede observar en la siguiente declaración:

Vivo solo, siempre he vivido y cuidado a mi madre que falleció hace tres años. Siempre me he sentido muy sola después de la muerte de mi madre, mi familia casi no me visita, no hay nadie que me duerma que tengo diabetes, presión y problema de colesterol, uso medicación, tengo los tornillos en los brazos, es esa negligencia, ¿sabes? (S30-G1)

En esta subcategoría se señala que cuando se habla de abandono de la familia, los sujetos se refieren a aspectos afectivos y presencia física y cuán se habla de falta de apoyo de la familia se refiere a apoyo financiero, de realización de actividades domésticas y, en particular, apoyo para el tratamiento de enfermedades. Esta falta de familia hace que los sujetos sean más frágiles en la lucha contra las enfermedades, independientemente de su origen, y también contribuye a su intensificación.

Como se indica en las estrategias de defensa, el apoyo a la familia es una estrategia utilizada por el 50% de los sujetos del grupo 2 con el fin de aliviar el sufrimiento y prevenir las enfermedades, mientras que sólo el 12,19% del grupo 1 consideró el apoyo a la familia como una estrategia, es decir, la falta de apoyo está colaborando para la ausencia de los sujetos y para la enfermedad que reflejan directamente en la organización del trabajo.

Esta subcategoría es una más que se ajusta a la propuesta de Vasconcellos (2010) sobre las relaciones sistémicas, cuando dice que las partes afectan a la totalidad, que la totalidad afecta a las partes y que el problema de un individuo termina siendo el problema de todos los involucrados en ese grupo, porque afectan y se ven afectados.

f) Alcoholismo de los miembros de la familia: El 9,75% de los sujetos del grupo 1, todas mujeres, afirman vivir con las consecuencias del consumo de alcohol por parte de los miembros de la familia, como se señala en la siguiente declaración:

Tengo varias peleas con mi esposo, porque no trabaja, bebe mucho, no ayuda en la casa ni económicamente ni con las tareas del hogar y me tiene mucha envidia, es muy difícil entrar en esta situación, pero aún así no podía salir de ella, un día todavía salgo (S38 - G1).

Según Andrade (2020) el alcohol, además de las consecuencias para la propia salud del individuo, trae graves consecuencias para la familia, la comunidad y la economía. Entre estos elementos se encuentran la disminución de la productividad, el absentismo e incluso la pérdida de empleos, el uso de recursos financieros de otros miembros de la familia, la violencia física y psicológica contra la pareja y los niños, la aparición de enfermedades que llevan a los miembros de la familia a tener que cuidar al usuario.

Como muestran los individuos que viven con el consumo de alcohol en la familia, los efectos nocivos de esta droga afectan directamente a la salud física y mental de los sujetos, ya que tiene una mayor carga de actividades para que puedan cuidar y mantener a la familia, así como el desgaste psicológico y afectivo que implica la relación amorosa y la relación con los demás miembros de la familia. Por lo tanto, dado que la persona no puede separar al personal del profesional, estas desventajas se han extendido a la institución que trabaja.

Se ha señalado que las personas que viven con esta subcategoría experimentan vergüenza, humillación en el lugar de trabajo y en el entorno social, así como que se sienten impotentes y con dificultades financieras.

En pocas palabras, de este y otros estudios relacionados se puede decir que los problemas familiares afectan directamente la vida del trabajador que termina extendiendo las consecuencias a sus colegas de manera velada, ya que el sujeto no siempre comenta sobre su vida personal y familiar con sus compañeros. Sin saber qué está sucediendo, los colegas están aislando y evitando el contacto con su colega, aumentando los prejuicios y la dificultad de establecer vínculos para la construcción de estrategias colectivas para aliviar el sufrimiento que causa la organización del trabajo. Cuando llegan a comentar, rara vez son entendidos y no

reciben apoyo de sus colegas ni de la organización en la que trabajan. En la organización objeto de estudio no hay ningún programa que apoye a los servidores en asuntos ajenos al trabajo.

Según Andrade (2015), el conflicto familiar tiene consecuencias perjudiciales para el individuo y para la organización, entre ellas baja productividad, constante insatisfacción con el trabajo, bajo compromiso con la institución, alto absentismo, altas tasas de estrés con reflexiones sobre sus colegas, baja motivación y costos indirectos para la empresa y la vida personal.

Se verifica en los estudios realizados que los investigadores, la mayoría de las veces, ignoran el contexto familiar, incluyendo Dejours, el padre de la psicodinámica del trabajo. Sin embargo, sobre la base de esta investigación y de algunos estudios aislados, parece fundamental insertar este contexto en la investigación, haciendo así una separación de lo que es responsabilidad de la organización del trabajo, de las familias o de los trabajadores, ya que la familia, la organización, la comunidad, el Estado son en la actualidad sistemas y en otros subsistemas que forman el gran sistema llamado sociedad, cada uno de ellos, por mucho que se ayuden entre sí, deben asumir sus responsabilidades.

5.4.3 La influencia del contexto social en la organización del trabajo

El contexto social puede ser discutido y entendido desde diversas perspectivas. En este trabajo, para explicar esta categoría, se adopta el entendimiento de Freud y Vygotsky, que teóricamente en sus tiempos son divergentes de los pensamientos, pero desde la perspectiva de este análisis se entiende que se complementan entre sí. Vygotsky (1930) dice que el individuo sólo existe como ser social que forma parte de algún grupo, que atraviesa por el desarrollo histórico y cultural. Él considera el medio ambiente, aunque sea conflictivo, como parte de la construcción de la identidad de la persona que la transforma en un hombre poderoso capaz de superarse a sí mismo.

Freud, que vivía en un momento en que los súbditos estaban dominados por la burguesía que creían imponentes ideas, entiende que el individuo vive en constante conflicto con la sociedad y sus ideologías hegemónicas. Uno de los puntos conflictivos e importantes en la teoría de Freud fue la separación de la mente de la religión, un elemento que dura hasta el presente (Freud, 1989).

Según Freud (1989), el individuo nace relativamente bien, pero al firmar el contrato social, considerado como una fuente de felicidad y vida perfecta, es que se revela el individuo

dotado de deseo de bienes materiales, poder exagerado, agresión, angustia, violencia contra sí mismo y contra el otro.

Resulta que, si uno fuera a entrar en la etapa de debate de teorías divergentes, sería difícil lograr algo concreto y común. Lo que se puede ver en este estudio es que ambos autores Freud y Vygotsky tienen razón, porque el individuo es un ser dotado de una condición humana, relativamente buena que se inserta en un contexto social que la transforma de tal manera que conduce al sufrimiento e incluso a la enfermedad, ya que puede ser un camino hacia la promoción de la salud física y mental. En esta pregunta, Vygotsky tiene su crédito, porque entiende que el individuo no nace en la cueva. Cree que nace en un sistema llamado familia, que a su vez está inserto en otros sistemas como las organizaciones de trabajo, la iglesia, la escuela, el club y otros. Es en estos sistemas donde el sujeto se transforma y contribuye a la transformación sociohistórica y a la evolución de la sociedad.

Más allá de estas preguntas, no hay manera de negar que es independiente del pensamiento de los autores que el mundo está en otro momento, donde la tecnología coloca al tema en interacción con todo el planeta. Mediante la información universal, las desigualdades sociales, económicas y políticas, así como la propagación del género, la raza y el origen étnico, son cada vez más evidentes. Es decir, es necesario discutir, investigar y analizar el contexto social de las personas y cómo influyen en su vida personal, profesional y social, de manera que se pueda realizar un análisis más profundo y completo para proponer acciones eficaces en el equilibrio entre el individuo y el medio ambiente.

Con estas consideraciones teóricas, y con los resultados de la investigación, se reconoce que el contexto social puede influir de manera positiva o negativa en la vida de los trabajadores, organizaciones y sistemas sociales en los que se relaciona el individuo.

En el Grupo 1 se han identificado los siguientes elementos que pueden modificar el funcionamiento de los sistemas mencionados en el párrafo anterior: apoyo comunitario, influencia de la religión en la vida personal, familiar y laboral, discriminación social y prejuicios raciales.

En el caso de los grupos dos y tres, se puede observar que existe un reconocimiento social de la labor realizada por los sujetos y un reconocimiento por su plena dedicación a la función pública sin ausentarse del trabajo. Los sujetos informan que la comunidad se une y forma parte de la vida personal y profesional, lo que crea un sentimiento de satisfacción, pertenencia, mayor responsabilidad y un deseo de mayor contribución a esta comunidad.

Con los discursos de los sujetos, el análisis de documentos y las observaciones sobre el terreno, se pudo constatar diferencias en las formas en que la comunidad juzga a los gerentes y sus modelos de gestión, así como los juicios sobre quienes dejan el trabajo y no pueden brindar los servicios que los ciudadanos esperan, como se verá en las subcategorías identificadas en los informes:

a) Apoyo comunitario: entre los sujetos del grupo 1, el 14,34% declara que no cuentan con el apoyo de la comunidad para tratar problemas personales y profesionales. Según ellos, los ciudadanos, incluidos los que están cerca de ellos, no reconocen el trabajo de los funcionarios públicos y todavía los critican cuando una persona está enferma e incapacitada para ir a trabajar y cuando realiza actividades distintas del trabajo que ha realizado concurso, porque se encuentra en un ajuste funcional, como se puede ver en el testimonio del sujeto S3 - G1:

No me gusta que me vean. Cuando llego a casa del trabajo solo quiero acostarme y dormir, no estoy de humor para nada, y no quiero que nadie me moleste en casa, tampoco me gusta salir, solo voy fuera a trabajar. Aun así, evito a estas personas que nunca nos apoyan, solo saben criticar y juzgar, eso no ayuda, solo se interpone, entonces van a especular mi vida, no necesitan a (S3 - G1).

Esta falta de apoyo comunitario que sienten algunos de los sujetos estudiados está en línea con lo que Gernet y Dejours (2011) llamaron reconocimiento comunitario por el trabajo realizado y demuestra lo que Bendassolli (2012) llamó una prueba de utilidad. Para los autores, el reconocimiento es esencial en el proceso de crear la identidad del sujeto, y es a través de esto que sienten que están cumpliendo su misión de vida, se sienten útiles e importantes para la empresa y la comunidad. Se pudo identificar que los sujetos estudiados están siendo sometidos a un ensayo severo y falta de reconocimiento, sin un análisis de causa. De este modo, ayuda a la comunidad a aumentar la ausencia y la enfermedad de la persona que reflexiona directamente sobre los servicios prestados a los propios ciudadanos.

Pensando desde el punto de vista organizacional y estatal que recauda los impuestos de los ciudadanos, se puede percibir una falta de conciencia social, ya que cuando la comunidad deja de colaborar para promover la salud de los servidores, están colaborando para aumentar el costo de la máquina pública y de las enfermedades sociales.

b) La influencia de la religión en la vida personal, familiar y laboral: esta subcategoría ha revelado que la religión, cuando se utiliza de manera enajenada, puede causar una grave destrucción a la vida del individuo. En los documentos funcionales S13 - G1 se establece que ella se somete a vivir con un marido que consume alcohol y drogas, sufre intensamente y no se

divorcia porque la religión no lo permite. Según el documento, el criado, que vive con depresión y sufre de síndrome de pánico, sólo puede hablar de religión y cree que este sufrimiento es enviado por Dios.

Se entiende que el contexto social, en este caso el sistema eclesiástico, el lugar donde asiste el sujeto S13 - G1, se ha convertido en fuente de sufrimiento, porque es desde la concepción religiosa que tiene serios problemas familiares, que han desatado la enfermedad y la alienación del trabajo, así como el aislamiento de la sociedad y otros miembros de la familia. La importancia de analizar el contexto social en el que se inserta el sujeto y se observa el origen de la enfermedad, ya que no siempre provienen de la organización del trabajo. Con predominio en el grupo 1, se encontró que el 7,31% de los sujetos estaban relacionados con esta subcategoría.

Segundo Reinaldo et. al. (2016) se han ampliado los estudios sobre la relación entre religión, religiosidad, espiritualidad, salud y enfermedades en las ciencias de la salud, sociales y humanas, pero se han dado cuenta de que sigue siendo un tema delicado que deben abordar en el ámbito organizacional y los profesionales de la salud. Los autores identificaron que pacientes y familiares:

La evidencia es que la religión se convierte en algo dañino cuando usuarios y parientes, en nombre de la experiencia/espiritualidad religiosa que profesan, niegan la necesidad de tratamiento para los trastornos mentales. Comparten este pensamiento con los profesionales de la salud que ven a la religión en este momento como algo que desbalancea a los pacientes y desestabiliza sus relaciones sociales, dificultando el tratamiento. Para las personas con trastornos mentales entrevistados, las actividades religiosas que los exponen públicamente como poseídos por una entidad malvada o algo relacionado crean sufrimiento y vergüenza, lo que contribuye al aislamiento social. A partir de este momento, identificaron que los síntomas empeoraron y que, cuando esta situación no se resuelve o se alivia rápidamente, se instala la situación aguda (Reinaldo et. al, 2016, p. 6).

A pesar de los pocos estudios sobre el tema y la construcción cultural que la fe cura y durante mucho tiempo fue la salvación de los problemas de la humanidad, se ha hecho cada vez más evidente que en nombre de Dios el individuo ha cometido atrocidades contra su propia vida, contra su familia, contra la organización en la que trabaja y contra la sociedad. Hechos que fueron evidentes en este estudio.

Un aspecto de los estudios de Reinaldo et. al. (2016) es el papel de los líderes religiosos en la relación entre el individuo, la salud, la enfermedad y la religión. Estas tienen fuertes influencias en los individuos, que normalmente informan de sus problemas y piden ayuda en su vida diaria y especialmente en tiempos de crisis - enfermarse. Estos dirigentes son responsables

de la conciencia y la responsabilidad de no actuar de manera parcial, perjudicial y enajenante en la percepción del sujeto de la religión.

No se puede descartar la idea de que algunos sujetos utilizan la espiritualidad como estrategia de defensa para aliviar el sufrimiento de su trabajo y, como afirma Koenig (2012), ha demostrado ser una alternativa para el equilibrio de la salud mental de los sujetos. Sin embargo, no se puede considerar que todo sea absoluto, porque, como ha sido verificado por la religión, se ha convertido en una fuente de malos tratos, sufrimiento, enriquecimiento de líderes religiosos e incluso de desigualdad social. Esto refuerza el argumento, que se defiende aquí, de la importancia de ampliar el contexto para analizar la psicodinámica del trabajo, donde la religión siempre debe ser un elemento de análisis al correlacionar la organización, la salud y la enfermedad de los trabajadores.

c) Discriminación social: Esta subcategoría se identificó en el 21,95 % de las asignaturas del grupo 1 y exclusivamente entre las personas que ocupaban el puesto de enseñanza general y auxiliar. El siguiente informe ofrece una mejor comprensión de cómo se produce esta discriminación:

Lo que más nos duele es esta discriminación, la gente y hasta nuestros compañeros nos desprecian, por la posición inferior que ocupamos, pero creo que cada puesto es importante, por eso había que ser más valorados, hay días en los que lloro, me pongo. Nervioso de escuchar estas cosas que nos defraudan, ves que la gente nos está discriminando (S41 - G1).

De este testimonio y de otros informes se desprende que la discriminación social identificada en el discurso del sujeto es un prejuicio de clase que se produce en función del tipo de trabajo que ocupa. Quienes trabajan en la línea de operaciones tienen menos valor y los servicios son poco reconocidos por sus pares, gerentes y la comunidad. Los directores, maestros, médicos y otros que trabajan en puestos administrativos reciben una buena remuneración y reciben un mayor apoyo de sus colegas y de la comunidad.

Según la convención 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el mero hecho de que un trabajador esté en un empleo diferente no es discriminatorio, pero la devaluación y el trato diferenciado se consideran discriminatorios lo que está en consonancia con el informe del S41 (OIT, 1958).

Según Dalgarrondo (2019) "la discriminación social es una de las formas más comunes y perjudiciales de prejuicio" (p.380). Entre las consecuencias de esta discriminación están la desmotivación, la irritabilidad, la reducción de la productividad, el llanto, la rebelión, el sentimiento de injusticia y la no pertenencia a la fuerza laboral colectiva. Se ha informado de

que esta subcategoría puede ser fuente de sufrimiento, remoción y enfermedades externas e internas, porque la sociedad y algunos de sus colegas afirman ser discriminados.

La investigación realizada por el Instituto DATAFOLHA en Brasil mostró que la discriminación social es una especie de prejuicio. Esta investigación identificó que el 30% de los encuestados ya han sufrido prejuicios debido a su clase social, el 28% por su lugar de residencia y el 26% por su religión (Datafolha, 2019). Cabe señalar que el 58% de este grupo de investigación está relacionado con lo que se ha identificado en la subcategoría de discriminación social, lo que permite afirmar que la sociedad y los trabajadores deben ser conscientes de que pueden ser una fuente de sufrimiento y malos tratos para los trabajadores que prestan servicios a la propia comunidad.

d) Prejuicio racial: El 9,75% de los sujetos del grupo 1 mostraron prejuicios raciales por parte de la sociedad e incluso por parte de sus colegas en el trabajo, como puede observarse en el testimonio del S27:

Mi familia es una mezcla de alemanes, indios y negros, mi madre y yo somos negros, por eso siempre hemos sufrido mucho prejuicio en la familia, en la calle e incluso en el trabajo sufro de este prejuicio, esto necesita cambiar, pero tiene sus raíces en las personas. En el trabajo, si soy yo y alguien más liviano, la gente siempre va directo hacia la otra persona, eso nos pone muy tristes (S27 - G1).

Según una encuesta de Datafolha (2019), el prejuicio por raza o color fue del 22% en general, pero entre los que declaran que son negros fue del 55%. Esto demuestra que lo que los sujetos de esta investigación sostienen es parte del sufrimiento que se experimenta en toda la sociedad, lo que trae consecuencias desastrosas para quienes sufren por ello.

Se entiende que este tipo de prejuicio es una forma de discriminación social que afecta al tema en todos los contextos, incluidos el trabajo, la familia, el personal y el contexto social, y las consecuencias son la desestabilización psicológica de los sujetos, que se ausentan del trabajo y los colegas que lo utilizan como mecanismo de defensa para tratar de aliviar el sufrimiento que a menudo se considera del trabajo, pero en este caso es de carácter social. Por consiguiente, la empresa u organización no puede ser penalizada como única causa de los malos tratos a los trabajadores.

6. Consideraciones finales

El objetivo general de esta tesis fue explorar, analizar y describir cómo la relación entre los modelos de propiedad y administración pública, placer y sufrimiento, ausencia y enfermedad, y las estrategias de defensa utilizadas por los funcionarios municipales, utilizando como base una ciudad de Minas Gerais - Brasil, en el período 2008-2019.

El objetivo específico se ha definido como: analizar el contexto de la labor realizada durante el modelo de gestión del patrimonio para el período 2008-2012; analizar el contexto de la labor realizada durante el modelo gerencial aplicado en 2013-2019; investigar cómo se configuraron las experiencias de placer y sufrimiento de los funcionarios públicos municipales en el período 2008-2012 y 2013-2019; examinar las estrategias que los servidores han utilizado para hacer frente o evitar el sufrimiento en cada modelo de gestión; averiguar si existe una relación entre los modelos de administración, las ausencias de servidores y el tiempo de inactividad, e identificar posibles elementos externos que puedan influir en la relación de trabajo.

Se definieron tres afirmaciones como hipótesis: Hp1: El modelo de administración pública gerencial impactan en el placer y sufrimiento de los servidores, más que el modelo patrimonialista. Hp2: La ausencia laboral y los malos tratos son el resultado del sufrimiento en el trabajo, con resultado del modelo de administración utilizado por los administradores públicos. Hp3: Si los servidores ausentan del trabajo, utilizan estrategias defensivas para lidiar con el sufrimiento y evitar la mala salud laboral.

Para lograr los objetivos propuestos, se investigó a 70 personas de un municipio del Brasil en el estado de Minas Gerais. De ellos, 41 se habían enfermado y se habían retirado del trabajo con ajuste funcional; 10 nunca se ausentarán del trabajo por enfermedad y 19 eran gerentes.

Cuando el período 2008-2012 definió a priori como patrimonialista fue confirmado por sus atributos definidos en la literatura. En este estudio se identificaron las siguientes características para este tipo de gobierno: centralizar las decisiones y los recursos financieros; es más flexible con las normas; no se ocupa de la aplicación de la legislación prescrita; la autonomía de los directivos es baja y la de otros empleados es casi nula; contratan a familiares y amigos como administradores, utilizando bienes públicos para su propio beneficio; falta de compromiso y retraso en el pago a los proveedores, lo que llevó a la parálisis de los servicios

esenciales y a la falta de entrega de productos, la desconexión con la educación y la salud, el equilibrio financiero en rojo, la falta de compromiso de los servidores y un alto absentismo.

El contexto laboral está marcado por la falta de cooperación entre los integrantes, mayor alienación a los gerentes, otorgamiento de beneficios ilegales y selectivos, ambiente físico con malas condiciones de trabajo (computadoras obsoletas, muebles viejos y anti-ergonómicos, sucios, viejos, falta de ventilación y humedad, vehículos y maquinaria desgastados, falta de insumos para que los servidores realicen las actividades); poco cargo por productividad y resultados; sin sobrecarga de trabajo; menor carga de trabajo, ritmo de trabajo lento, mayor satisfacción de los empleados con el lugar de trabajo; falta de inversión en cualificación, menos oportunidades para el crecimiento y desarrollo de los trabajadores; menos burocracia; más injerencia política y acoso a los servidores; falta de respeto al principio de impersonalidad; comunicación personalizada; poca inversión en tecnología e innovación; menor transparencia en los gastos y actos públicos y menor eficiencia, efectividad y efectividad administrativa.

En cuanto a las experiencias de placer en el período de 2008 a 2012, se comprendió que la única fuente de placer experimentada por los servidores fue el logro profesional, por lo que incluso esto no tiene relación con el gobierno, sino con el significado que tiene el trabajo para los sujetos. Por lo tanto, a pesar de algunas características del gobierno que benefician a algunos trabajadores, no los consideraron una fuente de placer.

Las vivencias y sufrimientos identificados en el período de 2008 a 2012 fueron mayores e intensos que las experiencias de placer, las cuales se definieron como: agotamiento mental por persecución política; agotamiento físico por las pésimas condiciones laborales que ocasionaban las enfermedades musculoesqueléticas; prejuicio profesional; falta de reconocimiento organizacional; el sentimiento de inutilidad; falta de apoyo en el tratamiento de enfermedades; el miedo al castigo y el sufrimiento de trabajar con un gobierno considerado corrupto.

Las estrategias de defensa utilizadas por los sujetos en el período de 2008 a 2012 fueron: ausencia del trabajo, apoyo de familiares, apoyo en la religión, exposición de problemas, consumo de bebidas alcohólicas y tabaco, incluso alentado por los directivos. Como mecanismo de defensa se reconoció la negación del sufrimiento.

Al analizar el período 2013-2019, se identificaron los siguientes elementos que caracterizaron el modelo de gestión: gestión descentralizada con delegación de responsabilidades en todos los niveles jerárquicos, mayor credibilidad y confianza en los administradores, aplicación estricta de las leyes y normas, nombramiento de personal técnico

para puestos directivos (comisionados); el pago correcto de los proveedores; inversiones prioritarias en salud y educación, el equilibrio financiero siempre positivo, mayor compromiso de los servidores, reducción del índice de ausentismo.

En cuanto al contexto de trabajo en el período gerencial, identificó los siguientes elementos que caracterizan este modelo de gestión: falta de cooperación entre equipos, con intensificación de disputas y competitividad; relación con superiores jerárquicos de difícil acceso; mayor sobrecarga de actividad; ritmo de trabajo acelerado; mayor carga de trabajo; alta presión para cumplir con los objetivos, cantidad y calidad de los servicios; alto índice de insatisfacción con los lugares de trabajo; mejoras en el entorno físico y las condiciones de trabajo (adquisición de un edificio nuevo y grande); expansión de sectores, adquisición de mobiliario nuevo y ergonómico; adquisición de computadoras modernas, renovación de la flota de vehículos y máquinas, suministros suficientes para el trabajo); calificación de los empleados a tiempo completo durante todo el año; más oportunidades de crecimiento y desarrollo; sin acoso a los servidores y sin interferencia política; comunicación abierta en todos los canales, incluso a través de las redes sociales; cuentas públicas (ingresos y gastos) abiertas diariamente al público que puede monitorear en tiempo real lo que garantiza el principio de transparencia; falta de apoyo a los empleados en licencia, enfermos o en ajuste funcional; más eficiente, eficaz y efectivo en la gestión de recursos; alta burocracia.

Para la experiencia del placer en el período 2013-2019, se han identificado los siguientes atributos: realización profesional; estabilidad del empleo; sentido de utilidad y salario adecuado. Parece que, a pesar de los pocos elementos de placer, aún estaban en mayor proporción que en el período 2008-2012.

Las experiencias de sufrimiento se caracterizan por los siguientes elementos: agotamiento físico y mental; el prejuicio; injusticia; falta de reconocimiento organizacional; sentimiento de inutilidad; falta de apoyo para el tratamiento de enfermedades; intentos de autoexterminación; miedo al castigo; mayor apertura a la agresión física de los servidores; conflictos entre servidores; precariedad laboral y mayor dificultad para correlacionar el trabajo con las actividades externas.

Las estrategias de defensa utilizadas por los sujetos durante el gobierno gerencial fueron: ausencia del trabajo; contacto con la naturaleza; apoyo familiar; apoyo en religión; actividades físicas y de ocio; meditación; prestación y servicios voluntarios; exposición del problema; uso de bebidas alcohólicas; el consumo de tabaco; y los mecanismos de defensa utilizados fueron: aislamiento; fantasía; la negación; aceptación y racionalización.

A partir del análisis del contexto del trabajo, las experiencias de sufrimiento y placer, las estrategias y mecanismos de defensa y todos los estudios, se identificó que no existe un modelo de gestión que haya proporcionado a los trabajadores más salud. Los dos modelos tienen en su contexto factores que pueden llevar a los sujetos de sufrimiento o placer, a la ausencia y a la enfermedad. Lo que diferencia en algunos casos son las formas en que los sujetos utilizan las estrategias y los mecanismos de defensa para aliviar el sufrimiento.

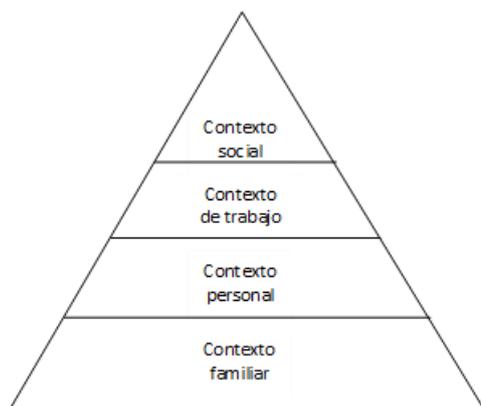
Lo que quedó claramente demostrado es que en el período patrimonial (2008-2012) no hubo una evaluación médica rigurosa en el proceso de admisión y no hubo acompañamiento de las remociones (certificaciones), lo que permitió a los sujetos sentirse más libres de usar esta estrategia de defensa, en el caso de la remoción del trabajo, para aliviar el sufrimiento. Sin embargo, se determinó que durante este período hubo desviación de conductos, ya que los servidores utilizaron los certificados para dejar el trabajo y realizar actividades privadas.

En el período gerencial (2013 a 2019) hubo una reducción en el número de días de ausencia, no porque se redujera el sufrimiento derivado de la organización del trabajo, sino porque hubo un estricto seguimiento, y el sometimiento de los servidores a un segundo médico. evaluación por equipos contratados por la institución, lo que inhibió la mala conducta, pero también dificultó al servidor, a quien se le exigió ausentarse del trabajo dos veces, una vez para ir al médico privado y una vez para ir al médico ocupacional, un factor que molestaba.

Dada la magnitud de los factores que pueden influir en la vida laboral del trabajador, lo que puede conducir a la ausencia laboral y la mala salud, se puede decir a partir de este estudio que cuatro factores colaborarán positivamente o como señal de advertencia, dependiendo de cada individuo. Se mostrarán como una pirámide de acuerdo con la posibilidad de influir en la figura 13:

Figura 13

Pirámide de influencia



Fuente: Propia, 2020.

Entre los aspectos del contexto personal, se ha constatado que la inestabilidad financiera de los sujetos, las enfermedades preexistentes y la discapacidad física (para aquellos que experimentan la situación) son factores que influyen en el placer o el sufrimiento en el trabajo y que pueden conducir a la alienación y la enfermedad. Sin embargo, son factores externos a la organización, y deben tenerse en cuenta al analizar una institución desde el punto de vista del enfoque psicodinámico del trabajo. Como estudio de caso, se entiende que los nuevos estudios pueden identificar otras subcategorías de sello personal que están influyendo en los resultados organizacionales y transformando las instituciones en verdaderos monstruos que destruyen vidas humanas.

A partir de los estudios e investigaciones, es posible defender la tesis de que no es solo el contexto laboral y la forma en que se organiza el trabajo lo que lleva a los sujetos al sufrimiento, ausencias y enfermedad en el trabajo, factores del contexto familiar, personal y el acto social de manera externa, ya sea de manera directa o indirecta y son causantes de enfermedades que se reflejan en el trabajador y la organización, reflejándose significativamente en las relaciones con los pares, con los superiores jerárquicos, dificultando los espacios de discusión colectiva, trabajo en equipo, cooperación, reconocimiento y la relación con clientes y otros involucrados directa o indirectamente con la institución.

Por este motivo, se llega a la siguiente conclusión en relación con las hipótesis planteadas:

Hp1: Los modelos de administración pública gerencial impactan más en las experiencias de placer que el modelo patrimonialista, no lo mismo con las experiencias de sufrimiento que, respetando sus proporciones y particularidades, los dos modelos llevan a los servidores al sufrimiento.

Hp2: Las ausencias y la mala salud ocupacional son el resultado del sufrimiento laboral, derivado de los elementos del contexto laboral y del modelo de administración utilizado por los administradores públicos. Mientras tanto, se ha determinado que otros componentes pueden aliviar o exacerbar estas ausencias y enfermedades en el caso de: contexto familiar, contexto personal y contexto social.

Hp3: No es cierto decir que todos los servidores que no se mantienen ausentes del trabajo están usando estrategias defensivas para lidiar con el sufrimiento y evitar la mala salud laboral. Lo que se concluye es que esto ocurre con algunos servidores, sin embargo, en su mayor parte, lo que existe es una negación y racionalización de sus efectos, de tal manera que los sujetos garantizan beneficios temporales por el empleo y la ocupación de puestos de trabajo.

Estos sujetos pueden ser objeto de estudios al final de su carrera para conocer sus niveles de salud.

En apoyo de la propuesta inicial de esta tesis, también es necesario registrar las siguientes observaciones formuladas durante la investigación sobre la institución, el contacto con los sujetos de la investigación, las observaciones en el lugar, el análisis de documentos y procesos y la literatura que sustenta este estudio. Estas serán contribuciones que agruparán y fortalecerán esta tesis, y servirán como guía para futuras investigaciones

Los modelos de administración pública adoptados por ambos directivos no son puros. En ambos casos, fue posible identificar una fuerte incidencia del modelo burocrático de administración pública, y pocas características del modelo social.

En el período 2008 a 2012, en el caso patrimonialista, las características del modelo burocrático estuvieron más centradas en el cumplimiento de la legislación aplicada a nivel nacional y la realización de elecciones comunes en el sistema político brasileño y en varios otros países. En cuanto a las acciones del administrador, las características son predominantemente patrimoniales.

En el gobierno gerencial existe una mayor incidencia de prácticas relacionadas con el modelo burocrático, se puede decir que es un modelo gerencial-burocrático, porque por mucho que el gobierno trata de implementar las acciones gerenciales de las empresas privadas, el marco de la legislación y las normas que rigen la administración pública lo impiden.

Se encontró que el área de recursos humanos, también denominada gestión con personas, durante los gobiernos patrimonialistas tenía una función meramente ejecutiva, en el caso de realizar inscripciones en la nómina según lo determinaran los gerentes. Durante el gobierno gerencialista-burocrático, hubo una separación entre los sectores. Uno de la nómina y el otro para cuidar la calificación y salud de los servidores. Sin embargo, identificó que la función de este último se configuró para aumentar la productividad y mejorar las habilidades de los sujetos.

También se observó que los exámenes de admisión durante el gobierno patrimonialista sirvieron como un mero cumplimiento de la legislación, considerándose idóneos los predeterminados por los directivos. En el gobierno gerencialista-burocrático, sin embargo, hubo un rigor más allá de lo previsto en la legislación, ya que se identificaron varios procesos administrativos y judiciales de candidatos contra la administración pública por cargos excesivos, y algunos sin previo aviso. En otras palabras, no hay equilibrio y un flujo de admisión libre de injerencias políticas y administrativas.

Se constató que no existe seguimiento por parte del equipo médico de salud del trabajador después del ingreso. El equipo solo valida certificados y experiencia de profesionales externos. El equipo no trabaja en acciones de promoción de la salud y prevención de enfermedades. Al analizar los procesos de admisión, también se encontró que los médicos ocupacionales no verifican y no orientan la búsqueda de la causa de las enfermedades, siendo meros validadores de enfermedades y días de certificados.

Otra observación que quedó clara en los documentos analizados es que, en la mayoría de los casos, el médico que emite el certificado a los servidores, ya sea en la red pública o privada, es el médico ocupacional que valida el certificado. En otras palabras, no cuestiona su propia conducta, comprometiendo así los aspectos éticos y morales de los servidores, el médico y los gerentes que apoyan la conducta.

Se evidenció que hay mayor rigidez, mayor exigencia y un autoritarismo velado por parte de los gestores públicos gerencial-burocráticos. Identificó en los documentos analizados que, a partir de 2013, para que el funcionario público asumiera el cargo público, además de la prueba de selección, se le requería realizar un curso de capacitación con cinco pruebas más, pudiendo ser inhabilitado si no alcanzaba 80% de acierto.

Una vez aprobado, el candidato, al asumir el cargo, debe firmar un término de compromiso (anexos II y III) en el que declara que es el único responsable del éxito y el fracaso de las personas de las que será responsable. También asegura que no da excusas para tener buena productividad y se compromete a no llegar tarde y a no faltar al trabajo, y que si lo necesita, inmediatamente satisfará a sus superiores. En este término, el sesgo gerencial y financiero es explícito, ya que el sujeto se compromete a buscar resultados medibles y sus obligaciones se cumplirán dentro y fuera de la organización.

Esto llama la atención e invita a profundizar en estos temas, porque incluso antes de ingresar al servicio público ya están sujetos a sufrimientos y lógicas gerenciales, capitalistas y financieras.

Las conclusiones generales de este estudio son que:

1. La razón de la existencia de organismos públicos está en conflicto con la lógica financiera de las empresas privadas. La función social está siendo reemplazada por la financiera, por lo que lo que importa para los servidores públicos y los ciudadanos es la producción, la productividad y cuánto el gobierno salvo en un período determinado.
2. Las formas de organización estructural del Estado están moldeando a los trabajadores a pensar de manera racional y gerencial, de tal manera que se generan grandes

conflictos en detrimento del enfrentamiento con diferentes actores de la administración pública y el gigantesco marco de leyes. En este caso, lo prescrito se aleja cada vez más de la realidad y aumenta el sufrimiento de todos los involucrados y dependientes del Estado, sean funcionarios o ciudadanos.

3. Existe una tendencia del Estado a reducir cada vez más los saláios base de los servidores, para que trabajen con metas y reciban por productividad y desempeño, así, el trabajo concreto se superpone al trabajo vivo y la subjetividad, lo que intensifica la enfermedad física y mental.

4. Con actividades y retribuciones orientadas a la productividad, aumenta el espíritu competitivo entre los trabajadores, los conflictos individuales, la falta de cooperación y solidaridad, las teorías del trabajo en equipo y el uso de estrategias colectivas para enfrentar el sufrimiento y la enfermedad ocupacional, así defendidos. por el enfoque de la psicodinámica del trabajo.

5. La ausencia de cooperación en el entorno en estudio confirmó lo que Dejours (2013) afirma que donde no hay cooperación, el individualismo triunfa y lleva a la ruina del trabajo colectivo. Esto quedó claramente demostrado durante las observaciones, los sujetos tienen un discurso totalmente individualista y la mayoría piensa en cumplir con lo determinado sin colaborar con sus compañeros.

6. Existe una compulsión por parte de los gerentes de hacer que sus sectores y su gestión sean mejores que otros, aumentando así los conflictos entre todos los niveles jerárquicos. Sin embargo, en la administración pública, cada cuatro años, como máximo ocho, como dice el refrán popular, las sillas bailan y hay un cambio en todo el equipo directivo, lo que lleva a parte de la cadena jerárquica a la presión psicológica y la frustración, como una novedad. El ciclo comienza con una nueva visión política y nuevas compulsiones y conflictos, que hacen que el ambiente laboral sea aprensivo, doloroso, desmotivador y repugnante.

7. Las ausencias y la enfermedad no pueden verse sólo desde el punto de vista del trabajo local. Los análisis deben ser completos y analizados con una visión holística, teniendo en cuenta no sólo la organización del trabajo, sino todo el sistema, las nuevas formas de vida, el contexto personal, la familia y el contexto social, ya que los sujetos no viven disociados de los contextos, todos forman parte de la vida de cada individuo y en diferentes proporciones.

8. El sentido del trabajo se ve comprometido, porque la subjetividad que se pone en el resultado del trabajo ya no importa, lo que importa es cuántos procesos se enviaron,

cuántas consultas se hicieron, cuántos estudiantes hay en el aula y si un producto o servicios se entregaron a la hora programada.

9. Cómo las palabras clave del modelo gerencial-burocrático, percibidas en los discursos de los directivos y en los documentos analizados son: medir, contar, ponderar, calcular, producir, reducir costes, resultados, eficiencia, efectividad, compromiso, disciplina, puntualidad, asistencia, creatividad, agilidad, acción, autonomía, rendimiento, honestidad, hacer más con menos, innovación, cambio, transparencia, ética y moral.

10. La corrupción es algo que predominó en el gobierno patrimonialista y en mayor proporción. Sin embargo, a pesar de la alta rigidez del gerente gerencial-burocrático y de la mayoría de los gerentes que implementan normas y reglas para combatirlo, en el período de 2013 a 2019 se contactaron procesos de despido de funcionarios y juicios contra ciudadanos que intentaron corromper a agentes públicos, que demuestra que esta práctica nociva para el pueblo sigue existiendo y es parte de la cultura brasileña.

11. A pesar de estar fuera del período de recopilación de datos de esta tesis, se buscó verificar, después de las elecciones de 2020, qué modelo de gestión se propuso para los ciudadanos. Y encontró que en la disputa estaba el administrador del patrimonio que gobernó en el período de 2008 a 2012 y un gerente que participó en la gestión 2013 a 2019, el proyecto gerencial-burocrático que se está eligiendo, es decir, la sociedad está tomando el control y aprueba el modelo donde el resultado financiero es más importante.

12. En relación con las afirmaciones de la teoría, en particular las de Mendes y Miller (2013) de que el placer siempre está asociado con el sufrimiento y que ocurre sobre la resistencia del real, no fue esto lo que demostraron estos estudios, como observó en el grupo que se estudia, sujetos que nunca habían sentido el placer de trabajar en la institución, por el contrario, contrastan su vida personal y social con un ambiente de trabajo que es fuente de sufrimiento y enfermedad. Así que esta idea de que el placer SIEMPRE está asociado con el sufrimiento es refutada. Lo que se puede decir es que en algunos casos los elementos se relacionan y en otros no.

13. En el estudio de la literatura sobre enfermedades y relaciones laborales se observó una hegemonía en los estudios en el campo de la medicina y la psicología. Sin embargo, estos estudios deben ser transdisciplinarios con todos los campos de conocimiento posibles. Y nada mejor que despertar dentro del campo que causa sufrimiento y enfermedades la necesidad de debatir el tema, llevando así la responsabilidad, también, a las ciencias empresariales y sociales.

14. Con respecto a la disposición legal (Ley 8.080/1990) que prevé la promoción de la salud de los trabajadores y la prevención de las enfermedades, observó que para los sujetos objeto de estudio es sólo algo prescrito, ya que, según ellos, no existe apoyo de la autoridad pública cuando se enferman, lo que ocurre es el abandono en el momento en que más lo necesitan.

15. Según los datos de la investigación y las teorías relacionadas con el acoso moral y la organización, fue posible identificar que los trabajadores no tienen un conocimiento real de los factores que son considerados acoso moral u organizacional, pero reveló que tanto el gobierno patrimonialista como el gerencial cometieron acoso moral y organizacional contra los servidores. Hechos que sugieren una investigación en profundidad con los temas arriba mencionados.

16. Se ha determinado la necesidad de mejorar la interacción entre el personal directivo, los profesionales del personal, los técnicos de seguridad y los médicos ocupacionales para promover la salud, prevenir las enfermedades y buscar conjuntamente medidas de reducción de costos con la eliminación de personal, mejoras en el clima organizativo y aumento de la productividad.

17. Se ha hecho evidente que existe una tendencia a que las organizaciones se preocupen más por los accidentes en el trabajo, debido a los efectos inmediatos, y no presten tanta atención a las enfermedades, ya que parecen silenciosas, pasivas y más lentas.

18. La idea de Christophe Dejours de que el sufrimiento y el placer se neutralizan, permitiendo el proceso de normalidad, debería ser debatida mejor. Lo que se evidenció en este estudio y en la mayoría de la literatura investigada es que los factores que conducen al sufrimiento son mucho mayores que los del placer. En algunos casos, ni siquiera se da el historial de placer, por lo que hay un desequilibrio entre los elementos, no es posible hablar de normalidad, sino en situaciones de sufrimiento que deben evitarse y en situaciones de placer que deben ser estimuladas.

19. Se comprobó la necesidad de aumentar el número de investigaciones cualitativas relacionadas con el tema, ya que los estudios cuantitativos dificultan profundizar en la esencia del pensamiento humano y en la comprensión de los detalles que sólo son posibles a partir de la *relación* entre el investigador y el sujeto. Porque sólo con un diagnóstico más profundo y multidisciplinario será posible encontrar medicamentos para las enfermedades del materialismo.

Y finalmente, esta tesis lleva a la conclusión de que los seres humanos se están transformando en números, en productos, en servicios, y eso es lo que importa para los modelos de gestión actuales. Sólo sirven a la institución y a la sociedad mientras sean útiles, produciendo y dando resultados satisfactorios a los gerentes, parientes y comunidad. Si no trabajan, el Estado o la familia consideran que los pacientes son inútiles, costosos y no reciben apoyo. Debe luchar y sufrir por sí solo para sobrevivir en el mundo donde el capital se superpone con el ser humano.

En cuanto a las limitaciones de este estudio, se puede decir que la más importante fue la dificultad de acceder a los datos de la institución para el período 2008-2012. Además, fue un estudio pacífico, colaborativo y altamente participativo por parte de los sujetos, que lo transformó en un estudio agradable y resultados más altos de lo esperado.

Se sugieren nuevos estudios, en nuevas organizaciones públicas y privadas, en diferentes regiones y países, con el fin de generalizar esta evidencia de tal manera que se tomen acciones globales para combatir la pandemia de corrupción, materialismo, consumismo, enfermedades físicas y mentales, familiares, personal, ocupacional y social, reduciendo el sufrimiento y aumentando el placer de la vida sin necesidad de utilizar estrategias y mecanismos de defensa para deshacerse de sistemas elitistas, excluyentes, prejuiciados, duros, severos y perversos.

Referencias

- Allport, G.W. (1954). *The Nature of Prejudice* [La naturaleza del prejuicio]. Addison-Wesley Pub. Co.
- Aitken, H. (1971). Frederick Taylor: A Study in Personality and Innovation. By Sudhir Kakar [Un estudio sobre personalidad e innovación]. Por Sudhir Kakar. Cambridge, Mass., MIT Press, 1970. *Business History Review*, 45 (1), 129-131. <https://doi.org/10.2307/3113336>
- Aguiar, N. (2000). Patriarcado, sociedade e patrimonialismo [Patriarcado, sociedad y patrimonialismo]. *Sociedade e Estado*, 15(2), 303-330.
- Alves-Mazzotti, A. J., & Gewandsznajder, F. (2001). *O método nas ciências naturais e sociais: pesquisa quantitativa e qualitativa* [El método en ciencias naturales y sociales: investigación cuantitativa y cualitativa]. Thomson.
- Antunes, R. (2002). *ADEUS AO TRABALHO? Ensaio sobre as metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho* [¿ADIÓS AL TRABAJO? Ensayo sobre las metamorfosis y la centralidad del mundo del trabajo]. (8ª ed.). Editora da UNICAMP.
- Agência Nacional de Saúde Suplementar (2005). *Carência, doenças e lesões preexistentes, urgência e emergência: prazos de carência, cheque-caução, preenchimento da declaração de saúde* [Escasez, enfermedades y lesiones preexistentes, urgencia y emergencia: periodos de gracia, cheque de depósito, cumplimentación de la declaración sanitaria]. (3ª ed.) ANS.
- Antunes, R. (2009). *Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho* [Los significados del trabajo: ensayos sobre la afirmación y la negación del trabajo]. (2ª ed.). Boitempo.
- American Psychiatric Association [APA]. (2014). *Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais: DSM-5* [Manual diagnóstico y estadístico de trastornos mentales: DSM-5]. (5ª ed.). Artmed.
- Andrade, C. (2015). Trabalho e vida pessoal: exigências, recursos e formas de conciliação [Vida laboral y personal: necesidades, recursos y formas de conciliación]. *DEDICA. Revista de Educação e Humanidades*, 8(1), 117-130.

- Assis, C. L. de, & Alves, G. F. (2015). Vivências e estratégias de enfrentamento em uma família com doente crônico com câncer[Experiencias y estrategias de afrontamiento en una familia con un paciente de cáncer crónico]. *Revista Psicologia e Saúde*, 7(2), 142-151.
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2177-093X2015000200008&lng=pt&tlng=pt
- Ação Civil Pública Cível[Acción Civil Civil Pública]. nº 65, 1020566-78.2020.4.01.330. (16 de setembro de 2020). 4ª Vara Federal Cível da Superior Federal de Justiça da Bahia.
<https://www.conjur.com.br/dl/guedes-condenacao.pdf>
- Andrade, A. G. (Org.) (2020). *Álcool e a Saúde dos Brasileiros: Panorama 2020*[El alcohol y la salud de los brasileños: Panorama 2020]. Centro de Informações sobre Saúde e Álcool (CISA). Tuxped Serviços Editoriais.
- Brasil. (1938). *Decreto-Lei nº 579*, de 30 de julho de 1938 [Decreto Ley Nº 579, de 30 de Júlio de 1938]. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/Del0579.htm.
- Brasil. (1940). *Decreto-Lei nº 2.848*, de 07 de dezembro de 1940 - Código penal [Decreto Ley Nº 2.848, de 7 de diciembre de 1940 - Código Penal].
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848.htm
- Brasil. (1967). *Decreto-Lei nº 200*, de 25 de fevereiro de 1967 [Decreto Ley No. 200, de 25 de febrero de 1967]. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0200.htm
- Brasil. Ministério da Saúde. (1986). Ministério da Previdência e Assistência Social. Secretário Geral do Ministério da Saúde. *8º Conferência Nacional de Saúde* [Octava Conferencia Nacional de Salud].
http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/8_conferencia_nacional_saude_relatorio_final.pdf
- Brasil. (1990). *Lei 8.080, de 19 de setembro de 1990* [Ley 8080 de 19 de septiembre de 1990].
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm
- Brasil. (1991). *Lei Nº 8.2013 de 24 de julho de 1991* [Ley 8.2013 de 24 de Júlio de 1991].
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm
- Brasil. (1994). *Portaria nº 25, de 29 de dezembro de 1994 - Anexo IV Mapa de riscos* [Ordenanza No. 25, de 29 de diciembre de 1994 - Anexo IV Mapa de Riesgos].

https://www.gov.br/trabalho/pt-br/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/1994/portaria_25_aprova_a_nr_09_e_altera_a_nr_5_e_16.pdf

Brasil. Ministério da Saúde. Organização Pan-Americana da Saúde do Brasil (2001). *Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde* [Enfermedades relacionadas con el trabajo: manual de procedimientos para los servicios de salud]. <http://renastonline.ensp.fiocruz.br/recursos/doencas-relacionadas-trabalho-manual-procedimentos-os-servicos-saude>

Brasil. (2002). *Portaria nº 1679, de 19 de setembro de 2002* [Ordenanza N° 1679, de 19 de septiembre de 2002]. https://ftp.medicina.ufmg.br/osat/legislacao/Portaria_1679_12092014.pdf

Brasil. Ministério da Saúde. (2005) *Portaria nº 2.347, de 7 de dezembro de 2005* [Ordenanza N° 2.347, de 7 de diciembre de 2005].

https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2005/prt2437_07_12_2005.html

Brasil. (2006). *Lei Federal nº 11.430, de 27 de dezembro de 2006* [Ley Federal 11.430 de 27 de diciembre de 2006]. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111430.htm

Bardin, L. (2006). *Análise de conteúdo* [Análisis de contenido]. (4ª ed.). Edições 70.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art [El modelo trabajo demanda-recursos: estado del arte]. *Journal of Managerial Psychology*, (22), 309–328.

Brasil. (2008). Instituto Nacional do Seguro Social. *Portaria nº 31, de 10 setembro de 2008* [Ordenanza N° 31 de 10 de septiembre de 2008].

<https://www.diariodasleis.com.br/busca/exibelink.php?numlink=1-76-23-2008-09-10-31>.

Brasil. (2009). *Decreto nº 7.037, de 21 de dezembro de 2009* [Decreto N° 7.037, de 21 de diciembre de 2009]. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D7037.htm#art7

Brasil. (2011). *Lei nº 12.527 de 18 de novembro de 2011* [Ley N° 12.527 de 18 de noviembre de 2011]. Diário Oficial da União, Brasília, 18 nov. 2011.

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12527.htm

Brasil. Ministério da Saúde. (2012). *Portaria nº 1.823, de 23 de agosto de 2012* [Ordenanza N° 1.823, de 23 de agosto de 2012].

https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2012/prt1823_23_08_2012.html

Brasil. Ministério da Educação. (2017). *Base Nacional Comum Curricular de 2017* [Base de currículo nacional común de 2017].

http://basenacionalcomum.mec.gov.br/images/BNCC_20dez_site.pdf.

Brasil, Ministério da Fazenda. (2017a). *Adoecimento mental e trabalho: a concessão de benefícios por incapacidade relacionados a transtornos mentais e comportamentais entre 2012 e 2016* [Enfermedad mental y trabajo: concesión de prestaciones por discapacidad relacionadas con trastornos mentales y del comportamiento entre 2012 y 2016].

<http://sa.previdencia.gov.br/site/2017/04/1%C2%BA-boletim-quadrimestral.pdf>

Barsano, P. R., & Barbosa, R. P. (2018). *Segurança do Trabalho: guia prático e didático* [Seguridad laboral: guía práctica y didáctica]. (2ª ed.). Érica.

Bertero, C. O. (1967). Teoria da organização e sociedades subdesenvolvidas [Teoría de la organización y sociedades subdesarrolladas]. *Revista de Administração de Empresas*, 7(25), 107-135.

Brenner, M. H. (1973). *Mental illness and the economy* [Enfermedad mental y economía]. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Brenner, M. H., & Mooney, A. (1983). Unemployment and health in the context of economic change [Desempleo y salud en el contexto del cambio económico]. *Social Science & Medicine*, (17), 1125–1138.

Bresser P. L. C. (1998). *A administração pública gerencial: estratégia e estrutura para um novo Estado* [Administración pública gerencial: estrategia y estructura para un nuevo estado]. Escola Nacional de Administração Pública – ENAP.

Bendassolli, P. F. (2012). Reconhecimento no trabalho: perspectivas e questões contemporâneas [Reconocimiento en el trabajo: perspectivas y problemas contemporáneos]. *Psicologia em Estudo*, 17(1), 37-46.

<https://www.scielo.br/j/pe/a/yPXV5GCcFNTfX7sMRNTMBXh/?format=pdf&lang=pt>

- Billiard, I. (1996). *Les conditions historiques et sociales de l'apparition de la psychopathologie du travail en France (1929-1952)*. Octarès.
- Biolo, H. F.; Portella, M. R. (2010). Vivência do cuidador familiar: casos acompanhados pela estratégia de saúde da família na cidade de Passo Fundo – RS [Experiencia del cuidador familiar: casos monitoreados por la estrategia de salud de la familia en la ciudad de Passo Fundo - RS]. *Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento*, 15(2), 177-195.
- Biblioteca Virtual em Saúde. (2021). *DeCS – Descritores em Ciências da Saúde* [DeCS - Descriptores de ciencias de la salud]. <http://decs.bvs.br>.
- Bueno, M.; & Macêdo, K. B. (2012). A clínica psicodinâmica do trabalho: de Dejours às pesquisas brasileiras [La clínica psicodinámica del trabajo: de Dejours a la investigación brasileña]. *Revista Estudos Contemporâneos da Subjetividade - ECOS*, 2(2), 306-318.
- Catalano, R., & Dooley, D. (1983). Health effects of economic instability: A test of economic stress hypothesis [Efectos de la inestabilidad económica en la salud: una prueba de la hipótesis del estrés económico]. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(1), 46–60.
<https://www.jstor.org/stable/2136302>
- Castillo, J. J. (2000), La Sociología del Trabajo hoy: la genealogía de un paradigma, en, *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, 6(11). 39- 64.
<https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/51932.pdf>
- Campante, R. G. (2003). O patrimonialismo em Faoro e Weber e a sociologia brasileira [Patrimonialismo en Faoro y Weber y la sociología brasileña]. *Dados*, 46(1), 153-193.
<https://doi.org/10.1590/S0011-52582003000100005>.
- Castro, P. M.; Cançado, V. (2009). Prazer e sofrimento no trabalho: a vivência de profissionais de recursos humanos [Placer y sufrimiento en el trabajo: la experiencia de los profesionales de recursos humanos]. *Revista Gestão & Planejamento*, Salvador, 10(1). 19-37.
<https://revistas.unifacs.br/index.php/rgb/article/view/658/760>
- Carvalho Filho, J. S., *Manual de Direito Administrativo* [Manual de derecho administrativo]. (22ª ed.). Lumen Juris.

- Carrasqueira, F. A. & Barbarini, N. (2010). Psicodinâmica do trabalho: uma reflexão acerca do sofrimento mental nas organizações [Psicodinámica del trabajo: una reflexión sobre el sufrimiento mental en las organizaciones]. *Jornada de Saúde Mental e Psicanálise da PUC-PR.*, 5 (1). <http://docplayer.com.br/57074768-Psicodinamica-do-trabalho-uma-reflexao-acerca-do-sofrimento-mental-nas-organizacoes.html>
- Cançado, A. C., Tenório, F. G. P., José R. (2011). Gestão social: reflexões teóricas e conceituais [Gestión social: reflexiones teóricas y conceptuales]. *Cadernos EBAPE.BR [online]*. 9(3). <https://doi.org/10.1590/S1679-39512004000200002>.
- Cançado, V. L., & Sant'Anna, A. S. (2013). Mecanismos de defesa [Mecanismos de defensa]. In M. A. Mendes, A. R. C. Merlo, & F. O. V. Vieira. *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. 249-254. Juruá Editora.
- Cagaro, J. C. C. (2013). Gerencialismo [Gerencialismo]. In VIEIRA, F. O.; Mendes, A. M.; Merlo, A. R. C. (Orgs.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. 179-183. Juruá Editora.
- Carvalho, D. A.S. (2018). O trabalho de servidores municipais que atuam na estratégia de saúde da família: prazer ou sofrimento? [El trabajo de los empleados municipales que trabajan en la estrategia de salud de la familia: ¿placer o sufrimiento?]. *Revista de Ciencias Empresariales y Sociales*, (1). 1-31. <http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/handle/123456789/4306>.
- Castell, C. (2020). Naturaleza y salud: una alianza necesaria. *Gaceta Sanitaria. Gazeta Sanit ria*. 34(2), 194-196. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2019.05.01>.
- Constitui o Política do Imp rio do Brasil de 25 de março de 1824 [Constitución Política del Imperio de Brasil del 25 de marzo de 1824]. (1824). Presid ncia da República. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/.htm
- Constitui o da República Federativa do Brasil de 1988 [Constitución de la República Federativa de Brasil 1988]. (1988). Presid ncia da República. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm.
- Coombes, D., (1998). *The Place of Public Management in the Modern European State [El lugar de la gestión pública en el Estado europeo moderno*

- J. in Verheijen, T., e Coombes, D. (eds) *Innovations in Public Management: Perspectives from East and West Europe*, Cheltenham: Edward Elgar.
- Coelho, R. C. (2012). *Estado, Governo e Mercado [Estado, gobierno y mercado]*. (2ª ed.). Departamento de Ciência da Administração/UFSC.
- Chiavenato, I. (2011). *Introdução à teoria geral da administração [Introducción a la teoría general de la administración]*. (8ª ed.) Elsevier.
- Cordeiro, W. M. (2017). Burocracia na construção da administração pública do século XXI: Uma reflexão teórica [Burocracia en la construcción de la administración pública en el siglo XXI: una reflexión teórica]. *VI Encontro Brasileiro de Administração Pública*. João Pessoa, <https://www.ufpb.br/ebap/contents/documentos/0851-867-burocracia-na-construcao-da.pdf>
- Dalgalarrondo, P. (2019). *Psicopatologia e semiologia dos transtornos mentais [Psicopatología y semiología de los trastornos mentales]*. (3ª ed.) Artemd.
- Dejours, C. (1987). *A Loucura do Trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho [La locura del trabajo: estudio de la psicopatología laboral]*. Cortez.
- Dejours C., Abdoucheli E. (1990): Itinéraire théorique en psychopathologie du travail [Itinerario teórico en psicopatología ocupacional]. *Prévenir*, (20) 127-149.
- Dejours, C. (1999). Violence ou domination? [¿Violencia o dominación?]. *Travailler*, (3), 11-29. https://psychanalyse.cnam.fr/medias/fichier/textedejours3_1306850376811.pdf.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2000). *Introduction: the discipline and practice of qualitative research [Introducción: la disciplina y la práctica de la investigación cualitativa]*. In: DENZIN, N. K.; Lincoln, Y. S. (Eds.). *Handbook of qualitative research*. (2 ed.) Sage Publications.
- Dejours, C. (2004). *Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho [De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo]*. Em Lancman, S.; Snelwar, L. (Orgs.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Fiocruz.
- Dejours, C. (2006). *A banalização da injustiça social [La banalización de la injusticia social]*. (7ª ed.) Editora FGV.

- Dejours C. (2007). Vulnérabilité psychopathologique et nouvelles formes d'organisation du travail (approche étiologique) [Vulnerabilidad psicopatológica y nuevas formas de organización del trabajo (enfoque etiológico)]. *L'Information psychiatrique*, 83(4). 269-275.
- Dejours, C., Sznelwar, L., & Mascia, F. (2008). *Avaliação do trabalho submetida à prova do real: crítica aos fundamentos da avaliação* [Valoración del trabajo sometido a prueba de la realidad: crítica de los fundamentos de la valoración]. Blucher.
- Dejours.C. (2009). *El desgaste mental en el trabajo*. Modus Laborandis.
- Dejours, C. & Bégue, F. (2010). *Suicídio e trabalho: o que fazer?* [Suicídio e trabalho: o que fazer?] Paralelo 15.
- Dejours, C. (2011). *Trajectoria teórico conceitual*. Em: Lancmam, S., Znelwar, L. I. (Orgs.). Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho [Trayectoria teórica conceptual. En: Lancmam, S., Znelwar, L.I. (Organizadores). Christophe Dejours: de la psicopatología a la psicodinámica del trabajo]. (3 ed.). 47-194. Fiocruz.
- Dejours, C. (2013) *Trabajo vivo II: Trabajo y emancipación*. (1ª ed.) Topia.
- Dejours, C., Abdoucheli, E. & Jayet, C. (2015). *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho* [Psicodinámica del trabajo: aportes de la escuela dejouriana al análisis de la relación entre placer, sufrimiento y trabajo]. Atlas.
- Dejours, C., & Jayet, C. (2015). Psicopatologia do trabalho e organização real do trabalho em uma indústria de processo: metodologia aplicada a um caso [Psicopatologia do trabalho e organização real do trabalho em uma indústria de processo: metodologia aplicada a um caso]. In C. Dejours, E. Abdoucheli & C. Jayet (Eds). *Psicodinâmica do Trabalho*. 67-118. Atlas.
- Dejours, C. (2017). Quand le travail perd la tête. *Conférence au Colloque Santé/Travail – MGEN - 16 de março de 2017* [Cuando el trabajo pierde la cabeza. Conferencia en el Coloquio Salud / Trabajo - MGEN - 16 de marzo de 2017]. https://www.cgt-bretagne-sante-travail.fr/__psa/Fiches_PDF/Quand_le_travail_perd_la_tete.pdf.
- Dejours, C., Barros, J. de O., & Lancman, S. (2016). A centralidade do trabalho para a construção da saúde [La centralidad del trabajo para la construcción de la salud]. *Revista De Terapia*

Ocupacional Da Universidade De São Paulo, 27(2), 228-235.

<https://doi.org/10.11606/issn.2238-6149.v27i2p228-235>

- Dias, F. C. (1974). Presença de Max Weber na sociologia brasileira contemporânea [La presencia de Max Weber en la sociología brasileña contemporánea]. *Revista de Administração de Empresas*, 14(4), 47-62.
- Dorado, B. & Solarte, M. (2016). Efectos del miedo en los trabajadores y la organización/. *Estudios Gerenciales*, 32(138), 60-70. <https://www.redalyc.org/pdf/212/21244782006.pdf>
- Dumazedier, J. (1962). *Vers une civilisation du loisir?* [¿Hacia una civilización del ocio?] Éditions du Seuil.
- Du Tertre, C. (2013). Économie servicielle et travail: contribution théorique au développement d'une économie de la coopération [Economía y trabajo basados en servicios: contribución teórica al desarrollo de una economía cooperativa]. *Travailler*, 29(1), 29-64.
- Eisenhardt, K. M. (1989). Building theories from case study research [Construyendo teorías a partir de la investigación de estudios de caso]. *The Academy of Management Review*, 14 (4), 532-550.
- Enriquez, E. (1992). *L'organisation en analyse* [La organización en análisis]. Presses Universitaires de France.
- Eugenio, A. D., & Cachapuz, R. D. (2019). Tratamento de conflitos familiares na pós-modernidade [Tratamiento de los conflictos familiares en la posmodernidad]. CONPEDI/ UFG / PPGDP. <http://conpedi.danilolr.info/publicacoes/no85g2cd/rn5j570u/L28If38UB7CFyAGQ.pdf>
- Franco, M. L. P. B. (2008). Análise de conteúdo [Análisis de contenido]. (3ª ed.). Líber Livro.
- Faria, J. H. de, & Meneghetti, F. K. (2011). Burocracia como organização, poder e controle [La burocracia como organización, poder y control]. *Revista de Administração de Empresas*, 51(5), 424-439. <https://www.fgv.br/rae/artigos/revista-rae-vol-51-num-5-ano-2011-nid-46741/>
- Fagundes, R. (2012). Administração da Burocracia [Administración de la burocracia]. *Administradores*. <https://administradores.com.br/producao-academica/administracao-da-burocracia,em>.

- Freud, S. (1976). Além do Princípio do Prazer [Más allá de las bases del placer]. In: *Edição standard Brasileira das Obras Psicológicas Completas de Sigmund Freud*. 18. 77-154. Imago.
- Freud, A. (1978). *O Ego e os Mecanismo de Defesa* [El ego y el mecanismo de defensa]. Editora Civilização Brasileira.
- Freud, S. (1989). Construcciones en el análisis. In S. Freud, *Obras completas* (J. L. Etcheverry, trad., 23, 255-270. Amorrortu. (Trabalho original publicado em 1937.)
- Freud, S. (1996). Estudos sobre a histeria (1893-1895) [Estúdios sobre histeria (1893-1895)]. In: *Edição Standard Brasileira das obras psicológicas completas de Sigmund Freud*. Imago.
- Freud, S. (1996a) Luto e Melancolia (1917 – 1915 [Dolor y melancolía (1917-1915)]. In: *Edição Standard Brasileira das Obras Psicológicas Completas de Sigmund Freud*. Imago.
- Fenwick, R., & Tausig, M. (2007). *Work and the political economy of stress: Recontextualizing the study of mental health/illness in sociology*. In W. R. Avison, J. D. McLeod, & B. A. Pescosolido (Eds.), *Mental health, social mirror*. 143–168. Springer.
- Freitas Jr., D. B. (2009). *Avaliação da administração pública gerencial em municípios por meio de indicadores* [Evaluación de la gestión pública gerencial en los municipios a través de indicadores]. (Dissertação Mestrado em Administração). Universidade Federal de Lavras. Brasil.
- Ferreira, M. C. (2012). *Qualidade de Vida no Trabalho: Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores* [Calidad de vida en el trabajo: un enfoque centrado en la perspectiva de los trabajadores]. Paralelo 15.
- Freitas, E. M. (2013). Análise Organizacional [Análisis organizacional]. In: Vieira, F. O.; Mendes, A. M.; Merlo, A. R. C. (Orgs.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. 39-54. Juruá editora.
- Ferreira, B. J. (2013). Real do Trabalho [Real de Labor]. In VIEIRA, F. O.; Mendes, A. M.; Merlo, A. R. C. (Orgs.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. 343-355. Juruá editora.
- Freitas, L. G., & Facas, E. M. (2013). Vivências de prazer-sofrimento no contexto de trabalho dos professores [Experiencias de placer-sufrimiento en el contexto laboral de los docentes].

Estudos e Pesquisas em Psicologia. 13(1). 7-26.

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812013000100002&lng=pt&tlng=pt

Fischer, T. (1984). Administração pública como área de conhecimento e ensino: a trajetória brasileira [Experiencias de placer-sufrimiento en el contexto laboral de los docentes]. *Revista de Administração de Empresas*, 24(4), 278-288.

https://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590_S0034-75901984000400031.pdf

Filgueiras, F. (2009). A tolerância à corrupção no Brasil: uma antinomia entre normas morais e práticas sociais [Tolerancia a la corrupción en Brasil: una antinomia entre normas morales y prácticas sociales]. *Opinião Pública*, 15 (2), 386-421. <https://doi.org/10.1590/S0104-62762009000200005>.

Figueredo, R. K., & Camargos, M.C.S (2013). Acidentes de trabalho em servidores públicos: uma análise do processo de notificação pela administração pública de Minas Gerais [Accidentes de trabajo en servidores públicos: un análisis del proceso de notificación por parte de la administración pública de Minas Gerais]. *XXXVII Encontro da Anpad*.

http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2013_EnANPAD_APB503.pdf.

Gladden, E.N. (1972). Public Administration and History [Administración pública e historia]. *International Review of Administrative Sciences*, 38 (4), 379-384.

Gaulejac, V. (2007). *Gestão como doença social* [Manejo como enfermedad social]. *Ideias e Letras*.

Garcia, Á., Lotti, E. T. B., Salaroli, L. B., Cavaca, A. G., & Santos, N. E. T. (2020). Estresse ocupacional na mídia impressa: uma perspectiva de Christophe Dejours [El estrés laboral en los medios impresos: una perspectiva de Christophe Dejours]. *Trabalho, Educação e Saúde*, 18(1). <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00235>.

Gernet, I. e Dejours, C. (2009). Evaluation du travail et reconnaissance [Evaluation du travail et reconocimiento]. *Nouvelle Revue de Psychosociologie*, 2(8), 27-36.

<https://doi.org/10.3917/nrp.008.0027>.

Gernet, I.e Dejours, C. (2011). Avaliação do trabalho e reconhecimento [Evaluación y reconocimiento de puestos]. In: Bendassolli, P. F & Soboll, L. A. (Orgs.), *Clínicas do trabalho*. 61-70). Atlas.

- Giongo, C. R., Monteiro, J. K., & Sobrosa, G. M. R. (2015). Psicodinâmica do trabalho no Brasil: revisão sistemática da literatura [Psicodinámica del trabajo en Brasil: revisión sistemática de la literatura]. *Temas em Psicologia*, 23(4), 803-814. <http://dx.doi.org/10.9788/TP2015.4-01>
- Goldberg, D.P., Steele, J.J. and Smith, C. (1980). Teaching psychiatric interview techniques to family doctors [Enseñar técnicas de entrevista psiquiátrica a médicos de familia]. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 62, 41-47. <https://doi.org/10.1111/j.1600-0447.1980.tb07671>
- Godoy, A. S. (1995). Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades [Introducción a la investigación cualitativa y sus posibilidades]. *Revista de Administração de Empresas*. 35 (2), 57-63. <https://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/38183-75982-10-pb.pdf>
- Goleman, D. (1999). *A arte da meditação: um guia para a meditação* [El arte de la meditación: una guía para la meditación]. Sextante.
- González, V. (2018). La violencia laboral en la administración pública desde la perspectiva de los derechos humanos. *Sudamérica: Revista de Ciencias Sociales*, (7), 107-141. <https://fh.mdp.edu.ar/revistas/index.php/sudamerica/article/view/2533/2612>
- Gulick, L. & Urwick, L. (1937). Papers on the Science of Administration [Artículos sobre la ciencia de la administración]. *Institute of Public Administration*. <https://archive.org/details/paperscienceo00guli/page/n13>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey [Elaboración de la encuesta de diagnóstico laboral]. *Journal of Applied Psychology*, 60(2). 159-170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>.
- Hamraoui, E. (2020). Figuras históricas, vidas psíquicas e racionalidades políticas da indiferença [Personajes históricos, vidas psíquicas y racionalidades políticas de la indiferencia]. Em F. Sousa-Duarte, A. M. Mendes, & E. P. (Orgs.), *Psicopolítica e psicopatologia do trabalho*. 118-136. Editora Fi.
- Heloani, R., & Lancman, S. (2004). Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação [Psicodinámica del trabajo: el método clínico de intervención e investigación]. *Revista Produção*. 13(3), 77-86. <https://pesquisa-eaesp.fgv.br/sites/gvpesquisa.fgv.br/files/arquivos/v14n3a08.pdf>.

- Hughes, O. (1998) *Public Management and Administration: An Introduction* [Gestión y administración públicas: una introducción]. (2ª ed). Palgrave Macmillan.
- Instituto de Pesquisas Datafolha. (2019). Cresce percepção de preconceito entre brasileiros na última década [Crece la percepción de prejuicios entre los brasileños en la última década]. *Datafolha*. <https://datafolha.folha.uol.com.br/opiniaopublica/2019/01/1986041-preconceito-por-genero-e-cor-dobra-em-uma-decada.shtml>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas [IBGE]. (2019). *Perfil dos municípios (quadro de pessoal)* [Perfil de los municipios (personal)]. <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/downloads-estatisticas.html>
- Jacques, M. das G. C. (1999). *Identidade e Trabalho: Uma articulação indispensável* [Identidad y trabajo: una articulación indispensable]. <https://www.anpepp.org.br/acervo/Colets/v01n11a03.pdf>
- Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988). Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population [Tensión laboral, apoyo social en el lugar de trabajo y enfermedad cardiovascular: un estudio transversal de una muestra aleatoria de la población trabajadora sueca]. *American Journal of Public Health*, 78(10). 1336–1342. <https://doi.org/10.2105/ajph.78.10.1336>
- Karasek, R. A., Jr. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign [Exigencias laborales, libertad de decisión laboral y tensión mental: implicaciones para el rediseño laboral]. *Administrative Science Quarterly*. 24(2). 285–308. <https://doi.org/10.2307/2392498>.
- Koenig H. G. (2012). Religion, spirituality, and health: the research and clinical implications [Religión, espiritualidad y salud: la investigación y las implicaciones clínicas]. *ISRN psychiatry*. <https://doi.org/10.5402/2012/278730>.
- Koyama, E. R. (2017). *Psicodinâmica do Trabalho* [Psicodinámica del trabajo]. Maringá: UniCesumar.
- Kumar, V.; Abbas, A.K.; Aster, J.C. (2013). *Patologia Básica* [Patología básica]. (9 ed.). Elsevier.

- Laplanche, J; Pontalis, J. B. (2000). *Vocabulário da Psicanálise* [Vocabulario del psicoanálisis]. Martins Fontes.
- Leite Jr, A. D. (2012). *Desenvolvimento e mudanças no Estado brasileiro* [Desarrollo y cambios en el Estado brasileño]. (2ª ed.). Departamento de Ciência da Administração/UFSC.
- Leite, E. A.; Barboza, R. J. (2018). A importância da parceria entre a família e a escola para a formação e desenvolvimento do indivíduo [La importancia de la colaboración entre la familia y la escuela para la formación y el desarrollo del individuo]. *Revista científica eletrônica da pedagogia*, (30). 1-21.
http://faef.revista.inf.br/imagens_arquivos/arquivos_destaque/lupTy4EkojpUN2D_2018-10-6-10-36-41.pdf
- Link, B. G., & Phelan, J. (1995). Social conditions as fundamental causes of disease [condiciones sociales como causas fundamentales de enfermedad]. *Journal of Health and Social Behavior*. 80–94. https://core.ac.uk/reader/77145022?utm_source=linkout.
- Lipp, M. E. N. (2000). *Manual do inventário de sintomas de stress para adultos de Lipp* [Manual de inventario de síntomas de estrés en adultos de Lipp]. Casa do Psicólogo.
- LIPP, M. E. N. (2002). *O estresse do professor* [Estrés del maestro]. Papirus.
- Limongi-França, A. C. (2010). *Qualidade Vida no Trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-indutrial* [Calidad de vida en el trabajo - QVT: conceptos y prácticas en las empresas de la sociedad postindustrial]. Editora Atlas.
- Lima, S. C. da C. (2013). Reconhecimento no trabalho [Reconocimiento en el trabajo]. In: Vieira, F. de O.; Mendes, A. M.; MERlo, A. R. C. (orgs.). *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho*. 351-355. Juruá Editora.
- Lukács, G. (1979) *Ontologia do ser social: os princípios ontológicos fundamentais de Marx* [Ontología del ser social: principios ontológicos fundamentales de Marx]. Ciências Humanas.
- Lukács, G. (2003). *História e consciência de classe*. Estudos sobre a dialética marxista [Historia y conciencia de clase. Estudios sobre dialéctica marxista]. Martins Fontes.
- Marx, K. (1971). *O capital* [La capital]. Civilização Brasileira.

- Martins, F. (1999) O que é páthos [Que es el Pathos]. *Revista Latinoamericana de Psicopatologia Fundamental*. 2(4). 62-80. <https://doi.org/10.1590/1415-47141999004005>
- Matitz, Q. R. S., & Vizeu, F. (2012). Construção e uso de conceitos em estudos organizacionais: por uma perspectiva social e histórica [Construcción y uso de conceptos en estudios organizacionales: desde una perspectiva social e histórica]. *Revista de Administração Pública*, 46(2), 577-598. <https://doi.org/10.1590/S0034-76122012000200011>.
- Manual Merck (MSD) on-line (2021) [Manual Merck (MSD) en línea (2021)]. <https://www.msdmanuals.com/pt-br/professional>
- McMillan, H.; & Tampoe, M. (2000). *Strategic management: Process, Content and Implementation* [Gestión estratégica: proceso, contenido e implementación]. Oxford University Press.
- Merton, R. K. (1959) *Social theory and social structure* [Teoría social y estructura social]. Free Press.
- Meaning Of Work International Research Team - MOW (1987) [Significado del trabajo Equipo de investigación internacional – MOW (1987)]. *The meaning of working*. Academic Press.
- Mendes, A. M. (2007). Da psicodinâmica a psicopatologia do trabalho [de la psicodinámica a la psicopatología laboral]. In A. M. Mendes, (Eds.), *Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas*. 29-48. Casa do Psicólogo.
- Merlo, Á. R. C., & Mendes, A. M. B. (2009). Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação [Perspectivas sobre el uso de la psicodinámica del trabajo en Brasil: teoría, investigación y acción]. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 12(2), 141-156. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172009000200002&lng=pt&tlng=pt.
- Mendes, A. M.; Muller, T. C. (2013). Prazer no Trabalho [Placer en el trabajo]. In: VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. (Orgs.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. 289-292. Juruá Editora.
- Merlo, A. R. C.; Heloani, R. (2013). Suicido e Trabalho [Suicidio y trabajo]. In VIEIRA, F. O.; Mendes, A. M.; Merlo, A. R. C. (Orgs.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. 445-449. Juruá Editora.

- Miller, H. T. (2002). *Postmodern Public Policy* [Política pública posmoderna]. Suny Press.
- Miller, H. T & Fox, C. J. (2007) *Postmodern Public Administration* [Administración pública posmoderna]. *Armonk*,
- Morin, E. M. (2001). Os sentidos do trabalho [os sentidos do trabalho]. *Revista de Administração de Empresas*. 41(3). 08-19. <https://doi.org/10.1590/S0034-75902001000300002>
- Moraes, L.F. R., Maestro Filho, A., & Dias, D.V. (2003). O paradigma weberiano da ação social: um ensaio sobre a compreensão do sentido, a criação de tipos ideais e suas aplicações na teoria organizacional [El paradigma weberiano de la acción social: un ensayo sobre la comprensión del significado, la creación de tipos ideales y sus aplicaciones en la teoría organizacional]. *Revista de Administração Contemporânea*, 7(2), 57-71. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552003000200004>
- Molinier P. (2006). *Les Enjeux psychiques du travail* [Los desafíos psíquicos del trabajo]. Payot.
- Moraes, R. D. R. (2013). Estratégias defensivas [Estrategias defensivas]. In VIEIRA, F. O., Mendes, A. M. & Merlo, A. R. C. (Orgs.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. 153-157. Juruá Editora.
- Monteiro, J. K., & Jacoby, A. R. (2013). Sobrecarga de Trabalho [Sobrecarga de trabajo]. In F. O. Vieira, A. M. Mendes, & A. R. C. Merlo (Orgs.). *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho*, 405-408. Juruá Editora.
- Montenegro, R. C. (2018). Mulheres e cuidado: responsabilização, sobrecarga e adoecimento [Mujeres y cuidados: responsabilidad, carga y enfermedad]. *XVI encontro de pesquisadores de Serviço Social*. UFES.
- Monteiro, A. L., & Bertagni, R; F. S. (2019). *Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais* [Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales]. (9ª Ed.). Saraiva.
- Moura Jr, J. F. B., Vilkiene, N. M., Sarriera, J. C., Segundo, D. S. de A., & Lima, A. A. de S. (2020). Práticas interseccionais de discriminação contra mulheres negras: Um estudo sobre vergonha e humilhação [Prácticas de discriminación interseccional contra las mujeres negras: un estudio sobre la vergüenza y la humillación]. *Revista Psicologia Política*, 20(48), 262-278.

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1519-549X2020000200002&lng=pt&tlng=pt

- Nassif, L.F., A. (2005). *Origens e desenvolvimento da Psicopatologia do Trabalho na França* (século XX): uma abordagem histórica [Orígenes y desarrollo de la psicopatología del trabajo en Francia (siglo XX): una aproximación histórica]. *Memorandum: Memória E História Em Psicologia* 8, 79-87. <https://periodicos.ufmg.br/index.php/memorandum/article/view/6764>.
- Neffa, J. C. (2015). *Las relaciones entre la actividad física, el trabajo y la salud*. Red Nacional de Actividad Física y Desarrollo Humano.
- Organização Internacional do trabalho [OIT]. (1958). Convenção N.º 111 de 1958 [Convenio nº. 111 de 1958]. https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm
- Organização Internacional do trabalho [OIT]. (2008). Declaração da OIT sobre a Justiça social para uma Globalização Equitativa, 2008 [Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008]. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms_336918.pdf
- Oliveira, G. *A Burocracia Weberiana e a Administração Federal Brasileira* (1970) [La burocracia weberiana y la administración federal brasileña (1970)]. *Revista da administração pública*, 4(2): 47-74. <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/viewFile/4847/3585>
- Organização Das Nações Unidas [ONU]. (1975). *Declaração dos direitos das pessoas deficientes* [Declaración de los derechos de las personas con discapacidad]. http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec_def.pdf
- Organização Mundial da Saúde [OMS]. (2001). *Relatório sobre a saúde no mundo 2001: Saúde mental: nova concepção, nova esperança* [Informe sobre la salud en el mundo 2001: Salud mental: nuevo concepto, nueva esperanza]. <https://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/imagem/0205.pdf>.
- Organização Mundial de Saúde [OMS]. (2002). *Relatório mundial sobre violência e saúde* [Informe mundial sobre la violencia y la salud]. <https://portaldeboaspraticas.iff.fiocruz.br/wp-content/uploads/2019/04/14142032-relatorio-mundial-sobre-violencia-e-saude.pdf>

- Organização Mundial da Saúde [OMS]. (2006). *Constituição da Organização Mundial da Saúde* [Constitución de la Organización Mundial de la Salud]. *Documentos básicos, suplemento da 45ª edição*. https://www.who.int/governance/eb/who_constitution_sp.pdf
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2010). *Estrategia mundial para reducir el uso nocivo del alcohol*. https://www.who.int/substance_abuse/activities/msbalcstrategies.pdf
- Organização Mundial da Saúde [OMS]. (2010a). Ambientes de trabalho saudáveis: um modelo para ação: para empregadores, trabalhadores, formuladores de política e profissionais [Entornos laborales saludables: un modelo de acción: para empleadores, trabajadores, legisladores y profesionales]. *Serviço Social da Indústria*. https://www.who.int/occupational_health/ambientes_de_trabalho.pdf
- Oliveira, R. F., Oliveira, V. C. S., & Santos, A. C. (2011). Beneficiários ou reféns? o patrimonialismo na perspectiva dos cidadãos de Poço Fundo, Minas Gerais [¿Beneficiarios o rehenes? patrimonialismo desde la perspectiva de los ciudadanos de Poço Fundo, Minas Gerais]. *Cadernos EBAPE.BR*, 9(4), 950-966. <https://dx.doi.org/10.1590/S1679-39512011000400002>.
- Oliveira, K. P., Paula, A. P. P. (2014). Herbert Simon e os limites do critério de eficiência na nova administração pública [Herbert Simon y los límites del criterio de eficiencia en la nueva administración pública]. *Cadernos Gestão Pública e Cidadania*, 19(64). doi:<http://dx.doi.org/10.12660/cgpc.v19n64.12605>
- Organização Internacional do Trabalho [OIT]. (2016). *Psychosocial Risks and Work-Related Stress* [Riesgos psicosociales y estrés relacionado con el trabajo]. https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS_108557/lang--en/index.htm
- Oliveira Filho J.R, & Oliveira A.C.R. (2017). Síndrome do Túnel do Carpo na Esfera Trabalhista [Síndrome del Túnel del Carpo na Esfera Trabalhista]. *Revista Brasileira Medicina do Trabalho*, 15(2). 182-192. <https://cdn.publisher.gn1.link/rbmt.org.br/pdf/v15n2a09.pdf>
- Organización Panamericana de la Salud [OPS]. (2018). *La carga de los trastornos mentales en la Región de las Américas*. https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/49578/9789275320280_spa.pdf?sequence=9#:~

:text=El%20documento%20La%20carga%20de,los%20trastornos%20mentales%2C%20por%
20consumo

Organização Panamericana de Saúde [OPS]. (2019). *Folha informativa - Parar de fumar e seus benefícios à saúde* [Hoja informativa: Dejar de fumar y sus beneficios para la salud].

https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5641:folha-informativa-tabaco&Itemid=1097#:~:text=O%20consumo%20de%20tabaco%20causou,e%205%25%20ao%20fumo%20passivo

Paula, A. P. P. de. (2005). *Por uma nova gestão pública: limites e potencialidades da experiência contemporânea* [Por una nueva gestión pública: límites y potencialidades de la experiencia contemporánea]. Editora FGV.

Paula, A. V. (2015). *Qualidade de vida no trabalho de professores de instituições federais de ensino superior: um estudo em duas universidades brasileiras*. (Tese Doutorado) [Calidad de vida en el trabajo de profesores de instituciones federales de educación superior: un estudio en dos universidades brasileñas. (Tesis doctoral)]. Universidade Federal de Lavras, Lavras, Minas Gerais, Brasil. <http://repositorio.ufla.br/jspui/handle/1/10473>.

Prata, M. M. F.; Honório, L. C. (2015) Riscos de adoecimento no trabalho: a percepção dos gerentes de um banco privado brasileiro [Riesgos de enfermedad en el trabajo: la percepción de los gerentes de un banco privado brasileño]. *Revista Gestão Organizacional*, 7(1). 31-42. <https://bell.unochapeco.edu.br/revistas/index.php/rgo/article/view/1279/1530>

Panamericana, A. (2020). *Lista CID-10 - A Classificação Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde* [Clasificación internacional de enfermedades y problemas de salud relacionados]. <https://www.medicinanet.com.br/cid10.htm> Perissé, G. (2012). *Palavras e origens*. Saraiva.

Peretti, L. (2007). *Educação financeira na escola e na família* [Educación financiera en la escuela y en la familia]. (2ª ed.) Impressul.

Perissé, N. B. (2012). “As pessoas já entram se sentindo menores”: impactos da terceirização na subjetividade do trabalhador (Dissertação de mestrado) [“La gente entra sintiéndose más pequeña”: impactos de la subcontratación en la subjetividad del trabajador (Tesis de

Maestría)]. http://www.bdtd.ndc.uff.br/tde_busca/processaPesquisa.php?pesqExecutada=1&id=3146

Pollitt, C. (1993). *Managerialism and the Public Services: Cuts or Cultural Change in the 1990s?* [Gerencialismo y servicios públicos: ¿recortes o cambio cultural en los noventa?]. https://www.semanticscholar.org/paper/Managerialism-and-the-Public-Services%3A-Cuts-or-in-Pollitt/a6bf4efa220a30711ba084d79_a33f26_fbc227a69

Prodanov, C. C.; Freitas, E. C. de. (2013). *Metodologia do trabalho científico [recurso eletrônico]: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico* [Metodología del trabajo científico [recurso electrónico]: métodos y técnicas de investigación y trabajo académico]. (2ª ed.). Feevale. <https://www.feevale.br/Comum/midias/0163c988-1f5d-496f-b118-a6e009a7a2f9/E-book%20Metodologia%20do%20Trabalho%20Cientifico.pdf>.

Putnam, H. (2002). *The Collapse of the Fact/Value Dichotomy and other essays* [El colapso de la dicotomía hecho / valor y otros ensayos]. Harvard University Press

Rezende, S. & Mendes, A. M. (2004). A sobrevivência como estratégia para suportar o sofrimento no trabalho bancário [La supervivencia como estrategia de apoyo al sufrimiento en el trabajo bancario]. *Revista de Psicologia das Organizações e do Trabalho*, 4(1), 151-175. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572004000100007&lng=pt&tlng=pt

Rego, V. B. (2013). Aceleração [Aceleración]. In Vieira, F. O.; Mendes, A. M.; Merlo, A. R. C. (Orgs.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. 33-3. Juruá Editora.

Reinaldo, A. M. dos S. & S., Raquel, L. F. dos S. (2016). Religião e transtornos mentais na perspectiva de profissionais de saúde, pacientes psiquiátricos e seus familiares [Religión y trastornos mentales desde la perspectiva de los profesionales de la salud, los pacientes psiquiátricos y sus familias]. *Saúde em Debate [online]*. 40(110). <https://doi.org/10.1590/0103-1104201611012>.

Richardson, R. J. (1999). *Pesquisa social: métodos e técnicas* [Investigación social: métodos y técnicas]. (3ª.ed.). Atlas.

Rhodes, R. A. W. (1991). *Theory and Methods in British Public Administration: The View from Political Science* [Teoría y métodos en la administración pública británica: la visión desde la

ciência política]. *Political Studies*, 39(3), 533–554. . <https://doi.org/10.1111/j.1467-9248.1991.tb01627.x>

Rosenfield, C. L. (2004). Autonomia outorgada e apropriação do trabalho [Autonomía concedida y apropiación del trabajo]. *Sociologias*, 6(12). 202-227.
<https://seer.ufrgs.br/sociologias/article/view/5494/3125>

Rolim, C. L. R. C., & Martins, M. (2011). Qualidade do cuidado ao acidente vascular cerebral isquêmico no SUS [Calidad de la atención del accidente isquémico en el SUS]. *Cadernos de Saúde Pública*, 27(11), 2106-2116. <https://www.scielo.br/pdf/csp/v27n11/04.pdf>.

Roche, J. C. (2011). *Fundamentos da metodologia científica: teoria da ciência e iniciação a pesquisa* [Fundamentos de la metodología científica: teoría de la ciencia e iniciación a la investigación]. Editora vozes.

Rocha Sobrinho, F. & Porto, J. (2012). Bem-estar no trabalho: Um estudo sobre suas relações com clima social, coping e variáveis demográficas [Bienestar en el trabajo: estudio de sus relaciones con el clima social, el afrontamiento y las variables demográficas]. *Revista de Administração Contemporânea*, 16(2).253-270.
<http://www.scielo.br/pdf/rac/v16n2/v16n2a06.pdf>

Rocha, F. L. (2012). *As raízes da corrupção: estudos de casos e lições para o futuro* (Tese de Doutorado) [As raíces da corrupção: estudos de casos e lições para o futuro (Tese de Doutorado)]. Universidad de Salamanca.
https://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/121413/1/DDP_RochaFurtadoLucas_Tesis.pdf

Rojkín, C. I. F. (2015). La inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado laboral privado. *Revista Invenio*, 18(35). 85-104. <https://www.redalyc.org/pdf/877/87742317006.pdf>.

Rodrigues, P. E., & Calheiros, M. I. (2020). Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho no Brasil e a Psicodinâmica do Trabalho [Trastornos mentales relacionados con el trabajo en Brasil y la psicodinámica del trabajo]. *Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, 6(16) 551-601. <https://doi.org/10.25113/farol.v6i16.4144>

Stacciarini, J.M.R, Tróccoli B.T. (2002). Estresse Ocupacional [Estrés ocupacional]. In: Mendes A.M., Borges L.O., Ferreira, M.C. (Orgs.). *Trabalho em transição, saúde em risco*. 187-205. Universidade de Brasília.

- Smullen, A. (2003). Autonomia, liberdade e independência: a evolução de uma família de conceitos e seu advento à arena da administração pública [Autonomía, libertad e independencia: la evolución de una familia de conceptos y su llegada al ámbito de la administración pública]. *Revista de Administração Pública*, 37(3). 551-568.
<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/6730>
- Schieman, S., Milkie, M. A., & Glavin, P. (2009). When work interferes with life: Work-nonwork interference and the influence of work-related demands and resources [Cuando el trabajo interfiere con la vida: interferencia entre el trabajo y el no trabajo y la influencia de las demandas y los recursos relacionados con el trabajo] . *American Sociological Review*, 74, 966–988. <http://www.jstor.org/stable/27801503>
- Sznelwar, L. I., Uchida, S., & Lancman, S. (2011). A subjetividade no trabalho em questão. *Tempo Social [Subjetividad en la obra en cuestión. Tiempo social]*. 23(1). 11-30.
<https://doi.org/10.1590/S0103-20702011000100002>
- Schommer, J. A. (2017). *Modelos de gestão pública: uma análise de cinco municípios do COREDE missões no Rio Grande do Sul* (Dissertação de Mestrado) [Modelos de gestión pública: análisis de cinco municipios de las misiones COREDE en Rio Grande do Sul (Tesis de Maestría)]. Universidade Federal da Fronteira Sul. Cerro Largo, Rio Grande do Sul, Brasil.
- Sapiro, A.; Mattiello, R. (2016) Voluntariado: benefício a quem presta e a quem recebe [Voluntariado: beneficio para quienes brindan y quienes reciben]. *Scientia Médica*, 26(4). 1-5.
<https://dx.doi.org/10.15448/1980-6108.2016.4>.
- Sadock, B. J., Sadock, V. A. Ruiz, P. (2017) *Compêndio de psiquiatria: ciências do comportamento e psiquiatria clínica* [Compendio de psiquiatria: ciencias del comportamiento y psiquiatria clínica]. (11ª.ed) Artmed.
- Selye, H. (1956). *The stress of life* [El estrés de la vida]. McGraw-Hill.
- Selye, H. (1974). *Stress without distress* [Estrés sin angustia]. P.A. Lippincott.
- Sell, C. E. (2016). *As duas teorias do patrimonialismo em Max Weber: Do modelo doméstico ao modelo institucional* [Las dos teorías del patrimonialismo en Max Weber: del modelo doméstico al modelo institucional]. *X Congresso da Associação Brasileira De Ciência*

Política. <https://cienciapolitica.org.br/system/files/documentos/eventos/2017/04/duas-teorias-patrimonialismo-max-weber-1070.pdf>

Serviço de Proteção ao Crédito [SPC Brasil], & Confederação Nacional de Dirigentes Lojistas [CNDL]. (29 de 01 de 2018). *45% dos brasileiros não controlam as próprias finanças* [El 45% de los brasileños no controlan sus finanzas]. https://www.spcbrasil.org.br/wpimprensa/wp-content/uploads/2018/01/release_educacao_financeira_janeiro2018_VF6.pdf.

Silva, P. R. (2004). Teoria das Organizações e os Modelos Organizacionais [Teoría organizacional y modelos organizacionales]. *Academia.edu*.8-46. https://www.academia.edu/3098740/A_Teoria_das_Organiza%C3%A7%C3%B5es_e_os_Modelos_Organizacionais?auto=download

Silva, E. B. T. (2011). Mecanismos de defesa do Ego [Mecanismos de defensa del ego]. *Portal dos Psicólogos*. 1-5. <http://www.psicologia.pt/artigos/textos/TL0212.pdf>.

Siqueira, S. V. M. (2013). Estratégias defensivas [Estrategias defensivas]. In VIEIRA, F. O.; Mendes, A. M.; Merlo, A. R. C. (Orgs.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. 153-157. Juruá Editora.

Silva, A. V. (2017). *A centralidade do Trabalho na Psicodinâmica de Christophe Dejours: o Campo Educacional e o Trabalho Docente: Aproximações Possíveis* [La centralidad del trabajo en la psicodinámica de Christophe Dejours: el campo educativo y el trabajo docente: posibles enfoques]. *Devir Educação*. 1(1). 50-65. <http://devireducacao.ded.ufla.br/index.php/DEVIR/article/view/13>

Soboll, L. A. (2011). Assédio Moral [Acoso moral]. In: *Cattani, A. D.; Holzmann, L. (orgs.). Dicionário de trabalho e tecnologia*. Editora Zouk.

Solé D, Sakano E, Cruz A. A., Pastorino A.C., Prado E, Castro F.M. et al. (2012). III Consenso Brasileiro sobre Rinites – 2012 [III Consenso Brasileño sobre Rinitis - 2012]. *Brazilian Journal of Otorhinolaryngology*, 75(6), 1-51.

Smullen, A. (2003). Autonomia, liberdade e independência: a evolução de uma família de

- conceitos e seu advento à arena da administração pública [Autonomía, libertad e independencia: la evolución de una familia de conceptos y su llegada al ámbito de la administración pública]. *Revista de Administração Pública*, 37(3), 551-68.
<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/6730>
- Tausig, M., & Fenwick, R. (2011). *Work and mental health in social context* [Trabajo y salud mental en el contexto social]. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-1-4614-0625-9>
- Tenório, F. G. (2006) A trajetória do Programa de Estudos em Gestão Social (Pegs) [Una trayectoria del Programa de Estudos em Gestão Social (Pegs)]. *Revista de Administração Pública*, 40(6).
<https://doi.org/10.1590/S0034-76122006000600011>
- Thiry-Cherques, H. R. (2009) Saturação em pesquisa qualitativa: estimativa empírica de dimensionamento [Saturación en la investigación cualitativa: estimación empírica del tamaño]. *Revista PMKT*, 3, 20-27.
http://www.revistapmkt.com.br/Portals/9/Edicoes/Revista_PMKT_003_02.pdf
- Ulgum, F.O; Muniz, C; & Wikin, V. (2019). Doenças Ocupacionais: Contexto histórico e realidade da região dos Vales/RS [Enfermedades profesionales: contexto histórico y realidad en la comarca de Vales / RS]. *Revista Saúde*, 44 (3). 1-12.
<https://periodicos.ufsm.br/revistasaude/article/view/24780>
- Waldo, D. (1955). *The Study of Public Administration* [El estudio de la administración pública]. Random House.
- Weber. M. (1964). *Economía y sociedad: Esbozo de sociología comprensiva*. Fondo de Cultura Económica.
- Weber, Max. (1999). *Economia e sociedade: fundamentos da sociologia comprensiva - Volume 2* [Economía y sociedad: fundamentos de la sociología integral - Volumen 2]. Editora Universidade de Brasília.
- Wilson, W., (1887) The Study of Administration [El estudio de la administración]. *Political Science Quarterly*, 2(2). 197-222.
http://www.iupui.edu/~spea1/V502/Orosz/Units/Sections/u1s5/Woodrow_Wilson_Study_of_Administration_1887_jstor.pdf

- Wood, D. B.; Waterman, R. (1994). *Bureaucratic dynamics: the role of bureaucracy in a democracy* [Dinámica burocrática: el papel de la burocracia en una democracia]. Westview Press.
- World Health Organization [WHO]. (2017). *Depression and other common mental disorders* [Depresión y otros trastornos mentales comunes]. Geneva: World Health Organization. Retrieved from. 1-22. <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/254610/WHO-MSD-MER-2017.2-eng.pdf;jsessionid=D3ABD3771C6750EF06DD93DA2FED2B04?sequence=1>
- World Health Organization [WHO]. (2010). *Healthy workplaces: a model of action: for employers, workers, policy makers and professionals* [Lugares de trabajo saludables: un modelo de acción: para empleadores, trabajadores, responsables políticos y profesionales]. Retrieved from. 1-32. http://www.who.int/occupational_health/publications/healthy_workplaces_model.pdf
- World Health Organization [WHO].(2020). *Diabetes* [Diabetes]. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/diabetes>.
- Valles, M.S. (1997). *Técnicas cualitativas de investigación social: Reflexión metodológica y práctica profesional*. Síntesis Sociología.
- Van der Doef, M., & Maes, S. (1999). The job demand-control(-support) model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research [El modelo de demanda-control (-apoyo) laboral y bienestar psicológico: una revisión de 20 años de investigación empírica]. *Work and Stress*, 13(2). 87–114. <https://doi.org/10.1080/026783799296084>
- Vasconcellos, M. J. E. (2010). *Pensamento sistêmico: O novo paradigma da ciência* [Pensamiento sistémico: el nuevo paradigma de la ciencia]. (9ª ed.). Papirus.
- Vernon, M. D. (1973). *Motivação humana* [Motivación humana]. Vozes.
- Velasco, H., & Díaz D. A. (1997). *La lógica de la investigación etnográfica. Un modelo de trabajo para etnógrafos de la escuela*. Trotta.
- Veloso, H. M. (2004) *Transformações do Trabalho e Fontes de Pressão: uma análise dos modelos de pesquisa de estresse ocupacional frente à realidade bancária* [Transformaciones laborales y fuentes de presión: un análisis de los modelos de investigación del estrés laboral en relación

con la realidad bancaria]. *Revista Gestão e Conhecimento (PUC – Minas)*, 1(0). 1-17.
<https://www.pucpcaldas.br/graduacao/administracao/revista/artigos/v1n0/v1n0a1.pdf>

Vergara, S. C. (2007). *Projetos e relatórios de pesquisa em administração* [Proyectos e informes de investigación en administración]. Atlas.

Vygotsky, L.S. (1994). A alteração socialista do homem [La alteración socialista del hombre]. Em R. Van der Veer, & J. Valsiner (Eds.), *The Vygotsky reader*. 175-184. Blackwell.

Vidal, Josep. (2010). *Continuidade e mudança na gestão pública no estado do Pará* [Continuidad y cambio en la gestión pública en el estado de Pará].
http://www.gespublica.gov.br/sites/default/files/documentos/continuidade_e_mudanca_na_gestao_publica_do_para_2010_.pdf

Vianna, L. A. C. (2011). Processo saúde-doença [Proceso salud-enfermedad]. *Curso de Especialização em Saúde da Família–UNA-SUSUNIFESP*.
http://www.unasus.unifesp.br/biblioteca_virtual/esf/1/modulo_politico_gestor/Unidade_6.pdf

Vilas Boas, A. A., & Morin, E. M. (2016). INDICADORES DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PARA PROFESSORES DE INSTITUIÇÕES PÚBLICAS DE ENSINO SUPERIOR: UMA COMPARAÇÃO ENTRE BRASIL E CANADÁ [INDICADORES DE CALIDAD DE VIDA LABORAL PARA PROFESORES DE INSTITUCIONES PÚBLICAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR: UNA COMPARACIÓN ENTRE BRASIL Y CANADÁ]. *Contextus – Revista Contemporânea De Economia E Gestão*, 14(2), 170-198.
<https://doi.org/10.19094/contextus.v14i2.830>

Yin, R. K. (2005). *Estudo de caso: planejamento e métodos* [Estudio de caso: planificación y métodos]. (3ª ed.). Bookman.

Zanelli, J. C. (Coord.), Calzaretta, A. V., García, A. J., Lipp, M.E. N., & Chambel, M. J. (2010). *Estresse nas organizações de trabalho: compreensão e intervenção baseadas em evidências* [Estrés en las organizaciones laborales: comprensión e intervención basadas en evidencias]. Artmed.

Zille, L. P. (2005). *Novas perspectivas para abordagem do estresse ocupacional em gerentes: estudo em organizações brasileiras de setores diversos* (Tese de Doutorado) [Nuevas perspectivas para abordar el estrés ocupacional en gerentes: un estudio en organizaciones brasileñas de

diferentes sectores (Tesis Doctoral)]. CEPEAD - Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração - FACE/UFMG. Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil.

Apéndice A - Autorización de investigación

I, (nombre de la autoridad, documento de identificación, dirección), responsable de (nombre del organismo); Considerando que la ciencia es importante y pertinente para el desarrollo humano y las instituciones; Considerando que esta institución es un organismo público; Vista la Ley federal n° 12.527/2011, que garantiza el acceso de los ciudadanos a la información, Autorizo al estudiante académico (nombre, datos personales, dirección) del Curso de Educación (nombre del curso) de la Universidad (nombre de la universidad) a realizar la investigación (nombre de la investigación) en esta institución durante el período que dura su curso. El Estudiante tendrá libre acceso a la institución, a todos los documentos funcionales, procedimientos administrativos y judiciales que no estén en el secreto de la justicia, y a los Servidores que quieran participar en la investigación.

El académico se compromete a presentar los resultados de la investigación a esta institución, después de haber sido validados por la Universidad.

El uso de los datos funcionales será exclusivo a efectos de estudios científicos y podrá hacerse público, siempre que se mantenga el anonimato.

El servidor puede negarse a participar o a retirar su consentimiento en cualquier momento o etapa del estudio. Sin embargo, los funcionarios públicos no pueden negar los datos ya registrados en documentos y no declarados secretos.

..... de de 2018.

Firma de la persona responsable de la autorización

Firma del investigador.....

Nota: El documento original y firmado está a cargo del investigador.

Apéndice B — Término del consentimiento libre aclarado — TCLA

Yo, Denis Anísio Socorro Carvalho, estudiante del curso de Doctorado en Ciencias Empresariales y Sociales de la Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales con sede en Buenos Aires, Argentina, estoy desarrollando una investigación bajo la guía del Prof. Dr. Joaquim José Miranda Júnior, que tiene como objetivo explorar, analizar y describir cómo la relación entre los modelos de gestión pública patrimonial y gerencial, el placer y el sufrimiento, las hojas y la enfermedad, las estrategias y los mecanismos de defensa utilizados es configurada por los individuos para enfrentar el sufrimiento y enfermedad, utilizando como campo de estudio una institución pública municipal ubicada en el estado de Minas Gerais - Brasil, de 2008 a 2019.

Así, les informo que la investigación está autorizada por la administración municipal con acceso a documentos institucionales no confidenciales y los invito a participar de esta investigación. El procedimiento adoptado para la recolección de datos será una entrevista semiestructurada, análisis de documentos y observación. Los testimonios, con su autorización previa, pueden grabarse y transcribirse y permanecerán con el investigador. Serán destruidos después de cinco años. También le informo que los datos obtenidos se mantendrán confidenciales, así como su privacidad y la garantía de anonimato. Los resultados de la búsqueda se utilizarán únicamente con fines científicos.

Te informo que no habrá gastos derivados de tu participación en la encuesta. Puede negarse a participar o retirar su consentimiento en cualquier momento o etapa del estudio.

Yo.....RG.....
.....me guié por el estudio y afirmo mi consentimiento para participar en la actividad propuesta por el investigador y: () permitir la grabación de la entrevista. () No permito que se registre la entrevista.

..... de de 2019.

Firma del demandado

Firma del investigador

Investigador responsable: Denis Anísio Socorro Carvalho

Teléfono: 37988360606; Correo electrónico: admdeniscarvalho90@gmail.com

Autorizada por la resolución académica de la Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales-UCES, número 171, 2019.

Apéndice C — Guía de entrevista a sujetos que han ausentado el trabajo por accidente, enfermedad laboral o profesional y para aquellos que nunca abandonan el trabajo.

I - Datos sociodemográficos:

Nombre: Género: F () M () Edad:

Estado civil: Soltera () Casada () Viuda () Divorciada () Otros ()

¿Tienes hijos? En caso afirmativo, ¿cuántos?

Escolaridad: () Educación superior () Especialización () Maestría () Doctorado

() Escuela secundaria () Escuela primaria

Remuneración:

Fecha de admisión:

Posición:

II - Hoja de ruta para una entrevista gratuita:

1) Háblame un poco de tu historia personal y profesional.

Nota: se insertarán las siguientes preguntas a medida que el investigador informe de su trayectoria. Si el discurso aborda la cuestión, no será necesario hacerlo.

2) ¿Qué lo motivó a ser un servidor público?

3) ¿Tuviste el apoyo de tu familia? En caso afirmativo, ¿siguen contando con su apoyo?

4) ¿Y cómo fue la reacción de sus colegas, vecinos, cuando supe que iban a trabajar en la administración pública?

5) Cuéntame un poco sobre tu proceso de admisión (concurso, exámenes médicos) ¿Te han dado la bienvenida en la institución? ¿Tuviste formación para empezar tus actividades?

6) ¿Cómo te sentiste durante la administración del alcalde X? ¿Y cómo se siente acerca de la administración del alcalde Y? ¿Puede describir la diferencia entre cada administración?

7) ¿Puedes hablar un poco sobre las secretarías y consejeros del alcalde X y del alcalde Y?

8) ¿Cómo evalúa las condiciones de trabajo en términos de: instalaciones; insumos y sueldos disponibles en el período 2012-2019?

9) En su percepción, y considerando su trabajo, ¿cuál fue el período más flexible y cuál fue el más exigente? ¿Eso afectó tu trabajo?

- (10) ¿Considera la Comisión que la institución, sus colegas y sus ciudadanos reconocen su labor? ¿Puede ver la diferencia entre las administraciones en el tema del reconocimiento?
- 11) ¿Tienes autonomía para trabajar? ¿Dónde tuviste más autonomía, en el gobierno X o en el gobierno Y?
- 12) ¿Cómo fue y cuál es su relación con los directivos y los colegas? ¿Existe cooperación entre los equipos?
- 13) ¿Te gusta trabajar? Cuéntame un poco sobre estos sentimientos.
14. En su opinión, ¿puede el trabajo ser una fuente de sufrimiento? Describa cómo es este sufrimiento.
15. ¿Ha afectado el trabajo a su salud física o mental?
- 16) ¿Alguna vez has tenido que salir del trabajo por accidente, enfermedades ocupacionales o enfermedades que ya tenías cuando empezaste a trabajar?
- 17) ¿Qué haces normalmente después del día laboral y los fines de semana? ¿Contribuyen estas acciones a su tranquilidad? ¿Crees que pueden evitar trabajar?
- 18) ¿Has visto escenas de corrupción en tu escritorio? En caso afirmativo, ¿cuándo? ¿Cuál fue tu reacción? ¿Sufriste por eso?
19. En su opinión, ¿qué medidas se necesitarían para evitar que el servidor público se enfermara?
20. Háblame un poco de la relación entre el trabajo y la salud, los accidentes en el trabajo y sus enfermedades (si las hay).
21. ¿Forma parte de sus hábitos el consumo de alcohol y tabaco? En caso afirmativo, ¿considera que se trata de una fuga de situaciones o enfermedades que generan estrés a causa de su trabajo?
- 22) Puntuar qué sentimientos, comportamientos te dominaron en los años 2008 a 2012 y entre 2013 y 2019.
23. ¿Cuál es su percepción de las políticas públicas en materia de atención de la salud de los trabajadores públicos y privados?
24. ¿Hace algún otro trabajo aparte de la función pública? ¿Qué?

Apéndice D - Guía general de entrevistas de gerente

I - Datos sociodemográficos:

Nombre: Género: F () M () Edad:

Estado civil: Soltera () Casada () Viuda () Divorciada () Otros ()

¿Tienes hijos? En caso afirmativo, ¿cuántos?

Escolaridad: () Educación superior () Especialización () Maestría () Doctorado

() Escuela secundaria () Escuela primaria

Remuneración: Fecha de admisión:

Posición: Hora actual del trabajo:

II - Hoja de ruta para una entrevista gratuita:

1) Cuéntame un poco de tu experiencia como Gerente Público, destacando tu relación con los subordinados, cómo realizan las actividades de su equipo, remociones y enfermedades, los placeres y sufrimientos de este trabajo, enfatiza los acontecimientos en el período 2008-2012 y 2013-2019.

Nota: se insertarán las siguientes preguntas a medida que el investigador informe de su trayectoria. Si el discurso aborda la cuestión, no será necesario hacerlo.

2) ¿Qué lo motivó a ser un servidor público?

3) ¿Tuviste el apoyo de tu familia? En caso afirmativo, ¿sigue contando con o apoyo?

4) ¿Y cómo fue la reacción de sus colegas, vecinos, cuando supe que iban a trabajar en la administración pública?

5) Cuéntame un poco sobre tu proceso de admisión (invitación, concurso, exámenes médicos) ¿Te han dado la bienvenida en la institución? ¿Tuviste formación para empezar tus actividades?

6) Dado que usted es un servidor que ha estado en más de una administración (se aplica según la fecha de contratación). ¿Cómo se sintió durante la administración del alcalde X? ¿Y cómo se siente acerca de la administración del alcalde Y? ¿Puede describir la diferencia entre cada administración?

- 7) ¿Considera la Comisión que el desempeño diario de sus funciones tiene una carga de trabajo? Explicar. ¿Y cuáles son las consideraciones de carga de trabajo de sus subordinados? ¿Pueden ver la diferencia entre 2008-2012 y 2013-2019?
8. ¿Dispone la Comisión de las condiciones materiales necesarias para el desempeño de sus funciones? En caso afirmativo, sírvase explicar qué se dispone, si no, de qué falta. ¿Pueden ver la diferencia entre 2008-2012 y 2013-2019?
- 9) Describir las principales dificultades encontradas en la relación profesional con subordinados, colegas y superiores. ¿Tiene dificultades para aceptar que un servidor se aleje del trabajo para tratar enfermedades?
- (10) ¿Considera la Comisión que la institución, sus colegas y sus ciudadanos reconocen su labor? ¿Puede ver la diferencia entre las administraciones en el tema del reconocimiento?
- 11) ¿Tienes autonomía para trabajar? ¿Dónde tuviste más autonomía, en el gobierno X o en el gobierno Y?
- 12) ¿Cómo fue y cuál es su relación con los directivos y los colegas? ¿Existe cooperación entre los equipos?
- 13) ¿Te gusta trabajar? Cuéntame un poco sobre estos sentimientos.
14. En su opinión, ¿puede el trabajo ser una fuente de sufrimiento? Describa cómo percibe este sufrimiento.
15. ¿Ha afectado el trabajo a su salud física o mental? Pensando en sus subordinados, ¿cree usted que el trabajo, sus actitudes, afectan su salud?
- 16) ¿Alguna vez has tenido que salir del trabajo por accidente, enfermedades ocupacionales o enfermedades que ya tenías cuando empezaste a trabajar?
- (17) ¿Es el consumo de alcohol y tabaco uno de sus hábitos? En caso afirmativo, ¿considera que se trata de una fuga de situaciones de estrés derivadas de su trabajo?
- 18) Puntuar qué sentimientos, comportamientos te dominaron en los años 2008 a 2012 y entre 2013 y 2019.
- 19) ¿Qué haces normalmente después del día laboral y los fines de semana? ¿Contribuyen estas acciones a su tranquilidad? ¿Crees que pueden evitar trabajar?

- 20) ¿Has visto escenas de corrupción en tu escritorio? En caso afirmativo, ¿cuándo? ¿Cuál fue tu reacción? ¿Sufriste por eso?
- 21) En su opinión, ¿qué medidas se necesitarían para evitar que el servidor público se enfermara?
22. Háblame un poco de la relación entre el trabajo y la salud, los accidentes en el trabajo y sus enfermedades (si las hay).
23. ¿Cuál es su percepción de las políticas públicas en materia de atención de la salud de los trabajadores públicos y privados?
24. ¿Hace algún otro trabajo aparte de la función pública? ¿Qué?

Anexo I - Formulario de evaluación médica para la admisión al trabajo

Nombre de la institución [suprimido]

Identificación, Declaración del solicitante, Informe médico, dental y psicológico para la selección del personal

Número de licitación:

Solicitante de la posición de: Sector:

TABLERO DE SELECCIÓN - JS::

Identificación:

Nombre del solicitante: RG: CPF:

Fecha de nacimiento:

Composición:

Padre:

Madre:

Dirección: Calle/Av: Barrio: Código postal:

Cuestionario:

* Declaro que soy consciente de las normas de esta convocatoria de ofertas y que la información que he proporcionado es cierta, y soy responsable de las consecuencias jurídicas de este acto y de las falsas declaraciones u omisiones en los datos relativos a las cuestiones mencionadas.

Las preguntas 1 a 22 se refieren a usted y la pregunta 23 a sus familiares. Responder como por sí o por no, si se especifica como positivo.

01) ¿Ha tenido o tiene alguna enfermedad importante o ha tenido tratamiento a largo plazo?

a) ¿Has estado alguna vez en el hospital?

(b) ¿Tiene o tiene algún tratamiento?

c) ¿Ha utilizado o utilizado medicamentos con regularidad?

02) Un médico ya ha dicho que tiene un problema cardíaco y que sólo debe realizar ¿actividad física supervisada por profesionales de la salud?

03) ¿Sufre dolor torácico cuando ejerce hace actividad física?

04) El mes pasado, ¿sintió dolor torácico cuando hacía actividad física?

05) ¿Estás desequilibrado debido a mareos y/o pérdida de consciencia?

06) ¿Tiene un problema óseo o articular que se agrava por la actividad física?

- 07) ¿Ha tomado recientemente algún medicamento para problemas de presión arterial y/o cordón umbilical?
- 08) ¿Ha sufrido o ha sufrido un algún problema de audición o visión?
- 09) ¿Alguna vez te han operado?
- 10) ¿Has tenido alguna vez cirugía ocular?
- 11) ¿Usó o usó gotas para los ojos de manera rutinaria?"
- 12) ¿Alguna vez ha tenido otro tipo de tratamiento oftalmológico?
13. ¿Ha tenido o tiene un problema alérgico, asma, bronquitis?
14. ¿Ha tenido usted o ha tenido mareos, mareos u otitis?
- 15) ¿Lleva varices de miembro inferior?
- 16) Ser mujer, fecha de la última menstruación.
17. ¿Ha trabajado o ha estado expuesto a un entorno con alto nivel de ruido?
18. ¿Ha padecido o padece problemas neurológicos, psiquiátricos, convulsiones o desmayos?
- 19) ¿Has tenido o has tenido algún vicio? (alcohol, drogas, tabaco, otros)?
- 20) ¿Sabes alguna otra razón por la que no deberías ejercer actividad física?
21. ¿Ha sido ya candidata para una competición anterior en este [...] ? ¿Qué examen se borró?
- 22) ¿Has trabajado antes? En caso afirmativo, ¿dónde y por qué te fuiste?
23. ¿Hay alguna enfermedad común a varios miembros de la familia?

Lugar, fecha y firma del solicitante

Investigaciones (resultados)

a) Póquer X:

b) Sangre:

1. Inmunodeficiencia para T. Cruzi
2. Hemograma completo:
3. Glucosa:
4. AntiVIH:
5. HbsAG:
6. Anti-VHC:
7. Transaminasa glutámico-piránica (GPT):
8. Intervalo GT:
9. Creatinina:

c) Orina:

1. Rutina:
2. Ensayo de detección metabólica para el THC:
3. Ensayo de cocaína metabólica.

d) Heces parasitológicas:

e) ECG:

f) EEG:

g) Otros:

h) Informe psicológico:

a) Adecuado/designado para ocupar el puesto propuesto.

() Inapto/contra indicado para el título motivo/CID:

() a condición de que se corrija el impedimento

Firma y sello del médico

Anexo II - Mi compromiso del servidor público

Yo, Fulano y así sucesivamente, un servidor público en el municipio de X, soy responsable de la calidad de la atención ciudadana y de la eficiencia de la administración. Sabiendo esto, usaré mi conocimiento y mis energías para asegurar que nuestros ciudadanos reciban de mí y de la administración todo lo que tienen derecho.

Como responsable de mis acciones y de los resultados de la administración, no aceptaré ni disculparé por las deficiencias encontradas. En cambio, buscaré soluciones que aporten mejoras objetivas y resultados mensurables para todos.

Me ocuparé sin demora de todos los problemas y dificultades que me llegan a la atención. Dentro de mi competencia y autonomía, actuaré independientemente del orden y la autorización.

Seré eficiente, reflexivo y educado con todos. Respetaré y aseguraré que se respeten todos los derechos e intereses legítimos de quienes necesitan mis servicios o los servicios de la administración municipal.

Cumpliré estrictamente mis obligaciones de servidor público. No encontraré excusas para no ofrecer un servicio de calidad. No voy a perder el trabajo, no voy a llegar tarde y no me iré temprano. No evitaré que el ciudadano se me acerque cuando lo necesite. Cuando tenga un impedimento real, concreto y justo para saltarme el servicio o retrasarlo, advertiré a mis superiores de antemano que mi reemplazo se entrega y no perjudica al ciudadano, a la administración y a mis colegas.

Seré leal, justo y respetuoso con mis colegas, mis superiores y mis subordinados y esperaré de ellos el mismo rigor que tengo con puntualidad, asistencia y dedicación al trabajo. No voy a cubrir tus defectos, igual que no te pediré que encubras los míos.

Mi trabajo siempre tendrá por objeto lograr resultados prácticos, rápidos y eficaces para nuestras comunidades.

Este es mi compromiso como ciudadano y como servidor público municipal (nombre de ciudad).

Firma del servidor

Anexo III - Mi compromiso docente

Yo, como tal, reconozco que como profesor de una escuela municipal en (nombre de la ciudad), soy el (a) principal culpable del éxito escolar de mis estudiantes. Así que siempre enseñaré lo mejor que pueda y haré lo que sea necesario para que a mis alumnos les guste la escuela, disfruten estudiando y aprendiendo.

Siempre estaré disponible para los alumnos y sus padres. Enfrentaré inmediatamente todos los problemas y dificultades que señalen a mi atención o que identifique.

Siempre me ocuparé de la seguridad, los intereses y los derechos de todos en el aula.

Como principal culpable del éxito de mis estudiantes, no aceptaré y no me disculparé por su fracaso. En cambio, buscaré soluciones que aporten mejoras objetivas y mensurables.

Cumpliré estrictamente mis deberes en el aula y más allá. No encontraré excusas para no dar lecciones de calidad. No estaré ausente de la escuela, no llegaré tarde (a) y no me iré temprano. En las pocas ocasiones en que puedo tener un impedimento real, concreto y justo para ausentarme o llegar tarde, sin excusas, y muy pronto advertiré a mis superiores que proporcionen mi reemplazo sin causar ningún daño a los estudiantes y a mis colegas.

Así como cumpliré mis obligaciones con rigor, puntualidad y asistencia, también exigiré igual rigor, puntualidad y asistencia a mis estudiantes, padres y colegas.

Lugar y fecha

Firma del servidor

Anexo IV - Declaración de corrección gramatical y ortográfica

Declaración de corrección

Yo, Pablo Luciague, DNI: 29862709, Residente en Buenos Aires (Argentina) declaro para todos los efectos que corregí la ortografía y gramática de la Tesis Doctoral del académico Denis Anisio Socorro Carvalho titulada: La dicotomía entre la administración patrimonialista y la gerencial; un análisis a la luz de la psicodinámica del trabajo de los empleados municipales en el período 2008-2019.

Sin más.

Buenos Aires, 24 de septiembre de 2021

Firma: Luciague Pablo