

# MALESTARES SUBJETIVOS ASOCIADOS A LA IDENTIDAD GENÉRICO-PROFESIONAL EN MUJERES Y HOMBRES DIRIGENTES DE EMPRESAS CUBANAS

**Yaranay López Angulo**  
*Universidad de Matanzas. Cuba*

## **Resumen**

El artículo presenta los resultados de un estudio sobre malestares subjetivos asociados a la identidad genérico profesional de mujeres y hombres dirigentes de Cuba. Constituye un intento de avance hacia la integración de dos campos de estudio, el de la identidad profesional y el género. El objeto de investigación se abordó desde tres dimensiones de análisis: identificar, nombrar los malestares, describir el modo de expresión y caracterizar los mecanismos de afrontamiento que implementan los sujetos ante estos. Se realizaron estudios de casos en profundidad a cuatro mujeres y cuatro hombres de primer y segundo nivel de dirección en empresas cubanas. Se utilizó un enfoque metodológico cualitativo para la exploración profunda del objeto de investigación. Como instrumento metodológico para el análisis de los resultados y la interpretación de la información se utilizó el análisis de contenido. Fueron encontrados 18 malestares subjetivos asociados a la construcción identitaria genérico-profesional, los cuales tienen como referentes lo hegemonícamente considerado como masculino. Estos malestares son vivenciados tanto por los hombres como por las mujeres. A partir de este estudio se hace aún más necesario, continuar las investigaciones en temas de género y trabajo; con la intención de que en los entornos laborales no se continúen reproduciendo las desigualdades de género, generadoras de malestares y daños a la salud.

**Palabras claves:** malestares subjetivos, poder, género, identidad genérico-profesional.

## **Abstract**

*The article presents a study of the subjective uneasiness associated to the identity generic professional of women and directing men of Cuba. It constitutes an advance intent toward the integration of two study fields, that of the professional identity and the gender. The investigation object was approached from three analysis dimensions: to identify, to name the uneasiness, to describe the expression way and to characterize the confrontation mechanisms that the fellows implement before the same ones. They were carried out studies of cases in depth at four women and four men of first and second address level. A qualitative methodological focus was used for the deep exploration of the investigation object. As methodological instrument for the analysis of the results and the interpretation of the information was used the content analysis. They were opposing 18 subjective uneasiness associated to the construction identity generic-professional. Starting from this study it is made even more necessary, to continue the investigations in gender topics and work; with the intention that in the labor environments they don't continue reproducing the gender inequalities, generating of uneasiness and damages to the health.*

**Key words:** *subjective uneasiness, power, identity, gender, profession.*

*La reflexión sobre los malestares es un punto de partida importante en la búsqueda de la igualdad entre los sexos.*

OLIVIA TENAS

## Introducción

Históricamente las mujeres han sido consideradas pertenecientes al ámbito doméstico, hogareño y los hombres al público. Ha sido el dimorfismo sexual el que ha dividido las funciones: mujer procrear, educar y cuidar a los hijos, el hombre como figura proveedora para el sustento de la familia.

De este modo el desarrollo de habilidades diferentes, mediante el proceso de socialización ha desprendido un manejo y acceso al poder de manera desigual. El hombre al desarrollar habilidades instrumentales, racionales y operativas se ha valorizado como el idóneo para asumir el poder, ostentar puestos en los primeros lugares de la jerarquía; en cambio las mujeres han quedado relegadas al no ser consideradas como aptas para su desempeño exitoso en el ámbito público. El manejo por años del poder por parte de los hombres ha hecho que se perciba como natural la asociación mujer=espacio privado; hombre=espacio público.

Aunque existen datos que corroboran el hecho de que la mujer accede menos que el hombre a puestos de dirección, en los últimos años a raíz de darle cumplimiento a los objetivos del desarrollo del milenio, una de las tareas es promover la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer, por lo que el cuerpo legislativo establece la igualdad de oportunidades laborales para mujeres y hombres. Se observa entonces una mayor incorporación de estas a los puestos de dirección, estando en el año 2010, en Cuba, la presencia de las mujeres en un 40,3%,<sup>1</sup> cifra que se ha comportado en ascendencia desde el año 1995.

Consecuentemente el alcance de las mujeres a puestos de poder ha estado florido de barreras, obstáculos, elementos subjetivos y simbólicos que han entorpecido su ejecución. Sobresalen desigualdades, inequidades de género como rezagos de singular importancia dentro del mundo trabajo remunerado. La existencia este orden de poder segregador, discierne en las subjetividades de forma demoledor. Vivir en una sociedad patriarcal, que cobija el sexismo ha tenido un costo para la salud mental de las mujeres. En este sentido los hombres también se han visto obligados a reafirmar su masculinidad y a representar la fortaleza, lo cual, sin dudas da paso a la aparición de malestares.

Es preciso cuestionarse entonces: ¿Qué pasa subjetivamente? ¿Cuáles son los sacrificios y mecanismos que tienen que utilizar por arremeterse a incursionar en un terreno de dónde históricamente ha estado despojada? ¿Cómo viven las mujeres en ese medio androcéntrico, considerado hostil y generador de malestar psicológico? ¿Cómo articulan los roles para poder rendir en los dos espacios? ¿Cómo vivencian los hombres el pertenecer a este gremio? ¿Cuáles son las consecuencias, los costos subjetivos para ellos?

Estas y otras interrogantes que se preocupan por la subjetividad individual de hombres y mujeres son las directrices que han guiado el campo de estudios de género desde hace varios años en sus investigaciones. Dentro de los resultados que han obtenido los estudios realizados se encuentran malestares asociados a la condición genérica y profesional, es decir, malestares relacionados al hecho de ser hombre o mujer, inserto en un medio donde por excelencia se encuentra el poder. En este sentido es una de las premisas, de este estudio tomar como principio que el género es un orden de poder y que lo genérico-profesional se expresa y entraña un orden de poder que jerarquiza, valoriza de manera diferente. Luego, los malestares que se desprenden de esta investigación son los que devienen como resultado de los efectos de ese orden.

Desde esta perspectiva es que define lo que entendemos como malestar subjetivo, teniendo en cuenta que dentro de la ciencia psicológica hay diversas disciplinas que abordan también el concepto de malestar. Pero nuestro concepto responde a la necesidad de nombrar, analizar y comprender una serie de manifestaciones no clínicas, y clínicas no patológicas que afectan a un grupo de personas con éxito profesional. Por tanto, si el malestar no es causado por ninguna enfermedad en concreto y obedece a vivencias a partir de dificultades, conflictos, contradicciones en el espacio privado y

laboral, deberá afrontarse con estrategias diferentes y ser abordado por profesionales ajenos a la medicina. Se considera que le corresponde a la ciencia psicológica su análisis a través de la subjetividad para acercarse a su comprensión y núcleo del problema.

¿A qué noción de malestar nos afiliamos?

El malestar al que estamos haciendo referencia, es al subjetivo, el cual puede enunciarse en un sufrimiento anímico, como síntomas somáticos o anímicos sin causa orgánica demostrable. Es susceptible de presentarse en cualquiera de las gamas y tonalidades y su tendencia puede dirigirse incidiendo sobre el estado de ánimo exaltado o deprimido. Se considera subjetivo, en tanto, es relativo al modo personal de pensar o sentir y no al objeto en sí mismo; dependiente de sentimientos, vivencias, intereses personales, y otros.

Se considera que los malestares subjetivos asociados a la identidad genérico profesional son una sensación o vivencia (autopercebida) de molestia física o anímica, de incomodidad o falta de bienestar, que produce intranquilidad y displacer, y que están asociadas a su ser y desempeño como mujer u hombre y que es causado por el orden de poder de género. Las manifestaciones en la tonalidad afectiva, el estado de ánimo, la percepción o el pensamiento, son experimentados como un fenómeno molesto, incómodo, desconcertante que puede alterar la funcionalidad subjetiva o comportamental en algunas áreas de desempeño de la vida cotidiana, o sea, tanto en el espacio privado como en el espacio público. Esto lleva a mujeres y hombres dirigentes a pensar, valorar la posibilidad del cambio o regular su comportamiento en pos de cambiar o desecharlo. <sup>2</sup> (López, Y. 2013)

Puesto que la categoría de análisis se sitúa dentro de los marcos de la salud mental, y al mismo tiempo, la salud se concibe como proceso histórico y social, producto de que sus manifestaciones y exigencias cambian con el desarrollo de la humanidad. Esta investigación propone el Enfoque Histórico Cultural como base teórica pues permite comprender los malestares subjetivos como un proceso, desde una perspectiva dialéctica que hace alusión a lo histórico, contextual, social y cultural. Permite además, una comprensión del proceso como fenómeno histórico y socialmente condicionado, que se desarrolla en los marcos de la relación dialéctica individuo-grupo-sociedad.

Teniendo en cuenta las anteriores consideraciones el objetivo central de la investigación fue caracterizar los malestares subjetivos asociados a la identidad genérico-profesional de cuatro mujeres y cuatro hombres dirigentes de empresas. Para dar cumplimiento a este objetivo general se trazaron cuatro dimensiones de análisis, los cuales constituyen niveles de comprensión del objeto de estudio: la primera lo constituye la caracterización de la identidad genérico-profesional. La segunda dimensión de análisis es la identificación de los malestares asociados a dicha identidad; como tercera describir el modo de expresión de los malestares por último: se caracterizan los mecanismos de afrontamiento que implementa los sujetos para lidiar con el malestar.

## **Resultados y discusión**

A partir del análisis de los 8 casos se han encontrado una totalidad de 18 malestares subjetivos identificables. Con cada uno de ellos, se puede delimitar una especificidad relacionada a su expresión. También han emergido otros malestares o enfermedades crónicas no transmisibles, que si bien no son ya subjetivos, se considera importante referirlos por la insistencia con la que se presentaron en los casos.

### **Malestares subjetivos y su caracterización**

El primero de los malestares fue encontrado en los 8 casos, es el que hemos nominado en esta investigación **malestar subjetivo del tiempo que no alcanza**. Alude a insatisfacciones asociadas a la falta de tiempo en todo momento y la premura en todos los espacios, lo que implica sentir no tener tiempo para dedicarle a la familia, a las amistades y a sí mismo, de manera equilibrada y sin que reporte contradicciones. Este malestar aparece de modo insidioso en los sujetos, una vez que comienzan a dirigir, es decir, a adquirir responsabilidades laborales como dirigentes.

Se manifiesta directa y explícitamente en la declaratoria de los propios sujetos llegando a estructurar discusiones y crisis en dos mujeres.

Otro de los malestares más frecuente que también fue encontrado en los 8 casos es la **sobrecarga**. Se le llama así a la sensación de tener más carga de lo posible a realizar, tanto a lo interno del trabajo público, como en el espacio privado, como en ambos espacios. Esta sensación es resultado en algunos casos de un sobre-esfuerzo real, que se puede expresar tanto de manera psicológica como con sensaciones en el cuerpo. Este malestar tiene dos maneras de expresarse. En algunos casos la sobrecarga es ansiosa y en otra, depresiva. La prevalencia es en 7 casos a expresarse desde la ansiedad.

A diferencia de los hombres, en las mujeres es significativa la presencia de una doble sobrecarga, es decir, estas la reportan, no solo en el ámbito público sino también en el privado. Esta doble inscripción, en términos de sobrecarga, es significativa, pues se detecta en tres de las cuatro mujeres de la investigación. La doble y triple jornada laboral son reconocidas como los elementos que lentamente desencadenan la aflicción. Es importante señalar que uno de los elementos que sostiene la sobrecarga laboral, está relacionado con el ideal de la identidad genérico profesional a la que aspiran llegar estas personas, pues es significativo, que en todos, se reporte como parte del ideal compartido, ser un buen dirigente o ser una buena directiva. En las mujeres se reportan además ideales de conciliación, lo cual incluye ser buena madre.

El **estrés** es otro de los malestares que se presenta en este estudio. Se concibe como una sensación de turbulencia, aturdimiento, congestión, desorientación, paralización, que puede impedir saber qué hacer. Es la percepción de sentir la cabeza cargada, abrumada. La persona puede presentar dolores de cabeza, en el pecho, cuello, espalda, nuca, etc. También se pueden presentar somatizaciones corporales a través de granitos en el cuero cabelludo, presentación de otros dolores musculares, inestabilidad de la presión arterial, insomnio, etc.

Las manifestaciones constatadas se caracterizan por ser explícitas, declaradas, directas a través de la desestabilización de la presión arterial de los sujetos hipertensos, a través de somatizaciones corporales: gastritis, saltos en el estómago caso, granitos en la cabeza, cambios de humor y de carácter.

El **sentimiento de culpa** es un malestar que alude a una sensación de inconformidad, endeudamiento, desagrado respecto a su rol o desempeño en una tarea, donde haya un otro significativo para sí afectado. Aparecen asociados al espacio público y privado.

En el espacio laboral se expresa en tanto aparece cuando no pueden cumplir al cien por ciento con la institución en algo o no pueden satisfacer la demanda de un cliente, entre otras situaciones, como no poder dar más de sí. En el espacio privado aparece la culpa por no dedicarle tiempo a la familia, a la pareja, a los hijos, a los amigos. La identidad de género atraviesa este malestar con estereotipos de la masculinidad.

El modo de aparición del sentimiento de culpa es insidioso en el ámbito privado, sin embargo, en el público se presenta de manera abrupta. El hecho de que ambas tendencias se presenten desde tan distantes modos, está relacionado, intrínsecamente, con la característica del objeto por el que se siente culpa. En el ámbito privado la culpa va lentamente avanzando y estructurándose en la medida que pasa en tiempo, lo cual la persona ve reflejado paulatinamente, en la medida en que los hijos crecen, les reclaman, las personas les reprochan, etc.. Contrariamente la culpa en el ámbito público, es repentina ante el fallo de algo, es muy acotada, ajustada al momento en que se da la situación.

Es significativo observar cómo en las mujeres el sentimiento de culpa solamente se enfoca al ámbito privado en relación al poco tiempo dedicados a los hijos y de manera general a la familia, progenitores y pareja; sin embargo, en todos los hombres se presenta en el ámbito laboral, asociados a la dificultades presentadas para hacer una tarea, satisfacer las necesidades de los clientes o no cumplir con las expectativas de la empresa. En los hombres es significativa la presencia de un doble

sentimiento de culpa, es decir, dos de ellos la presentan también en el espacio privado relacionado a nociones y sentidos acerca de la paternidad que poseen cierto desarrollo.

Otro malestar del que da cuenta este estudio es el llamado **impotencia directiva**. Alude a la sensación de incomodidad o displacer al tener que hacer o realizar tareas y lógicas impuestas, como consecuencia de tener poder y estar en un cargo que requiere del cumplimiento de las tareas orientadas por el nivel superior. Este malestar provoca la sensación de pérdida de tiempo, a sabiendas de tener quehaceres más importantes y productivos que realizar. Puede devenir de una falta de autonomía para planificar su trabajo. Puede expresarse en frustraciones al refutar, no aceptar, incumplir con lo encomendado. También puede estar relacionada con rigideces, dogmas y modos únicos de hacer las cosas, ante las cuales perciben la obligación de someterse, puesto que pone en peligro su lugar, permanencia en el puesto.

En todos los casos este malestar se presenta de manera abrupta, es decir, se instala una vez que las personas tienen la experiencia de imposición por parte de estrategias y concepciones impuestas por el sistema o de un jefe en específico. Se manifiesta por lo general de manera explícita, directa, declarada y desde la latencia una vez que estas personas comienzan a dirigir y ocupan puestos de alta jerarquía en la estructura de las empresas.

El **síndrome de la imprescindibilidad o de no poder descansar** es un malestar que hace referencia a una insatisfacción, displacer, falta de bienestar ante la disyuntiva de sentir no poder tomar vacaciones y tiempos de descansos establecidos, por tres causas fundamentales: miedos, inseguridad de que las cuestiones de trabajo, es decir, la empresa no marche bien; las molestias que ocasionan trabajadores, jefes y otros a través de interrupciones como llamadas o localizaciones constante, lo cual hace que aunque estén alejados del centro de trabajo los contacten para plantearles cuestiones laborales; percepción de que su cuerpo y cabeza físicamente está en ese lugar, pero sus pensamientos transitan por el trabajo. Se considera un síndrome porque este malestar acumula un conjunto de síntomas como por ejemplo: la preocupación por si el trabajo está saliendo bien, si se está cumpliendo, sentimientos de insatisfacción al pensar que los subordinados se sienten desprotegidos, entre otros.

Una de las características de este malestar es su aparición de manera insidiosa, lo cual da cuenta de que al principio comienza siendo menos fuerte y después se va agravando, acentuando, hasta incomodar y dañar la salud, dado que se suceden días, meses y años y la persona siente que no despeja, no se distrae y no realiza actividades como un trabajador corriente, por su condición de dirigente. Su manifestación en la mayoría de los casos es explícita, declarada, con pérdidas del humor y del interés por el trabajo a causa de este.

La **dificultad para expresar las emociones** apunta a la incapacidad para expresar emociones de manera directa, clara, sin rodeos, ni barreras internas que lo impidan. Es un malestar subjetivo que tiene que ver con la inhibición, represión y contención de estas. El sujeto ante el advenimientos de la ira, sorpresa, alegría, asco, tristeza y miedo, realiza un análisis del contexto, de la situación, de ver delante de qué personas está, para ver si puede expresarse; es como si hubiese una especie de sobre-generalización de las emociones, dado que hay que pensar en qué momento y circunstancias hacerlo. Esta práctica es capciosa, en tanto la persona tiene que aparentar otra cosa, lo cual son contenciones emocionales que se acumulan en el cuerpo y la subjetividad, provocando incomodidad, insatisfacción y displacer, teniendo una opción más sana como la de salir y expresarse.

Esta dificultad se presenta abruptamente ante la aparición de una emoción. Su manifestación es como tendencia indirecta, desde la latencia, la ambigüedad, con daños sostenidos a la salud como dolor de cabeza. Solo en un caso se reporta como consecuencia, la desregulación de la presión arterial.

La tendencia es a reprimir y aguantar emociones que representen debilidad y falta de fortaleza; en este sentido las más reprimidas son la tristeza y el miedo. A pesar de que hay una tendencia al

análisis del contexto, predomina su expresión en el ámbito privado, pues en el rol de dirigente, es donde hay más represión y análisis de la circunstancia.

La **insatisfacción con la inestabilidad del objeto de trabajo** se presenta en menor medida que los malestares anteriores; está en un 50% de la muestra, específicamente en tres mujeres y un hombre. Se le llama así al displacer, la tensión, preocupación y sentimientos de inseguridad que provoca saber que por desempeñarse como dirigente puede ser promovido a otros puestos o cargos de mayor o menor nivel; incluso que existe la posibilidad de quedarse sin trabajo por una reestructuración general del sistema. Las personas perciben ser tomados en la operatoria como un medio básico, permisible de ubicar en cualquier parte donde haga falta, sin tener en cuenta agrado o desagrado por este. Este malestar puede expresarse también a través de la frustración por haberse quedado sin trabajo.

Se caracteriza por aparecer de manera abrupta desde el momento en que la persona tiene la experiencia de ser ascendida o viceversa. Se manifiesta directamente, explícitamente, desde las declaratorias de los dirigentes.

**Insatisfacción con la vida sexual** se refiere a la disminución o falta de deseo, provocada en ocasiones por cansancio, turbulencia, sobrecarga, etc. El desempeño está asociado, pero puede ser estereotipadamente a la potencia de los varones, pero también en las mujeres puede haber insatisfacción en el desempeño. Tiene que ver entonces con cómo se desempeña, cómo se desenvuelve la sexualidad de manera general.

Aparece de manera significativa en las mujeres. Se caracteriza por aparecer insidiosamente, en la medida que la persona va adquiriendo más responsabilidades y ocupando más roles tanto en el espacio público como en el privado. Se manifiesta en las mujeres de manera ambigua, no declarada, indirecta y en el hombre, explícitamente y con pérdidas del humor.

La predominancia a expresarse este tipo de malestar en las mujeres y no de igual manera en los hombres, puede estar dado por el estereotipo masculino de la virilidad como centro, eje de la masculinidad.

Otro de los malestares es la **insatisfacción con la vida matrimonial o en pareja**. Este malestar hace alusión al displacer, sentimientos de fracaso que desencadena la incomprensión, capacidad del otro para entender las características de su rol como llegadas tardes, salidas repentinas, falta de tiempo en familia, etc. También se relaciona con la poca aceptación y asimilación de la pareja de su estatus económico, aportes al hogar, independencia, autonomía, etc. Estas situaciones pueden estructurar conflictos a lo interno de la pareja los cuales pueden acarrear separaciones dolorosas.

Este malestar tiene como cualidad que aparece lentamente, una vez que la persona asciende en estatus, en puestos de dirección. Se manifiesta de manera explícita, declarada evidente en los reclamos de la pareja de diferentes órdenes, son muy frecuentes las discusiones entre ambos.

Una de las razones por las cuales este malestar puede reportarse más en mujeres, está relacionado al imaginario social en torno a sus funciones hogareñas, lo cual está en coherencia con el proceso de socialización y distribución de los espacios. En coherencia con que la mujer es concebida o imaginada solo para el privado, desde las concepciones hegemónicas de lo femenino, cuando transgrede aparecen reclamos e incomodidades por parte del hombre, que es pareja de una mujer directiva.

**Incomodidad al dirigir mujeres** es otro de los malestares y hace referencia a sentimientos de disgusto, displacer al tener que dirigir a las mujeres, deviene de las actitudes misóginas que posee la persona al entrañar odio o aversión hacia las mujeres.

Aparece desde el preciso momento en que los sujetos comienzan a dirigir mujeres, es decir, de manera abrupta. Se manifiesta indirectamente, con cambios del carácter y pérdida del humor. Incide notablemente en las relaciones interpersonales jefe-subordinado de manera negativa.

Esta aflicción aparece como una especie de dificultad que existe para las relaciones entre los sexos, dado que las asignaciones de género y la cultura las ponen muy opuestas, como dos polos encontrados, que lógicamente parecen dos extraños, como dos mundos diferentes a la hora de interactuar, de relacionarse.

En este sentido la cultura y el proceso de socialización son piedras angulares en la educación que realiza, dado que si se sigue educando en dos asignaciones hegemónicas tan contradictorias, las relaciones van a seguir siendo contradictorias y difíciles, y eso se expresa en todos los espacios incluidos el laboral. Por eso es que se hace evidente en las empresas, donde los dirigentes tienen dificultades para las relaciones jefes-subordinados, entre coetáneos cuando se trata de personas de diferentes sexos, lo cual es una muestra también de cómo las construcciones de género no están por fuera de las construcciones profesionales, sino que están en el centro mismo de cualquier construcción profesional ya sea identitaria, o del estilo de dirección, o en las relaciones interpersonales en el trabajo.

El **sentimiento de pérdida progresiva de la salud** es la sensación o percepción que tiene la persona, de que a medida que pasa el tiempo padece de más malestares, lo que implica sentirse mal, con cansancio, desmotivación, trabajando por inercia, sin deseos, con dolores musculares, de cabeza, etc. Este malestar puede estar reforzado por la percepción de falta de tiempo para dedicarse a sí y por las condiciones de trabajo de la empresa, en cuanto a la atención y cuidado del trabajador en términos alimentarios, protección y cuidados.

Aparece insidiosamente desde que se desempeñan en cargos de 3er, 2do y 1er nivel. Se exterioriza de modo declarado, explícito, con pérdidas del humor y sentimiento de malestar.

El malestar **insatisfacción con la imagen corporal** es el displacer e insatisfacción con su imagen, lo cual no solo está asociada a cómo se ve sino a cómo se siente la persona, el cuerpo. Se generan sentimientos de minusvalía, pena y descontento con su cuerpo y consigo misma. Se va instalando lentamente y afecta la salud de las personas.

Este malestar resulta importante desde la perspectiva de género porque apunta un ideal de la mujer como cuerpo de deseo, en tanto el mandato a las mujeres de ser objetos de placer y deseo para los otros. Este es un mandato con el que ellas no pueden cumplir y es tan demoledor que les da igual lo exitosa que sea o lo buena en otras áreas como lo es ser dirigente; este les genera malestar, lo cual puede incluso expresarse como frustración.

Los malestares que serán explicados a continuación solo se presentan en casos únicos, es decir, cada uno de los malestares que serán abordados en lo adelante, pertenecen a sujetos diferentes.

La **incomodidad al dirigir a hombres** es el sentimiento de disgusto, displacer al tener que dirigir a hombres, o ser dirigido por estos, deviene de la misandria. Puede estructurar además conflictos jefe-subordinados.

Se presenta de manera insidiosa, declarada y directa, en ocasiones desde la latencia, desde que la persona tiene la experiencia de dirigir o ser dirigida por hombres.

A través de este malestar se ve la importancia que tiene la construcción cultural hegemónica, contradictoria y opuesta, que genera dificultades para las relaciones interpersonales, lo cual constituye una prueba más de cómo las construcciones de género están atravesando todo la organización social y laboral, incluso hasta las relaciones interpersonales.

Otro malestar es el llamado **inconformidad con características personalógicas**. Alude a la insatisfacción de no poseer características de personalidad o cualidades que le faciliten el desempeño en el cargo. También genera conflictos y contradicciones internas asociadas a características de personalidad, que dificultan o intervienen de manera negativa en la ejecución del rol como dirigente.

El sujeto reportada cuenta de la incapacidad que posee para superar este malestar dado que depende de sus propias características personalógicas con las cuales ha funcionado toda la vida. Demuestra así cierta resistencia a la necesidad del cambio y la apertura.

**Insatisfacción o pesar por no haberse superado profesionalmente** es un sentimiento de malestar, displacer al no haber pasado más cursos, postgrados y desarrollarse culturalmente. Este malestar está atravesado por la condición de género y los nudos de la maternidad que se les presentan a las mujeres por su condición sexuada. Es entonces la dedicación a la familia, al trabajo los que hacen emerger el techo de cristal y el piso pegajoso, impidiendo el desarrollo de las mujeres no solo hacia escalones más altos en la jerarquía de los puestos sino también en el acceso al desarrollo de los conocimientos.

Se trata de un malestar que aparece insidiosamente en la medida en que ella se ha ido desempeñando en los diferentes roles como mujer trabajadora, ama de casa, madre, etc.

La **insatisfacción o displacer con su ser como mujer dirigente**, apunta a la sensación de malestar, sentimientos de minusvalía, que genera rechazo al estar insertadas en un medio laboral androcéntrico, con el cual no se sienten identificadas y cuesta trabajo operar deslindadas de los preceptos masculinos de dirección. Es decir, ejercer desde los referentes femeninos, sin travestir el rol, genera inseguridad acerca del desempeño y calidad de este.

La sujeto reporta este malestar desde que comienza en el puesto actual, porque es un medio androcéntrico, con características capitalistas acentuadas. Se manifiesta explícitamente, desde la declaratoria y percepción del medio donde está inserta.

**Escisión vital** es la vivencia de permanente contradicción expresada en sufrimiento, sentimiento de pérdida y endeudamiento, que se expresa a través de sentir estar en un sitio y querer estar en otro, de hacer algo y pensar que debió hacer otra cosa, de ser de una forma y querer ser de otra. Se relaciona con la subjetividad fragmentada. Está estrechamente vinculado con la autoafirmación del rol como directiva desde los preceptos femeninos.

El modo de manifestar este malestar es desde la latencia, la ambigüedad y la declaratoria. Se instala insidiosamente desde que la sujeto asumió este último cargo como directiva de primer nivel.

### Otros malestares

Los malestares físicos o enfermedades crónicas no transmisibles (ECNT) y hábitos tóxicos que aparecen en los sujetos analizados se caracterizan como tendencia a aparecer de manera abrupta cuando ya la persona ha permanecido por varios años en el puesto de dirección (más de tres). Su manifestación es declarada, explícita y directa a través de la presentación de los síntomas. Tienen una larga duración cuyo fin o curación no puede preverse claramente o puede que no ocurra nunca; por lo que sus consecuencias atraviesan toda la personalidad.

La **hipertensión arterial** es la enfermedad que más sobresale. Coincide precisamente con las personas que poseen estrés, malestar subjetivo del tiempo que no alcanza, en el caso de las mujeres coincide con las que están doblemente sobre-cargadas, es decir, en el espacio público y privado. Todas estas han sido valoradas por las autoridades médicas y poseen medicamentación para su tratamiento y control. Otra de las enfermedades que se reporta con la incidencia en dos casos es la **obesidad**. Su aparición está relacionada con factores de riesgo como el estilo de vida y la dieta.

Existen otros malestares, que aunque reportan una baja incidencia y se presentan en los casos indistintamente, se consideran importantes. Dentro de ellos se encuentra la gota, presente en el caso 1; dolores cervicales, de columna, caso 5; cardiopatía hipertensiva, caso 6; diabetes mellitus tipo II, caso 4.

Es importante destacar que la gota la padece una de las personas que se reporta como obesas, por lo cual los daños a la salud son más acentuados y necesitan de más cuidados. En el caso de la **cardiopatía hipertensiva** se presenta en un caso que debutó hace 5 años con problemas



hipertensivos con lo cual se ve un avance hacia la cronicidad de la enfermedad en la sujeto con la medida en que avanza el tiempo.

De modo general estas enfermedades aunque no han sido susceptibles de investigar teniendo en cuenta los objetivos propuestos, se consideran importantes porque afloraron de manera espontánea y además denotan un avance hacia la cronicidad, lo cual puede agravar los malestares subjetivos de las personas que lo padecen.

Los **hábitos tóxicos** también constituyen una de las regularidades encontradas, fundamentalmente en los hombres. La tendencia es al consumo de alcohol, y aunque no llegan a un consumo perjudicial, sí lo hacen con una frecuencia semanal más o menos, lo cual puede ir estructurando cierta dependencia hacia dicha sustancia. En el caso 4, se agregan otros hábitos como el café y el cigarrillo, este es uno de los sujetos que avanza hacia la perjudicialidad pues independientemente de tener incorporados otros que se desenlazan en cadena, presenta el deseo de consumir con más frecuencia y cantidades que los demás sujetos.

Es significativo como en la expresión y declaratoria de estos sujetos hay una tendencia a la práctica con la justificación de que, alivia los malestares, como por ejemplo: el estrés, el cansancio, la ansiedad, la tristeza, etc.

### **Estrategias y modos de afrontamiento a los malestares subjetivos**

A continuación se abordarán los recursos y estrategias, que por malestares han utilizado los sujetos como modos de solución para aliviarlos, contrarrestarlos o eliminarlos. Se han identificado dos modos de afrontamientos al malestar, un grupo caracterizado por utilizar recursos y estrategias a la vez y otros por utilizar solamente estrategias. Esta lógica es la que servirá de base para el análisis que sigue.

Los malestares que son enfrentados por los sujetos con estrategias solamente son: malestar subjetivo del tiempo que no alcanza, síndrome de la imprescindibilidad o de no poder descansar, dificultades para expresar las emociones, insatisfacción con la inestabilidad del objeto de trabajo, insatisfacción con la vida sexual, incomodidad al dirigir mujeres y hombres, insatisfacción por no haberse superado profesionalmente.

Las estrategias por lo general, son reproductivas y carentes de creatividad, en tanto, se identifica con mucha frecuencia optar por: obviar el malestar, pensar como que no existe; invisibilizarlo, es como un autoengaño; desencadenar un mecanismo adaptativo como estilo de vida, es decir, tener acogido el malestar como algo normal llegando a la resignación, con el objetivo de mantener su posición de poder.

También surge como estrategia asumir una actitud pasivo-conformista (resignación), que llegan a la invisibilización del malestar. Esta actitud conformista y evasiva hace que el malestar permanezca larvado todo el tiempo y pueda avanzar así hacia la cronicidad.

Otras de las estrategias identificadas, pero en muy pocos casos, es el sobre-esfuerzo como exigencia para el desempeño de roles. Es peculiar que dos de los casos mujeres masculinicen el rol de dirigente para operar. Otra por el contrario para ejercer el rol, lo hace pero autoafirmándose a través de la defensa de la feminidad en el espacio laboral y finalmente.

El apoyo familiar también es utilizado como una estrategia y también conciliar con una determinada actividad, enfrascándose más en el trabajo.

Algunas estrategias creativas por parte de dos sujetos se relacionan con desarrollar acciones concretas relacionadas a sus gustos y preferencias para disminuirlo, por ejemplo hacer algo que le guste, leer, concentrarse en tareas, hacer una especie de terapia ocupacional.

Por una parte se observa cómo la mayoría de los sujetos logran convivir con el malestar, echándolo a un lado, sin querer percibirlo y por otro, la opción del sobre-esfuerzo de dar más de sí sirve para

cumplir con los mandatos y asignaciones del espacio privado y público, en el caso de las mujeres fundamentalmente.

Como es evidente hay estrategias que apuntan a la no conciencia de la existencia del malestar y otras sí denotan cierta conciencia y un modo de enfrenamiento más enfocado en el problema, como lo es la estrategia de sobre-esfuerzo.

Es necesario explicar que en los sujetos no se presenta por regularidad una única estrategia de afrontamiento dado que ninguna de estas, figura permanente y eficaz, por eso es que la presentación se da a veces, en un mismo tiempo, de manera paralela respecto a malestares diferentes. Además porque no siempre la persona se mantiene anclado a una misma estrategia, sino que puede moverse.

El segundo grupo de malestares que serán mencionados a continuación se caracterizan por ser enfrentados por las estrategias ya mencionadas y por recursos. Dentro de ellos se encuentran: la sobrecarga, estrés, sentimiento de culpa, impotencia directiva, insatisfacción con la vida matrimonial o en pareja, pérdida progresiva de la salud, insatisfacción con la imagen corporal, insatisfacción con las características personalógicas, insatisfacción con su ser como dirigente y escisión vital.

Uno de los recursos que utilizan los sujetos para aliviar los malestares es el medicamentoso, como lo es la gestión de pastillas y relajantes como clorodiazepóxido y nitrazepán.

Otro es el personalógico-psicológico dentro los que se encuentra la práctica de ejercicios físicos; optar por la paciencia y pensar bien ante la toma de decisiones y los problemas, persuadir a las hijas e hijos y reflexionar de manera proactiva acerca del problema o situación; búsqueda de información y conocimientos acerca de la teoría del caos; hacer ejercicios; meditar.

La religiosidad aunque se presenta en una sola sujeto se reporta como recurso religioso la fe en Dios.

En solo uno de los casos se declara un nuevo recurso, llamado nomotético, es especie de un reloj con unas fechas que según el sujeto tiene la función de equilibrar las fuerzas en el organismo y tenerlo en equilibrio.

Como se puede ver la utilización de recursos para afrontar el estrés oscilan entre el grupo de los medicamentosos más frecuente en mujeres y el grupo de los personalógicos-psicológicos más frecuentes en hombres.

Uno de los resultados más importantes es la tendencia que aparece a la utilización de más estrategias que recursos para afrontar los malestares subjetivos, por parte de ambos sexos. Para profundizar, haremos un análisis desde la perspectiva de género.

Los recursos más utilizados por las mujeres son la medicamentación; religioso; personalógico-psicológico práctica de ejercicios físicos, casos. Este último de manera intermitente. Las estrategias más utilizadas por estas son: obviar el malestar; generar mecanismos adaptativos como estilos de vida, es decir, tener acogido el malestar como algo normal; asunción de una actitud pasivo-conformista (resignación); invisibilización del malestar. No obstante hay tres casos que tienden al sobre-esfuerzo como estrategia para la conciliación; además masculinizan el rol y todas en escasos momentos han conciliado con una acción concreta para el alivio.

Los recursos más utilizados por los hombres son: el psicológico: meditar, reflexionar, hacer ejercicios frecuentemente solamente un caso. Las estrategias a las que más recurren es a tener acogido el malestar como algo natural; asunción de una actitud pasivo-conformista (resignación); invisibilización del malestar; obviar el malestar.

La prevalencia en los hombres de un modo más exclusivo, es optar por obviar el malestar e invisibilizarlo proviene que los hombres no se permiten por actitudes machistas sufrir, ni dedicar mucho tiempo a la reflexión sobre el malestar.

Dado que se concibe la idea de que la dimensión personalógica atraviesa el modo en que cada individuo afronta los malestares a continuación se realizará un breve análisis de la tendencia a utilizar uno u otros por sujetos, de manera general.

Se considera que los casos que tienen un afrontamiento a los malestares con mayores estrategias implementadas y establecidas de cara al alivio de los malestares, son dos. Estos utilizan como recursos fundamentalmente el personalógico-psicológico: ejercicios frecuentemente, meditación, reflexión y relajación. Como estrategias tienden a la utilización de acciones concretas para aliviar como oír música, ver televisión entre otras aficiones o pasatiempos.

Una de las regularidades que se concibe como importante al respecto, es el hecho de que todos los casos en el discurso consideran como importante la práctica de ejercicio físico para su estado de salud y los malestares, sin embargo, solo hay dos sujetos una mujer y un hombre que mantienen la práctica sostenida. Las otras personas no logran regular su comportamiento, lo cual queda claramente ejemplificado en la técnica del cuestionario del tiempo y en las entrevistas realizadas.

Aunque de manera general, los sujetos se enfrentan más con estrategias que con recursos, solo alivian el malestar pues aún así persisten las molestias e insatisfacciones. En este sentido, urge el diseño de terapias e intervenciones que ayuden a hacerle frente.

Se considera que estas personas poseen una escasa conciencia de los malestares que padecen, en tanto, no tienen un punto de vista crítico que regule su comportamiento en función de realizar cambios que le reporten mayor satisfacción, sentirse mejor. Para tener conciencia de dichos malestares tienen que reconocer que existen, que los padecen y que deben desarrollar actividades para disminuir su aflicción.

### **Conclusiones**

A partir del análisis de los resultados fueron encontrados 18 malestares subjetivos asociados a la construcción identitaria genérico-profesional como dirigentes.

Es significativo que las mujeres vivencien con más frecuencia los sentimientos de culpa, la insatisfacción con el objeto de trabajo, insatisfacción con la vida sexual, insatisfacción con la vida matrimonial, sentimientos de pérdida progresiva de la salud, incomodidad al dirigir mujeres e insatisfacción con la imagen corporal. A diferencia, los hombres vivencian con más frecuencia el estrés y la impotencia directiva.

Además emergieron con predominio en las mujeres, otros malestares a los que se le atribuyen el nombre de Enfermedades crónicas no transmisibles, dentro de ellos se encuentran: Hipertensión Arterial, Obesidad, Gota, Cardiopatía hipertensiva, Diabetes mellitus tipo II.

Otra de las regularidades es la presencia de hábitos tóxicos en los hombres; .Consumo de bebidas alcohólicas, consumo de café, consumo de cigarro.

Se encontró que hay tanto recursos como estrategias de afrontamiento a los malestares subjetivos. Dentro de los recursos se utilizan los personalógicos o psicológicos, medicamentosos y religiosos. Las estrategias encontradas fueron varias, dentro de las que se encuentran: asunción de una actitud pasivo-conformista, la cual puede llegar a la resignación; conciliar con una acción concreta; desencadenar mecanismos adaptativos, es decir, acoger el malestar como algo normal, natural; invisibilizar el malestar; masculinizar el rol; obviar el malestar; sobre-esfuerzo como exigencia para el desempeño de roles; utilizar las redes sociales para la transgresión y autoafirmarse a través de la defensa de la feminidad en el espacio.

Se observa a lo largo de la investigación cómo las construcciones de género atraviesan la identidad genérico profesional generando malestares que aunque compartidos entrañan diferencias y desigualdades en su expresión, frecuencia y en la manera en que son vivenciados por mujeres y hombres. Es significativo que los hombres a pesar de reportar menos malestares, utilicen más veces y como tendencia obviar el malestar, invisibilizarlo, mantener una actitud pasivo conformista, utilizar

mecanismos adaptativos y el recurso personalógico-psicológico. Las mujeres aunque hacen uso de los ya mencionados, también utilizan otros: el sobreesfuerzo, como estrategia para la conciliación; masculinizan el rol y concilian con una acción concreta para el alivio; utilizan además el recurso medicamentoso. De esta forma se vislumbra más riesgos para mujeres que para hombres.

## Notas

<sup>1</sup>Oficina Nacional de Estadística. (2012). *Anuario estadístico de Cuba 2011*.

<sup>2</sup> Esta noción de malestar toma como referentes básicos los significados de malestares aportados por los siguientes diccionarios: *Diccionario Manual de la Lengua Española Vox*. © 2007 Larousse Editorial, S.L.; *Diccionario Enciclopédico Vox 1*. © 2009 Larousse Editorial, S.L.; *Diccionario Manual de Sinónimos y Antónimos de la Lengua Española Vox*. © 2007 Larousse Editorial, S.L.; *Diccionario de la lengua española* © 2005 Espasa-Calpe.

## Bibliografía

Blázquez, N., Bustos, O. y Fernández, L. (2012). Saber y poder vivencias de mujeres académicas. Ponencia presentada al IX Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología y Género.

Burin, M. y Meler, I. (2000). *Varones: género y subjetividad masculina*. Buenos Aires: Paidós.

De la Torre, C. (2001). *Las identidades. Una mirada desde la psicología*. La Habana: Centro de Investigación y desarrollo de la cultura cubana "Juan Marinello".

Echevarría, D. (2008). Estilos para dirigir. Los factores personales y la cultura organizacional desde la perspectiva de género. Estudios de casos en empresas cubanas. Tesis de Doctorado. Centro de Estudios de la Economía Cubana. Facultad de Sociología. Universidad de La Habana.

Foucault, M. (1999). Estrategias de poder. *Obras esenciales*, t. 2, pp. 277-278. Barcelona: Paidós.

Lagarde, M. (1990). Identidad femenina. Versión electrónica.

Nicolson, P. (1997). *Poder, género y organizaciones. ¿Se valora a la mujer en la empresa?* Madrid: Narcea S. A.

Tena, O., & Jiménez, L. (2003). Algunos malestares en la experiencia de los varones: ¿podemos ir reflexionando sobre sus derechos sexuales y reproductivos? Versión digital.

Virgilí, D. (2012). Género y trabajo remunerado. Experiencia grupal de investigación-acción con mujeres y hombres dirigentes del Ministerio del Transporte. Tesis en Opción al Título de Máster en Psicología Educativa. Facultad de Psicología. Universidad de La Habana.