



Vigilada Mineducación

EXPERIENCIAS DE PLACER Y MALESTAR DE MUJERES QUE TRABAJAN EN LA  
INDUSTRIA DE LA BELLEZA EN MEDELLÍN

EXPERIENCES OF PLEASURE AND DISCOMFORT OF WOMEN WORKING IN THE  
BEAUTY INDUSTRY IN MEDELLIN

Ana María Hincapié Ochoa

Trabajo de grado

Asesor, docente

Jonny Javier Orejuela Gómez

UNIVERSIDAD EAFIT

Escuela de Humanidades.

Psicología.

Medellín.

2021.

## CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	4
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	6
OBJETIVOS .....	6
GENERAL .....	6
ESPECÍFICOS .....	6
MARCO TEÓRICO O MARCO CONCEPTUAL.....	6
DISEÑO METODOLÓGICO.....	23
ENFOQUE CUALITATIVO.....	24
Fases.....	25
DESARROLLO DEL TRABAJO .....	25
RESULTADOS.....	27
TABLAS.....	25, 27
CONCLUSIONES .....	59
REFERENCIAS.....	65
ANEXOS .....	68

## LISTA DE FIGURAS

Tabla 1. Objetivos específicos vs. categorías .....	24
Tabla 2. Participantes .....	27

---

## **Resumen**

*Objetivo:* Este trabajo tiene como objetivo principal comprender las experiencias de placer y malestar en mujeres que trabajan en la industria de la belleza en Medellín. *Método.* Se realizó a través de un estudio cualitativo, de orden descriptivo de corte transversal; el diseño de la investigación fue un estudio de caso basado en entrevistas semi-estructuradas y a profundidad a ocho mujeres que tengan trabajos relacionados al campo de la belleza en la ciudad Medellín, Colombia. *Resultados:* De acuerdo con los objetivos específicos, los resultados más significativos fueron que asociados al placer, las relaciones interpersonales son las causas y fuentes de bienestar mayores para estas mujeres, incluso cuando la materialidad de su trabajo no sea la mejor. Asimismo, por el lado del malestar, está el hecho de que el imaginario y percepción que se tiene culturalmente de este tipo de trabajo, impacta de manera negativa sus relaciones sociales y se genera que cuenten con tantas condiciones precarias, causando que sus estrategias de defensa sean igualmente escasas, en la medida en que se sienten desprotegidas y con pocas herramientas para hacerle frente a su malestar. *Conclusiones:* Se pudo concluir que, con base en los resultados, las experiencias de placer y malestar en mujeres de la industria de la belleza, están dadas por la forma cómo ellas perciben su trabajo y el sentido que extraen de él, gracias a las relaciones de ellas con su quehacer, con las situaciones y con aquellos que se ven atravesados por su trabajo (colegas, superiores, familias, clientas, etc), mitigando el malestar producido ante las situaciones desgastantes subjetivamente, como las formas de usar sus recursos para innovar, crear, proyectarse en el trabajo para enaltecer el placer y en la medida de lo posible afrontar dicho malestar.

***Palabras clave:*** *Placer, sufrimiento, malestar, industria de la belleza, mujer en el mundo del trabajo.*

## **Abstact.**

*Objective:* The main objective of this work is to understand the experiences of pleasure and discomfort in women who work in the beauty industry in Medellín. *Method.* It was carried out through a qualitative, descriptive, cross-sectional study; the research design was a case study based on semi-structured and in-depth interviews with eight women who have jobs related to the field of beauty in the city of Medellín, Colombia. *Results:* According to the specific objectives, the most significant results were that associated with pleasure, interpersonal relationships are the major causes and sources of well-being for these women, even when the materiality of their work is not the best. Likewise, on the side of discomfort, there is the fact that the culturally imaginary and perception of this type of work, impacts negatively their social relationships and generates so many precarious conditions, causing their defense

strategies are equally scarce, insofar as they feel unprotected and with poor tools to deal with their discomfort. *Conclusions:* It was possible to conclude that, based on the results, the experiences of pleasure and discomfort in women in the beauty industry are given by the way they perceive their work and the meaning they extract from it, thanks to relationships of them with their work, with the situations and with those who are crossed by their work (colleagues, superiors, families, clients, etc.), mitigating the discomfort produced by subjectively exhausting situations, such as the ways of using their resources to innovate, create, project oneself at work to enhance pleasure and, as far as possible, deal with this discomfort.

**Keywords:** *Pleasure, suffering, discomfort, beauty industry, women in the world of work.*

La psicodinámica del trabajo plantea la constante interacción entre placer y sufrimiento en todos los quehaceres existentes. Esta perspectiva analiza el equilibrio psíquico entre la insatisfacción laboral desestabilizadora o patógena y las defensas psíquicas, donde el equilibrio es el resultado de una regulación que requiere estrategias defensivas desarrolladas por los propios sujetos laborales, lo que implica un punto medio entre factores de malestar y factores benéficos o placenteros.

Así, el trabajo es lo que implica, desde el punto de vista humano, los *conocimientos*, la movilización de la inteligencia, la capacidad de reflexionar, interpretar y reaccionar ante las situaciones. Es además, el poder de sentir, pensar e inventar, es decir, que el trabajo no es únicamente una actividad con la cual se obtiene un salario, sino un modo de inserción social que tiene el poder extraordinario de permitir un despliegue de subjetividad una vez que está rodeado por factores de reconocimiento, independencia, colaboración, entre otros; o el poder de destruir la subjetividad cuando está descalificado, es repetitivo, no reconocido, sin sentido, etc. El bienestar está relacionado con la idea de un entorno gratificante y, por lo tanto, cuando se realiza en dicho entorno, lleva a los trabajadores a disfrutar del producto logrado y el sufrimiento en el trabajo ocurre cuando hay un malestar continuo que puede desencadenar en enfermedad mental, física o psíquica

En esta investigación, lo explicado anteriormente se entremezcla en los trabajos de mujeres en la Industria de la belleza, a la cual Pineda (2014) apunta que su nacimiento:

se construye sobre la base de los conocimientos, recetas y prácticas que especialmente las mujeres sostuvieron por siglos en distintas sociedades para el cuidado del cabello, la piel y el cuerpo de ellas mismas y de otros. (...) Hoy en día, es uno de los sectores

más globalizados y globalizantes en lo económico y cultural (Jones 2010). Aunque la gran mayoría de sus productos han estado dirigidos hacia el consumo femenino, las mujeres han logrado tener una presencia significativa como empresarias.” (p. 246).

Esta industria ha ayudado a cambiar la posición y acceso a oportunidades de las mujeres alrededor del mundo, ya que abre un panorama (muy reducido anteriormente) para estas y las incluye en el mundo laboral.

Para cerrar, el análisis de dicha dinámica mencionada al inicio, se puede evidenciar que en los estudios referenciados se han estudiado el placer y el sufrimiento en relación a trabajos y condiciones o variables muy diversas, y especialmente al de docencia y enfermería, que cuentan con muchas investigaciones en varias de sus diferentes áreas de acción. Además, se encuentra en otras investigaciones más innovadoras que hablan sobre chefs en Medellín, sobre el trabajo artístico en la región de la gran Florianópolis, en oficiales de seguridad de prisiones, en gerentes de distintas áreas organizacionales, en prostitutas, personas que trabajan y cuentan con discapacidades, entre otros. En estos, se analizan las estrategias defensivas de los sujetos frente al malestar o sufrimiento, pero pocas veces (Martins de Paiva, K., et al. 2020) se ha vinculado con la variable del sexo femenino en contextos geográficos específicos. Los trabajos que tienen que ver con la industria de la belleza nunca se han tratado desde la psicodinámica del trabajo, y el único estudio que se relaciona mayormente es el realizado por Beaucage, P. (2012), en el que se analizan desde la antropología interpretativa algunas dimensiones de las relaciones de género a partir de las representaciones del cuerpo humano sexualizado entre los nahuas de la región de Cuetzalan, en la Sierra Norte de Puebla, partiendo de los xochipitsaua, poesía-música-baile típico de las bodas indígenas, es decir, que se trata la belleza, el placer y el sufrimiento, desde reflexiones sobre el cuerpo y el género entre esta población mexicana. Sin embargo, y como puede ser notorio, no se relaciona con la belleza “occidentalmente” construida, los trabajos derivados de esta, ni se aborda a alguna población colombiana o desde la psicodinámica del trabajo. Razones por las cuales manejar variables tratadas en relación con la significancia según el género, la construcción de subjetividades, el tipo de trabajo y el lugar en que se hace, vuelve innovador al conocimiento preguntarse *¿Cuáles son las vivencias de placer y malestar en mujeres que trabajan en la industria de la belleza en Medellín?*

## **Objetivos.**

### ***General:***

Comprender las experiencias de placer y malestar en mujeres que trabajan en la industria de la belleza en Medellín.

***Específicos:***

- Explorar tanto las manifestaciones (síntomas) de malestar como las causas asociadas atribuidas por mujeres que trabajan en la industria de la belleza en Medellín.
- Reconocer las estrategias de defensa ante el sufrimiento en mujeres que trabajan en la industria de la belleza en Medellín.
- Explorar las manifestaciones de placer y sus síntomas percibidos en mujeres que trabajan en la industria de la belleza en Medellín.

**Marco de referencias conceptuales**

***Placer y malestar de mujeres que trabajan en la industria de la belleza en Medellín: una aproximación a su estado de la cuestión***

El siguiente apartado tiene como propósito dar a conocer el estado actual de las investigaciones relacionadas con el placer y malestar en el trabajo. Para este fin se realizará el balance de los estudios encontrados relacionados con el tema a partir de las siguientes categorías: *propósito general de la investigación, referentes conceptuales, tipos de estudio, sujetos participantes, técnicas de recolección de la información, tipo de diseño de investigación y principales resultados o hallazgos.*

En relación al *propósito general* de las investigaciones se evidencia una tendencia a relacionar los conceptos de placer y sufrimiento y su dinámica con labores de trabajo o condiciones específicas variadas susceptibles de generar la psicodinámica mencionada aquí, como la docencia, la enfermería en muchas de sus funciones y vertientes, la prostitución, el personal de selección laboral, doctorandos, personas trabajadoras con discapacidades, pilotos, policías militares, etc. (Durando, E, 2019; Dos Santos & Pires, 2007; Martins de Paiva, K., Rodrigues, J., Rocha, L., Dantas, J, & Sousa, C. (2020) y las estrategias de defensa de las personas de esas distintas disciplinas contra el sufrimiento particular que su quehacer les ocasiona, por ejemplo, la elasticidad, la sublimación, la no verbalización del sufrimiento, la racionalización de las fuentes de malestar, ignorar las causas de sufrimiento y centrarse en las de placer, entre otros. (Breunig & Pérez, 2018; Durando, E, 2019; Gonçalves, L, Augusto, M,

& Méndez A, 2014). Y sus implicaciones para la salud mental y/o físicas de dichos trabajadores (Tschiedel & Monteiro, 2013; Cimbalista, S, 2007). La diferencia más notable que pueda encontrarse entre los propósitos generales de las investigaciones son su apuntalamiento a conocer, explicar, analizar, investigar, identificar, observar únicamente la relación entre el placer y el sufrimiento con respecto al trabajo en cuestión, o si quieren ahondar un poco más y mirar sus estrategias defensivas, implicaciones, etc.

Con relación al *tipo de estudio* y *tipo de diseño* de las diferentes investigaciones se encontró la constante en los estudios de tipo cualitativos, exploratorios-descriptivos y con perspectiva analítica como el tipo de estudio más recurrente en los cuales se pretendía comprender, conocer, visibilizar, analizar, identificar, discutir, entre otros, las variables relacionadas al placer y el sufrimiento según los estudios realizados por Broch, D, Donini, L., Riquinho, D, & Dal padre, D. (2018); Ferreira E, Prado M, Prado C, Campos, P, Fernandes de Freitas, G, & Barrionuevo, B. (2009); Destafani & Moulin. (2018); Schirmann, L, Camponogara, S, Days, G, Strapazzon, M, Colomé, C, & Rodrigues, I. (2018); Gómez & Calderón (2017); Giongo, C, Monteiro, J. & Sobrosa, G. (2017); Oliveira, T, da Silva, A, & Zambroni-de-Souza, P. (2014); Tschiedel & Monteiro, (2013); Oletto, A, Melo, M & López, A (2013); Gonçalves, L, Augusto, M, & Méndez A (2014); Dos Santos & Pires (2007); Breunig & Perez (2018), en las cuales se pretende hacer un análisis más comprensivo y de valor subjetivo para las personas implicadas. Los anteriores no especifican el hecho de ser de corte transversal a diferencia de los estudios de Durando, E. (2019); Nascimento & Dellagnelo. (2018); que lo explicitan.

Asimismo, el tipo de estudio cuantitativo como los realizados por Gonçalves, M, Carvalho, S, Souza, V & Alves, D. (2016); Cassol, F, Colomé, C, Bosi de Souza T, Marion da Silva, R. (2015); Gomes & Oliveira, (2013), tienen unos objetivos más positivistas y con pretensión de estandarizar los resultados obtenidos al medir los indicadores o percepciones compartidas de placer y sufrimiento o investigar la existencia de algún vínculo y relacionarlos con el trabajo.

Con relación a los *sujetos participantes* de las investigaciones se puede concluir que en su mayoría son empleados que constituyen una muestra apropiada según el tipo de estudio y su ocupación laboral. Por ejemplo, los estudios que son de corte cualitativos, tienen una muestra de sujetos menor a la que se evidencia en los de corte cuantitativo, como en Destafani & Moulin (2018), y Cimbalista, S. (2007). Por otro lado, Gomes & Oliveira (2013), Gonçalves et al. (2016) respectivamente. Asimismo, se evidenció que hay condiciones extra relacionadas con el trabajo, como ciertas discapacidades, género o percepciones específicas, vistas en

estudios como el de Martins de Paiva, et al. (2020), y el de Coelho, C., Ferreira, R., & Cotta M. (2014).

La investigación con mayor número de participantes fue de ochenta trabajadores de la Red de Atención Psicosocial de Gonçalves et al. (2016). Y la que menos tuvo fue la de Nascimento & Dellagnelo (2018), con cuatro. De manera diferente, hubo algunos que no especificaron su cantidad de sujetos: Ferreira, E., et al. (2009) y Cimbalista, S., (2007). Y en uno de los casos, no hubo sujetos sino objetos de análisis, como en la investigación hecha por Oletto, A., Melo, M., & Lopes, A., (2013), que se basó en 26 artículos para realizar un análisis bibliométrico. En general, no hay muchas disciplinas diversas abordadas, ya que mayormente hay investigaciones de este enfoque con la docencia (Ferreira E, et al. 2009) y la enfermería (Schirmann, et al. 2018) (con algunas excepciones como las mencionadas anteriormente). Igualmente, en concordancia con el volumen de investigaciones con esos quehaceres, hubo un gran número de participantes que se desarrollan desde allí y solo hubo un estudio enfocado en el sexo femenino (Martins de Paiva, K., et al. 2020).

En lo que se refiere a los *instrumentos de recolección de información y análisis* los más utilizados fueron los cuestionarios sociodemográficos, que tratan de determinar las condiciones de vida del sujeto y las entrevistas semi estructuradas, es decir, aquellas con un guión provisional que puede ser modificado en la interacción entrevistado-entrevistador y que, luego de la producción de datos, se transcriben y analizan desde la perspectiva de la Psicodinámica del Trabajo a través del análisis de contenido (estudios de caso), siendo este último, muy abordado desde la técnica de análisis de contenido organizada en tres fases: análisis previo (lectura fluctuante y preparación de datos), exploración de materiales y tratamiento de resultados e interpretación, utilizado en estudios como el de Destafani & Moulin (2018), Schirmann, L., et al. (2018), Coelho, C., Ferreira, R. & Cotta M. (2014) y Scolari, C., Costa, S., Mazzilli, C. (2009).

Otro método muy repetitivo en el balance fue el de recolección de datos, realizado por medio de grupos focales y de observación participante, como los casos de Giongo, C., Monteiro, J., & Sobrosa, G. (2017), Broch, D., Donini, L., Riquinho, D., & Dal padre, D. (2018).

Las investigaciones con un corte NO cualitativo, utilizaron técnicas diferentes como la Escala de evaluación del contexto laboral (EACT) y la Escala de sufrimiento del lugar de trabajo e índice de Placer (EIPST), cuyos análisis se realizaron utilizando la técnica de estadística descriptiva (Gomes & Oliveira, 2013). Análisis bibliométrico (bibliometría) (Oletto,

A., Melo, M., & Lopes, A., 2013) y cuestionario de caracterización, Escala de Opiniones sobre la Enfermedad Mental y Escala de Indicadores de Placer y Sufrimiento en el Trabajo, (Gonçalves, M., Carvalho, S., Souza, V., & Alves, D., 2016).

En referencia a las *principales conclusiones y resultados* de las investigaciones se encontró que se sugiere que las organizaciones de trabajo fomenten espacios de expresión para los trabajadores, como espacios de discusión, de modo que sea posible delinear, a partir de experiencias laborales, formas para constituir una organización de trabajo tolerante. Estas formas guían satisfactoriamente y, también, permiten y hacen posible el uso de la inteligibilidad y el ingenio, con lo cual se aporta sentido creador a las personas Correa A., (2019). Del mismo modo, se sugiere que en futuras investigaciones se aborden las consecuencias de la variabilidad del trabajo y el establecimiento de relaciones en virtud de este trabajo, especialmente actividades que involucren problemas de vida o muerte. (lo anterior mayormente para trabajadores del área de la salud o que se vean enfrentados a situaciones tan extremas relacionadas a ello) (Destafani & Moulin 2018).

Es de destacar que las situaciones que generan placer impregnan la satisfacción con el trabajo que realizan los profesionales o trabajadores en su experiencia subjetiva. El placer generado por el trabajo motiva a las personas a regresar al lugar donde lo hacen y las mantiene motivadas para realizar sus actividades. Es necesario monitorear y desarrollar espacios para el intercambio y la escucha, con el fin de fortalecer y mejorar las situaciones que generan placer, y también minimizar el sufrimiento y las frustraciones que surgen del trabajo diario. (Schirmann et al. 2018) y Scolari, C., Costa, S., Mazzilli, C. (2009).

Gómez & Calderón (2017), introducen la concepción, enfoque o paradigma de organización saludable, que hace referencia al escenario de trabajo que posibilita las oportunidades para satisfacer las necesidades de los trabajadores e, igualmente, de beneficiarse de la contribución de los mismos. Agrega el hecho de que de la psicología positiva ha surgido una aplicación denominada Psicología Ocupacional u Organización Positiva (PoP), que considera la salud del empleado como una meta en sí misma y como un objetivo legítimo que debe incluirse en todas las políticas organizacionales, para beneficio de los empleados y del mismo sistema organizacional.

De todas las investigaciones se puede evidenciar la importancia que se le da al placer en el trabajo, que ocurre cuando al trabajador se le permite desarrollar sus potencialidades, lo que le da libertad de creación y expresión. Por lo tanto, se entiende que el sujeto al insertarse en un

lugar donde le gusta desarrollar su trabajo, le genera placer. Lo anterior, sin desconocer que el trabajo genera tanto el placer como el sufrimiento y que ambas están en constante dinámica en el contexto laboral. Esto, debido al modelo flexible y las características del mundo del trabajo de hoy, tanto complejas como confusas para los trabajadores, quienes son cada vez más tolerantes y resignados a situaciones laborales en las que sufren diariamente, de desgaste y causa de perturbación para ellos mismos y el entorno de las organizaciones. Además, se sabe que los mecanismos de defensa empleados por las y los trabajadores en la conducta laboral son innumerables y, esta es y ha sido una de las formas de vivir en paz con la adversidad en el trabajo. Este escenario muestra que la organización del trabajo flexible, induce sufrimiento físico y mental y, en este contexto desalentador, el placer a través del trabajo como obra de la vida, no existe. Entonces el miedo se convierte en una consigna en la mente del trabajador, es decir, como individuo siempre se ve amenazado de varias maneras en lo laboral, sea por desempleo (siempre colocado en la puerta de salida) o por supuestos e interpretaciones personales sobre sí mismo que finalmente se confunden con los profesionales y que le generan un estado de sufrimiento continuo, que se dialectiza con el placer específico que extraiga de su labor. (Cimbalista, S, 2007).

También, se puede concluir que hay trabajos que suponen más sufrimiento o más placer que otros, pero que en todos, siempre va a existir cierto grado de ambos. Además se pudo encontrar que áreas como la enfermería cuentan con muchas investigaciones que relacionan el placer y sufrimiento con muchas de sus diferentes áreas de acción puesto que suelen describirse como trabajos desgastantes en todo sentido, fuente de diversos malestares; y también el área de docencia es ampliamente abordado en distintos niveles educativos (escolar, pregrado, posgrados, etc). En cambio, se encontraron otras investigaciones más innovadoras con respecto a su variable de trabajo como el realizado por Durando, E, (2019), que habla sobre chefs en Medellín, o el de Nascimento & Dellagnelo (2018), sobre el trabajo artístico en la región de la gran Florianópolis, Tschiedel & Monteiro (2013), conociendo la relación del placer y sufrimiento en oficiales de seguridad de prisiones y el de Oliveira, T., da Silva, A., & Zambroni-de-Souza, P. (2014), sobre gerentes de distintas áreas organizacionales, en pilotos de aerolíneas chárter Correa, A. (2019), entre otros. Asimismo, se logró evidenciar la ausencia de estudios de este tipo en Colombia y sus diferentes subculturas y en otros trabajos distintos a los mencionados anteriormente.

Como *conclusión*, se puede evidenciar que en los estudios referenciados se han estudiado el placer y el sufrimiento en relación a trabajos y condiciones o variables muy diversas, y

especialmente al de docencia y enfermería. En estos, se analizan las estrategias defensivas de los sujetos frente al malestar o sufrimiento, pero pocas veces (Martins de Paiva, K., et al. 2020) se ha vinculado con la variable del sexo femenino en contextos geográficos específicos. Los trabajos que tienen que ver con la industria de la belleza nunca se han tratado desde la psicodinámica del trabajo, y el único estudio que se relaciona mayormente es el realizado por Beaucage, P. (2012), en el que se analizan desde la antropología interpretativa algunas dimensiones de las relaciones de género a partir de las representaciones del cuerpo humano sexualizado entre los nahuas de la región de Cuetzalan, en la Sierra Norte de Puebla, partiendo de los xochipitsaua, poesía-música-baile típico de las bodas indígenas, es decir, que se trata la belleza, el placer y el sufrimiento, desde reflexiones sobre el cuerpo y el género entre esta población mexicana. Sin embargo, y como puede ser notorio, no se relaciona con la belleza “occidentalmente” construida, los trabajos derivados de esta, ni se aborda a alguna población colombiana o desde la psicodinámica del trabajo. Razones por las cuales es innovador al conocimiento, pues maneja variables tratadas en relación con la significancia según el género, la construcción de subjetividades, el tipo de trabajo y el lugar en que se hace.

### ***Placer y malestar en el trabajo: una aproximación a su definición***

Inicialmente, es indispensable entender qué significan los conceptos nucleares de ésta investigación, los cuales son placer, sufrimiento, malestar, industria de la belleza y la mujer en el mundo del trabajo pero, para ello, también se hace necesario explicitar otros que se relacionan con ellos, como el concepto de estrategias de defensa ante el sufrimiento, el trabajo, su significado, síntomas, causas, condiciones, entre otros. No sin antes, manifestar que dichos términos serán teorizados a la luz de la psicodinámica del trabajo de Christophe Dejours, que considera que el trabajo puede ser una fuente de placer y sufrimiento, que varía según las imposiciones de su naturalidad. Teoría de la que se puede apuntar según Crespo, Mendes, Figueiredo, Dejours, da Silva, Lhuillier, Enriquez, Amado, Gernet, Chanlant, Brito, Soboll, Reis, Antunes, Barros, Athayde, Bendassolli, Carreteiro, Barros, Gaulejac, Clot & Schwartz (2011) que:

La psicodinámica del trabajo encuentra sus principales fundamentos en el psicoanálisis, la ergonomía y la sociología del trabajo. Se concibe que el sujeto está dividido por conflictos intrapsíquicos, pero también puede tenerlos con el otro. Considera que los

juegos de reconocimiento son capaces de transformar el sufrimiento en placer en las actividades laborales (Dejours & Molinier, 1989).

(...)

La psicodinámica desarrolla un análisis socio psíquico del trabajo, teniendo como punto de partida la organización de este último, a fin de comprender las experiencias subjetivas, incluidos el placer, el sufrimiento, el proceso de salud-enfermedad y los mecanismos de defensa y mediación del sufrimiento en el trabajo. (Mendes, 2007, p.10).

Además, se puede apuntar que:

Tomando como precursor a Christophe Dejours (2011), *Work Psychodynamics* tiene como objeto de investigación la vida psíquica en el trabajo con énfasis en el sufrimiento y la transformación del trabajo en una fuente de placer (Dejours). La psicodinámica entiende que en los espacios de libertad existentes en la organización del trabajo, el trabajador busca la adaptación a las condiciones impuestas, alcanzando el equilibrio psíquico. Por lo tanto, si hay libertad y consecuente libre elección por parte del trabajador, se libera la carga psíquica haciendo del trabajo también una fuente de placer. Cuando se suprime esta libertad, aumenta la carga psíquica, lo que resulta en un sufrimiento que afecta la salud física y mental del trabajador (Bendassolli & Soboll, 2011, s.f).

Es así como la psicodinámica del trabajo propuesta por Christophe Dejours y la tensión que explica entre el placer y el sufrimiento se dan desde tres variantes que afectan a los sujetos; su subjetividad (atravesada por sus historias de vida y características personales), la organización de trabajo (con sus normas y particularidades organizacionales) y la colectividad con la que se relacionan (relaciones sociales dentro y fuera del trabajo, jerarquías, roles, etc.) Ante esta propuesta Orejuela (2018) interpreta a Dejours al decir que “procura develar las vivencias intersubjetivas de los trabajadores en relación con la organización del trabajo, para así, tener acceso a las estrategias de defensa que les permiten ocultar la realidad del sufrimiento y su relacionamiento dinámico con el trabajo” (p 33).

### ***Significado de trabajo***

Para tener un encuadre más preciso sobre el tema de la psicodinámica del trabajo, hay que darle definición al último término mencionado, al cual, dicho enfoque le ha definido como “la

actividad coordinada realizada por hombres y mujeres que trabajan para proporcionar lo que no está previsto en la organización del trabajo” (Dejours & Gernet, 2014, s.f). Pero la actividad laboral va más allá del conglomerado de actividades para obtener una remuneración económica, pues está atravesado por un conjunto de significaciones subjetivas que cada persona le da y que trasciende lo mero instrumental. Al respecto se puede agregar lo que Dejours et al. (2011) dicen:

Trabajar significa enfrentar recetas, procedimientos, materiales o instrumentos a manipular; significa enfrentar a las personas para darles la bienvenida o cuidarlas, pero trabajar también presupone colaborar con una jerarquía organizacional y con colegas, colegas que necesitarán aprender a conocer y con los que se debe poder interactuar para lograr el objetivo de producir un bien u otro o un servicio. En otras palabras, el ejercicio del trabajo viene inevitablemente con la confrontación, es decir, con algo que se da a conocer a quienes trabajan a través de su resistencia al dominio del trabajador, y lleva al sujeto a pensar y actuar. (p. 62).

El trabajo trae consigo la existencia de la dinámica mencionada, es decir:

este mismo trabajo que impulsa el sufrimiento es también un lugar de placer, experimentado a través de la descarga psíquica en los espacios permitidos por la organización del trabajo. En este caso, el trabajo no asume necesariamente la condición de infelicidad y/o sufrimiento, y puede convertirse en un operador de salud en el que ciertos sujetos se establecerán mejor a través de su inserción en el mundo del trabajo. Esta condición de coexistencia de placer y sufrimiento proviene de la dinámica interna de las situaciones y la organización del trabajo, siendo objeto de estudio de la Psicodinámica del Trabajo (Dejours, Abdouchelli & Jayet, 1994).

Lo anterior, permite resaltar el hecho de la preponderancia del trabajo en la época actual y su creciente fortalecimiento dado por una serie de modos de consumo, modelos económicos, familiares, personales (etc.) predominantes, que lo hacen una de las dimensiones nucleares (si no es que la más) en la vida de los individuos y sociedades, y que le han dotado de muchos más sentidos que lo monetario.

## **Placer y sufrimiento en el trabajo.**

### ***Sufrimiento***

“Desde esta perspectiva, el sufrimiento ahora se considera una experiencia subjetiva intermedia entre la enfermedad mental y el bienestar psíquico”. Lean, A. C (2013). Es una vivencia comúnmente experimentada en la actualidad debido al panorama de fragmentación laboral, que implica en los sujetos el constante sentimiento de riesgo de desempleo y por lo cual mantienen relaciones individualistas, ausentes de solidaridad, cooperación y cuidado mutuo; es inevitable y omnipresente. Orejuela, J (2018) apunta que el sufrimiento “es un estado de tensión intensa, intolerable y de sinsentido, relacionado con la experiencia de trabajar y sus factores asociados” (p.sf). De igual manera, Dejours, et al. (2010), explican que:

Cuando la reorganización de la organización del trabajo ya no es posible, cuando se bloquea la relación entre el trabajador y la organización del trabajo, comienza el sufrimiento: la energía pulsional que no encuentra descarga en el ejercicio laboral se acumula en el aparato psíquico, ocasionando un sentimiento de displacer y tensión. La clínica muestra que dicha energía o sensación de disgusto no puede permanecer durante mucho tiempo, y cuando las capacidades de contención se desbordan, la energía retrocede en el cuerpo, desencadenando ciertas perturbaciones (...) No es sorprendente que, desde esta perspectiva, la fatiga, incluso si resulta de una carga psíquica excesiva, tenga una traducción y tensión somáticas. (p. 29)

Teniendo a la vista lo explicado con el sufrimiento, se ve necesario diferenciarlo del concepto de “malestar”, que en la mayoría de ocasiones se toman como sinónimos uno del otro, pero, aunque tengan cosas similares, ha de explicarse que no son lo mismo y que es necesario diferenciarlos ya que ambos nos serán provechosos en el transcurso de la investigación, es ese sentido cabe señalar que esos malestares, que son respuestas en el acto ante situaciones estresantes, al durar en el tiempo, se convierten en sufrimiento. Pero para su distinción más profunda nos resulta muy útil la que hace Orejuela (2018) diciendo que:

Se trata de a) una experiencia subjetiva; b) una experiencia de tensión; y c) una experiencia de desgaste. Por lo tanto, podemos decir que el núcleo común entre las tres experiencias es que se tratan de *una experiencia subjetiva de tensión desgastante*. Los límites de una experiencia y otra radican en que el malestar es una experiencia difusa y tolerable (Dunker, 2014; Gualejac, 2006), susceptible de simbolizar y de baja intensidad, que se encuentra en el registro preconscious o inconsciente (se puede o no saber); el sufrimiento es la experiencia de tensión relativamente identificable, pero de alta intensidad, pues se registra en el orden consciente, esto es, se sabe claramente por qué está doliendo”. (p. 107).

### *Tipos de sufrimiento.*

El autor destaca en este momento tres tipos: patogénico, creativo, ético. El primero (sufrimiento patógeno), que es atravesado por fuerzas que conducen progresivamente al trabajador a la enfermedad. Esta forma de sufrimiento surge cuando las posibilidades de adaptación (de la organización del trabajo a los deseos del sujeto) se agotan, por lo que los sujetos experimentan un equilibrio inestable y precario entre el sufrimiento y las defensas (Dejours & Abdouchelli, 2009). También desde Dejours, et al. (2010), aparece cuando ya se han utilizado todos los márgenes de libertad en la transformación, gestión y mejora de la organización del trabajo. Esto es cuando no hay nada más que presiones fijas, rígidas e ineludibles que inauguran la repetición y la frustración, el aburrimiento, el miedo o la sensación de impotencia. Cuando se ha explotado todo el (los) equilibrio (s) defensivo (s), el sufrimiento residual desequilibrado continúa su trabajo de socavación y comienza a destruir el aparato mental y el equilibrio psíquico del sujeto, empujándolo lentamente o brutalmente hacia una compensación (mental o psicósomática) y por la enfermedad. Sobre la segunda, Dultra (2013) comenta que:

El sufrimiento se vuelve creativo cuando el sujeto puede subvertirlo en placer a partir de la inteligencia de la práctica, que es astuta, creativa y subvierte la prescripción de agregar la contribución del sujeto a la organización del trabajo. Este tipo de inteligencia parte de la experiencia; tiene sus raíces en las sensaciones, que guían la intuición de la solución del problema, incluido un dinamismo corporal que a veces precede a la simbolización. Se centra en los resultados de la acción, en función de la economía del esfuerzo. La inteligencia de la práctica está presente en todas las actividades, incluidas las intelectuales, y se distribuye ampliamente entre las personas, que generalmente desean tener espacio para contribuir a la organización del trabajo. (s.f).

Por último, el sufrimiento ético, es descrito por Lean (2013) como:

una experiencia de sufrimiento que experimenta el sujeto cuando se somete o participa en situaciones (laborales), con las que discrepa íntimamente, actuando en contra de sus valores; cuando no consigue enfrentar o confrontar lo que considera objetable y se comporta de manera contradictoria en relación con sus principios morales. Al cometer actos que él mismo condena moralmente, vivencia el sufrimiento a través de manifestaciones como la inseguridad, la vergüenza, el miedo y la angustia. El sufrimiento ético es, por lo tanto, un conflicto moral y emocional consigo mismo. (p. 421).

### *Causas de sufrimiento.*

Es importante señalar que puede originarse por una multicausalidad de razones y que esa inmensa angustia generadora de sufrimiento se da debido a la insatisfacción pulsional, y que pueden darse por razones exógenas (externas) al trabajo o endógenas (implicadas directamente a este). Entre dichas causas podemos encontrar: el no reconocimiento, frente al cual es importante destacar su contraparte tal como lo dijo Dejours & Molinier (1998):

La forma específica de esta retribución [por parte de la organización al sujeto por su contribución] es el reconocimiento en el doble sentido del término: reconocimiento en el sentido de admitir, de tomar nota de la contribución de los sujetos; reconocimiento en el sentido de gratitud” (p. 175).

(...)

Pero por otra parte, el reconocimiento también debe referirse a la utilidad técnica, social o económica de las trampas y las contribuciones. En este caso, es esencialmente de la jerarquía. (...), si la jerarquía reconoce la contribución de los subordinados a la organización del trabajo, simultáneamente debe reconocer (confesión de realabras, también ella debe reconocer lo real de su trabajo. (p. 176)

Es decir, esta doble acepción del término implica resaltar el trabajo realizado, pero también las condiciones que hace a la organización parte de lo real, o sea, reconocerla defectuosa. El no reconocimiento se puede dar en estas vías desde las relaciones de competencia y del mundo laboral fragmentado actual, en el cual se exige a los empleados sobresalir (lo cual aumenta la individualización), para conseguir mantener los empleos y/o ser más empleables, ante lo cual, el hecho de reconocer al otro implica ubicarse en un lugar menos favorecido a sí mismo. Y desde la segunda, es invisibilizar los riesgos en temas diversos como los financieros, jurídicos, de seguridad, entre otros, que generan malestar y sufrimiento a los sujetos.

El sufrimiento ético se homologa mucho al concepto de trabajo precario puesto que, según Dejours, (2006):

el trabajo precario es otra causa de malestar, teniendo en cuenta que el trabajador se encuentra en una condición en donde se le fuerza a trabajar mal, no se trata de un problema de ausencia de competencias, ni de saber-hacer, sino del hecho por el cual se violentan los propios principios éticos, es decir que se les ordena realizar una labor que va en contraposición de los propios valores, lo cual genera una profunda angustia tras hacer lo que sería considerado como un daño moral. (p.33)

La ausencia de solidaridad, es, asimismo, otra causa de malestar, y que se relaciona mucho con el no reconocimiento, pues lo impide, esto dado que hay unos elevados índices de individualización, y que por ende, se genera un deterioro en las relaciones interpersonales, generando una insensibilidad, desinterés, apatía, indolencia e indiferencia marcada en el mundo laboral actual. Luego, la no autonomía entendida como la creencia sobre la disminución de la propia capacidad al sentir una insuficiencia por parte de los recursos subjetivos a la hora de desarrollar una determinada función,. Por último, intensificación laboral, es decir, una condición de plus trabajo, en donde al sujeto se le exige responder a una cantidad desmesurada de obligaciones, ante las cuales no tiene los suficientes recursos (trabajar más, con menos recursos).

### *Síntomas del sufrimiento*

Orejuela (2018) comenta que “los síntomas son la articulación discursiva del malestar que aspira al reconocimiento. Esto significa que el malestar puede ser exorcizado si es reconocido, y este es reconocido si es susceptible de ser pasado por el diafragma de la palabra” (p. 113). Por medio de la visibilización del malestar o sufrimiento que se tenga, hay una posibilidad de ser identificado por otros y por sí mismo y se abre la oportunidad de hacer algo al respecto, entendiendo a los síntomas como una exteriorización de la interioridad con esa función social e individual.

Dichos síntomas pueden dividirse en tres dimensiones humanas en las que repercuten: físicas (alteración, a menudo negativa, de la percepción normal a nivel biológico u orgánico), psicológicas (afecciones o patologías del orden de lo psíquico o mental) y relacionales (vinculadas a las perturbaciones que influyen con la relación en otros, es a nivel social). Y sobre ellos podemos encontrar en Dutra (2013) afirmar que:

las experiencias de sufrimiento en el trabajo pueden señalarse por la presencia de los siguientes sentimientos: miedo, insatisfacción, inseguridad, extrañamiento, desafección, impotencia ante incertidumbres, alienación, vulnerabilidad, frustración, ansiedad, angustia, depresión, tristeza, agresividad, impotencia para promover el cambio, el desgaste, el desánimo, agotamiento físico y emocional, devaluación, culpa, tensión e ira. (p. 415).

En (Dejours, 1998) se habla del *trabajo prescrito* y *el trabajo real*, el primero hace alusión a las indicaciones a considerar para la realización de una tarea, que puede cumplirse o no, y en el caso de no, aparecerá el segundo, que se presenta como aquello que resiste al dominio de los

conocimientos, saberes e ilusión de control de los sujetos; estos dos planteamientos pocas veces coinciden en el trabajo por la contingencia inherente a la vida humana, y la desestabilización que genera lo real en el sujeto, si supera su capacidad en términos de recursividad y estrategias de defensa, de las cuales se hablará más adelante, se podrían evidenciar manifestaciones sintomáticas negativas.

A raíz de lo explicado anteriormente, se generan *consecuencias* que afectan sus vidas en las áreas que comprenden lo personal, visto como el plano en el que el trabajo tiene un rol central para la formación de la identidad y para la salud mental, en lo cual se vería la afectación del desarrollo de la subjetividad del sujeto; lo laboral, evidentemente, aludiendo a una insatisfacción, desmotivación y/o pérdida de su capacidad creadora en cuanto a la ejecución de sus funciones en su entorno de trabajo, y lo social, en general, al afectar sus vínculos afectivos y relacionales dentro y fuera del trabajo.

### ***Estrategias de defensa.***

Orejuela (2018) relata al respecto que:

Estas estrategias hacen referencia al despliegue de la inteligencia individual y colectiva para reducir el sufrimiento en el trabajo, o sea, las estrategias de afrontamiento para la reducción de las condiciones de insatisfacción que comprometen la vida psíquica del sujeto y que son evaluadas singularmente por cada uno en relación con las condiciones materiales, simbólicas, y relacionales comprometidas en el desempeño humano en el trabajo. (p. 92).

De esto Dejourns, C, et al. (2019) se plantean el problema de “cómo hace toda esa gente, cómo hacen esos hombres y mujeres para no enfermarse a pesar de las restricciones de la organización del trabajo. Y descubrimos que para no enfermarse, las personas desarrollan estrategias de defensa gracias a las cuales contienen el sufrimiento, no se enferman y permanecen más o menos normales.” (p. 58). Estas estrategias de defensa pueden ser construidas grupalmente (colectivas) o provenir de la singularidad de la persona (individuales) e implican la estabilidad psíquica de los sujetos frente al sufrimiento que experimentan, sin embargo, su otra cara compromete, en ocasiones, el bienestar psíquico y ético, debido a la normalización y habituación a situaciones y fuentes de sufrimiento en esos sentidos, volviendo aceptable lo inaceptable.

### ***Placer***

Esta sensación subjetivamente positiva se da cuando el trabajador siente que ha descargado exitosamente su energía libidinal en su quehacer y ha logrado desplegar su potencial, por ende los recursos usados han bastado para lograr una manifestación placentera. “El placer en el trabajo ocurre cuando al trabajador se le permite desarrollar sus potencialidades, lo que le da libertad de creación y expresión y que le permite representarse en el mismo”. Destefani, S. & Moulin, E. (2018). Trabajar en algo que genera placer.

Según Mendes y da Costa (2013), hay tres componentes que permiten la búsqueda del placer, los cuales son: inteligencia práctica, el espacio público para el debate y la deliberación, la construcción del trabajo colectivo a través de la cooperación y el reconocimiento. De los que pueden decir que:

El placer se define como un principio movilizador que pone al sujeto en acción para buscar la gratificación, la autorrealización y el reconocimiento por parte de otros de la utilidad y belleza de su trabajo. Este placer es posible gracias a la movilización de la inteligencia práctica frente a las limitaciones de la organización del trabajo, la construcción del colectivo del fracaso, que erosiona las normas de la ley, las normas de convivencia y cooperación, provocando con esta movilización la resignificación del sufrimiento. (p. 290).

#### *Causas, síntomas y consecuencias de placer*

Al igual que en las causas de sufrimiento anteriormente mencionadas, las causas de placer pueden ser endógenas y exógenas al trabajo, dentro de las cuales encontramos algunas endógenas como lo dicen Almeida y Dutra:

Para la psicodinámica del trabajo las vivencias de placer provienen principalmente de las siguientes fuentes: cooperación con los pares, reconocimiento por parte de los pares y de la jefatura, libertad para ejecutar sus actividades sin limitarse a lo prescrito, poder utilizar su experiencia con la actividad como forma de conocerla y tener dominio sobre ella, además de identificarse con su trabajo dando un sentido a él aunque él mismo le inflija constreñimiento, encontrando así un sentido para ejecutarlo (como se citó en Correa, 2019, p.19).

Habiendo mencionado lo anterior, encontramos que las causas de placer son el reverso o antónimas a las causas de malestar mencionadas anteriormente en este escrito. El hecho de trabajar en solidaridad, le permite a los sujetos laborales trabajar en cooperación con sus pares y ser reconocidos por los mismos y por la organización, siendo esto, una retribución simbólica a la labor hecha, que le da una idea al trabajador de cuán estimada es la misma, qué tan bien la

hizo y su utilidad para la organización, supliendo de esta manera el narcisismo infantil y no patológico, explicado por Meneses, (2013) así:

La influencia organizacional puede ser asimilada a una forma de poder que recuerda al sujeto el cálido ambiente del regazo materno, al deseo de rememorar la sensación de ser amado, acogido y reconocido, soslayando la angustia que provoca el rechazo, la pérdida de amor, la crudeza del reconocimiento de una individualidad diferenciadora, tensión a partir de la cual el sujeto se relaciona, se distingue de los demás y se autodefine a sí mismo, p. 214).

Es así, como se le permite al sujeto ser ubicado en un lugar y por ende, ser susceptible de ser escuchado, tenido en cuenta, atendido, etc. Asimismo, estas condiciones generan unos síntomas del placer, de lo cual Orejuela, (2018) dice que: El placer puede estar sintomáticamente “caracterizado por sentimientos de reconocimiento, identificación, orgullo por la tarea realizada en su realización, libertad, autonomía, emancipación, y colaboración entre iguales” (p. 32).

Y con todo esto, teniendo en cuenta que el trabajo, al tener una posición tan importante en la vida de las personas y su auto referenciación, determina muchas (si no es que todas) las dimensiones de su vida que, cuando se vive de manera placentera, hay reflejo de esa influencia positiva en las mismas, tales como las remitidas al cuerpo y sus funciones orgánicas, a su salud mental y/o a su entorno relacional o social. Lo cual, inevitablemente tiene repercusiones en la expresión personal, social y laboral de los individuos, generando ventajas para sí mismo y la organización donde se despliega subjetivamente de esta forma positiva..

### **Industria de la belleza**

Jones (2010), apunta que “aunque el orden de género en la sociedad y las desventajas estructurales en el mercado laboral han colocado importantes barreras a grupos de mujeres para el acceso a distintas formas de capital (financiero, humano, tecnológico, social y cultural) y para su ingreso como empresarias en muchos campos, en algunos sectores productivos con características propias de lo femenino su presencia es ampliamente reconocida. Así, en la industria de la belleza, su existencia como empresarias se remonta a los albores mismos del surgimiento de esta industria en el siglo XIX y de la consolidación como industria global en el siglo XX” (citado en Pineda, 2014, p. 246).

Asimismo, Pineda (2014), apunta que:

El nacimiento de la industria de la belleza se construye sobre la base de los conocimientos, recetas y prácticas que especialmente las mujeres sostuvieron por siglos en distintas sociedades para el cuidado del cabello, la piel y el cuerpo de ellas mismas y de otros. (...) Hoy en día, es uno de los sectores más globalizados y globalizantes en lo económico y cultural. Aunque la gran mayoría de sus productos han estado dirigidos hacia el consumo femenino, las mujeres han logrado tener una presencia significativa como empresarias.” (p. 246).

Además, es importante destacar que aparte de las mujeres blancas y de élite social, grupos de mujeres surgidas de sectores trabajadores o menos favorecidos también han logrado y lograron en su momento, incursionar como trabajadoras o empresarias en el sector.

Aunque la industria incluye una gran variedad de productos (de aseo, maquillaje, perfumes, cuidado del cuerpo, de la piel, del cabello, de las uñas, etc.), como muy bien lo analiza la obra de Jones (2010), “específicamente los servicios vinculados presentan una importante literatura que se refiere de manera más directa a los del micro emprendimiento, el trabajo, los patrones de diferenciación social y los significados sociales y culturales para la vida de las personas, específicamente en las peluquerías, barberías y salones de belleza.” (Pineda, 2014, p. 246).

### ***la mujer en el mundo del trabajo***

La inserción de la mujer al campo laboral, tiene varias razones históricas, entre las que principales se encuentran: la educación, el capitalismo y ciertos trabajos tradicionalmente “femeninos”. La necesidad de educación para los trabajos especializados que exigía el capitalismo y su creciente popularidad alrededor del mundo, generó la necesidad de crear universidades e institutos educativos a los cuales, evidentemente, accedieron fácilmente los hombres. Pero de lo que acorde con Orejuela, Delgado & Lasso (2016) para las mujeres en este contexto, no fue así:

Las mujeres colombianas pudieron participar en este cambio educativo, a pesar de que el título de bachiller solo les fue reconocido en 1930. El acceso de la mujer al bachillerato y a la universidad se concedió por un decreto emitido durante la presidencia de Enrique Olaya Herrera, el 227 de 1933. (...)

En 1945 se crearon en Colombia los colegios mayores femeninos, donde se ofrecían carreras universitarias en ciencias, artes y estudios sociales, y las mujeres podían

acceder, aun sin contar con el título de bachiller. También se crearon entidades paralelas similares, que todavía hoy continúan vigentes (p.68).

Especialmente mujeres de clase alta y pertenecientes a espacios urbanos, se abrieron paso en su posición como ciudadanas, educadas y con la posibilidad de controlar su fertilidad con las píldoras anticonceptivas en los años 60. Y luego,:

En 1974, el sistema colombiano eliminó la diferencia de sexos en el sistema educativo, dando como resultado que en 1980, el 50 % de los alumnos matriculados en universidades fueran mujeres, sobre todo en las consideradas “ciencias blandas”. Este aumento en años de educación de la mujer colombiana que habitaba zonas urbanas, hizo que en 1993 alcanzaran a los hombres, llevando a que la mujer adulta se encuentre en igual o mejor posición educativa frente al hombre (Flórez, 2000, s.f).

Estos cambios generaron en las mujeres una transformación de perspectiva sobre sus posibilidades y proyectos de vida muy grande, pues abrió sus horizontes hacia nuevas oportunidades que poco a poco la han ido reivindicando en el contexto social. Cambiando el hecho de que, tal como cuentan Delgado, et al (2016):

Tradicionalmente, en Colombia hasta principios del siglo XX, salvo algunas excepciones, a la mujer se le ubicaba en el ámbito doméstico, realizando labores que aún hoy no han logrado ser remuneradas. A partir de 1922 fue adquiriendo derechos civiles y políticos. En 1945, las leyes la autorizaron para que recibiera directamente su salario, ya que antes era el esposo o su padre quien lo cobraba por ella. (p.69).

La mujer empezó desempeñándose desde oficios y carreras socialmente consideradas “femeninas”, como labores en las industrias de alimentos, del tabaco y textil, carreras en Bellas Artes, Ciencias de la Salud, Ciencias Sociales, Derecho, Ciencias Políticas, Economía, Administración, Contaduría y afines.

Y es ante esto, cómo se llega a la Industria de la belleza y todos sus trabajos asociados. Esta industria representa para *la mujer en el mundo del trabajo*, un avance enorme y nueva perspectiva de vida desde todas las dimensiones de ésta, especialmente en lo económico, personal y familiar, extrayendola de su rol estereotipado de cuidadora, madre y esposa, remitida únicamente al ámbito del hogar, para traerla al centro de su propia vida y darle mayor margen de libertad y acción en la sociedad. Asimismo, como se puede concluir con base en todo lo

anterior, es una industria que no sólo ha beneficiado a un sector privilegiado de mujeres de élite, sino que ha impulsado a mujeres trans, cis, afro, pobres, ricas, etc., en el sector laboral.

## **Método**

### ***Tipo de estudio***

En relación con la profundidad que se pretende lograr con la presente investigación, y de acuerdo con su propósito general, puede ser caracterizada como un *estudio de tipo descriptivo*, pues se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis, que en este caso sería la significación de la experiencia de mujeres que trabajan en la industria de la belleza. (Hernández, Fernández, Baptista, 2010, p. 85). Con respecto al tiempo es un estudio *transversal*, dado que solo se pretende hacer la toma de datos en un momento dado. Teniendo en cuenta el tratamiento que se le dará a los datos y su tipo de análisis, se tratará de un estudio *cualitativo*, el cual es explicado por Hernández, Fernández y Baptista (2010) como el que:

Se enfoca a comprender y profundizar los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con el contexto. El enfoque cualitativo se selecciona cuando se busca comprender la perspectiva de los participantes (individuos o grupos pequeños de personas a los que se investigará) acerca de los fenómenos que los rodean, profundizar en sus experiencias, perspectivas, opiniones y significados, es decir, la forma en que los participantes perciben subjetivamente su realidad. (p. 364).

Concepto que según Triviños (s.f) “para este enfoque, los fenómenos y la forma de interpretación son únicos, el proceso es más importante que los resultados y no se busca la verdad, la causalidad o las generalizaciones” (como se citó en Destefani, S. & Moulin, E, 2018, s.f), se realizarán entrevistas en profundidad y se posee interés en comprender las experiencias de las mujeres que se desempeñen en distintos trabajos de la industria de la belleza en Medellín, más que la representatividad y/o medición.

Esta investigación se articula con el enfoque o perspectiva *fenomenológica-hermenéutica*, en la que se le da voz a la persona entrevistada y el sentido que le otorga a sus experiencias, en tanto protagonista de su historia, con las atribuciones subjetivas, íntimas y particulares, por medio de un *estudio de caso*, con el que se quiere conocer a fondo las experiencias de placer y sufrimiento en mujeres que desempeñen trabajos en la industria de belleza en Medellín, Colombia.

## Participantes.

Se pretende seleccionar a las participantes por la estrategia de bola de nieve y de manera intencional y con ello, incluir a 8 mujeres de diferentes edades, clases sociales, etnias y niveles de escolaridad, con la finalidad de ver esa diversidad y posible incidencia en las vivencias de placer y malestar, incluso siendo todas mujeres, en la industria de la belleza, con la condición de que su antigüedad mínima de tiempo laborando en lo que hacen sea de 4 años para que, de esta manera, los datos sean significativos.

## Instrumentos.

Para la recolección de los datos, se realizarán *entrevistas semi-estructuradas* que indaguen por: *causas y síntomas de malestar en el trabajo de la industria de la belleza, estrategias de defensa ante el sufrimiento, causas y síntomas de placer y sus beneficios en dichos trabajos*. Y, además, se registrarán datos sobre su contexto sociodemográfico, identificación, estado socioeconómico (cargo, edad, antigüedad ejerciendo, tipo de ejercicio, estado civil, entre otros).

Tabla 1.

<b>Objetivos específicos</b>	<b>Categorías/variables</b>
Explorar tanto las manifestaciones (síntomas) de sufrimiento como las causas asociadas atribuidas por mujeres que trabajan en la industria de la belleza en Medellín.	Causas, consecuencias y síntomas del malestar.
Reconocer las estrategias de defensa ante el malestar en mujeres que trabajan en la industria de la belleza en Medellín.	Estrategias de defensa.
Explorar las manifestaciones de placer y sus síntomas percibidos en mujeres que trabajan en la industria de la belleza en Medellín.	Causas, consecuencias y síntomas del placer.

## **Procedimiento.**

Tres fases se requerirán para el desarrollo de esta investigación. En la primera, la contextualización, se hizo un recuento histórico y teórico, que permitieron el establecimiento de un estado del arte de la cuestión. En donde se hallaron investigaciones similares a la que se propone aquí, evidenciando el placer y el sufrimiento en otros trabajos, de igual manera los fundamentos teóricos implicados en la inteligibilidad de la temática propiamente dicha a manera de marco contextual.

Ahora, la segunda fase o trabajo de campo, es la destinada al trabajo técnico y de campo, lo cual implica el diseño instrumental, la planificación de este y el contacto con las mujeres para realizarles las entrevistas a profundidad. Y de esa manera, pasar a la tercera fase, es decir el análisis de datos, que estará planteada con el fin de la organización, análisis y discusión de los resultados. Lo cual se logrará haciendo las entrevistas a profundidad a las mujeres, en las que serán grabadas cumpliendo los parámetros éticos (consentimiento informado, ética en la investigación científica, el código deontológico del psicólogo, entre otros), luego se procederá a transcribirlas en Word, para hacer más sencilla su categorización en las categorías (valga la redundancia) y en las subcategorías que se deriven de allí con una numeración línea a línea para ir haciendo comentarios con las ideas que surgen y los códigos, y así, sintetizar la información adquirida en matrices de Excel, que contienen el número de la entrevista, de los códigos hechos en la categorización, los códigos propiamente, la cita textual que corresponde al código, el intervalo de línea a línea en la que se encuentra, la subcategoría y categoría a la que hace referencia y un posible comentario que, como investigadora, me surja de ese momento de la entrevista o aporte, con lo que, posteriormente se hará el análisis por medio del análisis de contenido y triangulación a la luz de la teoría, los antecedentes o investigaciones similares a la propia y lo evidenciado o encontrado en el discurso de la mujer entrevistada. Sin embargo, y a pesar de que pueda parecer un sistema lineal es, más bien, como lo dice Hernández (2010) “un camino con rumbo, pero no en “línea recta”, continuamente nos movemos de “aquí para allá”; vamos y regresamos entre los primeros datos recolectados y los últimos, los interpretamos y les encontramos significado, lo cual permite ampliar la base de datos conforme es necesario, hasta que construimos un significado para el conjunto de los datos.” (p.440).

## **Consideraciones éticas.**

Este proyecto está diseñado bajo las disposiciones generales descritas en la resolución número 8430 del año 1993, que trata sobre la investigación con y en seres humanos y sobre los cuidados que hay que tener para con las personas, dejando en claro la justificación y los objetivos de la investigación, los procedimientos que vayan a usarse y su propósito, las molestias o los riesgos esperados, como también, los beneficios que puedan obtenerse, la garantía de recibir respuesta a cualquier pregunta y aclaración a cualquier duda acerca de los procedimientos, riesgos, beneficios y otros asuntos relacionados con la investigación y el tratamiento del sujeto, asimismo, la libertad de retirar su consentimiento en cualquier momento y dejar de participar en el estudio sin que por ello se creen perjuicios para continuar su cuidado y tratamiento, la seguridad y confidencialidad con su identidad y la información dada relacionada con su privacidad, entre otros y explicitando, además, que esta es catalogada como investigación sin riesgo, es decir, los estudios que:

Emplean técnicas y métodos de investigación documental retrospectivos y aquellos en los que no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio, entre los que se consideran: revisión de historias clínicas, entrevistas, cuestionarios y otros en los que no se le identifique ni se traten aspectos sensitivos de su conducta (Resolución 8430, 1993).

Seguidamente, se pone de manifiesto la necesidad de tener en cuenta la integridad científica en cuanto a la composición teórica de la investigación, conforme a los lineamientos éticos y la adopción de buenas prácticas científicas que propendan por la calidad y excelencia descritas en la política de ética, bioética e integridad científica, en la que se tiene en cuenta los derechos de autor, la debida citación y referenciación de la información para las referencias teóricas y antecedentes, .

### **Resultados.**

En este apartado se mostrarán los resultados obtenidos en las entrevistas realizadas a ocho mujeres que se dedican a algún trabajo de la industria de la belleza en Medellín con un mínimo de cuatro años laborando en el área. Los resultados serán clasificados de acuerdo a las categorías de análisis definidas: causas, consecuencias, síntomas y estrategias de defensa. Esta información será mostrada según la relevancia y tendencia adoptadas por los datos analizados y sustentada con fragmentos de los testimonios de los participantes. Por último, se seleccionó la información a partir de la teoría de la psicodinámica del trabajo, teniendo en cuenta los

desarrollos e investigaciones revisadas. Con esta organización de la información se busca identificar las vivencias de placer y malestar de mujeres que trabajan en la industria de la belleza en Medellín.

### **Caracterización de los participantes.**

Tabla 2.

Sujeto	Estrato socioeconómico	Edad	Estado civil	Ocupación	Nivel educativo
S1	3	25	soltera	comunicadora social, imagen de marca y manejo de mercadeo en ATENEA profesional	profesional
S2	3	23	soltera	Cosmetóloga independiente	técnica
S3	3	25	unión libre	técnica en belleza (integral)	técnica
S4	2	26	unión libre	auxiliar de enfermería y cosmetóloga en Mattiz (spa)	técnica
S5	4	23	soltera	micropigmentadora (negocio propio)	bachiller
S6	3	21	soltera	maquilladora y emprendedora en redes sociales	tecnología
S7	5	27	soltera	maquillaje y styling en mundo de entretenimiento	tecnología
S8	2	41	casada	peluquería y belleza integral	técnica

### ***Causas de placer y malestar***

Las causas de placer y malestar pueden darse por aspectos inherentes al trabajo (*causas endógenas*), o externas al trabajo (*causas exógenas*). Sin embargo, cabe resaltar que aunque todas se dedican al mundo de la belleza, los entornos laborales y formas de trabajo pueden variar mucho, haciendo que estas causas varíen de igual manera.

Desde el lado de *las causas de placer en el trabajo*, es recurrente que se sientan muy conectadas con sus funciones en el trabajo, y en consonancia, puedan desempeñarse en ello y seguir aprendiendo a diario aquello que las apasiona, en la vía de reforzamiento de su experiencia laboral. Frente a ello la participante 1 dice que: “A mí me gusta de mi trabajo que, pues que trabajo como con lo que me apasiona, con lo que me gusta y... nunca pensé que el talento que, pues que me diera la vida, iba a ser, pues, lo que me iba a dar dinero”. También, la participante 2 menciona:

Y obviamente uno cada vez ve que salen más después, como que más cosas, pues uno está constantemente estudiando porque, o sea, se actualizan nuevas tendencias de nuevas cosas. Entonces es algo que uno nunca va a dejar de aprender tampoco. Entonces, si uno está constantemente conociendo y aprendiendo de las cosas, ejerciéndolas y viendo buenos resultados en la gente.

Y, aun teniendo la posibilidad de hacer otras cosas, la pasión por lo que hacen en el mundo de la belleza es primordial, tal como se expresa la sujeto 3: “intenté estudiar otras carreras y no me gustó, pues esto es algo que me gusta mucho, entonces lo hago con amor y no pues como porque me tocó trabajar y ya, obviamente me toca trabajar, pero trabajo en algo que me gusta”.

Otra de las principales razones de placer endógenos al trabajo para todas ellas son las relaciones interpersonales en todos los niveles y, es así, como se ve la gran relevancia de ello con las clientas, las pares y las superiores. Esto se refleja en las interacciones que llevan con cada persona y lo que ello implica, es decir, con las clientas, principalmente por los resultados que obtienen, por la confianza que les depositan frente a sus cuerpos e imagen y al recomendarlas en sus círculos sociales, y la satisfacción percibida; con sus pares y jefes, frente a la red de apoyo que representan entre sí y para el bienestar en el ambiente laboral. Inicialmente con las clientas, se ven comentarios como el de la participante 4: “es que el placer de hacerlo, es el sentirme satisfecha de verlos que han logrado un tratamiento bien, digo “no, wow, eso lo hice por mí”. Eso es lo que más me genera placer, ver que lo han logrado gracias a uno”. también apunta la chica 5:

Lo que más me gusta es ver los resultados. Me gusta cómo se ve tan limpio todo, aparte de los resultados, me gusta, me parece muy gratificante ver la admiración que otras personas puedan sentir por lo que yo hago todos los días, que les guste mucho mi trabajo, que las clientas se sientan muy satisfechas, que estén dispuestas a pagar digamos un precio mucho más alto por mi trabajo, que en otros lugares... no sé, eso: que ellas se sientan contentas, tanto mis clientas como otras personas que puedan ver mi trabajo y mis alumnas. Eso es lo que más me gusta del trabajo.

Y de manera sencilla pero emocionada dice la participante 6: “las caras que hacen cuando se ven al espejo, pues demasiado gratificante”.

Frente a la confianza depositada con los cuerpos y redes sociales, la participante 7 habla sobre la importancia de la divulgación de su trabajo y actitud así:

El voz a voz, ya no solamente hablan las personas a las que les pareció bonito el maquillaje, porque de hecho es como todo en el arte, super subjetivo: a esta le gusta una ceja oscura, a esta le gusta clarita y entonces, aparte de que aprendo, pues aprendí mucho con el tiempo, a saber leer a las personas, más que hacer un maquillaje es aprender a leer a las personas y me di cuenta que siento de las dos maneras, haciendo mi trabajo bien técnicamente y generándole como confianza en las personas a la hora de acercarme al rostro, porque es algo muy íntimo para una persona, o sea, que alguien te esté tocando la cara o el cuerpo, haciendo body paint, o así durante muchas horas, vos necesitas sentir como esa conexión;

Al respecto la sujeto 6 apuntaba sobre el placer que “primero que lo prefieran a uno. Que, por decirlo así, de que uno sea la maquilladora exclusiva de tantas personas que pueden, por decirlo así, preferir a otras y que después lo vean a uno como parte de la familia”.

Cuando estas relaciones con las clientas se prolongan y estrechan, estas mujeres dicen que produce mucho placer, y ante ello la sujeto 2 apunta que un gran placer para ella es “conocer gente porque uno en este gremio conoce a demasiada gente, de todo tipo de personas. Y segundo, es uno, o sea, que uno tenga un arte, poder hacerlo y que la gente le guste, o sea, ver cómo la acogida que la gente le da a lo que uno hace. Eso es algo que a mi me encanta”. Otro comentario relacionado es el de la mujer 8, que dice

Creo que lo que me ha gustado más de la peluquería, es así como el compartir con la gente , y el... pues a veces ver tantas cosas en el día a día, que uno ve las personas no solamente cosas como colocarlas bonitas o atenderlas, sino también que uno se da cuenta como que ellas le enseñan mucho a uno.

Asimismo, tal como se apuntaba al inicio de este apartado, la relación con sus pares y colegas es muy importante, al punto de que, por ejemplo, la sujeto 2 diga “yo tengo la costumbre de preguntar cómo es el ambiente laboral, entonces dio la coincidencia que dicen “aquí no se..., o sea, si hay un problema, se habla, se dialoga”, “Aquí no es que esta no se habla con aquella, no” o sea, eso genera como que a uno le den ganas de ir a trabajar”. Y, resumiendo, otras dicen que si el ambiente laboral no es agradable, prefieren no trabajar allí.

Por otro lado, la independencia es un factor de gran importancia para estas mujeres y por lo cual muchas sienten placer o malestar derivado de su trabajo, sin embargo, en el primer sentido, lo económico les genera mucho placer, ya que les permite ser más autónomas y autosuficientes en el resto de dimensiones de sus vidas y de manera similar, el tiempo que manejan (cuando

trabajan independientes), puesto que ambos los llevan bajo sus parámetros y espacios, y les permiten encontrar mayor balance vida-trabajo. Dicho en palabras de la participante 8: “que nadie tenga que decir “te doy esto”, no. Me gusta tener lo mío y disponer de mi tiempo y también obviamente, pues de mi plata, sí”, o la participante 6: “los frutos que deja todo eso, pues más que todo como monetariamente, porque me puedo surtir de maquillaje, cubrir mis gastos, ser una persona más independiente”. Y frente al tiempo las participantes 2 y 3 pueden agregar respectivamente que:

Uno organiza más el tiempo de uno, se siente que está ocupado haciendo cosas productivas, ya que empieza a ver la plata de uno, la independencia de uno, entonces eso es algo que a mí me ha servido mucho, me ha ayudado mucho y me siento muy feliz.”, “haciendo los domicilios, puedo manejar mi tiempo, no sé, es como más fácil con las niñas, porque cuando trabajaba en el salón, era pues, yo pedía permisos para las citas de ella y todo, pero era pues, difícil y así me dieran los permiso era como pues si.. toca, en cambio, así uno maneja más el tiempo.

Siguiendo otras de las causas endógenas al trabajo de placer es que son trabajos que facilitan la versatilidad e innovación, y frente a ello, la participante 7 dice que:

No tengo que seguir normas en una oficina, horario, no hay nada, vos todos los días estás haciendo algo diferente y cómo estás haciendo todos los días algo diferente, estás aprendiendo que a vos no todos los días te van a pedir, no sé él mismo zombie, todo es diferente. Entonces, de eso si, es que siempre aprendo, es diferente, siempre es en lugares diferentes, eso me encanta, que un día te dicen “no, o sea, hay que rodar en tal pueblito.

En oposición a las causas de placer en el trabajo, están las *causas de malestar en el trabajo*, dentro de las cuales podemos encontrar como principales, el poco valor que les tienen socialmente a los trabajos de la industria de la belleza en Colombia. Sobre esto la participante 6 dice que:

Otra cosa negativa es que las personas no valoren mi trabajo, pues que...lo baratéen, por decirlo así”, o también están los comentarios de la chica 7, que apunta que “acá en Colombia es muy difícil que a vos esto te lo tomen como arte o como una profesión” esto lo habla en oposición a su estadía en el exterior “principalmente en Los Ángeles, está en eso. Es diferente, pero si, si se siente serio, o sea, te toman en serio, entonces te pagan bien,

en relación a esto, se deriva el hecho de que, aunque haya tantos problemas con la inspección de estos trabajos, se presenten irregularidades y demás, en palabras del sujeto 2:

Como que en vez de generar el Estado como que capacitaciones o tener como que una organización en los spa o en las personas que crean un spa, lo que van haciendo es como que, prohibiendo, prohibiendo y prohibiendo. En vez de ayudar como que lo hacen como que retroceder a las personas que tenemos spa, o sea que manejamos el gremio, ¿entonces que genera eso?, que las cosas empiezan a hacerse por debajito, ilegalmente.

Y de primera mano, muchas de ellas han visto cómo su elección laboral fue o es motivo de cuestionamiento en sus entornos, tales como el de la participante 7, que cuenta al respecto: “empezando porque mi familia es muy grande y pues todo se sabe en las familias, entonces como “¿cómo así?, entonces ‘sujeto 7’ se salió de la universidad con la mitad de la carrera para montar una peluquería”, “ah, entonces vos vas a montar una peluquería”, “ay entonces vos (su madre) les estás alcahueteando eso que es de un ratico”.

Otra de las causas frecuentes de malestar endógeno es el no cumplir con los objetivos o expectativas que tienen las clientas, y un ejemplo de ello es el aporte de la sujeto 3: “porque cuando una clienta de pronto..., no me pasa mucho, pero no falta pues, que “ay, no me gusta eso”, entonces uno se va como maluco y también, cómo “ah, qué pesar, no cumplí con el objetivo que quería la clienta” o cosas así”.

Por otro lado, al ser un trabajo tan placentero en su mayoría, y requerir tanto tiempo, absorbe mucho del espacio que generalmente es de ocio, y frente a esto, la participante 5 tiene por agregar que: “como el horario mío es tan largo, no tengo mucho tiempo como de hacer otro tipo de actividades, pues como hobbies, no sé deporte o alguna cosa de esas, sino que es más bien como tratar de pasar el poco tiempo que me queda con las personas que quiero y ya”. Dando cabida a consecuencias importantes que se derivan de esto y que se mencionarán luego.

Lo anterior se relaciona con el hecho de que estas mujeres suelen ser apegadas a sus agendas y al ahorro del tiempo, ya que constituye un gran recurso inmaterial en sus trabajos. Razón por la cual, es molesto que hayan cosas externas al trabajo por parte de sus clientes, que interfieran en sus labores, materiales/herramientas y tiempos. La participante 6 dice: “ya sea que esté estresada por el tiempo, por el niño, por el hijo de la clienta que esté por ahí molestando, o cosas así, eso me abruma... el tiempo y si, pues, como cositas externas que se presenten, que ya se salen, como de las manos y uno no puede hacer nada” o de otra manera dicha “ hay veces se vuelve molesto: cuando uno va a maquillar a la madre cabeza de familia, que tiene dos hijos,

un perro, que tiene una niña de 2 añitos, entonces la niña empieza a coger mi maquillaje... “, esta persona destaca su valor por la precisión en los tiempos e instrucciones así: “yo soy una persona demasiado puntual, a la hora que yo te cito ahora tienes que estar en la silla, desmaquillada, con toda la disposición, pues para que yo llegue a hacer mis servicios, si, a maquillarte (...) Entonces, ese tipo de cosas me chocan demasiado, que no sean puntuales y... sí, que que no, que no acaten como las órdenes que uno, que uno les da, pues, el favor que uno pide”. De manera similar, la participante 4 dice sobre la impuntualidad:

A veces “ay llegó tan tarde, me hizo perder mi agenda”, o que a veces me dicen mentiras porque uno a veces sabe que son mentiras, “ay faltó por x o y motivo a la cita y fuera de eso me puso a lolear a mí todo al todo el finde a buscarle una agenda y todo, “que sí, que sí voy a ir”, sacan disculpas “no, no pude ir” a la última hora, entonces a uno como que “Ay qué rabia, eso lo hubiera hecho para otro paciente, me puso a hacerle gastar tiempo”. Entonces juegan como a veces como con uno, como con el tiempo.

y la mujer 3 dice sobre su modalidad de trabajo que:

En los domicilios es difícil porque a veces se pierde mucho tiempo “ay vení”, la clienta dice “voy a montar el arroz, voy a tal cosa con mi hijo”, entonces se paran y entonces eso es pues como lo maluco, porque pierde uno mucho tiempo, entonces ya me atraso con la cita que sigue y así. Y eso como cuando ya estoy muy llena de trabajo y no puedo darle las citas a las demás personas, es como... “ahg que pesar”.

Por otro lado, suelen ser trabajos que implican cierto esfuerzo físico continuo y exposición a elementos y productos que, a largo plazo, generan daños en la salud, por lo cual la mayoría son conscientes de que no podrán seguir en ello en la medida en que envejecan o de que tendrán que modificar sus ritmos de trabajo, ocupaciones o servicios.

Además, el hecho de que haya tantas personas dedicadas a ello, especialmente mujeres, y esté la ambición de éxito, se produce una competitividad negativa, lo cual es destacado por la participante 2 así:

Usted sabe que en un spa la mayoría de personas que trabajan en cosmetología son mujeres. Y toda mujer, yo no sé por qué, pero siempre lleva como las rivalidades. Eso es otro problema muy grande, o sea, uno entra a una parte o conoce cosmetólogas y todo, y en vez de como ayudarse, son como “esta sabe mucho, entonces le vamos a hacer el mal para que le deje de ir bien, porque yo quiero que me vaya bien.

Esto anterior, produce a su vez no sólo la competitividad en saberes técnicos, sino también en estéticos, puesto que seguir estándares de belleza sirve para captar clientes y tener credibilidad ante el público, pues como dice esta participante “por ejemplo voy donde la que me hace las uñas, entonces digamos no se las arregló, entonces “¿Por qué no se las arregló?”, “si no se las arregló, a mí no me las va a arreglar bien”. La gente piensa así, entonces ya eso también lo va metiendo a uno dentro de todo ese proceso de industrialización”.

Desde otra mirada, también está el malestar de que muchas personas se sienten en la libertad de tratarlas mal por ser quienes le prestan el servicio dado o por exponerse en cuestión de lo que hacen. Y frente a ello, se hallan frecuentemente con pocas posibilidades de acción al respecto, por cuidar sus trabajos, ingresos o clientela, o por el gasto energético que ello conlleva. Muchas de ellas dicen al respecto, por ejemplo, sujeto 2: “uno le tiene que dar la razón a personas, dizque que para no perder a esa persona o no perder la clientela porque es plata que deja de recibir el negocio o dentro de lo que uno trabaje”. Sujeto 7: “Más en este tipo de cosas que tienen mucha tensión porque es el tiempo, acá el tiempo vale demasiado, entonces vos no te puedes equivocar mucho, tienes que seguir, que sea como sea y hay muchos directores que están acostumbrados a gritar y a gritar por todo y por nada. Entonces vos no lo podes sentir como personal”.

(...)

Entonces las personas como mal educadas o que le piden a uno las cosas como si uno fuera un esclavo, algunos así se creen más que cualquier otra persona, yo no voy como con eso y acá sucede mucho que hay demasiado ego, y hay demasiada fama, demasiadas cosas por las cuales otras personas se pueden sentir superiores a otras y yo no voy con eso.

Sujeto 2: “a veces me genera tristeza como que los malos comentarios de personas inescrupulosas, por hacerle daño a uno”. Sujeto 6: “más que todo eso, los comentarios negativos que hay veces uno como que se frena por eso. Ehh.. Yo quiero ser una persona de redes sociales, pero hay veces las redes sociales me lo impiden, que yo siento que es un gremio demasiado pesado y como mucha competencia, entonces uno como que se empieza a comparar” .

Las condiciones de trabajo en salones de belleza o en el lugar de trabajo, también son factores comunes de malestar en sus trabajos y es una razón muy fuerte para la tendencia tan grande hacía la independencia laboral en este gremio. Asimismo, tal como se dijo al principio,

estos ambientes son muy distintos, pero todos con características similares. De esto resalto comentarios como los de la mujer 7:

Pero para mí que voy a trabajar, no me parece que es un ambiente de trabajo, pues que estén fumando, que estén tomando, que tengan la música como si estuviera en una discoteca, no me parece. Y son pesados también porque a veces es como, o sea, uno es maquillando y ellos son haciendo algo totalmente diferente, o sea es uno como detrás de la cara buscándolo para poder medio hacer algo.

También la mujer 5 dice: “uno no debe dar más de lo que ya tiene de trabajo, y eso era algo que me ponía muy incómoda y me generaba mucho malestar en el otro lugar y es que siempre esperaban que uno diera más de lo que debía dar, en cuanto al trabajo y son cosas con las que no estoy de acuerdo”. Y agrega:

Siento que es demasiado pesado, siento que es un medio que... al que la gente se mete, no porque le guste sino porque siente que va a ganar bien. Entonces no tienen respeto por la profesión, entonces se meten de cualquiera manera y en la mayoría de lugares como donde yo trabajaba, que tienen mucho personal, siento que se aprovechan mucho de esos trabajadores, en todos los sentidos, y no solamente pues era algo del lugar, sino del medio.

Por su parte las mujeres 6 y 8 comentan que:

Trabajarle a alguien es algo difícil, y más cuando el trabajo no es tan valorado, por decirlo así, porque yo allá recibía el 60% y yo ponía todo mi maquillaje. Yo ponía todo, absolutamente todo y yo sentía que no. No valía la pena, pues cómo gastar en eso, sabiendo que yo, me puedo hacer reconocer y puedo trabajar independiente.

También había partes en que te decían “ah no, es que usted hace el 40% y nosotros el 60”, y muchas veces con cosas que uno hacía y no lo apuntaban entonces, como yo decía “no, realmente se va a poner en que más adelante entonces va a ser un problema para mí, porque obviamente ella es la dueña y yo no voy a discutir todo eso con ella.

Y la chica 1 apunta: “todo cae sobre mí porque yo estoy con las niñas todo el tiempo, entonces cuando se equivocan yo soy como [gesto de rabia] “respira”.

Pasando al *plano exógeno al trabajo* que puede ser generador tanto de placer como de malestar, se encuentra dentro de las *causas de placer* más frecuentes en el grupo de mujeres

entrevistadas nuevamente el plano relacional, pero esta vez desde lo amoroso en cuanto a familia, pareja, amistades, animales, entre otros, generando así, sensaciones de tranquilidad, paz, satisfacción, etc. Y de lo cual, es pertinente mencionar algunos de sus aportes, como el de la sujeto 1, que disfruta estar: “compartiendo con mi familia, como... haciendo literalmente nada, porque pues uno está en constante movimiento, como que estar en la cama de uno tranquilo, es como... LA PAZ”, también vemos el comentario de la participante 6 desde la vertiente familiar y amorosa respectivamente: “Estar con mi familia me genera demasiado placer y más cuando estamos todos juntos. Por ejemplo, cuando estamos en la casa de mi papá haciendo un asado... no puede estar mi mamá por obvias razones, pero eso me complace demasiado, pues compartir con la esposa de él” y “me da mucho placer de que mi novio me haga parte de su familia, de que se preocupe por mí... de que... no sé, tenga detalles que hay veces uno como personas no se espera”.

De igual manera, aquellas que son madres, hijas o hermanas suelen encontrar gran valor en estas relaciones, tal como lo dice la mujer 3: “disfrutar de ellas el tiempo que no, que no estoy trabajando, disfrutar de las niñas”. O con su mascota y los animales, como lo dice la chica 7:

Es que en general solamente cómo llegar a la casa y tocar el perro, ya me causa tranquilidad y sentirme tranquila pues me causa placer. Es seguir haciendo eso y apreciarlo, se me van las horas jugando con él, o acariciándolo, pero en general los animales me transmiten, no sé qué cosa, creo que más que todo es tranquilidad y paz. Pero me encantan los bichos, me encantan las vacas, me encanta todo, o sea, me encantan todos, todos me causan algo diferente a las personas.

Y complementado con sus seres queridos, otra de las causas de placer exógeno que se encontró es el poder descansar de sus trabajos, de sus tareas y responsabilidades, sea para salir de sus rutinas, hacer sus hobbies (ejercicio, escribir, etc), disfrutar de hacer nada y de hacer actividades aparentemente comunes pero placenteras. Al respecto encontramos que la participante 4 comenta: “me gusta mucho hacer ejercicio, me genera mucho placer también hacerles masajes de relajación en la casa, de pronto, a la familia, la mamá, cosas que uno sabe más, mascarillitas que uno le puede recomendar, me gusta”, y que la participante 6 dice que: “ir a comer... a comerme un plato delicioso y salir a caminar por ahí, me encanta hacer ejercicio, me fascina, desde muy pequeña hago ejercicio”, o en palabras de la participante 7:

Para mí, un momento súper placentero es como estar comiendo con personas que son importantes para mí, combinar esas dos cosas yo soy como... o abrir la nevera apenas

cuando mercaron, yo soy como “¿qué me voy a comer? son tantas cosas”. O sea, no sé por qué, pero la comida..., por ejemplo, yo soy, bueno, ya no tanto, pero suelo ser más introvertida que extrovertida, pero si alguien toca el tema de la comida, yo ya soy como “ay, Llegamos donde era”, soy capaz de hablar súper fluido.

Como cosas comunes frente a las causas de placer. Asimismo, encontramos en este sentido, comentarios como los de las participante 5 y 8, que apuntan sobre la música y la familia respectivamente que: “Yo disfruto mucho la música, me gustan mucho los conciertos, me gustan mucho los eventos de música, pasar tiempo con mi familia, con mis amigos y ya”. O “Me gusta mucho viajar, ver películas, que es algo que hago mucho en mi casa, con mi esposo, y... ¿Qué más me gusta? Pues yo diría que eso, las películas, pues ver televisión con ellos en la casa y salir con ellos. Eso sí, me encanta salir a bailar.”

Como contrapartida al placer anterior, vemos en *causas de malestar* que también hay gran importancia en este sentido hacia el plano social y las relaciones que no se desarrollan satisfactoriamente, sea por exceso de labores dentro de sus familias, problemas personales en cuanto a salud mental o física, o que culturalmente se derivan de la sociedad en la que están.

En este primer sentido, se destacan los comentarios de la participante 2, ya que se ve un malestar derivado de su elección laboral en su área familiar y que dice respecto que: “digamos que aquí pues, mi papá, antes no me apoyaba con esto. Entonces, eso sí, era algo como que a uno lo desmoralizaba mucho porque uno era como..., pues, hacía una cosa que uno estaba contento, entonces que no” y también “que a mi papá no le gustaba, sí, tampoco es matado porque yo haga esto, porque él considera que lo único que hace plata es ser médico o abogado, ese tipo de estudios, pues que todo el mundo lo hace”. De manera similar les ha ocurrido a otras de ellas, como a la participante 6 que dice que: “es como triste decir esto, pero mi familia no creía en mí al principio, como “Ay no, sujeto 6 no estudie eso, estudie otra cosa”. O en cuanto al papel dentro de sus hogares, ya que como resalta la mujer 3: “me toca todo en la casa, entonces es. Entonces es el cansancio del trabajo, el cansancio del almuerzo de las niñas, del aseo, la ropa, tal cosa, el perro entonces, pues a veces, como que me abrume”.

Siguiendo esta vía de malestar en lo social, se ven causas importantes como la discriminación, o en palabras de la mujer 2: “o sea, más que todo por ser mujer de piel oscura, el pelo de uno que no es como tan aceptado en la sociedad que “mírale el pelo” “peli bombril”, el pelo tal cosa, son comentarios que a uno le van afectando” o de manera parecida, desde el acoso sexual hasta otro tipo de discriminación, pero no tan extrema en palabras de la mujer 7:

Me encanta sentirme súper libre, pero digamos que acá en Medellín, si estamos hablando de Medellín, y lo sé, pues porque viví en Los Ángeles entonces que una se nota como la diferencia. Es que pues allá vos te vestías como te diera la gana y la gente ni se volteaba, pues ni voltea a mirarte y era maravilloso; acá vos te vestís y bueno, y si no es el morbosos, el verde que te diga de todo por vestirse como te vestís, entonces es la vieja que te crítica de los pies hasta la cabeza o uno es el raro.

Desde otro ángulo de lo social y de manera más generalizable, las participantes 5, 6 y 8 dicen respectivamente que: “sentirme presionada para hacer algunas cosas, no sé, sentir que tengo una obligación con alguien, de que me debo ver con alguien, o... no sé, ese tipo de cosas, sentir presión en cualquier cosa no me gusta, me gusta hacer las cosas por decisión propia”,

Las personas que creen que se las saben todas, que quieren tener la razón en todo, eso me molesta demasiado. La gente mentirosa, la gente mitómana. ¿Qué más? La gente que no valora el trabajo de las otras personas, que las personas que humillen, que humillen, no sé cómo las personas que se crean más que otras, cosas así. ¿Qué más? Las personas como cerradas de mente. Pues uno trata como de aceptar que no todos tenemos que ser iguales, pero uno también tiene que aceptar que pueden surgir cosas nuevas y que uno no se puede quedar como en el pasado. ¿Qué más? Yo soy terca, pero tampoco me gusta la gente terca,

Y “es la conchudez de muchas personas, yo no sé, pues yo me acostumbré como muy a lo... si, molesto, es porque tengo muy pues muy demasiada confianza, pero nunca abuso de los demás”.

La salud física y mental también son causas de malestar en sus vidas fuera del trabajo, y ante esto, se traen los comentarios de la participante 2, que dice frente a la parte mental que: “por lo que como soy paciente psiquiátrico, eso es algo que uno a veces es como que “ahj”, se deja llevar mucho por las emociones malas, entonces eso es una tristeza, es algo muy impresionante”. Y desde lo físico, se destacan comentarios como los de las participantes 7 y 8 respectivamente: “gastritis, pero ha sido toda la vida, toda la vida he sufrido de gastritis. De resto no, pues ya el problema por el que me salí, un problema cardíaco por el que me salí de la Universidad, pero eso fue más desde la Universidad, no desde el trabajo” y “realmente tengo un hermano gemelo que murió de cáncer a los 31 años y después de que él murió, han pasado muchas cosas: yo tuve lo mismo que él, problema de estómago, tengo endometriosis severa y profunda, hace muchos años”.

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

Las consecuencias encontradas en la investigación se evidencian en tres planos diferentes: *personal, social y laboral*.

Este primer apartado mostrará los resultados desde el *plano personal*, iniciando con las *consecuencias de placer*. Aquí se hallaron varias cosas importantes y que en su mayoría estas mujeres sienten y experimentan.

Una consecuencia relacionada al placer es que puedan seguir aprendiendo y creciendo en esas áreas y como personas, puesto que de esa manera se sienten productivas y vigentes en su tema de interés, pero también en relación con otras personas. En esa medida se permiten aplicar esos conocimientos en el área de la belleza que estén, en sí mismas y por consiguiente, mejoran su autoestima. Varios ejemplos de esta parte se evidencian en comentarios de las mujeres entrevistadas, tal como los de la participante 1: “estoy clara de que no soy mejor que nadie y tampoco soy peor que nadie, o sea, yo tengo mi lugar en el mundo, no es arriba, no es abajo, pues puedo ser medio y como medio estoy bien”, ella también apunta que “en esa Academia uno aprende mucho, no solo a ser maquillador, sino a ser persona”. Y en el camino de fortalecimiento de la autoestima, también se contraponen otras situaciones como la siguiente: “pues con mi ex terminé, porque no, no soportó ver una mujer empoderada, no le dio la vida, pues, él cómo que no entendía”. De manera similar, en dicho camino se produce un valor hacia la misma persona, por ejemplo, en circunstancias en relación con el trabajo que afectan el ánimo, tal como lo dice la mujer 6: “hay veces como que lo achicopala a uno, pero no. Uno... yo pienso que entre todo eso debe haber autoestima y valorar lo que uno mismo hace, no sé, como ser mi fan número 1 yo misma”.

Por otro lado, otra área de ellas que se ve afectada positivamente es la de la seguridad o autoafirmación, ya que sienten orgullo hacia sí mismas y por aquello conseguido, que en algún punto de sus vidas puede que no vieran de esa manera y que ven como muestra de superación personal, pero no sólo en sentido presente, sino a futuro como motivación por seguir en ese camino. Esto se refleja en comentarios como los del sujeto 1: “me siento cómo ¿orgullosa puede ser? como orgullosa de mí misma”, o como el comentario de la mujer 5:

Siento que algo muy positivo es que precisamente como me gusta tanto y me parece tan gratificante todo, pues, el resultado como tal, me esfuerzo mucho no solamente en el

trabajo sino en mi vida personal, como que siempre tengo presente que debo mejorar, como que tengo mis propios parámetros y siento que siempre los debo superar. Eso me parece súper positivo, pues, porque me ha llevado hasta el punto en donde estoy.

Asimismo, lo relatado por la participante 7 con relación a la seguridad:

Como después de todo eso y yo si, la conclusión es que eso me ha ayudado a la seguridad. O sea, emocionalmente, para mí... a mí me costaba sentirme segura, así por fuera no lo muestre, por dentro soy como “ahg, lo podía haber hecho mejor, pude haber hecho esto, pude...” y ya siento que digo “no, fue lo mejor que pude hacer con el tiempo que me dieron”, o sea, yo puedo hacer cosas muy grandes, pero denme tiempo. Entonces como que ya no me castigo tanto, ya me siento como más segura.

En relación a las dos consecuencias relatadas anteriormente, estas mujeres crean su identidad y proyectos de vida a través de sus trabajos, y en esa medida reafirman sus decisiones laborales frente a quiénes no las apoyan en ese sentido, gracias a la independencia mayormente económica que han alcanzado por medio de sus trabajos o en palabras de la mujer 1 “siento más independencia en todo, en cuanto a tiempo, dinero, que uno no cuenta con ellos para las cosas”, pero también gracias al placer personal que les genera desarrollarse desde allí y a la auto valía y entereza que lo anterior les permite sentir. Tal como lo dice la participante 6: “luego de todo eso, pues como de la desconfianza que me daban, les estoy demostrando que si soy capaz, de que si lo puedo hacer bien”, o en palabras de la persona 2: “ya la gente lo ve a uno, ve los procedimientos que uno hace, que a la gente le gusta, la gente le hace buenos comentarios acerca de lo que uno hace bien, entonces ya uno como que va cogiendo más ganas de hacer las cosas con más amor y seguir haciéndolo, o sea, no rendirse por nada ni nadie, sea quien sea, no rendirse”. Además, en el sentido de la identidad fue sorprendente ver de qué manera se constituyen alrededor del trabajo y el mejor ejemplo es el de la chica 7, que cuenta que:

Por el lado de [su nombre] soy como de no hablar mucho, de no dar mucha información, todo esto, con una persona que recién conozco, yo no voy a entrar a hablar pues como de la nada. Pero cuando soy [su nombre artístico], cuando estoy de ese lado, disfruto como, o sea, es como el equilibrio, entonces soy súper abierta, hablo con todo el mundo, es como el alter ego de [su nombre], entonces como que ese lado también no es como la parte artística, pero es la parte social.

Y como consecuencia de todo lo anterior, se dan sensaciones como las de la participante 5:

Siento que me he vuelto una persona mucho más determinada, siento que antes de trabajar sola, no tenía como un horizonte claro y desde que trabajo sola, pues sé qué quiero, cómo lo quiero y cuándo lo quiero, y lucho por eso, algo que a mí nunca en mi vida me había pasado con absolutamente nada. Entonces siento que es algo demasiado positivo que me ha dejado mi profesión, en todos los sentidos.

Todo lo dicho en el apartado actual, les permite conferir un sentido más profundo al trabajo que hacen y encontrarle sentido en sus vidas. Por ejemplo lo que dicen respectivamente las participantes 2 y 8: “la limpieza es lo que más se mueve. Entonces uno, yo lo relaciono mucho con la parte espiritual, entonces, por ejemplo, la gente que no se hace limpiezas o cosas así, que no sé hace como cuidados hacia la misma persona. Son personas que cuando uno... llegan y les da por hacerse una limpieza, digámoslo así, y uno le saca todas las impurezas que tiene, es como limpiar también el alma de la persona para mí” y “hay veces que uno dice “qué rico como que, si vale la pena lo que he hecho, lo que he aprendido”.

Y ahora, desde las *consecuencias de malestar en el plano personal* se encontraron frente al largo plazo, la inseguridad de vivir de esto para el resto de sus vidas, por ejemplo, en el aporte de la participante 7 que desde su tipo de trabajo tan demandante dice:

Yo sí lo pienso más en general, una de las cosas que aunque son positivas por un lado, la siento como más negativas y a veces lo pienso mucho “juemadre, esto si es lo que yo quiero seguir haciendo”, pues yo pienso a la estabilidad de alguna forma, no me gusta algo de oficina, ni con horarios ni nada, pero a la vez yo me pongo a pensarlo a largo plazo y ya después de llevar, pues como unos años acá en esto, ya me he dado cuenta digamos, yo nunca he querido, pues que hacer familia, que tener hijos, que... no sé. Pero en algún momento yo siento que debería estar estable con alguien así no me vaya a casar ni a tener hijos, ni nada, siento, por ejemplo, que en este, en este tipo de trabajo es super complicado.

Por otro lado, muchas han visto cómo sus vidas en lo personal se han visto afectadas desde la tranquilidad en tiempos que no deberían ser laborales, pero que por ser un trabajo tan poco regulado y delimitado, se ve afectado. Al respecto la mujer 8 dice: “ me acostumbré a apagar el Wifi, porque entonces de verdad que no tiene uno tranquilidad digamos después de cierta hora, ya toca que usted mismo que se tome ese tiempo pues, como los límites, que ponerle ese límite si, ya digamos a las 6-7 ya prender nuevamente y empezar”. Y similarmente en este sentido de la poca regulación, el hecho de que sea un trabajo informal mayormente, genera que

se expongan en muchos sentidos y que prefieran no hacer nada al respecto, de lo cual se habló con la participante 8 así: “Entrevistadora: OK. Por ejemplo, este tema de la salud y el tema de la atención en salud, ¿Tú consideras que ya teniendo que pagar por ti misma una ARL, una Seguridad Social y esas cosas, eso quitaría mucho las ganancias que tienes de tu trabajo? Entrevistada: Sí, demasiado, porque yo ya averigüé”.

Y por último, el tema de no poder estar mal, de estar desorganizada o simplemente menos producida es una consecuencia de malestar personal, ya que sienten que de cara al público deben mantener una imagen irreal casi de perfección que es insostenible emocional y físicamente. Tal como lo dice la mujer 1: “uno tiene que ser perfecto, entonces qué “ay”, uno a veces dice “juepucha, tengo la piel llevada” y para ti puedes que no esté llevada, pero para mí está llevada. Entonces es como estar siempre linda, tener siempre la mejor cara, a veces no se me hace duro porque estoy bien, pero hay días en los que uno está mal”.

En el *plano social las consecuencias de placer* halladas fueron varias, sin embargo, desde el sentido de pertenencia a grupos tanto de pares o colegas, como con clientes, fue lo que más destacó, no sólo por el sentimiento agradable que esto genera, sino también que de esas relaciones se desprenden muchos otros factores en cuanto a beneficios sociales, estrategias de defensa colectivas, causas de bienestar, etc. En este sentido, cabe resaltar el aporte que hace la participante 4 que habla sobre su equipo de trabajo: Con las mismas compañeras, mis compañeras, porque somos una familia, todo el día uno acá metido entonces es como mi otra familia y es el tener un buen ambiente laboral, que, si no hay eso, más bien uno trata de de no seguir laborando en ese lugar. Y es tanto el placer social que, en el sentido de la ganancia, es incluso más importante para ellas que lo económico, con lo que agrega esta mujer que:

Hago las cosas bien y me motiva más estar acá porque me la llevo muy bien con todas, porque, es más, en una parte me iban a dar como más plata, más dinero, más cosas, pero era más trabajo, más labor, más solamente concentración con eso, entonces yo digo “no”. Sí, estoy bien acá, así gane un poco menos, no tengo por qué.

Similarmente desde los beneficios de los contactos que se derivan del trabajo dice la mujer 8:

Te quedan amigas o que tengas obviamente ya conocidas para hacer, digamos ciertas averiguaciones, pues que te conoces que... no sé, así como un abogado o un contador, entonces yo creo que todos necesitamos de todo tipo de personas que conocemos y entre

todos realmente nos hemos servido, yo creo que desde cualquier punto de vista profesional de las personas que uno atiende, todas creo que hemos necesitado de todas.

Y desde lo que representan para ellas, vemos cómo son apoyo y sostenimiento ante lo desagradable del trabajo en el comentario de la participante 2:

Obviamente uno sabe que tratar con las personalidades de las personas es distinto, pues es algo más complicado, más como que de tener cuidado, pero uno tener un buen ambiente, eso demasiado bueno, o sea, un buen jefe, buenas compañeras, de que “ay no, es que me tocó una persona que tenía un carácter fuerte y estaba grosero, pero salgo del masaje y puedo hablar con las compañeras y uno ya como que “listo, vuelve y coge a otra persona bien.

Sobre las sensaciones agradables por filiación y pertenencia vemos cómo lo hablan respectivamente las participantes 3, 4 y 5: “puede ser como las clientas me reciben, por como son conmigo, pues todas son muy queridas, lo hacen parte a uno hasta de las reuniones familiares, muchas cosas así”, la participante 4 dice:

Hasta a veces por el estar interactuando con los pacientes, se hace como muchas emociones, porque con el paciente en cabina uno a veces se coge mucha confianza, entonces pues cuentan historias de la vida de ellos y todo eso, entonces uno también como que wow, al estar como tan familiar uno, claro, se llena de sentimientos, de historias, a veces sale uno llorando, a veces salgo muy contenta, hasta amigas me conozco entonces, pues, como ya uno las ve tanto, eso en el ámbito mío es muy bueno porque ya uno es con más confianza como con el paciente.

Y la mujer 5 añade sobre las repercusiones en su vida social que:

Tengo muchas amigas que trabajan lo mismo que yo, que son colegas; otras que han sido mis alumnas y también les quiero muchísimo, y con las que establecer una relación muy bonita, con algunas modelos que han tenido mis alumnas... no sé, siento que sí he conocido gente que quiero mucho y que me gusta tener en mi vida a raíz de mi trabajo.

Otras de las consecuencias placenteras en lo social es ver la actitud de las clientas al alcanzar los resultados con estas mujeres. Y este es el punto de partida para el reconocimiento del trabajo bien hecho y de las emociones de tonalidad agradable que se presentan en esos momentos. Por ejemplo al respecto, la mujer 3 dice que "al ver ellas, que me digan “haceme esto, haceme tal cosa”, o en las uñas, así, y yo les haga lo que ellas quieren o hasta me quede mejor hecho de

lo que ellas querían, y que me lo digan porque ellas me lo hacen saber, entonces es muy chévere y que me lo digan porque ellas me lo hacen saber”, en este sentido ese halago la impulsa a seguir mejorando, y como consecuencia a que su trabajo sea de mejor calidad, siempre actualizado e innovador; así lo expresa esta mujer al decir “eso me anima más a conseguir cosas nuevas, a comprar lo más nuevo que salga. Me animo como a eso, porque sé, pues si las clientas están quedando bien como a seguir innovando, a seguir comprando y así, asesorándome más, eso me anima”. Otra cara de este reconocimiento es el de ser admirada por los distintos entornos sociales que tienen en cuanto a lo que trabajan y cómo lo hacen, es decir, un reconocimiento social, expresado desde la participante 4 así:

Socialmente pasa que me dicen “Pao ¿dónde trabajas?”, -” en Mattiz”, “oh, ¿eso de qué es?”, entonces yo traigo gente, amigos, familiares y un amigo trae otro, le cuenta, entonces dicen “Ay, Pao trabaja en un lugar bueno, mira”. Entonces toda la gente pues se ve orgulloso de uno, y uno dice “estoy en un buen trabajo”. Eso se refleja mucho, “ay, ella es auxiliar de enfermería”, “mira, puede hacer otras cosas”, entonces eso se refleja mucho socialmente.

Y también en palabras de la mujer 5: “soy una persona que me gusta ser reconocida por algo y siento que, pues en el medio de mi profesión lo soy bastante, entonces eso me gusta mucho, muchísimo y siento que tiene mucho que ver con lo que me gusta tanto el trabajo, que la gente se sienta bien y que les guste y ser reconocida por eso”. Es así, por medio del reconocimiento de las cualidades y de los resultados que muchas veces obtienen clientela, ya que, como consecuencia, atraer más personas al ser referidas por su trabajo de calidad. El sujeto 6 dice sobre esto: “eso es lo bueno, los buenos resultados y que las personas se queden contentos con el trabajo de uno, es el voz a voz; “ay, mira, ¿quién te maquilló?” “ay, divino, a mí me encantó”, “pásame el número”, cosas así. Yo siento que así se refleja”.

Todo lo anterior, es bien captado por estas mujeres, y logran concluir que entre mejores relaciones sociales entablen, mayor expansión puede tener su negocio y renombre, por lo cual, hasta quienes se mostraron reacias al relacionamiento en un principio, terminan por cambiar, tal como lo hizo la participante 7:

Al inicio era muy de no hablar mucho, como te decía, yo soy como de las que “no, venga, esperemos que mi trabajo hable por mí”, yo no necesito que la gente pues porque sea popular o no entonces acepte mi trabajo, no, yo: “vamos a dejar que mi trabajo hable” entonces no era, por ejemplo, de hablar mucho, yo he sido más bien prudente,

pregunto lo preciso, pero siempre soy como súper amable sin llegar al límite de echar flores que un siento que ni siquiera son verdad, no. Al principio me limitaba solamente a eso. Y ya después dije “si puedo poner el plus o sea sí, puedo ser buena gente, si puedo hacer mi trabajo bien al mismo tiempo, por qué no.

Como contraparte a lo expuesto antes, también hubo *consecuencias del malestar* desde el *plano social*. A veces, en este sentido, se ve que el malestar sentido por estas personas se expresa en las relaciones que llevan unas con las otras por descargarlo en las relaciones en sí, es decir, en revertir el malestar en la interacción con la otra. Esto se puede ver por ejemplo en el comentario de la participante 1: “las partes más críticas, o sea, como más estresantes de la empresa cuando, por ejemplo, si le puedes gritar a un compañero, es cuando hacemos promociones y cuando estamos en feria”. O en palabras de la mujer 5: “siento que el ambiente de trabajo no era bueno para ninguno, o sea, de pronto llegué a sentir que toda esa rabia que ellos sentían por el trabajo, porque no era justo por muchas cosas, la descargaban conmigo”.

De manera similar, se presenta como en un sentido de competitividad tóxica con el fin de aumentar sus ventajas laborales en lo que, por ser un trabajo sobre belleza, termina siendo tanto competición laboral como estética. Y es explicado claramente por el sujeto 2 a continuación:

Una constante guerra que genera el tema de la estética. El problema de las mujeres, que no saben cómo llevar el trabajo en paz o pensar que para todas hay trabajo, sino que ser ambiciosa y querer tener más, querer tener más clientes, entonces verme bonita para llamar la atención. Porque es eso, uno es lo que refleja, entonces si uno se ve bien, llama la atención. Entonces mira, es como... si yo soy cosmetóloga y yo sé que mi compañera, es bonita y por bonita llama más la atención y capta más clientes.

Todos estos factores afectan el ambiente laboral, no sólo desde las mismas colegas, sino también con relación al cliente. O sea, que en muchos casos esta interacción puede marcar que haya un clima agradable para todos o que se vuelva un ambiente difícil, especialmente para el grupo que está trabajando. En este sentido, la participante 7 dice:

Entonces si desde el primer paso vos no tenes un buen contacto con ellas, pues: uno, no te van a recomendar, y esas modelos conocen a otra modelo y a otra, y otra, y bueno, esto es una cadena y, dos: que de ahí para adelante todo se puede poner súper pesado o se puede poner súper relajado o se puede poner super divertido. Pero sé que depende de eso va a ser el trabajo de todos.

Por otro lado, también hay consecuencias de la persona frente a su trabajo con otras, ya que socialmente está la idea de que a menor edad hay menor conocimientos o que están en menor jerarquía, lo cual se refleja en los equipos de trabajo, pero también al atender personas, pues se les empieza a cuestionar su habilidad o su posición laboral. Dicho en palabras de la participante 5: “siento que al ser digamos la más pequeña del grupo de trabajo en edad, trataban de... de pasar por encima de mí... o... no sé, tomar una actitud como... como de mandarme a hacer muchas cosas que no debía hacer, entonces obviamente fue una de las razones por las que me aburrí tanto y por eso renuncié”. O al atender clientes, desde la experiencia de la mujer 6: “por verlo a uno tan niña, lo cuestionan a uno, como: “ay, ¿Usted me va a maquillar?”, “¿usted es la artista?” y yo “sí”. Y este tipo de cosas, a la larga afectan la seguridad y entereza mostrada hacia otras personas, ya que como continuaba explicando la sujeto 6: “al principio como uno transmitir ese es el malestar que uno siente. Podría ser una consecuencia, como no transmitir la seguridad que uno como profesional debe de inspirar a la hora de trabajar”.

Por último, en las consecuencias de malestar en lo social se ve en el lado familiar, amoroso o por fuera del trabajo, ya que son oficios que demandan mucho tiempo y que muchas veces implican ceder parte de la vida privada por el éxito laboral. En este sentido, se deja de tener tiempos especiales o en familia, por la inmediatez o extensión de las tareas. Por ejemplo, la participante 7 lo describe así:

Igualmente, con la familia, o sea, si uno está con una pareja, con mis papás, con toda mi familia en general, a mí me llaman en este momento y yo tengo que arrancar y si estoy en una fiesta y si estoy en lo que sea, nada, yo arranco y ya. Pues entonces acá no hay como como días que “¡ay! que festivo, entonces que es para pasear”, no. Los festivos si hay que trabajar, ese día se trabaja, si un domingo toda la noche, entonces un domingo toda la noche.

De manera semejante, tanto ellas como esas personas que hacen parte de sus círculos sociales se ven. En el caso de la mujer 8, ella dice que:

yo trabajo en mi casa, entonces muchas veces veo que me afecta, digámoslo así, yo creo que a mí se me dañó la privacidad de mi casa, es una realidad que ya pues mi hija me lo hizo saber, porque yo he trabajado, o sea, casi siempre trabajo hasta los domingos, últimamente llevo 3 domingo que los he sacado, pero yo todo el tiempo he trabajado los domingos y noto que se ha generado mucha dificultad sobre todo en mi hija, porque

ella me dice “Mami, es que ya no tenemos privacidad, yo no puedo bajar en pijama y siempre tengo que estar bien, entonces para que tú estés tranquila.

Luego de las dos dimensiones mencionadas antes, se pasa *al plano laboral*, que en lo que tiene que ver con las consecuencias *derivadas del placer*, se encuentra relación con la productividad, motivación y gusto por hacer y desarrollarse en ese ámbito de la belleza, hasta el punto, a veces, de disfrutar su lado laboral más que cualquier otra cosa. En este sentido, muchas de ellas dijeron explícita o implícitamente que se consideran adictas al trabajo, tal como lo hizo la participante 1: “que en el trabajo me vaya tan bien, me parece que es... es muy bueno porque uno, pues, le coge mucho más amor a todo, yo soy adicta a trabajar”. En palabras de la participante 8: “las consecuencias son el tiempo diría yo porque pasas a veces más tiempo en tu trabajo, que en tu propia casa, pues en tus propias labores de tu casa que tienes que hacer también responsabilidades en la casa, pues, pensaría yo que ese es el placer”. O desde el punto de vista de la participante 5: “creo que cosas negativas que tenga el que sea tan gratificante mi trabajo, es que me gusta demasiado y a veces solamente me enfoco en eso y olvido pues como mi vida personal”.

En consecuencia, tal como se mencionaba antes, todas expresan querer seguir estudiando, mejorando y formándose, no sólo porque el gremio y las clientas lo requieran, sino también porque surge de ellas la motivación de hacerlo. Por ejemplo en el caso de la mujer 4, que dice: “a mí me gusta capacitarme en el trabajo, eso sí, nos han enseñado mucho. En especial acá, pues cuando llegué no sabía hacer otras cosas y las chicas mismas también me enseñaron, siempre nos mantienen, sí, capacitando las mismas marcas, realizando exámenes de todo”.

Además de ello, se evidencia que al hacer sus funciones y su trabajo, se genera en ellas sensaciones agradables de motivación, libertad, pasión, incluso, a veces, poniendo eso por encima de la ganancia netamente monetaria del trabajo y al punto de muchas veces no sentir sus labores como un trabajo o esfuerzo. Sobre esto, la participante 1 dice: “uno, pues, como que se desenvuelve más fácil, cuando uno está haciendo las cosas, no las siente como trabajo, porque mira que yo puedo estar en mi casa y... puedo estar hablando con una amiga y le estoy enseñando maquillaje, ¡sin darme cuenta estoy trabajando!”. Y en el proceso del disfrute laboral, se ve que ellas perciben ese placer en la atención que dan. Para ilustrar mejor, la participante 8 comenta: “creo que haciéndolo con gusto, pues yo creo que uno refleja el placer cuando pues llega uno a hacer el trabajo, cuando llegan pues que uno los atiende, que les dedica

tiempo, no sé, comparte un tinto, pues una aromática. Yo creo que sí, eso... el tiempo, igual tú atiendes una persona y muchas veces se te van hasta más horas”.

Lo anterior no quiere decir que no les importe lo económico, ya que este factor tal como se dijo más arriba, es una de las causas de placer más grandes en ellas y gran estímulo para querer trabajar en esta área. Para poner un caso de esta motivación extrínseca, está la ilustración de la chica 4 sobre una de las estrategias de su empresa: nos resaltan mucho quién fue la tratante estrella, entonces cada dos meses nos hacen alguna rifa, nos incentivan más con comisiones, no solamente como el salario básico, sino que con esas cosas uno se incentiva mucho más.

Asimismo, este trabajo les implica salirse de lo convencional y retar su imaginación, lo cual repercute en sí mismas cuando están en el proceso y en el resultado, baste como muestra, lo dicho por la mujer 7:

La creatividad, o sea que me digan cómo “vea, yo no quiero lo mismo de siempre, o sea, confío en vos, inspirete, hacerme lo que vos quieras” O sea, no me gusta en mi vida en general, no me gusta la monotonía, entonces , digamos que ya lo social y todo, se va convirtiendo en algo muy monótono, entonces todo el mundo quiere lo mismo, todo el mundo tiene los mismos referentes. Entonces, yo creo que el momento en que puedo ser creativa, me puedo tirar a una manga, escuchar música y decir “Voy a hacer lo que me dé la gana”, “voy a sacar una idea bien loca, bien rara y la voy a llevar a cabo”, es más como esa parte, que me siento súper libre haciéndolo.

De manera análoga y teniendo en cuenta el recorrido que hemos hecho hasta ahora, podemos decir que la independencia y libertad para ellas es de alto valor, razón por la cual es consecuencia que le sigue a comentarios como el anterior y el siguiente, hecho por la mujer 8: “es más corrido así no tienes que esperar como que sea jueves, viernes y sábado solamente para trabajar, sino que ahora es, o sea, la organizo más fácil porque como la gente también me da la opción de que sea yo la que organice algunos, pues sí me entiendes de que sean mucho más acomodados al turno o espacio que tengo”. Ya que les permite sentir mayor grado de control sobre sus agendas y tiempos.

Ahora, en contraste con lo anterior, vemos sobre las *consecuencias de malestar en el ámbito laboral* que estos trabajos, al implicar esfuerzo físico continuo y focalizado en ciertas partes del cuerpo, como las manos, la espalda, los hombros, los pulmones, etc., deterioran la salud en gran medida, al punto de llegar a un momento en que aunque quieran continuar y lo disfruten, no puedan seguir ejerciéndolo o, en su defecto, deban cambiar las funciones que cumplen,

muchas veces por labores que no les genera tantos ingresos económicos. Al respecto las participantes 8 y 2 dicen respectivamente sobre este tema que: “todas sabemos en la gran mayoría que esto de una u otra manera hay que dejarlo en algún momento, que genera daños tanto pulmonares, como de artritis, como de cáncer, porque se ha escuchado muchas veces por los mismos químicos y keratinas que también existe la posibilidad de eso”. y que:

Esto también desgasta mucho, es muy esclavizante y por más que uno le coja tanto amor a las cosas, uno ya va llegando... pues va a llegar a una edad en la que ya uno se va a sentir como que “tengo que bajarle a esto”, entonces yo prefiero como ir cogiendo las cosas con calma, que me vaya fluyendo todo bien y no desgastarme rápido, joven, para ya cuando tenga una edad más adelante, ya no puede hacer nada.

Por lo cual, también en muchos casos, prefieren dejar de hacerlo, para evitar esas complicaciones a largo plazo, tal como lo expresa la mujer 4: “yo diría que más fácil dejaría este tipo de trabajo, en caso de que me siga afectando mucho, yo pensaría más fácil en dejarlo, precisamente por eso, porque pues de ganarme cirugías o de ganarme problemas mayores, sí he pensado más fácil en cambiarme a otro tipo de trabajo”.

Avanzando en los resultados, también se presenta la consecuencia de que, por estar bajo malas condiciones laborales, estas mujeres se desmotiven, prefieran renunciar o hagan sin ganas sus funciones. Por ejemplo, frente a esto la participante 8 cuenta que “solamente trabajé en un salón, yo creo que 10 días y me salí, me retiré porque pues yo sé que pude haber aprendido mucho, pero no me gustó como digamos algunas cosas que vi dentro de la peluquería con que estaba, con la chica que estaba trabajando”.

Y similarmente, sobre las condiciones laborales pero a nivel nacional con el hecho de que las inspeccionen tanto y no les den muchos recursos para mejorar técnica y formativamente desde el gobierno, muchas mujeres en la cosmetología se sienten desamparadas y en ocasiones “obligadas” a violar las normativas, para poder hacer los procedimientos que hacen, pero con estrategias que les son prohibidas, cargando con el miedo de ser sancionadas penalmente por esto. En palabras de la mujer 2:

A raíz de tanto problema como que en vez de generar el Estado como que capacitaciones o tener como que una organización en los spa o en las personas que crean un spa, lo que van haciendo es como que, prohibiendo, prohibiendo y prohibiendo. En vez de ayudar como que lo hacen como que retroceder a las personas que tenemos spa,

o sea que manejamos el gremio, ¿entonces que genera eso?, que las cosas empiezan a hacerse por debajito, ilegalmente.

Por otro lado, está la consecuencia del miedo desde otro punto de vista vivido por aquellas que trabajan bajo la modalidad de domicilios, y es el de estar expuestas a acoso o peligros superiores por la incertidumbre de no saber con quién se van a encontrar al hacerlo, especialmente las cosmetólogas y principalmente al hacer masajes de relajación o procedimientos de depilación, y más cuando el tema del acoso/abuso sexual es común no sólo en la sociedad, sino también en el gremio. Así lo explica la sujeto 2:

Porque obviamente, uno no sabe qué persona le puede aparecer, uno no sabe quién es la persona. O sea, digamos que, pues muy normal el hombre, una persona x, pero uno no sabe que tenga arma o que le cierre las puertas, porque como yo hago domicilios, entonces pues uno no sabe qué se pueda enfrentar uno estando ahí, pues haciendo el domicilio.

Finalizando este apartado de consecuencias de malestar, está el hecho de que muchas pueden sentirse sin tiempo para hacer otras cosas que no sea trabajo, y de esta manera descuidar el resto de áreas de la vida, tal como lo hemos mostrado antes en el texto y también, por ejemplo en el comentario de la mujer 5 que dice que: “desde que trabajo sola, desde que tengo mi negocio, siento que algo negativo o un malestar que me pueda generar es... es que todo el tiempo pienso en eso, o sea, como no tengo a nadie que me diga qué hacer, yo misma lo hago y me lleno de trabajo, más de lo que debería”.

### **Síntomas de placer y sufrimiento**

Los síntomas evidenciados fueron físicos, psicológicos y sociales. Sin embargo, al iniciar con *los síntomas a nivel físico asociados al placer*, se encontró muy presente el incremento de vigor y energía al hacer las tareas, ya que no sienten que el cansancio generado por el trabajo sea negativo, o pueden llegar, incluso, a no sentirlo en el momento de la actividad, sino luego de haber terminado. En este sentido, la participante 6 dice que: “pero es un cansancio rico, como gratificante, porque cuando uno está haciendo lo que le gusta, uno no siente que está trabajando” y también se destaca el comentario de la chica 7 que dice que: “a mí me pasa algo muy gracioso y es que cuando estoy trabajando yo no siento nada. Pues es muy gracioso porque incluso con la comida, yo estoy muy ocupada y puedo estar al lado de la comida y yo no como, porque estoy súper concentrada”.

Además, ellas sienten que se encuentran mejor consigo mismas y se sienten con la motivación de estar bellas para sí mismas y para aceptarse como son. La participante 5 dice: “es eso cómo tratar de siempre estar bien, de verme bien o sea por lo menos para mí misma”. También dice la mujer 4: “como uno trabaja en este campo estético se antoja también de hacerse procedimientos de los mismos que los pacientes, también he probado todos y con ganas de uno también motivarse de hacerse más cosas”. Asimismo, sienten que sus expresiones personales en cuanto a sus apariencias mejoran mucho, y se identifican y sienten más libres de hacerlo en esa área laboral. Al respecto la chica 7 dice que: “en la Universidad todo el mundo era como “[su nombre], ¿usted por qué viene tan arreglada? estamos en finales, estamos en parciales”, pues todo el mundo con un bollo arriba, tenis; a mí nunca me ha gustado un jean, nunca me ha gustado recogerme el cabello, cuando lo recogí era un peinado peinado, entonces, digamos que ahí yo me sentía un poquito fuera de base, sin embargo, tampoco lo dejé de hacer nunca, pero cuando llegué como a este punto, me di cuenta que este era mi lugar porque ya la gente en vez de decirme “¿vos por qué venís así tan arreglada?”, son como “vos sos la maquilladora” y yo: “sí”, o sea, se nota cuando me ven entonces como que por ese lado no creo que me haya beneficiado, yo creo que siempre he sido así, pero siento que llegué al lugar que era”.

En oposición al placer anterior, están *los síntomas de malestar en el área física*. De los cuales todas tuvieron mucho por decir, ya que estos trabajos implican un desgaste físico considerable causado por el trabajo mismo, o que sea el detonante del empeoramiento de otro problema de salud que estaba desde antes. Ante esto, la participante 5 dice: “creo que el estar tan metida en el trabajo me ha enfermado mucho en muchos aspectos, creo que ha agravado muchas de las enfermedades que tengo por lo mismo, por no poder dedicarme totalmente a mí físicamente, a estar bien... siento que es eso, que me ha generado muchos malestares físicos y dolores, muchos”.

Dichos malestares pueden ir desde el agotamiento “normal” luego de un día pesado de trabajo con dolores de pies, cansancio en partes del cuerpo específicas, dolor de cabeza, hasta complicaciones medias y altas. Por medias, pueden presentarse episodios de migraña, dolor de espalda, irritación en la piel, etc. Y de lo cual, por ejemplo, la mujer 7 dice sobre problemas anteriores: “yo siempre he sufrido de los ojos, pues soy operada. Entonces, si me cuesta lo que es de mucho detalle, mucho tiempo concentrada como en el mismo diseño o en lo mismo, sí, sí, se me cansa mucho la mirada, pues los ojos, si son, pues me arden, siento como el fastidio en el entrecejo, pero es del esfuerzo que hago por seguir viendo bien”.

Y por graves o altas, es cuando estos problemas físicos se cronifican al punto de generar enfermedades como cáncer, o problemas irreparables de pulmones, artritis, dermatitis, alergias, dolores en articulaciones que no se pueden remediar o tratar de manera efectiva, que son muy comunes dentro del gremio de la belleza y que muchos presentan a causa de sus labores. Por ejemplo, la participante 8 dice sobre sus pulmones que: “ellos tienen una descalcificación, ya están como huecos, como cuando en la playa tú ves unos huecos, es igual, tiene unas cavernas así está, pero es de los mismos químicos, pues tú sabes que al inhalar tanto químico”. También está en la mujer 3: “pues los químicos, eso me han provocado dermatitis, que yo nunca había tenido, pues nada de eso y me apareció pues con los químicos”. Cabe agregar el caso de la sujeto 5, que cuenta que:

“lo de la artritis que tengo en este momento fue por (se corrige), es por tanto trabajo, porque tener las manos en tanto movimiento, todo el tiempo, haciendo el mismo movimiento, todos los días, todo el día, me afectó muchísimo y un dolor crónico en el hombro, porque el movimiento que hago es solamente con un músculo de la mano, entonces como que el cuerpo, para no atrofiarme más la mano de lo que ya la tengo, se recarga toda la fuerza en el hombro derecho, entonces eso es algo que sí o sí proviene del trabajo, ese malestar que tengo en el hombro”.

Y además, de manera más extensa, la participante 2 cuenta cómo se pueden ir dando esos procesos degenerativos a nivel corporal y lo que sienten en estos:

digamos que uno trabaja en un spa, entonces tiene sus 8 horas, entonces, dentro de su horario, tiene toda la agenda llena, entonces usted sale de un masaje, limpie, organice, entra la otra, hacer el masaje, limpie, organice..., es muy desgastante, las manos creo que es algo que es lo que más afecta el trabajo como cosmetóloga, los dedos también, o sea, todo, en general. Empezamos: los dedos, porque uno tiene que, o sea, tiene que tener maniobras técnicas para poder realizarlos, el uso constante como el alcohol para poder quitar el aceite es algo frío, uno no se puede dar las manos porque uno está acalorado, entonces es algo que uno, por ejemplo, en algunas partes no son conscientes dicen, “bueno, terminaron de trabajar un día bien lleno, la jornada súper full, hagan aseo”. Entonces son cosas que también peor van desgastando a la persona, entonces va y lava la trapeadora, la escurre, está acalorado, le empiezan a doler las manos, las articulaciones, ya uno no es capaz de hacer lo mismo, o sea, empieza a desgastar las

manos y se le empieza a caer el trabajo, porque ya uno no es capaz de hacer un masaje, ya uno no tiene la misma fuerza.

Por último, estos síntomas también se reflejan en la energía vital que muestran en otros sectores de sus vidas, ya que como explica esta participante: “Entonces como que ya como que empieza a perder, como que si le invitan a salir, ya no tienen ganas, no tiene ánimos, se siente mal, entonces ya quiere estar es acostado, descansando el poquito tiempo que tiene para poder tratar de coger energías para volver a empezar, a seguir trabajando”.

El siguiente aspecto trata de lo *psicológico* desde los *síntomas de placer* percibido, en lo que se asocia mucho a emociones o sensaciones de tonalidad agradable como alegría, entusiasmo, tranquilidad, satisfacción o gratificación, seguridad, mejora de autoestima o del concepto personal, inspiración, sensación de completud, motivación para trabajar, dedicación, disciplina, constancia, sentir que sus trabajos no son un esfuerzo y “hacer las cosas con amor”. Para ilustrar mejor, parece conveniente exponer algunos de los comentarios en las entrevistas, de los que la mujer 8 dice: “incluso hay gente que llega triste, y tu la cepillas y ya se van diferentes. Yo creo que eso también a uno le sube como el ego y lo bonito que haces, porque dices “se fue contento, yo también quedé super contenta”, la sujeto 1 declara a su vez: “no soy aburrida sino ¡es lunes, voy a ir a trabajar! [en tono efusivo] Uno es como más feliz”. Por su lado, la mujer 5 añade: “pero ya desde que trabajo para mí, siento que ¡no!, que todo está bien, no hay nada que me moleste” Y, para terminar este apartado, lo que manifiesta la chica 2 es que: “es algo que también va jugando mucho con la con la autoestima, como decía anteriormente, eso es algo que lo van cambiado mucho a uno, a mí que me digan fea hoy en día me vale un pepino porque ya sé quién soy”, “si a uno lo apasiona algo, al hacerlo con hartito amor, y así uno cierra bocas como un hijuemadre”.

Al pasar al *plano psicológico*, pero con *síntomas de malestar* es de esperar que ocurra lo contrario al placer, es decir, que experimenten sensaciones y emociones de tonalidad desagradable, lo cual, en efecto ocurrió. Aquí se percibe ansiedad, asco, tristeza, estrés, miedo, culpa, inseguridad, cuestionamiento hacia sí misma, ensimismamiento, tristeza, somatización de lo que sienten, apatía, sobre pensamiento de una situación o resultado, sensaciones de inutilidad al estar inactivas, etc., por ejemplo en frases como las que aporta la chica 7: “sentir que el trabajo no vale, que lo que se hace no tiene un propósito”, “de pronto me vuelvo más callada, o sea, sigo haciendo mi trabajo super bien, pero ya no soy pues charlando y así super abierta. Me vuelvo más callada y trato como de no darle mucho hilo a eso pero entonces ya

uno sabe que no se va a disfrutar el trabajo igual, o sea, lo estás haciendo, pero no va a ser igual de divertido”, “entonces ya me quedo pensando el resto del día o ya en noche, como “ahg, hubiera hecho esto, le hubiera respondido mejor así” o, pues me cuestiono mucho sobre si actué bien o no con las personas”.

Los ejemplos siguientes nos funcionan a manera explicativa para una mejor comprensión. La participante 4 dice que: “cuando estoy como muy así, emocionalmente me da mucha, mucha gula de estar comiendo, de comer dulces en exceso, que yo sé que no lo puedo hacer y no sé por qué me da tanta ansiedad cuando soy así, como en esos ataques”. Frente a la somatización, la chica 1 informa: “me di cuenta que si me estresaba me enfermaba del colon, por ejemplo, estos días he estado full bien del colon; me di cuenta que era estrés, o sea, que todo está en la mente marica, todo”. Y la mujer 5 dice también que: “todo ese malestar que sentía en el trabajo, lo mal que la pasaba en el trabajo, siento que: uno, lo somatizaba porque me enfermaba como todos los días de algo diferente, y dos, me traía los problemas para la casa”.

Por esta línea, sobre el estrés y las emociones desagradables, la mujer 5 nos cuenta que en el trabajo y en otras áreas de su vida:

Siempre estaba de súper mal genio, no quería que me hablaran, no quería que me dijeran absolutamente nada, ni de mi familia ni de mis amigos, entonces como que... o sea, me afectaba muchísimo lo que pasaba en el trabajo y siento que no rendía en otras... en otros ámbitos de mi vida. (...)

...cuando trabajaba en otros lugares, que es eso, que no me gusta sentir ningún tipo de presión, ya me empecé como a sentirme muy aburrida en el trabajo, ya no rendía igual, no me gustaba ir, me estresaba muchísimo cuando alguien me hablaba, siempre vivía de mal humor con todo el mundo, precisamente porque no me sentía cómoda, no me sentía cómoda en el lugar.

En la tercera categoría de síntomas, o sea, *la social*, se evidenció desde *los asociados al placer*, que se sienten respaldadas socialmente por su grupo laboral tanto en temas de trabajo como externos, desde apoyo psicosocial, retroalimentación profesional hasta sentido de pertenencia a un grupo importante en sus vidas y, por ende, sienten motivación por su quehacer. Por ejemplo, al respecto, las chicas 2 y 4 hacen correspondientemente relacionado a lo anterior comentarios como: “yo que no soy de madrugar mucho, entonces uno como que... o sea uno se sentía tan bien en ese ambiente que uno iba contento y uno hacía las cosas como con tanto amor, como que “listo, vamos a atender a la gente” y:

Miramos en qué fallamos “no hubieron valoraciones o no hubieron tantos procedimientos o no hubieron promociones o ¿qué fue lo que faltó?, llamar a hacer más de pronto tele mercadeo o estar, ¿Qué pasó con los pacientes que cancelaron tanto?” Entonces de pronto pudo suceder esas falencias porque no siempre uno siempre va a ser el mejor, pero siempre uno quiere intentar lograrlo” (...) “todas me ven desanimada y van de pronto hasta donde mi, me aconsejan cuando pasa algo; más que todo me entiendo es con las mismas chicas cosmetólogas, las que estamos siempre juntas.

Por otro lado, también se sienten aceptadas y soportadas por sus clientas, en cuanto que no les dejarán de apoyar fácilmente si no están presentes en alguna ocasión y se sienten reconocidas por su trabajo y reafirmadas por aquellas que solicitan sus servicios, hasta el punto de confianza de volverse amigas a veces. Sobre esto, la participante 8 cuenta que “yo tengo que viajar mucho en algunos momentos al Chocó por mis papás. Ellos se enferman mucho y yo creo que poder ir y poder estar en muchas partes sabiendo que sigo con mi trabajo y que a mí me esperan, porque sé que la mayoría te da espera” y agrega que “el que se vayan contentas, el que me llamen, el que me estén escribiendo, el que me estén diciendo “qué chévere me quedó esto” o “qué bonito me quedó la keratina. Alguna cosa, siempre creo que esa es la motivación, eso es y eso es lo que me da, por ejemplo, a mi díganos valor para cuando otras personas que también si hacen lo mismo le dicen lo contrario”.

Como última contrapartida, se encuentra el *malestar percibido desde el área social*, en el cual se ve exteriorizaciones de enojo, evitación, introversión, agresividad, competencia desleal o dañina, acoso como chisme, organización en bandos, malestar entre varias personas del grupo o el grupo entero. Sirva de modelo en este aspecto, resaltar tres comentarios de distintas chicas:

La participante 6 dice: “yo quiero ser una mujer de redes sociales, pero hay veces las redes sociales me lo impiden, que yo siento que es un gremio demasiado pesado y como mucha competencia, entonces uno como que se empieza a comparar o “ay no” o pues “yo no le llego a los talones a esta pelada” pues “¿Yo quién soy..?” Pues, no sé, yo me empiezo a cuestionar y a sentirme mal por lo que hago”.

La mujer 2 añade: “si yo soy cosmetóloga y yo sé que mi compañera, es bonita y por bonita llama más la atención y capta más clientes , vuelve y juega el tema de la autoestima , entonces como que... entonces yo me voy a volver así, me voy a poner así, voy a hacer tal cosa, como para yo también, generar como personas o traer gente a mí”.

Respecto a la agresividad externalizada, el sujeto 4 comenta que “a veces uno contesta así como a la carrera, como “¡sí, es que eso es así!”, o a veces sin ganas de ayudarlo a la otra “ahg, otra vez me va a poner a que le ayude, no lo sabe”, esas cosas se reflejan como en el hablar, en el que a veces hablo sin pensar y así”. Y relacionado a esto, se ven cosas como las que nos enmarca la mujer 2: “Y también es algo que pues, por ejemplo, digamos que en el tema de la belleza: sea barbería, peluquería, spa, sea donde sea, lo que sea, eso se ve mucho, lo que es el chisme”

Para terminar, desde lo social externo al trabajo, muchas de ellas muestran miedo con ciertos pacientes, declive del bienestar en la vida familiar y molestia con la cultura en Medellín sobre las concepciones de belleza y del trabajo en arte, a lo que, por cada cosa resaltada, se mostrará el aporte que algunas hicieron sobre esto, la mujer 2, nos dice:

También hay algo que la gente malinterpreta mucho en el sentido de..., pues como relacionándolo con las cosas malas dentro del gremio, la gente no sabe como los límites de los trabajos, ya me voy más que todo por la parte de los mensajes. En los masajes de relajación muchos hombres, porque la mayoría de hombres, por eso es que casi las mujeres que hacen masajes no les gusta hacerle masajes a los hombres, los hombres malinterpretan mucho el tema del masaje y creen que es algo que uno les va a hacer como digámosle el masaje con final feliz ; es el conflicto número 1 que tiene toda cosmetóloga en el tema de los masajes de relajación.

Desde el declive de las relaciones familiares y sus síntomas, la chica 3 señala: “tengo un cansancio que no se me quita nunca y más cuando trabajo más tiempo y ahora más que tengo la otra bebé es... Pues mucho más, más el cansancio y sí, a veces me estreso cuando uno llega y ve juguetes por acá por allá. Como el desorden, también como que lo estresa uno, pero no, dos acetaminofén por la noche para dormir y ya”

Y el sujeto 7 apunta sobre la Colombia que: “es que culturalmente, todavía no estamos como para ver el arte, por ejemplo, en general como una profesión o algo a lo que vos te podas dedicar, o sea, eso es como un hobby, o saliste del colegio y no sabías qué hacer, entonces te metiste mientras tanto o no te dio la otra carrera o moda, pues también se ve como muy así”.

### **Estrategias de defensa contra el sufrimiento**

Frente a las causas de malestar surgen *estrategias de defensa* para poder sobrellevar la carga y evitar el sufrimiento o malestar patológico. Estas estrategias pueden ejercerse de manera individual, así como también de manera colectiva.

Desde la manera *individual* de defensa, se encontraron estrategias como apaciguar a la persona que les genera el malestar (si es cliente) o directamente, muchas se sienten con imposibilidad de hacer algo al respecto si se sienten mal y no hacen algo efectivo frente a ello, sino más bien, tratan de no hacer nada (con la esperanza de que cambie) o por lo menos intentan seguir el conducto regular de jerarquía por si este les brinda soluciones, ya que este es un gremio en el que las personas se deben mostrar complacientes, por lo que muchas veces adoptan posturas pasivo agresivas entre sí o represivas de la emoción. Aquí hay varios comentarios por parte de ellas que clarifican este apartado, por ejemplo los de las participantes 2, 5, 4 y 3 respectivamente: “entonces a uno le toca aguantarse todo, callar porque uno no les puede responder nada porque ya a uno lo echan, porque uno es...a uno le toca aguantar mucho, porque ahí es donde juega la plata de uno”, “yo no les mostraba esa inconformidad a ellos, yo trataba de guardar todo y obviamente eso me hizo mucho más daño y nunca les dije nada al respecto, nunca les pedí que me trataran de una manera justa o que fueran justos en el trabajo conmigo”, “me lleno de paciencia ¿qué hago? Pues yo trato de ser muy paciente, no demostrarle a las personas la rabia . No, no manifestar como con el rostro nada, sino que pues también ser bien con ellos” o “si una clienta me habla maluco, yo le hablo lo más normal que yo pueda. Entonces, la clienta ya también se calma, pues se baja un poquito al ver que uno no es grosero, ni nada de eso”.

Y también el aporte tan valioso que hace la mujer 7:

Me quedo callada, pero después, pues porque me parece que es el orden, después voy y le digo a la persona que esté arriba de mí o a la persona que esté encargada de ese artista, pues porque sea el manager, porque el productor, que sea el que sea. Y le digo lo que pasó, y trato como de una: desahogarme, dos: de informar y pues si otras personas piensan igual que yo, o sea, dicen como “ah sí, es que ese tipo es así, perdón” o “no, hiciste súper bien”, entonces es como que de cierta forma uno se saca la espinita, aparte de que informa y de que no es uno el que queda mal.

Por otro lado, otra de las estrategias es, a manera de evitación del problema, hacer otro tipo de actividades o simplemente tomar su malestar como algo netamente físico, y en consecuencia medicarse con analgésicos o simplemente dormir, para conseguir que luego “ya no esté”. Para

ilustrar mejor, la sujeto 3 dice: “lo dejó ahí, como ya salí de esa clienta ya “hasta ahí” y como son domicilios, no me quedo todo el tiempo en una misma parte. Sino como mientras voy de un lado a otro, como que ya me despejo y ya”, además agrega sobre la medicación frente al cansancio: “me recuesto un rato, me tomo dos pastillas o a veces ni me tomo nada, sino como tratar de descansar, dejar todo listo rápido para, para poderme acostar rápido así”. En lo que también aporta la mujer 1: “pues marica, me duele la cabeza, ¿qué puedo hacer?, tomarme un Dolex” “¿a quién le voy a decir: “me duele la cabeza?””. Y ante las actividades distractoras, la participante 4 apunta: “respirar profundo, irme a andar, escuchar música, hablar con las otras niñas, saber que tengo que hacer mis labores y ya, tratar de olvidar como este tema porque a veces uno, bueno, si salgo con la compañera, le comento lo que lo que no me gusta”.

Seguidamente, otra de las estrategias de defensa contra el asco o sensaciones desagradables es cubrirse ellas totalmente y prepararse desde antes física y mentalmente para ello, si saben que lo que harán será pesado para sí. Es así como la participante anota que lo que hace es: “tomar pausas, estirar, estoy en un tratamiento donde me aplican unas inyecciones, no sé... a veces tengo que usar como... como un tipo de venda, para que la manito es como más abrazada, y no se expanda tanto el músculo al momento de hacer el movimiento”. Y que la mujer 8 comente:

Obviamente colocarme todo, pues el uniforme, guantes, todas las cosas que utilice, inclusive toallas que ya sé que no voy a volver a utilizar como toallas desechables. Si es, digamos, personas que sé que son muy pesadas, que me han tocado pesadas como en su forma de ser, casi siempre trato, pues como de hacer una pequeña oración antes o decir pues como muchos dicen un ritual, yo lo hago pues como en oración, hablo como “ay bueno, esta persona, entonces ¿cómo atenderla?”, hay otras que me toca hacer algo como lo que me toca hacer a mí, porque yo también tengo mucho ese problema, “ay no puedo decir nada, tengo que quedarme callada”, porque hay personas que igual como que van es a averiguar muchas cosas, entonces también tiene uno que estar como atento o acordarme que esa persona va a sacarme como agujita.

También, similar a lo anterior, se vio muy común que busquen según su malestar, estrategias de tiempo o sociales para disminuir el malestar que puedan provocar esas situaciones, como es evidenciado en comentarios de las mujeres 2 y 8 respectivamente: “digamos sí me resultan en un día cuatro citas, cuatro citas atiando; que me resultaron 6, no, o sea, la semana es muy larga, para eso las puedo ir organizando, depende del tiempo y la disponibilidad de la gente, es

también jugar con ello”, “yo siempre que voy a hacer un domicilio a un hombre, yo siempre aviso, entonces yo le digo, por ejemplo, alguna amiga, le digo, “mira, tal cosa, estoy en tal parte, igual yo cualquier cosa te aviso, si pasa algo” y “acostumbré a apagar el Wifi, porque entonces de verdad que no tiene una tranquilidad digamos después de cierta hora, ya toca que usted mismo que se tome ese tiempo pues, como los límites”

Por último, se encontró que una de las estrategias más comunes es el uso del humor o la minimización de sus emociones o percepciones, para conseguir negar el problema o evitar que les cause desazón (conscientemente). Esto es una especie de formación reactiva, ya que usan el humor como muestra de la capacidad de reírse de sí mismas y de la situación en la que están, valiéndose de risas al decir las cosas que les molestan, usando la ironía y el sarcasmo para hablar de los problemas que las afligen. Un ejemplo que nos expone esto es el aporte de la participante 6, que dice que: “Igual el malestar no duraba mucho, porque tampoco le daba la importancia, para que ese tipo de cosas me hicieran sentir mal: “juepucha, no, que dolor” tampoco así. Pues son bobaditas, como te digo, bobaditas que uno se fija, pero tampoco son tan importantes”.

Al pasar a *las estrategias colectivas de defensa*, se halló que al considerarse entre sí mismas como grupos sociales importantes, se sirven de apoyo frente a las molestias que experimentan, porque entre todas vivencian experiencias de malestar muy similares. La manera más frecuente encontrada fue que se apoyen entre sí, sea desde delegar aquellos trabajos que más incomodidad generan a otras que lo puedan manejar mejor, advertirse o apoyarse en situaciones críticas o utilizar la palabra para desahogarse de las situaciones vividas con clientes o entre sí y confrontarse. Para ello, es pertinente mostrar algunos comentarios de estas mujeres, tales como el de la participante 4: “cuando hay veces que socializamos o nos pasa algo feo, siempre vamos a decir “ay qué pereza ese paciente, no lo quiero atender porque se sobrepasó”, y dizque “ay, a mí también me pasó con él, ay yo no lo quiero atender, ese paciente ya es suyo”, entonces uno dice “ya es suyo, que solamente se entienda con usted y ya”. El de la mujer 1: “si algo te molestó, lo puedes decir bien, como que “mira, no me gustó como me hablaste”, normal, eso puede ser una bobada, pero uno entre mujeres es muy sentido, entonces es muy importante como hablar y si uno se lleva, pues si uno sabe llevar bien una relación, pues una amistad de mujeres se va bien”. O el de la sujeto 7: “vos tenés que seguir trabajando, pero ya todos saben cómo o incluso entre nosotros mismos, o sea, el equipo y llegó un actor que es pesadito entonces, como entre nosotros nos decimos pues como “ojo con este que es de tal forma o le

gusta tal cosa” o “a este hay que saber llevarlo, entonces ya todos están como pendientes de no explotar la chispa”.

## **Conclusiones**

Como se ha dicho anteriormente, las causas de malestar y placer pueden darse por factores endógenos o exógenos, trayendo consigo consecuencias, síntomas, y adicionalmente, frente al malestar proveniente de los trabajos en la industria de la belleza, se presentan ciertas estrategias de defensa desde lo individual como colectivo, con el fin de afrontar el ya mencionado malestar, y evitar que se convierta en algo patológico o en experiencia de sufrimiento. La suma de esto compone *la experiencia de placer y malestar en mujeres que trabajan en la industria de la belleza*.

En este sentido y *con base en la escucha analítica de los discursos proporcionados por las participantes, fue posible encontrar conclusiones dadas por la relación encontrada entre el marco teórico y las referencias dadas por este grupo de mujeres. Es así, como se puede hallar una tendencia alta a la referenciación de las experiencias de malestar en la generalidad del grupo, sin desconocer la presencia relevante de placer en sus quehaceres.*

Es así, como aunque puedan tener funciones similares entre las mujeres del grupo en relación con la estética “occidental” y antioqueñamente construída, las experiencias pueden variar de mujer en mujer, dejando claro que la subjetividad e historia personal entra en cada actividad vivida, por más “simple” o “cotidiana” que pueda llegar a ser vista dicha ocupación. Lo cual, además, nos permite evidenciar lo que la psicodinámica del trabajo enmarca siempre, y es el hecho de que cada vivencia laboral está marcada no sólo por la materialidad del trabajo, sino por ese factor subjetivo; razón por la cual, se le atribuye tanta importancia al discurso brindado por la persona que lo vive de primera mano.

Iniciando desde la experiencia con mayor peso para estas mujeres, aquellas relacionadas al malestar, se puede concluir que, por el hecho de poder ser vivencias susceptibles de articularse desde la palabra, presentar cierto nivel alto de tolerancia en la gran mayoría de los casos encontrados, y una capacidad de accesibilidad, alcance o recuerdo de la experiencia, la mayor parte de ellas pueden catalogarse como malestar, sin embargo, cabe recalcar también que hay una fuerte tendencia a que esto se convierta en sufrimiento, ya que tal como se explicó en el marco conceptual, este se presenta cuando el malestar se extiende en el tiempo y también aparece cuando la reorganización de la organización del trabajo ya no es posible, y se bloquea

la relación entre el trabajador y la organización del trabajo. Lo cual, se evidencia tanto en la *expresión de las pocas posibilidades que sienten tener frente a esas fuentes de malestar*, encontrando la mayor parte de las veces, refugio en el equipo de trabajo y en el uso de la palabra como atenuante del displacer, como también en aquellos *factores que les han llevado a problemas físicos graves*, que a futuro les pueden traer resultados nefastos como el *sufrimiento patógeno*, que es aquel atravesado por fuerzas que conducen progresivamente al trabajador a la enfermedad.

Es de esa manera, que se entiende el hecho de que sucediera algo importante por resaltar que pasó en la mayoría de las entrevistas realizadas, y es que todas empezaban a contar o hablar desde el malestar (sólo hubo una que no lo hizo así). Haciendo que, desde la estructura de la pregunta, las palabras usadas, etc, se pensara que había un sesgo que las llevaba a responder así pero que, sin embargo, aunque se cambiara la manera de preguntar, seguían hablando mucho del malestar y sufrimiento. Lo cual, también lleva a concluir que, por el hecho de ser trabajos tan independientes o informales, poco se les pregunta sobre sus vivencias y subjetividades, hablando de su *no-reconocimiento como personas* y por ende, que encontrarán estas entrevistas como medio para desahogarse, es decir, como *estrategia defensiva*, o sea, “las estrategias de afrontamiento para la reducción de las condiciones de insatisfacción que comprometen la vida psíquica del sujeto y que son evaluadas singularmente por cada uno en relación con las condiciones materiales, simbólicas, y relacionales comprometidas en el desempeño humano en el trabajo” (Orejuela, 2018, p.92). Por ejemplo, en palabras de la participante 4: “consideraría que si, en un trabajo debería haber también ese compañerismo psicosocial para uno también no esté mezclando como todo lo social acá en lo laboral. Eso sí me gustaría que hubiera de pronto acá, ese cambio. De que, si nos estuvieran reuniendo no solo como para solamente mirar trabajo y ya, sino como otras cosas”. O en el comentario de la mujer 6: “yo siento que me desahogué. Hay veces uno las cosas no las cuenta. O sea, que se las guarda para uno”. Por lo cual, también se sugiere en esta investigación, como en muchas otras de los antecedentes, que las organizaciones de trabajo fomenten espacios de expresión para las trabajadoras, como espacios de discusión, de modo que sea posible delinear, a partir de experiencias laborales, formas para constituir una organización de trabajo tolerante y tolerable.

Por esta misma línea, se presenta un factor importantísimo, ligado a la cultura, y es el hecho de que culturalmente no sea tan considerado como un trabajo y funcione bajo modalidades tan desestructuradas e informales, hace que en ellas se generen muchos malestares, ya que *no reciben mucho apoyo o reconocimiento social* en la elección laboral que tomaron, pero

tampoco gubernamentalmente se les regula sus condiciones, sus prestaciones sociales, etc., haciendo que en muchos salones de belleza y el gremio como tal aproveche esas anomalías para usarlo en su beneficio, incluso cuando esto implica proveer trabajos precarios, explotadores, deshumanizadores y muy desgastantes principalmente desde la parte física y también que genere que, siendo un trabajo enormemente femenino, se presenten muchos hechos de violencia sexual y de género, que se ve en general a nivel social, pero especialmente en trabajos tan independientes y desprotegidos como estos. Esto se da en gran medida por la *concepción de sujeto (utilitarista)* que tienen en el sector, pues consideran a sus trabajadoras como reemplazables o como máquinas, y por eso muchas veces no les dan los implementos de trabajo adecuados, les exigen los suyos propios, las explotan o no tienen en consideración su condición humana susceptible de cansarse, estar mal emocional o psicológicamente, etc. Explicando así, la alta rotación de personal que se da en estos lugares, y el tipo de evaluaciones e incentivos solo desde lo material, pero no desde su parte humana y mental.

También, el malestar se evidencia cuando sienten que no cumplieron con el trabajo como ellas lo querían lograr o de acuerdo con las expectativas que tenían los clientes de ello, por lo cual, se perciben muchas sensaciones de inseguridad, cuestionamientos frente a la situación y frente al trabajo como tal. Por lo tanto, una de las maneras de evitar que esto suceda, es por medio del manejo exacto y apegado del tiempo del que disponen, puesto que este les constituye un recurso inmaterial fundamental para un mejor logro de sus objetivos. Y es así, como se entiende que otro factor que causa gran incomodidad sea el *trabajo real*, ya que extraído de Dejours (2009) podría ser entendido como *trabajo prescrito*, aquellas funciones esperables al hacer el trabajo y aquello que la organización laboral describe sobre las labores y la empresa, es decir, las indicaciones a considerar para la realización de una tarea, que puede cumplirse o no. Y, es así, como al encontrarse con aquello que no esperan (*lo real*), aquello que resiste al dominio de los conocimientos, saberes e ilusión de control de los sujetos: lo imprevisto, azaroso, que altera sus agendas, sus planes, tiempos y elementos, se genera gran disonancia y malestar, y por lo tanto, mucho esfuerzo cognitivo por la búsqueda de la restauración del punto de equilibrio. Por ende, en estas situaciones tienen dos opciones: resignarse al malestar y hacer nada al respecto o hacer uso de su recursividad y creatividad para subvertir la situación, lo cual implica a las estrategias de defensa y al *sufrimiento creativo*, que se vuelve así cuando el sujeto puede subvertir el malestar en placer a partir de la inteligencia de la práctica, que es astuta y creativa. Dichas estrategias tienden mucho hacia *la solidaridad* y *el compañerismo* dentro del trabajo, reflejado en el apoyo en momentos difíciles dentro y fuera del trabajo, respaldo en

tareas o clientes difíciles y función de red social que tiene una significación emocional muy importante, y la segunda es el movimiento hacia la mejoría en los procedimientos y procesos, por medio de estrategias creativas frente a los tiempos, la preparación, los conocimientos o fortalecimiento en las áreas problemáticas.

Por otro lado, desde las vivencias de placer, entendido conceptualmente como el éxito o logro en el depósito de la energía libidinal en la tarea realizada, dando como resultado una vivencia placentera, se puede resaltar, tal como sucedió en otras investigaciones y en la misma conceptualización, que las relaciones interpersonales dentro y fuera del trabajo constituyen un elemento fundamental para la vida de las personas, impactando no sólo su área laboral, sino el resto de dimensiones, trayendo consigo sensaciones de reconocimiento, sentido de pertenencia, identificación con seres significativos, compañerismo, solidaridad, etc., las cuales son enunciadas por ellas, como grandes fuentes de placer fácilmente identificables. Es por lo anterior, que se pudo evidenciar que la *colaboración entre iguales* es de las principales fuentes de placer, esto manifestado tanto por aquellas que viven el compañerismo en su lugar de trabajo como por aquellas que lo desean.

Asimismo, como se vió en Destefani, S. & Moulin, E. (2018) “el placer en el trabajo ocurre cuando al trabajador se le permite desarrollar sus potencialidades, lo que le da libertad de creación y expresión, y que le permite representarse en el mismo”. Lo cual constituye otro de los grandes motivos de placer en ellas, pues la conexión con su trabajo les brinda sensaciones de independencia, autonomía, autorrealización, despliegue de las potencialidades en el acto del trabajo, sensaciones de completud laboral, motivación intrínseca para seguir innovando y creciendo en estas áreas de trabajo y bienestar subjetivamente percibido, permitiendo que atribuyan un sentido más profundo a lo que hacen, ligandolo a las dimensiones no sólo práctica (al hacer muy bien lo que trabajan y tener dominio de los conocimientos y técnicas) y social, sino a la espiritual, ya que para ellas “poner bonitas” a las personas no está ligado únicamente al mero hecho de pulir lo físico sino que, de esa manera, ellas y sus clientes otorgan cierto sentido distinto a la experiencia existencial, lo cual puede ser traducido por Dejours cuando dice que “trabajar es más que ganar un salario”.

Por último, y como se ha tratado de mostrar, estas mujeres cuentan con muy pocas estrategias de defensa, dando muestra de la escasez de recursos con los que se sienten para hacer algo efectivo contra el malestar. Y en lo cual se percibe que, cómo se vió en la conceptualización, tengan en ocasiones, el bienestar psíquico y ético debilitado, debido a la

normalización y habituación a situaciones y fuentes de sufrimiento en esos sentidos, *volviendo aceptable lo inaceptable*, haciendo que tiendan mucho hacia la evitación, racionalización, negación del problema y apoyo entre sí, lo cual también causa que suelen ser personas que conciben el conflicto como algo negativo y destructivo, y no como una experiencia de la que puede partir soluciones y crecimiento, ya que sus experiencias del pasado frente a estos, les ha confirmado dicha manera de pensar.

En esta vía, el trabajo de mujeres en la industria de la belleza podría caracterizarse como labores que poseen múltiples dimensiones orientadas a la comprensión de experiencias denominadas como placenteras o de malestar. Si bien resultaría difícil desarrollar la totalidad de experiencias por la complejidad de las vivencias humanas, si fue posible atender a las principales, siendo en el caso del malestar la exigencia física que estos trabajos implican y las consecuencias a futuro que eso trae, ya que si se encuentran con que no puedan desarrollar más estos trabajos, se truncaría la idea de proyecto de vida y laboral que se plantearon en un principio. Además, está la concepción social y cultural que se tiene de este tipo de actividad, la cual les deja en medio de condiciones laborales cada vez más precarias, sin garantías y con pocas posibilidades de acción para hacer frente a esos malestares, que en gran medida se dan por una concepción instrumentalista de ellas como trabajadoras, que parece reducir el autoestima y entereza en el trabajo por la ganancia de dinero, retención de clientes, etc., sin considerar en la gran mayoría de casos algún componente de relacionamiento humano, desarrollo psicosocial y subjetivo, tal como si el trabajo no trascendiera de la visión maquinizada del ser humano y las deja a ellas en el dilema de un trabajo deletéreo pero del que no se pueden apartar, si quieren seguir siendo vigentes en el gremio. Por otro lado, dentro de las experiencias de placer, se encontró que la conexión y pasión que sienten por su trabajo tiene grandes repercusiones benéficas en las diferentes dimensiones vitales, especialmente en las que tiene que ver con la parte personal (autonomía, autoestima, autoafirmación, etc.) como en la psicológica (desarrollo creativo, motivación intrínseca, entre otros.) y en la social, ya que en la medida en que se sienten bien con su decisión laboral, encuentran mayor reconocimiento social y fortalecimiento de lazos relacionales dentro y fuera del trabajo. Para terminar, cabe resaltar nuevamente que todas las experiencias relatadas en esta investigación están enmarcadas por un contexto socio-organizacional, que se entiende desde el planteamiento de Malvezzi (2000) como la expresión de que esas experiencias están muy relacionadas con la organización y la concepción de sujeto, trabajo y organización que se tenga allí, en ellas y en el gremio en sí, siendo esto lo que permite efectivamente la dotación de sentido de una experiencia subjetiva,

por lo que se recuerda el valioso rol de la lectura crítica y cuidadosa para entender lo que cada mujer hasta aquí ha logrado expresar, sin caer en generalidades o universalismos frente a la cuestión investigada que, como se ha reiterado en repetidas ocasiones, son variables y dinámicas.

Luego, desde las *manifestaciones y percepciones de malestar* advertidos por ellas, están nuevamente y tal como se dijo antes, las relaciones sociales derivadas del trabajo o afectadas por este, es decir, laborales, familiares, amistosas, etc. En este sentido, si las relaciones no son satisfactorias, placenteras, contribuidoras al crecimiento personal y profesional, sino hostiles, competitivas, poco apoyadoras, entre otras, se genera en ellas gran desmotivación para trabajar, para hacer sus labores con vigor, seguridad y disfrute, y en contraposición se sienten y muestran abrumadas, estresadas, agresivas, competitivas dañinamente, etc. Pero también se ven afectadas en lo personal con baja autoestima y bajo valor de sí y del sentido del trabajo, poca creatividad, poco deseo de trabajar y contribuir, faltas de ideas, etc.

Es por lo anterior que vemos que se genera en ellas muchas sensaciones de desprotección y de falta de recursos para hacer frente a estas cosas y por lo cual vemos que tienden mucho a evadir a sus problemas, a normalizar situaciones de malestar, a que haya una tendencia tan grande hacia independizarse y no querer trabajar para salones de belleza, que reciban tantas

recomendaciones de externos que se vayan del país y hacer sus labores en otras partes, donde sus trabajos son más bien pagados, valorados y respetados.

### **Referencias.**

- Beaucage, P. (2012). Belleza, placer y sufrimiento: reflexiones sobre cuerpo y género entre los nahuas de la Sierra Norte de Puebla. *Cultura y representaciones sociales*. 6(12), 165-196. Extraído de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-81102012000100005&lng=en&tlng=en](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-81102012000100005&lng=en&tlng=en)
- Broch, D, Donini, L, Riquinho, D, Dal padre, D. (2018). Experiencias de placer y sufrimiento en el trabajo del agente comunitario de salud.
- Cassol, F, Colomé, C, Bosi de Souza T, Marion da Silva, R. (2015). Indicadores de placer y sufrimiento en el trabajo de la enfermería en un servicio de hemodiálisis
- Cimbalista, S (2007). Sufrimiento: los significados adversos de las condiciones de trabajo en el sistema de producción flexible.
- Coelho, C., Ferreira, R., & Cotta M. (2014). Trabajadores con discapacidad: experiencias de placer y sufrimiento. *Psicología & Sociedade*. 26(1), 214-223. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822014000100023>
- Correa Penagos, A. (2019). Experiencias de placer y malestar en pilotos de aerolíneas chárter colombianas. (Trabajo de grado). Universidad EAFIT, Medellín, Antioquia.
- Crespo, A, Mendes, A, Figueiredo, A, Dejours, C, da Silva, C, Lhuilier, D, Enriquez, E, Amado, G, Gernet, I, Chanlant, J, Brito, J, Soboll, L, Reis, L, Antunes, M, Barros, M, Athayde, M, Bendassolli, P, Carreteiro, T, Barros, V, Gaulejac, V, Clot, Y, Schwartz, Y. (2011). *Clínicas do Trabalho*. São Paulo, Brasil: Editora Atlas S.A.
- de Oliveira, F, Mendes, A, Crespo, A, Campolina, A, Cardoso, A, Rodrigues, A, de Pádua, A, Rodrigues, A, Horst, A, Leal, A, de Souza, A, de Oliveira, A, Carvalho, A, et al. (2013) *Diccionario crítico de gestión en Psicodinámica del trabajo*. Curitiba, Brasil: Juruá Editora.
- Dejours, C, Abdouchelli, E, Jayet, C. (1994) *Psicodinámica del trabajo : aportes de la escuela dejouriana al análisis de la relación placer, sufrimiento y trabajo*. São Paulo, Brasil: Editora Atlas S.A.S.
- Dejours, C, Ganem, V, Hirata, H, Lancman, S, Lagarreta, M, Molinier, P, Nussold, P, de Oliveria, J, Pereira, L, Ros, C, Sznelwar, I, Uchida, S, Wlosko, M (2019). *El trabajo: entre el placer y el sufrimiento. Aportes desde la Psicodinámica del Trabajo*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones de la UNLa, Universidad Nacional de Lanús.
- Dejours, C. (2006). *A banalizacao da injusticia social*. 7. ed. Rio de Janeiro: FGV

- Dejours, C., & Gernet, I. (2014). Psicopatología del trabajo. Recuperado de [http://mastor.cl/blog/wp-content/uploads/2014/06/Dejours.-Psicopatologia del trabajo.pdf](http://mastor.cl/blog/wp-content/uploads/2014/06/Dejours.-Psicopatologia%20del%20trabajo.pdf)
- Dejours, C., & Molinier, P. (1998). *Organización del trabajo y salud: de la psicopatología a la psicodinámica del trabajo*. São Paulo, SP: Atlas.
- Delgado, L. A., Orejuela, J. J. & Lasso, P. (2016). *Cuando ellas deciden marcharse: Significación de la separación conyugal en un grupo de mujeres, madres, profesionales y trabajadoras de la ciudad de Cali*. Colombia: Editorial Bonaventuriana
- Destafani, S. & Moulin, E. (2018). Entre el sufrimiento y el placer: Experiencias laborales de intervención de crisis suicidas.
- Destafani, S. & Moulin, E. (2018). Entre sufrimiento y placer: *experiencias laborales de intervención de crisis suicidas*. 24(2), pp-pp. <http://dx.doi.org/10.1590/1413-2311.203.78656>
- Destefani, S. & Moulin, E. (2018). Entre sufrimiento y placer: Experiencias laborales de intervención de crisis suicidas. 24(2), -. Recuperado de: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-23112018000200106&lng=pt&tlng=pt#B18](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-23112018000200106&lng=pt&tlng=pt#B18)
- Dos Santos, P, Pires de Pires, D. (2007). El trabajo en emergencia: entre el placer y el sufrimiento
- Ferreira E, Prado M, Prado C, Campos, P, Fernandes de Freitas, G. & Barrionuevo, B. (2009). Placer y sufrimiento en la enseñanza del trabajo de enfermería
- Flórez, C. (2000). *Las transformaciones sociodemográficas en Colombia: durante el siglo XX*. Bogotá: Banco de la República/Tercer Mundo.
- Giongo, C, Monteiro, J & Sobrosa, G. (2017). Porcinocultor: vivencias de placer y sufrimiento en el trabajo precario
- Gómez, M. & Calderón, P. (2017). Salud mental en el trabajo: entre el sufrimiento en el trabajo y la organización saludable
- Gonçalves, L, Augusto, M, Mendes A. (2014). Experiencias de placer y sufrimiento en el trabajo de profesionales de una fundación de investigación pública DOI
- Gonçalves, M, Carvalho, S, Souza, V, Alves, D. (2016). Atitudes e o prazer/sofrimento no trabalho em saúde mental
- Jones, G. *Beauty Imagined: a History of the Global Beauty Industry*. Oxford: Oxford University Press, 2010.
- Martins de Paiva, K., Rodrigues, J., Rocha, L., Dantas, J, & Sousa, C. (2020). ¿Mujeres de Vida Fácil? Tiempo, placer y sufrimiento en el trabajo de prostitutas. N/A. 60(3), 208-221. <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020200304>

- Oleto, A, Melo, M & Lopes, A. (2013). Análise bibliométrica da produção sobre prazer e sofrimento no trabalho nos encontros da Associação Nacional de Pós-Graduação em Administração (2000-2010).
- Oliveira, T, da Silva, A, Zambroni-de-Souza, P. (2014). Experiencias de sufrimiento y placer en el trabajo de los gerentes bancarios.
- Orejuela, J. (2018). *Clínica del trabajo: el malestar subjetivo derivado de la fragmentación laboral*. Medellín: Editorial EAFIT.
- Orejuela, J. (2018). *Clínica del trabajo: el malestar subjetivo derivado de la fragmentación laboral*. Medellín, Colombia: Fondo Editorial, Universidad EAFIT.
- Orejuela, J. [TEDx Talks]. (2019, Julio 26). Trabajo: entre el placer y el sufrimiento. | Jonny Orejuela | TEDxUniversidadEAFIT. [Archivo de video]. Recuperado de [https://www.youtube.com/watch?v=0MLtb\\_KKETY](https://www.youtube.com/watch?v=0MLtb_KKETY)
- Pineda, J. (2014). Emprendimiento y género: el caso de la industria de la belleza en Bogotá. *Sociedad y Economía*, (26), 239-269. Recuperado de: <http://eds.a.ebscohost.com.ezproxy.eafit.edu.co/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=6&sid=98119dad-8d2b-4c5e-94a8-ac8db1889f87%40sessionmgr103>
- Schirmann, L, Camponogara, S, Days, G, Strapazzon, M, Colomé, C & Rodrigues, I. (2018). Placer y sufrimiento en el trabajo de enfermería en una unidad de cuidados intensivos pediátricos.
- Scolari, C., Costa, S., Mazzilli, C. (2009). Placer y sufrimiento entre los trabajadores de Call Center. *Psicología USP*. 20(4), 555-576. <https://doi.org/10.1590/S0103-65642009000400005>
- Tschiedel, R & Monteiro, J. (2013). Prazer e sofrimento no trabalho das agentes de segurança penitenciária
- Winter, L, Alf, A. (2019). A profissão do policial militar: vivências de prazer e sofrimento no trabalho.
- Filgueiras, A. C & Bessa, D. (2018). Experiencias de placer y sufrimiento en el trabajo de profesores sustitutos de una universidad federal.
- Durando, E. (2019). Vivencias de placer y sufrimiento en el trabajo de chef
- Nascimento, M & Dellagnelo, E. (2018). Entre la obligación y el placer de crear: un análisis psicodinámico del placer-sufrimiento en el trabajo artístico.
- Breunig, Y & Pérez, V. (2018). Placer y sufrimiento en el trabajo y las estrategias elaboradas por docentes de escuelas estatales.
- Gomes, C & Oliveira, R. (2013). Agentes de limpieza pública: un estudio sobre la relación placer / sufrimiento en el lugar de trabajo.

Destafani, S. & Moulin, E. (2018). Entre sufrimiento y placer: *experiencias laborales de intervención de crisis suicidas*. 24(2), pp-pp. <http://dx.doi.org/10.1590/1413-2311.203.78656>

Hernández, R, Fernández, C & Baptista, M. (2010). Metodología de la investigación. México: McGraw-hill.

## Anexos

### Anexo 2: Propósito, Estructura del instrumento y Protocolo del instrumento.

#### Propósito

**Qué:** Indagar las experiencias de placer y malestar en mujeres que trabajan en la industria de la belleza en Medellín.

**Cómo:** A través de una entrevista a profundidad semiestructurada desarrollada individualmente.

**Para qué:** Para comprender las experiencias de placer y malestar en mujeres que trabajan en la industria de la belleza en Medellín.

**En quiénes:** En un grupo de mujeres que trabajan en la industria de la belleza en Medellín.

**Dónde:** En Medellín, Antioquia, Colombia.

**Cuando:** En el segundo semestre del año 2021.

Objetivos específicos	Categorías	Subcategorías	Preguntas
Explorar las manifestaciones de placer y sus síntomas percibidos en mujeres que trabajan en la industria de la belleza en Medellín.	Causas de placer	Exógenas (al trabajo)	Exógenas: ¿qué cosas externas a tu trabajo te producen placer?
		Endógenas (al trabajo)	Endógenas: ¿y qué cosas propias de tu trabajo te producen placer?
	Consecuencias de placer	Personal	Personal: ¿qué consecuencias te trae en el ámbito personal experimentar placer en tu trabajo?
		Laboral	Laboral: ¿qué consecuencias te trae en el ámbito laboral experimentar placer en tu trabajo?
		Social	Social: ¿qué consecuencias te trae en el ámbito social experimentar placer en tu trabajo?
	Síntomas de placer	Físicos	Físicos: ¿cómo se podría ver reflejada física o corporalmente ese placer que mencionas?
		Psicológicos	Psicológicos: Emocionalmente, ¿cómo se refleja o expresa ese bienestar?
		Sociales	Sociales: socialmente, ¿cómo se refleja o expresa ese bienestar?

Explorar tanto las manifestaciones (síntomas) de sufrimiento como las causas asociadas atribuidas por mujeres que trabajan en la industria de la belleza en Medellín.	Causas de malestar	Exógenas (al trabajo)	Exógenas: ¿qué cosas externas a tu trabajo te producen malestar?
		Endógenas (al trabajo)	Endógenas: ¿y qué cosas propias de tu trabajo te producen malestar?
	Consecuencias de malestar	Personal	Personal: ¿qué consecuencias te trae en el ámbito personal experimentar malestar en tu trabajo?
		Laboral	Laboral: ¿qué consecuencias te trae en el ámbito laboral experimentar malestar en tu trabajo?
		Social	Social: ¿qué consecuencias te trae en el ámbito social experimentar malestar en tu trabajo?
	Síntomas de malestar	Físicos	Físicos: ¿cómo se podría ver reflejada física o corporalmente ese malestar que mencionas?
		Psicológicos	Psicológicos: Emocionalmente, ¿cómo se refleja o expresa ese malestar?
		Sociales	Sociales: socialmente, ¿cómo se refleja o expresa ese malestar?
	Reconocer las estrategias de defensa ante el sufrimiento en mujeres que trabajan en la industria de la belleza en Medellín.	Estrategias de defensa	Colectivas
Individuales			Individual: personalmente, ¿qué estrategias o cosas han desarrollado para enfrentar y reducir el malestar?

## Protocolo de entrevista sobre las vivencias de placer y sufrimiento en mujeres de organizaciones de la industria de la belleza en Medellín

### Datos de identificación

- Nombre:
- Ocupación:
- Estrato socioeconómico:
- Edad:
- Estado civil:
- Nivel académico:

### Causas de placer:

1. Exógenas: ¿qué cosas externas a tu trabajo te producen placer?
2. Endógenas: ¿y qué cosas propias de tu trabajo te producen placer?

### Consecuencias de placer:

1. Personal: ¿qué consecuencias te trae en el ámbito personal experimentar placer en tu trabajo?
2. Laboral: ¿qué consecuencias te trae en el ámbito laboral experimentar placer en tu trabajo?
3. Social: ¿qué consecuencias te trae en el ámbito social experimentar placer en tu trabajo?

### **Síntomas de placer:**

1. Físicos: ¿cómo se podría ver reflejada física o corporalmente ese placer que mencionas?
2. Psicológicos: Emocionalmente, ¿cómo se refleja o expresa ese bienestar?
3. Sociales: socialmente, ¿cómo se refleja o expresa ese bienestar?

### **Causas de sufrimiento**

1. Exógenas: ¿qué cosas externas a tu trabajo te producen malestar?
2. Endógenas: ¿y qué cosas propias de tu trabajo te producen malestar?

### **Consecuencias de sufrimiento:**

Personal: ¿qué consecuencias te trae en el ámbito personal experimentar malestar en tu trabajo?

Laboral: ¿qué consecuencias te trae en el ámbito laboral experimentar malestar en tu trabajo?

Social: ¿qué consecuencias te trae en el ámbito social experimentar malestar en tu trabajo?

### **Síntomas de sufrimiento:**

Físicos: ¿cómo se podría ver reflejada física o corporalmente ese malestar que mencionas?

Psicológicos: Emocionalmente, ¿cómo se refleja o expresa ese malestar?

Sociales: socialmente, ¿cómo se refleja o expresa ese malestar?

### **Estrategias de defensa:**

Colectivas: ¿como grupo de \_\_\_\_\_ qué estrategias o cosas han desarrollado para enfrentar y reducir el malestar?

Individual: personalmente, ¿qué estrategias o cosas han desarrollado para enfrentar y reducir el malestar?

## **DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**

El propósito de este formulario de consentimiento es proporcionar a los participantes de esta investigación una explicación de la naturaleza de la misma, así como su rol como participantes.

**Título del trabajo de investigación:** Placer y sufrimiento en mujeres que trabajan en la industria de la belleza en Medellín.

Investigadora principal: Ana María Hincapié Ochoa.

Esta entrevista es parte del proceso de recopilación de datos para el trabajo de investigación que se desarrolla en el pregrado de Psicología de la Universidad EAFIT y que tiene como objetivo comprender las experiencias de placer y sufrimiento en mujeres que trabajan en la industria de la belleza en Medellín.

### **Algunas consideraciones**

- La participación en este estudio es estrictamente voluntaria.
- La información obtenida con la entrevista será de uso exclusivo para este trabajo de investigación.
- La intervención del entrevistado será anónima en la consolidación de la información.
- La información que se recoja será confidencial y no se utilizará para ningún propósito fuera de los de esta investigación.
- Al participar en este estudio, el entrevistador responderá con libertad y en sus términos las preguntas realizadas por el entrevistador. También podrá proporcionar información adicional que considere pertinente para el propósito de la investigación.
- Admito que la entrevista se grabará, lo cual se requiere para el trabajo de transcripción y análisis fiel de la información.
- Este consentimiento es válido para todas las entrevistas relacionadas con el tema, porque a veces se puede requerir más de una entrevista.

Nombre  
del participante: \_\_\_\_\_  
Firma: \_\_\_\_\_  
CC: \_\_\_\_\_

Nombre  
del responsable: \_\_\_\_\_  
Firma: \_\_\_\_\_  
CC: \_\_\_\_\_

*¡Agradezco su sincera participación!*