

RELACIÓN ENTRE CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA INCIDENCIA DE LA SEXUALIDAD EN LOS RENDIMIENTOS LABORALES¹

Emmanuel Oliverio

Si el sexo está reprimido, es decir, destinado a la prohibición, a la inexistencia y al mutismo, el solo hecho de hablar de él, y de hablar de su represión, posee como un aire de trasgresión deliberada. Quien usa ese lenguaje hasta cierto punto se coloca fuera del poder; hace tambalearse la ley; anticipa, aunque sea poco, la libertad futura.

Michel Foucault

Historia de la sexualidad

INTRODUCCIÓN

El interrogante que ha funcionado como motor del presente trabajo es acerca de cómo se relacionan la libido -fuente de energía vital, creadora de vida y promotora de inspiración creativa- por un lado, y, por otro, las teorías organizacionales actuales, que toman los ámbitos laborales como espacios para el desarrollo de la creatividad e innovación. Por otra parte, las tensiones que se generan en los individuos, como el estrés y la adicción laboral, puede verse que son motivo de profuso tratamiento, sobre todo en los medios masivos de comunicación. Tanto es así, que me animaría a decir que se ha convertido en un tema de interés para toda la sociedad y considero el problema abordado como de gran importancia, ya que se puede visualizar que repercute negativamente en la vida de los individuos tanto a nivel organizacional como personal.

Es por ello que se indagará en las causas que llevan hacia el camino del estrés y la adicción laboral, demostrando la verosimilitud de las hipótesis planteadas, acerca de la represión sexual en el inconsciente como posible origen.

¹ El presente trabajo ha sido realizado para la Licenciatura en Administración y se incluye en el marco de un proyecto de investigación en referencia a las temáticas abordadas.

A tal fin, se expondrán los fundamentos teóricos pertinentes referentes a dilucidar: la polisemia del concepto de sexualidad, desde la concepción del psicoanálisis (Freud); las relaciones de poder y los mecanismos de control social (Foucault); y las tipologías de cultura organizacional desarrolladas por diversos autores. A su vez, se utilizarán dos tipos de análisis específicos que son: la descripción de la organización managerial (Aubert y De Gaulejac); y la psicodinámica del trabajo (Dejours).

En segunda instancia, se pondrán de manifiesto los resultados y conclusiones arribados hasta el momento sobre dicha investigación, aún poco abordada, al menos desde el análisis organizacional. De esta forma, utilizando herramientas de la administración y la psicología interdisciplinariamente, se buscará experimentar la relación entre la sexualidad, como variable independiente, y ciertas consecuencias dentro de las organizaciones laborales, como ser la adicción laboral y el estrés (variables dependientes).

OBJETIVOS E HIPÓTESIS

El presente trabajo tiene como objetivos, por un lado, investigar la forma en que influye la represión sexual (en términos freudianos) dentro del funcionamiento y eficiencia de las organizaciones, observando cómo se manifiesta la sexualidad en los comportamientos laborales. Por otro lado, se busca indagar acerca de la influencia que ejercen ciertos tipos de cultura organizacional para que la energía vital generada (internamente) sea canalizada en forma intencional hacia el trabajo, en búsqueda de la maximización de beneficios, generando consecuentemente adicción laboral y estrés.

Para lograr los objetivos, se plantean como hipótesis:

Principal

-La energía acumulada por la represión sexual -en los términos de Freud²-, que es canalizada por las personas hacia el trabajo, se manifiesta en las organizaciones en forma de adicción laboral y estrés.

² Mediante la cual, la libido se transforma en una pulsión que luego explota por una vía de escape alternativa.

Secundaria

-En organizaciones donde se manifiestan estilos jerárquicos, apáticos y exigentes de cultura organizacional, dicha energía es aprovechada por las mismas, fundamentalmente para la maximización del beneficio organizacional, con la intención de que los individuos liberen y enfoquen su energía hacia el trabajo.

ESTADO DEL ARTE

Teniendo en cuenta los puntos a tratar en el presente trabajo, se puede hallar una vasta bibliografía que comprende la temática, ya sea acerca de sexualidad, estrés o adicción laboral. Ahora bien, a la hora de relacionar los conceptos entre sí, la cantidad disminuye. Y más aún cuando la búsqueda es de textos académicos, ya que los ámbitos predominantes son revistas y foros femeninos, o libros de autoayuda³.

Otra tendencia que se puede observar es que la relación que se encuentra es precisamente la inversa, ya que pueden hallarse trabajos en los cuales la indagación es cómo afecta el estrés a la sexualidad y genera, más específicamente, las llamadas disfunciones sexuales⁴. También pueden encontrarse artículos en los cuales la sexualidad en las organizaciones es tomada desde la perspectiva de género⁵.

³ Véase, a modo de ejemplo, **Kusnetzoff, Juan Carlos.** *Estrés y sexualidad. Relájate y goza*. Ed. Granica. Buenos Aires. 2008. También: <http://www.enplenitud.com/el-estres-y-la-sexualidad.html>

⁴ Véase, a modo de ejemplo, <http://www.psicologa-social.vivirmejoronline.com.ar/B%20-%20Pareja%20Familia%20Sexualidades/B%20-%20Pareja%20Familia%20Sexualidades-masdetalle.asp?es=Articulos&en=B%20-%20Pareja%20Familia%20Sexualidades&de=&idatos=1041&idioma=&itulo=Estres%20y%20Sexualidad>

⁵ Véase, a modo de ejemplo, <http://mujeresymatematica.wordpress.com/la-sexualidad-en-las-organizaciones/>

Asimismo, existen abordajes desde enfoques psicológicos acerca de las psicopatologías encontradas en el trabajo, dentro de los cuales se reconocen al estrés y la adicción laboral como algunas de ellas. Más aún, desde la Facultad de Psicología de la UBA se dictan materias como Psicología del Trabajo y Psicología Institucional en donde se trata dicha temática⁶, así como también congresos y seminarios organizados a tal fin⁷.

Entre los abordajes mencionados, cabe destacar la labor en investigación del Doctor Sebastián Plut⁸, autoproclamado freudiano, cuyo marco bibliográfico estructuró parte del presente trabajo, en lo que respecta a la vinculación del estrés y la adicción laboral con las ideas de Freud.

MARCO TEÓRICO

Desde hace varios años ya, el tema de la sexualidad ha sido objeto de estudio en obras de reconocidos autores y teóricos, con bases en distintas disciplinas como la filosofía, la psicología y la sociología. A modo de delimitar ese gran abanico de posibilidades que se configuran, el presente trabajo se centrará en las investigaciones realizadas al respecto, y las teorías arribadas en consecuencia, de autores como Michel Foucault⁹ y Sigmund Freud¹⁰, principalmente. A su vez, se

⁶ Incluidas en el plan de estudios de la Licenciatura en Psicología, modificado en el año 1999.

⁷ Por ejemplo, el Primer y Segundo Congreso Universitario de Psicología aplicada al Trabajo, organizado por la Cátedra II de Psicología del Trabajo de la Facultad de Psicología – UBA, llevados a cabo en los años 2011 y 2013, respectivamente.

⁸ Contemporáneo, argentino. Doctor en Psicología. Psicoanalista. Profesor Titular de la Maestría en Problemas y Patologías del Desvalimiento y del Doctorado en Psicología (IAEPCIS-UCES). Ha dictado clases en diversas universidades del país y del exterior.

⁹ 1926-1984, francés. Fue profesor en varias universidades francesas y estadounidenses y catedrático de Historia de los sistemas de pensamiento en el Collège de France. Su trabajo ha influido en importantes personalidades de las ciencias sociales y las humanidades. Intentó mostrar que las ideas básicas que la gente considera verdades permanentes sobre la naturaleza humana y la sociedad cambian a lo largo de la historia. Aportó nuevos conceptos que desafiaron las convicciones de la gente sobre la cárcel, la policía, la seguridad, el cuidado de los enfermos mentales, los derechos de los

abordarán los aportes realizados por otros estudiosos en la temática, con el fin de lograr un correcto sustento teórico.

Concepto de organización

A modo de introito, es menester definir algunos conceptos para comprender la problemática a desarrollar. Para comenzar, teniendo en cuenta el ámbito académico en el cual nos incluimos, es pertinente definir la organización, que es el objeto de estudio. A tal fin, convocamos algunas definiciones de la misma, en concordancia con el trabajo de Leonardo Schwarstein (1992):

-"Unidades socialmente construidas para el logro de fines específicos" (Amitai Etzioni)

-"Disposición de relaciones entre componentes o individuos que produce una unidad compleja o sistema, dotado de cualidades desconocidas en el nivel de los componentes o individuos... Asegura solidaridad y solidez relativa a estas uniones, una cierta posibilidad de duración a pesar de las perturbaciones aleatorias. La organización, pues, transforma, produce, reúne, mantiene" (Edgar Morin)

Como primera aproximación, puede verse que se trata de constructos socialmente establecidos, que se componen principalmente por individuos y pregonan un objetivo específico. A su vez, tomando la idea de Michel Crozier, dichos objetivos pueden diferir de las apuestas que posee cada uno de sus

homosexuales y el bienestar.

¹⁰ 1856-1939, austríaco. Fue médico y neurólogo, fundador del psicoanálisis, conocido como el arqueólogo de la mente, y una de las mayores figuras intelectuales del siglo XX. Estudió en París con el neurólogo francés Jean-Martin Charcot las aplicaciones de la hipnosis en el tratamiento de la histeria. De vuelta en Viena y en colaboración con Joseph Breuer desarrolló el método catártico. Paulatinamente, reemplazó tanto la sugestión hipnótica como el método catártico por la asociación libre y la interpretación de los sueños. De igual modo, la búsqueda inicial centrada en la rememoración de los traumas psicógenos como productores de síntomas, fue abriendo paso al desarrollo de una teoría etiológica de las neurosis más diferenciadas. Todo esto se convirtió en el punto de partida del psicoanálisis, al que se dedicó ininterrumpidamente el resto de su vida.

integrantes. En palabras del mismo autor, la organización es un campo social estructurado, donde cada individuo cumple un rol y por eso los llama actores, no cinematográficos, sino sociales en esta gran puesta en escena que es la vida. Por lo tanto, las organizaciones actúan en un contexto determinado.

A modo de resumen de todo lo expuesto, Jorge Etkin las define como *construcciones sociales con modos de funcionamiento formalizado y reconocido por sus miembros, donde sus tareas se orientan al logro de objetivos definidos por el conjunto y culturalmente aceptados por el contexto.*

Nociones sobre el trabajo

Teniendo en cuenta que nos centraremos principalmente en las organizaciones laborales, otra cuestión a aclarar es la noción de trabajo. Como definiciones básicas podemos encontrar que es la medida de esfuerzo que realiza todo ser humano o, también, que es una *ocupación retribuida*¹¹. Desde un enfoque económico, el trabajo comprende uno de los tres factores de producción, junto con la tierra y el capital. Faltaría agregar aquí una perspectiva psicológica, para la cual *el trabajo es el fragmento humano de la tarea, del proceso, ya que se requiere allí donde el orden tecnológico y de las máquinas es insuficiente. (...) [Freud] señala que ninguna acción une al individuo tan firmemente a la realidad como el trabajo, éste lo inserta en la comunidad humana y regula sus vínculos y la distribución de bienes (Plut, 2002: 124).* Por lo tanto, y a modo de conclusión, el trabajo es, en esencia, una actividad creada y realizada por los seres humanos, que interviene el orden de la naturaleza, para establecerse como sociedad en los términos de una cultura determinada.

Algunas teorías sobre cultura organizacional

Al hablar de cultura, nos referimos al *conjunto de modos de vida y costumbres, conocimientos y grado de desarrollo artístico, científico, industrial, en una época,*

¹¹ **Real Academia Española.** Disponible en: <http://lema.rae.es/drae/?val=trabajo>

*grupo social, etc.*¹² Sin embargo, el concepto de cultura es más dinámico, ya que significa "cultivo o crianza", entendiendo por cultivar al hecho de agregar una labor a la tierra y las plantas para que sean fructíferas. Por tanto, cultura es todo aquello que el hombre agrega a la naturaleza.

Ahora bien, con el paso del tiempo y la evolución de los enfoques de la administración, dicho concepto se fue incorporando al estudio de las organizaciones, en forma incipiente desde la escuela de relaciones humanas y más definido hacia los años '80, configurándose como una nueva categoría de análisis denominado cultura organizacional. Al respecto existen múltiples abordajes, por lo cual, a los fines del presente trabajo y sin ánimos de hacer exhaustiva su descripción, abordaremos los más significativos y pertinentes.

Como precursor podemos mencionar a Edgar Schein, quien ha investigado extensivamente y escrito acerca de los factores que influyen en el desempeño individual y en el desarrollo organizacional, entendiendo a la cultura organizacional como *un modelo de presunciones básicas -inventadas, descubiertas o desarrolladas por un grupo dado al ir aprendiendo a enfrentarse con sus problemas de adaptación externa e integración interna -, que hayan ejercido la suficiente influencia como para ser consideradas válidas y en consecuencia ser enseñadas a los nuevos miembros como el modo correcto de percibir, pensar y sentir esos problemas (SCHEIN, 1982)*. Dicha definición es una de las más aceptadas al respecto, demostrando que la cultura se va generando con el quehacer cotidiano de una organización.

Otros aportes son los realizados por Geert Hofstede, quien ha definido las dimensiones culturales y realiza análisis transversales comparando entre dos o más países, formando una categorización general que agrupa los distintos tipos de cultura, y Jeffrey Pfeffer, considerado como una autoridad líder para tratar temas referidos al comportamiento organizacional, cuyos trabajos se han centrado en organizaciones privadas, investigando acerca de los mecanismos organizacionales (en especial los campos de liderazgo y gestión directiva), la estructura organizativa y el clima laboral. Por su parte, Gareth Morgan describe en una de sus metáforas a la organización como cultura, asimilando los dos conceptos.

¹² **Real Academia Española.** Disponible en: <http://lema.rae.es/drae/?val=cultura>

Asimismo, existe también una gran cantidad de formas en que se clasifican las distintas culturas organizacionales. A los fines del presente trabajo, nos centraremos, desde una perspectiva moderna, en las que son de carácter más bien exigentes, describiendo un tipo de organización particular que puede observarse a continuación.

Una nueva concepción en las organizaciones: el hombre managerial

Con el advenimiento de la llamada sociedad posmoderna surge un nuevo perfil de trabajador, como consecuencia de la coexistencia en la actualidad de dicha sociedad con los resabios de la industrial y, además, de la intersección de dichas tendencias: por un lado, el aumento del narcisismo y, por el otro, la desaparición de los valores y las metas sociales. Así lo describen Nicole Aubert¹³ y Vincent De Gaulejac¹⁴ (1995):

El resultado de todos estos fenómenos es la aparición de un nuevo individuo "con una sensibilidad psicológica desestabilizada y tolerante, centrada en su propia realización emocional, ávido de juventud, de ritmo, de deporte, menos preocupado por su vida que por su realización íntima" (Lipovetzsky). El narcisismo sería la principal estructura psíquica constitutiva de la personalidad posmoderna, que Lipovetzsky llama "Homo psychologycus", refiriéndose a un individuo obsesionado con su ser y bienestar, encerrado en sí mismo, en la búsqueda de su realización, cada día más indiferente hacia su prójimo, con el que acaba siendo incapaz de mantener una relación. Retomando la expresión empleada por Richard Sennet, el "Homo psychologycus" ve "al otro como un espejo de sí mismo" y lo percibe así en la realidad (Aubert y De Gaulejac, 1995: 123).

Los mismos autores deducen que junto a esas dos tendencias, existe una organización que va ganando peso como proveedora de sentido: la empresa (Aubert y De Gaulejac, 1995: 124). Es así como dentro de ella ese Homo psychologycus se siente identificado y se transforma en un hombre managerial que busca en la empresa la realización de sus deseos, sus intereses y sus proyectos, que extrae de ella los valores y el sentido de su existencia, y que a través de la

¹³ Contemporánea, francesa. Integrante del E.S.C.P. de Francia.

¹⁴ Contemporáneo, francés. Doctor y profesor de L.C.S.U. París VII Francia.

gestión de lo imaginario obtiene la motivación, la energía y la productividad que necesita (Aubert y De Gaulejac, 1995: 125). Por lo tanto, lo definen como un individuo que es a la vez producto y productor. Productor, porque es el que acude a la empresa buscando cómo calmar esa sensación de vacío que le angustia y saciar su necesidad de creer en algo, de realizarse. Producto, porque la empresa lo "trabaja" y lo "moldea" de acuerdo con sus valores, creencias, proyectos e ideas; en resumen, su "mundo imaginario" (Aubert y De Gaulejac, 1995: 125).

A su vez, este nuevo individuo organizacional comprende como principales las siguientes características:

1) *Búsqueda de lo absoluto en su vertiente narcisista.* Al sentirse identificado con la empresa, se suma a ésta para satisfacer sus exigencias internas. Para lograrlo, se basa en tres elementos, a saber:

a. El fanatismo. Si el individuo no lo desarrolla por sí solo, la empresa se encargará de hacerlo, mediante mecanismos de adoctrinamiento.

b. El narcisismo. En el sentido de verse reflejado en la empresa para satisfacer la exigencia interna de cumplir consigo mismo¹⁵.

c. Un narcisismo ético. Se refieren a que *el narcisismo subyacente en la "filosofía" de la excelencia es la ética protestante de los tiempos modernos (Aubert y De Gaulejac, 1995: 127).*

2) *Necesita el éxito para sentirse vivo, necesita ser un ganador.* En el sentido que siempre debe tener metas más altas para poder lograr y, así, justificar su exigencia desmedida.

Lo que se pone de manifiesto, con esta breve descripción, son las nuevas tendencias de las organizaciones a lograr la excelencia, a través de una mayor exigencia en todos sus ámbitos, creando en forma recursiva (producido-productor) a esa especie de trabajador moderno descrita, que es el hombre managerial.

¹⁵ *Según Sennet, el mito de Narciso no denuncia el peligro de amarse a sí mismo, sino el de relacionarse con el mundo como si lo real pudiera ser aprehendido a través de las proyecciones del Yo... "El dios está tan absorto en sí mismo que no es capaz de darse cuenta de lo que existe y de lo que no existe, eso le lleva a su propia destrucción" (Aubert y De Gaulejac, 1995: 126)*

Asimismo, las características de éste propician a que esa nueva concepción de individuos esté cada vez más avocada a la organización en la que trabaje, canalizando hacia allí la creatividad generada por su libido.

Estrés y adicción laboral

El término estrés proviene etimológicamente, como origen más cercano, de la palabra inglesa stress que significa tensión, y se define como una *tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicósomáticas o trastornos psicológicos a veces graves*¹⁶. Cabe destacar aquí la distinción entre dos tipos: el eustrés y el distrés. *Podríamos definir el distrés como el estrés desagradable. Es un estrés que ocasiona un exceso de esfuerzo en relación con la carga. Va acompañado siempre de un desorden fisiológico, las catecolaminas producen una aceleración de las funciones y éstas actúan alejadas del punto de equilibrio, hiperactividad, acortamiento muscular, somatizaciones, en suma: envejecimiento prematuro, son los efectos secundarios del estrés negativo. [El eustrés] es el estrés positivo, la relación con las impresiones del mundo externo y del interior no producen un desequilibrio orgánico, el cuerpo es capaz de enfrentarse a las situaciones e incluso obtiene sensaciones placenteras con ello, el eustrés permite experimentar el mundo como un lugar en que cada milímetro es delicioso*¹⁷.

Asimismo, desde los trabajos pioneros de Selye¹⁸ en adelante se ha conceptualizado el estrés como una experiencia (o un conjunto de ellas) cuya exigencia es excesiva en relación con los recursos del individuo (Plut, 2002: 126), siendo el ámbito laboral propicio para dicha situación. Sin embargo, se han incluido como factores estresores no sólo la carga de trabajo o responsabilidad excesivas

¹⁶ Real Academia Española. Disponible en: <http://www.rae.es/rae.html>

¹⁷ Fuente: http://www.efisioterapia.net/relajacion/leer.php?id_relajacion=3

¹⁸ Hans Selye, 1907-1982, médico y biólogo de origen austríaco afincado en Estados Unidos, publicó el 4 de julio de 1936 el primer trabajo sobre el Síndrome General de Adaptación al que se refirió con el término estrés ya en uso, pero dando a la experiencia de estrés una explicación teórica más específica, fundamentándola en la investigación de laboratorio.

sino también las exigencias insuficientes en relación con la capacidad del trabajador, con las consecuentes aspiraciones frustradas e insatisfacción¹⁹ (Plut, 2002: 126). En relación al presente trabajo puede agregarse que, *las definiciones más específicas varían según se lo conceptualice como estímulo, respuesta o percepción, pero lo que de alguna manera está presente en todas las descripciones es la importancia de la relación del sujeto no sólo con el trabajo sino con la organización en la que este se desarrolla* (Plut, 2002: 127).

En lo que respecta al estrés laboral, el mismo autor destaca que deben distinguirse tres etapas en el desarrollo del mismo: *la percepción de la amenaza, los intentos de afrontarla y el fracaso de éstos* (Plut, 2002: 127). En resumen, tenemos que se trata de tensiones que se generan en el individuo y traen aparejadas múltiples patologías que influyen en el rendimiento laboral.

Por su parte, la adicción al trabajo se caracteriza por ser: - *Una implicación progresiva, excesiva y desadaptativa a la actividad laboral con pérdida de control respecto a los límites del trabajo y que afecta a otros ámbitos de la vida cotidiana.* - *La sobreimplicación responde a ansia o necesidad personal más que a necesidades del entorno laboral.* - *Se distingue por su actitud normalmente acompañada de ideas sobrevaloradas.*²⁰ Por otro lado, es difícil de distinguir ya que *la adicción al trabajo brota de manera preferente en aquellas sociedades que sitúan en la cúspide de la pirámide de valores el desempeño laboral y la cultura del esfuerzo. Se percibe como positivo el exceso de horas y dedicación, aunque redunde en la merma de otras facetas de la vida de la persona, como sus relaciones afectivas, familiares y sociales.*²¹

Hoy en día se le da mucha importancia al trabajo por configurarse como el medio a través del cual las personas puedan lograr sus fines, debido a la forma adoptada por sociedades como la nuestra. A esto se suma, como hemos

¹⁹Cabe destacar que *los signos e indicadores de estrés comprenden: irritación, preocupación, tensión, depresión, afecciones psicósomáticas, sensación general de insatisfacción ante la vida, baja autoestima, depresión, perturbaciones de la atención, la percepción, de las funciones cognitivas y motoras, aburrimiento, baja en el rendimiento, ausentismo, etc.* (Plut, 2002: 126).

²⁰ Véase: <http://www.elergonomista.com/adiccion.htm>

²¹ Véase: <http://revista.consumer.es/web/es/20090401/interiormente/74698.php>

desarrollado, que las organizaciones laborales son cada vez más exigentes en búsqueda de la excelencia. Todo esto se convierte en un problema cuando esos medios que acabamos de mencionar son tergiversados como fines en sí mismo.

Sexualidad

La concepción de sexualidad posee una multidimensionalidad, no solo se refiere al sexo en sí, sino que también abarca las relaciones sexuales, el erotismo, el sexo biológico, la identidad de género, el rol de género asumido, orientación sexual, y la reproducción. La Organización Mundial de la Salud (2006) considera que *la sexualidad constituye un aspecto primordial y esencial del ser humano, presente desde la concepción hasta la muerte. (...) Al igual que el resto de las funciones o actividades del ser humano, la sexualidad es el resultado de la interacción de la evolución biológica y del medio ambiente sociocultural. Se halla condicionada por factores biológicos (anatomía y fisiología humana), sociales (sistema de educación, valores éticos, religiosos, y culturales, sistema jurídico) y psicológicos (estructura y psicodinámica de la personalidad).*

Observamos que cumple una función fisiológica. Pero desde el punto de vista psicológico (como se verá en el apartado siguiente) el término de sexualidad es algo más, y muy importante a los fines del psicoanálisis (OMS; 2006):

Para Freud, el término sexualidad no sólo designa las actividades y el placer dependientes del aparato genital, sino toda una serie de excitaciones y de actividades, existentes desde la infancia, que producen un placer que no puede reducirse a la satisfacción de una necesidad fisiológica fundamental (hambre, respiración, función excretora, etc.).

El psicoanálisis atribuye una gran importancia a la sexualidad en el desarrollo y la vida psíquica del ser humano. Al inscribir lo sexual allí donde hasta entonces era impensable -en la infancia y en el inconsciente-, Freud afirma la incidencia determinante en el ser humano de un orden libidinal inconsciente. A su vez, postula que el desarrollo y el ejercicio truncado de la sexualidad humana pueden derivar en una multiplicidad de síntomas, posibles de ser tratados en análisis.

Conceptos psicológicos básicos

Comenzaremos con la concepción de libido. Para Freud la *libido es una expresión tomada de la doctrina de la afectividad. Llamamos así a la energía, considerada como magnitud cuantitativa -aunque por ahora no medible-, de aquellas pulsiones que tienen que ver con todo lo que puede sintetizarse como «amor». El núcleo de lo que designamos «amor» lo forma, desde luego, lo que comúnmente llamamos así y cantan los poetas, el amor cuya meta es la unión sexual (Freud, 1921: 24)*. Ya desde aquí se puede ir dilucidando cual es la importancia, para Freud, que tiene la sexualidad, pero ahondemos más en el análisis ampliando otros conceptos. De la definición dada se desprende el término pulsión, imprescindible para la psicología. Para su mejor comprensión, remitimos directamente a las palabras del autor:

Nada nos impide subsumir el concepto de pulsión bajo el de estímulo: la pulsión sería un estímulo para lo psíquico. Pero enseguida advertimos que no hemos de equiparar pulsión y estímulo psíquico. Es evidente que para lo psíquico existen otros estímulos que los pulsionales: los que se comportan de manera muy parecida a los estímulos fisiológicos. Por ejemplo, si una fuerte luz hiere el ojo, no es ese un estímulo pulsional; sí lo es el sentir sequedad en la mucosa de la garganta o acidez en la mucosa estomacal.

Ahora hemos obtenido material para distinguir entre estímulos pulsionales y otros estímulos (fisiológicos) que influyen sobre el alma. En primer lugar: El estímulo pulsional no proviene del mundo exterior, sino del interior del propio organismo. Por eso también opera diversamente sobre el alma y se requieren diferentes acciones para eliminarlo. Además: Todo lo esencial respecto del estímulo está dicho si suponemos que opera de un solo golpe; por tanto, se lo puede despachar mediante una única acción adecuada, cuyo tipo ha de discernirse en la huida motriz ante la fuente de estímulo. Desde luego que tales golpes pueden también repetirse y sumarse, pero esto en nada modifica la concepción del hecho ni las condiciones que presiden la supresión del estímulo. La pulsión en cambio, no actúa como una fuerza de choque momentánea, sino siempre como una fuerza constante. Puesto que no ataca desde afuera, sino desde el interior del cuerpo, una huida de nada puede valer contra ella. Será mejor que llamemos «necesidad» al estímulo pulsional; lo que cancela esta necesidad es la «satisfacción». Esta sólo puede alcanzarse mediante una modificación, apropiada a la meta (adecuada), de la fuente interior de estímulo (Freud, 1915c: 28).

Como puede verse, se entiende, desde lo fisiológico, como un estímulo, aunque con características particulares: *hallamos la esencia de la pulsión en sus caracteres principales, a saber, su proveniencia de fuentes de estímulo situadas en el interior del organismo y su emergencia como fuerza constante, y de ahí derivamos uno de sus ulteriores caracteres, que es su incoercibilidad por acciones de huida* (Freud, 1915c: 28).

Por otro lado, distingue dos tipos de pulsiones, las yoicas (o de autoconservación)²² y las pulsiones sexuales, solo a modo de clasificación y basándose en cuestiones de psiconeurosis y biológicas²³. El propio Freud desde el psicoanálisis se centra en las pulsiones sexuales y observa cuatro destinos de pulsión²⁴, de los cuales tomaremos el que nos concierne para este trabajo: la represión.

Para comprender dicho término, se debe destacar que la satisfacción de las mociones pulsionales chocan con determinadas resistencias, la huida por un lado y los juicios adversos por el otro. En el primer caso, se dispararía el estímulo, cosa que es impracticable, y en el segundo es el individuo quien se convence de no satisfacerlo. Entre medio de los dos, se encuentra la represión, concepto que el mismo Freud expresa que no es fácil de teorizar, pero igual intentaremos dilucidar. Lo que plantea es que esta cuestión se genera en el hecho de que satisfacer ese estímulo, provocaría una disrupción en el propio individuo al tener que dejar de lado otras cuestiones que también debe cumplir:

²² En el sentido de trascendencia, tema que ha sido tratado desde el punto de vista organizacional en *Los hilos de la muerte: organización e inmortalidad*. (Quiroga, 2006)

²³ *Enseña que la sexualidad no ha de equipararse a las otras funciones del individuo, pues sus tendencias van más allá de él y tienen por contenido la producción de nuevos individuos, vale decir, la conservación de la especie. Nos muestra, además, que dos concepciones del vínculo entre yo y sexualidad coexisten con igual título una junto a la otra. Para una, el individuo es lo principal; ésta aprecia a la sexualidad como una de sus funciones y a la satisfacción sexual como una de sus necesidades. Para la otra, el individuo es un apéndice temporario y transitorio del plasma germinal, cuasi-inmortal, que le fue confiado por [el proceso de] la generación* (Freud, 1915c: 30).

²⁴ Estos son: el trastorno hacia lo contrario, la vuelta hacia la persona propia, la represión y la sublimación.

Aprendemos entonces que la satisfacción de la pulsión sometida a la represión sería sin duda posible y siempre placentera en sí misma, pero sería inconciliable con otras exigencias y designios. Por tanto, produciría placer en un lugar y displacer en otro. Tenemos, así, que la condición para la represión es que el motivo de displacer cobre un poder mayor que el placer de la satisfacción. Además, la experiencia psicoanalítica en las neurosis de transferencia nos impone esta conclusión: La represión no es un mecanismo de defensa presente desde el origen; no puede engendrarse antes que se haya establecido una separación nítida entre actividad consciente y actividad inconsciente del alma, y su esencia consiste en rechazar algo de la conciencia y mantenerlo alejado de ella (Freud, 1915a: 35).

De allí se desprende que la represión actúa en forma mecánica y se genera siempre en el inconsciente, por tanto, *la esencia del proceso de la represión no consiste en cancelar, en aniquilar una representación representante de la pulsión, sino en impedirle que devenga consciente. (...) Todo lo reprimido tiene que permanecer inconsciente (Freud, 1915b: 38).* El problema aquí es lograr dilucidar cómo conocer lo inconsciente y al respecto Freud dice que *lo conocemos sólo como consciente, después que ha experimentado una trasposición o traducción a lo consciente (Freud, 1915b: 38).* Este mecanismo funciona de la siguiente forma:

(...) un acto psíquico en general atraviesa por dos fases de estado, entre las cuales opera como selector una suerte de examen (censura). En la primera fase él es inconsciente y pertenece al sistema Icc; si a raíz del examen es rechazado por la censura, se le deniega el paso a la segunda fase; entonces se llama «reprimido» y tiene que permanecer inconsciente. Pero si sale airoso de este examen entra en la segunda fase y pasa a pertenecer al segundo sistema, que llamaremos el sistema Cc. Empero, su relación con la conciencia no es determinada todavía unívocamente por esta pertenencia. No es aún consciente, sino susceptible de conciencia (según la expresión de J. Breuer) vale decir, ahora puede ser objeto de ella sin una particular resistencia toda vez que se reúnan ciertas condiciones. En atención a esta susceptibilidad de conciencia llamamos al sistema Cc también el «preconsciente». Si se llegara a averiguar que a su vez el devenir consciente de lo preconsciente es codeterminado por una cierta censura, deberíamos aislar entre sí con rigor los sistemas Prcc y Cc.. Provisionalmente baste con establecer que el sistema Prcc participa de las propiedades del sistema Cc, y que la censura rigurosa está en funciones en el paso del Icc al Prcc (o Cc) (Freud, 1915b: 41).

El texto citado sirve a modo ilustrativo, lo importante es comprender que las cuestiones reprimidas quedan en el inconsciente.

El camino de la libido

A riesgo de quedar corta la descripción, y habiendo explicado los conceptos pertinentes, se desarrollará a continuación un esbozo acerca de la teoría de Freud al respecto. Para este autor, el individuo, desde su formación más precaria e inicial, reprime cuestiones que son innatas, propias de su condición humana²⁵, en el inconsciente, debido a las implicancias de vivir en sociedad y bajo una cultura²⁶ determinada. Así, se genera un proceso interno complejo. Esas represiones inconscientes generan la libido, transformándose en pulsiones que, al no encontrar una salida a través de la satisfacción adecuada, buscan otro camino alternativo y llegan a “explotar”, convirtiéndose en un “síntoma” como ser, para Freud, un sueño, un olvido, un acto fallido, una parálisis o cualquier otro tipo de síntoma.

Dispositivos de saber-poder

Para dilucidar cuáles pueden ser algunos de los mecanismos impuestos a nivel social y cultural, que derivan en dicha represión inconsciente por parte del individuo, se tomará parte de la obra de Michel Foucault, en lo concerniente a los dispositivos de saber-poder, esto es, la influencia ejercida para que ciertas ideas, teorías, etc. hegemónicas sean configuradas como verdades en lugar de otras que bien podrían serlo. Sin embargo, cabe destacar aquí que, mientras Freud atribuye dicha cuestión a la cultura, Foucault, en cambio, mueve el eje de causalidad hacia lo que él llama la tecnología del poder²⁷.

²⁵ A través de sus numerosos análisis, Freud llegó a descubrir que la sexualidad y la muerte (en el sentido de autoconservación ya referenciado) configuran los principales motivos de represión.

²⁶ *Reconocemos como "culturales" todas las actividades y valores que son útiles para el ser humano en tanto ponen la tierra a su servicio, lo protegen contra la violencia de las fuerzas naturales, etc. (Freud, 1930: 24)*

²⁷ De hecho, Foucault estaba en desacuerdo con varios de los postulados del

Antes de explicar los dispositivos mencionados, es importante describir su concepción acerca de la hipótesis represiva y la formulación de lo que él mismo denominó una hipótesis discursiva. Acerca de la primera, Foucault la expone del siguiente modo:

El siglo XVII sería el comienzo de una edad de represión, propia de las sociedades llamadas burguesas, y de la que quizá todavía no estaríamos completamente liberados. A partir de ese momento, nombrar el sexo se habría tornado más difícil y costoso. Como si para dominarlo en lo real hubiese sido necesario primero reducirlo en el campo del lenguaje, controlar su libre circulación en el discurso, expulsarlo de lo que se dice y apagar las palabras que lo hacen presente con demasiado vigor. Y aparentemente esas mismas prohibiciones tendrían miedo de nombrarlo. Sin tener siquiera que decirlo, el pudor moderno conseguiría que no se lo mencione merced al solo juego de prohibiciones que se remiten las unas a las otras: mutismos que imponen el silencio a fuerza de callarse. Censura (Foucault, 1976a: 19).

Con respecto a la hipótesis discursiva, se presenta en *Historia de la sexualidad* como algo fundamental de su investigación. Veamos qué dice el autor al respecto para mayor comprensión:

Adelantemos la hipótesis general del trabajo. La sociedad que se desarrolla en el siglo XVIII –llámesela como se quiera, burguesa, capitalista o industrial– no opuso un rechazo fundamental a reconocer el sexo. Al contrario, puso en acción todo un aparato para producir sobre él discursos verdaderos. No sólo habló mucho de él y constriñó a todos a hacerlo, sino que se lanzó a la empresa de formular su verdad regulada. Como si sospechase que en él se guarda un secreto capital. Como si tuviese necesidad de esa producción de verdad. Como si fuese esencial que el sexo estuviese inscrito no sólo en una economía del placer, sino también en un ordenado régimen de saber. (...) La causalidad en el sujeto, el inconsciente del sujeto, la verdad del sujeto en el otro que sabe, el saber en el otro de lo que el sujeto no sabe, todo eso halló campo propicio para desplegarse en el discurso del sexo. Y ello no tanto en razón de alguna propiedad natural inherente al sexo mismo, sino en función de las técnicas de poder immanentes en tal discurso (Foucault, 1976a: 69-71).

psicoanálisis, principalmente con algunas ideas de seguidores de Freud que, a su criterio, no fueron actualizadas a la época. Sin embargo, le reconoce al autor haber sacado a la luz cuestiones de la sexualidad a partir de sus análisis.

Entonces, visualizamos como el sexo pasa de ser reprimido, oculto, censurado, a ser algo hablado, referenciado, exacerbado (en algunos casos), convirtiéndose en el objeto de la construcción de saber por parte de determinadas disciplinas como la medicina, la psiquiatría, etc., para determinar y delimitar las conductas humanas dentro de la sociedad.

Centrándonos ahora en los mecanismos impuestos, Foucault diferencia entre dos dispositivos: el de alianza y el de sexualidad. Describe al primero como predominante en la época victoriana, y que se refiere al *sistema de matrimonio, de fijación y de desarrollo del parentesco, de transmisión de nombres y bienes (Foucault, 1976a: 102)*. A su vez, dice que dicho dispositivo, *con los mecanismos coercitivos que lo aseguran, con el saber que exige, a menudo complejo, perdió importancia a medida que los procesos económicos y las estructuras políticas dejaron de hallar en él un instrumento adecuado o un soporte suficiente (Foucault, 1976a: 102)*. De esta forma, y sobre todo a partir del siglo XVIII, se le superpone un nuevo dispositivo, aunque no lo excluye del todo, el de sexualidad: *como el de alianza, está empalmado a los compañeros sexuales, pero de una manera muy distinta. Se los podría oponer término a término. El dispositivo de alianza se edifica en torno de un sistema de reglas que definen lo permitido y lo prohibido, lo prescrito y lo ilícito; el de sexualidad funciona según técnicas móviles, polimorfas y coyunturales de poder. (...) Finalmente, si el dispositivo de alianza está fuertemente articulado con la economía a causa del papel que puede desempeñar en la trasmisión o circulación de riquezas, el dispositivo de sexualidad está vinculado a la economía a través de mediaciones numerosas y sutiles, pero la principal es el cuerpo –cuerpo que produce y que consume– (Foucault, 1976a: 102)*. De esta forma relaciona el autor los dos dispositivos que describe. A su vez relaciona, por su parte, al de sexualidad con las relaciones de poder, y en contraposición a la represión de Freud, basada en la cultura, de la siguiente forma:

El dispositivo de sexualidad no tiene como razón de ser el hecho de reproducir, sino el de proliferar, innovar, anexar, inventar, penetrar los cuerpos de manera cada vez más detallada y controlar las poblaciones de manera cada vez más global. Es necesario, pues, admitir tres o cuatro tesis contrarias a la que supone el tema de una sexualidad reprimida por las formas modernas de la sociedad: la sexualidad está ligada a dispositivos de poder recientes; ha estado en expansión creciente desde el siglo XVII; la disposición o arreglo que desde entonces la sostuvo no se dirige a la reproducción; se ligó desde el origen a una intensificación del cuerpo; a su

valoración como objeto de saber y como elemento en las relaciones de poder (Foucault, 1976a: 103).

Allí puede verse que, como se ha mencionado ya, Foucault realiza un corrimiento del eje causante del discurso sobre la sexualidad hacia las relaciones de poder y como mecanismo de control social.

Por último, una breve reseña acerca de la concepción de poder para Foucault²⁸:

Me parece que por poder hay que comprender, primero, la multiplicidad de las relaciones de fuerza inmanentes y propias del campo en el que se ejercen, y que son constitutivas de su organización; el juego que por medio de luchas y enfrentamientos incesantes las transforma, las refuerza, las invierte; los apoyos que dichas relaciones de fuerza encuentran las unas en las otras, de modo que formen cadena o sistema, o, al contrario, los desniveles, las contradicciones que aíslan a unas de otras; las estrategias, por último, que las tornan efectivas, y cuyo dibujo general o cristalización institucional toma forma en los aparatos estatales, en la formulación de la ley, en las hegemonías sociales. (...) Omnipresencia del poder: no porque tenga el privilegio de reagruparlo todo bajo su invencible unidad, sino porque se está produciendo a cada instante, en todos los puntos, o más bien en toda relación de un punto a otro. El poder está en todas partes; no es que lo englobe todo, sino que viene de todas partes. (...) el poder no es una institución, y no es una estructura, no es cierta potencia de la que algunos estarían dotados: es el nombre que se presta a una situación estratégica compleja en una sociedad dada (Foucault, 1976a: 88-89).

En tanto concibe al poder no como un atributo, sino como un ejercicio dentro de las relaciones humanas, sería importante destacar aquí ese carácter omnipresente que le da, entendiéndose como algo que actúa sobre nosotros mismos, aunque no lo percibamos. Para el autor, las dos tecnología políticas que propician dicha característica a nivel social son, por un lado la disciplina que, según Foucault, *es, en el fondo, el mecanismo del poder por el cual alcanzamos a controlar en el cuerpo social hasta los elementos más tenues por los cuales llegamos a tocar los propios átomos sociales, eso es, los individuos. Técnicas de individualización del poder. Cómo vigilar a alguien, cómo controlar su conducta, su comportamiento, sus aptitudes, cómo intensificar su rendimiento, cómo multiplicar sus capacidades, cómo colocarlo en el lugar donde será más útil, esto es lo que es,*

²⁸ Debido a que una mayor extensión excedería los objetivos del presente trabajo.

a mi modo de ver, la disciplina (Foucault, 1976b: 7). Y por otro la regulación de la población, ya que a partir del siglo XVIII, se percibe que la relación de poder con el sujeto, o mejor, con el individuo no debe ser simplemente esa forma de sujeción que permite al poder recaudar bienes sobre el súbdito, riquezas y eventualmente su cuerpo y su sangre, sino que el poder se debe ejercer sobre los individuos en tanto constituyen una especie de entidad biológica que debe ser tomada en consideración si queremos precisamente utilizar esa población como máquina de producir todo, de producir riquezas, de producir bienes, de producir otros individuos, etc. (Foucault, 1976b: 10).

DESCRIPCIÓN Y DELIMITACIÓN DEL CAMPO DE ESTUDIO

Como ya se ha mencionado, el objeto de estudio en este ámbito académico son las organizaciones. A los fines del presente, se pondrá especial énfasis en las de trabajo, sin dejar de lado el hecho de que, desde el punto de vista del análisis institucional, la institución trabajo atraviesa también a otro tipo de organizaciones. Por lo tanto, puede afirmarse que esta investigación es extensible hacia las mismas.

Centrándonos en la recolección de los datos, los mismos han provenido de diversas actividades. Entre ellas, la mayor cantidad fue de tareas administrativas, docencia, consultoría y comercio, pero se registraron a su vez áreas como auditoría, logística, finanzas, impuestos, medicina, etc. Cabe destacar que la recopilación provino tanto del ámbito público como privado.

METODOLOGÍA DE COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

A los fines de realizar un relevamiento adecuado, se han seleccionado distintos tipos de métodos para la comprobación de hipótesis:

Comprobación de hipótesis principal

- Revisión y análisis bibliográfico
- Relevamiento de artículos e informes de investigación de diversas fuentes (medios gráficos, electrónicos, etc.)
- Recopilación de datos a través de encuestas

-Procesamiento y sistematización de los datos recopilados

Comprobación de hipótesis secundaria

-Revisión y análisis bibliográfico

-Relevamiento de artículos e informes de investigación de diversas fuentes (medios gráficos, electrónicos, etc.)

Instrumento

Estructura básica de la encuesta

Para la comprobación de la hipótesis principal, se realizó un cuestionario dirigido a la búsqueda de síntomas de estrés y/o adicción laboral, así como también al respecto de la sexualidad de cada uno de los encuestados. El esquema de las preguntas fue en su mayoría cerradas, algunas categorizadas o de elección múltiple y un mínimo de preguntas abiertas.

El total fue de 38 preguntas, de las cuales 16 se dirigieron a indagar sobre síntomas de estrés y adicción laboral, 2 en la relación entre salud y trabajo, 17 sobre sexualidad y las 3 restantes en la relación entre sexualidad y rendimiento laboral. Un primer parámetro a relevar, ha sido la represión sexual en los encuestados, para luego determinar si dicha cuestión repercutía en su desempeño laboral. Cabe destacar que se invirtió el orden en el cuestionario para que las primeras preguntas no sean sobre sexualidad, y evitar, así, un rechazo hacia el mismo.

La encuesta se realizó en forma anónima, la mayoría a través de internet y algunas en papel, apelando a la honestidad de las personas encuestadas. La recopilación consta de 169 resultados.

COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Principal

-La energía acumulada por la represión sexual -en los términos de Freud²⁹-, que es canalizada por las personas hacia el trabajo, se manifiesta en las organizaciones en forma de adicción laboral y estrés.

Como se ha mencionado, para la comprobación de la hipótesis principal se utilizó, además de la revisión bibliográfica, una recopilación de datos a través de encuestas como instrumento. A partir de las mismas, y del análisis transversal correspondiente, se ha arribado a los siguientes resultados.

Para comenzar, puede verse que el sexo no es un tema tabú, ya que así lo ha manifestado un 95% de los encuestados, siendo los ámbitos más frecuentes para hablarlo las amistades, la familia, la pareja, el trabajo, entre otros. Con respecto a los mitos o creencias sobre el tema, se conocen bastantes de los mismos, pero para un 86% esas cuestiones no repercuten al practicarlo.

Por otro lado, en su mayoría, quienes brindaron sus respuestas (un 92%) es sexualmente activo, y exactamente la mitad del total lo practica con la frecuencia deseada. Lo que se puede destacar aquí es que a la hora de llevarlo a cabo, tan solo un 14% percibe que reprime sus instintos, a pesar de que siendo 89% las personas que tienen fantasías, tan solo el 2% las realiza siempre, el 12% con frecuencia, esporádicamente un 53%, mientras que un 22% nunca lo hace. Sin embargo, tan solo un 6% no experimenta cosas nuevas y en un 64% de los casos se charlan las experiencias de los que sí lo hacen. Estos datos son importantes, ya que puede observarse como una gran porción de los encuestados no libera su sexualidad con frecuencia.

Esto es así, a pesar de la importancia que se le da al sexo. Los resultados han sido contundentes con un 66% que lo considera muy importante, un 33% medianamente y tan solo el 1% restante como algo poco importante. Lo que se condice, de alguna forma, con el 80% que le atribuye una función fisiológica. Dicho porcentaje disminuye al 64% al asimilarlo con alguna otra función, siendo las más nombradas la psicológica, emocional, de pareja, afectiva, amorosa, etc.

²⁹ Mediante la cual, la libido se transforma en una pulsión que luego explota por una vía de escape alternativa.

Como primer indicio, puede observarse la dificultad para percibir parámetros que indiquen una represión de la sexualidad (al menos a nivel consciente).

Ahora bien, con respecto a la aparición de síntomas de estrés y adicción laboral, se toman como relevantes las siguientes cuestiones. Un 85% de los encuestados cumple horario fijo y, si bien hay un 62% que le dedica solo ese tiempo, vemos que la proporción se revierte con respecto a mantener cuestiones laborales en la mente fuera de ese horario (60%), llegando a soñar con eso en un 34% de los casos. Igualmente, la amplia mayoría logra distenderse luego del trabajo, aunque no cuenten con mucho tiempo libre, pero realizan actividades que no se relacionan con lo laboral. En la mayoría de los casos se considera al trabajo como algo importante (48% medianamente, 39% muy importante y para el 1% es lo más importante), siendo significativa la cantidad de personas a las que les cuesta delegar (49% medianamente y 28% mucho). En cuanto a las tareas realizadas, son exigentes para un 60% de los casos, y da la sensación de que las mismas exceden las capacidades para afrontarlas a un 59% del total (de los cuales, 50% esporádicamente, 8% frecuentemente y 1% siempre). Por lo tanto, se puede ver que el trabajo ocupa una parte importante en la vida de las personas y, además, se considera generalmente exigente, casi en la misma proporción en que da la sensación de no poder afrontarlo.

Sin embargo, podemos visualizar un 69% de personas que considera que el trabajo repercute en su salud. Las formas en que lo perciben van desde cuestiones tanto negativas: dolores musculares, mal humor, cansancio (físico y/o psíquico), contracturas, tensión, nervios, estrés, etc., como (aunque en menor medida) positivas: buen humor, satisfacción, etc.

Por todo ello, pueden observarse, en gran parte de las encuestas realizadas, indicios de dichas patologías. Restaría exponer qué sucede cuando se busca indagar si la causa puede encontrarse en las tensiones generadas por la represión sexual.

Al respecto, se ha indagado acerca de la relación que cada encuestado encontraba entre la sexualidad y su repercusión sobre el rendimiento en el trabajo. Para ello se consultó acerca del nivel de satisfacción (arrojando un 51% satisfactorio, 24% muy satisfactorio, 20% adecuado, y el resto entre poco 4% e insatisfactorio 2%), y si consideraban que ello incidía en el desempeño laboral, obteniendo que es afirmativo para el 34% de los encuestados. La forma en que

ello ocurre es, entre otras respuestas, mayor predisposición para el trabajo, aumento del buen humor, mejor trato hacia los demás, focalizarse en el cumplimiento de los objetivos, sensación de seguridad, relajación y tranquilidad, cambios en el estado de ánimo, estar más contentos, mejora relaciones interpersonales, etc. Cabe destacar que los encuestados que encuentran dicha relación entre sexualidad y desempeño laboral, han indicado, en su mayoría, un nivel de satisfacción sexual satisfactorio o muy satisfactorio.

Por otro lado, centrándonos en el relevamiento bibliográfico y de artículos científicos, se ha podido visualizar que esa relación entre represión de la sexualidad y las patologías de estrés y adicción laboral es recursiva. Reprimir la libido genera fuertes tensiones que pueden derivar en estrés y, a su vez, esas exigencias laborales que demandan mayor cantidad de tiempo generan una mayor resistencia por parte de las personas a liberar sus pulsiones sexuales. Al respecto, desde el punto de vista psicoanalítico, se plantea dicha situación: *podemos plantearnos interrogantes en una doble dirección: sobre los componentes pulsionales y procesos inconscientes de cada sujeto (y su incidencia sobre lo familiar, grupal y/o comunitario), pero también la consideración inversa resulta inherente al psicoanálisis. En síntesis, examinamos el ensamble de las vicisitudes pulsionales con las condiciones laborales (Plut, 2002: 134).*

Siguiendo la misma línea, puede verse que dichas cuestiones se relacionan de la siguiente forma:

Así, para comprender la eficacia de los fenómenos de estrés laboral, no sólo debemos considerar la suma de incitaciones exógenas sino las leyes internas del aparato psíquico que imponen transformaciones a tales incitaciones (y las dotan de una significatividad específica).

Para Freud, el trabajo permite procesar un conjunto de exigencias pulsionales (como las de tipo homosexual y la hostilidad fraterna) y puede constituirse en un escenario en el cual se plasman sentimientos de injusticia, celos y envidia. Ciertas condiciones laborales (ser marginado de ciertos círculos, exigencias contradictorias, amenaza de desempleo, etc.) poseen el valor de potenciar ciertas disposiciones a la adicción al trabajo como forma de procesar y desplegar los componentes antes mencionados. Sobre este tipo de condiciones de trabajo se ha señalado que actúan como un medio para arrancar un sobre-trabajo. Es decir, todo el sufrimiento ocasionado por las características del puesto, la tarea y el contexto laboral promoverían un aumento en la productividad. El sistema aprovecha la propia fuerza del

operador, su propio sufrimiento y agresión, de manera tan sutil que hasta termina por ser innecesaria la concreción de un castigo, pues resultan suficientes la incertidumbre, el estado de amenaza e inseguridad. Simultáneamente, el trabajo produce sufrimiento y éste produce más trabajo, acelera el ritmo. La actividad laboral se convierte entonces en una fuente de incitaciones traumáticas duraderas que poseen un valor semejante a un impacto único y catastrófico. Como resultado de ello se produce un drenaje pulsional, un estado de desvalimiento, que imposibilita la tramitación de las exigencias tanto pulsionales, como las del superyo y la realidad (Plut, 2002: 135).

Por lo tanto, la relación que guardan el estrés y la adicción laboral con la represión sexual, se puede describir como producido y productor al mismo tiempo, denotando su recursividad.

Secundaria

-En organizaciones donde se manifiestan estilos jerárquicos, apáticos y exigentes de cultura organizacional, dicha energía es aprovechada por las mismas, fundamentalmente para la maximización del beneficio organizacional, con la intención de que los individuos liberen y enfoquen su energía hacia el trabajo.

Para comprobar dicha hipótesis, el mayor sustento es el análisis bibliográfico y la relación entre las temáticas abordadas a partir de ello. Lo que puede verse es que las organizaciones son cada vez más exigentes y en este nuevo contexto tan competitivo, que ha ido en aumento con el tiempo, las personas que las integran incorporan como propias dichas exigencias.

A fin de abordar dicha situación, el doctor Plut ha centrado su análisis en dos aportes: la descripción realizada por Aubert y De Gaulejac acerca de la organización managerial, y, por otro lado, la psicodinámica del trabajo. Con respecto al primero, el autor dice que:

Los autores examinan la organización managerial, tal como la denominan, en la que se propone un ideal común, sostenido en un conjunto de creencias y principios, tales como la preocupación por la persona, dar el mejor servicio al cliente, la búsqueda de la calidad y la sintonía entre progreso social y económico. En este universo, sostienen, la empresa se

afirma como un polo generador de identidad a la par que se debilitan otras referencias sociales. En esta identidad se le ofrece al trabajador la posibilidad de ser su propio patrón, lo cual concluiría en la paradoja de un individuo liberado de toda atadura pero desprovisto de su individualidad. El conflicto entre capital y trabajo (o control y resistencia) deja de desplegarse en el escenario de la empresa y pasa a producirse en el interior del sujeto (Plut, 2002: 129).

Estas cuestiones ya se han referenciado en el marco teórico. Lo importante a destacar es que se generan, a nivel discursivo, exigencias paradójales entre individuo y organización. *Desde marcos teóricos heterogéneos y en diversos campos de aplicación se han estudiado los tipos y efectos de las diversas lógicas contradictorias (Aubert y Gaulejac; 1993, Maldavsky; 1986, Schvarstein; 2000). En general, todos coinciden en que no se trata de órdenes simplemente contradictorias sino que las mismas atrapan al sujeto entre dos afirmaciones que, por un lado, se excluyen mutuamente y, por otro, no pueden resolverse por la sola supresión de uno de los términos (Plut, 2002: 130).*

Sin embargo, esas paradojas no determinan las patologías que el accionar organizacional tiene sobre los individuos. Es por eso que apela al segundo aporte, la psicodinámica del trabajo:

[Dejours] entiende que entre el estado de descompensación (trastorno mental conocido, tipo esquizofrenia, histeria, depresión, etc.) y el bienestar psíquico existe una zona intermedia en la que aparecen ciertas manifestaciones o perturbaciones que pueden ponerse en relación con el trabajo. Dejours ha optado por denominar a esa zona estado de malestar psíquico, intermedio entre la salud y el trastorno mental. Es decir, los elementos conjugados son el trabajo, la organización y una zona psíquica de sufrimiento. Tal como estuvimos viendo, el acento está puesto en la organización y los efectos que la misma promueve. Desde nuestra perspectiva, aun queda examinar un poco más cuál es la incidencia posible de la organización (que constituye la serie del vivenciar). Aubert y Gaulejac, por su parte, utilizan el concepto de estructura de sollicitación para referirse a la articulación entre el afecto o pulsión y el contexto social (empresa). Dicha estructura comprende un conjunto de puntos de anclaje desde los cuales el sujeto se representa la realidad social, expresando en ella su propia historia a la vez que ayuda a sostenerla y desarrollarla. De esta manera, el funcionamiento organizacional y el funcionamiento psíquico son objeto de un apuntalamiento recíproco. La psicodinámica del trabajo, tal como la ha enfocado Dejours (1998), intenta definir las pautas de comportamiento, las

actitudes y las defensas colectivas e individuales propias de cada tipo de trabajo.

En consecuencia, lo que puede observarse es que el contexto social, en este caso las organizaciones, y sus exigencias configuradas como propias para el individuo, requieren de éste un alto grado de energía pulsional para desarrollar sus tareas laborales dentro del mismo. Claro está que el grado en que se exige dependerá de la actividad que se realice.

CONCLUSIONES Y APORTES

El amor intenta entender, convencer, vivificar. Por este motivo, el que ama se transforma constantemente. Capta más, observa más, es más productivo, es más él mismo.

Erich Fromm

El arte de amar

La presente investigación configura un punto de partida. Lejos de cerrar el análisis sobre la temática, tiende a abrir un camino hacia la indagación en profundidad acerca de la incidencia de la sexualidad en los rendimientos laborales. A continuación pueden verse algunas de las limitaciones con las que nos hemos encontrado:

- 1) Breve tiempo de realización. Se requiere un mayor lapso para poder profundizar el análisis, así como también aumentar el tamaño de la muestra y enfocararlo hacia un sector determinado.
- 2) Diseño de la encuesta. Las preguntas han indagado acerca de la sexualidad, pero siempre a nivel consciente, sin inmiscuirse en el inconsciente. A su vez, al ser anónimas, no hubo posibilidad de repreguntar a los encuestados.
- 3) Necesidad de bucear en el inconsciente. El tipo de represión a la que nos hemos referido es en ese nivel y, como se acaba de mencionar, a través del instrumento utilizado, no se ha podido llegar al mismo.

Para sortear dichos obstáculos, se propone:

- a. Incrementar el tiempo de análisis, configurando, por ejemplo, un proyecto de investigación sobre la temática. Será necesario un aumento de la muestra, un mayor período de realización, y una parcelación por actividades laborales para aunar ciertos criterios.
- b. Rediseñar la encuesta. Teniendo en cuenta que indagar acerca del inconsciente merece un cuestionario que articule preguntas indirectas que permitan la asociación libre.
- c. Interrogar a psicólogos. Son los que bucean en el inconsciente, por lo tanto, a través de los mismos es que pueden encontrarse mejores respuestas sobre ese nivel que las personas no conciben en su propio ser. Para ello, se podría también organizar un equipo interdisciplinario.

Por lo tanto, la propuesta es seguir investigando, teniendo en cuenta los puntos que se acaban de esbozar, cuya pregunta inicial sería ¿Puede la represión hablar sobre la represión? En tal caso se ha apelado a la subjetividad de las personas que integran las organizaciones. Es por ello que se hace imperiosa la necesidad de cubrir esos espacios, configurando un equipo interdisciplinario de investigación que incluya psicólogos interesados en la temática.

Como un primer aporte, puede mencionarse el hecho de abordar cuestiones psicológicas para el análisis organizacional, como lo ha hecho la psicología social de las organizaciones, pero a partir del concepto de sexualidad. De esta forma se quita el velo a un tema que pocas veces es tratado a tal fin.

Otra cuestión a destacar, es que la idea del presente trabajo ha sido aportar elementos para mejorar la calidad de vida de las personas en las organizaciones. En la actualidad, y teniendo en cuenta el contexto social en el cual nos encontramos inmersos, el trabajo se configura con una fuerte relevancia en la vida de los seres humanos, debido al lugar que para cada uno ocupa. Sin embargo, el incremento de las exigencias, a veces infundadas, en el ámbito laboral, genera, en numerosos casos, un ambiente hostil. Como puede observarse, el que más trabaja no siempre es el que más feliz está o más saludable psicológicamente, sino todo lo contrario. Las personas necesitan cierto equilibrio para poder canalizar su energía vital hacia los diversos ámbitos de su propia existencia. Es por dicho motivo que

las organizaciones deben respetar e incentivar el espacio y la vida privada de los individuos.

Para finalizar, me gustaría esbozar algunas reflexiones. En el transcurso del presente trabajo se ha puesto el foco en el individuo, en cómo la sociedad, la cultura, el poder nos moldean desde nuestra propia concepción y la forma en que ello repercute en las organizaciones. Al respecto considero que cada uno debe mantener su esencia, y la misma debe generarse a través del saber. El conocimiento genera grados de libertad. Y hablar sobre lo que no se habla, descubrir lo que está oculto, nos hace libres.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ander-Egg, E. (1995). *Técnicas de Investigación Social*. Buenos Aires: Lumen.
- Aubert, N.; De Gaulejac, V. (1993). *Capítulo 7: El hombre managerial. En su: El coste de la excelencia: ¿Del caos a la lógica o de la lógica al caos?* Barcelona: Paidós Ibérica.
- Cammarota, E.; Carr, A. D. (2004). *El saber administrativo en la justicia*. Buenos Aires: Instituto de Investigaciones Administrativas-FCE-UBA.
- Defina, M. A. *Notas sobre la sexualidad desde Freud y Foucault. Sexualidad, cultura y patología.* Disponible en: http://www.elseminario.com.ar/Estudiantes/Defina_Sexualidad_Freud_Foucault.htm [en línea, fecha de consulta: 21 de mayo de 2011].
- Dejours, Ch. (2012). *Trabajo Vivo. Tomo I. Sexualidad y Trabajo*. Topía.
- Fassio, A.; Pascual, L. Y Suárez, F. M. (2002) *Introducción a la Metodología de Investigación aplicada al Saber Administrativo*. Buenos Aires: Ediciones Cooperativas.
- Foucault, M. (1976a). *Historia de la sexualidad I: la voluntad del saber*. Buenos Aires: Siglo veintiuno editores.
- Foucault, M. (1976b). *Las redes del poder. Conferencia proferida en 1976 en la Facultad de Filosofía de la Universidad del Brasil*. San Salvador de Bahía: Revista Barbarie. Nº 4 y 5.

- Freud, S. (1930). *El malestar en la cultura*. En: *Obras Completas de Sigmund Freud, Vol. XXI*. Buenos Aires-Madrid: Amorrortu.
- Freud, S. (1915a). *La represión*. En: *Obras Completas de Sigmund Freud, Vol. XIV*. Buenos Aires-Madrid: Amorrortu.
- Freud, S. (1915b). *Lo inconsciente*. En: *Obras Completas de Sigmund Freud, Vol. XIV*. Buenos Aires-Madrid: Amorrortu.
- Freud, S. (1921). *Psicología de las masas y análisis del yo*. En: *Obras Completas de Sigmund Freud, Vol. XVIII*. Buenos Aires-Madrid: Amorrortu.
- Freud, S. (1901). *Psicopatología de la vida cotidiana*. Buenos Aires: Círculo de lectores.
- Freud, S. (1915c). *Pulsiones y destinos de pulsión*. (1915c) En: *Obras Completas de Sigmund Freud, Vol. XIV*. Buenos Aires-Madrid: Amorrortu.
- Hofstede, G. (1999). *Culturas y organizaciones*. Alianza: El software mental.
- Lafleur, A. (2000). *Apéndice: Aproximación al pensamiento de Michel Foucault. Genealogía de los dispositivos de encierro*. En su: *La institución total. Relaciones informales en una organización profundamente restrictiva*. Buenos Aires: Economizarte.
- Morgan, G. (1991). *Imágenes de la organización*. Alfaomega
- Oliverio, E. (2012) *Incidencia de la sexualidad en el rendimiento laboral*. Buenos Aires: Sección de Investigaciones en Administración-IADCOM-FCE-UBA.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2006). *Definición de salud sexual. Informe de una consulta técnica sobre salud sexual, 28-31 enero de 2002, Ginebra*.
- Pfeffer, J. (2000). *Nuevos rumbos en la teoría de la organización*. Oxford University Press.
- Plut, S. T. (2005) *Estudio exploratorio del estrés laboral y trauma social en los empleados bancarios durante el "corralito"*. Tesis de Doctorado en Psicología. Buenos Aires: UCES.

Plut, S. T. (2002) *Nuevas perspectivas en psicopatología del trabajo*. Buenos Aires: Revista científica de UCES. Vol. VI (1).

Quiroga, I. A. (2006). *Los hilos de la muerte: organización e inmortalidad*. Tesina para la Licenciatura en Administración. Buenos Aires: FCE-UBA.

Scarano, E. R. (2004). *Manual de redacción de escritos de investigación*. Buenos Aires: Macchi.

Schein, E. (1982). *La cultura empresarial y el liderazgo*. Prentice Hall.

Schvarstein, L. (1992) *Psicología social de las organizaciones*. Buenos Aires: Paidós.

