

**UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**  
**DOCTORADO**

**TESIS**  
**GÉNEROS Y PULSIONES COMO TECNOLOGÍAS DE PODER**  
**CONDICIONANTES DEL COMPORTAMIENTO**  
**ORGANIZACIONAL**

Alumno: Emmanuel Oliverio

Director de Tesis: Juan Carlos Gómez Fulao

Miembros del Tribunal de Tesis: María Teresa Casparri, Elsa Beatriz Suarez Kimura, Liliana Galán.

Fecha de defensa de la Tesis: 27 de abril de 2023

## **Dedicatoria**

*A mi familia*

*A mis amistades*

*A la comunidad*

*A la abula*

## **Agradecimientos**

Una tesis implica muchos esfuerzos y sacrificios para ser concretada y obtener resultados académicos acordes a la calidad requerida. La exigencia de este fenómeno muchas veces nos lleva a sentirnos en soledad. Sin embargo, son muchas las personas que nos acompañan en este camino, a veces placentero, otras sinuoso. Agradezco en general a todas ellas, que han formado parte de mi camino y formación, con toda la racionalidad y emocionalidad que ello implica, aunque siempre con calidez humana. A riesgo de olvidar algunos nombres, caras y máscaras, dedicaré unos párrafos particulares.

El primero será específico sobre mi formación académica. Agradezco al Dr. Juan Carlos Gómez Fulao como director, por su acompañamiento, sugerencias, correcciones e intercambios siempre enriquecedores. Al ser un tema tan complejo, no hubiera podido ser posible sin todos esos factores. Agradezco también a la amorosa Ing. Estela Cammarota (Estelita) por todo el apoyo brindado durante estos años, desde la tutoría en mi tesina de grado hasta la fecha, con su calidez humana y siempre mostrando un punto de vista social y filantrópico, simplemente con amor. A la Dra. María Teresa Casparri que siempre me ha brindado espacios de investigación en los cuales desarrollarme y ha creído en mí desde que comencé este camino académico, enriquecido gracias sus intercambios y oportunidades. A la Dra. Elsa Suarez Kimura, por su calidez, apoyo académico y humano a lo largo de toda mi formación. Al Dr. Javier García Fronti, quien me ha dado consejos valiosos en este largo camino, además de brindarme espacios de desempeño. A la Dra. Inés García Fronti, por creer en mi desarrollo y en la importancia del tema para las ciencias económicas. A la Dra. Nora Gorrochategui, por los intercambios académicos tan fructíferos. A la Dra. Adriana Fassio, por su profesionalismo en mi formación académica. A la Dra. Patricia Bonatti por la posibilidad de desempeñarme como docente con libertad de cátedra. Al Mg. Fernando Moroni por abrirme caminos en la docencia y brindarme su amistad. A la Lic. Andrea Licastro por su calidez y cariño en el aula, siempre acompañando con valiosos consejos y mucho amor. Al Dr. Jorge W. Barrientos y a la Dra. Gabriela Ruty por los intercambios académicos. A mis compañeros/as del doctorado, por acompañarnos siempre. A quienes ya no están físicamente, Mg. Alejandro Lafleur por ser un gran inspirador para mí, mentor y amigo, y al Cdor. Julio César Tiberio quien con total calidez me brindó su apoyo y amistad en este camino docente. Por último, a la Facultad de Ciencias Económicas de la UBA, por

el apoyo institucional de siempre y a la Universidad de Buenos Aires por permitirme la formación en la que creo con orgullo, pública, no arancelada y de calidad.

El segundo párrafo es para las personas que me acompañan a nivel laboral, aunque también como amistades de tantos años. A Paula Colacioppo, por brindarme apoyo y acompañamiento en tantos pasajes de esta tesis y por su valiosa amistad. A Emiliano Consoli, por las charlas e intercambios tan fructíferos en varias etapas de mi investigación, además de compartir espacios académicos. A Silvana Curcio por acompañarme en la función académica y los debates pertinentes. A Julián Consoli por bancarme en la oficina y también generar intercambios académicos que contribuyeron a la tesis. A Georgina Orieta, por su calidez humana desde el primer día que empecé en la Facultad y su amistad de tantos años. A Cecilia Báez, por los debates académicos y su amistad. A Jairo Pérez por las tardes de mates en la oficina mientras escribía esta tesis. A mis colaboradores del Seminario, Guido Pintos y Federico Aquino por los intercambios académicos. A Gabriela Aparici de la Cooperativa Taller Imagen, por las oportunidades y el apoyo de siempre. A Aníbal Loguzzo y Federico Marcó, por las posibilidades académicas en la UNAJ. A Matías Abeijón por sus aportes e intercambios. A Sebastián Deferrari, por su revisión literaria. Al equipo del Capítulo de la AASM, Pablo, Claudia, Eugenia, Camila, Joaquín, Gonzalo y a mis amistades de ADENAG. A mis ayudantes y a mis estudiantes por ser parte de mi formación siempre y a las personas que respondieron la encuesta.

En este tercer párrafo tan importante quiero agradecer a las personas que me acompañan desde siempre en mi vida. A mi familia, sin la cual no hubiera podido alcanzar este logro, mi tía Liliana, mi prima ahijada Anita (Carucha, sin ella no podría seguir), mi madre Mirta, mi hermana Mónica, mi sobrino ahijado Agustín, mi cuñado Quique. Son personas maravillosas que me han apoyado siempre y soportado también mis ausencias por dedicarle a la tesis, así como también mis otros/a ahijados/a Simón, Valentino, Maia y a Fede, casi ahijado. A mi abula Nely, que ya no está físicamente pero que siempre, siempre creyó en mí, incondicionalmente, donde sea que esté le agradezco al infinito. A mis amistades de siempre, Puche, Coco, Chango, Villy, Iván, Ricky, por haber compartido tantas alegrías y haber bancado mis ausencias también. A Viky, comadre y amiga, Kary por su amistad y Andrea, también comadre y amiga. A Tati, Nao y Abel, por bancarme siempre con su amistad incondicional. A Yani (Nerd), por compartir una hermosa amistad y ámbitos académicos,

por su visión de la psicología que siempre me ayudó. A Jime, Sil y Mati, por su amistad tan linda y sincera. A Daniela (la Morocha) por el apoyo en la materia, así como también en la vida y una linda amistad. A Jony, con quien compartimos tantos ámbitos que podría estar en los tres párrafos, por bancarme en la materia y en la cervecería para que yo pudiera dedicarle tiempo necesario a la tesis y, sobre todo, por la amistad de estos años que trasciende los espacios compartidos. Y a mi gato Foucault, por enseñarme a cuidar un ser vivo y acompañarme todos los días.

Por último, decido dedicar un párrafo aparte para agradecer a la persona que me apoya en el día a día, en mis momentos de felicidad como de trabas académicas, dándome fuerzas para seguir y no bajar los brazos, a la persona con quien nos hemos elegido para compartir la vida en conjunto y se ha convertido en la representación del amor en una mujer. A Pao, mi compañera de vida en este momento tan importante para mí y a toda la hermosa familia uruguaya.

A todas las personas que hicieron posible esta tesis, simplemente gracias.

## Resumen y palabras clave

La presente investigación se propone demostrar la influencia de la pulsión sexual y el género en el comportamiento organizacional, a partir de la caracterización de las organizaciones en el contexto actual. Dicho interés radica en observar el funcionamiento de las organizaciones como prisiones psíquicas y las formas en que las relaciones, sobre todo de poder, se van reconfigurando en su interior, tomando como herramientas a la psicodinámica y psicopatología del trabajo. Gran parte se debe a la vorágine de los cambios tecnológicos, la reconfiguración de valores, la caída de los relatos, que caracterizan a la sociedad denominada como posmoderna.

Para ello, se plantea como objetivo general indagar sobre el comportamiento de las personas en las organizaciones, a través de las formas en que se manifiestan las consecuencias generadas por la canalización de la pulsión sexual hacia el trabajo y de la diversidad de género. Esta tarea conlleva una gran complejidad, motivo por el cual será necesario alcanzar un abordaje adecuado.

A tal fin, se implementó una etapa exploratoria para lograr identificar esas variables dentro del comportamiento, pasando luego a una segunda etapa descriptiva y mixta (cualitativa y cuantitativa), que permitió observar su funcionamiento. Las herramientas utilizadas han sido la revisión y análisis bibliográfico para un adecuado marco teórico y su correspondiente operacionalización, además de la recopilación de datos a través de un instrumento que ha tomado forma de encuesta, relevando resultados generales y focalizados en base a la clasificación de tres tipos organizacionales: coercitivas, utilitarias y normativas.

Sabiendo que las organizaciones se encuentran inmersas en la sociedad, nos hemos propuesto describirla, así como también su influencia en las mismas, en forma recursiva, ya que son nuestro objeto de estudio, buscando lograr una clasificación novedosa, que defina a la organización de hoy en día, configurándose como un aporte a nuestra disciplina que es la administración.

**Palabras clave:** géneros; pulsión sexual; poder; comportamiento organizacional.

## Índice general

1. Introducción.....	1
2. Planteamiento del problema .....	5
2.1. Preguntas problematizantes .....	7
2.2. Pregunta General .....	7
2.3. Preguntas Específicas .....	7
3. Objetivos.....	7
3.1. Objetivo General.....	7
3.2. Objetivos Específicos .....	7
4. Hipótesis .....	8
4.1. Hipótesis principal.....	8
4.2. Hipótesis secundarias .....	8
5. Marco teórico.....	9
5.1. Contexto, comportamiento, organización y trabajo en la actualidad .....	9
5.1.1. Comportamiento organizacional.....	9
5.1.2. Organizaciones y sus tipologías .....	10
5.1.3. Organizaciones como prisiones psíquicas .....	12
5.1.4. Una nueva concepción del trabajo: el hombre <i>managerial</i> .....	14
5.1.5. Posmodernidad y tipos de sociedades .....	17
5.1.6. Economías de plataformas.....	21
5.2. Sexualidad: pulsión sexual y género en relación al poder.....	24
5.2.1. Sexualidad y conceptos psicoanalíticos.....	24
5.2.2. Estudios de género y su perspectiva en las organizaciones.....	29
5.2.3. Contrasexualidad .....	32
5.2.4. Relaciones de poder en las organizaciones.....	35
5.2.5. Poder y sexualidad.....	42
5.2.6. Psicodinámica y psicopatología del trabajo.....	46

6. Metodología y técnicas aplicadas .....	50
6.1. Tipo y diseño de investigación .....	50
6.2. Operacionalización .....	51
6.3. Instrumentos de recolección de datos .....	52
6.4. Fuentes, población y técnicas de procesamiento .....	52
7. Desarrollo y hallazgos .....	54
7.1. Encuesta general - Sistematización .....	56
7.1.1. Datos sociodemográficos.....	56
7.1.2. Variable: Género.....	64
7.1.2.1. Dimensión: Diversidad de género .....	64
7.1.2.2. Dimensiones: Igualdad de género (derechos, responsabilidades y oportunidades) y Paridad de género (participación cuantitativa homogénea).....	69
7.1.2.3. Dimensión: Equidad de género (condiciones y trato) .....	73
7.1.3. Variable: Pulsión sexual .....	77
7.1.3.1. Dimensión: Psicodinámica (pulsionalidad y actividad laboral) .....	77
7.1.3.2. Dimensión: Psicopatología (organización del trabajo, placer y sufrimiento) ....	81
7.2. Encuestas focalizadas – Sistematización.....	90
7.2.1. Datos sociodemográficos.....	90
7.2.2. Variable: Género.....	91
7.2.2.1. Dimensión: Diversidad de género .....	91
7.2.2.2. Dimensiones: Igualdad de género (derechos, responsabilidades y oportunidades) y Paridad de género (participación cuantitativa homogénea).....	92
7.2.2.3. Dimensión: Equidad de género (condiciones y trato) .....	93
7.2.3. Variable: Pulsión sexual .....	94
7.2.3.1. Dimensión: Psicodinámica (pulsionalidad y actividad laboral) .....	94
7.2.3.2. Dimensión: Psicopatología (organización del trabajo, placer y sufrimiento) ....	95
8. Conclusiones.....	97

8.1. Alcance de los objetivos .....	97
8.1.1. Alcance del objetivo general .....	97
8.1.2. Alcance de los objetivos específicos .....	101
8.2. Comprobación de hipótesis .....	105
8.2.1. Comprobación de hipótesis general.....	106
8.2.2. Comprobación de hipótesis secundarias.....	109
8.3. Líneas abiertas de investigación .....	114
9. Bibliografía y fuentes .....	116
9.1. Referencias bibliográficas .....	116
9.2. Bibliografía ampliatoria.....	123
10. Anexos.....	127
10.1. Anexo I: Estructura de la Encuesta .....	127
10.2. Anexo II: resultados de las encuestas focalizadas .....	137
10.2.1. Resultados de encuesta en organización utilitaria .....	137
10.2.2. Resultados de encuesta en organización normativa .....	152
10.2.3. Resultados de encuesta en organización coercitiva.....	167
10.3. Anexo III: Glosario.....	172

## 1. Introducción

*Quien no se mueve, no siente sus cadenas.*

*Rosa Luxemburgo*

*El saber es el único espacio de libertad del ser.*

*Michel Foucault*

Los motivos que impulsaron la presente investigación radican en la influencia que hemos observado de la pulsión sexual y el género en el comportamiento organizacional. Al respecto, cabe destacar que existen enfoques desde la psicología orientados hacia el análisis interno de las organizaciones (v.gr. psicología del trabajo, psicología institucional, etc.). Por otro lado, existen también enfoques administrativos cuyas bases se encuentran en una perspectiva de índole conductual o conductista. Sin embargo, no abundan los estudios desde la perspectiva que aquí se propone, buscando configurar un aporte hacia la administración, contemplando a los sujetos en las organizaciones, tanto en la función de dirección como de gestión, en los niveles institucional, gerencial y operativo.

Por su parte, la teoría organizacional en general ha evolucionado en sus conceptos teóricos, sin contemplar en demasía el punto de vista del capital humano, del género y otras diversidades (Heller, 2012). Esto puede comprobarse al realizar el abordaje teórico de los diferentes temas que involucran a la administración, por lo cual es necesario incorporar al análisis de las organizaciones una perspectiva de género (Vázquez & Urbiola, 2014).

La necesidad de abordar esta temática se fundamenta en que ha sido ampliamente desarrollada en otros ámbitos de conocimiento como la psicología, la sociología, la antropología o la filosofía, extrapolando su aplicación al análisis organizacional. Es por ello necesario un abordaje interdisciplinario que combine dichas áreas de conocimiento, debido a que en la administración existe una ausencia disciplinar respecto de estos temas que son la pulsión sexual y el género.

Durante todo el camino realizado, se han obtenido recursos y fuentes de financiamiento que impulsaron la presente investigación. Dicha situación no solo ha beneficiado la formación doctoral, sino que, además, denota un interés por parte de las áreas científicas y académicas, que han brindado su aval y aceptación. En esa vía, me he desempeñado como Becario Doctoral UBACyT, durante el período 2014-2020, que permitió la dedicación pertinente al proyecto. Por otro lado, en la Programación Científica 2018 he sido director del Proyecto de Investigación por Área Temática (PROIAT), FCE-UBA: “Las Empresas Recuperadas en el desarrollo económico y social de la Ciudad de Buenos Aires. Una mirada desde la perspectiva de género en relación al poder.” Por último, también he sido director del Proyecto de Investigación del Centro de Investigaciones en Ciencias Económicas (CICE), Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2020-2021: “Construcción social y cultural del género en las Ciencias Económicas”. Como puede observarse, el desarrollo doctoral no se ha limitado a la realización de la presente tesis, sino también a contribuir a las ciencias económicas con las temáticas que aquí se plantean.

La estructura de la presente tesis pretende demostrar en forma ordenada los avances y aportes realizados. A tal fin, se expondrán aquí las bases conceptuales que justifican el presente trabajo, a partir del planteamiento del problema. Siempre problematizar implica una exhaustiva mirada sobre los temas a tratar, dando cuenta del estado de situación actual a partir de una mirada en perspectiva histórica. En este caso se pone mayor énfasis ya que son temas poco abordados en la disciplina administrativa. Luego de eso, se expondrán los elementos guía de toda investigación, a saber: las preguntas problematizantes, los objetivos y las hipótesis. Todo concatenado y guardando especial relación entre sí, con sus respectivas divisiones entre generales y específicos.

A continuación, se desarrolla un amplio marco teórico, cuyo recorrido propone elaborar una construcción propia en base al abordaje de las principales líneas de investigación y la revisión del estado del arte que permite la selección de autores/as que orientan la redacción y el cumplimiento de los objetivos propuestos. Con el fin de simplificar el análisis, se encuentra dividido en dos secciones, la primera se refiere al contexto organizacional y del mundo del trabajo, englobando el ámbito al cual se refiere la presente tesis. Allí los conceptos abordados serán:

- ✓ comportamiento organizacional;

- ✓ organizaciones y sus tipologías;
- ✓ organizaciones como prisiones psíquicas;
- ✓ concepción del hombre *managerial*;
- ✓ posmodernidad y tipos de sociedades: disciplinaria, de control, de rendimiento, de cansancio, de transparencia;
- ✓ economías de plataformas.

La segunda sección se refiere a la sexualidad, definiendo la pulsión sexual por un lado y el género por otro. Se abordan los siguientes conceptos:

- ✓ sexualidad en general;
- ✓ sexualidad desde el psicoanálisis y sus conceptos;
- ✓ estudios de género;
- ✓ diversidad de género;
- ✓ contrasexualidad;
- ✓ relaciones de Poder en las organizaciones;
- ✓ poder y sexualidad;
- ✓ psicodinámica del trabajo;
- ✓ psicopatología del trabajo.

Como puede observarse, es un frondoso abordaje, necesario si tenemos en cuenta las variables y dimensiones que contemplan la presente investigación. Al respecto, el apartado que le sigue detalla el método aplicado para llevar adelante el proceso metodológico, tanto para la recopilación y revisión bibliográfica, como para el trabajo de campo que permitió relevar los datos empíricos necesarios. Se incorpora allí el tipo y diseño de investigación, la operacionalización de variables, los instrumentos de recolección y las fuentes del relevamiento que se desarrolla a continuación de ello.

Siguiendo con la lectura, encontrarán el apartado correspondiente a los hallazgos obtenidos respecto al relevamiento: el trabajo de campo. Se describen allí la confección de las encuestas, la distribución sectorial y el contexto en el cual fueron recopilados los datos. Luego se expone la información, ordenada desde lo general a lo particular, en cada tipo de organización, así como también por las dimensiones de cada variable. Por último, se da

cuenta del alcance de los objetivos planteados al principio de la investigación, tanto generales como particulares, en base a la operacionalización propuesta.

Para finalizar la tesis, se arriba a las conclusiones, ordenadas según el grado de alcance de los objetivos, concatenados con la comprobación de hipótesis y articuladas con el marco teórico correspondiente, teniendo en cuenta la complejidad del trabajo realizado y el cumplimiento de las etapas pertinentes. Tal es el fin último, identificando las variables y dimensiones necesarias a considerar para contemplar la problemática de género y sexualidad en el comportamiento organizacional. Como corolario de la presente, incorporamos líneas abiertas de investigación que indican el camino transitado y las futuras líneas de abordaje que pueden ser continuadas, denotando el recorrido que aún falta por delante en materia de géneros y sexualidades con respecto a la disciplina de la administración.

Cerraremos la presente introducción con la justificación particular del tema. Las temáticas abordadas pretenden atravesar un alto nivel de conciencia social cuya finalidad es lograr un aporte a la administración en particular y a las ciencias económicas en general, que logre aplicar una perspectiva más social y humana, en consonancia con las necesidades organizacionales de la actualidad. Es allí que encontramos las problemáticas que la sexualidad y el género provocan en la sociedad, caracterizada como sociedad de organizaciones (Etzioni, 1965). Tal es el fundamento de aplicar temas desde la psicología y estudios con perspectiva de género, a partir de los movimientos feministas, disidencias, y la comunidad LGTBIQ+, apoyándonos en el lema de que “lo personal es político” aunque también en que “lo político es personal” (Carballo, 2017), lo cual interpretamos como que no solamente la esfera pública incide en nuestras acciones, sino que también la posición que tomamos frente a determinadas situaciones se hacen carne en nuestros cuerpos. En definitiva, es la posición que nos hace, esencialmente, seres humanos.

## 2. Planteamiento del problema

El tema que aquí se desea analizar e investigar se basa en describir las formas en que inciden tanto la pulsión sexual como el género en el comportamiento organizacional. De esta forma, se busca indagar acerca de cómo se manifiestan ambas variables sobre las personas al interior de las organizaciones, tanto a nivel institucional, gerencial y operativo, a partir de las consecuencias que genera en las mismas la influencia de la sociedad disciplinaria y de rendimiento.

La propuesta de investigación radica en relacionar esos términos, más cercanos a la psicología y sociología, con la administración. Fundamentalmente, con el objeto de estudio que tiene la misma, es decir, las organizaciones. Más específicamente se hará hincapié en el comportamiento organizacional, planteando la pulsión sexual y el género como variables del mismo. En este punto se agrega la perspectiva de género, debido a que es fundamental para abordar la temática de la sexualidad.

Se trata de abordar la sexualidad desde la multiplicidad de dimensiones que tiene el término (ya sea como vía de reproducción, sexo biológico<sup>1</sup>, relaciones sexuales, identidad de género, etc.). Más específicamente, desde el psicoanálisis como pulsión sexual. Esto es, a partir los estudios de su precursor, Sigmund Freud (1979e), quien plantea que las pulsiones, que son estímulos para lo psíquico que provienen del propio cuerpo y son generadas por la energía vital de los individuos, al reprimirse por cuestiones culturales y sociales, y no satisfacerse en forma adecuada, encauzan un camino diferente, canalizándose hacia una nueva vía de escape que genera un síntoma. A su vez puede manifestarse de varias formas, ya sea una parálisis, un acto fallido, un error de escritura, etc.

Por su parte, Michel Foucault (2009a) ha analizado los distintos dispositivos denominados de saber-poder imperantes con respecto a cuestiones de sexualidad, describiendo su

---

<sup>1</sup> Esta denominación fue reemplazada por la de sexo asignado al nacer, ya que se trata de una etiqueta basada en determinados factores médicos como hormonas, cromosomas y genitales, motivo por el cual se lo denomina sexo biológico. Sin embargo, esa construcción es también social y cultural, generalmente clasificado como femenino o masculino. Es por ello que en la presente tesis se denominará a partir de aquí como sexo asignado al nacer y no como sexo biológico.

represión, en la edad media, o en la era moderna donde ocupa un lugar hegemónico dentro del discurso. Esto es importante a la hora de abordar el tema, ya que la descripción que hace de las formas de control social y la influencia que tienen las relaciones de poder en la vida cotidiana, configura una relevante caracterización de la genealogía de la sociedad que se mantiene vigente en nuestros días.

Las organizaciones (sobre todo laborales) se han ido configurando, desde el advenimiento de la llamada sociedad posmoderna, como unidades complejas que representan un nivel de exigencia muy alto para sus miembros. De hecho, debido a la vorágine de nuestros días, se viene constituyendo un tipo de individuo organizacional, denominado por Nicole Aubert y Vincent De Gaulejac (1993) como “hombre *managerial*”, al cual caracterizan por una búsqueda narcisista y una necesidad de éxito latente, que lleva a generar en el ámbito de la organización, y su contexto, situaciones que fomentan un alto grado de estrés en las personas. Se abordará también desde la psicodinámica del trabajo, propuesta por Christophe Dejours (2000), que combina factores psicológicos y ambientales en el análisis del desarrollo humano en el ámbito laboral. En ese contexto, surge la idea del panóptico digital, como forma de control y vigilancia que recae directo en las organizaciones. Dicho concepto surge originariamente del panóptico, que se refiere a una construcción arquitectónica que permite ver su interior, de manera íntegra, desde un solo punto (RAE, 2018), analizado por Foucault (1979) como una forma arquitectónica circular, cuya idea predominante era que los reclusos en los calabozos se sintieran observados por el vigilante y por sus compañeros, aunque nadie los estuviera viendo. Por su parte, las organizaciones se configuran como modelos de negocio desde la economía digital que se caracteriza principalmente por la creación y retención de valor a través de medios digitales, ya sea plataformas, dispositivos, hardware, entre otros espacios digitalizados (Molano Rojas, 2018).

Para lograrlo, es necesario desarrollar una investigación que logre homologar la pulsión sexual y el género, como variables del comportamiento dentro de las organizaciones. El fundamento de dicho análisis radica en la posibilidad de centrar el estudio de las mismas en su principal componente: las personas, ya que, como puede observarse, el nivel de exigencia hacia el capital humano se ha ido incrementando con el paso del tiempo y más aún con el actual contexto caracterizado por las sociedades disciplinarias y de rendimiento.

### **2.1. Preguntas problematizantes**

### **2.2. Pregunta General**

¿Cuál es la incidencia de las consecuencias generadas por la canalización de la pulsión sexual hacia el trabajo y por la diversidad de género en el comportamiento de las personas dentro del ámbito organizacional?

### **2.3. Preguntas Específicas**

- a) ¿Cuáles son las características que existen en las organizaciones actuales, conforme al contexto social, económico y tecnológico, que influyen en la canalización pulsional sexual hacia el trabajo y en la diversidad de género?
- b) ¿De qué forma condiciona la diversidad de género a la organización del trabajo?

## **3. Objetivos**

### **3.1. Objetivo General**

Indagar sobre el comportamiento de las personas en las organizaciones actuales, a través de las formas en que inciden las consecuencias generadas por la canalización de la pulsión sexual hacia el trabajo y de la diversidad de género.

### **3.2. Objetivos Específicos**

Para ello, se plantean los siguientes objetivos específicos:

- a) Estudiar y caracterizar a las organizaciones actuales, en base al contexto social, económico y tecnológico, centrando la atención en la canalización pulsional sexual hacia el trabajo y la diversidad de género.
- b) Releva el condicionamiento que produce la diversidad de género en la organización del trabajo.

## **4. Hipótesis**

### **4.1. Hipótesis principal**

La canalización de la pulsión sexual en el desempeño laboral se manifiesta en el comportamiento deteriorando las relaciones interpersonales y aumentando el nivel de auto-exigencia individual.

### **4.2. Hipótesis secundarias**

- a) Existen características por parte de las organizaciones actuales que propician la canalización de la pulsión sexual hacia el trabajo, con el fin de maximizar el beneficio organizacional.
- b) La organización del trabajo está condicionada por la diversidad de género, manifestando la necesidad de adecuar los espacios laborales a las nuevas perspectivas que proponen los estudios en dicha temática.

## 5. Marco teórico

### 5.1. Contexto, comportamiento, organización y trabajo en la actualidad

*Las organizaciones institucionalizan intereses y preocupaciones del inconsciente en el diseño de la organización y la cultura corporativa más amplia. Un entendimiento completo del significado de sexualidad reprimida nos lleva así a un nuevo tipo de teoría de la dependencia de la organización.*

*Gareth Morgan*

#### 5.1.1. Comportamiento organizacional

Para comenzar se abordará el concepto de comportamiento organizacional (CO), ya que es el ámbito de estudio al cual nos referiremos. El mismo se compone por las conductas, actitudes y formas de actuar que tienen las personas en las organizaciones a diferentes niveles: individual, grupal y organizacional. El CO puede definirse como “el campo de estudio que investiga el efecto que los individuos, los grupos y la estructura tienen en la forma de actuar de la organización, y su propósito es mejorar el desempeño de ésta” (Robbins y Judge, citado por Franklin y Krieger, 2011, p.9).

Por otra parte, indagando las fuentes de la disciplina a partir de Herbert Simon<sup>2</sup>, puede observarse que el comportamiento en el ámbito organizacional está siempre ligado a la consecución de determinados objetivos y metas, tiene un propósito determinado: “Una gran parte del comportamiento, y especialmente del comportamiento de los individuos dentro de las organizaciones administrativas, es intencionado; es decir, está orientado hacia metas u objetivos” (Simon, 1978, p.6).

Asimismo, según Franklin y Krieger (2011), las principales características del CO son:

---

<sup>2</sup> 1916-2001, estadounidense. Científico conocido por sus aportes a la psicología, las matemáticas, la epistemología, la economía y la inteligencia artificial. Laureado en 1978 por la Academia Sueca con el Premio Nobel de Economía por sus trabajos sobre los procesos de elección y la teoría de la decisión.

- 1- Multidisciplinariedad: Método que promueve la transmisión de ideas, información y emociones.
- 2- Mecanismo de retroalimentación para mejorar condiciones de trabajo
- 3- Forma de identificar valores relacionados con el trabajo en las decisiones organizacionales.
- 4- Vía de aplicación de métodos y tecnologías que faciliten la toma de decisiones efectiva
- 5- Alternativa para evaluar el desempeño en las organizaciones y realizar las correcciones necesarias.

El comportamiento organizacional se encarga del estudio acerca de los efectos que produce el accionar de los individuos en el ámbito de las organizaciones. Tiene diversos niveles de análisis (aunque con la noción de estar inmersos en un contexto determinado), que son el individual (características particulares de los integrantes de la organización como fuerza laboral, es una perspectiva subjetiva), de grupo o equipo (la integración con los demás miembros, el sentido de pertenencia al grupo, las sensaciones de estima) y, por último, el nivel de sistema organizacional (el desempeño en relación con las metas a alcanzar, la posición que ocupa en la estructura, los procedimientos y funciones que cumple).

En resumen, el CO es una concepción analítica que tiene una fuerte base conductual, contextualizada por el campo de estudio que son las organizaciones.

### **5.1.2. Organizaciones y sus tipologías**

A fin de abordar una clasificación moderna organizacional, se remitirá a las tipologías definidas por Amitai Etzioni<sup>3</sup> (1965). El autor realizó una interrelación entre dos variables,

---

<sup>3</sup> 1929, alemán / estadounidense. Sociólogo. En 1934 emigró a Italia, Grecia y Palestina. Participó muy activamente en la creación del Estado de Israel. Estudió en la Universidad Hebrea de Jerusalén y, a partir de 1957, en la Universidad de California en Berkeley, donde se doctoró en sociología.

los tipos de poder (o medios de control), por un lado, y los tipos de involucramiento (o compromiso de los miembros), por otro.

Los tipos de poder pueden ser:

- 1- Físico (coacción, imposición, fuerza y miedo)
- 2- Material (dinero)
- 3- Simbólico (normativo: prestigio y estima o social: aceptación y reconocimiento)

Tipos de involucramiento:

- 1- Alienador (obligado a pertenecer)
- 2- Calculador (elige pertenecer en función de sus beneficios o intereses)
- 3- Moral (opcional por altruismo)

De allí se desprenden tres tipologías organizacionales (Etzioni, 1965):

- **Coercitivas:** autoridad (ismo) en el nivel superior. Imposición de poder por la fuerza. Por ejemplo: campos de concentración; cárceles; hospitales psiquiátricos.
- **Utilitarias:** con fines de lucro. Remuneración como base del control. Por ejemplo: empresas; comercios.
- **Normativas:** recompensa por pertenecer (voluntarias). Consenso sobre objetivos y métodos. Por ejemplo: clubes; asociaciones profesionales.

En el caso específico de las organizaciones coercitivas, al ser muy particular su dinámica se han abordado en forma diferenciada. Una mejor comprensión del fenómeno puede interpretarse a partir del término de **instituciones totales**, acuñado por Ervin Goffman<sup>4</sup> (2001), ya que sus características se diferencian de cualquier otro tipo de organización. Las mismas se definen como un “lugar de residencia y trabajo, donde un gran número de individuos en igual situación, aislados de la sociedad por un período apreciable de tiempo, comparten en su encierro una rutina diaria, administrada formalmente” (p.13). De allí se desprenden sus características, que nos ayudan de guía para abordar este tipo de organizaciones en el relevamiento realizado. Son organizaciones en las cuales los/as

---

<sup>4</sup> 1922-1982, canadiense. fue un sociólogo y escritor considerado como el padre de la microsociología, uno de los sociólogos más importantes del siglo XX.

internos/as arriban con una cultura de presentación arraigada desde el afuera y que van perdiendo a través de un proceso de “despojo de identidad, mortificación y violación del yo” (Lafleur, 2000, p.33).

Con respecto a las organizaciones utilitarias, podemos profundizar el análisis desde una perspectiva interesante que plantea la caracterización de las organizaciones lucrativas, más específicamente las empresas, como totalizadoras del tiempo, el interés y las relaciones de las personas que allí se desempeñan. Nos referimos aquí a la denominación de **empresas depredadoras** (Melamed, 2006), que son aquellas que exacerbaban la demanda del personal, justificándose en el contexto competitivo y los cambios actuales en las formas de trabajo a partir de la incorporación de lo virtual y las nuevas tecnologías de la información, como desarrollaremos más adelante en la presente tesis.

Como últimas en la clasificación, las organizaciones normativas tienen la particularidad de vincular su accionar a los valores que pregonan. Sus finalidades van más allá de obtener algún beneficio económico, sino que se trata de realizar un aporte a la sociedad con bases, muchas veces, filantrópicas. Es por ello que predominan elementos estratégicos y se destaca el papel preponderante de la misión como razón de ser de esa organización (Segade, 2022), y predominan también valores como la responsabilidad social e individual, la autonomía y la confianza (Gómez Fulao, 2011).

### **5.1.3. Organizaciones como prisiones psíquicas**

Con el objeto de estudiar la dinámica organizacional se aplicará la noción de la organización como prisión psíquica, término acuñado por Gareth Morgan<sup>5</sup>. Esta idea, radica en que las personas nos encerramos en nuestras propias formas de pensamiento, siendo las organizaciones ambientes propicios para dicho fin. La metáfora es tomada del famoso mito de la caverna de Platón, “donde Sócrates nos habló de las relaciones entre apariencia, realidad y conocimiento” (Morgan, 1991, p.187). Como señala el autor se paraliza en esas

---

<sup>5</sup> 1943, británico / canadiense. Es un teórico de la organización, consultor de gestión y profesor de investigación distinguido en la Universidad de York en Toronto. Creador del concepto de "metáfora organizacional".

ideas por cuestiones de comodidad o para no ver otras cosas, “muchos de nosotros nos resistimos a menudo o ridiculizamos los esfuerzos de la ilustración, prefiriendo permanecer en la oscuridad en vez de arriesgarnos a desenmascarar un nuevo mundo y su amenaza a las viejas formas” (Morgan, 1991, p.188).

Ahora bien, una de estas trampas de pensamiento tiene que ver con la relación entre organización e inconsciente, en términos del psicoanálisis. Precisamente, Morgan nos dice que este tema no está tan problematizado y que “un entendimiento total del significado de lo que hacemos y decimos al desempeñar nuestros negocios diarios siempre debe tener en cuenta las estructuras ocultas y la dinámica de la mente humana” (Morgan, 1991, p.191). Y respecto al hecho de analizar en términos psicoanalíticos esa dinámica, nos da un claro panorama:

Esta visión de la civilización tiene interesantes consecuencias; al acentuar el vínculo entre represión psíquica, cultura e inconsciente, sugiere que debemos investigar el significado oculto de nuestras culturas de la organización en los intereses y preocupaciones inconscientes de aquellos que las crean y sostienen. (Morgan, 1991, p.191)

Como puede observarse, el inconsciente de la organización está íntimamente ligado al inconsciente de las personas que generan la cultura de la organización.

A su vez, Morgan analiza el caso particular de la sexualidad reprimida en la organización. Toma como ejemplo el caso de Frederick Taylor, adosando a él una clara compulsión anal relacionada a su pública preferencia hacia el mecanicismo y el control. Pero más allá de ese caso particular, el autor nos adentra en la idea de cómo la sexualidad reprimida en términos de constitución del aparato psíquico puede influir en la dinámica de la organización. Por otro lado, también hace mención al punto de vista de Foucault<sup>6</sup>:

Este conflicto entre organización y sexualidad no debería sorprender; el dominio y control del cuerpo es fundamental para el control sobre la vida social y política.

---

<sup>6</sup> 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.

Foucault nos anima así a encontrar paralelismos entre la elevación de la organización formal y la rutinización y organización estricta del cuerpo humano. (Morgan, 1991, p.196)

La importancia de este análisis, a los fines del presente trabajo, radica en poner en relieve la relación entre la sexualidad reprimida y las organizaciones<sup>7</sup>, sean éstas más burocráticas o más innovadoras y creativas. En este sentido, pueden observarse formas en que la sexualidad reprimida puede configurar las actividades cotidianas, “las conductas y fantasías sexuales configuran la política corporativa; los comportamientos neuróticos dan forma a compulsividad, paranoia, masoquismo y otras alteraciones del medio y las relaciones de trabajo” (Morgan, 1991, p.198). Todas estas son formas de sublimación<sup>8</sup>, aunque es importante no quedarse en las personalidades individuales, sino que ir más allá, a nivel organizacional. En palabras del autor:

Las organizaciones institucionalizan intereses y preocupaciones del inconsciente en el diseño de la organización y la cultura corporativa más amplia. Un entendimiento completo del significado de sexualidad reprimida nos lleva así a un nuevo tipo de teoría de la dependencia de la organización. Las organizaciones no están determinadas únicamente por sus entornos; también toman su forma de los intereses inconscientes de sus miembros y las fuerzas inconscientes que configuran las sociedades en las que existen. (Morgan, 1991, p.198)

#### **5.1.4. Una nueva concepción del trabajo: 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 dos tendencias: por un lado, el aumento del

---

<sup>7</sup> Muchas organizaciones tienen un carácter narcisista enraizado en formas sublimadas de erotismo oral unidas a la satisfacción de las necesidades individuales.

<sup>8</sup> “Canalización de los impulsos básicos hacia formas socialmente aceptables” (Morgan, 1991, p.194).

narcisismo y, por el otro, la desaparición de los valores y las metas sociales. Así lo describen Nicole Aubert<sup>9</sup> y Vincent De Gaulejac<sup>10</sup> (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. (p.123)

Los autores deducen que junto a esas dos tendencias existe una organización “que va ganando peso como proveedora de sentido: la empresa”. 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 gestión de lo imaginario obtiene la motivación, la energía y la productividad que necesita. (Aubert & De Gaulejac, 1995, p.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 & De Gaulejac, 1995, p.125)

---

<sup>9</sup> 1948, francesa. Psicóloga. Profesora E mérita de la ESCP Europa (Escuela Superior de Comercio de París).

<sup>10</sup> 1946, francés. Sociólogo. Profesor en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de París – Diderot.

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 para satisfacer sus exigencias internas. Para lograrlo se basa en tres elementos:
  - 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 mismo<sup>11</sup>.
  - 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 & De Gaulejac, 1995, p.127).
- 2) **Necesita el éxito para sentirse vivo, necesita ser un ganador.** En el sentido de que siempre debe tener una meta más alta para alcanzar y así justificar su exigencia desmedida.

Lo que se pone de manifiesto con esta 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: el hombre *managerial*. Asimismo, las características de este sujeto propician a que una nueva concepción de individuos esté cada vez más abocada a la organización en la que trabaje, canalizando hacia allí la creatividad generada por su libido.

Desde una perspectiva administrativa, existen estudios que abordan temáticas tales como la motivación, el clima laboral, la satisfacción en el trabajo, etc. En esa vía, este último concepto se puede definir desde dos aspectos, uno tiene que ver con la percepción subjetiva

---

<sup>11</sup> “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 & De Gaulejac, 1995, p.126)”.

de las experiencias laborales y otra que tiene que ver con una respuesta afectiva o emocional sobre varias facetas del trabajo. Dicha perspectiva nos ayuda a comprender el trabajo como una actividad que va más allá de ganarse la vida, ya que se define como una forma de expresarse socialmente, como una actividad esencialmente humana (Segade, 2022).

Al respecto, es importante destacar que hablamos aquí de sujetos, tanto desde el punto de vista singular como social, por lo cual se necesita tener en cuenta los individuos y colectivos “subordinados a mandatos sociales requirentes de respuestas automáticas; por el contrario, se pretende reivindicar la capacidad y la necesidad de responder creativamente a partir de un proceso de subjetivación e intersubjetivación, como capacidad de coexistir” (Gómez Fulao, 2011, p.195). Se pretende aquí referencias las diferencias subjetivas entre cada integrante de la organización, a pesar de su tipo particular.

Ahora bien, con el objeto de describir las circunstancias que han llevado en la actualidad a configurar organizaciones más exigentes, como se ha descrito a través de los autores referenciados, es necesario contextualizar los tiempos que corren. Más específicamente la época actual que se ha dado en llamar posmodernidad.

### **5.1.5. Posmodernidad y tipos de sociedades**

La posmodernidad tiene que ver con los resabios de la sociedad moderna, industrializada, que chocan con los vertiginosos cambios sociales y culturales de la actualidad. De hecho, es difícil delimitar el comienzo de este período, reconociéndoselo a partir de las particularidades que lo caracterizan.

No obstante, Jean-François Lyotard (1987) y Fredric Jameson (1991) ubican sus comienzos entre fines de la década de 1950 y principios de 1960, aludiendo el primero a “la reconstrucción de Europa y la transformación tecnológica del saber” (Lyotard, 1987, p.6), y el segundo a “diversos movimientos sociales, culturales y artísticos” (Jameson, 1991, p.15). Sin embargo, Gómez Fulao (2015) nos dice que los antecedentes que influyeron a dichos autores son anteriores, “pueden encontrarse en Nietzsche preludeos de la posmodernidad cuando dice que todas las afirmaciones son literalmente falsas, tanto como la misma concepción de la razón entendida como universal, objetiva, infalible y autónoma” (p.10). Es en esa concepción donde radican las principales características de esta nueva era y de este

nuevo sujeto: “sin referencias que permitan fundar una anterioridad y exterioridad simbólicas, el individuo queda expectante ante la posibilidad de autonomía, entendida como conquista de quienes antes estuvieron alienados y tuvieron que luchar para liberarse” (Gómez Fulao et. al., 2015, p.10).

La era posmoderna se caracteriza por una liviandad en las relaciones, a través del espejismo del liberalismo, y la relatividad de las verdades o, más precisamente, una mixtura entre las mismas, debido a la coexistencia de los resabios de modelos hegemónicos anteriores con la lógica cultural del capitalismo tardío (Jameson, 1991). Es por ello que:

En el debate filosófico la posmodernidad recrea una suerte de furor por algunos rasgos. La imagen que refleja ese estilo es la que corresponde a la relatividad de los valores, un perfil disperso del mundo, el derrumbe de las verdades dogmáticas y la caída de los grandes relatos. (Gómez Fulao et. al., 2015, p.12)

Tales son las características de las cuales, las organizaciones no quedan exentas.

Por su parte, tampoco quedan por fuera las personas que las componen:

El hombre de la era posmoderna es el ser de la discontinuidad, un ser que se sale de sí mismo, un hombre que actúa en sociedad, pero que representa la emancipación de lo privado, exponiéndose en el exterior y desembocando en una experiencia donde las máscaras, siguiendo a Mongin, disfrazan el anonimato y la impersonalidad, que constituyen el patrimonio inicial del espacio público. (Gómez Fulao et. al., 2015, p.15)

Por su parte, Foucault describía a la sociedad como disciplinaria. Con el paso del tiempo y los diferentes abordajes, la nomenclatura ha ido mutando hasta llegar a la sociedad atravesada por la mirada ajena, llevada al extremo debido a las nuevas tecnologías. En palabras de Byung Chul Han<sup>12</sup> (2013), una sociedad de la transparencia (que sigue la lógica de la sociedad del rendimiento), cuyo panóptico digital todo lo observa. Pero, para llegar a ello, es necesario describir su antecedente. Se hace referencia al panóptico, cuyo significado

---

<sup>12</sup> 1959, surcoreano. Filósofo y ensayista, experto en estudios culturales y profesor de la Universidad de las Artes de Berlín. Es uno de los filósofos más destacados del pensamiento contemporáneo por su crítica al capitalismo, la sociedad del trabajo, la tecnología y la hipertransparencia.

más directo es una construcción arquitectónica que permite ver su interior, de manera íntegra, desde un solo punto (RAE, 2018).

El panóptico fue ideado<sup>13</sup> por Jeremy Bentham<sup>14</sup> (1776), jurista inglés, precursor de la corriente de pensamiento utilitarista, quien ofreció dicha construcción a las autoridades de la época, proponiendo un cambio en las formas de control social (Foucault, 1979). La misma consistía en una forma arquitectónica circular de 6 pisos, con una torre en el medio de 3 pisos, cuya idea predominante era que los reclusos en los calabozos se sintieran observados por el vigilante y por sus compañeros, aunque nadie los estuviera viendo. Esto es, que la persona vigilada tenga la sensación de ser visto, por más que quien vigila estuviese o no, cumpliendo dicha función.

La propuesta no se llevó a cabo en ese momento con el modelo original que ofreció Bentham, debido a que las estructuras arquitectónicas estaban conciliadas con una lógica diferente. Sin embargo, sienta las bases de las cárceles que comienzan a construirse en la época, sobre todo a partir de mediados del siglo XIX (Foucault, 2015). Y no sólo trasciende para este tipo de organizaciones, sino que también se ve plasmado en las productivas, de educación, de la salud, etc. (Foucault, 1979). Esto es así, ya que la lógica o funcionamiento del panóptico trascendió a nivel social y la idea de percibir la vigilancia en todo momento. Así se instala una forma centralizada y que determina la economía del poder, ya que con menor cantidad de recursos se puede vigilar y controlar a una mayor cantidad de personas (Oliverio, Valle Lanosa & Pesce, 2020). Además, con el simple hecho de instalar en el inconsciente colectivo la sensación de estar siendo observados se configura la idea de la vigilancia permanente (Oliverio, Valle Lanosa & Güí, 2021). A lo largo de la historia los estudios nos permitirán ver que dicha lógica se aplica a todo tipo de organizaciones.

Foucault (2015) sostiene que el poder no reprime, normaliza. Su propósito es encauzar el comportamiento de las personas, a través de la acción normalizadora. Esa invisibilidad del

---

<sup>13</sup> La idea surge, en realidad, unos años antes por parte de su hermano, al visitar la Escuela Militar de París (Bentham, 1776).

<sup>14</sup> 1748-1832, inglés. Pensador, padre del utilitarismo. Niño precoz, a los trece años ingresó en Oxford, y empezó a ejercer como abogado a los diecinueve. Fue uno de los fundadores del University College de Londres.

poder constituye su microfísica: las relaciones de poder que se presentan en cada acción cotidiana, en las conductas (Foucault, 1992). Agrega que el propósito último de todo poder es el auto-disciplinamiento, constituyendo la sociedad, metafóricamente, como una cárcel bajo la lógica del panóptico. El aparato disciplinario perfecto permitiría con una sola mirada observar el todo (Foucault, 2015).

Foucault (2015) define al poder disciplinario como aquel que “tiene como función principal 'enderezar conductas'” (p.199). Ese propósito es alcanzado a través de tres elementos: “el éxito del poder disciplinario se debe en efecto al uso de instrumentos simples: la inspección jerárquica, la sanción normalizadora y su combinación en un procedimiento que le es propio: el examen” (Foucault, 2015, p.199).

El paso desde la sociedad disciplinaria a la sociedad del control (Deleuze, 1991), se destaca por el hecho de extremar la vigilancia en todo ámbito, tanto público como privado. Su mayor correlato se observa en la intromisión de las telecomunicaciones y la hiperconectividad en la vida cotidiana. Han (2013) en contraposición con otros autores expresa que lejos de finalizar la influencia del panóptico en la lógica de las personas, se lleva al extremo de alcanzar la panacea del control: vigilar efectivamente cada uno de los aspectos y relaciones de las personas, con la ilusión de estar en libertad, ya que “la peculiaridad del panóptico digital está sobre todo en que sus moradores mismos colaboran de manera activa en su construcción y en su conservación, en cuanto se exhiben ellos mismos y se desnudan” (p.89).

Ya no se trata de evitar la vigilancia o la sensación de su presencia, sino que los comportamientos están determinados por el control total, de manera transparente. Han (2014) lo define como vigilancia primaria o intrínseca, ya que la transparencia nos lleva a mostrarnos de tal forma que cedemos ante la mirada del poder:

Pero la transparencia recíproca solo puede lograrse por la vigilancia permanente, que asume una forma siempre excesiva. Esa es la lógica de la sociedad de la vigilancia. Además, el control total aniquila la libertad de acción y conduce, en definitiva, a una uniformidad. (Han, 2013, p.91)

En ese contexto, las organizaciones y sus integrantes no quedan exentas, “precisamente el énfasis de ser activo tiene mucho en común con la hiperactividad y la histeria del sujeto de rendimiento “tardomoderno” (Han, 2012, pp. 31-32). Es precisamente allí donde se ve el

cambio de enfoque sobre el control, una perspectiva negativa sobre una de índole más positiva:

La sociedad de rendimiento se caracteriza por el verbo modal positivo poder (*können*) sin límites. Su plural afirmativo y colectivo «*Yes, we can*» expresa precisamente su carácter de positividad. Los proyectos, las iniciativas y la motivación reemplazan la prohibición, el mandato y la ley. A la sociedad disciplinaria todavía la rige el no. Su negatividad genera locos y criminales. La sociedad de rendimiento, por el contrario, produce depresivos y fracasados. (Han, 2012, pp. 16-17)

Es así como define Han (2012) a la persona caracterizada por las sociedades cuyo control se presenta como un espejismo de libertad. En ese sentido, el sujeto “tardomoderno” es *multitasking* y se autoexige hasta el cansancio, atribuyendo el mismo a la carencia de vínculos, propia de la progresiva fragmentación y atomización social (Han, 2012). Sin embargo, a pesar del cambio del paradigma disciplinario al de rendimiento, se mantienen continuidades:

El sujeto de rendimiento es más rápido y más productivo que el de obediencia. Sin embargo, el poder no anula el deber. El sujeto de rendimiento sigue disciplinado. Ya ha pasado por la fase disciplinaria. El poder eleva el nivel de productividad obtenida por la técnica disciplinaria, esto es, por el imperativo del deber. En relación con el incremento de productividad no se da ninguna ruptura entre el deber y el poder, sino una continuidad. (Han, 2012, p.17)

#### **5.1.6. Economías de plataformas**

Actualmente las relaciones sociales se centran en la virtualidad y los nuevos modelos de negocio viran hacia economías digitales. En este contexto, las organizaciones, así como la mayoría de los ámbitos que transitamos, se encuentran atravesadas por las nuevas tecnologías. Junto con otros fenómenos, que se han categorizado como la cuarta revolución industrial, los nuevos modelos de negocio y la transformación digital, la economía digital conforma la biósfera digital (Molano Rojas, 2018), el sistema actual que implica una nueva ecología basándose tanto en lo biológico como en lo digital. Aun hoy en día existe una falta de claridad conceptual al respecto ya que en el campo académico “existen revisiones de la

literatura que concluyen que aún no se ha llegado a consolidar un marco teórico común que permita una operacionalización compartida para el tratamiento del fenómeno” (Consoli, 2022, p.6).

Con el fin de comprender mejor cómo llegamos aquí lo que hemos llamado la cuarta revolución industrial a continuación se citan las principales características que lo explican en forma sucinta:

Nuevas tecnologías como la máquina de vapor y la mecanización de la producción textil dieron inicio a la Primera Revolución Industrial, que fue acompañada por transformaciones sociopolíticas históricas como la urbanización, la educación universal y la agricultura mecanizada.

Con la electrificación y la producción en masa, la Segunda Revolución Industrial introdujo modelos sociales y modos de trabajar totalmente nuevos. Y con la llegada de la tecnología digital y las telecomunicaciones instantáneas, la Tercera Revolución Industrial, que se desarrolló a lo largo de las últimas cinco décadas, conectó al planeta y redujo el tiempo y el espacio.

La Cuarta Revolución Industrial traerá transformaciones no menos importantes: si bien cada una de las tecnologías tendrá un impacto por separado, lo que más definirá nuestras vidas en el futuro serán los cambios en los sistemas sociales y económicos.

En esta etapa, no hay un consenso en relación con temas tan básicos como la propiedad de los datos personales, la seguridad de las infraestructuras y los derechos y responsabilidades de las nuevas empresas disruptivas. Se necesita un marco conceptual que ayude a empresas, gobiernos y personas a anticiparse a los cambios radicales con base tecnológica que se avecinan en los modelos de negocios y en cuestiones éticas y sociales. (Foro Económico Mundial citado por Molano Rojas, 2018, p.15)

Ahora bien, en ese contexto surgen los modelos de negocio basados en la economía digital, aunque cabe destacar que actualmente “no hay modelo que no evolucione en su adaptación al hábitat digital (o que sepa combinar varios modelos), y así debemos entenderlo” (Rojas, Yuste, Vázquez & Celaya, 2015, p.6). Por su parte, las economías digitales, a diferencia de las tradicionales, se caracterizan principalmente por la creación y retención de valor a través de algún medio digital, ya sea plataformas, dispositivos, hardware, entre otros espacios

digitalizados (Molano Rojas, 2018). Es así como los nuevos modelos son diversos y variados. Una definición preliminar de economía digital podría ser: “negocios que dependen cada vez más de la tecnología de información, datos e Internet para sus modelos de negocios” (Srnicek, 2018, p.12). Según señala Srnicek (2018), se está volviendo un modelo hegemónico, hacia el cual se encuentra virando el capitalismo, volcándose “hacia los datos como un modo de mantener el crecimiento económico y la vitalidad de cara al inerte sector de la producción” (p.13).

Una clasificación a fin de aclarar el panorama expondrá los tres componentes principales en la economía digital según Thomas Mesenbourg (citado por Vadell y Aued, 2019):

1. Infraestructura de Negocios: Recursos de soporte del negocio. Se refiere al *hardware*, *software*, aplicaciones TIC, telecomunicaciones, personal especializado, etc. Por ejemplo, computadoras, *routers* y otro *hardware*, sistemas de comunicación y programas de *software*, entre otros.
2. Negocio Electrónico (*e-business*): Procesos empresariales desarrollados mediante aplicaciones informáticas o plataformas online que permiten el desarrollo y adaptación de empresas tradicionales y nuevas a la era digital. Incluye a procesos de renovación horizontal (dentro de la misma empresa) y vertical (con otras empresas). Por ejemplo, implementación de compras online, control de la producción, logística, *e-mail*, video conferencias, capacitación, pago a proveedores, entre otros procesos de redes digitales.
3. Comercio Electrónico (*e-commerce*): Transacciones de bienes y servicios que utilizan las redes digitales como medio de comunicación. Se configura con el acuerdo alcanzado entre un comprador y un vendedor “*online*” en la transferencia de la posesión de un bien o los derechos de uso de un servicio. La transacción queda determinada por el acuerdo y no por el pago en sí. Por ejemplo, la venta de un libro o música por internet, un mercado electrónico de bienes, una planta de producción ofreciendo insumos por intranet, entre otros.

De esta forma, queda más claro a qué tipo de modelos de negocios actuales nos estamos refiriendo, con el fin de establecer una parte de la población a la cual apunta la presente investigación.

## **5.2. Sexualidad: pulsión sexual y género en relación al poder**

*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*

### **5.2.1. Sexualidad y conceptos psicoanalíticos**

La concepción de sexualidad posee una multidimensionalidad, refiriéndose no solo al sexo en sí, sino que abarca también a las relaciones sexuales, el erotismo, el sexo asignado al nacer, la identidad de género, el rol de género asumido, la orientación sexual y la reproducción. La Organización Mundial de la Salud considera que:

La sexualidad es un aspecto central del ser humano durante toda la vida y abarca el sexo, las identidades y los roles de género, la orientación sexual, el erotismo, el placer, la intimidad y la reproducción. Se experimenta y se expresa en pensamientos, fantasías, deseos, creencias, actitudes, valores, conductas, prácticas, roles y relaciones. Si bien la sexualidad puede incluir todas estas dimensiones, no todas se experimentan o se expresan. La sexualidad es influenciada por la interacción de factores biológicos, factores psicológicos, sociales, económicos, políticos, culturales, éticos, legales, históricos, religiosos y espirituales. (OMS, 2006, p.10)

Se observa que cumple una función fisiológica, pero, a su vez, desde el punto de vista psicológico, el término sexualidad es algo más importante como construcción del aparato psíquico, según lo configura el psicoanálisis. Para ello, es necesario que se aborden algunos conceptos psicológicos básicos, desde el punto de vista de dicho enfoque.

Se comenzará con la concepción de libido. Para Freud<sup>15</sup> 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, 1979d, p.86)

Ya desde aquí se puede ir dilucidando cual es la importancia que tiene la sexualidad, pero ahondemos más en el análisis ampliando otros conceptos. De la definición dada se desprende el término pulsión, imprescindible en 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. (Freud, 1979e, p.114)

Se observa que es un estímulo límite entre la respuesta fisiológica y los procesos psicológicos que trae aparejados. El autor continúa:

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

---

<sup>15</sup> 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.

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, 1979e, p.114)

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, 1979e, p.115)

Por otro lado, distingue dos tipos de pulsiones, las yoicas (o de autoconservación)<sup>16</sup> y las pulsiones sexuales, solo a modo de clasificación y basándose en cuestiones de psiconeurosis y biológicas<sup>17</sup>. El propio Freud desde el psicoanálisis se centra en las pulsiones sexuales y observa cuatro destinos de pulsión<sup>18</sup>, de los cuales tomaremos el que nos concierne para este trabajo: la represión.

---

<sup>16</sup> 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)

<sup>17</sup> “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, 1979e, p.120)

<sup>18</sup> Estos son: el trastorno hacia lo contrario, la vuelta hacia la persona propia, la represión y la sublimación.

Para comprender dicho término, se debe destacar que la satisfacción de las mociones pulsionales choca con determinadas resistencias, la huida por un lado y los juicios adversos por el otro. En el primer caso, se disiparía 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:

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 trasferencia 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, 1979b, p.142)

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, 1979c, p.161). 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, 1979c, p.161). 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*<sup>19</sup>; sí 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, 1979c, p.169)

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

A modo de integración de los conceptos, podemos decir que para Freud el individuo, desde su formación inicial, reprime cuestiones que son innatas, propias de su condición humana<sup>20</sup>, en el inconsciente, debido a las implicancias de vivir en sociedad y bajo una cultura<sup>21</sup> 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: un sueño, un olvido, un acto fallido, una parálisis, entre otros.

---

<sup>19</sup> Las abreviaturas corresponden a: *Icc*: Inconsciente; *Cc*: Consciente; *Prcc*: Preconsciente.

<sup>20</sup> 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.

<sup>21</sup> “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, 1979a, p.89)

No obstante, se le ha criticado a Freud que se centraba mucho en la sexualidad partiendo desde valores masculinos y patriarcales, sobre todo desde los movimientos feministas contemporáneos (Morgan, 1991). Es por ello que se hace imperiosa la necesidad de agregar aquí una perspectiva de género.

### **5.2.2. Estudios de género y su perspectiva en las organizaciones**

Los estudios sobre temáticas de género han proliferado en numerosas disciplinas a lo largo del Siglo XX y en lo que lleva transcurrido el XXI, teniendo cada vez una mayor relevancia (Femenías, 2008). Las Ciencias Económicas no son la excepción, predominando abordajes de dicha temática en el ámbito de las actividades laborales, buscando visibilizar las desigualdades existentes (Shokida, Serpa & Moure, 2020). Sin embargo, dichos estudios no son tan numerosos todavía por lo cual queda mucho camino por recorrer y es en ese sentido necesario abordar las temáticas de género en nuestra disciplina (Oliverio, 2022). A modo de ejemplo, en la Biblioteca de la Facultad de Ciencias Económicas, UBA, se registra solamente una tesis doctoral orientada a administración que aborde la temática de género y diversidad en las organizaciones. Si ampliamos el criterio de búsqueda a todo tipo de trabajo científico, nos da que el número asciende a 53 entre tesis de maestría, doctorado, artículos, relacionados con género de un total de 6.802 registros (Biblioteca Digital FCE-UBA, 2022). Claramente la proporción es muy baja, en comparación con otros ámbitos de conocimiento.

El género es una variable de la sexualidad que comprende en su interior otras dimensiones tales como la diversidad, igualdad, equidad, entre otras. Implica atributos, prácticas, comportamientos y valores que determinan cómo debería ser socioculturalmente un varón o mujer, en términos biológicos, sociales y simbólicos (RED, 2016 y 2017). Sin embargo, a la hora de constituir el género de una persona, se deben tener en cuenta, entre otras, las siguientes dimensiones:

- Diversidad de género (reconocer que la preferencia y autoexpresión de muchas personas no encaja dentro de las normas de género aceptadas comúnmente);
- Identidad de género (vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento);

- Expresión de género (El modo en que las personas manifiestan su construcción de género);
- Igualdad de género (garantizar la igualdad de derechos, responsabilidades, condiciones y oportunidades de todos los géneros);
- Equidad de género (brindar las mismas condiciones, trato y oportunidades a todos los géneros, tomando en cuenta las características o situaciones diferentes);
- Paridad de género (participación cuantitativamente homogénea de mujeres y varones en todos los ámbitos de la sociedad, particularmente en lo referente a la toma de decisiones y en la representación política). (RED, 2017, pp.12-15)

Desde hace varios años estos temas se encuentran en debate y desde diversas posiciones, incluso dentro de las perspectivas feministas (Segato, 2014). Es por ello interesante observar lo sucedido con las mujeres a lo largo de la historia y en el ámbito laboral en particular. Lidia Heller<sup>22</sup> (2012) destaca la dificultad en conciliar familia/maternidad con trabajo, los obstáculos para acceder a los puestos de toma de decisión, el rol que se le ha otorgado a la mujer en ese sentido. En el campo de la economía, la mujer se encuentra en condición de desventaja. En el mundo del trabajo remunerado, las trabajadoras padecen con mayor intensidad la desocupación, la precariedad laboral y la penalización salarial (Vázquez & Urbiola, 2014).

De acuerdo a datos del informe del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC), en nuestro país durante el tercer trimestre del 2016, el desempleo afectó de forma desigual a hombres y mujeres fue 8% para los hombres y 9,2% para las mujeres. En el mismo sentido la tasa de actividad deja entrever la misma desigualdad dado que para el caso de las mujeres asciende a 47,3% y para los varones a 69,8% evidenciando que una mayor parte de las mujeres es expulsada del mercado de trabajo ya que se encuentran abocadas a trabajo de índole doméstico que al no ser remunerado se encuentra invisibilizado para la economía formal (Femenías, 2008). Las tareas de índole reproductiva siguen recayendo, también, sobre

---

<sup>22</sup> 1951, argentina. Dra. en Administración, UBA. Experta en el estudio del liderazgo femenino en el ámbito laboral y coordina la comunidad Women in Management. Advisor e integrante del Consejo Ejecutivo de la R.E.D., UTDT. Autora de varios libros. Consultora en temas de género.

aquellas mujeres empleadas en un trabajo remunerado fenómeno que se conoce como doble Jornada. En el plano mundial, hacia el 2012, las mujeres cobraban en promedio un 18% menos que sus compañeros varones y en la Argentina el salario de la mujer representaba un 11% por debajo del salario de los varones.

Siguiendo esa línea y actualizando el abordaje de Femenías (2008) podemos observar que las desigualdades se mantienen vigentes. Según el INDEC (2022) en el tercer trimestre del año 2021 la tasa de actividad marca un 68,8% para varones y un 48,6% para mujeres, lo cual indica que la brecha sigue siendo la misma que hace 5 años atrás. Respecto a la tasa de desocupación, la brecha se ha ensanchado en un punto porcentual, ya que según la misma fuente en el segundo trimestre de 2021 figura un 7% en varones y un 9% en mujeres. Otro dato más significativo es el que refiere a la brecha salarial, ya que el ingreso medio de las mujeres asalariadas representa un 65% del salario de los varones (INDEC, 2022).

A raíz de la adhesión de nuestro país a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, se realizó un Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en el período 1993-1994, en el marco del cual se desarrolló el Programa de Igualdad de Oportunidades para la Mujer en el Empleo (PIOME), coordinado por el Consejo Nacional de las Mujeres y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación. Los objetivos del programa fueron la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, formación profesional, promoción de las mujeres en el empleo, conocimiento y sensibilización sobre la situación de las mujeres en el mercado de trabajo.

El programa continuó hasta el año 1999 y en el año 2000, se elaboró un Informe Nacional sobre la temática "Mujer y Trabajo", en el marco del Componente Fortalecimiento Institucional del Programa Federal de la Mujer Proyecto BID OC-AR/1133. El producto del programa fue la elaboración de un Sistema de Indicadores de Brecha de Género para monitorear la situación de la mujer en Argentina, entre otros, indicadores vinculados con la temática mujer y el mercado laboral. La instrumentación de herramientas para el seguimiento y posterior diagnóstico de la situación de la mujer en el mercado laboral atiende a los ámbitos de trabajo en organizaciones y empresas, pero no aportan datos discriminados acerca de la inserción de la mujer en los tipos de organizaciones.

Las desigualdades de género en el trabajo también se manifiestan en la calificación de las tareas, en casi todos los sectores de la economía las trabajadoras encuentran límites para desarrollarse profesionalmente y acceder a cargos jerárquicos, dando lugar al concepto de techo de cristal (Vázquez & Urbiola, 2014). Es importante tener en cuenta que la configuración del mercado laboral en cuanto a los puestos gerenciales favorece a los varones. Según el INDEC (2022) el porcentaje de varones en puestos de dirección y jefaturas es un 75% superior al de las mujeres. Los motivos pueden derivarse de varios fenómenos sociales y culturales al respecto de los cuales se destaca el de techo de cristal, que consiste en ser un “mecanismo por el que las mujeres no acceden, o lo hacen en mucha menor medida, a los puestos directivos y de decisión” (Szlechter et. al., 2020, p.347). Se lo denomina de esa forma porque “si bien no hay impedimentos ni legales ni explícitos, hay reglas informales e implícitas, que no se plasman de manera visible ni material, pero que obstaculizan la posibilidad de ascenso de las mujeres en el interior de las organizaciones” (Szlechter et. al., 2020, p.347). Múltiples son las causas, fundamentalmente se basan en discriminación por cuestiones de género como ser maternidad, rasgos femeninos, debilidades naturales, sensibilidad, entre otras. Dichas desigualdades deben ser revisadas ya que generan una brecha en el alcance de los puestos de autoridad en base al poder. Otras formas de desigualdades son: el piso de pegamento, la brecha salarial, la discriminación sexista, la doble jornada laboral, la división sexual del trabajo, entre otras (Szlechter et. al., 2020).

### **5.2.3. Contrasexualidad**

Más allá de la aplicación práctica, se puede profundizar en las problemáticas generadas por cuestiones de género, que afecta no solo a las mujeres sino también a diversidades y disidencias que integran la comunidad LGTBIQ+<sup>23</sup>. Al respecto, dentro de tan variados

---

<sup>23</sup> Las siglas se tratan de un acrónimo cuyo significado de cada una es Lesbianas, Gays, Trans, Bisexual, Intersexual, Queer y el signo más que indica la incorporación de toda otra identidad sexual que sea diferente a la normatividad preestablecida de personas hetero cis género. Existen diversas variantes respecto a dicho acrónimo que representa un movimiento de liberación de las sexualidades. Entre todas ellas hemos optado por la que nos pareció más amplia, a pesar de ser conscientes de que no abarca la totalidad de experiencias,

aportes, es interesante la concepción de **contrasexualidad**, término acuñado por Paul B. Preciado<sup>24</sup>. El autor la define como: “un análisis crítico de la diferencia de género y de sexo, producto del contrato social heterocentrado, cuyas performatividades normativas han sido inscritas en los cuerpos como verdades biológicas” (Preciado, 2002, p.18). En principio se observa que la propuesta de contrasexualidad surge como crítica sobre el contrato heteronormativo, eso es, la presunción de heterosexualidad como norma. Profundizando, Preciado propone un contrato contrasexual en lugar de un contrato social:

En el marco del contrato contrasexual, los cuerpos se reconocen a sí mismos no como hombres o mujeres sino como cuerpos hablantes, y reconocen a los otros como cuerpos hablantes. Se reconocen a sí mismos la posibilidad de acceder a todas las prácticas significantes, así como a todas las posiciones de enunciación, en tanto sujetos, que la historia ha determinado como masculinas, femeninas o perversas. Por consiguiente, renuncian no sólo a una identidad sexual cerrada y determinada naturalmente, sino también a los beneficios que podrían obtener de una naturalización de los efectos sociales, económicos y jurídicos de sus prácticas significantes. (Preciado, 2002, p.18)

Por lo tanto, esta teoría se opone a la naturalización de la heterosexualidad. Otra característica de la contrasexualidad es que implica la producción de formas de placer-saber alternativas, es decir, tecnologías de resistencia:

El nombre de contrasexualidad proviene indirectamente de Foucault, para quien la forma más eficaz de resistencia a la producción disciplinaria de la sexualidad en nuestras sociedades liberales no es la lucha contra la prohibición, sino la contraproductividad, es decir, la producción de formas de placer-saber alternativas a la sexualidad moderna. Las prácticas contrasexuales que van a proponerse aquí deben comprenderse como tecnologías de resistencia, dicho de otra manera, como formas de contradisciplina sexual. (Preciado, 2002, p.19)

---

vivencias, opiniones y activismos sobre la diversidad sexual y de género, y que el término conlleva una carga política (Carballo, 2017).

<sup>24</sup> 1970, español. Filósofo y escritor reconocido internacionalmente por su activismo y aportes a la filosofía, particularmente a la teoría queer y los estudios sobre género.

Está clara la influencia de Foucault en su teoría, como profundizaremos más adelante. Por lo pronto destacamos el carácter tecnológico que le da el autor a la sexualidad, en cuanto a la implicancia sobre los cuerpos y la regulación de la vida, la biopolítica en términos foucaulteanos. La sexualidad es producida y regulada a través de relaciones de poder enmarcadas en dispositivos, como ser el de sexualidad de Foucault que abordaremos más adelante. Preciado afirma que la contrasexualidad es una teoría de la producción del cuerpo, y que las categorías englobadas dentro del contrato heterosexual como “hombre”, “mujer”, etc., las divisiones binarias que conforman el pensamiento heterosexual, son también producciones tecnológicas:

La contrasexualidad es también una teoría del cuerpo que se sitúa fuera de las oposiciones hombre/mujer, masculino/femenino, heterosexualidad/homosexualidad. Define la sexualidad como tecnología, y considera que los diferentes elementos del sistema sexo/género denominados ‘hombre’, ‘mujer’, ‘homosexual’, ‘heterosexual’, ‘transexual’, así como sus prácticas e identidades sexuales, no son sino máquinas, productos, instrumentos, aparatos, prótesis, redes, aplicaciones, programas, conexiones, flujos de energía e información, etc. (Preciado, 2002, p.19)

Preciado en el sentido de la tecnología del poder en la sexualidad, no solo se opone a la naturalización de la heterosexualidad, sino que también se refiere a la sexualidad en su conjunto como una producción artificial.

En esa vía, Judith Butler<sup>25</sup> agrega una mirada más profunda sobre la vinculación del sistema sexo-género y la sexualización, poniendo mayor énfasis en la posición política frente a dicha problemática:

El problema del «sujeto» es fundamental para la política, y concretamente para la política feminista, porque los sujetos jurídicos siempre se construyen mediante ciertas prácticas excluyentes que, una vez determinada la estructura jurídica de la política, no «se perciben». En definitiva, la construcción política del sujeto se realiza con algunos objetivos legitimadores y excluyentes, y estas operaciones políticas se esconden y

---

<sup>25</sup> 1956, estadounidense. Filósofa posestructuralista que ha realizado importantes aportes en el campo del feminismo, la filosofía política y la ética, y ha sido una de las teóricas fundacionales de la teoría queer.

naturalizan mediante un análisis político en el que se basan las estructuras jurídicas.  
(Butler, 2007, p.47)

Se agregan a la visión tecnológica y artificial de la sexualidad, propiciada por Preciado, dos dimensiones más sobre la construcción del género que son la política y las estructuras jurídicas, cuya funcionalidad radica en mantener estables las estructuras performativas del sistema sexo-género (Butler, 2007).

#### **5.2.4. Relaciones de poder en las organizaciones**

Hablar de género implica abordar el tema de las relaciones de poder (Carballo, 2017), dado que está en su propia génesis (Butler, 2007). Hacer referencia al tema del poder es siempre generador de controversias y muchas veces de confusiones con otros términos como dominación o autoridad (Oliverio, 2020). Es por ello necesario hacer una revisión conceptual que ayude a pulir su significado.

La concepción del poder tiene varias raíces etimológicas. Al respecto, se vale de una “raíz indoeuropea POT-, cabeza de un grupo. Griego *posis* (esposo). Latín *potis* (padre, dueño), del verbo *possum* (puedo), contracción de *potis sum* (soy el dueño, puedo), infinitivo posee (poder), posible, esposo, déspota, potencia, pudiente, potestad, etc.” (Martínez, 2015, p. 68). Dichas raíces manifiestan dos grandes rasgos, en los orígenes del vocablo <poder>: uno de posesión y otro de voluntad. El primero, surge de las ideas de poseer, tener, detentar, imponer, que se relacionan más con la dominación. El segundo rasgo observable alude al querer, al hacer, a la acción ejercida sobre la voluntad propia y sobre la voluntad de otra u otras personas.

Por su parte, la naturaleza del poder mantiene su esencia en esas raíces. Entonces nos preguntamos ¿Qué es el poder? ¿Para qué sirve el poder? ¿Por qué lo ejercemos implícita o explícitamente? El autor Carlos María Vilas<sup>26</sup> (2013) dice:

---

<sup>26</sup> 1943, argentino. Doctor en Ciencias Jurídicas y Sociales. UBA, 1975. Magíster en Ciencia Política y Administración Pública. FLACSO (Santiago de Chile) 1970. Abogado, UNLP, 1966. Profesor Honorario de la Universidad Nacional de Lanús.

El poder es esa particular relación social en cuya virtud una persona o un grupo de personas obligan o inducen a otra u otras a ejecutar determinadas acciones o a abstenerse de ellas, usualmente, pero no invariablemente, bajo amenaza de alguna sanción a los renuentes. (p. 18)

Se plantea, entonces, como una coerción hacia otros/as, destacándose en las relaciones sociales.

Es clave comprender que el poder se basa en las relaciones, en palabras de Esther Díaz<sup>27</sup> (1993): “el poder es el entramado sobre el que se tejen las relaciones sociales” (p.18). Específicamente se puede ampliar este punto de partida en cuanto a que el poder es también intrínseco a las interacciones entre las organizaciones, los grupos y las personas.

Sin embargo, suele primar la concepción negativa del poder, siendo que no es la única existente. Es necesario develar su otra cara, ya que existen diferentes facetas de un mismo fenómeno:

Ha llegado el momento de develar la otra cara del poder. El rostro positivo del poder. En primer lugar, el poder no se posee, se ejerce. El poder carece de esencia, es operatorio. No se ejerce de manera piramidal. Mejor dicho, la figura piramidal sirve para entenderlo. Pero esa pirámide es difusa, móvil, cambiante. La circulación del poder se extiende por toda la superficie social. (Díaz, 1993, p. 18)

Posee entonces el poder una doble cara que permite ocultar su propia esencia y a la vez mostrarse como positivo. Desde su propia génesis el poder está presente en la sociedad toda y en cada momento histórico el sujeto es moldeado por el poder y el saber (Lafleur, 2000).

Existen diversas formas de abordar el tema del poder en las organizaciones. Henry Mintzberg<sup>28</sup> (1992) plantea que es sencillo observar quién lo ostenta “lo que resulta de interés

---

<sup>27</sup> 1939, argentina. Doctora en Filosofía por la Facultad de Filosofía y Letras, UBA. Título de la Tesis “La ontología histórica en la temática filosófica contemporánea. Comunicación, poder y ética en la obra de Michel Foucault”, 1991.

<sup>28</sup> 1939, canadiense. Es Ingeniero Mecánico por la Universidad McGill (Montreal) y Doctor por el MIT Sloan School of Management (Boston). Se desempeña en el ámbito académico, como profesor, investigador y escritor.

para el estudio del poder en el seno de las organizaciones y su entorno no es dar una definición exacta del concepto de poder sino saber quién lo ostenta, cuándo, cómo y por qué” (p.1). Reconoce que el poder es estudiado en la literatura, hasta esa época, en otros niveles de análisis, diferentes al organizacional. En un principio desde el punto de vista del individuo, acerca de qué tipo de persona busca poder y cómo lo consigue. Luego las investigaciones se dirigen a la sociedad en general, llegando a la organización desde fuera, a distancia. Finalmente, existen abordajes que centran el estudio en la propia organización, por lo tanto, se seguirá aquí ese recorrido.

El poder puede ser interpretado desde varias acepciones, por un lado, como la capacidad de hacer algo. Asimismo, es la capacidad de una persona para influir en los demás (Kernberg, 2007; Gómez Fulao, et. al., 2010). La finalidad del ejercicio de poder se fundamenta en que otro/a haga algo que, de otra forma, no hubiera realizado (Chiavenato, 2006).

Buscando otras definiciones del fenómeno poder se puede decir que “es la capacidad para usar recursos que afectan a otros para beneficiar, proteger, someter, advertir o conducir; en definitiva, la posibilidad de influir sobre otros” (Martínez, 2015, p.68). Además, “ante la pregunta, ¿qué es el poder?, la primera respuesta que cabe, entonces, es: el poder es una relación” (Díaz, 1991, p. 18). En definitiva, el poder es la capacidad de hacer y/o de hacer a hacer, a otro/a.

Apelando a las fuentes, el término poder proviene de un ámbito más bien sociológico. Así, Max Weber<sup>29</sup> (2002) nos dice que: “Poder significa la probabilidad de imponer la propia voluntad, dentro de una relación social, aún contra toda resistencia y cualquiera que sea el fundamento de esa probabilidad” (p.43). Por su parte, Michel Foucault (1992) lo definió como un conjunto de prácticas y dispositivos de dominación que poco o nada tienen que ver con la voluntad ni la ideología de los sujetos particulares.

En la génesis misma de las organizaciones se van forjando las relaciones de poder que guiarán su desarrollo o, por el contrario, su decadencia. Dar cuenta de esta dimensión de

---

<sup>29</sup> 1864-1920, alemán. Se desempeñó como economista, historiador, jurista, politólogo, filósofo y sociólogo. Es reconocido por ser junto a Karl Marx y Émile Durkheim, una de las figuras que contribuyó a la formación de los estudios sociológicos modernos.

análisis, podrá contribuir a lograr lo primero y evitar lo segundo, aunque al hacerlo se establezcan esas mismas relaciones de desigualdad. El poder se reproduce a sí mismo y, en ese proceso, queda arraigado a la organización, ya que “es así como poder y organización están ligados entre sí de manera indisoluble” (Crozier & Friedberg, 1990, p.65).

Retomando a Mintzberg (1992), define simplemente al poder “como la capacidad de afectar (causar efecto en) el comportamiento de las organizaciones. El término «poder» denota tanto al sustantivo como al verbo que significa «ser capaz de»” (p.5). La finalidad de esa capacidad es conseguir que se hagan determinadas cosas, de causar efecto sobre las acciones y las decisiones que se toman. En efecto toma al poder como sinónimo de influencia y de política, en el sentido de mantener unidas y coordinadas las partes de una organización, así como alcanzar los objetivos de la misma.

Asimismo, Mintzberg (1999) considera también que el poder es un factor de contingencia en los distintos niveles de la estructura organizacional. Esto significa que genera un impacto diferencial sobre la misma, afectando su diseño, particularmente por la presencia de “un control externo de la organización, las necesidades personales de sus distintos miembros y la moda del momento, arraigada en la cultura dentro de la cual se halla la organización (de hecho, el poder de las normas sociales)” (p.330). El autor agrega que su alcance, si bien abarca todos los niveles de la organización, lo hace en forma selectiva. Por lo tanto, “el control externo, las ansias de poder de los miembros, la moda y la cultura modifican a veces las estructuras” (Mintzberg, 1999, p.340).

En este punto cabe preguntarse desde dónde se genera el poder, cuáles son sus bases o cómo surge en una situación estratégica determinada. Según Mintzberg (1992), basándose en los estudios de Michel Crozier<sup>30</sup> y Erhard Friedberg<sup>31</sup> (1990), en un sentido básico, el poder de

---

<sup>30</sup> 1922-2013, francés. Se graduó en una escuela de comercio y se diplomó en derecho. Comenzó luego a estudiar el funcionamiento de la burocracia y los engranajes de las organizaciones a los que dedicó numerosos libros.

<sup>31</sup> 1942, francés de origen austríaco. Sociólogo. Doctor honoris causa por la Universidad de Lieja. Su principal contribución al análisis de las organizaciones es la conceptualización de la "acción organizada" y una metodología para analizarla.

la persona en o sobre la organización refleja una dependencia por parte de la misma, que configura algún punto débil en su propio sistema de poder, que la organización debe afrontar. Además, para ser una fuente de poder debe cumplir con tres características:

- 1) Ha de ser esencial para el funcionamiento de la organización.
- 2) Debe estar concentrado. Debe ser un recurso escaso, y estar en manos de una persona o pequeño grupo de personas que cooperen en cierta medida.
- 3) Ha de ser insustituible.

Estas tres características crean una dependencia: la organización necesita algo y sólo lo puede conseguir de las pocas personas que lo poseen (Mintzberg, 1992, p.26).

También están presentes en las primeras tres fuentes de poder descritas por Mintzberg (1992), que son el control de:

- 1) Un recurso
- 2) Una habilidad técnica
- 3) Un cuerpo de conocimiento.

Ejemplos pueden ser:

- 1) Un/a proveedor/a que controla la materia prima para la organización.
- 2) Un/a experto/a que repare una máquina especializada.
- 3) Un/a profesor/a dictando una clase específica.

Una cuarta fuente de poder proviene de las prerrogativas legales, derechos exclusivos o privilegios para imponer elecciones (Mintzberg, 1992). Se refiere aquí al poder que se reservan para sí mismo los gobiernos, tanto a nivel nacional como las personas que dirigen la organización. Ejemplos del manejo de esta fuente de poder son las que exigen regulaciones, contratan y despiden personal, autorizan (o no) acciones o licencias, etc.

Por último, existe también una quinta fuente de poder que “consiste simplemente en tener acceso a aquellos agentes que disfrutan de alguna de las otras cuatro fuentes” (Mintzberg, 1992, p.27). De esta forma, se plantea como una fuente de poder ajena, en lugar de propia. Por ejemplo, tener un/a amigo/a en un ente regulador, puede traer beneficios a la organización. Este acceso es personal, pudiendo ser cualquier tipo de vinculación. A su vez,

se puede dar con los diferentes grupos de interés o *stakeholders* de la organización como ser clientes, proveedores, colegas, compañeros/as, etc. Cabe aclarar que hay formas de poder que van más allá, en el sentido de entender al poder no como coerción, sino como una forma sigilosa que lleva al súbdito a obedecer la voluntad del soberano como si fuera la suya propia (Han, 2016).

Resulta interesante agregar aquí un abordaje desde la idiosincrasia latinoamericana. Al respecto, podemos observar que no dista mucho de los aportes centrados en enfoques europeos o norteamericanos, ya que se trata de las bases del estudio del poder. Sumados a los ya desarrollados aportes de Esther Díaz y de Carlos María Vilas, un autor que construye teoría sobre el poder, teniendo en cuenta la idiosincrasia de América Latina es Enrique Dussel<sup>32</sup> (2012). El mismo describe al poder como una necesidad de vivir y de sobrevivir, a diferencia de la noción de dominación predominante en la perspectiva europea: “En la Modernidad eurocéntrica, desde la invasión y la posterior conquista de América en 1492, el pensamiento político ha definido por lo general el poder como dominación” (Dussel, 2012, p.30).

Los movimientos sociales actuales necesitan tener desde el comienzo una noción positiva de poder político (sabiendo que frecuentemente se fetichiza, se corrompe, de desnaturaliza como dominación). La “voluntad-de-vivir” es la esencia positiva, el contenido como fuerza, como potencia que puede mover, arrastrar, impulsar. En su fundamento la voluntad nos empuja a evitar la muerte, a postergarla, a permanecer en la vida humana. (Dussel, 2012, p. 30)

Esa fuerza destinada a sobrevivir constituye las bases del poder, centrando su análisis en el poder político. Es entonces un poder delegado desde el pueblo (*potentia*) a las instituciones y los representantes (*potestas*). Siempre y cuando las instituciones funcionen como corresponde se trata de un poder obediencial y, cuando esto no sucede así, lo define como fetichizado (corrupto) (Oliverio, 2020).

---

<sup>32</sup> 1934, argentino. Exiliado político desde 1975 en México, hoy ciudadano mexicano, es profesor en la Universidad Autónoma Metropolitana y en la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM. Licenciado y Doctor en filosofía. Fundador con otros del movimiento Filosofía de la Liberación.

El poder lo tiene siempre y solamente la comunidad política, el pueblo. Lo tiene siempre aunque sea debilitado, acosado, intimidado, de manera que no pueda expresarse. El que ostenta la pura fuerza, la violencia, el ejercicio del dominio despótico o aparentemente legítimo (como en la descripción del poder en Weber), es un poder fetichizado, desnaturalizado, espurio, que aunque se llame poder consiste por el contrario en una violencia destructora de lo político como tal. (Dussel, 2012, p.34)

El eje se corre hacia la dinámica propia de una sociedad, cuyos países se consideran en vías de desarrollo, en lugar de los desarrollados a los cuales la teoría de dominación les conviene bastante más. En cambio, el hecho de tener en cuenta otros factores y visibilizar el accionar de las instituciones, así como también su funcionamiento adecuado o no, otorga a los países latinoamericanos mejores herramientas.

Otro autor es Aníbal Quijano<sup>33</sup> (2014), cuyos aportes se centraron en analizar la colonialidad del poder en América Latina:

La colonialidad es uno de los elementos constitutivos y específicos del patrón mundial de poder capitalista. Se funda en la imposición de una clasificación racial / étnica de la población del mundo como piedra angular de dicho patrón de poder, y opera en cada uno de los planos, ámbitos y dimensiones, materiales y subjetivas, de la existencia cotidiana y a escala social. (Quijano, 2014, p.285)

Esa perspectiva sobre colonialidad va más allá del colonialismo en sí (aunque deriva del mismo). Se refiere a que los rasgos eurocéntricos quedan enraizados en las costumbres intersubjetivas del resto de los continentes (Quijano, 2014).

Respecto de la colonialidad del poder, en relación a la clasificación social, destaca como dimensiones de análisis al trabajo, el género y la raza, excluyendo la edad, aunque puede incidir en algunos ámbitos de poder (Quijano, 2014). Desde esta perspectiva, no ocupa la misma posición en el imaginario social un hombre que una mujer y, más aún, si se compara hombre “blanco” con “negro” o mujer “blanca” con “negra”. Como resultado de esa

---

<sup>33</sup> 1930-2018, peruano. Fue un sociólogo y teórico político, profesor en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en Lima, Perú, de la Universidad de Binghamton, en Binghamton, Nueva York, Estados Unidos y en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).

clasificación surgen clases sociales “heterogéneas, discontinuas, conflictivas, y están articuladas también de modo heterogéneo, discontinuo y conflictivo” (p.313).

En definitiva, contrapone la visión eurocéntrica del poder, que establece patrones preestablecidos y formas de poder centralizadas, contra una visión más dinámica propia de la idiosincrasia latinoamericana atravesada por la lógica de la colonialidad y los conflictos en perspectiva histórica: “el poder está siempre en estado de conflicto y en procesos de distribución y de redistribución. Sus periodos históricos pueden ser distinguidos, precisamente, en relación con tales procesos” (Quijano, 2014, p.314).

Cabe destacar que ambos autores (aunque con diferencias) proponen la socialización del poder con el fin de fomentar la liberación del pueblo (Dussel, 2012) o las gentes (Quijano, 2014). Es menester incorporar esta clase de análisis, con el fin de obtener perspectivas que sean más acordes a nuestra idiosincrasia, sobre todo en temas tan sensibles como el género y el poder, que si no se abordan correctamente pueden generar mayores desigualdades.

#### **5.2.5. Poder y sexualidad**

Para relacionar poder y sexualidad se toma la obra de Michel Foucault. A tal fin, es necesario hacer una breve reseña:

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, 2009a, pp.88-89)

En tanto concibe al poder no como un atributo, sino como un ejercicio dentro de las relaciones humanas, por lo cual es preciso destacar ese carácter omnipresente que le otorga, entendiéndose como algo que actúa sobre los individuos, aunque no lo perciban. Para el autor las dos tecnologías políticas que propician dicha característica a nivel social son la disciplina y la regulación de la población (Foucault, 1976).

La primera tecnología política (la disciplina):

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, a mi modo de ver, la disciplina. (Foucault, 1976, p.7)

Por su parte, la segunda tecnología política (la regulación de la población) se basa en 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, 1976, p.10)

Ahora bien, para dilucidar cuáles pueden ser algunos de los mecanismos impuestos a nivel social y cultural, que derivan en la represión inconsciente por parte del individuo que se han analizado, es importante resaltar lo que Foucault ha denominado como dispositivos de saber-poder, ya que el análisis de las relaciones entre el saber y el poder “permitió a Foucault indagar genealógicamente cómo se constituyeron diversos regímenes de verdad, entendiendo esta indagación como una historia de la voluntad de verdad, o como una historia

de las políticas de verdad” (Abeijón, 2017, p.23). Es decir, 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 poder<sup>34</sup>.

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 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 mencionara 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, 2009a, p.19)

Con respecto a la hipótesis discursiva se presenta en *Historia de la sexualidad* como algo fundamental de su investigación. Tal como lo expresa:

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

---

<sup>34</sup> De hecho, Foucault estaba en desacuerdo con varios de los postulados del 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.

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 inmanentes en tal discurso. (Foucault, 2009a, pp.69-71)

Se visualiza 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 o la psiquiatría, entre otras, para determinar y delimitar las conductas humanas dentro de la sociedad.

Al centrarse 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, 2009a, p.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, 2009a, p.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 que:

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 transmisión 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, 2009a, p.102)

De esta forma el autor relaciona 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, 2009a, p.103).

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

### **5.2.6. Psicodinámica y psicopatología del trabajo**

Algunas herramientas pueden ser de utilidad a la hora de abordar estos conceptos, como la psicodinámica y psicopatología del trabajo.

Para comenzar con este cometido, se hará referencia a los aportes realizados por Christophe Dejours<sup>35</sup> en cuanto a psicodinámica del trabajo, quien la define como mediadora entre la salud mental y dicha actividad humana, ya que “intenta definir las pautas de comportamiento, las actitudes y las defensas colectivas e individuales propias de cada tipo de trabajo” (Plut, 2002, p.131). En esa vía, el propio Dejours, siguiendo los trabajos de Sivadon, manifiesta que se siguen dos caminos, “el primero, que insiste sobre todo en la función del trabajo como mediador de la salud, el segundo, por el contrario, que trata de

---

<sup>35</sup> 1949, francés. Médico, especialista en medicina del trabajo, psiquiatría y psicosomática. Psicoanalista. Profesor titular de la cátedra Psicoanálisis-Salud-Trabajo en el Conservatoire National des Arts et Métiers. Miembro del Instituto Psicosomático de París.

aprehender los efectos deletéreos del trabajo sobre la salud mental” (Dejours, 2000, p.2). Por lo tanto, tiene que ver tanto con las implicancias positivas del trabajo como así también con los trastornos que genera.

En ese último sentido, habla de la existencia de una zona intermedia que genera malestar:

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. (...) el acento está puesto en la organización y los efectos que la misma promueve. (Plut, 2002, p.131)

Y retomando ideas en cuanto a la dinámica de las organizaciones en la actualidad:

Aubert y Gaulejac, por su parte, utilizan el concepto de estructura de solitización 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. (Plut, 2002, p.131)

Queda de manifiesto que el contexto social, en este caso las organizaciones, y sus exigencias configuradas como propias para el individuo, requieren un alto grado de energía pulsional de éste para desarrollar sus tareas laborales dentro del mismo. Como fundamento, Dejours acerca en su análisis la concepción de “pulsionalidad” y trabajo, no sólo en el sentido productivo sino más bien desde una perspectiva subjetiva, ya que “el 'trabajar' (poiesis) sólo recibe su genio inventivo a través del relevo de un segundo trabajo de sí sobre sí (Arbeit); trabajar no es únicamente producir, también es transformarse a sí mismo” (Dejours, 2012, p.53). En tanto que la actividad del trabajo no es solamente lo que las empresas consideran como productivo, sino que conforma la subjetividad de las personas, es que se hace necesaria una correcta comprensión de la psicodinámica de cada actividad.

Por su parte, la psicopatología del trabajo es un término surgido en la década del '50 del siglo pasado, marcado por un contexto de posguerra y reintegración social de sus partícipes, a raíz de la preocupación de la comunidad de psiquiatras por el rol que cumple el trabajo en la génesis de los trastornos mentales y sus efectos patógenos. Es así que se dividen entre dos concepciones de las perturbaciones mentales, una organodinámica (determinismo individual de la enfermedad a consecuencia de una desorganización orgánica psíquica) y otra sociogenética (sucesos, encadenamiento de las situaciones vividas y características de las relaciones sociales) para definir el papel del trabajo en la patología (Dejours & Gernet, 2014).

Pero ¿qué es la psicopatología del trabajo? Al respecto se remite al mismo autor:

La psicopatología del trabajo estudia la relación psíquica del trabajo. En el comienzo de este proceso de conocimiento se encuentra el interés por conocer las consecuencias del trabajo sobre la salud mental de los trabajadores, ya sea que estas consecuencias sean nefastas –en ese caso el trabajo será entonces patógeno– o que sean favorables –en cuyo caso el trabajo será estructurante. (Dejours, 2001, p.151)

La base conceptual de abordaje es también psicoanalítica, aunque, al igual que la psicodinámica, cambiando el foco de lo endógeno hacia el impacto de las realidades externas sobre el sujeto. Por lo tanto, se preocupa no sólo por la salud mental de las personas, sino también por las condiciones para una transformación del trabajo (Dejours, 2001).

Al respecto, Dejours (2001) define tres dimensiones para dicha transformación:

- 1) La *organización del trabajo*, es decir la división de las tareas, los dispositivos de control, vigilancia, jerarquías, etc. Es necesario identificar lo que, en la situación de trabajo, pone específicamente en cuestión al funcionamiento psíquico. Será patógena o estructurante, según corresponda.
- 2) El *sufrimiento*, estado de equilibrio inestable, que implica una confrontación entre los factores patógenos provenientes de la organización del trabajo y los procedimientos defensivos elaborados por los mismos trabajadores. Dichas defensas están marcadas por las obligaciones organizacionales, contra las cuales fueron levantadas.

- 3) El trabajo como fuente de *placer*, puede contribuir de modo original a la lucha para conquistar y defender la salud. Se plantea como interrogante sobre las características de las organizaciones del trabajo que dan acceso al placer, a la salud mental y del cuerpo, a pesar de hacer referencia a las concepciones psicosomáticas.

Como puede observarse, estas herramientas de análisis son de aplicación y pueden contribuir a una mejora en la calidad de vida de las personas en un contexto de organizaciones más exigentes, sobre todo en la época actual.

## 6. Metodología y técnicas aplicadas

### 6.1. Tipo y diseño de investigación

En cuanto a la metodología de investigación se divide en dos etapas. La primera se basó en un análisis **exploratorio**, con el fin de encontrar interrelaciones entre los conceptos de pulsión sexual y género como variables del comportamiento organizacional. Los estudios exploratorios implican “profundizar el conocimiento de un área o campo determinado, el que corresponde al de la idea inicial” (Fassio, Pascual & Suárez, 2002, p.15). Según Hernández Sampieri, Fernández Collado & Baptista Lucio (2014), los estudios exploratorios se realizan “cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado” (p.79), o que se han hecho estudios similares, pero en contextos diferentes. En general, sirven para determinar tendencias e identificar relaciones potenciales entre variables, dando lugar a estudios descriptivos, correlacionales o explicativos.

Posteriormente, la segunda etapa consistió en un estudio de tipo **descriptivo y mixto (cualitativo y cuantitativo)**, debido a que el objeto de análisis es el comportamiento individual (en el contexto organizacional). Descriptivo ya que “el objetivo de estos estudios es describir situaciones y/o fenómenos. (...) Los estudios descriptivos miden las variables en forma independiente, nunca buscan establecer y/o medir relaciones entre variables” (Fassio, Pascual & Suárez, 2002, p.38). Mixto ya que una parte ha sido cualitativa debido a que “se actúa sobre contextos "reales" y el observador procura acceder a las estructuras de significados propias de esos contextos mediante su participación en los mismos” (Vasilachis de Gialdino, 1992, p.31) y se complementa con un análisis cuantitativo de los datos relevados, destacando tres aspectos de la investigación: “el análisis e interpretación de los datos y la teorización” (Fassio y Pascual, 2015, p.111).

En cuanto al diseño de investigación, ha sido **no experimental**, ya que no se aplicaron bases de control ni se manipularon las variables, sino que se ha pretendido descubrir relaciones complejas e interacciones entre grupos humanos y/o personas (Fassio, Pascual & Suárez, 2002). Dentro del mismo, ha sido del tipo **transversal**, o sea, se han recolectado los datos en un único momento (Hernández Sampieri, Fernández Collado & Baptista Lucio, 2014) y **descriptivo**, detallando cómo se manifiestan las variables de pulsión sexual y género.

## 6.2. Operacionalización

Unidad de análisis: Comportamiento organizacional			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	CATEGORÍAS
Pulsión sexual	Psicodinámica	Pulsionalidad	Bienestar psíquico Malestar psíquico Zona intermedia
		Actividad laboral	Exigente Regular Flexible
	Psicopatología	Organización del trabajo	Patógena Estructurante
		Placer	Alto Medio Bajo
		Sufrimiento	Alto Medio Bajo
	Género	Diversidad de género	Sexo asignado al nacer
Expresión de género			Femenina Masculina Andrógina Otra
Identidad de género			Cisgénero Transgénero Otra
Orientación sexual			Heterosexual Homosexual Bisexual Otra
Igualdad de género		Derechos, responsabilidades y oportunidades	Alta Media Baja
Equidad de género		Condiciones y trato	Alta Media Baja
Paridad de género		Participación cuantitativa homogénea	Alta Media Baja

La unidad de análisis es el comportamiento organizacional y sus variables la pulsión sexual y el género. A continuación, se detalla de qué forma se han operacionalizado dichas variables. Dicha actividad “consiste en avanzar desde conceptos teóricos a conceptos que tengan referentes empíricos inmediatos” (Fassio, Pascual & Suárez, 2002, p.76).

Ambas se operacionalizaron a través de la conceptualización de sexualidad, según lo expuesto en el marco teórico, poniendo énfasis en la pulsión sexual y el género. Cabe destacar que, para un mejor abordaje de cada uno de los conceptos, se incorpora al presente trabajo un Glosario que figura como **Anexo III** de la tesis.

### **6.3. Instrumentos de recolección de datos**

Con el fin de llevarlas a cabo de la mejor manera se han utilizado las siguientes herramientas:

- La revisión y el análisis bibliográfico sobre la temática, para constituir un correcto marco teórico.
- El relevamiento de artículos e informes de investigación, y así completar el espectro de información que interrelacione ambas disciplinas, actualizando su estado del arte.
- La recopilación de datos a través de instrumentos de recolección de datos, tales como:
  - Encuestas<sup>36</sup> a personas que integran la población económicamente activa ubicada en el Área Metropolitana de Buenos Aires en la República Argentina.
  - Encuestas a miembros de organizaciones según la clasificación de Etzioni, adecuadas a cada tipología.
- El análisis y sistematización de los datos recopilados.

### **6.4. Fuentes, población y técnicas de procesamiento**

Con el fin de observar de qué forma se dan las relaciones entre variables, se recopilaron los datos desde dos fuentes diferentes para comparar. En primer lugar, se realizó una encuesta general cuya muestra fue extraída desde la población económicamente activa ubicada en el Área Metropolitana de Buenos Aires en la República Argentina. En segundo lugar, teniendo en cuenta la clasificación de Etzioni (1965), por un lado, una organización de tipo

---

<sup>36</sup> La estructura de la encuesta se puede consultar en el **Anexo I**.

Normativa, más tradicional, con una estructura rígida. Por otro lado, una organización Utilitaria, atravesada por los avances tecnológicos, más cercana a los nuevos modelos de negocio y las economías de plataformas. Por último, se incorporó una organización del tipo Coercitiva para completar el análisis, lo cual es posible, teniendo en cuenta las particularidades del caso que se describen en el apartado siguiente.

<b>Objetivo específico</b>	<b>Fuente secundaria de datos</b>	<b>Fuente primaria de datos/ Instrumento de recolección</b>	<b>Población/ muestra</b>	<b>Técnicas de procesamiento</b>
Estudiar y caracterizar a las organizaciones actuales, en base al contexto social, económico y tecnológico, centrandó la atención en la canalización pulsional hacia el trabajo y en la diversidad de género.	Bibliografía, artículos científicos.	Encuestas.	Personas económicamente activas ubicadas en el Área Metropolitana de Buenos Aires. De allí se extrajo una muestra representativa.	Recopilación, sistematización de datos y búsqueda de patrones.
Relevar el condicionamiento que produce la diversidad de género en la organización del trabajo.	Bibliografía, artículos científicos.	Encuestas.	Personal de las organizaciones relevadas según la clasificación de Etzioni. De allí se extrajeron muestras representativas.	Recopilación, sistematización de datos y búsqueda de patrones.

## 7. Desarrollo y hallazgos

Este espacio pretende ser como el fuego de la caverna que alude a la finalidad de echar luz sobre la comprobación empírica de todo lo expuesto hasta el momento, articulado con el marco conceptual desarrollado.

Para ello, se realizaron cuatro encuestas en dos niveles: una encuesta general y tres encuestas particulares que abordaron cada uno de los tipos de organizaciones contempladas en la ya mencionada clasificación de Etzioni, a saber: utilitaria, normativa y coercitiva.

Cabe destacar que las encuestas se realizaron en contexto de pandemia, debido a la propagación del virus identificado como síndrome respiratorio agudo grave coronavirus 2 (SARS-CoV-2). El mismo genera la enfermedad por coronavirus 2019 (COVID-19). Al decretarse esta enfermedad de rápida transmisión entre personas como una pandemia, se implementó a partir del 20 de marzo del 2020 para todo el territorio argentino el denominado Aislamiento social preventivo y obligatorio (ASPO).

El 19 de marzo de 2020 se publica en el boletín oficial de la República Argentina un Decreto de Necesidad y Urgencia (Decreto 297/2020) (Boletín Oficial de la República Argentina, 2020) donde se establece que a partir del día siguiente comenzaría a regir el ASPO, una semana después de que se declarara que la Argentina se encontraba en emergencia sanitaria.

La justificación para tomar la decisión de aplicar esta medida fue que mientras no se tuviera un tratamiento efectivo ni vacunas para prevenir el virus, es el aislamiento y el distanciamiento la única forma de “hacer frente a la situación epidemiológica y mitigar el impacto sanitario del COVID-19” (Boletín Oficial de la República Argentina, 2020).

Con este decreto quedó prohibido el desplazamiento por rutas, vías o espacios públicos, para frenar el impacto del virus. Como puntos más significativos de este decreto se encuentran:

1. Se establece para todas las personas que se encuentren en el país, la medida de aislamiento social, preventivo y obligatorio en los términos indicados en el decreto, solo pudiendo realizar desplazamientos mínimos e indispensables para conseguir artículos de limpieza, medicamentos y alimentos.
2. Se establecen controles en rutas, espacios públicos y accesos para evitar la circulación.

3. Quedan prohibidos los eventos que impliquen la concurrencia de personas. También se cierran todo tipo de locales menos los esenciales.
4. Queda establecida una restringida lista de trabajadores esenciales quienes pueden seguir asistiendo a sus puestos de trabajo como habitualmente.

En ese contexto, por un lado, se realizó una encuesta general, en base al universo conformado por la población económicamente activa ubicada en el Área Metropolitana de Buenos Aires en la República Argentina, que según la Encuesta Permanente de Hogares que realiza el INDEC (2020) periódicamente, en el segundo trimestre del año 2020 está conformada por un total de 10.982.671 personas. Calculando un muestreo probabilístico aleatorio simple que contemple un 95% de confianza y un 5% de margen de error, en base a la fórmula:

$$n = \frac{NZ_{\alpha}^2 pq}{e^2(N-1) + Z_{\alpha}^2 pq},$$

El cálculo arroja un total de 384 personas como muestra esperada. En base al trabajo de campo realizado, se alcanzó una cantidad de 454 personas encuestadas, confirmando la significatividad de la muestra.

Por otro lado, se orientaron encuestas focalizadas a tres tipos de organizaciones, con el fin de observar sus particularidades. La metodología aplicada fue contactar a las organizaciones con el fin de hacer circular la encuesta en forma institucional.

En primer lugar, se buscó una organización de tipo Utilitaria que cumpla también con las características de ser una economía de plataformas, descriptas en el Marco Teórico. A tal fin, se buscaron respuestas de una empresa argentina dedicada al comercio electrónico en Latinoamérica, obteniendo un total de 31 participantes. El contacto directo fue con personas que trabajan en la empresa, ya que no se ha recibido respuesta alguna del sector de personal.

En segundo lugar, fue necesario abordar una organización con fines de tipo altruistas, asimilada a la clasificación de Etzioni como Normativa, siendo una asociación civil sin fines de lucro cuyo trabajo se enfoca en el desarrollo sostenible y los derechos humanos. Para ello, se contactó directamente con el sector de dirección y desde allí se expandió la encuesta, alcanzando un total de 37 respuestas.

En tercer y último lugar, se abordó una organización de tipo coercitiva, tomando los recaudos necesarios. Por tal motivo, se realizó una encuesta con características diferentes a las demás,

ya que se consultó respecto de la observación directa sobre el funcionamiento de la organización y no, como en los otros casos, sobre su propio comportamiento. Con dichas particularidades, se encuestó a docentes que realizan sus tareas en uno de los centros universitarios que funciona al interior de un complejo penitenciario, ubicado en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, alcanzando un total de 10 respuestas.

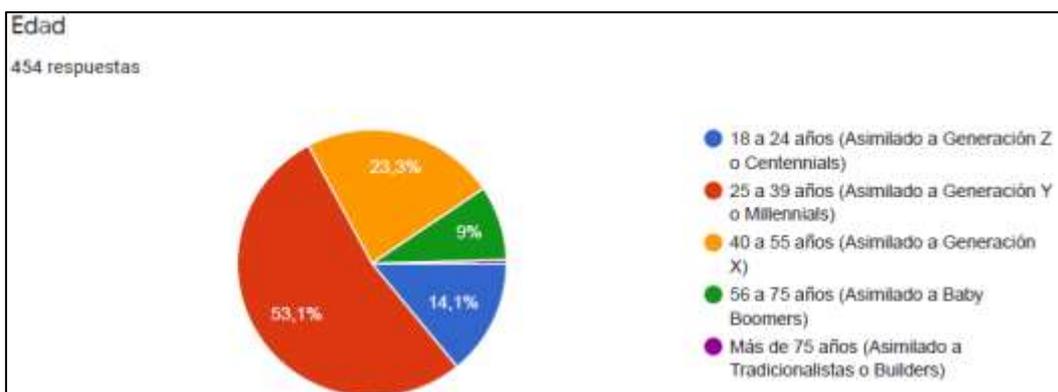
A continuación, se expondrán los resultados en base a la operacionalización de las variables, sistematizados por dimensiones.

## 7.1. Encuesta general - Sistematización

### 7.1.1. Datos sociodemográficos

Comenzaremos con la edad de las personas encuestadas. Con el fin de lograr una visualización adecuada, nos hemos guiado a través de bases de datos e informes sobre gestión de diversidad generacional, determinando la siguiente clasificación:

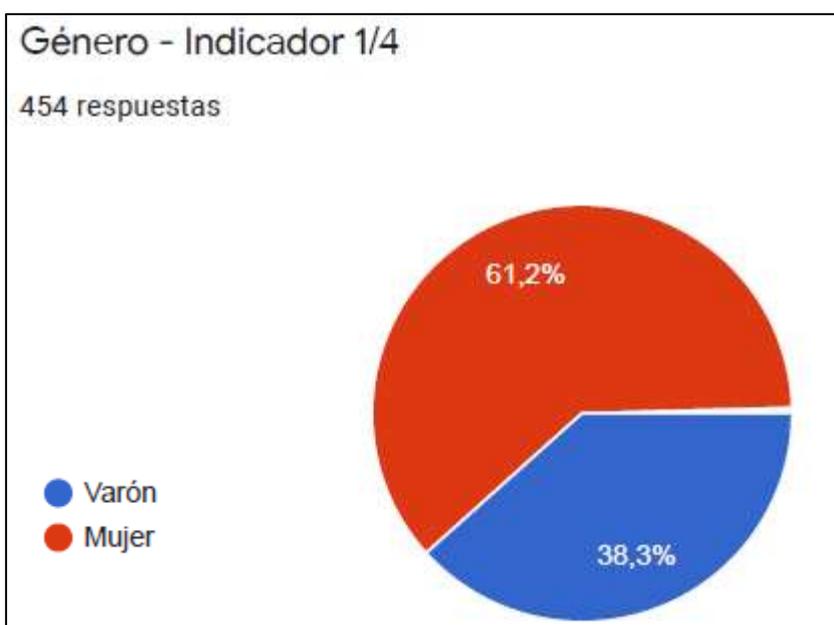
- 18 a 24 años (Asimilado a Generación Z o Centennials)
- 25 a 39 años (Asimilado a Generación Y o Millennials)
- 40 a 55 años (Asimilado a Generación X)
- 56 a 75 años (Asimilado a Baby Boomers)
- Más de 75 años (Asimilado a Tradicionalistas o Builders)



Como puede observarse, la mayoría se centra en el rango etario de 25 a 39 años, asimilado a la denominada Generación Y o Millenials, con un 53,1%, seguido por el rango de 40 a 55 años (Generación X) con un 23,3%, el rango de 18 a 24 años (Generación Z) con un 14,1%, el rango de 56 a 75 años (Baby Boomers) con un 9%, siendo apenas un 0,5% restante personas incluidas en más de 75 años. Es por ello que los resultados tienen una mayor representatividad en las poblaciones comprendidas en los dos primeros rangos mencionados.

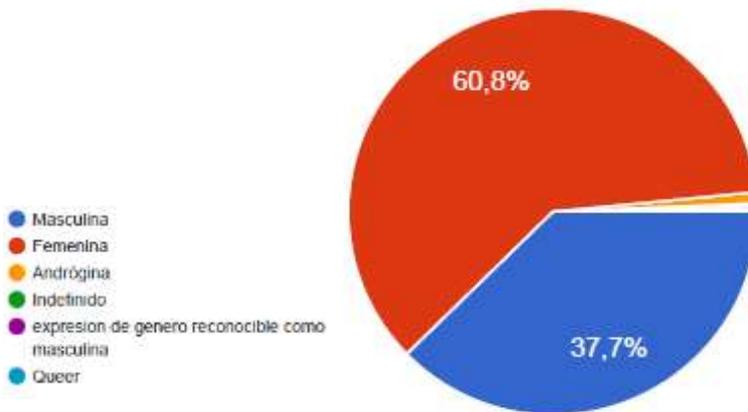
Con respecto al género, en concordancia con lo expuesto se apeló a una construcción a partir de cuatro indicadores:

- 1-Sexo asignado al nacer (Mujer / Varón / Otro)
- 2-Expresión de género (Masculina / Femenina / Andrógina / Otra)
- 3-Identidad de género (Cisgénero / Transgénero / Otra)
- 4-Orientación sexual (Heterosexual / Homosexual / Bisexual / Otra)



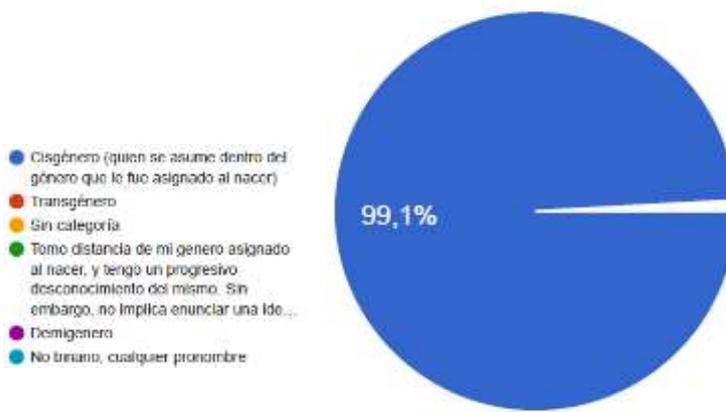
### Género - Indicador 2/4

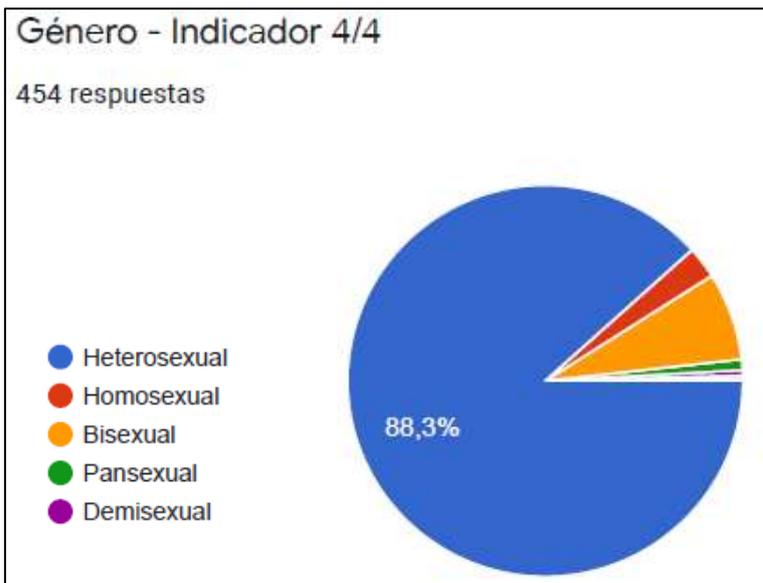
454 respuestas



### Género - Indicador 3/4

454 respuestas





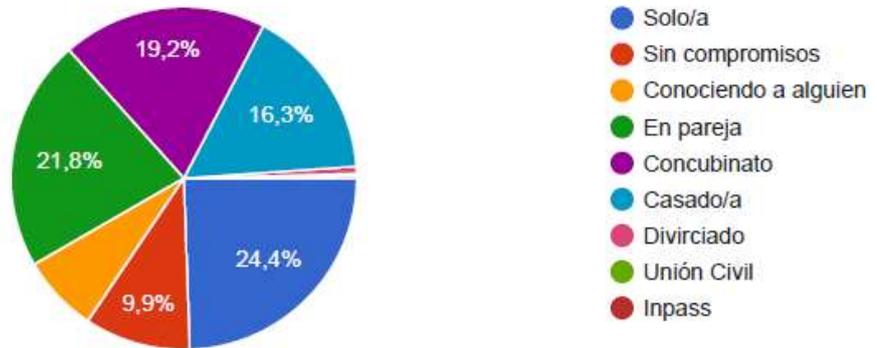
Partiendo de la base del sexo asignado al nacer la mayoría ha declarado ser mujer (61,2%), seguido de la clasificación varón (38,3%), agrupándose el resto en otros (0,5%). Porcentajes similares se han dado en el segundo indicador referente a la expresión de género, siendo femenina en un 60,8%, masculina en un 37,7%, agrupándose en un 1,5% otras expresiones.

Al momento de consultar sobre la identidad de género, en casi la totalidad se condice con lo expuesto en los indicadores anteriores, ya que un 99,1% se ha declarado cisgénero. En cuanto a la orientación sexual, la predominancia de la heterosexualidad es alta con un 88,3%, seguida por la bisexualidad con 7,3% y finalmente la homosexualidad como orientación con un 2,6%.

La situación relacional de cada una de las personas encuestadas ha sido bastante variada, no pudiendo observar patrones claros de predominancia. Sin embargo, a la hora de agrupar según la situación sea estar con o sin pareja, podríamos sumar un total de 57,5% de personas con pareja, contra un 42,5% de personas sin pareja.

### Situación relacional

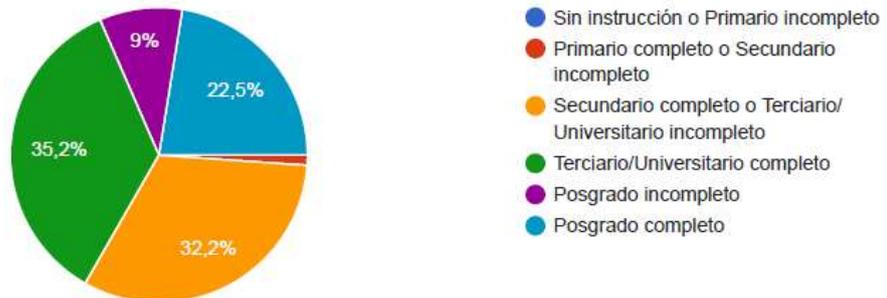
454 respuestas



El resto de los datos sociodemográficos aportan a formar un perfil que caracteriza la muestra abordada. Se relevó información acerca del máximo nivel educativo alcanzado, ocupación principal, profesión u oficio, tipo de organización y rama de actividad en la que se desempeña. Los resultados se detallan a continuación.

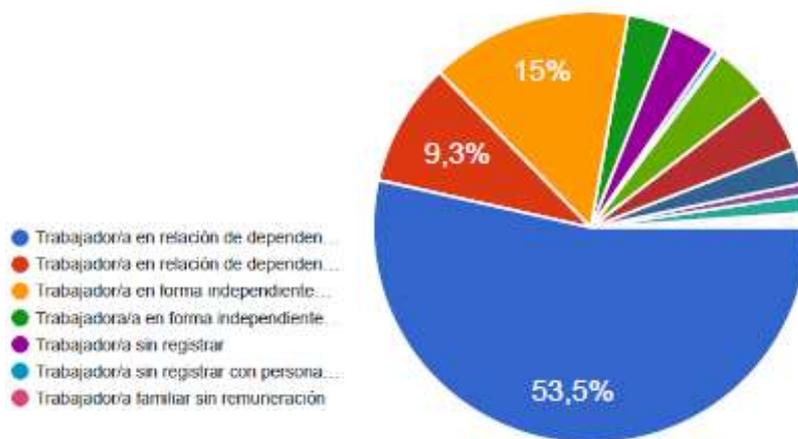
### Máximo nivel educativo alcanzado

454 respuestas



## Ocupación principal

454 respuestas



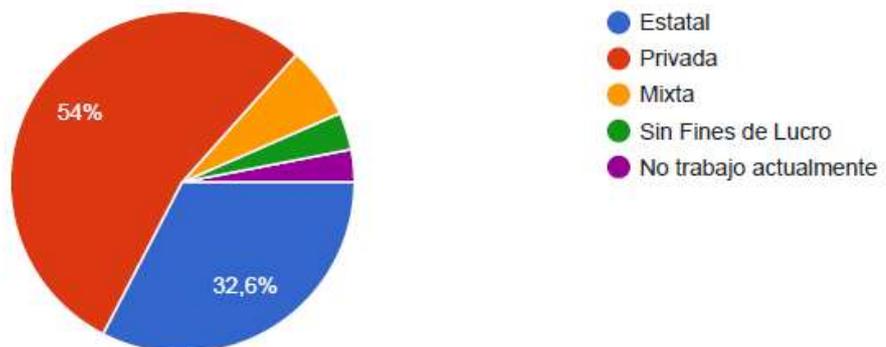
### Profesión u oficio

454 respuestas



### Tipo de organización en la que trabaja

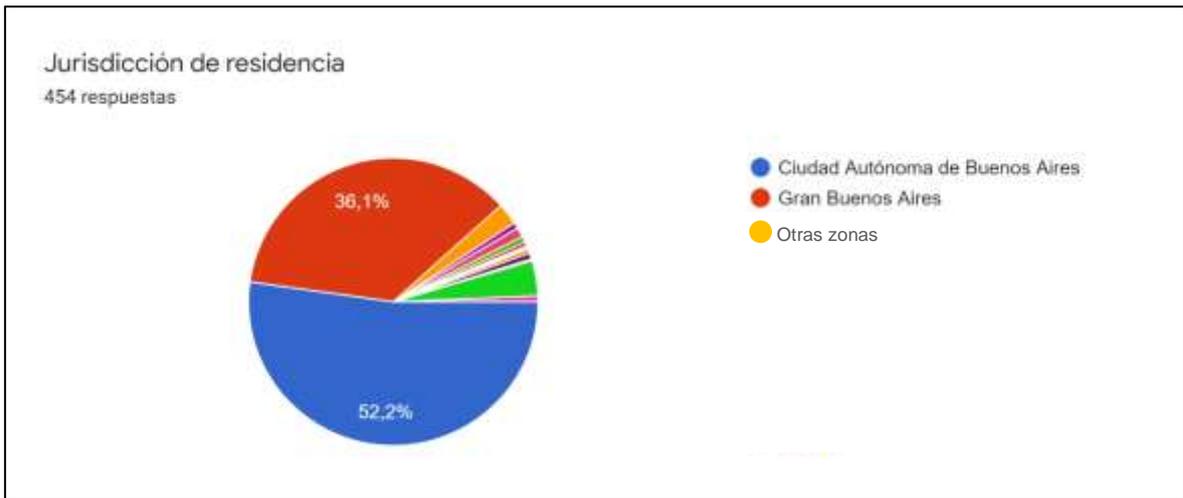
454 respuestas





En varios aspectos se ha visto una importante dispersión, reforzando la aleatoriedad de la muestra. En cuanto a concentraciones, se puede ver que gran parte trabaja en relación de dependencia, en organizaciones del sector privado y con vinculación a la docencia y las ciencias económicas. Dicha cuestión se explica a partir de las vías de difusión que ha tenido la encuesta, más cercanas al contexto en el cual se desempeña la presente investigación.

Por último, respecto a la jurisdicción de residencia, se observa una fuerte concentración en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, que se incrementa al agregar el Gran Buenos Aires, conformando la zona denominada Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA). En conjunto suman un 88,3%. Cabe destacar que el 11,7% restante corresponde a diversas zonas que se encuentran alejadas del centro metropolitano.

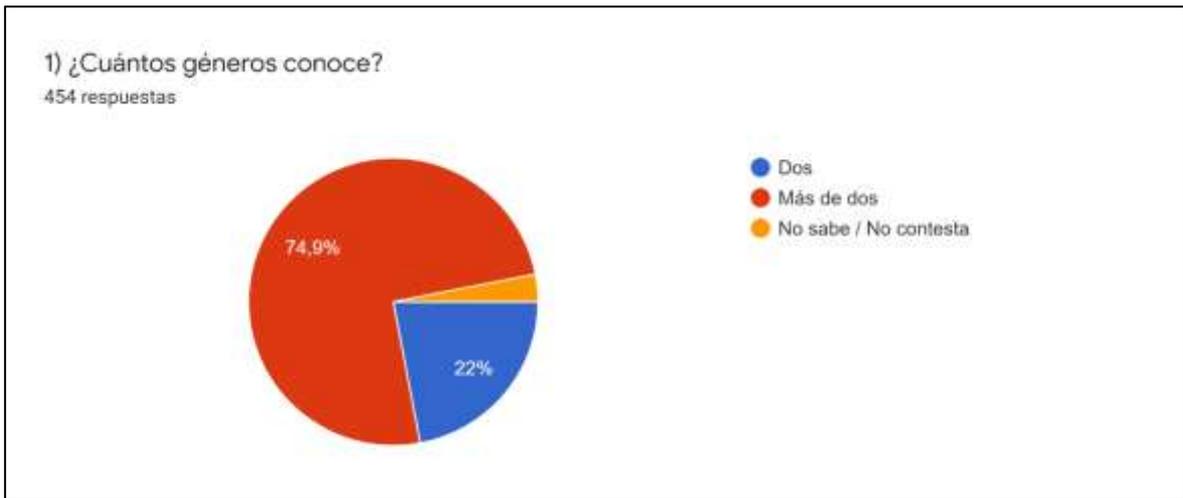


A continuación, se expondrán los resultados de la encuesta, clasificados a partir de cada una de las dimensiones definidas al momento de la operacionalización.

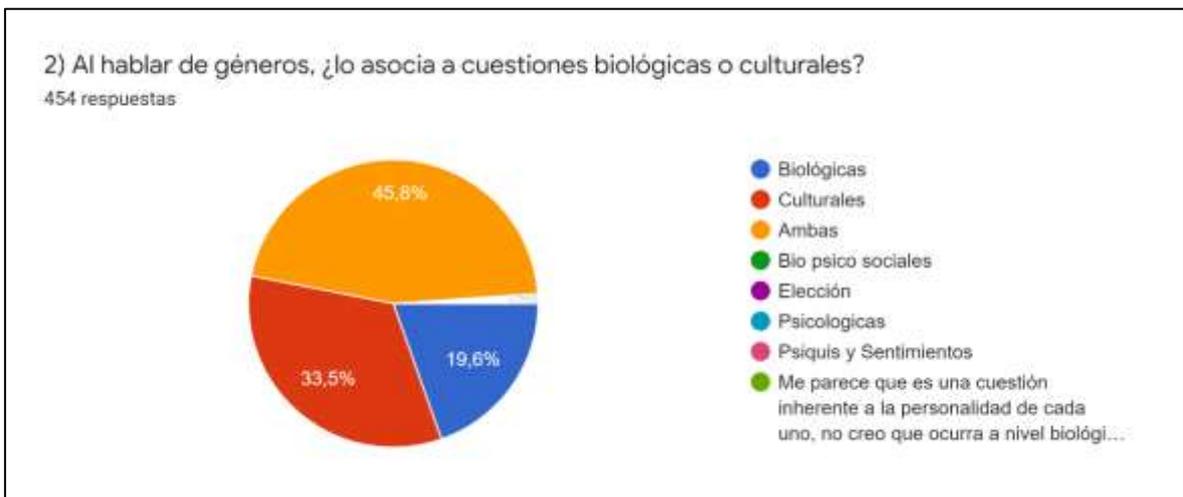
## 7.1.2. Variable: Género

### 7.1.2.1. Dimensión: Diversidad de género

En primera instancia, se aborda la dimensión diversidad de género, para lo cual se realizaron siete preguntas destinadas a relevar la percepción y conocimiento que existe respecto a la perspectiva de género. En su mayoría los resultados han arrojado que lejos se encuentran de una concepción biologicista y se acercan más a una idea de construcción social y cultural del género.

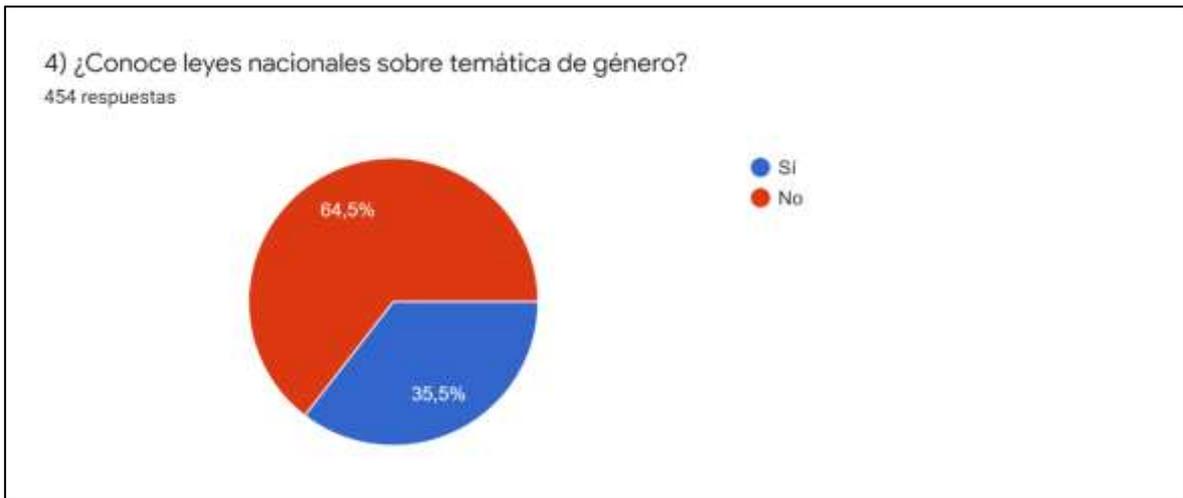


En un porcentaje alto del 74,9%, las personas perciben que existen más de dos géneros, quedando relegada la idea de que son solo dos los géneros con un 22%. El 3,1% restante declaró no saber la respuesta.



A la hora de consultar respecto de la atribución de cuestiones de género a cuestiones biológicas, culturales o ambas, un 45,8% han respondido esto último, mientras que le sigue un 33,5% que solo atribuye a cuestiones culturales y un 19,6% contempla una base biológica solamente. Cabe destacar que han agregado otras opciones, sin ser un porcentaje relevante.





Respecto del 35,5% que declaró conocer alguna ley sobre temática de género, se destacan las leyes de identidad de género, matrimonio igualitario, contra la violencia de género, cupo trans y la conocida como Ley Micaela (Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación Argentina, 2022), que establece la capacitación en perspectiva de género en todo organismo público.

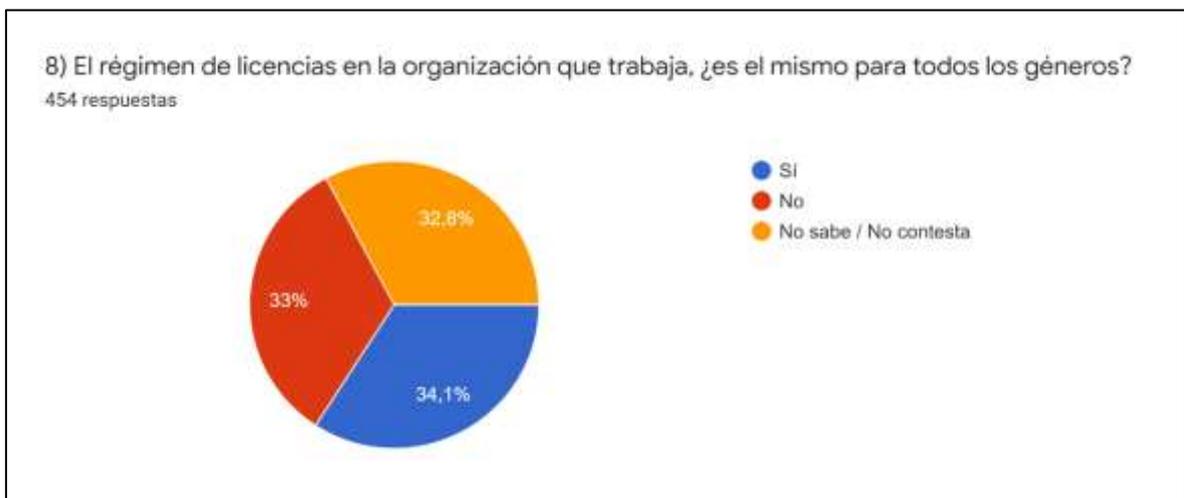
Para finalizar con esta dimensión, se consultó respecto de las capacitaciones en su lugar de trabajo en perspectiva de género y arrojó un 55,9% que aseguró no tener, sumado a un 17%



Cabe destacar que en muchas oportunidades se recibió una devolución respecto de lo poco que sabían las personas encuestadas sobre género a la hora de realizar la encuesta y que les ha despertado la curiosidad de profundizar en su indagación.

#### **7.1.2.2. Dimensiones: Igualdad de género (derechos, responsabilidades y oportunidades) y Paridad de género (participación cuantitativa homogénea)**

En este caso se decidió entrelazar dos dimensiones debido a su proximidad. Se trata de la igualdad y de la paridad de género, ambas se orientan a una distribución que tienda al equilibrio entre géneros. En esa vía, hemos consultado respecto del régimen de licencias para cada género y los resultados han sido parejos, un 32,8% declaró no saber, un 34,1% aseguró que es el mismo para todos los géneros y un 33% dijo que no lo era.



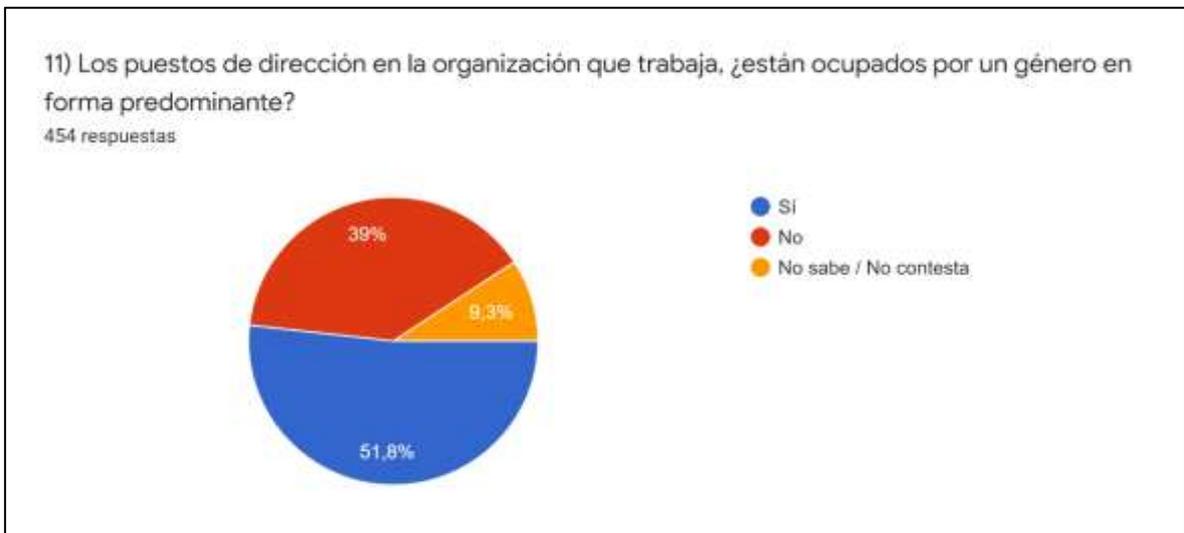


De ese último porcentaje, al momento de preguntar sobre las diferencias en las licencias, una amplia mayoría se volcó por atribuirlo a las licencias por maternidad y paternidad.

En cuanto a los derechos que se le otorgan a cada género, desde la percepción de las personas encuestadas no se han registrado diferencias. Hemos establecido la escala Likert con 5 como los mismos derechos y 1 como muy diferentes, obteniendo un mayor porcentaje la primera de las opciones mencionadas. Se observa alguna concentración en el medio también, cuestión que es habitual en este tipo de escalas. Sin embargo, lo más significativo ha sido la tendencia hacia la igualdad de derechos.

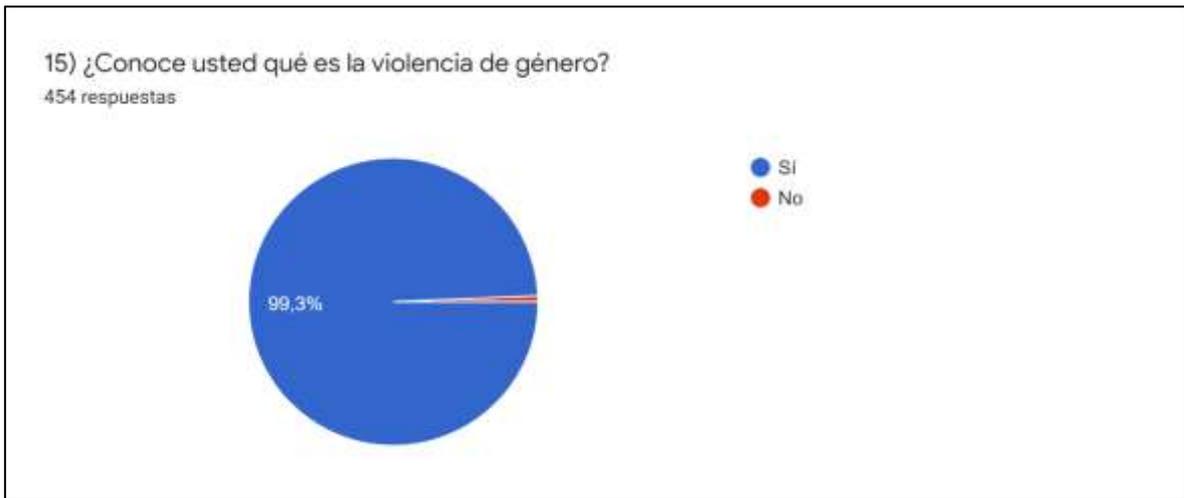


Luego, al consultar por los puestos de dirección de la organización, podemos observar una pequeña mayoría que tiende a observar predominancia de algún género, con un 51,8%. El 39% declaró que no y el 9,3% restante no conocía la respuesta.

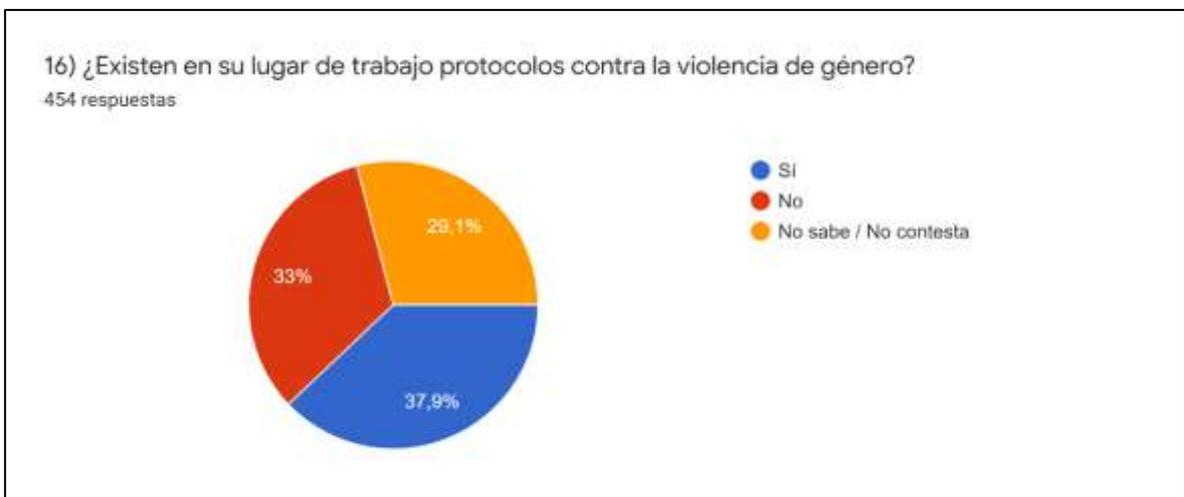


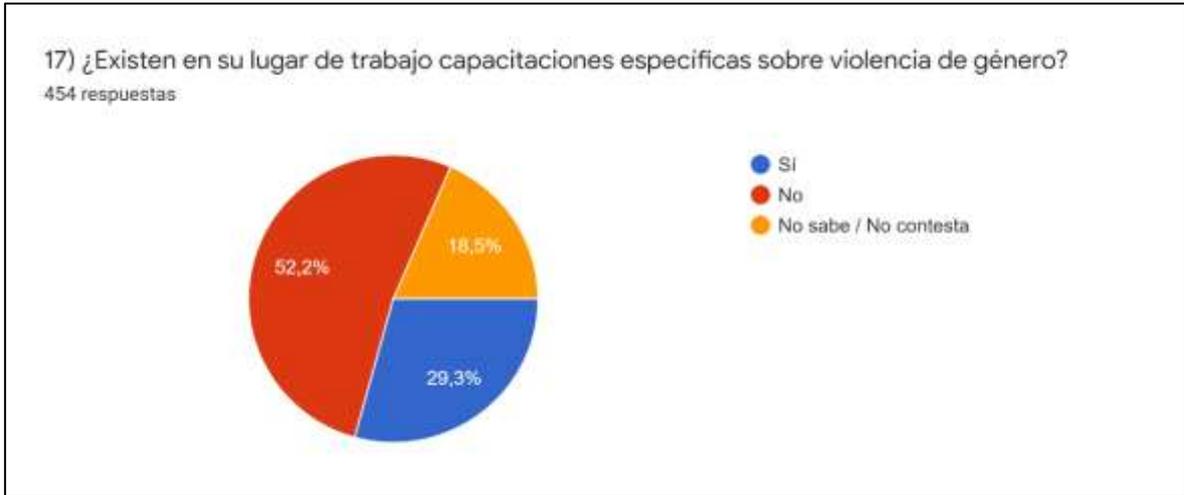




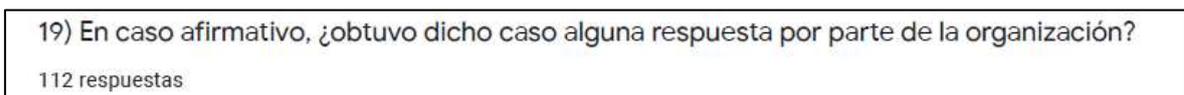
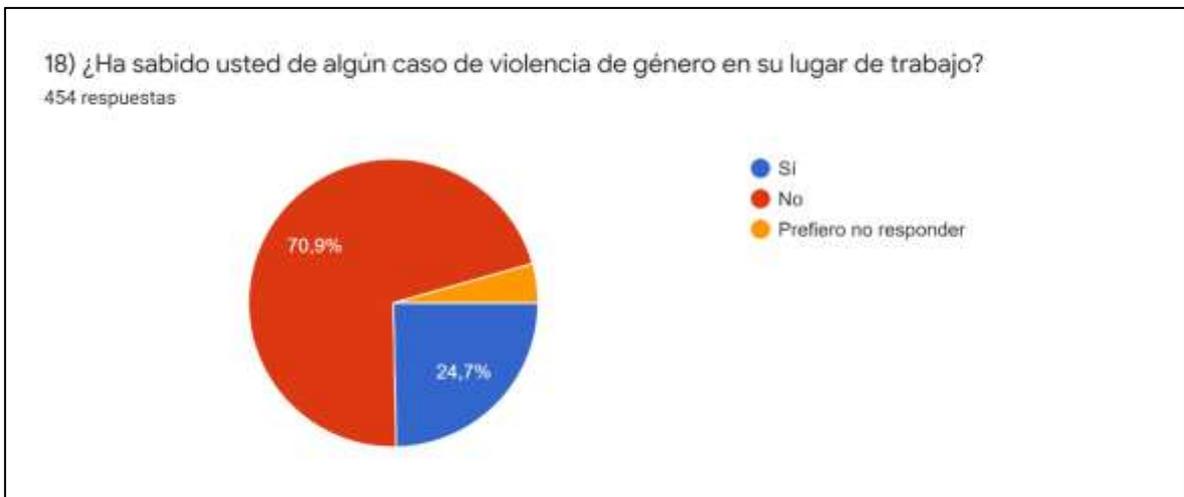


En base a ese conocimiento, un 37,9% ha declarado que en su lugar de trabajo existen protocolos contra la violencia de género, un 33% respondió que no y un 29,1% no lo sabía. Respecto a capacitaciones sobre el tema, un 52,2% negó tenerlas, un 18,5% no sabía y tan solo un 29,3% declaró la existencia de las mismas.





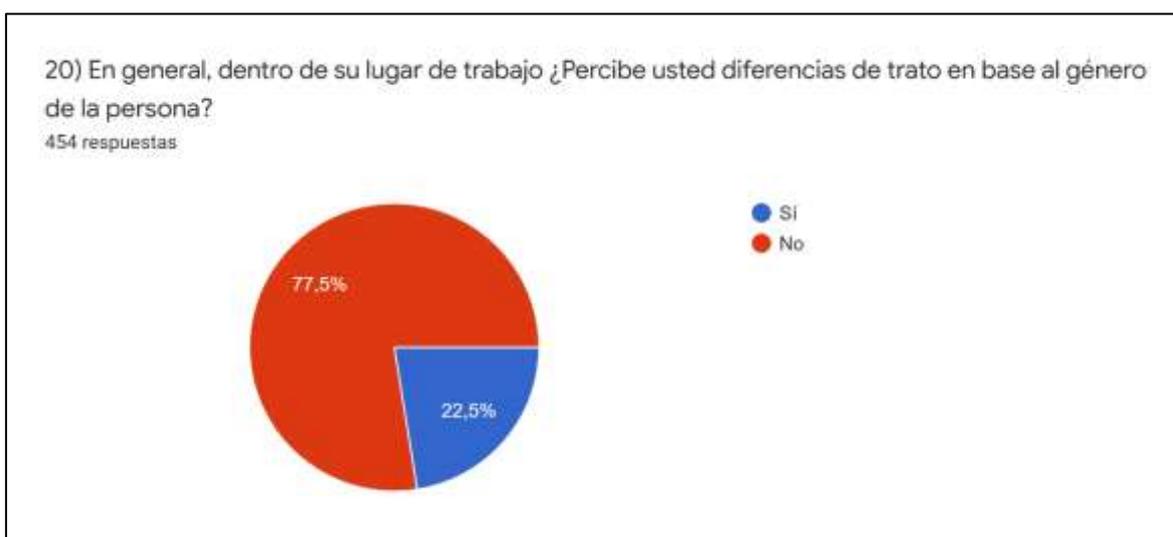
Del total, un 70,9% no conoció casos de violencia de género en su lugar de trabajo y un 4,4% prefirió no responder. Del 24,7% restante, que sí tuvo conocimiento de algún caso, en su mayoría la respuesta por parte de la organización no ha sido satisfactoria o favorable a resolver el caso en cuestión.



En este caso, al ser de formato abierto, se han sistematizado los datos obtenidos a partir de la búsqueda de patrones. De las 112 respuestas, 51 (45,54%) han planteado que sí hubo

respuesta por parte de la organización, 49 (43,75%) que hubo ausencia de la misma y 12 personas (10,71%) han declarado no conocer cuál ha sido el proceder posterior al caso.

Por último, la gran mayoría no percibe diferencias de trato en base al género de la persona, ya que un total de 77,5% así lo han manifestado. Sin embargo, el 22,5% que sí lo ha notado, expone interesantes observaciones.



21) En caso afirmativo, ¿cuáles?

92 respuestas

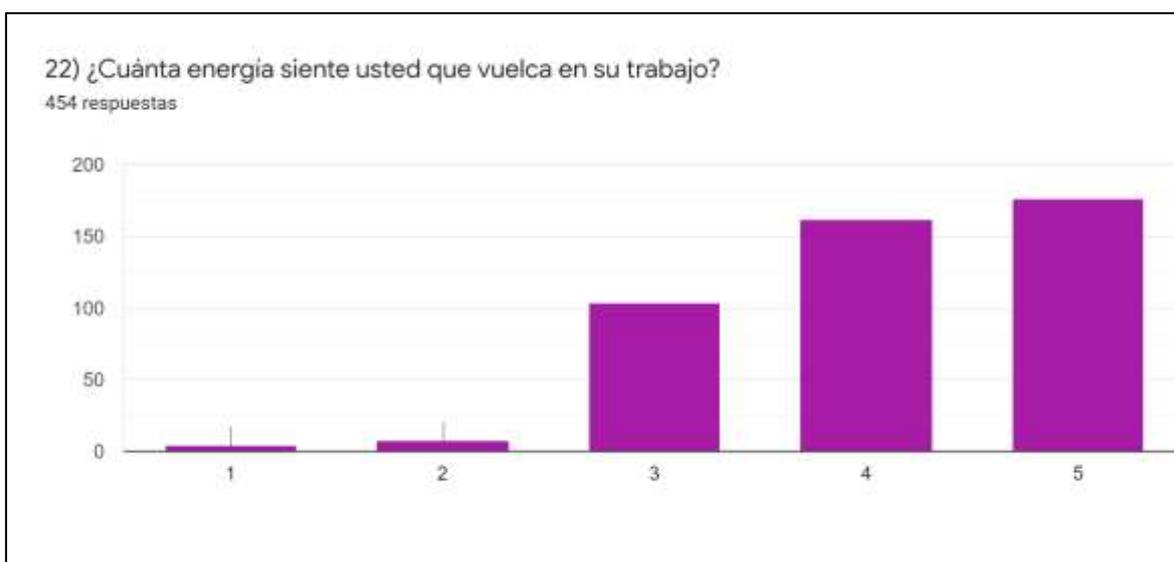
Indagando sobre las 92 respuestas, un total de 53 (57,61%) observa desigualdad que desfavorece a las mujeres, mientras que 2 respuestas (2,17%) solamente han manifestado observarlo en detrimento de los hombres. Por su parte, las 37 personas (40,22%) restantes no han especificado el género sobre el que se observa la desigualdad. Sin embargo, al analizar los datos sociodemográficos de dichas respuestas, en su mayoría son mujeres.

En estos casos se observa también que la diferencia de tratos va a depender del tipo de actividad. Sin embargo, la balanza está un poco más inclinada hacia un mejor trato en hombres y, muchas veces, malos tratos hacia las mujeres.

### 7.1.3. Variable: Pulsión sexual

#### 7.1.3.1. Dimensión: Psicodinámica (pulsionalidad y actividad laboral)

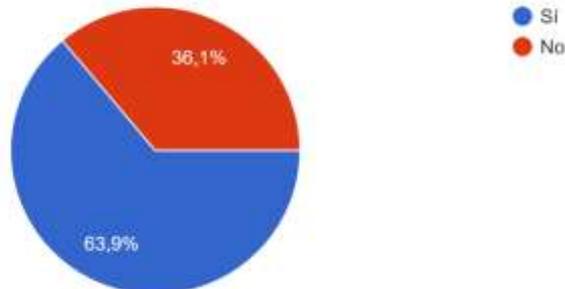
Medir la pulsionalidad no ha sido tarea fácil. Se apeló a determinar que la energía de otras actividades esté dirigida hacia el trabajo, por un lado, y, por otro, que las emociones también se canalicen hacia la actividad laboral. De esta forma, frente a la consulta puntual respecto de la energía volcada al trabajo, en una escala Likert entre 1 menos de lo deseado y 5 más de lo deseado, la tendencia fue clara hacia esta última. Por lo tanto, la actividad laboral insueme más energía de la que las personas desean canalizar.



En esa vía, al preguntar si les quitan energía a otras actividades, en su mayoría han dicho que sí. Un 63,9%, contra un 36,1% que no lo consideró de esa forma. De las personas que sí lo consideran así, predominan áreas de esparcimiento, ocio, descanso, estudio, familia, como canalizadoras de energía hacia el trabajo.

23) ¿Siente que le quita energía a otras actividades cotidianas para volcarla en el trabajo?

454 respuestas

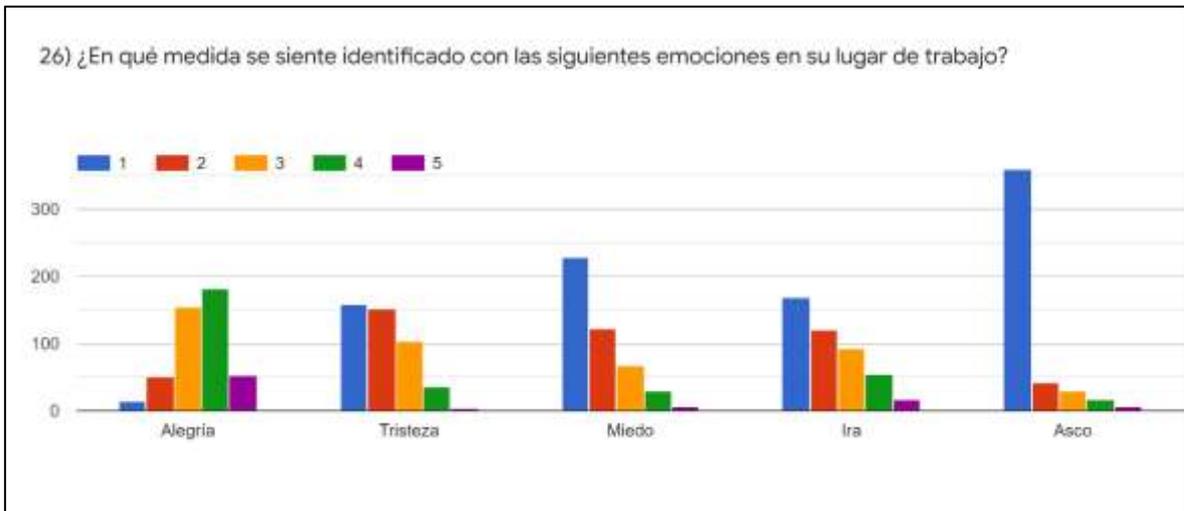
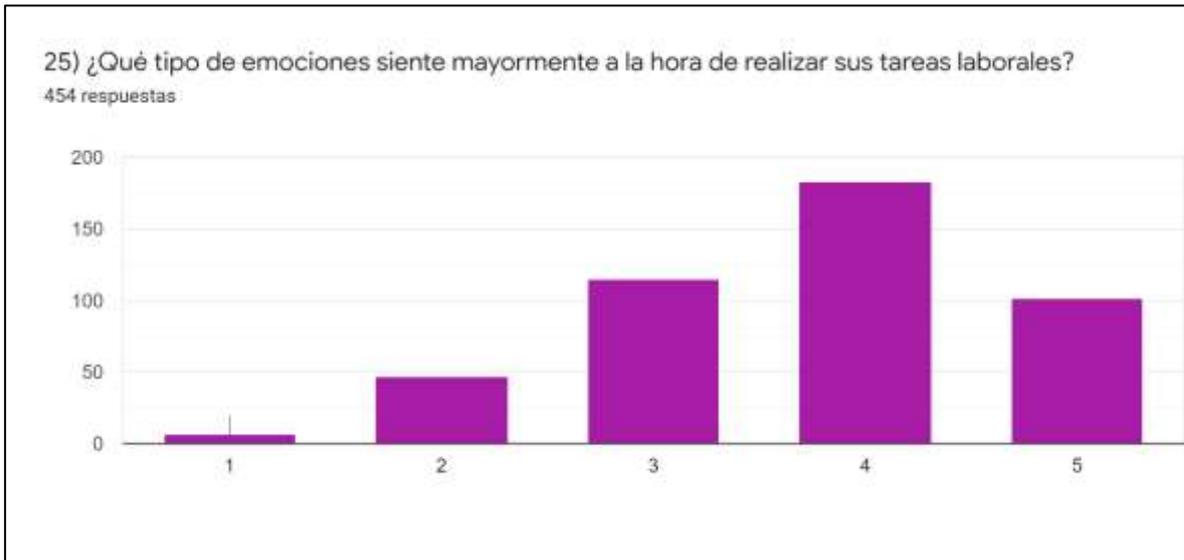


24) En caso afirmativa, ¿a qué otras actividades?

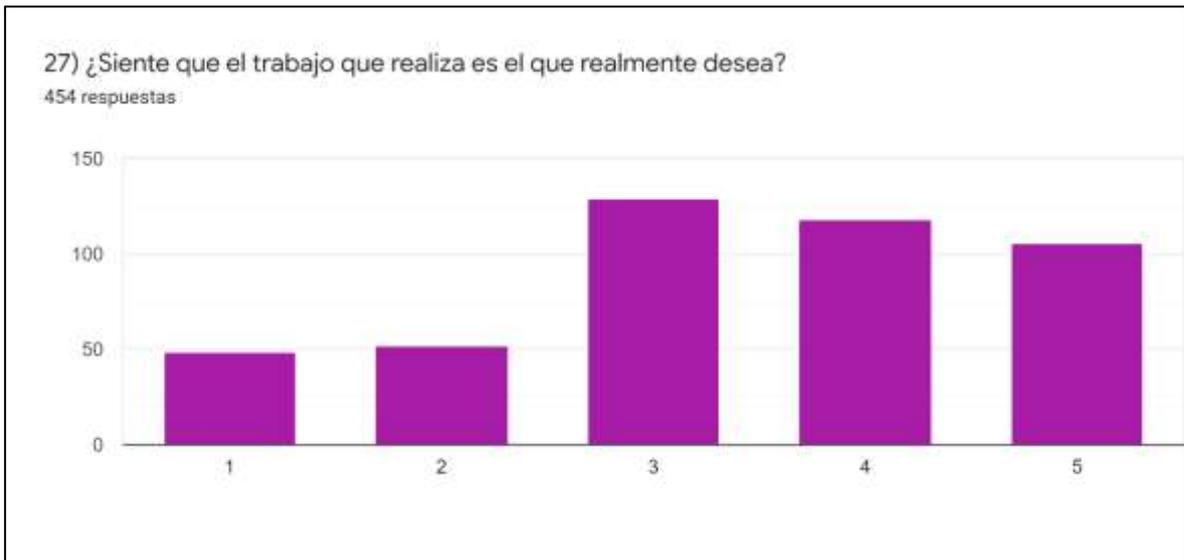
276 respuestas



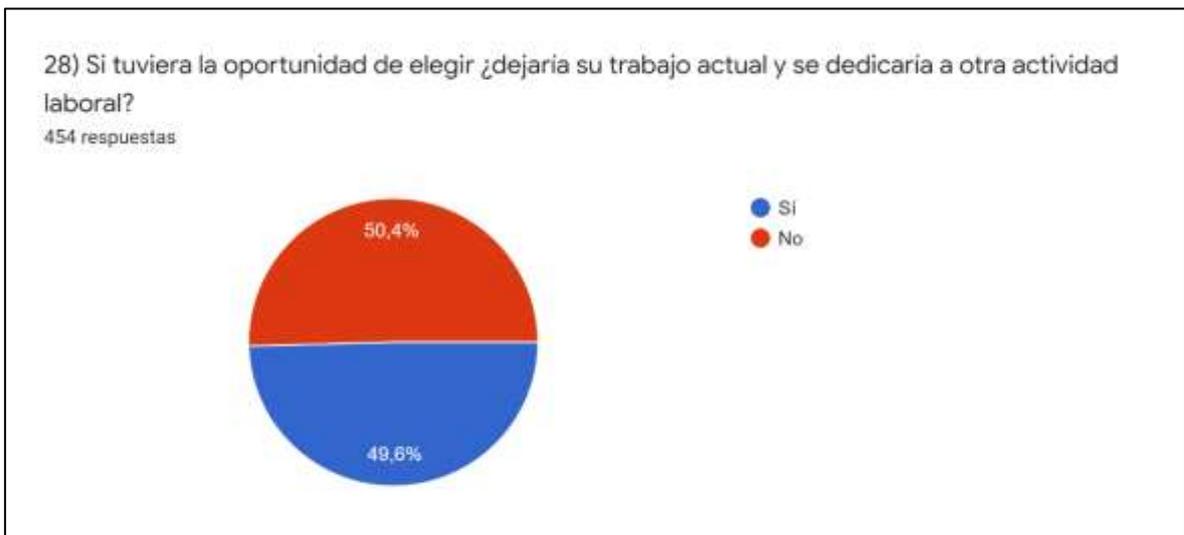
Por otro lado, respecto de las emociones, los resultados han sido interesantes. Se estableció una escala Likert donde 1 eran emociones negativas y 5 eran emociones positivas, marcando una tendencia hacia estas últimas. Algo similar sucede respecto de los tipos de emociones, ya que en su mayoría han manifestado sentir alegría, en lugar de las otras cuatro emociones básicas (tristeza, miedo, ira, asco). Se puede decir entonces que la actividad laboral suele ser estructurante, en términos de Dejours.



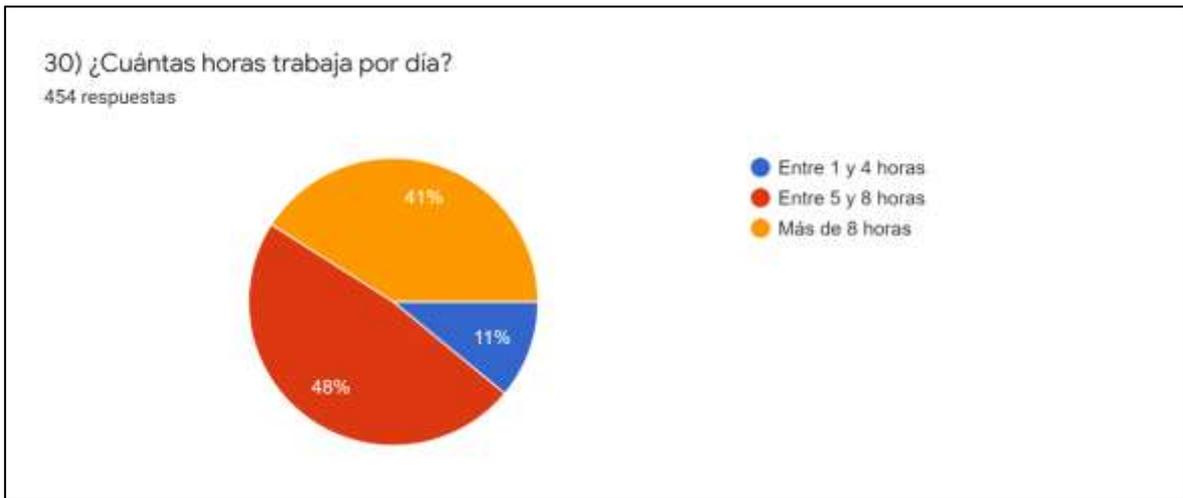
Resulta también llamativo que, a la hora de preguntar sobre la actividad laboral, en su mayoría han manifestado que es la que realmente desean, ya que el nivel 5 era totalmente de acuerdo y el 1 era nada de acuerdo, concentrándose en los más altos.



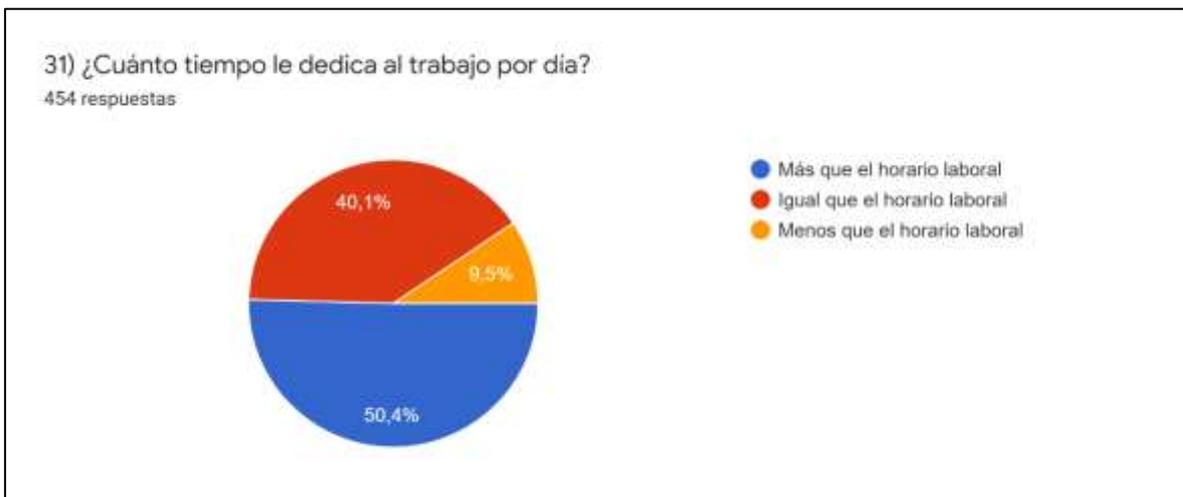
Sin embargo, y aquí se observa un comportamiento interesante, al consultar inmediatamente después si cambiarían de trabajo un 49,6% respondió que sí.







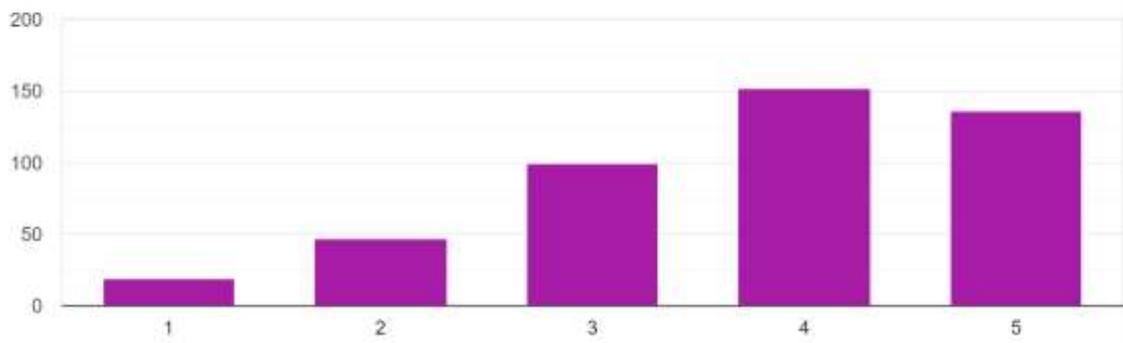
Más aun, cuando un 50,4% declara que trabaja más que el horario laboral, un 40,1% igual que su horario, dejando un 9,5% que reconoce no utilizar todo el tiempo de trabajo para dedicarlo a sus actividades.



En su gran mayoría declaran mantener cuestiones laborales en su mente fuera de ese horario, marcando indicios de estrés, en conjunto con la importancia que le dan al trabajo, cercano a ser lo más importante que poseen en sus vidas.

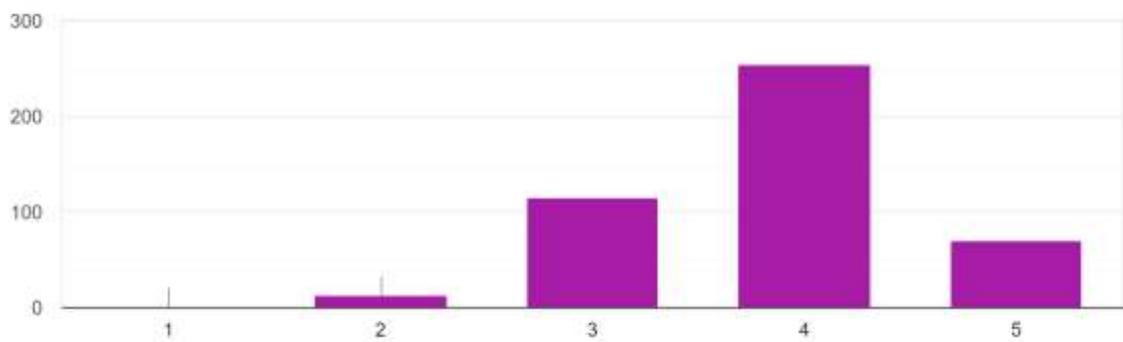
32) ¿Mantiene en su mente cuestiones relacionadas con el trabajo fuera del horario laboral?

454 respuestas



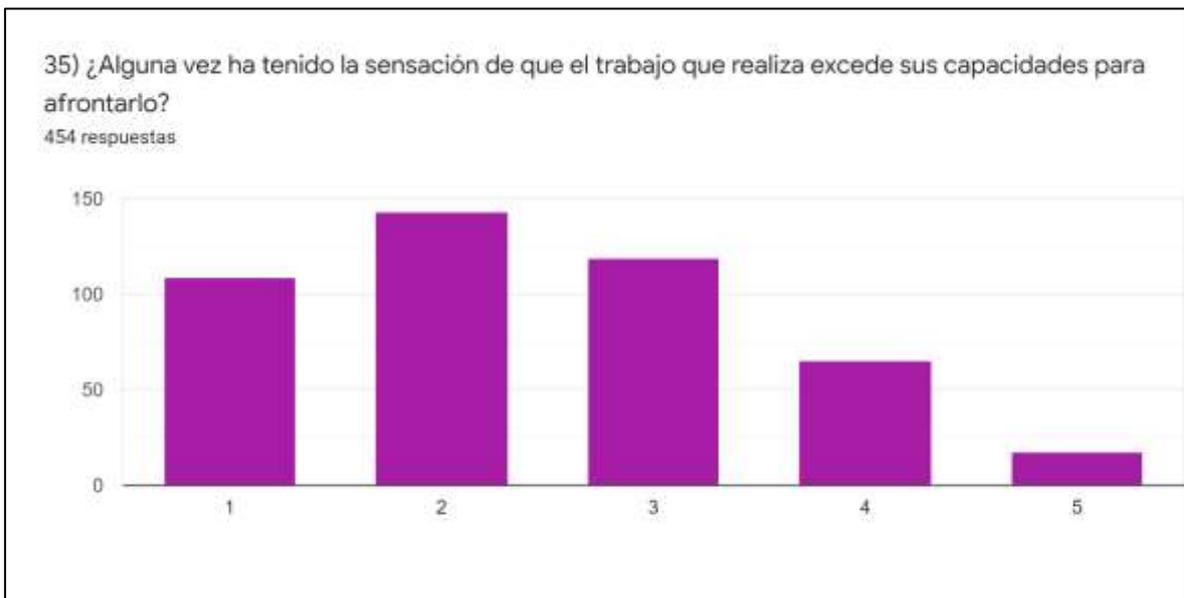
33) ¿Cuán importante es el trabajo para usted?

454 respuestas





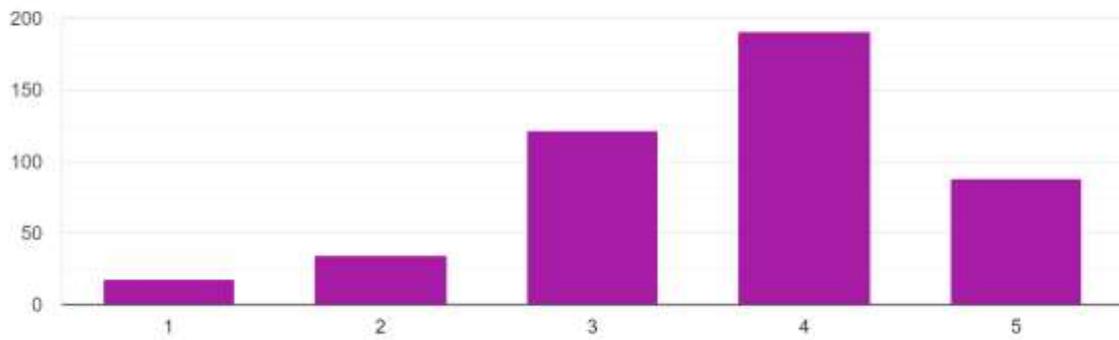
Si bien se considera en general que las tareas son exigentes, no se ha manifestado claramente que superen las capacidades para afrontarlas.



Existe una tendencia a encontrar satisfacción con las tareas laborales, bastante marcada, así como también a distenderse luego del trabajo (aunque mantengan cuestiones laborales en su mente).

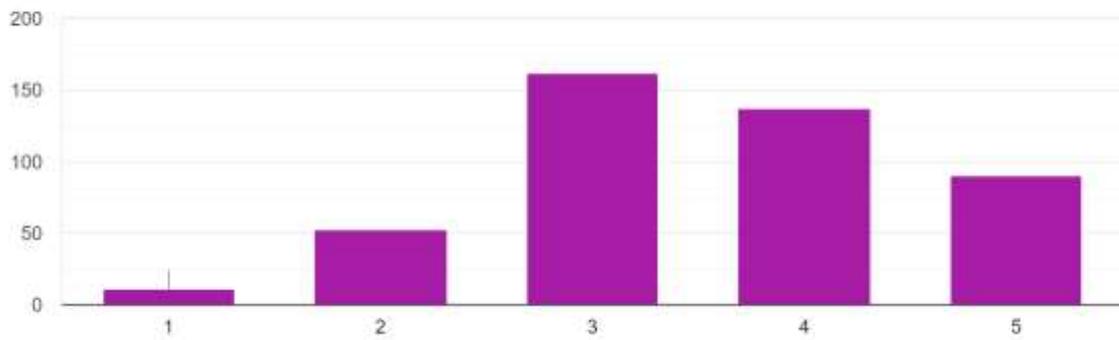
36) ¿Encuentra satisfacción en las tareas laborales que realiza?

454 respuestas

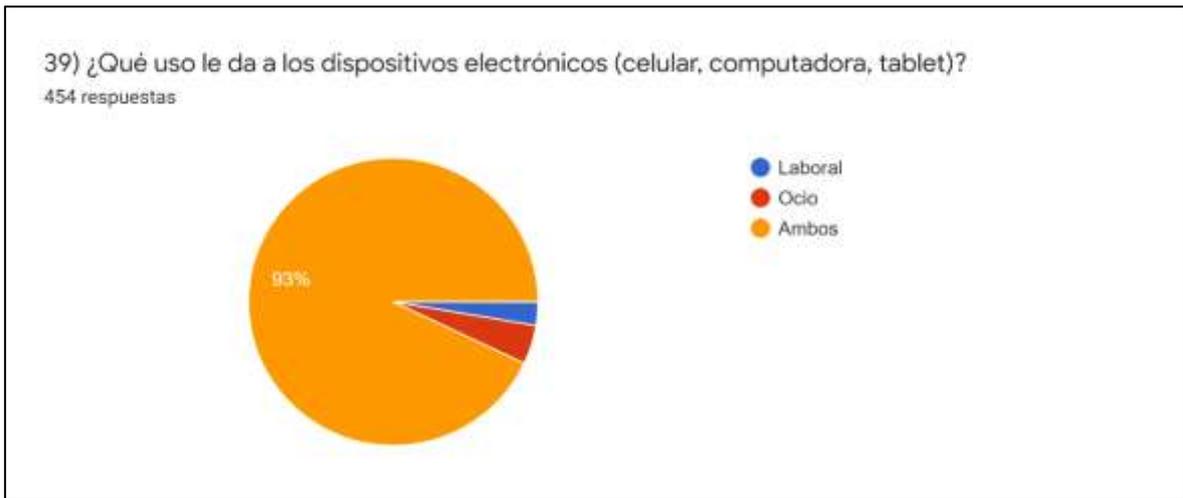


37) ¿Logra distenderse luego del trabajo?

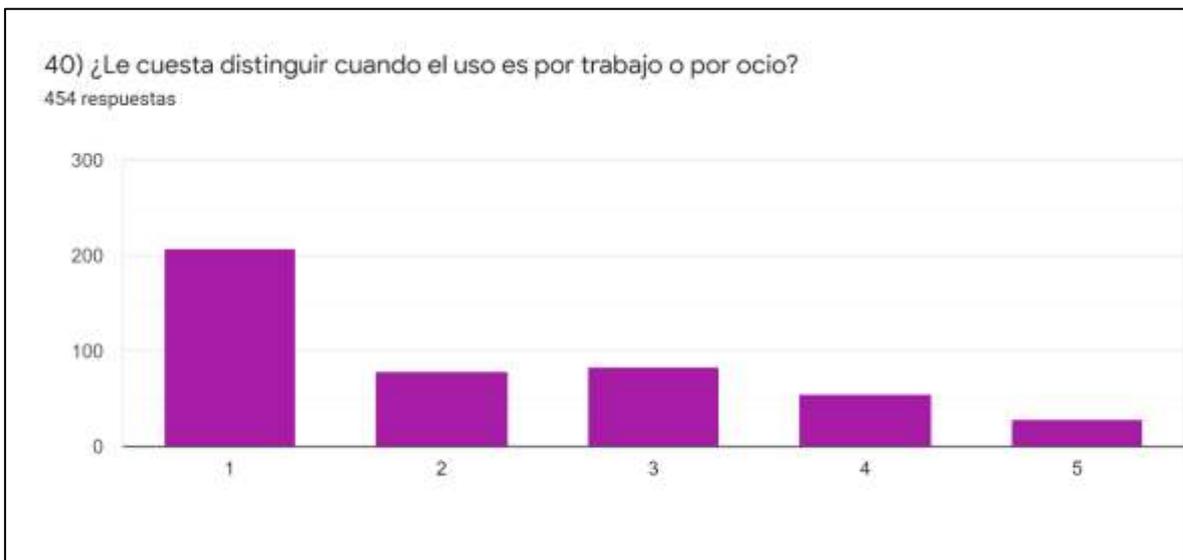
454 respuestas







En esa vía, los dispositivos electrónicos forman una parte importante en la vida de las personas, siendo utilizados en casi la totalidad tanto para trabajo como para ocio. No suele haber en general problemas para distinguir su uso, ya sea para una u otra actividad.



Al momento de preguntar sobre la sensación de estar siendo vigilados por dichos dispositivos, la dispersión es tal que no permite arrojar una clara tendencia. Esto da cuenta de la forma en que opera el panóptico digital en la cotidianidad, ya que esa sensación es alta, media o baja en la misma proporción para el total de personas encuestadas.

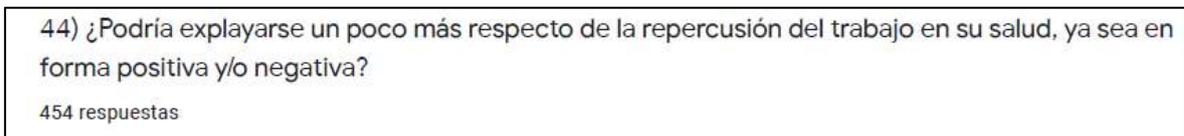


Por último, las preguntas clave que marcan el rumbo de la psicopatología, respecto de la repercusión del trabajo en la salud. Al preguntar directamente respecto de cómo repercute el trabajo en la salud, tanto en forma positiva como negativa ha tenido similares resultados, concentrándose en el centro.





Lo interesante se da a la hora de profundizar un poco más en esos aspectos, y es allí que se pueden observar patrones de comportamiento respecto de la repercusión que tiene la actividad laboral sobre la salud de las personas.



Positivas	Negativas	Ambos	Ni uno ni otro
16,96%	44,05%	26,87%	12,12%

Frente a esta pregunta, clave en la presente investigación, se optó por la búsqueda de patrones en cuanto a aspectos positivos y negativos respecto a las repercusiones del trabajo en la salud de las personas encuestadas. Sin embargo, hubo también respuestas que optaron incluir ambos aspectos y otras que no vinculaban el trabajo con la salud, es decir, que no repercute. Teniendo en cuenta dicho abanico de posibilidades, hemos observado que un total de 77 personas (16,96%) destacaron aspectos positivos, 200 personas (44,05%) destacaron aspectos negativos, 122 (26,87%) expresaron que ambos influyen en la salud y las 55

personas (12,12%) manifestaron no encontrar relación entre la actividad laboral y el estado de salud.

Ahora bien, los factores atribuidos a la relación entre actividad laboral y salud son muy variados. Hemos identificado que, al momento de incluir factores positivos, las respuestas rondan en cuestiones de socialización, autoestima, sensación de ser útil, pertenencia a un grupo determinado, entre otras. En cambio, al referirse a factores negativos las personas optaron por cuestiones de estrés (amplia mayoría), malestar corporal, mal humor, tratos violentos, clima laboral desfavorable, etc. Por lo tanto, podemos diferenciar entre factores psicológicos y organizacionales como incidentes en la salud de las personas.

Cabe destacar la necesidad de identificar específicamente cuestiones de salud mental dentro de las observaciones realizadas con respecto al ámbito laboral.

## **7.2. Encuestas focalizadas – Sistematización**

En este apartado abordaremos los resultados obtenidos a partir del trabajo de campo realizado en tres tipos de organizaciones diferentes. Para ello, nos centraremos en las particularidades presentadas en cada organización, separadas por dimensión, al igual que en la encuesta general, ya que cada encuesta se ha revisado para tener en cuenta las características de cada organización abordada. De esta forma, se han adecuado o reformulado preguntas con el fin de ser más adecuadas al tipo de información a relevar. Los datos relevados se encuentran disponibles en el **Anexo II** del presente trabajo.

### **7.2.1. Datos sociodemográficos**

Cada organización está constituida por diferentes características poblacionales de la muestra. En primer lugar, la organización utilitaria tiene una mayor concentración etaria entre 18 y 24 años con un 74,2%, mientras que la organización normativa se concentra con un 75,7% en el rango de 25 a 39 años. Por su parte, la organización coercitiva cuenta con un 70% en el rango de 40 a 55 años. Se observa una clara división etaria en función del tipo de

organización abordada. Además, en las tres organizaciones la muestra se constituyó por mayoría de mujeres, según expresión de género, entre un 60 y un 70% para cada una.

Con respecto a la situación relacional, se observa en las tres organizaciones una mayoría marcada hacia estar solo o sola, entre 30 y 40 puntos porcentuales, y el otro 60 a 70% con alguna variante de compañía. Si bien no es un indicador demasiado claro, marca tendencias respecto a la preferencia de estar acompañado/a, aunque sin ser significativo.

El máximo nivel educativo alcanzado se encuentra sesgado por el tipo de organización. En la utilitaria, un 77,4% optó por secundario completo o terciario/ universitario incompleto, debido a que se trata de personas cuyos estudios se encuentran cursando. En la organización normativa, la tendencia es hacia terciario/ universitario completo con un 40,5%, debido a la actividad profesional de la misma. En la coercitiva, la mitad posee algún posgrado completo, cuestión que tiene que ver también con la actividad que allí realizan las personas encuestadas.

## **7.2.2. Variable: Género**

### **7.2.2.1. Dimensión: Diversidad de género**

Para comenzar, frente a la pregunta sobre la cantidad de géneros que conocen ha predominado más de dos. Sin embargo, puede observarse que dicho porcentaje aumenta dependiendo del tipo de organización, en la utilitaria se trata de un 58,1%, en la normativa asciende a un 89,2% y en la coercitiva se trata de un 90%.

Luego, al momento de asociarlo a cuestiones biológicas y/o culturales, ha predominado la opción de ambas, en un 61,3% para la utilitaria, 59,5% en la normativa y 40% en la coercitiva. Cabe destacar que, en su mayoría, los porcentajes restantes se lo atribuyen a cuestiones culturales. Las biológicas obtuvieron apenas un 16,1% en la organización utilitaria.

Respecto a los géneros que conocen las personas encuestadas, no se observan grandes diferencias entre los distintos tipos de organizaciones, como puede observarse el detalle en el Anexo II. Allí figuran las nubes de palabras formadas en cada organización, las cuales, comparativamente, son muy similares.

A partir de este punto, los caminos en la recopilación de datos se bifurcan. Esto es así debido a la naturaleza de cada organización relevada. Seguiremos comparando los datos recopilados en la organización utilitaria y en la normativa, para luego hacer una mención particular a la coercitiva.

Las leyes nacionales sobre temáticas de género tienen un mayor grado de conocimiento en el ámbito no lucrativo, ya que un 45,9% manifestó conocer alguna, contra un 25,8% de la organización utilitaria, siendo en ambos la ley de identidad de género y la ley Micaela dos de las mayormente mencionada.

En el caso de las capacitaciones sobre perspectiva de género, en la organización utilitaria manifestaron que no en un 48,4%, sumado a un 41,9% que desconocía. En cambio, en la normativa un 62,2 expresó que hay capacitaciones de esas características, marcando una clara diferencia. La diversidad de cursos en este último caso denota un mayor interés en dicha materia.

#### **7.2.2.2. Dimensiones: Igualdad de género (derechos, responsabilidades y oportunidades) y Paridad de género (participación cuantitativa homogénea)**

Pasaremos al relevamiento respecto a la igualdad de género. En ese sentido, se ha preguntado respecto de las diferencias en cuanto a licencias otorgadas a cada género. Partiendo de la organización utilitaria, han manifestado que no hay diferencias en un 74,2%, siendo un 12,9% quienes manifestaron que sí las hay y el mismo número que no sabe. Por su parte, en la organización normativa se ha manifestado un mismo régimen de licencias para el 37,8%, mientras que el 62,2% restante optó por el desconocimiento.

Específicamente respecto de la percepción de derechos para cada género, en una gran mayoría han manifestado igualdad, superando en ambas organizaciones el 80%. Tampoco han manifestado predominancia de algún género a la hora de preguntar sobre los puestos de dirección, al menos en la organización utilitaria y en la normativa. Aquí, introducimos una diferencia respecto a la paridad de género en cuanto a los puestos de dirección en la organización coercitiva, ya que han manifestado la predominancia en un 100% de un género en particular.

Por último, para cerrar con la paridad de género, al momento de preguntar sobre las responsabilidades, tanto en la organización utilitaria (con un 87,1%) como en la organización normativa (86,5%) no se observan mayores responsabilidades en función al género de la persona que desarrolla la actividad.

### **7.2.2.3. Dimensión: Equidad de género (condiciones y trato)**

Es importante destacar que el relevamiento realizado implica la percepción de las personas encuestadas. En esa vía, se ha consultado respecto de la violencia de género y surge como interesante el dato de que el 100% de las personas en ambas organizaciones ha expresado saber de qué se trata. Surge también un similar cercano al 61% de personas en ambas organizaciones que han manifestado conocer protocolos contra la violencia de género en su lugar de trabajo.

Una considerable diferencia se observa al momento de preguntar por las capacitaciones específicas sobre violencia de género. En la organización utilitaria, apenas un 9,7% ha manifestado que sí se dicta en su lugar de trabajo, a diferencia de la normativa cuya respuesta positiva asciende a un 48,6%. Puede verse una diferencia considerable en este aspecto.

Trasladando el tema al aspecto cotidiano del ámbito laboral, se ha preguntado acerca del conocimiento respecto a casos que hayan sucedido en la organización donde se desempeñan, específicamente sobre violencia de género. En la utilitaria, tan solo un 19,4% ha manifestado conocer algún caso y en la normativa el número asciende a un 37,8%. Si bien son valores relativamente bajos, es considerable el aumento de casos que se observa en el ámbito laboral en general. Cabe destacar que, en la mayoría de los casos, la organización brindó algún tipo de respuesta con el fin de resolver la situación.

Comparativamente, en la organización coercitiva se expuso que en su mayoría (un 60%) no observa situaciones de discriminación por parte del personal jerárquico. Lo cual nos da un porcentaje similar al de la organización normativa, respecto a estas situaciones.

Por otro lado, al preguntar sobre diferencias en el trato en base a la condición de género, tanto en la organización normativa como en la utilitaria, han manifestado casi en un 100% no percibir que eso suceda. Sin embargo, al consultar en la organización coercitiva, no se ha

asegurado tan categóricamente, planteando una incógnita al respecto en el 40% de los casos y un trato peor por razones de género en un 30%.

### **7.2.3. Variable: Pulsión sexual**

#### **7.2.3.1. Dimensión: Psicodinámica (pulsionalidad y actividad laboral)**

Con el cambio de variable, el foco está puesto en otras cuestiones de mayor índole interna que externa. Aspectos que tienen que ver con lo que sienten las personas, sus deseos y en qué medida lo canalizan hacia el trabajo. Veremos ahora las diferencias en cuanto al tipo de organización en la que revisten las personas.

En primera instancia, frente a la pregunta sobre la energía que vuelca la gente en su trabajo, la tendencia en la organización utilitaria ha sido más de lo deseado. En cambio, se ha ubicado más al centro la tendencia en la organización normativa, aunque también se inclina ligeramente un poco hacia superar ese umbral de energía que se desea volcar al trabajo. Luego, al consultar respecto a la sensación de quitar dicha energía a otras actividades, superando el 50% se encuentran las personas que desempeñan sus funciones en la organización utilitaria y, por el contrario, no lo han percibido de la misma forma quienes integran la normativa, ya que tan solo un 27% manifestó dicha canalización. Las actividades mencionadas son de varias características, centrándose en deportes, ocio y estudio.

Pasando al plano emocional, tan importante en el relevamiento de esta tesis, la tendencia ha sido pareja al momento de preguntar respecto de las emociones que genera el trabajo, ya sean positivas o negativas. Tanto en la organización utilitaria como en la normativa y la coercitiva también, se ha observado la elección casi unánime de manifestar la sensación de emociones positivas mayoritariamente, como la alegría, en lugar de negativas como la ira, el miedo, la tristeza o el asco.

Profundizando la indagación, al preguntar sobre el deseo de trabajar en esa organización y realizar dichas actividades, en la organización utilitaria se concentró mayormente en el centro, ni acuerdo ni en desacuerdo (incluso casi la mitad elegiría cambiar de trabajo). En cambio, en la normativa se puede observar una tendencia a ser esa actividad la que realmente le gusta y desea realizar.

### **7.2.3.2. Dimensión: Psicopatología (organización del trabajo, placer y sufrimiento)**

Para concretar el análisis, incorporamos los factores externos que influyen en la psicopatología del trabajo. Sobre la cantidad de horas que trabajan, las personas han manifestado que, entre 5 y 8 horas en la organización utilitaria, aunque a veces más de 8 horas. En la organización normativa, el tiempo transcurrido de trabajo promedia entre las 4 y las 8 horas. Además, en la organización utilitaria hay una tendencia a mantener cuestiones laborales fuera de su horario, mientras que en la normativa es menos fuerte esa tendencia, centrándose en la mitad.

En ambas organizaciones se mantiene casi idéntico el grado de importancia que le otorgan las personas que allí trabajan a sus actividades, siendo de bastante a mucho en términos nominales. Sin embargo, a la hora de responder sobre la exigencia de dichas tareas, suelen considerarse más exigentes para las personas que trabajan en la organización utilitaria y no así en la normativa. A pesar de ser exigentes en unas y menos demandantes en otras, en ningún caso se ha considerado que las tareas excedan la capacidad de la persona. De hecho, el grado de satisfacción al momento de trabajar, suele ser alto en ambas organizaciones, según los datos relevados.

Esa combinación entre satisfacción y no tanto el nivel de exigencia, llevan a que las personas consideren que logran distenderse luego del trabajo, en base a una diversidad de actividades que son de diferente índole.

El atravesamiento de las tecnologías en nuestra vida es muy fuerte. Al momento de preguntar sobre su uso, han manifestado que lo hacen tanto para trabajo como para ocio, sin distinción de organización. De hecho, han expresado distinguir cuando es para una u otra actividad. Sumado a esto, al preguntar por la sensación de estar siendo vigilados por el móvil, la tendencia ha sido pareja, volcándose más hacia un no que a un sí. Es dato relevante que retomaremos más adelante. En la organización coercitiva, la tendencia ha sido un poco más de sensación de control.

Por último, para completar la dimensión, hemos relevado la percepción respecto a la repercusión en la salud. Muy similar ha sido la tendencia a afirmar que el trabajo repercute en forma positiva en la salud de las personas, casi sin distinción entre las tres organizaciones.

En sentido contrario sucede al momento de preguntar sobre la repercusión negativa, la tendencia ha sido a responder que no lo hace de esa forma. Ahora bien, los motivos tanto para repercusión positiva como negativa son muy variados. En el caso de la organización utilitaria, ha predominado con un 40% los aspectos negativos del trabajo en la salud. Por su parte, en la normativa, un 55% ha manifestado que repercute positivamente. Y en el caso de la coercitiva, 80% son repercusiones positivas del trabajo en su condición de salud.

## 8. Conclusiones

Llegando al final de un largo camino, es importante dar cuenta de todo el recorrido transitado. En esta sección, se abordarán las conclusiones divididas a partir del grado de alcance de los objetivos, articulados con la comprobación de las hipótesis planteadas, y en constante diálogo con el marco teórico de la presente tesis, con el fin de diferenciar los aportes que se pretenden realizar a la disciplina. Cabe destacar que, si bien se ha denominado conclusiones a esta sección, indica el concluir de una etapa, sin dejar de lado la posibilidad de seguir investigando en estas temáticas. Es por ello que se agrega un apartado que refiere específicamente a las líneas futuras de investigación propuestas.

### 8.1. Alcance de los objetivos

Para comenzar, se abordará la conexión entre los objetivos planteados en la investigación y su grado de alcance. Con el fin de una mejor visualización, se divide esta acción en objetivo general y objetivos específicos.

#### 8.1.1. Alcance del objetivo general

Con el fin de recordar el objetivo planteado, en la presente Tesis es el de: *indagar sobre el comportamiento de las personas en las organizaciones actuales, a través de las formas en que inciden las consecuencias generadas por la canalización de la pulsión sexual hacia el trabajo y de la diversidad de género*. Luego de definir las variables y desarrollar en forma teórica cada una de ellas, se observa la vinculación que existe entre ambas y el comportamiento organizacional.

Se desprende del propio marco teórico la posibilidad de incorporar como variables de análisis en el comportamiento organizacional a la pulsión sexual y el género. En la primera, se han utilizado herramientas que son la psicodinámica y la psicopatología del trabajo para realizar su medición y el grado de alcance sobre las acciones realizadas por las personas en el ámbito de las organizaciones. Son herramientas específicas que han sido de gran utilidad, con el fin de vincular estos conceptos. Por su parte, los estudios de género abordados han colaborado en la operacionalización del término en diferentes dimensiones de la variable,

permitiendo la sistematización de los datos recopilados, a través de la encuesta general y las focalizadas.

A través de dicho instrumento, se pudo observar empíricamente la influencia de las variables planteadas sobre la unidad de análisis. Específicamente para el alcance del objetivo general, se retomarán aquí los resultados obtenidos a partir de la dimensión psicodinámica del trabajo de la variable pulsión sexual y la dimensión diversidad de género de la variable género.

En primera instancia, haciendo referencia a la encuesta general, las preguntas orientadas a la canalización de la energía hacia el trabajo han dado resultados altos en favor de esta dinámica. Es impactante que las personas perciban que vuelcan al trabajo mayor cantidad de energía de lo que desean. Además, la sensación tiende a ser que les quitan esa energía a actividades consideradas más placenteras como ser de ocio, de esparcimiento, de recreación, con amistades, familiares, entre otras.

En segunda instancia, la indagación fue sobre las emociones que sienten las personas al momento de realizar sus actividades laborales. Lo interesante del caso es que la tendencia ha sido mayoritariamente hacia el sentimiento de emociones positivas. En ese sentido, puede vincularse con lo expresado por Dejours (2001) respecto a la función estructurante del trabajo. Esto significa que las condiciones laborales, el hecho de socializar con otras personas, sentirse útil, son instancias que colaboran con la preservación de la salud mental de las personas dentro de las organizaciones.

Otra cuestión relevada, que arrojó un comportamiento interesante, es en relación a la vocación de las personas. Tal vez hablar de vocación sea un tanto extremo, por ello se hace referencia aquí a las ganas que surgen de lo más profundo del ser, a aquello que realmente deseamos dedicarnos, aún si no recibiéramos una paga por ello. En esa vía, las respuestas se han centrado en la conformidad de las personas respecto de sus actividades laborales, incluso respondiendo que es el trabajo que realmente desean, obteniendo un puntaje entre medio y alto. Sin embargo, a la siguiente pregunta respecto a si cambiarían de trabajo, casi la mitad de las personas encuestadas respondió que sí. Es un número considerablemente alto, teniendo en cuenta las respuestas al interrogante anterior. Cabe destacar que las actividades más elegidas tienen que ver con trabajos independientes o tener algún emprendimiento

propio, por lo tanto, se vinculan con la búsqueda de una mayor autonomía a la hora de realizar una actividad que ocupa la mayoría del tiempo de nuestra cotidianidad.

Ahora bien, al poner el foco en el análisis comparativo sobre los tres tipos de organización, hemos observado que, en materia de volcar energía hacia las actividades laborales, los resultados han sido dispares. La organización utilitaria ubica más energía de la deseada en su personal, volcada al trabajo. La organización normativa se encuentra centrada, un poco más de lo deseado, aunque no tanto, ya que se ubica en el medio de la escala propuesta. Por lo tanto, se observa que la energía volcada al trabajo es superior en ámbitos lucrativos privados, que en una organización cuya finalidad es más bien social. También es mayor el porcentaje de personas en la utilitaria que creen que esa energía es obtenida de otras actividades, mientras que en la normativa esa creencia no es tal, ya que les costó más visualizar dicha canalización de energía vital desde actividades personales hacia el trabajo.

En el plano emocional, pocas diferencias se han observado entre los tres tipos de organizaciones, ya que en su mayoría han asociado el trabajo con emociones positivas, ya sea la utilitaria, normativa o coercitiva. No tanto así con las emociones negativas. Dicha cuestión se vincula con la noción estructurante del trabajo para las personas en general, más allá de la organización en la cual desempeñan sus funciones.

No obstante, se han observado algunas diferencias al momento de indagar sobre el deseo de pertenecer y trabajar en dicha organización. La organización utilitaria arrojó resultados en el centro, agregando que la mitad desearía cambiar de lugar de trabajo, mientras que en la normativa la tendencia fue más orientada a realizar tareas que son de su agrado. Esto se debe a que el tipo de organización influye en la vinculación e involucramiento de las personas respecto de la finalidad organizacional, más cercana en la normativa que en la utilitaria.

Pasando ahora al relevamiento de la dimensión diversidad de género que se desprende de la operacionalización de la variable género. Al respecto, se ha observado que en su mayoría las personas perciben más de dos géneros como posibles. Además, se asocian mayoritariamente con cuestiones de índole cultural y biológica, seguido de cuestiones culturales. Dichos aspectos dan cuenta de la amplitud sobre la temática, ya que no se centran en una distinción binaria del sexo asignado al nacer, sino que se tienen en cuenta otros aspectos relevantes que

definen la diversidad de género. Específicamente han predominado los géneros femenino y masculino, aunque también ocupan un gran espacio diversidades y disidencias trans (transgénero, transexualidad). Si bien es una extensión que permite salir del estatus habitual binario del género, falta ampliar bastante el conocimiento sobre otras sexualidades menos conocidas.

Otro aspecto relevado tiene que ver con el grado de conocimiento respecto a las leyes vinculadas con temáticas de género en la República Argentina. Ha sido notoria la falta de conocimiento al respecto, ya que casi un 70% ha manifestado no conocer tales leyes. Si bien en los últimos años se han ampliado derechos en esta vía, cierto es que desde la década del '90 (sin contar el voto femenino, que data del año 1947) se vienen incorporando en la legislación argentina instrumentos democráticos que buscan reconocer derechos en materia de igualdad de género. Entre las personas que sí manifestaron conocer leyes sobre dicha temática, destacaron las más recientes en la Argentina como ser la Ley Micaela (N°27.499/2019), Ley sobre violencia de género (N°26.485/2009), Ley de identidad de género (N°26.743/2012), Decreto de cupo laboral trans (N° 721/2020), entre otra normativa.

El último aspecto sobre diversidad de género tiene que ver con las capacitaciones recibidas en el lugar de trabajo. Más de la mitad de las personas encuestadas ha respondido que no se realizan capacitaciones sobre temáticas de género, mientras que ese porcentaje supera el 60% sumando a las personas que desconocen si se realiza. El resto ha podido confirmar espacios de capacitación, siendo un porcentaje menor. Entre otros, ha prevalecido la capacitación sobre la ya mencionada Ley Micaela, que establece la capacitación obligatoria en temáticas de género para todo el ámbito de la administración pública. Otras, en menor medida, fueron las de la anteriormente citada Educación Sexual Integral (más relacionada con el ámbito educativo), violencias en base al género, perspectiva de género en el trabajo, etc.

En el análisis focalizado, podemos observar algunas diferencias entre las organizaciones relevadas, aunque no se alejan tanto de la encuesta general. Un alto porcentaje ha considerado que existen más de dos géneros, siendo casi la totalidad en la organización coercitiva, un poco menos en la normativa y menos aún en la utilitaria, aunque con porcentajes altos en las tres. También se mantuvo el nivel de atribución a cuestiones culturales y biológicas, predominando las primeras. Tampoco se alejan los géneros conocidos de lo observado en la encuesta general.

En cuanto al tema del conocimiento sobre leyes vinculadas a temáticas de género, se observa que es mayor en la organización normativa, ya que casi la mitad manifestó conocer al menos una ley al respecto. Por su parte, las personas pertenecientes a la organización utilitaria han indicado un bajo nivel de conocimiento, lo cual se presenta como un dato preocupante a tener en cuenta a la hora de abordar este tipo de organizaciones. Sobre todo, en materia de capacitación, ya que han respondido que no existen o que no conocen casi en su totalidad. Evidencia tal situación la necesidad de incorporar espacios de reflexión y formación en temáticas de género, en el ámbito privado. No obstante, a diferencia de la utilitaria, la organización normativa dio muestras de una mayor relevancia del tema, ya que en su mayoría se manifestó que existen capacitaciones sobre temáticas de género. Por lo tanto, se puede inferir una preocupación mayor por lograr una formación más orientada hacia la incorporación de estos temas.

Como puede observarse, diversas son las actitudes que las personas en el ámbito organizacional orientan hacia las pulsiones sexuales, canalizando la energía vital, generando una función estructurante del trabajo y focalizando las emociones hacia su actividad. Por otro lado, el comportamiento vinculado a la diversidad de género deja en claro que, si bien hay ciertos abordajes, todavía hay camino por recorrer en la incorporación de temáticas de género, tanto a nivel de capacitación como en la aplicación de políticas organizacionales acordes a la problemática. A continuación, se articularán estos alcances con los objetivos específicos.

### **8.1.2. Alcance de los objetivos específicos**

Se abordará el alcance de cada uno por separado. El primer objetivo específico planteado es: *estudiar y caracterizar a las organizaciones actuales, en base al contexto social, económico y tecnológico, centrando la atención en la canalización pulsional sexual hacia el trabajo y la diversidad de género*. Para medir su alcance, el análisis se centrará en los resultados obtenidos del relevamiento sobre la dimensión psicopatología del trabajo de la variable pulsión sexual y sobre las dimensiones igualdad de género y paridad de género de la variable género.

Cabe recordar que la dimensión de la pulsión sexual definida como psicopatología del trabajo tiene que ver con la organización del trabajo, el placer y el sufrimiento, por lo tanto, se han indagado cuestiones de orden interno para las personas, así como también relacionadas con la salud en general y con la salud mental en particular. En ese sentido, tomando como referencia las horas de trabajo, se destacan dos aspectos, por un lado, la cantidad de horas ocupadas en la actividad laboral que por día se concentran entre 5 y 8, aunque sorprende que casi la misma proporción porcentual supera ese umbral. Es decir que trabajan más de 8 horas, un indicador de dedicación muy alto. Por otro lado, el segundo aspecto, es que más de la mitad ha respondido que trabaja por encima de las horas que indica su horario laboral, denotando un nivel de desgaste considerable. Si a este panorama se le suma que en su mayoría declaran mantener cuestiones laborales en su mente fuera de ese horario, demuestra el espacio que ocupa el trabajo en la vida, incluso sobre otros aspectos sociales o individuales. De hecho, así lo han manifestado las personas encuestadas, ya que le dan un nivel alto de importancia a dicha actividad.

No obstante atribuirle un alto grado de importancia, en su mayoría consideran exigentes las tareas que realizan. Sin embargo, es una condición general, ya que específicamente respecto a sentir que las tareas superan la preparación (un claro factor de estrés) las respuestas no han sido contundentes hacia un grado alto, sino por el contrario se han concentrado en un bajo nivel de sensación (bajo nivel de estrés). Por lo tanto, si bien la sensación de exigencia supera ciertos umbrales, no genera la sensación de sobrepasar la formación personal y profesional de las personas en su ámbito laboral.

Se destaca aquí un dato interesante que tiene que ver con que las personas encuentran satisfacción al momento de realizar sus tareas laborales. La mayoría se ha centrado en altos niveles, denotando que el trabajo cumple una función importante en el desarrollo personal.

En contraposición a los aspectos que se vienen destacando, la tendencia a favor o en contra no es tan marcada cuando la consulta radica en saber si se distienden luego del trabajo. Se observa que las respuestas se han concentrado en un nivel medio, por cuanto no dejan de pensar en su totalidad sobre cuestiones laborales a la hora de la distensión. En mayor o en menor medida, el desapego del trabajo no es completo.

Dicha situación puede deducirse en que se debe a la gran parte de las actividades de dispersión, que tienen que ver con el uso de dispositivos tecnológicos, cuya función está fuertemente vinculada con la comunicación. Suelen ser los mismos medios a través de los cuales las personas se contactan y desarrollan intercambios comunicacionales para cuestiones de índole laboral. De hecho, casi la totalidad de personas encuestadas ha manifestado utilizar los dispositivos electrónicos tanto para cuestiones laborales como personales y de ocio. Es por ello que ambos espacios tenderían a mezclarse. Sin embargo, al momento de indagar acerca de si distinguen el uso de los dispositivos por trabajo o por ocio, la tendencia ha sido orientada hacia que a las personas no les cuesta realizar dicha distinción. Esto es así debido a la naturalización que hacemos del uso de sistemas técnicos, tan inmiscuidos en la vida cotidiana, laboral y personal, que deja a las personas en una clara hibridez respecto a los espacios virtuales y presenciales.

En este punto cabe realizar una reflexión, articulando con la conceptualización de sociedad disciplinaria que luego deriva en control y transparencia, a partir de la aplicación del panóptico digital. Al respecto, se ha indagado específicamente en la percepción de estar siendo vigiladas las personas encuestadas, a través de los dispositivos digitales. Los resultados generales han sido tan dispares que no dan cuenta de la sensación de vigilancia tan marcada. Sin embargo, como se ha desarrollado en la presente tesis, el panóptico digital opera en forma silenciosa y solapada, abarcando diversos aspectos de la vida cotidiana.

Para finalizar con la dimensión de psicopatología del trabajo en la encuesta general, se abordarán las percepciones relevadas que muestran una vinculación directa entre trabajo y salud. En ese sentido, tanto los aspectos positivos como negativos que repercuten en la salud se observan en una medida similar, en forma equiparable. Por cuanto puede inferirse que las repercusiones de la actividad laboral sobre la salud se sienten en el cuerpo y en la mente.

Profundizando en el análisis, se han ubicado patrones de comportamiento en cuanto a los factores que inciden en forma positiva y en forma negativa. Al respecto, como se ha expresado ya, se identificaron diversos factores tanto positivos: autoestima, sentido de pertenencia, socialización, como negativos: estrés, malestar corporal, violencia en el trato, clima laboral poco favorable, entre otras. De esa forma, insistiendo en esta diferenciación, al momento de pensar en factores laborales que inciden en la salud, ya sean positivos o negativos, se ha optado por psicológicos, por un lado, y organizacionales, por otro.

Las diferencias que se encuentran en cuanto a las encuestas focalizadas radican en que se observó una disparidad entre el tiempo dedicado al trabajo y las ideas que se mantienen fuera de ese horario, dependiendo del tipo de organización. En la utilitaria es más fuerte la tendencia a mantener cuestiones en la mente de las personas, mientras que en la normativa es menor. En otros aspectos casi no ha habido diferencias. Sin embargo, se genera una distinción significativa al momento de consultar respecto de la repercusión del trabajo en la salud. En los tres tipos de organización han manifestado que repercute en forma positiva con mayor asiduidad que en forma negativa.

Pasando de variable, se puede contemplar al género como identificador del contexto organizacional. Para ello, se abordarán las dimensiones de igualdad y paridad de género. Ambas abarcan aspectos que son externos a las personas, tienen que ver con el ambiente de las organizaciones, tanto a nivel formal, legal y estructural, como también a nivel interpersonal.

Un primer aspecto se relaciona con el régimen de licencias. La principal desigualdad se observa en las de maternidad o paternidad, teniendo en cuenta que una mayoría las considera asimétricas entre géneros. Siguiendo por esa vía, la adquisición de derechos se ve como similar, más allá del género de la persona. Por lo tanto, la percepción general deriva en que los derechos se configuran con igualdad.

En cuanto a la formalidad de los cargos, se ha manifestado por más de la mitad de las personas encuestadas como predominancia por alguno de los géneros en los puestos directivos. Si bien se plantearon diversas respuestas, la tendencia se inclina más hacia lo masculino que femenino. En este punto, se muestra poca paridad en la repartición. Sin embargo, no se visualizan mayores responsabilidades respecto al género.

En el caso de las encuestas focalizadas, los resultados no se han alejado de lo manifestado por la encuesta general.

Por su parte, el segundo objetivo específico planteado es el de: ***relevar el condicionamiento que produce la diversidad de género en la organización del trabajo***. A tal fin, se analizará

el relevamiento surgido a partir de la dimensión equidad de género de la variable género. En primera instancia, un factor importante es el de la violencia por razones de género, concepto que, según declararon, es conocido por casi la totalidad de las personas encuestadas. No obstante, al consultar sobre la existencia de protocolos destinados a resolver dicha problemática, un porcentaje relativamente bajo ha manifestado conocer dicha aplicación en su lugar de trabajo. Ocurre algo similar respecto a las capacitaciones en violencia de género, muy pocas organizaciones lo brindan.

Este tema se encuentra en gran medida vedado. No solo se mantienen ausentes protocolos y capacitaciones, sino que tampoco suelen darse a conocer los casos que se suscitan en las organizaciones. Es así como pocos han declarado su conocimiento, cuando estadísticamente, según se desarrolla en el marco teórico, son más casos que lo percibido por las personas encuestadas.

Ahora bien, en los casos en que sí conocían situaciones de violencia de género en sus organizaciones, la mitad ha manifestado que hubo algún tipo de respuesta organizacional. Por un lado, es un porcentaje interesante, sin embargo, por otro, es preocupante saber que es alto el nivel de casos en los que la organización no ha respondido de forma alguna.

Para finalizar con la dimensión de equidad, específicamente en lo referente al trato, no se perciben diferencias significativas en base al género de la persona. Cabe destacar que en los casos en que sí se ha manifestado desigualdad en el trato, en su mayoría, ha sido en detrimento del género femenino.

En este caso, tampoco se han notado diferencias significativas entre las encuestas focalizadas y la general.

## **8.2. Comprobación de hipótesis**

Para continuar, se expondrá el abordaje correspondiente a la comprobación de las hipótesis planteadas, articulado con el marco teórico de la presente tesis. A tal fin, se divide en hipótesis principal e hipótesis secundarias, para una mejor comprensión.

### 8.2.1. Comprobación de hipótesis general

Conviene aquí refrescar la hipótesis general que dio origen a la presente investigación, la cual es: *la canalización de la pulsión sexual en el desempeño laboral se manifiesta en el comportamiento deteriorando las relaciones interpersonales y aumentando el nivel de auto-exigencia individual.*

En primera instancia, se puede observar la vinculación entre las consecuencias generadas por la canalización de las pulsiones sexuales, reprimidas en el inconsciente, hacia las actividades del ser humano, con su comportamiento en el ámbito laboral. Más precisamente, en el contexto actual donde vivimos y transitamos por organizaciones cada vez de mayor exigencia, se incrementa la necesidad de orientar la energía vital hacia el trabajo, generando posiciones narcisistas y la pérdida de valores en detrimento de la calidad de vida laboral.

Dicha cuestión afecta el comportamiento organizacional en todos sus niveles:

- Individual: aumentando una postura narcisista y el surgimiento del hombre *managerial*.
- Grupal: con un desgaste de las relaciones sociales y el sentido de pertenencia a los grupos sociales.
- Organizacional: desde las propias exigencias de la organización, afectando el desempeño de sus integrantes.

A su vez, pueden salvarse las distancias, profundizando el estudio de las implicancias que tienen las diversas ramas de la actividad organizacional en cuanto al desarrollo de la dinámica psicológica de las personas. En esa vía se relevaron los datos generales y focalizados por tipo de organización.

Teniendo en cuenta la dimensión de psicodinámica del trabajo, se observa que la canalización de la energía hacia las actividades laborales es alta, tanto en la encuesta general como en las focalizadas. Sin embargo, los picos más altos surgen desde las organizaciones de índole privadas, comerciales y utilitarias. Esto se debe a los niveles de exigencia que manejan y al contexto competitivo, en lugar de ambientes más colaborativos, en los cuales la sensación de volcar la energía es menor.

En cuanto a las emociones, fue marcada la diferencia entre positivas y negativas, prevaleciendo las primeras. Dicha situación conlleva a que se haya destacado más la función estructurante del trabajo en lugar de la patógena, que se observó en menor medida. Es por ello que se arriba a la conclusión de que, en la actual sociedad occidental signada por la necesidad de realizar una actividad laboral, el trabajo colabora en constituir a las personas como activas y a valerse por sí mismas. Esto se observa en varios niveles, ya sea en el plano individual como en el grupal, ya que contribuye a mantener niveles óptimos de salud mental colectivamente.

Otra cuestión interesante ha sido el abordaje respecto de la actividad que realizan las personas. En su mayoría han manifestado estar conformes con su trabajo, aunque al momento de preguntarles si cambiarían el mismo, casi la mitad ha respondido que sí. Dicha situación nos da la pauta de que muchas veces las personas buscan alcanzar un alto grado de convencimiento respecto de la vida que están llevando, como si fuera la mejor posible, aunque no sea del todo así. Sin embargo, este comportamiento puede verse diferenciado en las encuestas focalizadas, ya que el grado de apego a la actividad que realiza la persona es mayor cuando se trata de organizaciones normativas, en contraposición a las organizaciones utilitarias. Si bien ese fenómeno se explica en la propia idiosincrasia de la organización según su tipología, es contrastable cuando se compara con la realidad empíricamente observable.

Por su parte, hemos incorporado también la diversidad de género como variable del comportamiento organizacional, en sus tres niveles, a partir de sus dimensiones:

- Individual: a partir de las diversas formas que puede adoptar la identidad de género.
- Grupal: teniendo en cuenta la dinámica de los mismos, desde la paridad de género entre los grupos.
- Organizacional: desde el análisis de factores estructurales del género como ser la igualdad y equidad.

Dicha incorporación permite el abordaje del comportamiento desde perspectivas más amplias e interesantes. Ese es un aporte significativo, ya que, si bien se tiene en cuenta una

división sexual del trabajo, hay abordajes más profundos en materia de género que son necesarios y que no se han incorporado aun como factores de análisis en los estudios organizacionales.

Al respecto, algunos aspectos son relevantes en la presente tesis y marcan un camino hacia el abordaje de la diversidad de género que no tenía un precedente tan significativo. Más allá del abordaje teórico que permitió la operacionalización, a partir del relevamiento se ha observado, por un lado, que la concepción del género y su diversidad es escasa y no se fundamenta en una base sólida sobre dicha teoría. Si bien se desprende de allí que la construcción del género es social, cultural y biológica, y existe algún conocimiento sobre diversidades y disidencias, en su mayoría predomina la concepción del binarismo separado entre femenino y masculino.

Por otro lado, se ha podido notar también un escaso conocimiento respecto a la legislación vigente en materia de temáticas de género. Es preocupante el escaso grado de incorporación respecto a las leyes sancionadas que promueven la igualdad entre los géneros, tanto en el binarismo como en la comunidad LGTBIQ+. De hecho, es menos frecuente en este último caso, ya que la legislación más conocida tiene que ver con evitar las violencias ligadas a la condición de género, sobre todo femenino, y no se tienen presentes otras que se orienten hacia diversidades y disidencias cuyos efectos adversos de la falta de derechos son más directos.

Dicha situación, en conjunto con la falta de capacitación en materia de diversidad de género, merecen reflexiones particulares y conclusiones que lleven a pensar en proponer herramientas de aplicación con el fin de concientizar sobre las problemáticas que afrontan tanto las mujeres como disidencias de la comunidad LGTBIQ+, tanto en lo cotidiano, lo social, como también en lo cultural y las violencias institucionales que reciben. Es menester reforzar las instancias de formación y capacitación, con el fin de erradicar de raíz las situaciones generadas en materia de violencia sexual, sexista y basadas en los géneros, tanto en lo formal, como por ejemplo la ESI (Educación Sexual Integral) (Ministerio de Educación de la Nación Argentina, 2022) en el ámbito educativo, como la aplicación de la Ley Micaela (Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación Argentina, 2022) en el ámbito público, como también en toda instancia y nivel de aprendizaje que se aplique en forma enraizada transversalmente a todo ámbito social y político de la vida cotidiana.

### 8.2.2. Comprobación de hipótesis secundarias

Con el fin de alcanzar la comprobación de la hipótesis general, se plantearon dos secundarias que contribuyeron a despejar el camino recorrido y así llegar a un análisis más profundo. En esa vía, se dividen las conclusiones en ambas hipótesis, enumerándolas primero para refrescarlas y agregando a qué conclusiones se ha llegado a continuación.

En primera instancia, se planteó una hipótesis secundaria que ha sido: *existen características por parte de las organizaciones actuales que propician la canalización de la pulsión sexual hacia el trabajo, con el fin de maximizar el beneficio organizacional*. Las dimensiones abordadas con el fin de alcanzar su contrastación han sido la dimensión psicopatología del trabajo de la variable pulsión sexual, por un lado, y la igualdad y paridad de género de la variable género, por otro. En la sección anterior se especificó su grado de alcance, aquí se expondrán algunas reflexiones sobre ello.

A través de la psicopatología del trabajo se han abordado las formas en que el trabajo se establece como estructurante y/o patologizante, así como también su vinculación con el placer y el sufrimiento, a partir de la interpretación de la canalización de la pulsión sexual hacia actividades laborales. En esa vía, se plantean escenarios interesantes respecto a la salud clínica y, sobre todo, la salud mental de las personas, que nos ha facilitado la comprensión de cómo influye el trabajo en esos aspectos.

El relevamiento ha develado que la población económicamente activa que constituyó la muestra, tiene una dedicación laboral entre alta y muy alta, medida en horas de trabajo. Sumado a eso, un alto porcentaje ha manifestado que exceden ese tiempo, configurando una ocupación desmedida respecto a las horas diarias. Se pondrá aquí mayor énfasis sobre la situación que denota un desgaste considerable, ya que se suma la situación de que las personas mantienen cuestiones laborales en su mente luego de ese horario, por lo tanto, puede hablarse de una totalización del tiempo por parte de las actividades laborales, por sobre la vida cotidiana, el ocio y otros aspectos sociales y culturales. Se configura el trabajo como lo más importante en la vida de las personas, en detrimento de otros espacios individuales, influyendo en la propia subjetividad.

En cuanto a factores de estrés, el abordaje es bastante dispar. En los tiempos actuales, pueden observarse altos grados de exigencia a nivel laboral y en otros aspectos de la vida cotidiana. Sin embargo, consultando al respecto se observa que, si bien se consideran exigentes las actividades laborales, no se manifiesta la sensación de ser superiores a las capacidades existentes. Esto se puede deber a cierta ceguera situacional, lo que significa que las personas en la vorágine del día a día no logran percibir el grado de estrés que genera la sobre-exigencia laboral. Otra cuestión tiene que ver con la naturalización de estas instancias, asociando la cultura del trabajo al sufrimiento en lugar del placer. Además, se ha manifestado que el trabajo tiene una función de índole estructurante, ya que las personas le atribuyen un grado de satisfacción a la actividad que realizan, connotando la función social y cultural de gran importancia que cumple el trabajo en el desarrollo personal, individual y subjetivo.

Otro aspecto destacado es el uso de los dispositivos tecnológicos en relación tanto al ámbito laboral como a los espacios de ocio. Una primera aproximación arroja que las personas no se distienden del todo del trabajo, manteniendo cuestiones relacionadas en mente, fuera del horario laboral. Dicha cuestión se modifica dependiendo de la actividad y el tipo de organización, aunque la tendencia es hacia arriba. Una amplia mayoría ha manifestado utilizar los mismos dispositivos tecnológicos (celular, computadora, notebook, etc.) tanto para el trabajo como para el ocio y otras cuestiones de índole personal, motivo por el cual se mezclan los espacios. Sin embargo, las personas han manifestado distinguir si el uso es por trabajo o por ocio. Como se ha mencionado, esto se debe a la naturalización respecto al uso de sistemas técnicos, que se encuentran inmiscuidos en nuestra vida cotidiana, laboral y personal, provocando un espacio híbrido intermedio entre virtual y presencial.

Siguiendo esa línea de análisis, a partir de la caracterización de la sociedad como disciplinaria, derivada en control y luego en transparencia, se ha abordado la influencia del panóptico digital, que también influye en forma totalizadora respecto a la cotidianidad de las personas. Del relevamiento surge que no es tan marcada la sensación de vigilancia respecto a los dispositivos digitales, ya que las personas tienen incorporada esa función. Ya no hablamos de vigilancia externa, sino que son las mismas personas quienes no solo se auto-disciplinan, sino que también se auto-explotan y auto-vigilan.

Como dato relevante y piedra angular del presente trabajo, se ha observado que la actividad laboral repercute sobre la salud tanto en forma negativa como positiva y tanto sobre el

cuerpo, como sobre la mente. Tal como se ha expresado en el apartado anterior, los factores negativos identificados son: estrés, malestar corporal, violencia en el trato, clima laboral poco favorable, y los positivos son: autoestima alta, sentido de pertenencia, socialización, etc. Es por ello que hemos distinguido entre factores psicológicos (internos) y organizacionales (externos) logrando una clasificación que puede ser útil como categoría de análisis en cuanto a la incidencia de los factores laborales en la salud física y mental.

La otra variable que completó ese apartado específico es la de género, a partir de las dimensiones de igualdad y paridad de género. Si bien repercuten en el accionar individual, son aspectos que se ven reflejados en el contexto organizacional. Se percibe una desigualdad respecto a las licencias entre géneros, aunque del relevamiento no se observa que se consideren mayores derechos para alguno u otro género<sup>37</sup>, sino más bien existe una invisibilización del tema.

Por el contrario, al abordar la repartición de los puestos de autoridad, la diferencia es mayor, manifestando una marcada preponderancia por parte de algún género. Por lo general suele haber una tendencia hacia una mayor presencia masculina en esos puestos directivos. Por lo tanto, existe poca paridad de género en la repartición de dichos cargos, cuestión que se puede articular con la conceptualización del techo de cristal, desarrollado en el marco teórico.

Ahora bien, en segunda instancia, se ha definido otra hipótesis secundaria: ***la organización del trabajo está condicionada por la diversidad de género, manifestando la necesidad de adecuar los espacios laborales a las nuevas perspectivas que proponen los estudios en dicha temática***, la cual ha sido abordada desde otros aspectos relevados. Más específicamente a través de la dimensión equidad de género de la variable género. En ese sentido, se ha observado que existe conocimiento respecto a situaciones de violencia por razones de género, ya que la gran mayoría de las personas sabe a qué se refiere con ese

---

<sup>37</sup> Cabe destacar que, en este punto, las personas han denotado una concepción mayormente binaria de los géneros.

término. Sin embargo, casi no existen protocolos para afrontar dicha problemática, o, si existen, no se conoce en qué consisten.

Las capacitaciones en esa temática también suelen ser escasas, aunque se encuentran en vías de expansión. Con la aplicación de la Ley Micaela (Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación Argentina, 2022), que establece la obligatoriedad de las capacitaciones en el ámbito público, se espera que haya una mejor receptividad al respecto. Por lo pronto, se mantiene bastante oculto el tema, ya que los casos de violencia de género en las organizaciones no se dan a conocer públicamente o se resuelven en el ámbito de lo privado como respuesta organizacional.

Por lo tanto, es necesario otorgarle al tema el grado de relevancia que merece y poner mayor énfasis en las capacitaciones, que son las instancias que permiten a las personas percibir estas situaciones como violencias por razones de género y no de otra índole, así como también los protocolos, ya que, en muchas oportunidades a pesar de reconocer el maltrato, las personas no tienen algún sector al cual acudir. Cabe destacar que las situaciones de una desigualdad en el trato, suelen manifestarse en detrimento del género femenino o disidencias.

En definitiva, la propuesta que aquí se presenta es la de implementar planes de mejora en las organizaciones que tengan en cuenta las siguientes cuestiones:

- aportar a una mayor eficiencia respecto al grado de satisfacción laboral;
- mejorar las condiciones laborales a partir de necesidades contrastables;
- capacitar en temáticas de género e implementar protocolos acordes;
- erradicar la violencia con motivos de género en las organizaciones.

Al respecto serán necesarias instancias de capacitación y aprendizaje con una sólida base humanista, que tome herramientas de la psicología, la sociología y que aporte a la administración los fundamentos que sirvan para posicionar sus propios constructos teóricos, con aplicación práctica. Además, es necesario pensar protocolos que ayuden a resolver las desigualdades, teniendo en cuenta las características de cada tipo de organización, que ayuden a tomar acción y posición al respecto por parte de las personas que llevan adelante las políticas organizacionales, acompañadas de su cultura y de los espacios de poder. Sin esa

voluntad, un cambio favorable será muy difícil de implementar, pensando en el tipo de sociedad y de organizaciones que se desean.

### 8.3. Líneas abiertas de investigación

*El problema de la mujer siempre ha sido un problema de hombres.*

*Simone de Beauvoir*

*El miedo de la mujer a la violencia del hombre es el espejo del miedo del hombre a la mujer sin miedo.*

*Eduardo Galeano*

La presente tesis pretende ser un punto de partida en la búsqueda de prácticas adecuadas en pos de una mejora de los intercambios y la calidad de vida laboral que es, en definitiva, el propósito de la mayoría de los seres humanos: lograr el bienestar con óptimas condiciones de trabajo e igualdad.

El recorrido aquí manifestado pretende indicar un antes y un después. Los caminos que se han seguido en los senderos de la investigación toman el rumbo por lugares que no se conocían y que luego se vuelven familiares. Eso pretende ser la presente tesis, una búsqueda de preguntas que logren marcar un camino a seguir, lejos de obtener certezas, sino más bien de abrir nuevos horizontes e interrogantes.

Al respecto se han descrito las nuevas formas que llevan adelante las organizaciones, las cuales plantean un futuro incierto aún, con mucho por descubrir. En esa ausencia es que la investigación aquí expuesta pretende arrojar luz, indagando acerca de las formas en que se relacionan y se relacionarán las personas, con el fin de aportar una mejora a través de propuestas superadoras sobre las formas de vincularse.

En ese contexto, se ha observado que las organizaciones pueden representarse como lugares de represión psíquica (prisiones), manifestando el inconsciente grupal en su propia cultura. Allí se exacerbaban las relaciones de poder y se canaliza la energía pulsional hacia el trabajo (psicodinámica), como una forma de sublimación. Todo ello, se lleva al extremo cuando la virtualidad es la regla imperante en materia de relaciones sociales y se alcanzan niveles de

hiperconectividad, con un exceso de información. El contexto actual se muestra muy propicio para eso.

Es interesante pensar en las consecuencias de estos fenómenos, que aún estamos transitando, ya sea para facilitar algunas actividades, como también su contracara al mediatizar cada aspecto de la vida cotidiana. Cabe entonces preguntarse acerca de las propias prisiones psíquicas, muchas veces llevadas al extremo debido al alto grado de conectividad e interacción que generan las nuevas tecnologías.

Por su parte, las formas de relacionarnos en este contexto se ven afectadas en términos de desigualdades. Más aún si se centra el foco en un tema tan necesario de abordar como es el estudio del género, de los géneros. Al respecto es importante destacar las problemáticas imperantes que muchas veces se encuentran invisibilizadas, producto de la institucionalización que perpetúa las desigualdades de género, no solo en detrimento de las mujeres sino también de otras disidencias, cuya falta de herramientas no permite efectivizar una real equidad e igualdad en el ámbito de las organizaciones.

Es menester destacar también el rol que juega la violencia como mecanismo de poder y como dispositivo para perpetuar dichas situaciones de desigualdad, ya que si el abordaje no es de raíz, si no se profundiza en generar herramientas que logren un desarrollo que mueva los cimientos del sistema tal como está, con la exacerbación de las relaciones de poder y su omnipresencia, entonces no podrá lograrse un cambio social fundamental que estamos necesitando tanto a nivel individual, grupal y organizacional.

El camino sigue siendo largo, queda mucho por recorrer. Se proponen aquí las siguientes líneas abiertas de investigación:

- profundizar el análisis sobre géneros y disidencias;
- aplicar herramientas con el fin de indagar sobre el inconsciente de las personas en el ámbito organizacional;
- ampliar el espectro de investigación a otras zonas geográficas, incluso a otros países;
- relevar políticas organizacionales efectivas respecto a las temáticas de género.

De esa forma, se buscará seguir avanzando hacia la construcción de organizaciones más justas, inclusivas e igualitarias.

## 9. Bibliografía y fuentes

### 9.1. Referencias bibliográficas

- Abeijón, M. (2017). El concepto de verdad en historia de la locura. Norma y exclusión en relación a la tesis antropológica de Michel Foucault. *Revista de Filosofía del Instituto de Investigaciones Filosóficas de la Facultad de Filosofía de la Universidad del Salvador, área San Miguel*. Vol.VII, Número 9, Año 7 Pp. 22 a 44.
- Aubert, N. & De Gaulejac, V. (1993). *El coste de la excelencia: ¿Del caos a la lógica o de la lógica al caos?* Barcelona, España: Paidós Ibérica.
- Bentham, J. (1979). *El panóptico*. Buenos Aires, Argentina: La piqueta.
- Biblioteca Digital FCE-UBA (2022). *Repositorio científico*. Biblioteca Prof. Emérito Alfredo L. Palacios. Recuperado de: <http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/econ>
- Boletín Oficial de la República Argentina. (2020-03-19). *Aislamiento social preventivo y obligatorio*. Decreto 297/2020. Recuperado de <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/227042/20200320>
- Butler, J. (2007). *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*. Barcelona, España: Paidós.
- Carballo, J. A. (2017). *Masculinidades y feminismo*. Barcelona, España: Virus editorial.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. Séptima Edición. México D. F., México: Mc Graw Hill.
- Consoli, E. (2022). *Gestión de datos en organizaciones*. Buenos Aires, Argentina: Edicon
- Crozier, M. & Friedberg, H. (1990). *El actor y el sistema: las restricciones de la acción colectiva*. Madrid, España: Alianza Editorial.
- Dejours, Ch. & Gernet, I. (2014). *Psicopatología del trabajo*. Buenos Aires, Argentina: Miño y Dávila Editores.
- Dejours, Ch. (2000). Psicodinámica del trabajo y vínculo social. *Revista Actualidad Psicológica*. (274). Pp. 2-5.

- Dejours, Ch. (2001). *Trabajo y desgaste mental*. Buenos Aires, Argentina: Lumen-Hvmanitas.
- Dejours, Ch. (2012). *Trabajo Vivo. Tomo I. Sexualidad y Trabajo*. Buenos Aires, Argentina: Topía.
- Deleuze, G. (1991). Posdata sobre las sociedades de control. En: Ferrer, Ch. (Comp.). *El lenguaje literario, T° 2*. Montevideo, Uruguay: Ed. Nordan.
- Díaz, E. (1991). *La sexualidad y el poder*. Buenos Aires, Argentina: Almagesto-Rescate.
- Dussel, E. D. (2012). *Para una política de la liberación*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Las cuarenta/Gorla.
- Etzioni, A. (1965). *Organizaciones modernas*. México D.F., México: Uteha
- Fassio, A. & Pascual, L. (2015). *Apuntes para desarrollar una investigación en el campo de la administración y el análisis organizacional*. Buenos Aires, Argentina: Eudeba.
- Fassio, A., Pascual, L. & Suárez, F. (2002). *Introducción a la metodología de investigación aplicada al saber administrativo*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Cooperativas.
- Femenías, M. L., et al. (2008). *Historias con mujeres. Mujeres con historia. Teorías, historiografía y metodologías*. Buenos Aires, Argentina: UBA.
- Foucault, M. (1976). Las redes del poder. Conferencia proferida en 1976 en la Facultad de Filosofía de la Universidad del Brasil. *Revista Barbarie*. Nº 4 y 5. San Salvador de Bahía. 1981-82
- Foucault, M. (1979). El ojo del poder. En: Bentham, J. *El panóptico*. Buenos Aires, Argentina: La piqueta.
- Foucault, M. (1992). *Microfísica del Poder*. Buenos Aires, Argentina: Editorial La Piqueta.
- Foucault, M. (2009a). *Historia de la sexualidad I: la voluntad del saber*. Buenos Aires, Argentina: Siglo veintiuno editores.
- Foucault, M. (2015) *Vigilar y castigar: nacimiento de la prisión*. Buenos Aires, Argentina: Siglo veintiuno editores.

- Franklin, E. & Krieger, M. (2011). *Comportamiento organizacional*. México D.F., México: Pearson.
- Freud, S. (1979a). El malestar en la cultura. En: *Obras Completas de Sigmund Freud, Vol. XXI*. Buenos Aires, Argentina: Amorrortu.
- Freud, S. (1979b). La represión. En: *Obras Completas de Sigmund Freud, Vol. XIV*. Buenos Aires, Argentina: Amorrortu.
- Freud, S. (1979c). Lo inconsciente. En: *Obras Completas de Sigmund Freud, Vol. XIV*. Buenos Aires, Argentina: Amorrortu.
- Freud, S. (1979d). Psicología de las masas y análisis del yo. En: *Obras Completas de Sigmund Freud, Vol. XVIII*. Buenos Aires, Argentina: Amorrortu.
- Freud, S. (1979e). Pulsiones y destinos de pulsión. En: *Obras Completas de Sigmund Freud, Vol. XIV*. Buenos Aires, Argentina: Amorrortu.
- Goffman, E. (2001). *Internados. Ensayos sobre la Situación Social de los Enfermos Mentales*. Buenos Aires, Argentina: Amorrortu Editores.
- Gómez Fulao, J. C. (2011). *Las dos miradas de la crisis: aceptación o resistencia. La clase profesional argentina en la crisis de 2001*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Biblos.
- Gómez Fulao, J. C., et al. (2010). *Las claves de una organización eficiente*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Biblos.
- Gómez Fulao, J. C., et. al. (2015). *Management en tiempos posmodernos*. Buenos Aires, Argentina: Edicon.
- Han, B.-Ch., (2012). *La sociedad del cansancio*. Barcelona, España, Herder.
- Han, B.-Ch., (2013). *La sociedad de la transparencia*. Barcelona, España: Herder.
- Han, B.-Ch., (2014). *Psicopolítica*. Barcelona, España: Herder.
- Han, B.-Ch., (2016). *Sobre el poder*. Barcelona, España, Herder.
- Heller, L. (2012). *Diversidad de género en las organizaciones: empresas globales, culturas locales. Estudio comparativo de programas de diversidad como estrategia para el*

*logro de la equidad*. (Tesis de Doctorado. Universidad de Buenos Aires.) Recuperado de [http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tesis/1501-1218\\_HellerL.pdf](http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tesis/1501-1218_HellerL.pdf)

Heller, L., (2015), *Mujeres y varones en las organizaciones: ambiciones y aspiraciones*, Buenos Aires, Argentina, Pluma digital.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. & Baptista Lucio, M. P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D. F., México: Ed. McGraw-Hill.

INDEC (2020). Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH). Segundo trimestre de 2020. Informes técnicos: *Vol.4, n°174*. Trabajo e ingresos: *Vol.4, n°5*. [https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/mercado\\_trabajo\\_eph\\_2trim20929E519161.pdf](https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/mercado_trabajo_eph_2trim20929E519161.pdf)

INDEC (2022). Dossier estadístico en conmemoración del 111° Día Internacional de la Mujer. [https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/publicaciones/dossier\\_estadistico\\_8M\\_2022.pdf](https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/publicaciones/dossier_estadistico_8M_2022.pdf)

Jameson, F. (1991). *Ensayos sobre el posmodernismo*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Imago mundi.

Kernberg, O., (2007), *Las mujeres en el poder y el poder en las mujeres*. En Alizade, A. M. *El techo de cristal: perspectivas psicoanalíticas sobre las mujeres y el poder*, Buenos Aires, Argentina, Lumen.

Lafleur, A. (2000). *La institución total. Relaciones informales en una organización profundamente restrictiva*. Buenos Aires, Argentina: Economizarte.

Lyotard, J. F. (1987). *La condición posmoderna. Informe sobre el saber*. Madrid, España: Ediciones Cátedra.

Martínez, C. R. (2015). *Psicología social en las organizaciones: estrategias tácticas y técnicas para el cambio organizacional*. Buenos Aires, Argentina: Lugar Editorial.

Melamed, A. (2006). *Empresas depredadoras. Recursos humanos no tan humanos*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.

- Ministerio de Educación de la Nación Argentina. (2 de diciembre de 2022). *Programa Nacional de Educación Sexual Integral (ESI)*. Argentina.gob.ar. <https://www.argentina.gob.ar/educacion/esi>
- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación Argentina. (24 de noviembre de 2022). *Ley Micaela*. Argentina.gob.ar. <https://www.argentina.gob.ar/generos/ley-micaela>
- Mintzberg, H. (1992). *El poder en la organización*. Barcelona, España: Ariel Economía.
- Mintzberg, H. (1999). *La estructuración de las organizaciones*. Barcelona, España: Ariel Economía.
- Molano Rojas, A. (2018). *Modelos de negocio para la economía digital*. Colombia: eMagazine. Recuperado de: [https://issuu.com/adrianamolano/docs/ebook\\_-\\_modelos\\_de\\_negocio\\_en\\_digit](https://issuu.com/adrianamolano/docs/ebook_-_modelos_de_negocio_en_digit)
- Morgan, G. (1991). *Imágenes de la organización*. México D.F., México: Alfaomega.
- Oliverio, E. (2020). Relaciones de poder y autoridad. En: Bonatti, P. (Coord.). *La administración del Siglo XXI. Organizaciones transformadoras*. Buenos Aires, Argentina: Pluma digital Ediciones.
- Oliverio, E. (2022). *Construcción social y cultural del género en las Ciencias Económicas*. Buenos Aires, Argentina: Edicon.
- Oliverio, E., Valle Lanosa, Y. & Güí, J. (2021). El Hospital Nacional de Alienadas desde la mirada del panóptico. En: Trimboli, A., Grande, E., Raggi, S., Fantin, J. C., Fridman, P. y Bertran, G. *Construcción colectiva de políticas sanitarias en tiempos de incertidumbre*. Buenos Aires, Argentina: Asociación Argentina de Salud Mental (AASM).
- Oliverio, E., Valle Lanosa, Y. & Pesce, A. (2020). Panóptico y Salud Mental desde la cárcel de Ushuaia a principios del Siglo XX. En: Trimboli, A., Grande, E., Raggi, S., Fantin, J. C., Fridman, P. y Bertran, G. *Salud Pública y Salud Mental*. Buenos Aires, Argentina: Asociación Argentina de Salud Mental (AASM).
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2006). *Defining sexual health. Report of a technical consultation on sexual health*. Ginebra, Suiza: OMS.

- Plut, S. T. (2002). Nuevas perspectivas en psicopatología del trabajo. *Revista científica de UCES*. Vol. VI (1). Pp. 122 a 144.
- Preciado, B. (2002). *Manifiesto contra-sexual*. Madrid, España: Editorial Opera Prima.
- Quijano, A. (2014). Colonialidad del poder y clasificación social. En su: *Cuestiones y horizontes. Antología esencial. De la dependencia histórico-estructural a la colonialidad/descolonialidad del poder*. Buenos Aires, Argentina: CLACSO.  
Recuperado de:  
<http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20140424014720/Cuestionesyhorizontes.pdf>
- Quiroga, I. A. (2006). *Los hilos de la muerte: organización e inmortalidad*. (Tesina para la Licenciatura en Administración, inédita). Universidad de Buenos Aires, Argentina.
- R.E.D. de empresas por la diversidad [RED]. (2016). *Guía de diversidad sexual para empresas. Hacia el cambio cultural*. Buenos Aires, Argentina: Escuela de Negocios, Universidad Torcuato Di Tella.
- R.E.D. de empresas por la diversidad [RED]. (2017). *Guía de género para empresas. Hacia la paridad*. Buenos Aires, Argentina: Escuela de Negocios, Universidad Torcuato Di Tella.
- Real Academia Española [RAE]. (2018). Diccionario de la lengua española. Edición Tricentenario. *Rae.es*. Recuperado de: <https://dle.rae.es/>
- Rojas, M. J., Yuste, E., Vázquez, J. A. & Celaya, J. (2015). *Nuevos modelos de negocio en la era digital*. Recuperado de:  
[http://www.dosdoce.com/upload/ficheros/noticias/201502/nuevos\\_modelos\\_negocio.pdf](http://www.dosdoce.com/upload/ficheros/noticias/201502/nuevos_modelos_negocio.pdf)
- Segade, J. L. (2022). *Administración. Principios teóricos y aplicaciones prácticas*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones cooperativas.
- Segato, R. L. (2014). Colonialidad y patriarcado moderno: expansión del frente estatal, modernización y la vida de las mujeres. En: *Tejiendo de otro modo: Feminismo, epistemología y apuestas descoloniales en Abya Yala*. Editoras Yuderkys Espinosa Miñoso, Diana Gómez Correal, Karina Ochoa Muñoz. Popayán, Colombia: Editorial Universidad del Cauca.

- Shokida, N, Serpa, D. & Moure, J. (2020-04-30). *Informe: La desigualdad de género se puede medir*. Economía Femini(s)ta. Recuperado de: <https://economiafeminista.com/informe-desigualdad-genero/>
- Simon, H. A. (1978). *El comportamiento administrativo. Estudio de los procesos decisorios en la organización administrativa*. Buenos Aires, Argentina: Economía de la Empresa – Aguilar.
- Srnicek, N. (2018). *Capitalismo de plataformas*. Buenos Aires, Argentina: Caja Negra Editora.
- Szlechter, D., Gibert, G., Iorio, S., Caravaca, E., Bauni, N., Berman, R. & Sánchez, R. (2020). Capítulo 8 Hacia una agenda de la historia de la teoría de la organización desde un abordaje latinoamericano, crítico, histórico y con perspectiva de género. En: Szlechter, D. (coord.). *Teorías de las organizaciones: un enfoque crítico, histórico y situado*. Buenos Aires, Argentina: Universidad Nacional General Sarmiento.
- Vadell, G. A. & Aued, A. A. (2019). *La economía digital en el sistema tributario argentino*. Buenos Aires: FCE-UBA. Recuperado de: <http://www.economicas.uba.ar/wp-content/uploads/2019/01/Economia-Digital-en-Argentina.pdf>
- Varela, N. (2021). *Feminismo para principiantes*. Montevideo, Uruguay: Penguin Random House.
- Vasilachis de Gialdino, I. (1992). *Métodos Cualitativos I. Los problemas teórico-epistemológicos*. Buenos Aires, Argentina: Centro Editor de Latinoamérica.
- Vázquez, A. & Urbiola, A. (2014). El género como una perspectiva para el análisis de las organizaciones. *Iztapalapa Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*. Núm. 77, año 35, julio-diciembre 2014. Pp.159-189.
- Vilas, C. M. (2013). *El poder y la política: contrapunto entre la razón y las pasiones*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Biblos.
- Weber, M. (2002). *Economía y sociedad. Esbozo de sociología comprensiva*. Madrid, España: Fondo de Cultura Económica.

## 9.2. Bibliografía ampliatoria

- Ayouch, Th. (2015). *Géneros, cuerpos, placeres. Perversiones psicoanalíticas con Michel Foucault*. Buenos Aires, Argentina: Letra Viva.
- Barrancos, D. (2010). Mujeres en la Argentina. En: *Revista Ciencia Hoy*, volumen 20 número 118 agosto - septiembre 2010.
- Barthes, R., (2014). *Fragmentos de un discurso amoroso*. Buenos Aires, Argentina: Siglo XXI.
- Baudrillard, J., (1987). *De la seducción*. Madrid, España, Ediciones Cátedra.
- Bauman, Z. (2010). *Amor líquido: acerca de la fragilidad de los vínculos humanos*. Buenos Aires, Argentina: Fondo de Cultura Económica.
- Bauman, Z. (2015). *Identidad*. Buenos Aires, Argentina: Losada.
- Bruneau, J.-P. (1991). *Psicoanálisis y empresa. Cómo las teorías psicoanalíticas pueden contribuir a la formación del dirigente emprendedor*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Butler, J. (2002). *Cuerpos que importan. Sobre los límites materiales y discursivos del "sexo"*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- Butler, J. (2016). *Deshacer el género*. Barcelona, España: Paidós.
- Campero, R. (2013). *Cuerpos, poder y erotismo. Escritos inconvenientes*. Montevideo, Uruguay: Editorial Fin de Siglo.
- de Beauvoir, S. (2018). *El segundo sexo*. Buenos Aires, Argentina: Lumen.
- Faur, E. & Grimson, A. (2016). *Mitomanías de los sexos: Las ideas del siglo XX sobre el amor, el deseo y el poder que necesitamos desechar para vivir en el siglo XXI*. Buenos Aires, Argentina: Siglo veintiuno editores.
- Faur, E. (comp.). (2017). *Mujeres y varones en la Argentina de hoy. Géneros en movimiento*. Buenos Aires, Argentina: Siglo veintiuno editores.
- Foucault, M. (2009b). *Historia de la sexualidad II: el uso de los placeres*. Buenos Aires, Argentina: Siglo veintiuno editores.

- Foucault, M. (2009c). *Historia de la sexualidad III: la inquietud de sí*. Buenos Aires, Argentina: Siglo veintiuno editores.
- Foucault, M. (2019). *Historia de la sexualidad 4: las confesiones de la carne*. Buenos Aires, Argentina: Siglo veintiuno editores.
- Freud, S. (1987). *Psicopatología de la vida cotidiana*. Buenos Aires, Argentina: Círculo de lectores.
- Fromm, E. (2010). *El arte de amar*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- Fromm, E. (2010). *El arte de amar*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- Galeano, E. (2015). *Mujeres*. Buenos Aires, Argentina: Siglo veintiuno editores.
- Giddens, A. (1998). *La transformación de la intimidad. Sexualidad, amor y erotismo en las sociedades modernas*. Madrid, España: Ediciones Cátedra.
- Greene, R. & Elffers, J. (2004). *Las 48 leyes del poder*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Atlántida.
- Hakim, C. (2012). *Capital erótico. El poder de fascinar a los demás*. Buenos Aires, Argentina: Debate.
- Han, B.-Ch., (2015). *El aroma del tiempo. Un ensayo filosófico sobre el arte de demorarse*. Barcelona, España, Herder.
- Han, B.-Ch., (2017). *La expulsión de lo distinto*. Barcelona, España, Herder.
- Harari, Y. N., (2014), *De animales a dioses. Breve historia de la humanidad*, Barcelona, España: Debate.
- Harari, Y. N., (2016), *Homo Deus. Breve historia del mañana*, Barcelona, España: Debate.
- Harari, Y. N., (2018), *21 lecciones para el Siglo XXI*, Barcelona, España: Debate.
- Haraway, D. J. (1995). *Ciencia, cyborgs y mujeres. La reinención de la naturaleza*. Madrid, España: Ediciones Cátedra.
- Höffe, O. (1994). *Diccionario de ética*. Barcelona, España: Ed. Crítica.
- Hooks, B. (2000). *El feminismo es para todo el mundo*. Madrid, España: Traficantes de sueños.

- Kaës, R. (2010). *Un singular plural. El psicoanálisis ante la prueba del grupo*. Buenos Aires, Argentina: Amorrortu editores.
- Kaufmann, A. E. (2015). *Mujer, poder y dinero. Construye tu puzle del éxito*. Madrid, España: Lo que no existe.
- Koontz, H. & Weihrich, H. (2007). *Elementos de administración. Un enfoque internacional (7ª Edición)*. México D. F., México: Mc Graw Hill.
- Laplanche, J. & Pontalis, J.-B. (2004). *Diccionario de psicoanálisis*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- Laplanche, J., Pontalis, J.-B. & Lagache, D. (2004). *Diccionario de psicoanálisis*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- Lévi-Strauss, C. (1985). *La vía de las máscaras*. Mexico D.F., México: Siglo veintiuno editores.
- Llaneza, P. (2019). *Datanomics. Todos los datos personales que das sin darte cuenta y todo lo que las empresas hacen con ellos*. Barcelona, España: Ediciones Deusto.
- Lobato, M. Z., (2007). *Historia de las trabajadoras en la Argentina 1869-1960*. Buenos Aires, Argentina: Edhasa.
- Melamed, A. (2005). *Dinámica organizacional actual, demandas excesivas y fenómeno de depredación en empresas*. (Tesis de doctorado en Ciencias Económicas). Universidad de Buenos Aires, Argentina.
- Ojeda, H. (2013). *Vigilar y diferenciar: La planificación del talento en las burocracias corporativas o de cómo se constituyen las elites en el mundo del trabajo*. Buenos Aires, Argentina: Letra Viva.
- Oliverio, E. (2012). *Incidencia de la sexualidad en el rendimiento laboral*. Buenos Aires, Argentina: FCE-UBA.
- Pfeffer, J., (1997). *New directions for organization theory*. New York, Estados Unidos: Oxford University Press.
- Platón, (1871). El banquete. En su: *Obras completas. Tomo 5. Pp. 283-368*. Madrid, España: Edición de Patricio de Azcárate.

- Plut, S. T. (2005). *Estudio exploratorio del estrés laboral y trauma social en los empleados bancarios durante el "corralito"*. (Tesis de Doctorado en Psicología). Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales, Buenos Aires, Argentina.
- Ponce, M. F. & Quiroga Calegari, V. (comp.) (2018). *Aportes a la psicología en el trabajo y en las organizaciones*. Santa Fe, Argentina: Laborde Editores.
- Preciado, B. (2008). *Testo Yonqui*. Madrid, España: Editorial Espasa Calpe.
- Rudder, Ch. (2016). *Dataclismo. Amor, sexo, raza e identidad; lo que nuestra vida online cuenta de nosotros*. Barcelona, España: Aguilar.
- Scarano, E. (2004). *Manual de redacción de escritos de investigación*. Buenos Aires, Argentina: Ed. Macchi.
- Schein, E. (1982). *La cultura empresarial y el liderazgo*. Buenos Aires, Argentina: Prentice Hall.
- Schein, E. (1982). *Psicología de la organización*. Buenos Aires, Argentina: Prentice Hall.
- Segato, R. L. (2017). *La guerra contra las mujeres*. Buenos Aires, Argentina: Tinta limón.
- Sosa Rodríguez, P. (2021). *La perspectiva de género como parte del enfoque educativo social. Una invitación a repensar el encuentro educativo social*. (Monografía de Egreso para la Tecnicatura en Educación Social, inédita). Instituto de Formación en Educación Social, Montevideo, Uruguay.
- Vasallo, B. (2020). *Mentes insanas. Ungüentos feministas para males cotidianos*. Barcelona, España: RBA Libros.

## **10. Anexos**

### **10.1. Anexo I: Estructura de la Encuesta**

El suministro de la encuesta se realizó vía web, a través de redes sociales, páginas web y grupos virtuales de diverso origen. Se difundió a través de un link (<https://forms.gle/ifurvDtbdFHUciy69>) y la introducción para responder fue la siguiente:

La presente encuesta está dirigida a personas mayores de 18 años, económicamente activas y residentes en Argentina. El propósito es recopilar datos para la realización de la Tesis Doctoral con orientación en Administración, realizada en la Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires, por el Doctorando Lic. Emmanuel Oliverio.

El objetivo de la investigación es Indagar sobre el comportamiento de las personas en las organizaciones actuales. Las variables a considerar serán la canalización de la pulsión sexual hacia el trabajo y la diversidad de género.

Su aporte será de gran utilidad. Desde ya, muchas gracias.

La encuesta es anónima y los datos otorgados son confidenciales.

Tiempo estimado: 15 minutos.

A continuación, se pedían los datos sociodemográficos y en un click posterior, las 44 preguntas que conforman el instrumento de recolección de datos.

#### **Datos sociodemográficos**

##### **Edad**

18 a 24 años (Asimilado a Generación Z o Centennials)

25 a 39 años (Asimilado a Generación Y o Millennials)

40 a 55 años (Asimilado a Generación X)

56 a 75 años (Asimilado a Baby Boomers)

Más de 75 años (Asimilado a Tradicionalistas o Builders)

Dimensión: Diversidad de género

**Género**

Sexo asignado al nacer (Mujer / Varón / Otro)

Expresión de género (Masculina / Femenina / Andrógina / Otra)

Identidad de género (Cisgénero<sup>38</sup> / Transgénero / Otra)

Orientación sexual (Heterosexual / Homosexual / Bisexual / Otra)

**Situación relacional**

Solo/a

Sin compromisos

Conociendo a alguien

En pareja

Concubinato

Casado/a

Otra

**Máximo nivel educativo alcanzado**

Sin instrucción o Primario incompleto

Primario completo o Secundario incompleto

Secundario completo o Terciario/Universitario incompleto

Terciario/Universitario completo

---

<sup>38</sup> Quien se asume dentro del género que le fue asignado al nacer.

Posgrado incompleto

Posgrado completo

**Cargo o puesto dentro de la organización**

Trabajador/a en relación de dependencia

Trabajador/a en relación de dependencia con personal a cargo

Trabajador/a contratado/a

Trabajadora/a contratado/a con personal a cargo

**Profesión u oficio**

(Especificar)

Dimensión: Paridad de género (participación cuantitativa homogénea)

**Cantidad de Trabajadores/as total en la organización**

Cantidad de trabajadores

Cantidad de trabajadoras

**Puestos de dirección totales**

Cantidad de hombres

Cantidad de mujeres

## **Cuestionario - Encuesta**

Dimensión: Diversidad de género

**1) ¿Cuántos géneros conoce?**

Dos

Más de dos

NS/NC

**2) Al hablar de géneros, ¿lo asocia a cuestiones biológicas o culturales?**

Biológicas

Culturales

**3) ¿Cuáles son los géneros que conoce?**

Especificar

**4) ¿Conoce leyes nacionales sobre temática de género?**

Sí

No

**5) En caso afirmativo, ¿cuáles?**

Especificar

**6) En la organización que trabaja ¿Existen capacitaciones sobre perspectiva de género?**

Sí

No

NS/NC

**7) En caso afirmativo, ¿cuáles?**

Especificar

Dimensiones: Igualdad de género (derechos, responsabilidades y oportunidades) y Paridad de género (participación cuantitativa homogénea)

**8) El régimen de licencias en su lugar de trabajo, ¿es el mismo para todos los géneros?**

Sí

No

**9) En caso negativo, ¿cuáles son las diferencias?**

Especificar

**10) ¿Puede observar diferentes derechos para cada género?**

Escala Likert de 1 a 5 entre:

Muy diferentes

Los mismos derechos

**11) Los puestos de dirección, ¿están ocupados por un género en forma predominante?**

Sí

No

NS/NC

**12) En caso afirmativo, ¿cuál?**

Especificar

**13) ¿Se observan mayores responsabilidades en función del género de la persona?**

Sí

No

**14) En caso afirmativo, ¿cuáles?**

Especificar

Dimensión: Equidad de género (condiciones y trato)

**15) ¿Conoce usted qué es la violencia de género?**

Sí

No

**16) ¿Existen en su lugar de trabajo protocolos contra la violencia de género?**

Sí

No

NS/NC

**17) ¿Existen capacitaciones sobre violencia de género?**

Sí

No

NS/NC

**18) ¿Ha sabido usted de algún caso de violencia de género en su lugar de trabajo?**

Sí

No

Prefiero no responder

**19) En caso afirmativo, ¿obtuvo alguna respuesta por parte de la organización?**

Especificar

**20) ¿Percibe usted diferencias de trato en base al género de la persona?**

Sí

No

**21) En caso afirmativo, ¿cuáles?**

Especificar

Dimensión: Psicodinámica (pulsionalidad y actividad laboral)

**22) ¿Cuánta energía siente usted que vuelca en su trabajo?**

Escala Likert de 1 a 5 entre:

Menos de lo deseado

Más de lo deseado

**23) ¿Siente que le quita energía a otras actividades cotidianas para volcarla en el trabajo?**

Sí

No

**24) En caso afirmativo, ¿a qué otras actividades?**

Especificar

**25) ¿Qué tipo de emociones siente mayormente a la hora de realizar sus tareas laborales?**

Escala Likert de 1 a 5 entre:

Negativas

Positivas

**26) ¿En qué medida se siente identificado con las siguientes emociones en su lugar de trabajo?** (seleccionar un nivel para cada emoción)

Escala Likert de 1 a 5 entre:

Nunca

Siempre

	1	2	3	4	5
Alegría					
Tristeza					
Miedo					
Ira					
Asco					

**27) ¿Siente que el trabajo que realiza es el que realmente desea?**

Escala Likert de 1 a 5 entre:

Nada de acuerdo

Totalmente de acuerdo

**28) Si tuviera la oportunidad de elegir ¿dejaría su trabajo actual y se dedicaría a otra actividad laboral?**

Sí

No

**29) En caso afirmativo, ¿cuál sería esa actividad?**

Especificar

Dimensión: Psicopatología (organización del trabajo, placer y sufrimiento)

**30) ¿Cuántas horas trabaja por día?**

Entre 1 y 4 horas

Entre 5 y 8 horas

Más de 8 horas

**31) ¿Cuánto tiempo le dedica al trabajo por día?**

Más que el horario laboral

Igual que el horario laboral

Menos que el horario laboral

**32) ¿Mantiene en su mente cuestiones relacionadas con el trabajo fuera del horario laboral?**

Escala Likert de 1 a 5 entre:

Nunca

Siempre

**33) ¿Cuán importante es el trabajo para usted?**

Escala Likert de 1 a 5 entre:

Nada importante

Lo más importante

**34) ¿Considera que sus tareas laborales son exigentes en general?**

Escala Likert de 1 a 5 entre:

Nunca

Siempre

**35) ¿Alguna vez ha tenido la sensación de que el trabajo que realiza excede sus capacidades para afrontarlo?**

Escala Likert de 1 a 5 entre:

Nunca

Siempre

**36) ¿Encuentra satisfacción en las tareas laborales que realiza?**

Escala Likert de 1 a 5 entre:

Nunca

Siempre

**37) ¿Logra distenderse luego del trabajo?**

Escala Likert de 1 a 5 entre:

Nunca

Siempre

**38) ¿Qué actividades realiza para distenderse?**

Especificar

**39) ¿Qué uso le da a los dispositivos electrónicos (celular, computadora, tablet)?**

Laboral

Ocio

Ambos

**40) ¿Le cuesta distinguir cuando el uso es por trabajo o por ocio?**

Escala Likert de 1 a 5 entre:

Nunca

Siempre

**41) ¿Suele tener la sensación de estar siendo vigilado a través de dichos dispositivos?**

Escala Likert de 1 a 5 entre:

Nunca

Siempre

**42) ¿Cree usted que el trabajo repercute en su salud en forma positiva?**

Escala Likert de 1 a 5 entre:

Nada

Mucho

**43) ¿Cree usted que el trabajo repercute en su salud en forma negativa?**

Escala Likert de 1 a 5 entre:

Nada

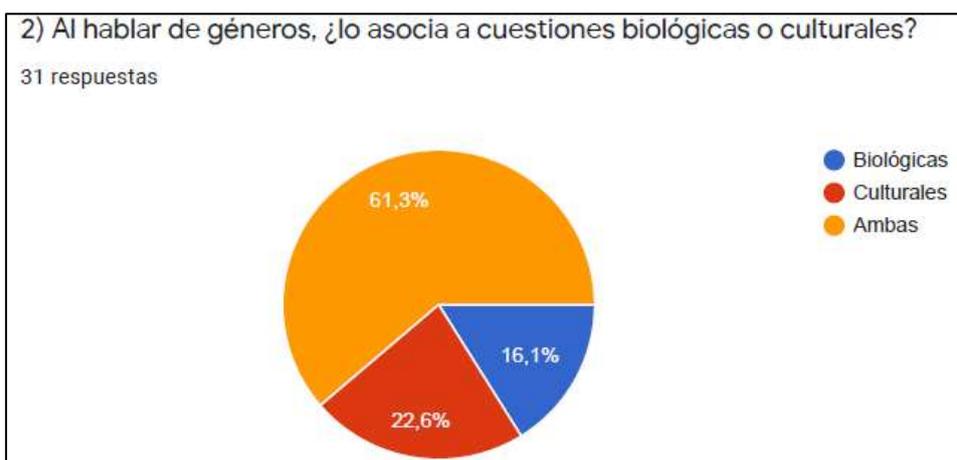
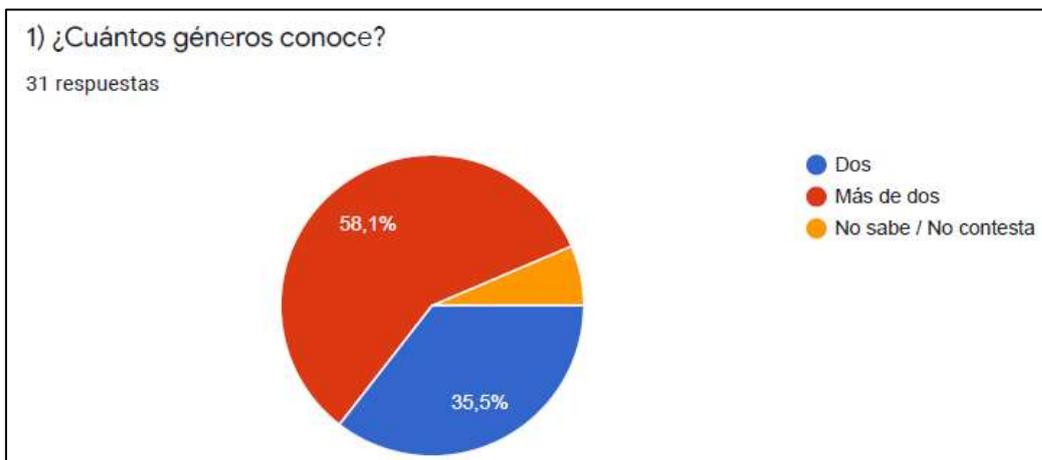
Mucho

**44) ¿Podría explayarse un poco más respecto de la repercusión del trabajo en su salud, ya sea en forma positiva y/o negativa?**

Especificar

## 10.2. Anexo II: resultados de las encuestas focalizadas

### 10.2.1. Resultados de encuesta en organización utilitaria

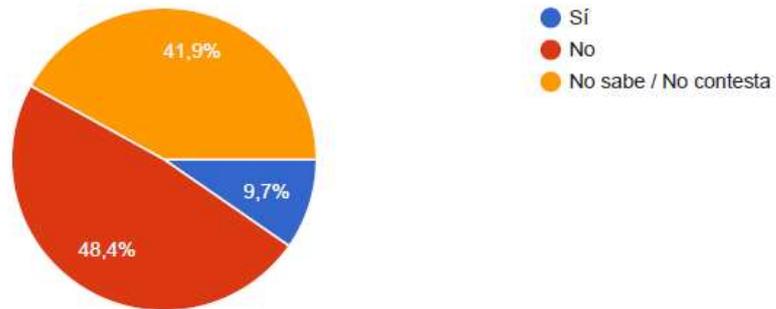




Ley de Identidad de Genero, ley de violencia de genero
Ley de matrimonio igualitario

6) En la organización que trabaja, ¿existen capacitaciones sobre perspectiva de género?

31 respuestas



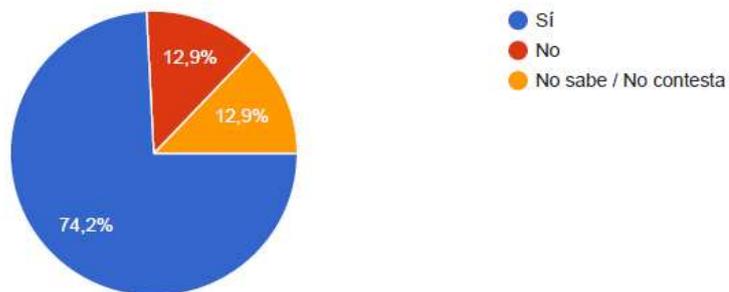
7) En caso afirmativo, ¿cuáles?

1 respuesta

Existen capacitaciones en Diversidad e inclusión para líderes, así como visibilidad del Manifiesto de D&I en el onboarding (primer día en la empresa, una suerte de "capacitación de bienvenida")

8) El régimen de licencias en la organización que trabaja, ¿es el mismo para todos los géneros?

31 respuestas



9) En caso negativo, ¿cuáles son las diferencias?

4 respuestas

Embarazo/Maternidad/Paternidad

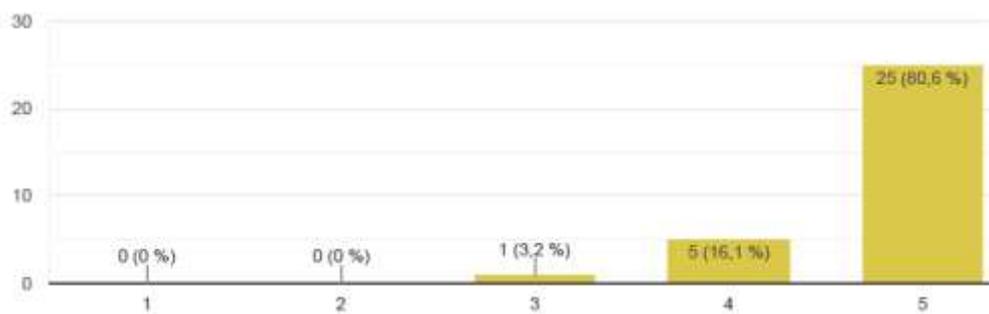
Licencia para embarazo

Uso el espacio para complementar. Las políticas de licencia de la empresa no tienen orientación de género más allá de maternidad/paternidad.

Suelen haber mayores licencias para mujeres en caso de paternidad

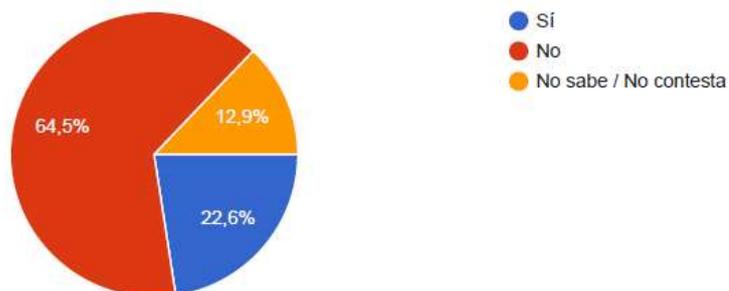
10) En la organización que trabaja, ¿puede observar diferentes derechos para cada género?

31 respuestas



11) Los puestos de dirección en la organización que trabaja, ¿están ocupados por un género en forma predominante?

31 respuestas



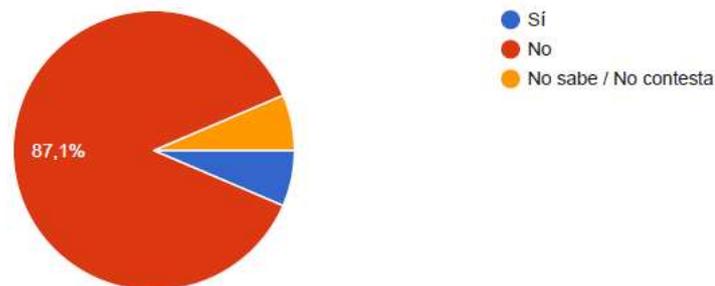
12) En caso afirmativo, ¿cuál?

7 respuestas

Masculino
heterosexual, (no hay personas transgenero por ejemplo)
Cis masculinos
Mujeres
Masculino
En especial los relacionados a tecnología, donde no solo en cargos directivos sino también en la relación de mujeres por cada hombre
Cisgenero

13) En la organización que trabaja, ¿se observan mayores responsabilidades en función del género de la persona?

31 respuestas



14) En caso afirmativo, ¿cuáles?

1 respuesta

El CEO y gran parte de las personas que lo acompañan son hombres

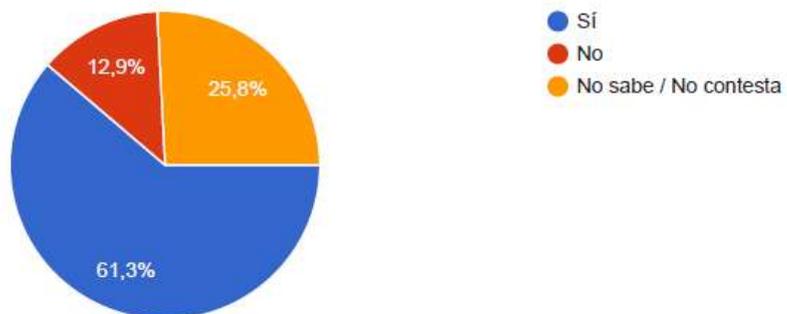
15) ¿Conoce usted qué es la violencia de género?

31 respuestas

Dado que el resultado obtenido en relación a la pregunta arrojó un 100% de concordancia con la respuesta afirmativa, se omite su representación gráfica.

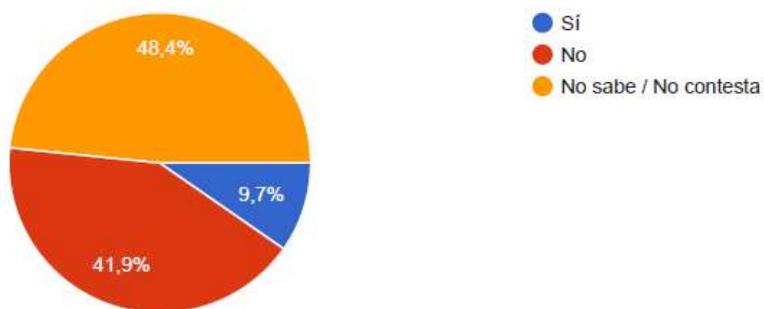
16) ¿Existen en su lugar de trabajo protocolos contra la violencia de género?

31 respuestas



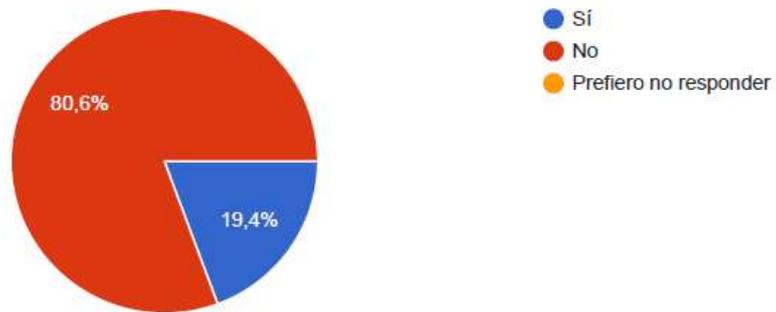
17) ¿Existen en su lugar de trabajo capacitaciones específicas sobre violencia de género?

31 respuestas



18) ¿Ha sabido usted de algún caso de violencia de género en su lugar de trabajo?

31 respuestas



19) En caso afirmativo, ¿obtuvo dicho caso alguna respuesta por parte de la organización?

6 respuestas

Sí

Echaron al agresor

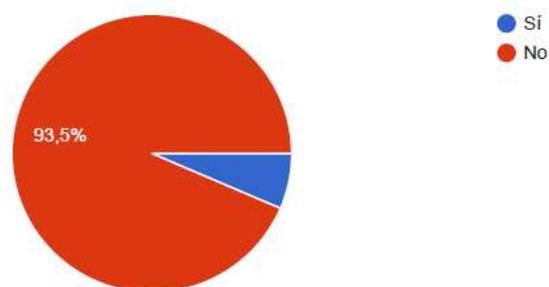
No

Sí, termino desvincumandose a la persona

Despido al agresor

20) En general, dentro de su lugar de trabajo ¿Percibe usted diferencias de trato en base al género de la persona?

31 respuestas



21) En caso afirmativo, ¿cuáles?

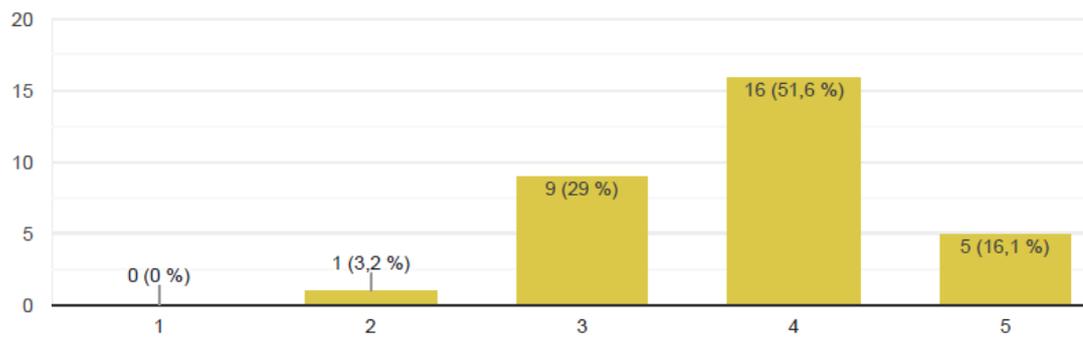
2 respuestas

Mayor facilidad para obtener cargos jerárquicos

Las tareas asignadas, y el trato recibido

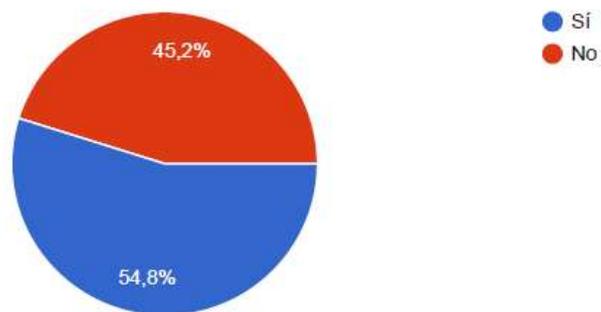
22) ¿Cuánta energía siente usted que vuelca en su trabajo?

31 respuestas



23) ¿Siente que le quita energía a otras actividades cotidianas para volcarla en el trabajo?

31 respuestas



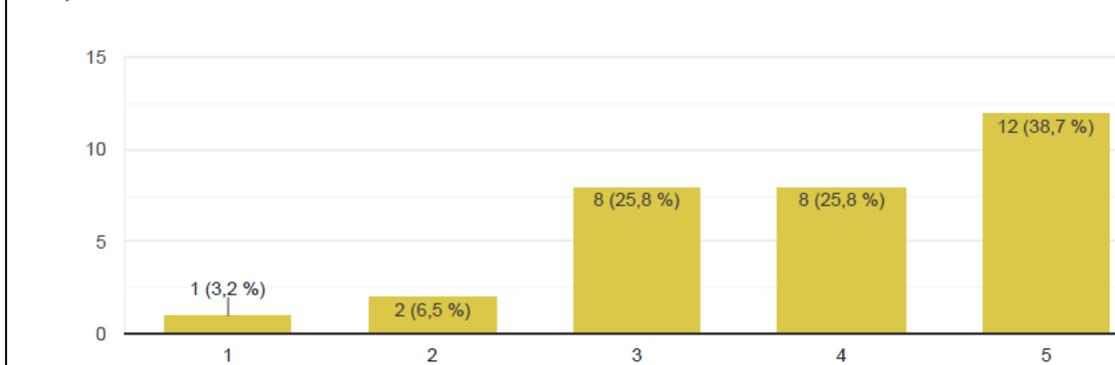
24) En caso afirmativo, ¿a qué otras actividades?

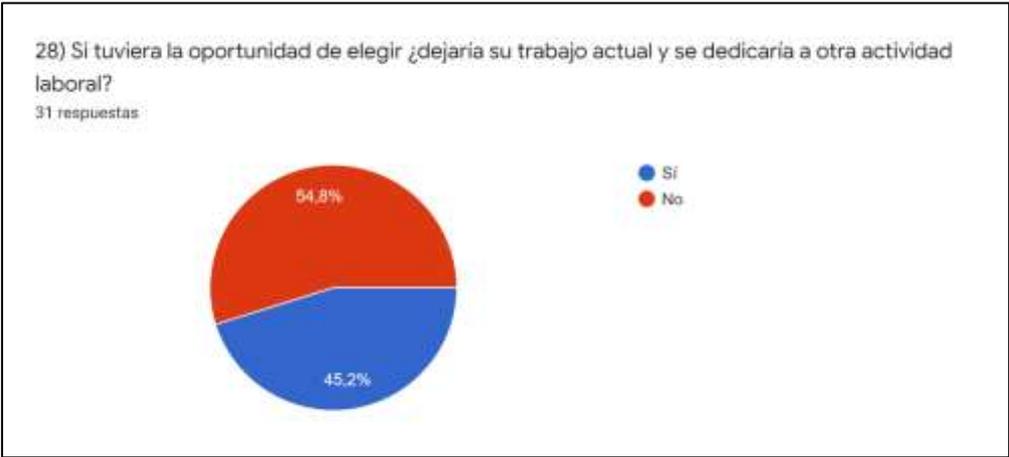
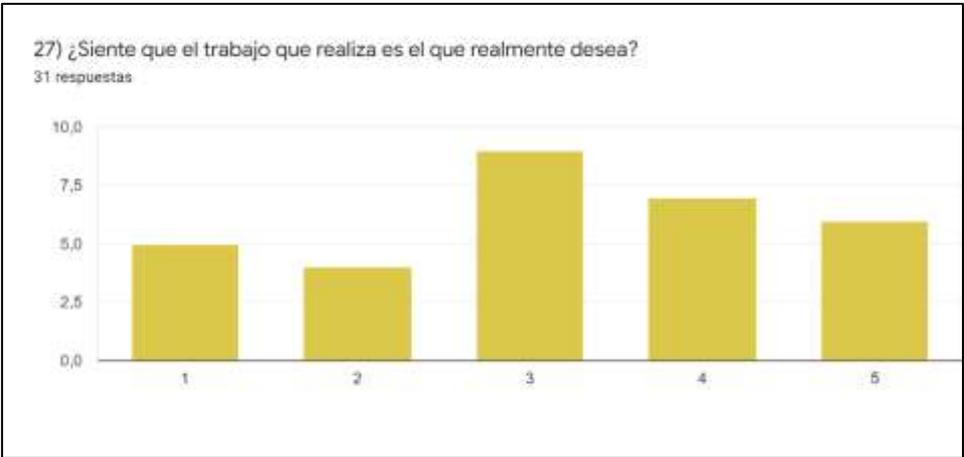
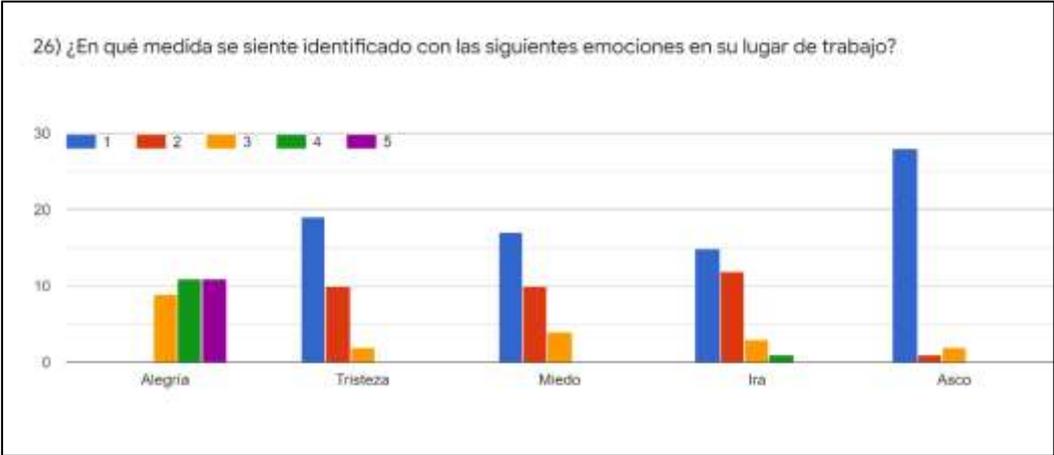
15 respuestas

Actividad Física
Actividad física principalmente
Al tiempo ocioso, principalmente por estar cursando y trabajando la mayoría del tiempo del día
Cursos, actividades como clases de canto o actividad física
Deporte
Ejercicio, facultad, juntadas
El estudio
Entrenar, cocinar, limpiar la casa, salir con amigos, visitar la flia, ir al medico
Entrenar, quehaceres del hogar, estudio.
Estudiar, hacer ejercicio.
Estudio, deporte
Estudio, relaciones sociales, deporte
Estudios y formación académica
Facultad, sociabilidad
Hacer música

25) ¿Qué tipo de emociones siente mayormente a la hora de realizar sus tareas laborales?

31 respuestas





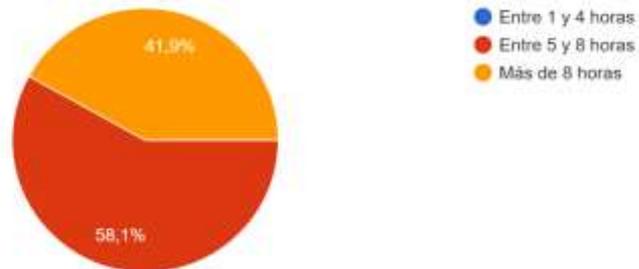
29) En caso afirmativo, ¿cuál sería esa actividad?

12 respuestas

Algo relacionado a mi carrera
Algo relacionado al turismo
Algún otro área que esté más relacionada a lo que estudio
Analista de datos
Comunicaciones
Docencia, consultoria privada
Marketing
Otro puesto de rango más alto o que tenga más relación con mis estudios
Publicidad y marketing
Relacionado a mi carrera
Ser músico profesional, youtuber, emprendedor
Sistemas

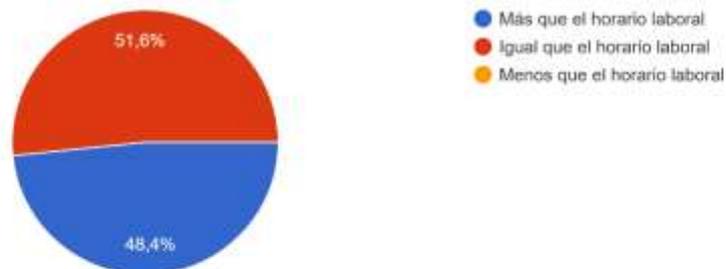
30) ¿Cuántas horas trabaja por día?

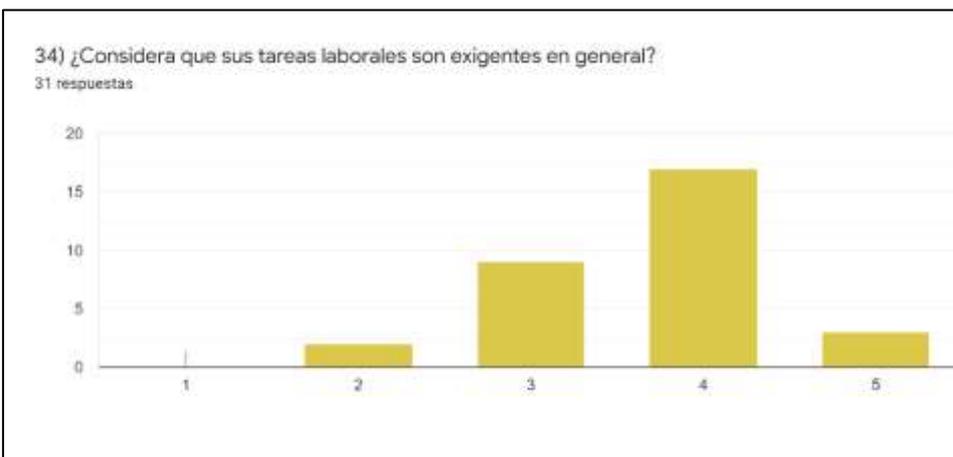
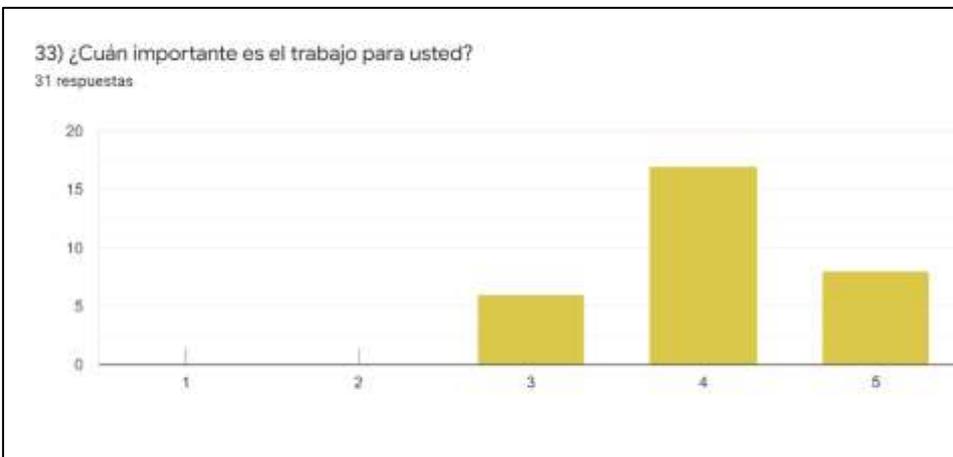
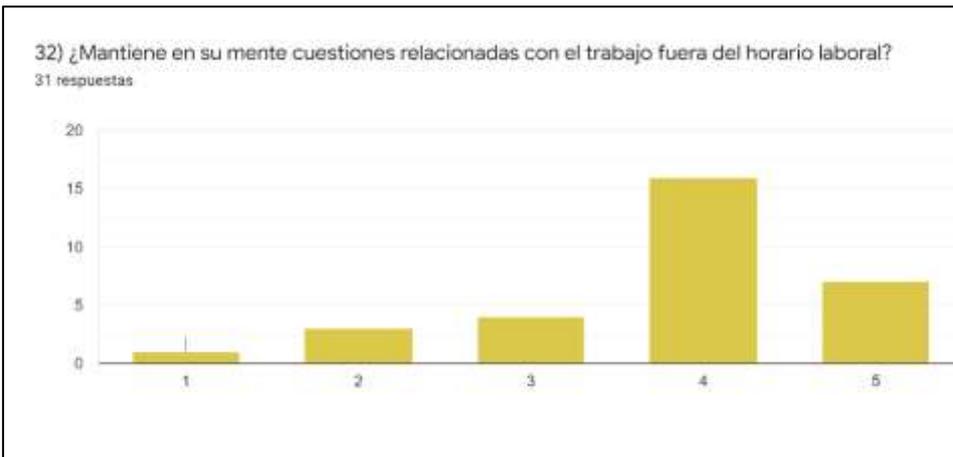
31 respuestas

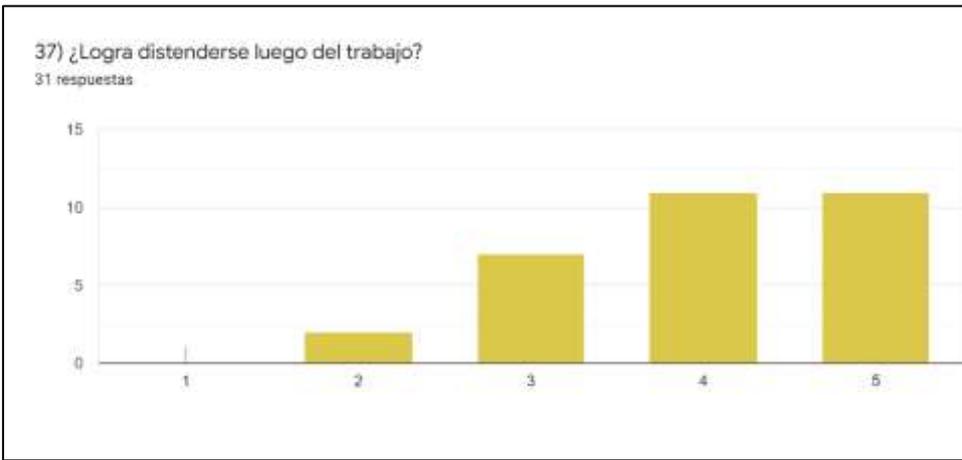
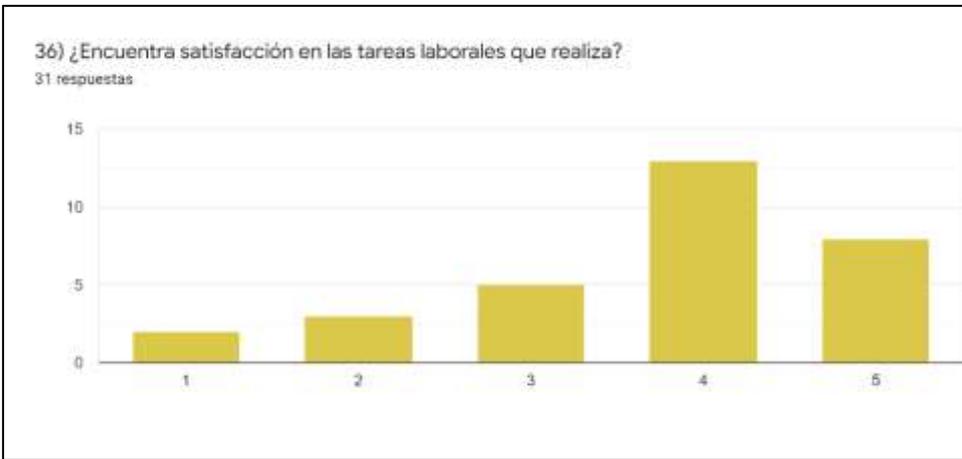


31) ¿Cuánto tiempo le dedica al trabajo por día?

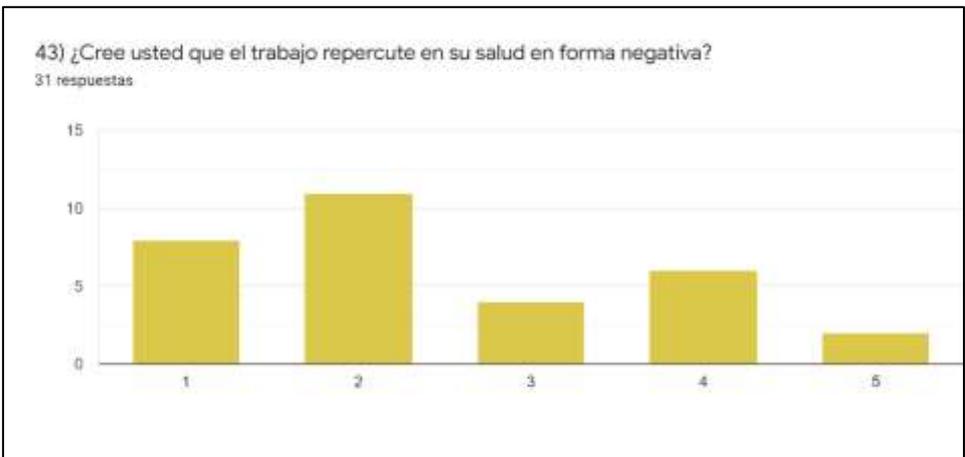
31 respuestas









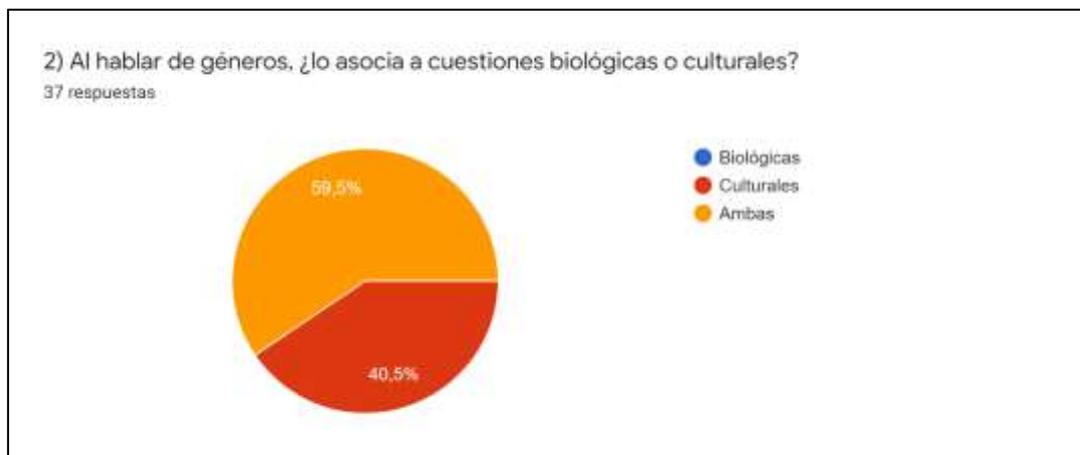
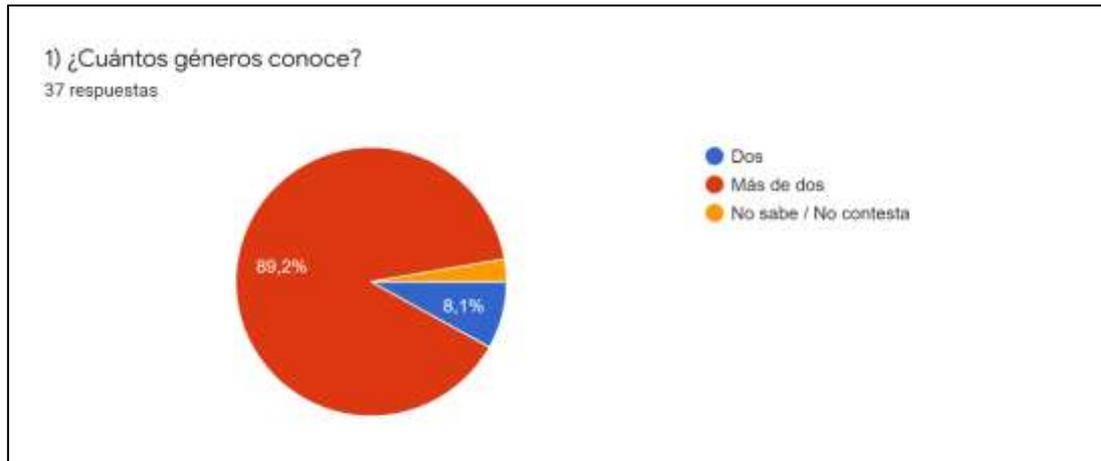


44) ¿Podría explayarse un poco más respecto de la repercusión del trabajo en su salud, ya sea en forma positiva y/o negativa?

31 respuestas

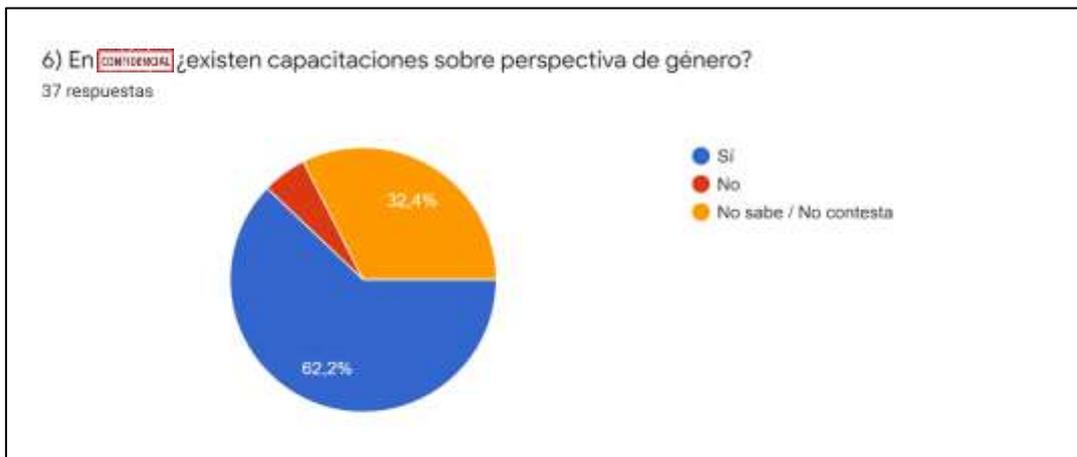
Positivas	Negativas	Ambos	Ni uno ni otro
25,93%	40,74%	22,22%	11,11%

## 10.2.2. Resultados de encuesta en organización normativa





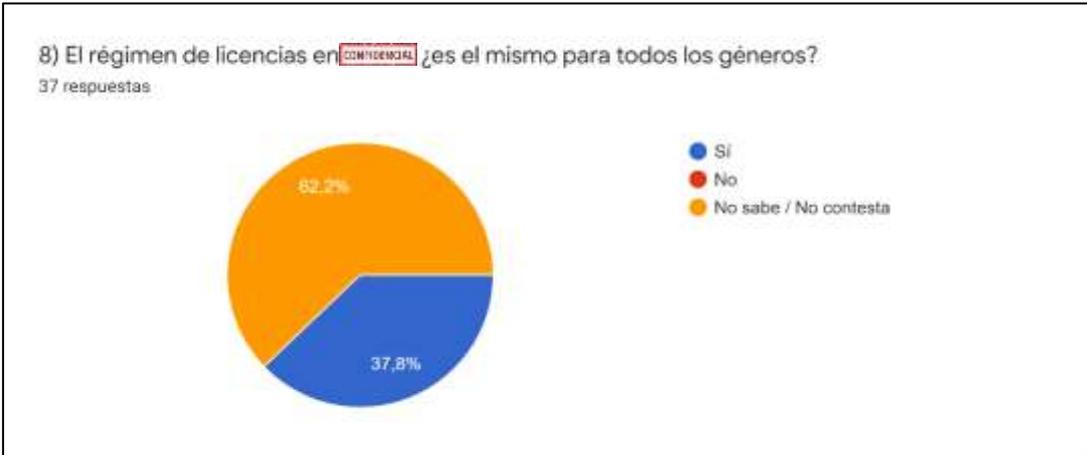
Ley de identidad de genero, Ley de cupo laboral, Ley de violencia contra la mujer, Ley Micaela, Ley de educación sexual integral, Ley de matrimonio igualitario
Ley de identidad de género, parto humanizado, ESI, LEY MICAELA
Ley de igualdad de genero/ley micaela
Ley de prevención y erradicación de la violencia de género contra la mujer. Ley de identidad de género
Ley Micaela
Ley Micaela
LN 26743, LN 27499



7) En caso afirmativo, ¿cuáles?  
20 respuestas

Conversatorios varios, cursos a los que asistimos en el INAM, y trabajo interno específico sobre protocolos para igualdad y buen trato.
Capacitación perspectiva de género.y hubo una charla relacionada con la temática durante la cuarentena de la cual no recuerdo el nombre
Charlas informativas a voluntarios. "Mirar con perspectiva de genero"
Cre que es para coordinadores
En isf-Ar hay una comisión que ha desarrollado Un Protocolo de Prevención y Erradicación de violencia con perspectiva de género, el cual ha sido presentado en asamblea y todos los coordinadores han participado en la presentación del mismo. Entiendo que se realizarán distintas capacitaciones en todos lo ámbitos de la organización
Hubo cursos aislados sobre perspectiva de genero, el año pasado.
Mirada con perspectiva de género
Mirar con lentes de género
mirar con ojos de genero
no estoy muy en tema, pero se que se hicieron talleres, etc
No las he tomado. Sé que existen
No recuerdo el nombre, porque no pude participar. Era justamente sobre perspectiva de género y el flyer de mostraba un par de anteojos.
No recuerdo los nombres en si, pero los temas tratados fueron: la igualdad y prevención de violencia
Perspectiva de genero
Perspectiva de género, violencia de género
Por el momento 2 capacitaciones ; una sobre Perspectiva de género y otra sobre Violencias
Se estan dando capacitaciones sobre la sensibilizacion y protocolo

Sé que existen, pero no he participado de ninguna.  
 Se realizó un primer taller sobre género y próximamente se realizará uno sobre violencia (con perspectiva de género)  
 Talleres. Curso UTN. Proyecto en cárceles.



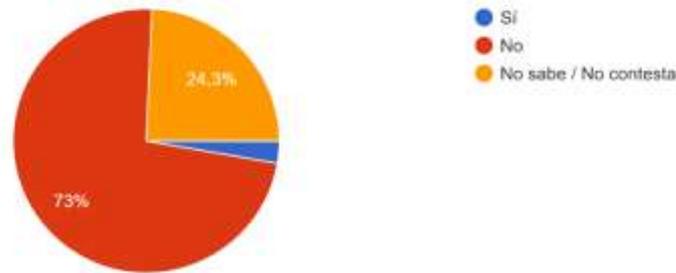
9) En caso negativo, ¿cuáles son las diferencias?  
 1 respuesta

¿a que te referis con licencias? La pregunta que sigue está limitada por la poca variedad de generos que participan de **CONFIDENCIAL** hay hombres, hay mujeres y como mucho he conocido un hombre homosexual. Por lo tanto no creo que sea ni exacta ni precisa mi respuesta sobre la igualdad de derechos segun el genero en **CONFIDENCIAL**



11) Los puestos de dirección en [CONFIDENCIAL] ¿están ocupados por un género en forma predominante?

37 respuestas



12) En caso afirmativo, ¿cuál?

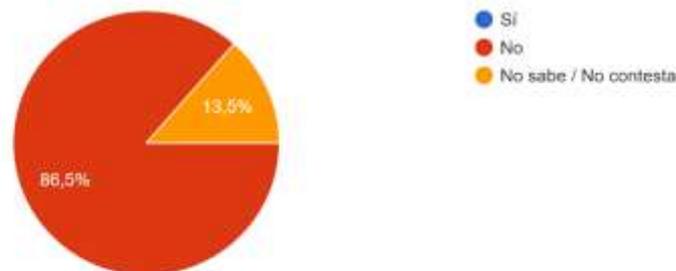
2 respuestas

Masculino

no conozco la estructura organizacional de [CONFIDENCIAL]

13) En [CONFIDENCIAL] ¿se observan mayores responsabilidades en función del género de la persona?

37 respuestas



14) En caso afirmativo, ¿cuáles?

1 respuesta

En lo que respecta a voluntarios las responsabilidades van segun conocimiento y ganas. Puede que haya voluntarios con conocimientos y sin ganas y no se los obliga a nada. O voluntarios que sin importar el genero, tienen ganas y aprenden y adquieren la responsabilidad.

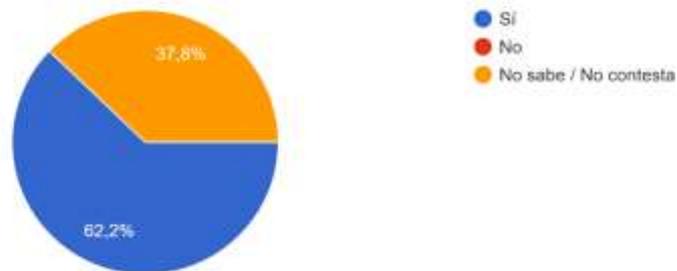
15) ¿Conoce usted qué es la violencia de género?

37 respuestas

Dado que el resultado obtenido en relación a la pregunta arrojó un 100% de concordancia con la respuesta afirmativa, se omite su representación gráfica.

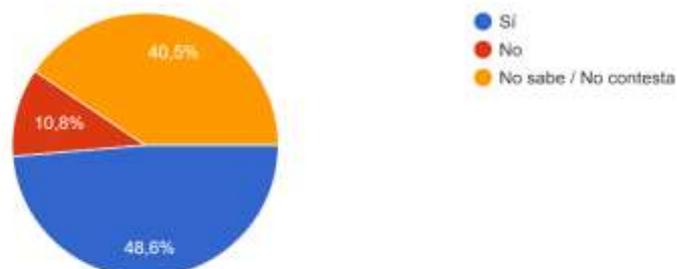
16) ¿Existen en **CONFIDENCIAL** protocolos contra la violencia de género?

37 respuestas



17) ¿Existen en **CONFIDENCIAL** capacitaciones específicas sobre violencia de género?

37 respuestas





19) En caso afirmativo, ¿obtuvo dicho caso alguna respuesta por parte de la organización?

15 respuestas

Casos menores en obra que fueron autoregulados por pares o coordinación.
No he sufrido casos
No lo sé, pero pienso que sí
No, de voluntarios nuevos o de alguien de la comunidad.
se trató de un caso externo, pero con gente vinculada... lo tratamos en conjunto entre la coordinación y la asamblea
Si
Si
si
Si
Si, lo trato la comisión de igualdad y buen trato
Si, positiva para quien fue violentade
Si.
Sí. Fue tratado y solucionado el tema
Si. obtuvo respuesta.
Siempre

20) En general, dentro de **COMUNICARLA**; Percibe usted diferencias de trato en base al género de la persona?

37 respuestas

Dado que el resultado obtenido en relación a la pregunta arrojó un 100% de concordancia con la respuesta negativa, se omite su representación gráfica.

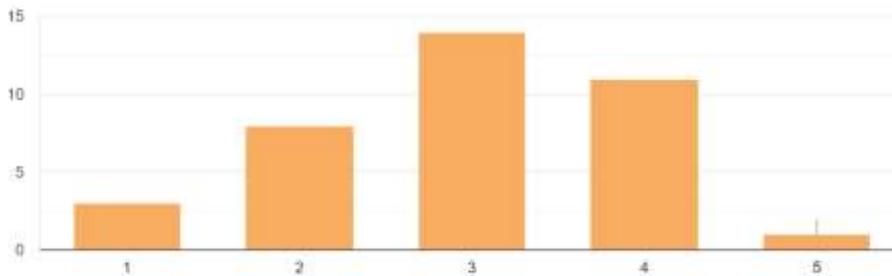
21) En caso afirmativo, ¿cuáles?

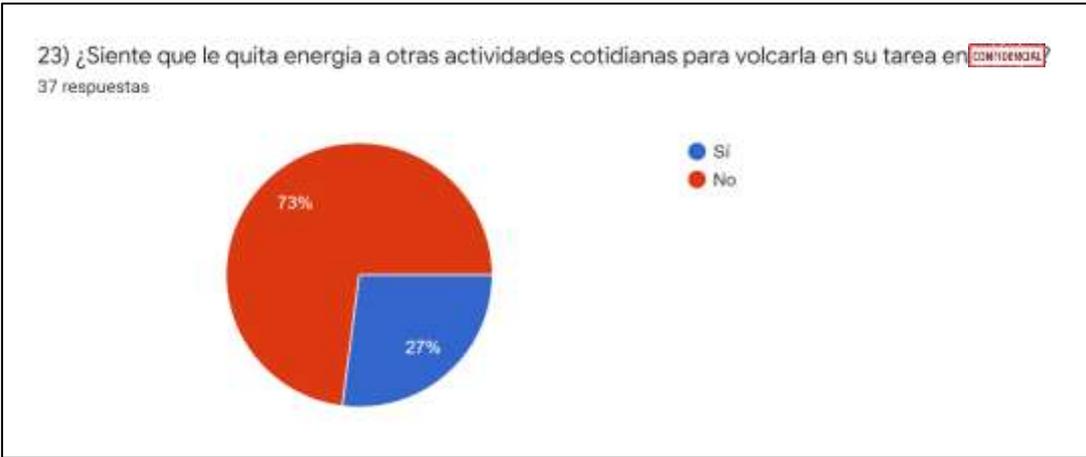
1 respuesta

Ninguno

22) ¿Cuánta energía siente usted que vuelca en su tarea en **COMUNICARLA**?

37 respuestas

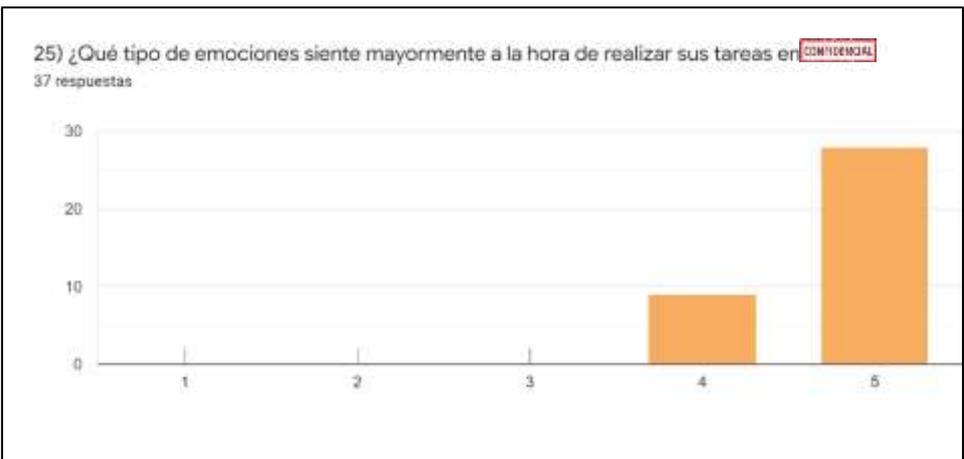


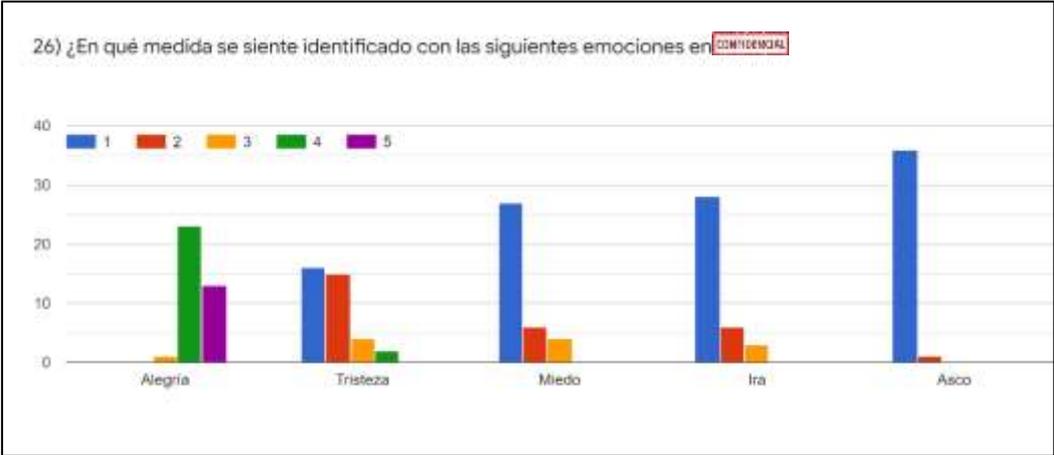


24) En caso afirmativo, ¿a qué otras actividades?

10 respuestas

- A la facultad, por ejemplo. Creo que más que energía es tiempo la cuestión.
- Amigos, facultad, familia, no necesariamente una actividad concreta.
- Descansar, socializar, practicar deportes, gimnasio.
- Disfruto los días de obra en ISF, aunque termine cansado
- Estudio o trabajo.
- La quita de energía no como un aspecto negativo. Elijo no hacer otras actividades, principalmente de ocio, para realizar actividades en ISF.
- Ocio
- Ocio, familia
- Priorizo muchas actividades de ISF que me llevan a suspender otras actividades
- Tal vez las recreativas

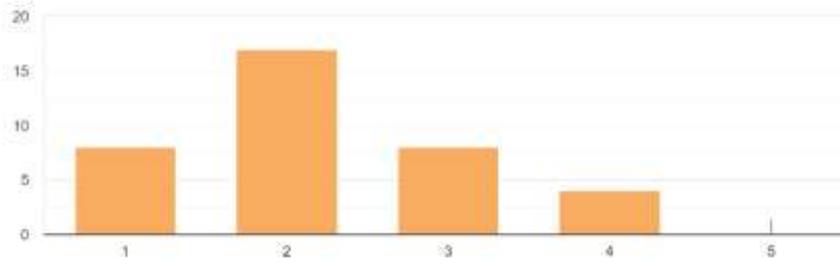






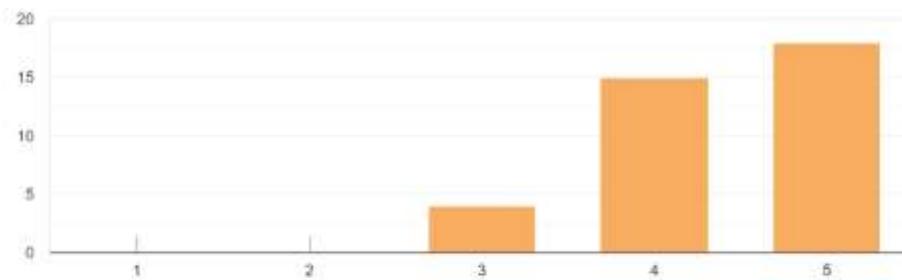
32) ¿Alguna vez ha tenido la sensación de que las tareas que realiza en **CONFIDENCIAL** exceden sus capacidades (tiempo, elaboración, información) para afrontarlas?

37 respuestas



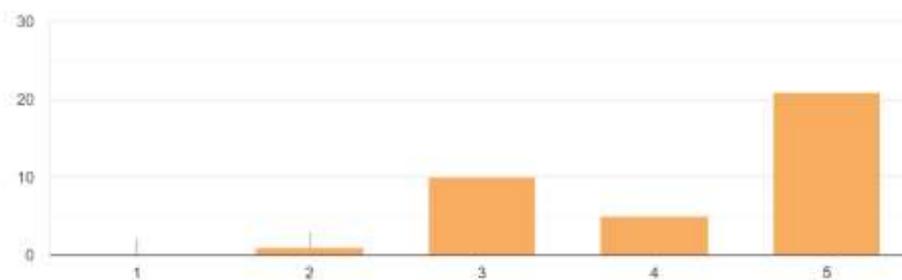
33) ¿Encuentra satisfacción en las tareas que realiza en **CONFIDENCIAL**?

37 respuestas



34) ¿Logra distenderse luego de sus tareas en **CONFIDENCIAL**?

37 respuestas



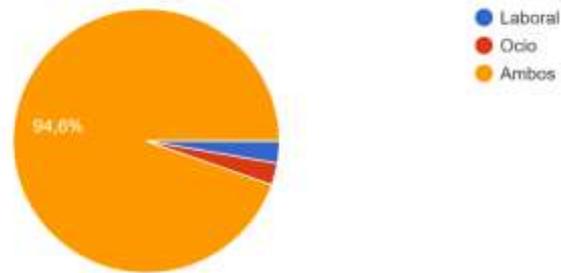
35) ¿Qué actividades realiza para distenderse?

37 respuestas

Acompañamiento en charlas, organización.
Actividad física, descanso.
actividades familiares, deportivas, musicales
After
Bailar, entrenar
Busco espacios de introspección y relajación o pasar tiempo con otros y transitar distintas temáticas
Compartir tiempo con amistades
Deporte
Deporte, reuniones sociales
Deporte/ lectura/ compartir tiempo con amigos
Deportes, salidas con amigos (muchas veces de la misma organización)
Después de la obra mayormente salimos a tomar una cerveza (pre pandemia). Aprovecho para aclarar algo de la pregunta 28, el margen de horas es respecto de las horas semanales prepandemia.
El famoso After de la obra!
Encuentros con pares, actividad física
Entrenamiento
Escuchar música, cocinar.
escuchar música, pasear, leer, mirar contenido audiovisual
Hablar con otros, leer un libro, mirar el celular, prepararme algo rico para comer, mirar una serie. En prepandemia, salía y me veía con amigas
Juntadas con amigos. Jugar con mi hijo
Leer, escuchar música
Leer, jugar videojuegos, comer o dormir.
No participo demasiado de las tareas porque cuando empecé fue antes de la pandemia. Si bien me sentía cansada luego de la jornada, tanto física como emocionalmente, encontré un tiempo para salir a despejarme, salir a tomar algo y ver amigos.
Ocio
Reunirme con amigos/as, viajar
Salgo a conversar con amigos
Salidas, juegos, escuchar música
Salir a caminar; hablar con amigas; ver una película
Socializar (sobre todo cuando no hay pandemia)
Soy mamá, docente y trabajo en ISF, mi familia es quienes me ayudan a desconectar
Toco música
Tomar cervezas con amigos
Veo series, salgo con amigos, practico deportes, voy al gimnasio
Ver series o leer
vida cotidiana en general
Yoga, caminatas, violín

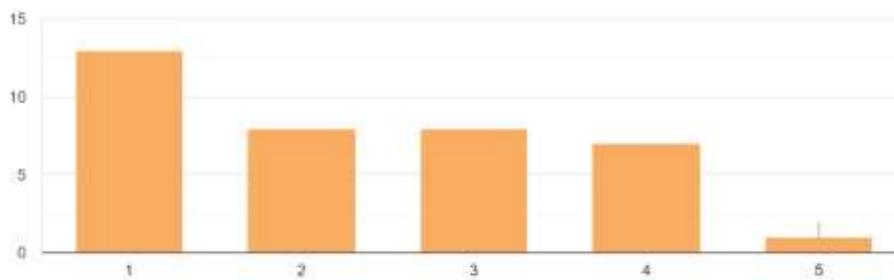
36) ¿Qué uso le da a los dispositivos electrónicos (celular, computadora, tablet)?

37 respuestas



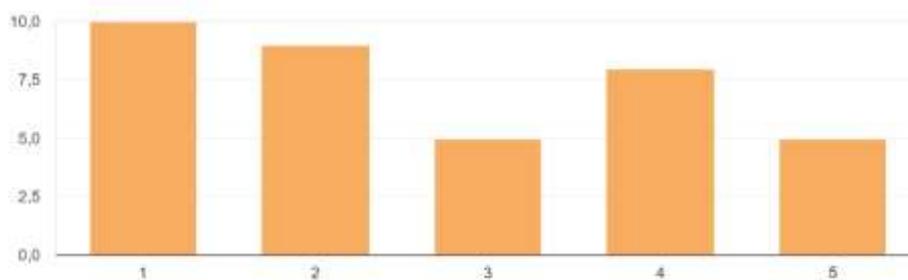
37) ¿Le cuesta distinguir cuando el uso es por trabajo o por ocio?

37 respuestas



38) ¿Suele tener la sensación de estar siendo vigilado a través de dichos dispositivos?

37 respuestas



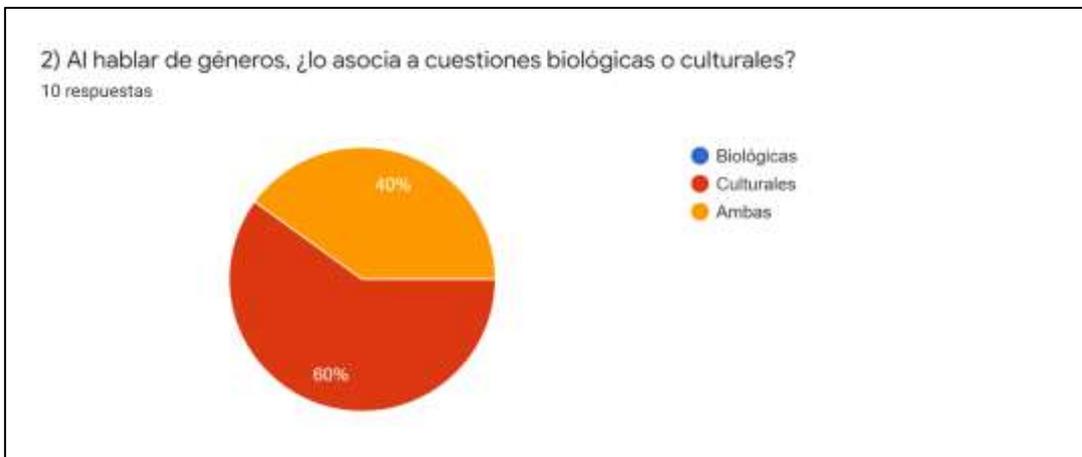
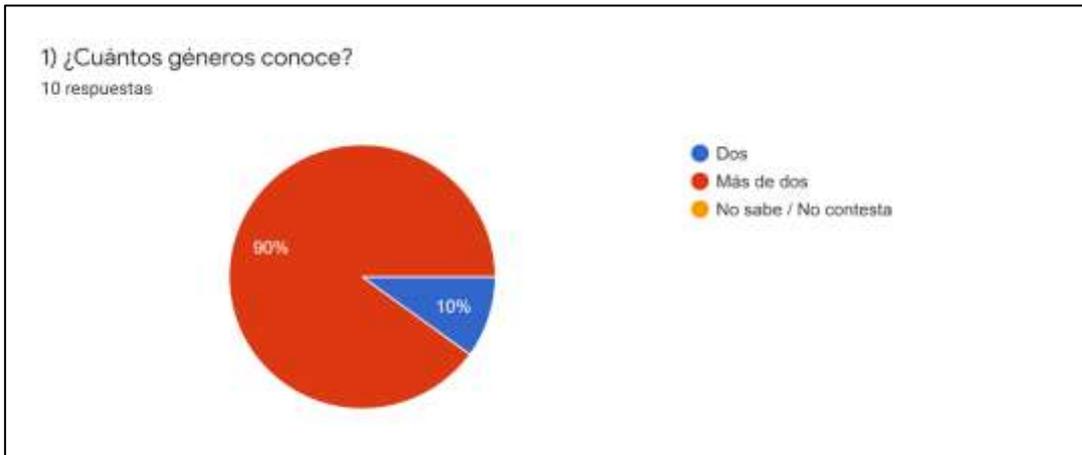


41) ¿Podría explayarse un poco más respecto de la repercusión de sus tareas en **COMERCIO** sobre su salud, ya sea en forma positiva y/o negativa?

37 respuestas

Positivas	Negativas	Ambos	Ni uno ni otro
55,56%	2,78%	27,78%	13,88%

### 10.2.3. Resultados de encuesta en organización coercitiva



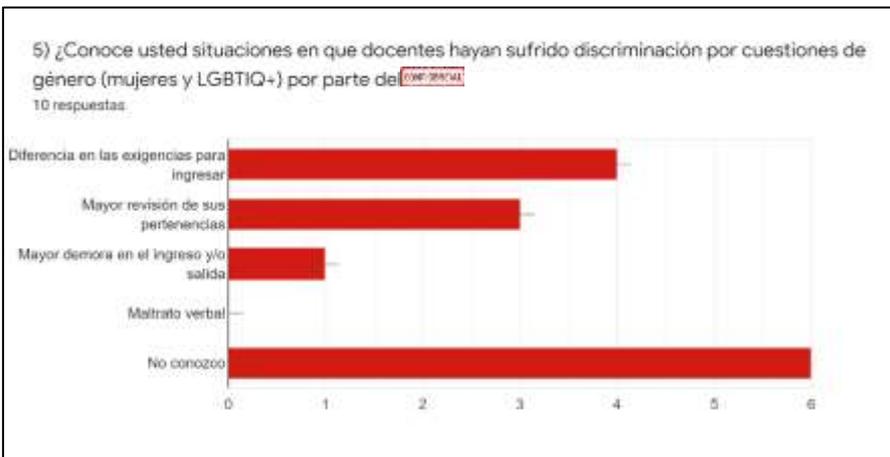
3) ¿Cuáles son los géneros que conoce?  
10 respuestas

En nuestra sociedad entiendo predominan 2 (mujer / varon) pero conozco que en otras culturas existen mas géneros (como en la India)s
Femenino y masculino
Femenino, masculino, LGBTQ+
Heterosexual Homosexual Transexual Bisexual
heterosexual, bisexual, homosexual, pansexual, asexual, transexual, demisexual
Heterosexual, homosexual, transexual, bisexual, queer
Masculino femenino cisgenero transgenero
Masculino, Femenino, Transexual
Mujer, varón, transexual, transgénero...

Todos los que aparecieron en las primeras preguntas (en relación al sexo asignado al nacer, expresión de género, identidad de género y orientación sexual)

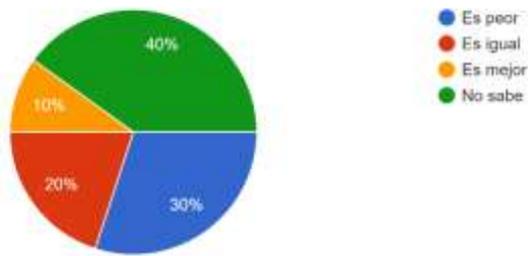
4) Según su observación en la **CONFIDENCIAL** los puestos jerárquicos del **CONFIDENCIAL** **CONFIDENCIAL** están ocupados predominantemente por:  
10 respuestas:

Dado que el resultado obtenido en relación a la pregunta arrojó un 100% de concordancia con la respuesta hombres, se omite su representación gráfica.



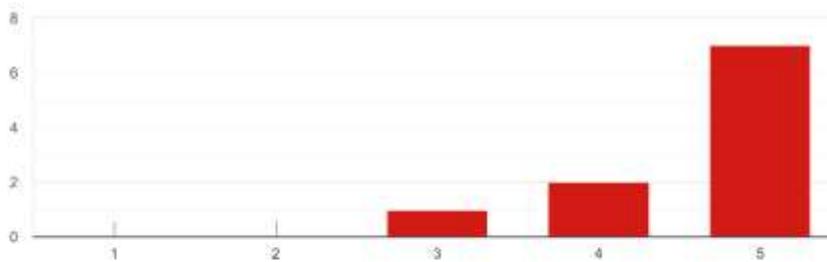
6) Percibe Ud. diferencias en el trato que **CONFIDENCIAL** dispensa a los/as profesores/as por ser mujeres o pertenecer al colectivo LGBTIQ+, respecto de los varones?

10 respuestas:

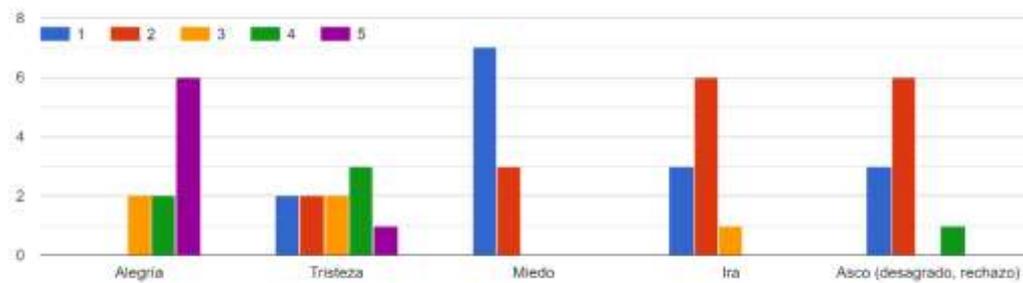


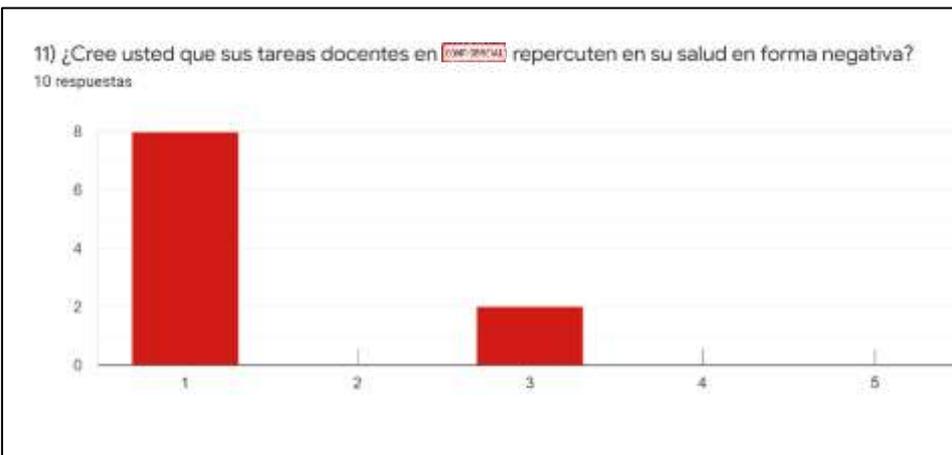
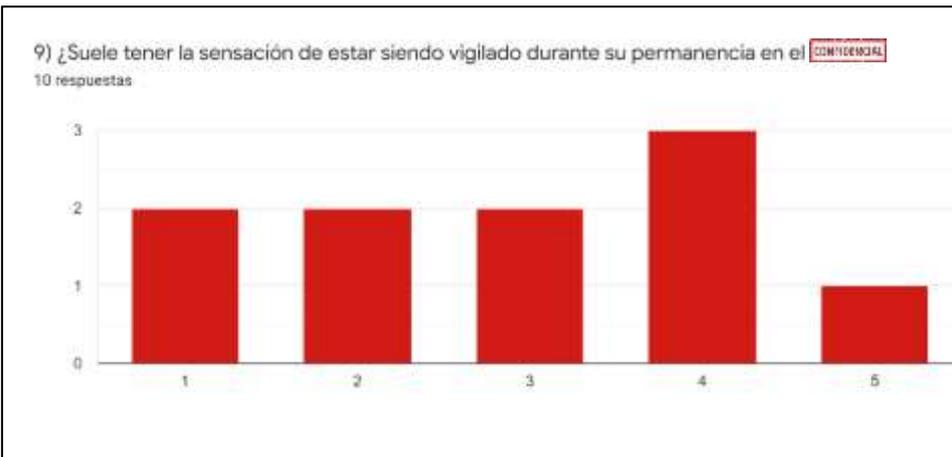
7) ¿Qué tipo de emociones siente mayormente a la hora de realizar sus actividades docentes en el **CONFIDENCIAL**?

10 respuestas:



8) ¿Con qué frecuencia se siente identificado con las siguientes emociones en el **CONFIDENCIAL**?





12) Por favor, expláyese un poco más respecto de la repercusión que causa en su salud, la realización de sus tareas docentes en COVID-19 (ya sea en forma positiva y/o negativa).

10 respuestas

Positivas	Negativas	Ambos	Ni uno ni otro
80%	10%	10%	0%

### 10.3. Anexo III: Glosario

**Contrasexualidad:** Se trata de “un análisis crítico de la diferencia de género y de sexo, producto del contrato social heterocentrado, cuyas performatividades normativas han sido inscritas en los cuerpos como verdades biológicas” (Preciado, 2002, p.18). Surge como crítica sobre el contrato heteronormativo, eso es, la presunción de heterosexualidad como norma. Agrega que es un término foucaultiano ya que “la forma más eficaz de resistencia a la producción disciplinaria de la sexualidad en nuestras sociedades liberales no es la lucha contra la prohibición, sino la contraproductividad, es decir, la producción de formas de placer-saber alternativas a la sexualidad moderna” (Preciado, 2002, p.19). Son tecnologías de resistencia.

**Diversidad de género:** Es “reconocer que la preferencia y autoexpresión de muchas personas no encaja dentro de las normas de género aceptadas comúnmente” (RED, 2017, pp.12-15).

**Economía de plataformas:** Son “negocios que dependen cada vez más de la tecnología de información, datos e Internet para sus modelos de negocios” (Srnicsek, 2018, p.12). Según señala Srnicsek (2018), se está volviendo un modelo hegemónico, hacia el cual se encuentra virando el capitalismo, volcándose “hacia los datos como un modo de mantener el crecimiento económico y la vitalidad de cara al inerte sector de la producción” (p.13).

**Equidad de género:** Implica “brindar las mismas condiciones, trato y oportunidades a todos los géneros, tomando en cuenta las características o situaciones diferentes” (RED, 2017, pp.12-15).

**Expresión de género:** Hablamos de “el modo en que las personas manifiestan su construcción de género” (RED, 2017, pp.12-15).

**Feminismo:** Es un discurso político basado en la justicia. El feminismo “es una teoría y práctica política articulada por mujeres que tras analizar la realidad en la que viven toman conciencia de las discriminaciones que sufren por la única razón de ser mujeres y deciden organizarse para acabar con ellas, para cambiar la sociedad. Partiendo de esa realidad, el feminismo se articula como filosofía política y, al mismo tiempo, como movimiento social. Con tres siglos de historia a sus espaldas, ha habido épocas en las

que ha sido más teoría política y otras, como el sufragismo, donde el énfasis estuvo puesto en el movimiento social” (Varela, 2021, p.20).

**Género:** Es “una variable de la sexualidad que comprende en su interior otras dimensiones tales como la diversidad, igualdad, equidad, entre otras. Implica atributos, prácticas, comportamientos y valores que determinan cómo debería ser socioculturalmente un varón o mujer, en términos biológicos, sociales y simbólicos” (RED, 2016 y 2017).

**Identidad de género:** Se trata de la “vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento” (RED, 2017, pp.12-15).

**Igualdad de género:** Propone “garantizar la igualdad de derechos, responsabilidades, condiciones y oportunidades de todos los géneros” (RED, 2017, pp.12-15).

**Inconsciente:** Es un concepto propio del psicoanálisis que “lo conocemos sólo como consciente, después que ha experimentado una trasposición o traducción a lo consciente” (Freud, 1979c, p.161). Mediante un complejo mecanismo se almacenan recuerdos de experiencias en un sector de la psiquis inaccesible para la conciencia, hasta que se manifiesta de alguna forma.

**Libido:** Se denomina 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, 1979d, p.86).

**Panóptico:** Fue ideado por Jeremy Bentham (1776), jurista inglés, precursor de la corriente de pensamiento utilitarista, quien ofreció dicha construcción a las autoridades de la época, proponiendo un cambio en las formas de control social (Foucault,1979). La misma consistía en una forma arquitectónica circular de 6 pisos, con una torre en el medio de 3 pisos, cuya idea predominante era que los reclusos en los calabozos se sintieran observados por el vigilante y por sus compañeros, aunque nadie los estuviera viendo. Esto es, que la persona vigilada tenga la sensación de ser visto, por más que quien vigila estuviese o no, cumpliendo dicha función.

**Panóptico digital:** Es importante destacar que “la peculiaridad del panóptico digital está sobre todo en que sus moradores mismos colaboran de manera activa en su construcción y en su conservación, en cuanto se exhiben ellos mismos y se desnudan” (Han, 2013, p.89).

**Paridad de género:** Es la “participación cuantitativamente homogénea de mujeres y varones en todos los ámbitos de la sociedad, particularmente en lo referente a la toma de decisiones y en la representación política” (RED, 2017, pp.12-15).

**Poder:** Se vale de una “raíz indoeuropea POT-, cabeza de un grupo. Griego posis (esposo). Latín potis (padre, dueño), del verbo possum (puedo), contracción de potis sum (soy el dueño, puedo), infinitivo posee (poder), posible, esposo, déspota, potencia, pudiente, potestad, etc.” (Martínez, 2015, p. 68). Dichas raíces manifiestan dos grandes rasgos, en los orígenes del vocablo <poder>: uno de posesión y otro de voluntad. El primero, surge de las ideas de poseer, tener, detentar, imponer, que se relacionan más con la dominación. El segundo rasgo observable alude al querer, al hacer, a la acción ejercida sobre la voluntad propia y sobre la voluntad de otra u otras personas.

**Poder disciplinario:** Foucault (2015) define al poder disciplinario como aquel que “tiene como función principal 'enderezar conductas'” (p.199). Ese propósito es alcanzado a través de tres elementos: “el éxito del poder disciplinario se debe en efecto al uso de instrumentos simples: la inspección jerárquica, la sanción normalizadora y su combinación en un procedimiento que le es propio: el examen” (Foucault, 2015, p.199).

**Psicodinámica del trabajo:** Christophe Dejours la define como mediadora entre la salud mental y dicha actividad humana, ya que “intenta definir las pautas de comportamiento, las actitudes y las defensas colectivas e individuales propias de cada tipo de trabajo” (Plut, 2002, p.131). En esa vía, el propio Dejours, siguiendo los trabajos de Sivadon, manifiesta que se siguen dos caminos, “el primero, que insiste sobre todo en la función del trabajo como mediador de la salud, el segundo, por el contrario, que trata de aprehender los efectos deletéreos del trabajo sobre la salud mental” (Dejours, 2000, p.2). Por lo tanto, tiene que ver tanto con las implicancias positivas del trabajo como así también con los trastornos que genera. Queda de

manifiesto que el contexto social, en este caso las organizaciones, y sus exigencias configuradas como propias para el individuo, requieren un alto grado de energía pulsional de éste para desarrollar sus tareas laborales dentro del mismo. Como fundamento, Dejours acerca en su análisis la concepción de “pulsionalidad” y trabajo, no sólo en el sentido productivo sino más bien desde una perspectiva subjetiva, ya que “el 'trabajar' (poiesis) sólo recibe su genio inventivo a través del relevo de un segundo trabajo de sí sobre sí (Arbeit); trabajar no es únicamente producir, también es transformarse a sí mismo” (Dejours, 2012, p.53). En tanto que la actividad del trabajo no es solamente lo que las empresas consideran como productivo, sino que conforma la subjetividad de las personas, es que se hace necesaria una correcta comprensión de la psicodinámica de cada actividad.

**Psicopatología del trabajo:** Disciplina que “estudia la relación psíquica del trabajo. En el comienzo de este proceso de conocimiento se encuentra el interés por conocer las consecuencias del trabajo sobre la salud mental de los trabajadores, ya sea que estas consecuencias sean nefastas –en ese caso el trabajo será entonces patógeno– o que sean favorables –en cuyo caso el trabajo será estructurante” (Dejours, 2001, p.151). Al respecto, Dejours (2001) define tres dimensiones para dicha transformación: 1) La organización del trabajo, es decir la división de las tareas, los dispositivos de control, vigilancia, jerarquías, etc. Es necesario identificar lo que, en la situación de trabajo, pone específicamente en cuestión al funcionamiento psíquico. Será patógena o estructurante, según corresponda; 2) El sufrimiento, estado de equilibrio inestable, que implica una confrontación entre los factores patógenos provenientes de la organización del trabajo y los procedimientos defensivos elaborados por los mismos trabajadores. Dichas defensas están marcadas por las obligaciones organizacionales, contra las cuales fueron levantadas; 3) El trabajo como fuente de placer, puede contribuir de modo original a la lucha para conquistar y defender la salud. Se plantea como interrogante sobre las características de las organizaciones del trabajo que dan acceso al placer, a la salud mental y del cuerpo, a pesar de hacer referencia a las concepciones psicosomáticas.

**Pulsión:** 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” (Freud, 1979e, p.114).

**Represión sexual:** Se vincula con la satisfacción de la pulsión. Se destaca 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, 1979b, p.142).

**Sexualidad:** Es “un aspecto central del ser humano durante toda la vida y abarca el sexo, las identidades y los roles de género, la orientación sexual, el erotismo, el placer, la intimidad y la reproducción. Se experimenta y se expresa en pensamientos, fantasías, deseos, creencias, actitudes, valores, conductas, prácticas, roles y relaciones. Si bien la sexualidad puede incluir todas estas dimensiones, no todas se experimentan o se expresan. La sexualidad es influenciada por la interacción de factores biológicos, factores psicológicos, sociales, económicos, políticos, culturales, éticos, legales, históricos, religiosos y espirituales” (OMS, 2006, p.10).