

Estudio sobre diversidad de género y pulsiones en el comportamiento organizacional



*Emmanuel Oliverio**

Resumen

El propósito del presente trabajo es la difusión de resultados concernientes a mi tesis doctoral UBA, área ciencias económicas, subárea administración, a partir del alcance de su objetivo general. El propio marco teórico incorpora como variables del comportamiento organizacional a la pulsión sexual y el género. Se han utilizado dos herramientas: la psicodinámica y la psicopatología del trabajo. Además, los estudios de género han colaborado en su operacionalización y sistematización de datos. Específicamente, se analizaron los resultados obtenidos de la dimensión psicodinámica del trabajo de la variable pulsión sexual y la dimensión diversidad de género de la variable género.

Se realizó una encuesta general, cuyo universo es la población económicamente activa ubicada en el AMBA de la República Argentina. El trabajo de campo alcanzó 454 personas como muestra. Por otro lado, se orientaron encuestas focalizadas a tres tipos de organizaciones (utilitaria, normativa, coercitiva), con el fin de observar sus particularidades. Se observan las diversas actitudes en las organizaciones orientadas hacia las pulsiones sexuales, generando una función estructurante del trabajo y focalizando

* Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Económicas. Instituto de Investigaciones en Administración, Contabilidad y Métodos Cuantitativos para la Gestión (IADCOM), Programa Interdisciplinario en Métodos Experimentales Aplicados a la Gestión y a la Economía (PIMEAGE). Buenos Aires, Argentina. Contacto: emmanueloliverio@economicas.uba.ar

las emociones hacia su actividad. Por otro lado, el comportamiento vinculado a la diversidad de género deja en claro que es necesaria una mayor incorporación de dicha temática.

Palabras clave

pulsiones - géneros - comportamientos - organizaciones

Introducción

El presente trabajo tiene como propósito la reflexión y difusión sobre algunos resultados concernientes a la investigación que derivó en mi tesis doctoral UBA, área ciencias económicas, subárea administración. Al respecto, se expondrá aquí el alcance del objetivo general: “indagar sobre el comportamiento de las personas en las organizaciones actuales, a través de las formas en que se manifiestan las consecuencias generadas por la canalización de la pulsión sexual hacia el trabajo y la diversidad de género” (Oliverio, 2023: 7).

El propio marco teórico incorpora como variables del comportamiento organizacional a la pulsión sexual y el género. Para ello, se han utilizado dos herramientas: la psicodinámica y la psicopatología del trabajo, a fin de analizar las acciones de las personas en el ámbito laboral. Además, los estudios de género han colaborado en su operacionalización, permitiendo la sistematización de los datos recopilados. Específicamente, para el alcance del objetivo general, se analizaron 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 cuanto al relevamiento, 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. A partir del trabajo de campo realizado, se alcanzó una cantidad de 454 personas encuestadas, lo que confirma la significatividad de la muestra. Por otro lado, se orientaron encuestas focalizadas a tres tipos de organizaciones (utilitaria, normativa y coercitiva), 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.

A partir de dichos resultados, se observan las diversas actitudes en las organizaciones orientadas hacia las pulsiones sexuales, 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, es necesaria una mayor incorporación de temáticas de género, tanto en capacitaciones como en la aplicación de políticas organizacionales acordes a dicha problemática.

Las temáticas aquí 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 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 LGBTQ+, con apoyo en el lema de que “lo personal es político”, aunque también que “lo político es personal” (Carballo, 2017), cuya interpretación propia es 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.

Marco teórico

Se abordará, para comenzar, el concepto de comportamiento organizacional (CO). El mismo está compuesto por las conductas, actitudes y formas de actuar que tienen las personas en las organizaciones a diferentes niveles: individual, grupal y organizacional. 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: 9).

A partir de Herbert Simon, puede observarse que el comportamiento en el ámbito organizacional está siempre vinculado con 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: 6).

Por otro lado, para clasificar a las organizaciones, se remitirá a las tipologías de Amitai Etzioni (1965). El autor realizó una interrelación entre dos variables: por un lado, los tipos de poder (físico, material, simbólico) y, por otro, los tipos de involucramiento (alienador, calculador, moral). De esa intersección surgen tres tipologías organizacionales (Etzioni, 1965): 1. Coercitivas: autoridad (ismo) en el nivel superior. Imposición de poder por la fuerza. Por ejemplo: campos de concentración, cárceles, hospitales psiquiátricos. 2. Utilitarias: con fines de lucro. Remuneración como base del control. Por ejemplo: empresas, comercios. 3. Normativas: recompensa por pertenecer (voluntarias). Consenso sobre objetivos y métodos. Por ejemplo: clubes, asociaciones profesionales.

Teniendo por objeto estudiar la dinámica organizacional se aborda la noción de la organización como prisión psíquica, término acuñado por Gareth Morgan. Las personas nos encerramos en nuestras propias formas de pensamiento, siendo las organizaciones ambientes propicios para dicho fin. La metáfora es tomada del mito de la caverna de Platón, “donde Sócrates nos habló de las relaciones entre apariencia, realidad y conocimiento” (Morgan, 1991: 187).

Una de estas trampas de pensamiento tiene que ver con la relación entre organización e inconsciente, en términos del psicoanálisis. Precisamente, Morgan afirma 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: 191). Y respecto al hecho de analizar en términos psicoanalíticos esa dinámica plantea que esa visión 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: 191).

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

En esos términos entra en juego tanto el concepto de sexualidad como el de pulsión. Al respecto es necesario indagar en otra disciplina como es la psicología, más específicamente, el psicoanálisis. En ese sentido, se vincula el concepto de pulsión con el de estímulo, en el sentido psíquico, parecido a uno fisiológico, pero con sus particularidades. Es un estímulo límite entre la respuesta fisiológica y los procesos psicológicos que trae aparejados (Freud, 1979).

Freud distingue así los estímulos pulsionales de otros fisiológicos: “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” (Freud, 1979: 114). Además, esa pulsión debe tomar una vía adecuada, ya que proviene del interior del cuerpo. Es por ello que denomina “necesidad” al estímulo pulsional; lo que cancela esta necesidad es la “satisfacción”. Esta solo puede alcanzarse mediante una modificación, apropiada a la meta (adecuada), de la fuente interior de estímulo” (Freud, 1979: 114).

Por otro lado, Freud distingue dos tipos de pulsiones, las yoicas (o de autoconservación) y las pulsiones sexuales, solo a modo de clasificación y basándose en cuestiones de psiconeurosis y biológicas. El propio Freud desde el psicoanálisis se centra en las pulsiones sexuales y observa cuatro destinos de pulsión, de los cuales se tendrá en cuenta para el presente trabajo el más adecuado: la represión.

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, cada vez con mayor relevancia (Femenías, 2008). Las ciencias económicas no son la excepción, allí predominan abordajes de dicha temática en el ámbito de las actividades laborales, buscando visibilizar las desigualdades existentes (Shokida, Serpa y 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).

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). En el presente trabajo tendremos en cuenta la dimensión diversidad de género, que consiste en “reconocer que la preferencia y autoexpresión de muchas personas no encaja dentro de las normas de género aceptadas comúnmente” (RED, 2017: 12).

Desde hace varios años estos temas se encuentran en debate 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 (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 y Urbiola, 2014).

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, situación que ha dado lugar al concepto de techo de cristal (Vázquez y 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 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: 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: 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).

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+. Al respecto es interesante la concepción de contrasexualidad, término acuñado por Paul B. Preciado. 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: 18). En principio se observa que la propuesta de contrasexualidad surge como crítica sobre el contrato heteronormativo, esto es, la presunción de heterosexualidad como norma. Profundizando, Preciado propone un contrato contrasexual en lugar de un contrato social, ya que los cuerpos se reconocen a sí mismos como “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” (Preciado, 2002: 18). Es por ello que “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: 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, ya que el nombre de contrasexualidad proviene indirectamente de Foucault (2009), 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 contraproduktividad, es decir, la producción de formas de placer-saber alternativas a la sexualidad moderna” (Preciado, 2002: 19).

Se destaca 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.

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 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, ya que “la construcción política del sujeto se realiza con algunos objetivos legitimadores y excluyentes, y estas operaciones políticas se esconden y naturalizan mediante un análisis político en el que se basan las estructuras jurídicas” (Butler, 2007: 47). Se agregan, así, a la visión tecnológica y artificial de la sexualidad de 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).

Por último, es necesario abordar el concepto de psicodinámica del trabajo, como una dimensión de la pulsión sexual. En ese sentido, el contexto organizacional y sus exigencias configuradas como propias para el individuo requieren de este un alto grado de energía pulsional para desarrollar sus tareas laborales dentro de las mismas. Como fundamento, Dejours acerca en su análisis la concepción de “pulsionalidad” y trabajo, no solo en el sentido productivo sino más bien desde una perspectiva subjetiva, ya que “el ‘trabajar’ (poiesis) solo 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: 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.

Resultados de la investigación

El trabajo de campo ha sido realizado a través de 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. En dicho instrumento se realizaron diversas preguntas y se centrará la exposición aquí en las que se enfocaron en la dimensión de psicodinámica del trabajo y en la de diversidad de género. Luego, en cada caso, se abordará lo sucedido en las organizaciones focalizadas.

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). En ese contexto, la encuesta general se realizó 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. Se previó un muestreo probabilístico aleatorio simple que contemple un 95% de confianza y un 5% de margen de error. 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, lo que confirma 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.

A continuación, se expondrán los resultados divididos entre las dimensiones de psicodinámica del trabajo, por un lado, y diversidad de género, por otro. Una primera instancia será abordar los resultados de la encuesta general y luego las encuestas focalizadas, en cada caso.

Psicodinámica del trabajo

La pulsionalidad no ha sido fácil de medir. Es por ello que 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 insume 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.

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 manifes-

tado 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. El contraste que se observa puede explicarse tal vez en la manifestación de a qué se dedicarían, ya que en su mayoría han respondido actividades independientes, emprendimientos propios, o dedicarse a tareas que tienen una mayor demanda del intelecto que de la fuerza física.

En las encuestas focalizadas por organización, se han observado algunas similitudes y diferencias. 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 y se centran en deportes, ocio y estudio.

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.

Al profundizar y preguntar sobre el deseo de trabajar en esa organización, además de 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.

Diversidad de género

Para abordar dicha dimensión 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, y queda 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% ha 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. Con el fin de identificar los géneros que las

personas encuestadas han considerado a la hora de responder las preguntas precedentes, se les solicitó completar directamente los mismos, lo que arrojó una variedad interesante que en muchas ocasiones solamente abarcaba una o algunas de las dimensiones del género que se desarrollan en el presente trabajo. Se observa que sigue habiendo una fuerte predominancia de lo masculino y lo femenino, aunque también se amplía el horizonte hacia otras denominaciones que abarcan tanto la identidad de género como la expresión, identidad u orientación sexual. Otra cuestión a destacar es la presencia de lo trans, ya que se encuentra aceptado socialmente la transexualidad o el transgénero como una forma particular del género.

Ahora bien, al adentrarse un poco más en el grado de conocimiento respecto de la diversidad de género, nos pareció adecuado relevar sobre las leyes nacionales que contienen temáticas de género, cuestión que un 64,5% de personas declararon no conocer. Este dato es, cuanto menos, alarmante. 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% que desconocía su existencia. Por el contrario, un 27,1% declaró contar en su lugar de trabajo con alguna capacitación al respecto. En su gran mayoría se referían a la capacitación establecida por la Ley Micaela (Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación Argentina, 2022), charlas o cursos sobre perspectiva de género o sobre la Educación Sexual Integral (Ministerio de Educación de la Nación Argentina, 2022), especialmente en personas que se desempeñan en el ámbito de la educación.

Por su parte, en las encuestas focalizadas por organización, 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. En el resto de las preguntas los caminos en la recopilación de datos se bifurcan. Esto es así debido a la naturaleza de cada organización relevada. Cabe destacar que seguiremos comparando los datos recopilados en la organización utilitaria y en la normativa, ya que no se pudo dilucidar de la misma forma en 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; en ambos, la Ley de Identidad de Género y la Ley Micaela son dos de las más mencionadas.

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.

Análisis de resultados

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 ha utilizado como herramienta la psicodinámica del trabajo para realizar su medición y el grado de alcance sobre las acciones realizadas por las personas en el ámbito de las organizaciones. Por su parte, los estudios de género abordados han colaborado en la operacionalización del término en diferentes dimensiones de la variable, en particular con la diversidad de género, 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 a partir de los resultados obtenidos 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 que define Dejours (2001) como 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 es en relación a la vocación de las personas, entendida como las ganas que surgen de lo más profundo del ser, a aquello que realmente desea dedicarse una persona. 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, las cuales arrojaron 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 mayor parte del tiempo de su cotidianidad.

Ahora bien, al poner el foco en el análisis comparativo sobre los tres tipos de organización, se observa 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.

Pasamos 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 de 1990 (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 normativas mencionadas por las personas que sí manifestaron conocer leyes sobre dicha temática, se destacaron las más recientes en la Argentina, como ser la Ley Micaela (N° 27499/2019), Ley sobre Violencia de Género (N° 26485/2009), Ley de Identidad de Género (N° 26743/2012), Decreto de Cupo Laboral Trans (N° 721/2020), entre otras.

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, en un porcentaje menor, ha podido confirmar espacios de capacitación. 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, y constituye 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 dar una mayor relevancia al 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.

Reflexiones finales

A lo largo del trabajo puede observarse que 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.

En ese contexto, se ha observado que las organizaciones pueden representarse como lugares de represión psíquica (prisiones), que manifiestan 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. Es interesante pensar en las consecuencias de estos fenómenos, que aún estamos transitando. 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 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 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, tan necesario a nivel individual, grupal y organizacional.

Referencias bibliográficas

- Butler, J. (2007). *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*. Barcelona: Paidós.
- Carballo, J. A. (2017). *Masculinidades y feminismo*. Barcelona: Virus Editorial.
- Dejours, Ch. (2001). *Trabajo y desgaste mental*. Buenos Aires: Lumen-Hvmanitas.
- Dejours, Ch. (2012). *Trabajo Vivo: Tomo I. Sexualidad y Trabajo*. Buenos Aires: Topía.
- Etzioni, A. (1965). *Organizaciones modernas*. México D.F.: Uteha.
- Femenías, M. L. et al. (2008). *Historias con mujeres. Mujeres con historia. Teorías, historiografía y metodologías*. Buenos Aires: UBA.
- Foucault, M. (2009). *Historia de la sexualidad I: la voluntad del saber*. Buenos Aires, Argentina: Siglo Veintiuno Editores.
- Franklin, E. y Krieger, M. (2011). *Comportamiento organizacional*. México D.F.: Pearson.
- Freud, S. (1979). Pulsiones y destinos de pulsión. En: *Obras Completas de Sigmund Freud, Vol. XIV*. Buenos Aires: Amorrortu.

- 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
- INDEC (2020). Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH). Segundo trimestre de 2020. Informes técnicos: 4(174). Trabajo e ingresos: 4(, n°5). Recuperado de https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/mercado_trabajo_eph_2trim20929E519161.pdf
- Ministerio de Educación de la Nación Argentina (2 de diciembre de 2022). *Programa Nacional de Educación Sexual Integral (ESI)*. Argentina.gob.ar. Recuperado de <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. Recuperado de <https://www.argentina.gob.ar/generos/ley-micaela>
- Morgan, G. (1991). *Imágenes de la organización*. México: Alfaomega.
- Oliverio, E. (2022). *Construcción social y cultural del género en las Ciencias Económicas*. Buenos Aires: Edicon.
- Oliverio, E. (2023). *Géneros y pulsiones como tecnologías de poder condicionantes del comportamiento organizacional*. (Tesis de Doctorado. Universidad de Buenos Aires). Recuperado de http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tesis/1501-1215_OliverioE.pdf
- Preciado, B. (2002). *Manifiesto contra-sexual*. Madrid: Editorial Opera Prima.
- R.E.D. Red de Empresas por la Diversidad (2016). *Guía de diversidad sexual para empresas. Hacia el cambio cultural*. Buenos Aires: Escuela de Negocios, Universidad Torcuato Di Tella.
- R.E.D. Red de Empresas por la Diversidad (2017). *Guía de género para empresas. Hacia la paridad*. Buenos Aires: Escuela de Negocios, Universidad Torcuato Di Tella.
- Segato, R. L. (2014). Colonialidad y patriarcado moderno: expansión del frente estatal, modernización, y la vida de las mujeres. En Y. Espinosa Miñoso, D. Gómez Corral y K. Ochoa Muñoz (eds.), *Tejiendo de otro modo: Feminismo, epistemología y apuestas descoloniales en Abya Yala* (pp. 75-90). Popayán: Editorial Universidad del Cauca.
- Shokida, N.; Serpa, D. y Moure, J. (2020-04-30). *Informe: La desigualdad de género se puede medir*. Economía Femini(s)ta. Recuperado de <https://economiafeminita.com/informe-desigualdad-genero/>
- Simon, H. A. (1978). *El comportamiento administrativo. Estudio de los procesos decisivos en la organización administrativa*. Buenos Aires: Aguilar.
- Szlechter, D.; Gibert, G.; Iorio, S.; Caravaca, E.; Bauni, N.; Berman, R. y 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 D. Szlechter (coord.), *Teorías de las organizaciones: un enfoque crítico, histórico y situado*. Los Polvorines: Universidad Nacional de General Sarmiento.
- Vázquez, A. y Urbiola, A. (julio-diciembre de 2014). El género como una perspectiva para el análisis de las organizaciones. *Iztapalapa Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, (77), 159-189.