

**COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL VINCULADO A PULSIONES Y DIVERSIDAD DE  
GÉNERO**

**ORGANIZATIONAL BEHAVIOR LINKED TO GENDER DRIVES AND DIVERSITY**



Emmanuel Oliverio - [emmanueloliverio@economicas.uba.ar](mailto:emmanueloliverio@economicas.uba.ar)

ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-4020-8201>

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.

**Categoría del artículo:** Científico.

**Clasificación JEL:** M14; M15

**Currículum Vitae (CV)**

Doctor de la Universidad de Buenos Aires, Área: Ciencias Económicas, Subárea: Administración, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires. Especialista en Docencia Universitaria en Ciencias Económicas de la Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires. Licenciado en Administración de la Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires. Cursando actualmente el Ciclo General para la Licenciatura en Psicología, Facultad de Psicología, UBA.

Profesor Adjunto Regular de la asignatura Administración General, Profesor Adjunto Interino del Seminario de Integración y Aplicación, y de la materia optativa

Psicología Organizacional, FCE, UBA. Profesor Adjunto Interino de las asignaturas Gestión y Administración de las Organizaciones y Teoría de la Organización y de la Organización Industrial, del Instituto de Ciencias Sociales y Administración, Universidad Nacional Arturo Jauretche (UNAJ).

Director del Programa Interdisciplinario en Métodos Experimentales Aplicados a la Gestión y a la Economía (PIMEAGE) del Instituto de Investigaciones en Administración, Contabilidad y Métodos Cuantitativos para la Gestión (IADCOM), FCE, UBA. Investigador formado en el Centro de Estudios Organizacionales del Instituto de Investigaciones en Administración, Contabilidad y Métodos Cuantitativos para la Gestión (IADCOM), FCE, UBA. Categoría 4 del Programa de Incentivos a docentes investigadores del Ministerio de Educación de la Nación. Comité Evaluador de la disciplina Economía, Administración y Contabilidad.

Director de Proyecto UBACyT, Programación Científica 2023. Dirigió Proyecto de Investigación por Área Temática (PROIAT), FCE-UBA, Programación Científica 2018. Ha sido Autor Titular de Proyecto de Investigación Financiado del Centro de Investigaciones en Ciencias Económicas (CICE), Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Codirector y miembro del Comité Editorial de la Revista Científica: Revista de Investigación Interdisciplinaria en Métodos Experimentales; Miembro del Consejo Editorial de la Revista Científica: Cuadernos del CIMBAGE; Miembro del Comité Científico de la Revista de ADENAG. Delegado UBA y Revisor de Cuentas de la Asociación de Docentes Nacionales de Administración General (ADENAG). Secretario Científico del Capítulo Historia de la Salud Mental en Argentina, en la Asociación Argentina de Salud Mental (AASM). Ha publicado varios libros, diversos trabajos y participado en numerosos eventos científicos.

**Resumen:**

El presente trabajo expone la presentación del Proyecto UBACyT titulado “Comportamiento organizacional vinculado a las pulsiones sexuales y la diversidad de género. Un abordaje sobre las consecuencias pulsionales que genera la sociedad disciplinaria y de rendimiento en las organizaciones actuales”, cuyo director es el autor del presente artículo.

Allí se busca estudiar la existencia de formas en que inciden tanto la pulsión sexual como la diversidad de género en el comportamiento organizacional. Para ello, se indagará acerca de cómo se manifiestan ambas variables sobre las personas al interior de las organizaciones utilitarias y normativas, a partir de las consecuencias que genera la influencia de la sociedad disciplinaria y de rendimiento.

El objetivo general del Proyecto es indagar sobre el comportamiento de las personas en organizaciones de tipo utilitaria y normativa a partir de la vinculación entre las consecuencias generadas por la canalización de la pulsión sexual hacia el trabajo y la diversidad de género.

La metodología se basa en análisis de Componentes Principales (PCA), de Clusters o Conglomerados y de Multivariante de la Varianza (MANOVA) sobre datos recopilados.

Se busca analizar las pulsiones y crear un índice que permita comparar la situación sobre la igualdad de género en las organizaciones.

**Palabras clave:** Pulsiones. Diversidad de Género. Organizaciones utilitarias y normativas. Sociedades Disciplinarias/Rendimiento. Comportamiento Organizacional.

**Abstract:**

This paper presents the presentation of the UBACyT Project entitled "Organizational behavior linked to sexual drives and gender diversity. An approach on the pulsional consequences generated by the disciplinary and performance society in current organizations", whose director is the author of this article.

The aim of the article is to study the existence of ways in which both sexual drives and gender diversity affect organizational behavior. For this purpose, it will be investigated how both variables manifest themselves on people within utilitarian and normative organizations, based on the consequences generated by the influence of the disciplinary and performance society.

The general objective of the Project is to investigate the behavior of people in utilitarian and normative organizations based on the link between the consequences generated by the channeling of the sexual drive towards work and gender diversity.

The methodology is based on Principal Component Analysis (PCA), Cluster Analysis, and Multivariate Analysis of Variance (MANOVA) on collected data.

The aim is to analyze the impulses and create an index to compare the situation of gender equality in organizations.

**Keywords:** Drives; Gender Diversity; Utilitarian and normative organizations; Disciplinary/Performance Societies; Organizational Behavior.

## **1. Introducción**

El presente trabajo expone la presentación del Proyecto UBACyT de Programación Científica 2023 titulado “Comportamiento organizacional vinculado a las pulsiones sexuales y la diversidad de género. Un abordaje sobre las consecuencias pulsionales que genera la sociedad disciplinaria y de rendimiento en las organizaciones actuales”, cuyo director es el autor del presente artículo.

Lo que allí se pretende estudiar es las formas en que inciden tanto la pulsión sexual como la diversidad de género en el comportamiento organizacional.

El objetivo general del Proyecto es indagar sobre el comportamiento de las personas en organizaciones de tipo utilitarias y normativas a partir de la vinculación entre las consecuencias generadas por la canalización de la pulsión sexual hacia el trabajo y la diversidad de género. Por su parte, el presente artículo tiene como objetivo exponer la confección del mencionado Proyecto y así ampliar su alcance y difusión.

Por su parte, el diseño metodológico elegido es fundamental para obtener resultados adecuados. Consiste en aplicar tres tipos de métodos sobre los datos recopilados: un análisis de Componentes Principales (PCA), de Clusters o Conglomerados y de Multivariante de la Varianza (MANOVA). Los mismos forman la base para poder analizar si el comportamiento de las personas en organizaciones de tipo utilitarias y normativas se encuentra condicionado a partir de las consecuencias producidas por la canalización de la pulsión sexual hacia el trabajo y por una mayor desigualdad de género.

Se expondrán también los fundamentos conceptuales que configuran el marco teórico y se pondrá especial énfasis en las técnicas descriptas, cuya aplicación constituye una innovación con respecto a la temática. El Proyecto se propone realizar un aporte en cuanto al estudio de las formas de organización utilitarias y normativas con perspectiva de género, poniendo énfasis en la vinculación con las pulsiones sexuales. Además, la creación de un índice que permita comparar la situación en cuanto a la igualdad de género en las organizaciones.

## **2. Marco teórico**

La unidad de análisis definida es el comportamiento organizacional, compuesto por 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, 2011:9). Además, el comportamiento en el ámbito organizacional está siempre ligado a la consecución de determinados objetivos y metas, tiene un propósito ya que “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 su parte, es menester aplicar una clasificación de las organizaciones, a fin de establecer un abordaje adecuado. Para ello, se remitirá a las tipologías definidas por Amitai Etzioni (1965). El autor postuló la interrelación entre dos variables: los tipos de poder (o medios de control) por un lado, y los tipos de involucramiento (o compromiso de los miembros), por otro. De allí se desprenden tres tipologías organizacionales (Etzioni, 1965): -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; -Coercitivas: autoridad (autoritarismo) en el nivel superior. Imposición de poder por la fuerza. Por ejemplo: campos de concentración; cárceles; hospitales psiquiátricos. Cabe destacar que el último tipo no será abordado debido a las dificultades que presentan las organizaciones de carácter restrictivo y en contexto de encierro en cuanto a la recopilación de datos. Además, se actualizará el análisis de las organizaciones a partir de su caracterización influenciada por la economía de plataformas (Consoli, 2022).

Las variables que aquí se aplicarán, se desprenden del concepto de sexualidad, entendida desde sus múltiples dimensiones. Al respecto, 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, psicológicos, sociales, económicos, políticos, culturales, éticos, legales, históricos, religiosos y espirituales.” (OMS, 2006:10)

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, ya que, para Freud, el individuo, desde su formación inicial, reprime en el inconsciente cuestiones que son innatas, propias de su condición humana, debido a las implicancias de vivir en sociedad y bajo una cultura determinada. Así, se genera un proceso interno complejo, ya que dichas 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. Cabe agregar que 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 una perspectiva de género.

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 considerar 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, 2017:12-15)

Medir la variable de pulsión sexual no es tarea fácil. A tal fin, se abordarán los aportes realizados por Christophe Dejours en cuanto a las herramientas sobre el trabajo de psicodinámica y psicopatología. La primera es definida como mediadora entre la salud mental y la actividad laboral, ya que "intenta definir las pautas de comportamiento, las actitudes y las defensas colectivas e individuales propias de cada tipo de trabajo" (Plut, 2002:131). En esa vía, el propio Dejours, siguiendo los trabajos de Sivadon, manifiesta que se siguen dos caminos, el primero, centrado 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, 2000:2). Por lo tanto, tiene que ver tanto con las implicancias positivas del trabajo como así también con los trastornos que genera.

El contexto social, 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, 2012:53). 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, 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).

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.

Los temas abordados se vienen trabajando por parte del equipo desde hace varios años. Cabe mencionar los análisis que aportan al estado de conocimiento.

Comenzaremos por un estudio sobre las políticas de diversidad en las empresas argentinas (Oliverio, Consoli & Colacioppo, 2019), en el cual se aborda el tema de diversidad, partiendo de la aparición de áreas de estudio en el ámbito organizacional conocidas como: gestión de la diversidad, multiculturalismo o desarrollo de organizaciones multiculturales (Heller, 2012). El término diversidad se viene desarrollando desde la década del '70,

entendiéndose como la incorporación de mujeres y minorías dentro del mercado laboral (Keil et al., 2007). En las organizaciones, podemos encontrar diversidad de personas en varios aspectos:

“étnicos, religiosos, familiares, de origen social, geográfico o nacionalidad, fisonómicos, corporales, sexo, género, orientación sexual, identidad de género, formación, edad, discapacidad, personalidad, estilo de trabajo, cultura, sistema de creencias, entre muchas otras características que constituyen al ser humano.” (R.E.D. de empresas por la diversidad, 2016:7)

Dichos factores, visibles y no visibles, son los que conforman la diversidad y dan cuenta de la identidad de las personas. Por lo que la diversidad debe ser gestionada, ya que una mirada desde la diversidad “implica valorar las diferencias y las habilidades de cada individuo, por cuanto la singularidad de cada uno se refleja en la contribución que hace a la organización” (R.E.D. de empresas por la diversidad, 2016:7).

Los autores observaron en la muestra de empresas seleccionadas, la mayoría se declaraba conocedora de la diversidad. Sin embargo, se ha detectado una invisibilidad de varios ejes que comprende la misma, ya que en los informes relevados se concentró la mayor cantidad de repeticiones sobre cuatro ejes (salud, género, discapacidad y cultura) dejando relegado al resto<sup>1</sup>. Por su propia definición, este aspecto de los informes se presenta como falencia para lograr el respeto por la diversidad. También, por falta de recorrido en dicha materia, las empresas deberían incorporar los ejes de diversidad en su totalidad como herramientas fundamentales para la implementación de políticas, en búsqueda de mejora en la calidad de vida de las personas. El respeto a la diversidad posiblemente generaría mejoras en el liderazgo y consecuentemente atraería una ventaja competitiva empresarial.

Respecto a la Construcción social y cultural del género en las Ciencias Económicas (Oliverio, 2022), se procedió a explorar el grado de conocimiento sobre la construcción del género desde una perspectiva social y cultural que tienen los profesionales en Ciencias Económicas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Se pudo generar un producto final que incluye dos herramientas para fortalecer un mejor abordaje respecto del tema. En primera instancia, se realizó el diseño de un procedimiento para generar indicadores en forma periódica y sistemática, con el fin de facilitar tanto el seguimiento del grado de conocimiento de la construcción social, cultural e histórica del género, así como también la comparación en distintos contextos. Todo ello con el fin de medir en un período de tiempo cuáles son los conocimientos necesarios que permitirían incluir una perspectiva de

---

<sup>1</sup> Los otros ejes son: generacional, pluralidad religiosa, vulnerabilidad socioeconómica, diversidad sexual, pensamiento, opinión y creencias, y aspecto físico.

género más amplia en las profesiones vinculadas a las Ciencias Económicas. Dicho procedimiento tuvo como objetivo generar una metodología útil que se pueda replicar en diferentes organizaciones y contextos, permitiendo la comparación entre los mismos. Como segunda herramienta planteada, el diseño de instancias de formación profesional, tales como Cursos, Capacitaciones, Seminarios, que incluyan estos temas, ofrecidos desde el ámbito del Consejo Profesional de Ciencias Económicas de CABA, y que permitan estar a la vanguardia sobre una problemática que es hoy fundamental para la gestión del cambio en las organizaciones. Siendo esto de gran relevancia, ya que los estudios de género aportan un valor agregado a las profesiones en Ciencias Económicas, muy adecuado para afrontar los cambios que se están dando en las organizaciones.

En el relevamiento realizado pudo observarse que no existen conocimientos significativos respecto a la temática de género, así como tampoco instancias de capacitación que se encaminen a zanjar esas diferencias. Derivado de la investigación se recomendó la necesidad de implementar un curso de perspectiva de género con orientación a profesionales en Ciencias Económicas, mediante la incorporación al lenguaje profesional de toda una batería de conceptos que se vienen desarrollando históricamente en materia de géneros y diversidades, los que pueden aportar a la mejora continua de la gestión organizacional. Con contenidos mínimos en la introducción a los estudios de géneros, legislación sobre temática de géneros; ampliación de derechos sobre géneros y diversidades, géneros y violencias, géneros y trabajo; desigualdades en el ámbito laboral, géneros y políticas públicas, entre otros.

Respecto de la perspectiva de género en relación con el poder (Colacioppo, Oliverio & Pacho, 2018) desde el ámbito del Proyecto de Investigación PROIAT titulado “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”, en principio se avanzó desde el punto de vista exploratorio, generando un primer acercamiento a las formas de ejercicio del poder en el ámbito de empresas recuperadas y cómo se produce la participación de las mujeres. Se realizó un relevamiento de información primaria y secundaria para obtener aquellas características distintivas de las empresas recuperadas, para poder definir una tipología referida a las formas de organización y estructura en ellas. Por otro lado, dentro del análisis titulado Poder y género, una medición dentro de las Empresas Recuperadas (Báez, Consoli, Navarro Brandán, 2018), se obtuvo un trabajo de campo de relevamiento cuantitativo acerca de las trabajadoras en las empresas recuperadas, a través de encuestas y entrevistas semiestructuradas construidas en referencia al marco teórico de dicho proyecto.

### **3. Metodología**

En el proyecto aquí presentado se pretende estudiar las formas en que inciden tanto la pulsión sexual como el género en el comportamiento organizacional. Para ello, se indaga acerca de cómo se manifiestan ambas variables sobre las personas al interior de las organizaciones, a partir de las consecuencias que genera en las mismas la influencia de la sociedad disciplinaria y de rendimiento.

Se trata de abordar la sexualidad desde la multiplicidad de dimensiones que tiene el término (ya sea como vía de reproducción, sexo biológico, relaciones sexuales, identidad de género, etc.). Más específicamente, desde el psicoanálisis como pulsión sexual.

A partir de los estudios de su precursor, Sigmund Freud (1979), se sostiene que las pulsiones generadas por la energía vital de los individuos son las que, 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. Éste 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 (1992; 2009) ha analizado los distintos dispositivos denominados de saber-poder imperantes con respecto a cuestiones de sexualidad, describiendo su 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.

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.

Las organizaciones utilitarias y normativas que se abordan 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, a quien 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. También desde la psicodinámica del trabajo, propuesta por Christophe Dejours (2000), se combinan factores psicológicos y ambientales en el análisis del desarrollo humano en el ámbito laboral. En ese marco, surge la idea del panóptico digital, como forma de control y vigilancia que recae directo en las organizaciones, configuradas como modelos de negocio desde la economía digital.

Es necesario desarrollar el estudio propuesto teniendo en cuenta tanto las variables de la pulsión sexual y el género, como variables del comportamiento dentro de las organizaciones. Es decir, que dicho estudio tenga en cuenta la posibilidad de centrar el análisis de las mismas (variables) en su principal componente: las personas, ya que, como podría 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 (Foucault, 2015) y de rendimiento (Han, 2012; 2013; 2014). No serán consideradas las organizaciones de tipo coercitivas, por la dificultad que representa el acceso a datos en organizaciones de tipo restrictivas y en contexto de encierro.

Como Objetivo General se plantea: Indagar sobre el comportamiento de las personas en organizaciones de tipo utilitario y normativo a partir de la vinculación entre las consecuencias generadas por la canalización de la pulsión sexual hacia el trabajo y la diversidad de género.

Como Objetivos Específicos se plantean:

1. Analizar el comportamiento de las dimensiones de diversidad, igualdad y equidad de género en las organizaciones de tipo utilitario y normativo.
2. Describir las organizaciones de tipo utilitario y normativo que propicien la canalización de la pulsión sexual hacia el trabajo.
3. Identificar agrupamientos de organizaciones a partir de la vinculación entre las pulsiones sexuales y la diversidad de género.

Como Hipótesis de trabajo se plantea: El comportamiento de las personas en organizaciones de tipo utilitario y normativo se encuentra condicionado a partir de las consecuencias producidas por la canalización de la pulsión sexual hacia el trabajo y por una mayor desigualdad de género.

Como Hipótesis Secundarias se plantean:

1. Las dimensiones de diversidad, igualdad y equidad de género afectan a las organizaciones de tipo utilitario y normativo en cuanto a sus formas de organización, mejorando el rendimiento.

2. Existen características de sobre exigencia en las personas que integran organizaciones de tipo utilitario y normativo que propician una canalización de la pulsión sexual hacia el trabajo.

3. Existen agrupamientos de organizaciones que se diferencian a partir de la pulsión sexual y la diversidad de género.

### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

Habiendo atravesado investigaciones exploratorias y descriptivas en trabajos anteriores, se reconocen como variables de importancia para el estudio del comportamiento organizacional a la pulsión sexual y la diversidad de género (Oliverio, 2022).

Los estudios exploratorios implican “profundizar el conocimiento de un área o campo determinado, el que corresponde al de la idea inicial” (Fassio, Pascual & Suárez, 2002:15). Según Hernández Sampieri, Fernández Collado & Baptista Lucio (2014:79) “los estudios exploratorios se realizan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado”, 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.

Por su parte, “los estudios descriptivos miden las variables en forma independiente, nunca buscan establecer y/o medir relaciones entre variables (...) el objetivo de estos estudios es describir situaciones y/o fenómenos” (Fassio, Pascual & Suárez, 2002:38).

Finalmente, en los estudios correlacionales se plantea el propósito de medir el grado de relación entre dos o más variables. Se elaboran mediciones de cada una, se cuantifica y se analizan los hallazgos de manera que sea posible establecer una vinculación clara entre ellas (Hernández Sampieri, Fernández Collado & Baptista Lucio, 2014). Por lo tanto, dado que se busca vincular la pulsión sexual y la diversidad de género con el comportamiento organizacional, este trabajo es correlacional.

Para ello se propone un instrumento de recolección de datos de tipo mixto que permitirá combinar información cuantitativa y cualitativa a los fines de generar información útil. (Bryman, 2012). Así, la presente investigación tiene una parte cualitativa y una parte cuantitativa.

Las técnicas de investigación cualitativas procuran “acceder a las estructuras de significados propias de esos contextos” (Vasilachis de Gialdino, 1992:57). Las técnicas

características de dicha metodología son la inducción analítica, el análisis de contenido, la hermenéutica, el análisis lingüístico de textos, las entrevistas en profundidad, las historias de vida, la observación participante y no participante, ciertas manipulaciones de archivos, entre otras (Vasilachis de Gialdino, 1992).

Mientras que las técnicas cuantitativas ponen el énfasis en la cuantificación al recopilar y analizar datos. Por lo tanto, implica un enfoque deductivo, con mayor cercanía al positivismo y considera a la realidad social como externa; es decir, objetiva. (Bryman, 2012)

El diseño de investigación es no experimental, ya que no se aplicarán bases de control ni se espera manipular las variables, sino que se pretende 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).

### 3.2. Operacionalización de variables

La unidad de análisis es el comportamiento organizacional y sus variables son la pulsión sexual y la diversidad de género. A continuación, se detalla de qué forma se operacionalizan dichas variables a fin de construir el instrumento de recolección de datos.

La operacionalización de variables “consiste en avanzar desde conceptos teóricos a conceptos que tengan referentes empíricos inmediatos” (Fassio, Pascual & Suárez, 2002:76). Ambas se operacionalizan a través de la conceptualización de sexualidad, según lo expuesto en el marco teórico, poniendo énfasis en la pulsión sexual y la diversidad de género.

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			

**Tabla1 - Operacionalización de la variable pulsión sexual.**  
Elaboración propia.

Unidad de análisis: Comportamiento organizacional			
Variables	Dimensiones	Indicadores	Categorías
Diversidad de Género	Género	Sexo asignado al nacer	Mujer
			Varón
			Otro
		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	

**Tabla2 - Operacionalización de la variable diversidad de género.**  
Elaboración propia

### 3.3. Instrumentos de recolección de datos

La recolección de datos se llevará adelante a través de encuestas. La encuesta es uno de los instrumentos de recolección de datos más utilizados al estudiar dispositivos sociales tales como las organizaciones. Se trata de una técnica que se constituye a través de un procedimiento estandarizado que el equipo de investigación diseña con la finalidad de recoger datos de una muestra que se busca explorar, describir o explicar (Hernández Sampieri, Fernández Collado & Baptista Lucio, 2014). Por sus características y facilidad de implementación, se encuentra a la encuesta como el instrumento adecuado para utilizar en esta investigación.

## 4. Desarrollo

En este apartado se le dará especial importancia a las técnicas de procesamiento de datos que se pretenden implementar, ya que constituye el aporte fundamental del proyecto al ser un enfoque innovador de aplicación para las temáticas abordadas.

El análisis multivariante es una rama de la estadística que se centra en la investigación simultánea de dos o más características (variables) de un objeto. Es decir, que dirige su atención al estudio de la correlación reflejada entre dos o más variables. Considerando, además, que la investigación implica establecer hipótesis que luego sean contrastadas mediante la recolección de datos, primero, y su análisis, después (Aldas & Uriel, 2017). Por último, considerando el carácter correlacional de este trabajo, el análisis multivariante es la herramienta que mejor se ajusta a las necesidades metodológicas de esta investigación.

Particularmente, se utilizarán de manera combinada las técnicas de Análisis de Componentes Principales (PCA), Análisis de Clusters o Conglomerados y Análisis Multivariante de la Varianza (MANOVA).

#### **4.1. Análisis de Componentes Principales (PCA)**

El análisis de Componentes Principales (PCA) es una técnica exploratoria de datos que se aplica entre variables Métricas correlacionadas. Su objetivo es reducir la dimensionalidad con mínima pérdida de información. Se recurre a la creación de un nuevo subconjunto de variables no correlacionadas entre sí, que aporten la mayor parte de la información con respecto a las variables originales. Además, permite interpretar estas nuevas variables o factores según la carga que tienen respecto a las variables originales. De manera que podemos interpretar las nuevas variables según el poder de agrupamiento de la explicación de las variables originales.

La aplicación de este método es muy útil cuando existen gran cantidad de variables métricas correlacionadas y podemos resumir esa misma cantidad de variables en unos pocos componentes principales que explican gran parte de la varianza muestral, pero con menor cantidad de datos (Aldas & Uriel, 2017). En este caso el método será calculado a partir del uso de las dimensiones definidas en la operacionalización.

#### **4.2. Análisis de Clusters o Conglomerados**

El análisis de Clusters o Conglomerados es una técnica de análisis de interdependencia que estudia relaciones entre casos y tiene como objetivo clasificar las observaciones en grupos. De manera que cada grupo sea homogéneo en relación con las variables que se utilizan y que los grupos sean lo más heterogéneos posible entre sí.

Existen dos grandes enfoques para la determinación de algoritmos de agrupamiento. (1) métodos jerárquicos y (2) métodos no jerárquicos. Los primeros suponen la toma de  $n-1$  decisiones de agrupamiento pudiendo identificar métodos aglomerativos y desagregativos. Mientras que los métodos aglomerativos parten de considerar a cada individuo como un grupo conformado como único, los métodos desagregativos recorren el camino inverso, partiendo de considerar a todo el conjunto de observaciones como un único grupo y disociando hasta llegar a que cada individuo se constituya como grupo individualmente. Es este tipo de algoritmos de agrupamiento, el investigador deberá seleccionar la cantidad de grupos a considerar utilizando distintas herramientas y su criterio.

En los métodos no jerárquicos los grupos no se conforman a través de una secuencia de fusión, sino que se establece previamente el número de grupos a obtener y los individuos se van clasificando en función de los grupos definidos. Estos métodos resultan complementarios pues es conveniente fijar los centroides iniciales (o semillas) para cada grupo a partir de información previa. Esta información, es posible obtenerla a partir del cálculo de la media de cada variable para cada uno de los grupos obtenidos a partir de los métodos jerárquicos (Aldas & Uriel, 2017).

#### **4.3. Análisis Multivariante de la Varianza (MANOVA)**

Se trata de un método multivariado útil para estudiar relaciones de dependencia donde existe más de una variable dependiente métrica y una variable independiente no métrica.

MANOVA es una generalización del ANOVA, en rigor, Análisis Univariante de la Varianza. El Análisis de la Varianza permite analizar si la media de una variable (métrica) toma valores estadísticamente distintos en grupo que genera otra variable (no métrica). La primera será la variable dependiente, mientras que la segunda será la independiente. En el caso del MANOVA se consideran, de manera simultánea, más de una variable dependiente relacionadas entre sí.

Se denomina factor a la variable que ejerce influencia (independiente) sobre la variable de estudio (dependiente). Así, podemos considerar el caso donde el Análisis Multivariante de la Varianza parte del vector de medias de distintas variables influido por un único factor (MANOVA de un factor); o considerar situaciones con más de una variable independiente (MANOVA de más de un factor).

Se busca obtener información acerca de la diferencia entre las medias en cada uno de los grupos obtenidos. De esta manera se puede lograr una mejor caracterización de los grupos. (Aldas & Uriel, 2017).

#### **4.4. Complemento de técnicas**

Mediante el método de PCA se espera resumir la información de manera tal que sea posible trabajar con una dimensionalidad menor, mientras que con la segunda técnica se espera agrupar las observaciones priorizando la homogeneidad entre sus variables y la mayor diferenciación posible entre grupos (Aldas & Uriel, 2017). Estas técnicas se utilizan de manera complementaria. Es decir, que se aprovecharía la reducción de dimensionalidad del método PCA, para realizar los agrupamientos según el método de agrupamiento a través del resultado de los componentes retenidos.

Los métodos de agrupamiento no jerárquicos resultan convenientes cuando es conocido el número de agrupamientos deseados (Aldas & Uriel, 2017). En este caso, como se explicó se espera obtener 4 agrupamientos en función de los distintos valores que puedan tomar las variables independientes pulsión sexual y la diversidad de género.

Por otra parte, el método implica la asignación de centroides iniciales (o semillas) dependiendo de éstos la cercanía o distancia con la realidad que se logrará en el análisis. Por ello no resulta recomendable su selección aleatoria. Al respecto, se conoce que una buena forma de obtener una aproximación fiable de las semillas iniciales pasa por el cálculo de los métodos jerárquicos de agrupamiento. De esta manera ambos enfoques resultan complementarios para el método de agrupamiento. (Aldas & Uriel, 2017)

Por ello, para explorar resultados posibles y realizar una selección razonable acerca de los datos a analizar, debe efectuarse el aglomeramiento jerárquico a través de los siguientes métodos: (1) centroide, (2) vecino más cercano, (3) vecino más lejano, (4) vinculación promedio, (5) método de Ward. Para cada uno de estos métodos se calcularán los centroides, que no son otra cosa que la media de las variables para cada grupo definido. Con esta información, se calculará el agrupamiento no jerárquico (k-means) para luego comparar las medias de cada grupo a través de la técnica MANOVA lo que permitiría establecer la diferencia significativa entre grupos.

Es importante enfatizar que un análisis de Componentes Principales (PCA), de Clusters o Conglomerados y de Multivariante de la Varianza (MANOVA) sobre los datos recopilados, contribuiría a observar si el comportamiento de las personas en organizaciones de tipo utilitario y normativo se encuentra condicionado a partir de las consecuencias producidas por la canalización de la pulsión sexual hacia el trabajo y por una mayor desigualdad de género. Todo esto para, seguidamente, poder indagar sobre el comportamiento de las personas en organizaciones de tipo utilitaria y normativa a partir de la vinculación entre las consecuencias generadas por la canalización de la pulsión sexual hacia el trabajo y la diversidad de género.

#### 4.5. Resultados esperados

Los ejes temáticos aquí planteados se vienen trabajando por parte del equipo de investigación desde hace tiempo. (Oliverio, 2023). Al respecto, se han presentado en eventos académicos diversas discusiones, planteos y materiales que han brindado la posibilidad de avanzar en los estudios que comprenden la temática. Se expone a continuación una reseña de los avances logrados hasta el momento.

En base a lo estudiado respecto a la hipótesis general, existen indicios de que la canalización de la pulsión sexual hacia el desempeño laboral se manifiesta en el comportamiento, deteriorando las relaciones interpersonales y aumentando el nivel de auto-exigencia individual. En la actualidad, desde las organizaciones de tipo normativo y utilitario 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. Asimismo, se afecta el comportamiento organizacional en todos sus niveles: 1) Individual: aumentando la postura narcisista y el surgimiento del hombre *managerial*. 2) Grupal: con desgaste de las relaciones sociales y el sentido de pertenencia a los grupos sociales. 3) Organizacional: desde las propias exigencias de la organización, afectando el desempeño de sus integrantes.

Al respecto, cabe mencionar que 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, se han estado relevando datos generales y focalizados por tipo de organización. Además, se ha tenido en cuenta la dimensión psicodinámica del trabajo, para poder observar si la canalización de la energía hacia las actividades laborales es alta o baja, desde la planificación de una encuesta general y otras focalizadas (tanto para organizaciones de índole utilitarias y normativas como también coercitivas, excluidas en el presente proyecto). Se ha avanzado en la temática, estudiando los niveles de exigencia que manejan y el contexto competitivo, en lugar de ambientes más colaborativos, en los cuales la sensación de volcar la energía es mayor o menor, según sea el caso. En cuanto a las emociones, es necesario poder determinar si prevalecen las positivas y/o negativas, teniendo en cuenta si se destaca más la función estructurante del trabajo y poder ver si por la necesidad de realizar una actividad laboral, el trabajo colabora en formar a personas activas y autónomas.

Se ha realizado conjuntamente a lo antes mencionado, la planificación para el abordaje referente a la actividad que realizan las personas. Poder estudiar si en su mayoría manifiestan o no la conformidad con su trabajo; tratar de dilucidar si las personas buscan alcanzar un alto grado de convencimiento respecto de cómo están afrontando la vida, cómo ser de la mejor

forma posible, aunque quizás no se manifieste del todo así. A través de encuestas focalizadas, se ha avanzado en poder determinar, si existe, el grado de apego a la actividad que realiza una persona, si es mayor o no, cuando se trata de organizaciones normativas, en contraposición a las organizaciones utilitarias. Si bien podría explicarse ese fenómeno en la propia idiosincrasia de la organización según su tipología, se puede estudiar si contrasta o no cuando se compara con la realidad empíricamente observable.

Respecto de la diversidad de género como variable del comportamiento organizacional, se han realizado estudios teniendo en cuenta 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 tales como la igualdad y la equidad.

## **5. Conclusiones**

El presente trabajo expone el alcance del proyecto en curso, por lo tanto, no se han arribado aún a aportes concluyentes. Es por ello que se han expuesto las producciones a realizar. Se busca aportar al estudio de las formas de organización utilitarias y normativas con perspectiva de género, poniendo énfasis en la vinculación con las pulsiones sexuales. Además, la creación de un índice que permita comparar la situación en cuanto a la igualdad de género en las organizaciones.

En primer lugar, un producto final es el diseño del procedimiento que genere indicadores en forma periódica y sistemática, con el fin de facilitar tanto el seguimiento del grado de conocimiento de la diversidad de género, así como su vinculación con la canalización de la energía pulsional hacia el trabajo en organizaciones utilitarias y normativas. De esta forma, se busca medir cuáles son las correlaciones entre variables, generando una novedosa clasificación organizacional que tenga en cuenta las características del cambiante contexto en la sociedad actual.

Dicho procedimiento busca generar una metodología que se pueda replicar en diferentes organizaciones y contextos, permitiendo la comparación entre las mismas. Asimismo, como futura línea de investigación podría extenderse el alcance a diferentes niveles tanto nacionales como internacionales.

En segundo lugar, se confeccionarán instancias de formación profesional tales como Cursos, Capacitaciones, Seminarios, que incluyan estos temas, permitiendo estar a la vanguardia sobre una problemática fundamental para la gestión del cambio en las organizaciones. Los

estudios de género aportan un valor agregado a nuestra disciplina que es, en definitiva, la más adecuada para afrontar los cambios que se vienen a nivel organizacional.

Esto deriva también en el diseño de las organizaciones, ya que plantea en muchos casos la incorporación de un espacio dedicado al género y las diversidades. La formación en la temática contribuiría a elaborar tanto políticas organizacionales como procedimientos y diseños que pregonen por valores en pos de la igualdad de oportunidades, el respeto a la diversidad y la erradicación de la violencia y el maltrato, dirigiendo los esfuerzos hacia el logro de una sociedad más justa.

## 6. Referencias

- Aldas, J. & Uriel, E. (2017). *Análisis Multivariante aplicado con R*. Ediciones Parainfo.
- 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.
- Báez, C.; Consoli, E. & Navarro Brandán, D. (2018). *Ponencia "Poder y género, una medición dentro de las Empresas Recuperadas"*. Eje Temático: 6 - Posibilidades y límites para la inclusión económica y social. Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Económicas. Instituto IADCOM. Centro de Sociología del Trabajo. Buenos Aires, Argentina. Recuperado de: <http://www.economicas.uba.ar/wp-content/uploads/2018/07/Doc.Cat%C3%A1logoCarolina.pdf>
- Biblioteca Digital FCE-UBA (2022). *Repositorio científico*. Biblioteca Prof. Emérito Alfredo L. Palacios. Recuperado de: <http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/econ>
- Bryman, A. (2012). *Social research methods (4th ed.)*. New York: Oxford University Press Inc.
- Consoli, E. (2022). *Gestión de datos en organizaciones*. Buenos Aires, Argentina: Edicon.
- Colacioppo, P., Oliverio, E. & Pacho, C. (2018). *Ponencia: "Empresas recuperadas desde la perspectiva de género en relación al poder"*. Eje Temático: 6 – Posibilidades y límites para la inclusión económica y social. Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Económicas. Instituto IADCOM. Centro de Sociología del Trabajo. Buenos Aires, Argentina. Recuperado de: <http://www.economicas.uba.ar/wp-content/uploads/2018/07/Doc.Cat%C3%A1logoCarolina.pdf>
- 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- Hvmantas.
- Dejours, Ch. (2012). *Trabajo Vivo. Tomo I. Sexualidad y Trabajo*. Buenos Aires, Argentina: Topía.
- Etzioni, A. (1965). *Organizaciones modernas*. México D.F., México: Uteha
- 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. (1992). *Microfísica del Poder*. Buenos Aires, Argentina: Editorial La Piqueta.
- Foucault, M. (2009). *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. (1979). 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.
- 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.
- 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)
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. & Baptista Lucio, M. P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D. F., México: Ed. McGraw-Hill.
- Morgan, G. (1991). *Imágenes de la organización*. México D.F., México: Alfaomega.

- Oliverio, E. (2022). *Construcción social y cultural del género en las Ciencias Económicas*. Buenos Aires, Argentina. Edicon. ISBN 978-987-660-358-4.
- 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](http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tesis/1501-1215_OliverioE.pdf)
- Oliverio, E.; Consoli E. & Colacioppo P. (2019). Políticas de diversidad en las empresas argentinas. En: Gorrochategui, N., Martins de Oliveira & Stevenson Palamara (Comp.). *Responsabilidad Social de las Organizaciones (RSO): Estudios desde la mirada de la Responsabilidad Social hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible en América Latina*. RIL editores, Universidad Autónoma de Chile. Santiago, Chile.
- 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.
- 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.
- Shokida, N, Serpa, D. & Moure, J. (2020-04-30). *Informe: La desigualdad de género se puede medir*. Economía Femeni(s)ta. Recuperado de: <https://economiafeminista.com/informe-desigualdad-genero/>
- Simon, H. A. (1978). *El comportamiento administrativo. Estudio de los procesos decisivos en la organización administrativa*. Buenos Aires, Argentina: Economía de la Empresa – Aguilar.
- Vasilachis de Gialdino, I. (1992). *Métodos Cualitativos I. Los problemas teórico- epistemológicos*. Buenos Aires, Argentina: Centro Editor de Latinoamérica.