

Roberto Hidalgo Flor

Docente Universidad de las Américas (UDLA) - Quito

E-mail: robertohidalgo61@gmail.com

* Autor para correspondencia

EXPRESIONES DE SEXUALIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL, ENFOQUE DESDE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

SEXUALITY EXPRESSIONS IN THE WORKPLACE, APPROACH FROM THE ORGANIZATIONAL CULTURE

► RESUMEN

El objetivo de este artículo es establecer interrelaciones entre los conceptos de cultura, poder y expresiones de sexualidad en el ambiente laboral. Lo que sucede en el entorno y la resistencia interna a la formalidad influyen en la manera en que la cultura organizacional se manifiesta, por lo que será dinámica y no estática. Esta cultura se expresa y se puede analizar en base a diversos comportamientos, entre ellos las expresiones de sexualidad en el trabajo. El documento se sustenta en referencias teóricas de los temas indicados y en fuentes de información secundarias en las que se identificó casos que permiten establecer esas interrelaciones, aunque en el ámbito nacional se encontró que es poco lo que se ha investigado. En todo caso hay evidencia preocupante de que un manejo inadecuado de estos conceptos en el ambiente laboral puede determinar formas violentas de comportamiento.

Palabras claves: Acoso sexual, comportamiento humano, expresión social, organizaciones, poder.

► ABSTRACT

The objective of this article is to establish interrelations between the concepts of culture, power and sexuality expressions in the work environment. What happens in the environment and internal resistance to formality influence the way the organizational culture manifests itself, so it will be dynamic and not static. This culture is expressed and can be analyzed based on diverse behaviors, among them the sexuality expressions at work. The document is based on theoretical references of the indicated topics and on secondary sources of information in which cases were identified that allow establishing these interrelationships, although at the national level it was found that little has been investigated. In any case, there is worrying evidence that improper handling of these concepts in the workplace can determine violent forms of behavior.

Keywords: Human behavior, organizations, power, sexual abuse, social expression..

Roberto Hidalgo Flor: Docente a tiempo completo en la Universidad de las Américas (UDLA) en Quito; Doctor(c) en Administración por la Universidad Andina Simón Bolívar - UASB. Master en Economía Empresarial (INCAE – Costa Rica).

RECIBIDO: Enero 15, 2017 | APROBADO: Febrero 20, 2017

INTRODUCCIÓN

Cultura organizacional, poder y comportamiento humano son temas siempre presentes en las organizaciones, en las que el tratamiento de las expresiones de sexualidad ha sido abordado más bien desde una perspectiva sociológica. A nivel internacional hay investigaciones que han profundizado en la sexualidad como un fenómeno a ser tratado en el contexto organizacional, principalmente en relación a los temas de acoso, discriminación de género, situaciones de romance e incorporación de miembros de los grupos LGBTI. En nuestro país casi no hay investigaciones específicas relacionadas a la sexualidad en el mundo del trabajo, lo poco que se encuentra se refiere a acoso sexual y violencia de género. Conviene indicar que el tema de sexualidad no se limita a los temas indicados, hay también una serie de expresiones que se dan en el día a día de las organizaciones como: piropos, bromas, flirteo, acercamiento físico, citas, formas de vestir, visualización de materiales eróticos, romances y aventuras sexuales.

Este artículo enfoca el tema de la sexualidad, en su dimensión de comportamiento humano, relacionándolo con las nociones de cultura organizacional y poder dentro de las organizaciones, con el objetivo de establecer las interrelaciones entre los tres conceptos. Metodológicamente se ha recurrido a fuentes de información secundaria y se inicia con un acercamiento conceptual en el que se parte de la definición de cultura organizacional, pasando a reconocer el dinamismo que ésta puede tener. En el ámbito interno de las entidades surgen micropoderes, a favor o en contra de los cambios, por ello se presenta los conceptos de poder y su relación con la cultura organizacional. Finalmente, se aborda el tema de las expresiones de sexualidad en el ambiente laboral, se evidencia, con casos obtenidos en la bibliografía internacional y local, la importancia de su estudio y tratamiento a profundidad.

Cultura Organizacional

La cultura de una organización se expresa en diversos ámbitos, por ejemplo: en el relacionamiento con los clientes, en el relacionamiento interno, en la proactividad a la innovación, en el manejo de las diferencias (de raza, religión), en el tratamiento de las expresiones de afectividad y sexualidad en el trabajo, en la aceptación o rechazo hacia el poder interno (en sus expresiones formal o informal), entre algunas de sus manifestaciones. Schein (1985) define a la cultura organizacional como: El modelo de asunciones básicas que un cierto grupo ha inventado, descubierto o desarrollado al aprender

a enfrentarse con problemas de adaptación externa e integración interna, y que ha trabajado lo suficientemente bien para que ellas sean consideradas como válidas y, en consecuencia, deban ser enseñadas a los nuevos miembros, como la forma correcta de percibir, pensar y sentir en relación a dichos problemas (Schein, 1985, p. 2).

Las asunciones básicas (en el sentido de asumir) o supuestos básicos que plantea Schein son la esencia de la cultura organizacional. En su clara identificación radica la posibilidad de esclarecer porqué un grupo se comporta de determinada manera. Estas asunciones básicas son el nivel fundamental, incluyen “las creencias inconscientes, las percepciones, los sentimientos y los supuestos dominantes en los que creen las personas” (Chiavenato, 2009, p. 179), son entonces lo que fundamenta y explica los valores y los modos de comportamiento (o artefactos), que constituyen los otros dos elementos de la cultura organizacional (Schein, 1985), que es lo que normalmente es percible y/o visible en las organizaciones.

La cultura de una organización se expresa entonces en el comportamiento que tienen sus miembros, el cual está determinado por los valores establecidos en ella, los mismos que se fundamentan en los supuestos básicos de la organización y de las personas que la conforman. En la definición de cultura organizacional propuesta por Schein está explícitamente establecido que la transmisión de la cultura se da en base a la enseñanza de los supuestos básicos a los nuevos miembros de la organización, lo que supondría que esos supuestos básicos se pueden transmitir y adoptar fácilmente, sin embargo, el mismo Schein establece la opción de resistencia a la cultura organizacional. Al profundizar sobre la enseñanza del modelo a los nuevos miembros de una organización indica que “esto no quiere decir que la cultura de una organización se desarrollará en tal forma que llegará a ‘controlar’ a todas las percepciones, pensamientos y sentimientos de sus miembros” (Schein, 1985, p. 25). Se acepta así la opción de resistencia a una cultura dada, lo que individualiza la reacción de cada persona.

La definición de Schein es complementada por Hatch (1993) al plantear la conceptualización de cultura organizacional dinámica, que incorpora la necesidad de considerarla también en términos de símbolos y procesos. De esta manera se prioriza a las interrelaciones y actividad entre los elementos de ella (que son los artefactos-comportamientos, valores y asunciones básicas) antes que a considerarlos individualmente. Se pasa entonces de una visión estática a una visión dinámica (Hatch, 1993), en la que hay la posibilidad de identificar proactividad y reflexión.

Esta perspectiva dinámica determina mayor opción de que se presente resistencia a la cultura organizacional, debido al proceso de reflexión de los individuos. La resistencia se puede manifestar expresamente pero también puede mantenerse oculta, por la necesidad de aceptación por parte de la organización o quizá a causa de la necesidad de permanecer dentro de ella por motivos económicos, laborales o emocionales. Esto se da porque “los individuos son actores que conscientemente manipulan su conducta observable para adecuarla a las reglas implícitas de la interacción social” (Breva, 2002, p. 563).

Por otra parte se debe considerar los cambios sociales que se presentan, entre éstos:

Cada vez más mujeres ingresan en el mercado de trabajo y desarrollan su carrera en puestos directivos. Las mejores condiciones de vida permiten que las personas trabajen hasta edades más avanzadas. Personas de diversas etnias y razas buscan igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo, así como también de respeto a las preferencias sexuales. Por eso, lidiar con las diferencias y de ellas extraer los resultados más positivos es un imperativo estratégico de las organizaciones. (Silveira y Mori, 2007, p. 13, traducción propia).

Entonces, con los cambios sociales, las culturas organizacionales se ven expuestas a nuevas realidades, lo que demanda que esas culturas sean dinámicas para acoplarse a la presencia de diferencias (étnicas, raciales, de género, sexuales, etc.) y eso no es tarea fácil porque implica también el cambio interno de quienes son parte de esa cultura ya amoldada puesto que “al viejo tema del respeto por el otro se acopla, no sin conflicto, la nueva aventura de mirarnos con los ojos del otro. Y entrar en esa mirada del otro me hace a mí [me requiere] ser otro respecto de mí” (Hopenhayn, 2000, p. 3). De todos modos, la adaptación es un proceso y ante la presencia de cambios o de diferencias, habrá resistencia, explícita o implícita, que surgirá individualmente o grupalmente, en cuyo caso esta resistencia será expresión de los micropoderes que pueden existir en la organización, según se expone a continuación.

Poder y Cultura Organizacional

“Los lugares de trabajo son sitios de disputa por poder real, en la medida en que el dinero, el estatus, la seguridad y el control sobre la toma de decisiones son temas presentes en cada uno de ellos” (Finnemore, 1996, p. 56, traducción propia). Michel Foucault identificó las maneras en que el poder se puede presentar y el sometimiento

que produce desde diversos enfoques, presentes también en las organizaciones, entre éstos, el de la relación desigual de fuerzas “como enfrentamiento de fuerzas y como estrategias de lucha” (Ceballos, 2000, p. 41), o en la perspectiva de la tecnología que “produce efectos de dominación a partir de un cierto tipo peculiar de estrategias y tácticas específicas” (Ceballos, 2000, p. 35) o en la perspectiva de gobierno interno (autoridad) pues el “poder es modo de acción de unos sobre otros. Se ejerce el poder cuando unos individuos son capaces de gobernar y dirigir las conductas de los otros” (Ceballos, 2000, p. 43).

Foucault plantea también la existencia de “micropoderes diversos que constituyen la sociedad, la familia, la escuela, los hospitales, la iglesia, etc.” (Ceballos, 2000, p. 45) y que es necesaria la transformación de esos micropoderes para tener una verdadera revolución social. En esta medida, temas relacionados a la aceptación e incluso valoración de las diferencias o del género han cobrado importancia. Aplicado lo anterior al espacio organizacional, se encuentra que efectivamente ciertos micropoderes han tomado relevancia y han influido. Un ejemplo es el tema de la igualdad de género, en el que las organizaciones han cambiado sus políticas y sus comportamientos, sea por convencimiento propio o por cumplir con una demanda social o legal, fruto de la acción de grupos organizados que han logrado reconocimiento gracias a la resistencia que han demostrado. Algo similar se puede decir en relación a grupos que defienden intereses de personas discapacitadas o con distintas preferencias sexuales o por motivos de raza o etnia. Se presenta entonces la opción de una lucha explícita por el poder, el cual puede estar sustentado en una cultura corporativa que en algunos casos “hace uso de los valores culturales como un poderoso e infrautilizado instrumento de dominación” (Willmot, 2007, p. 122).

De todos modos, siempre hay la opción de resistencia al poder y a la cultura que lo valida. Esa resistencia será orgánica si hay una acción concertada y planificada, será espontánea si emerge inesperadamente (Ceballos, 2000). Habrá influencia en la dinámica de la cultura organizacional si la resistencia que se presenta es orgánica, colectiva y permanente. En esto puede tener un rol importante la presencia de diversos grupos con intereses propios, lo que significará la acción de los micropoderes definidos por Foucault, que tienen aquí plena vigencia.

Entonces, los comportamientos humanos en el mundo del trabajo, en el que el surgimiento de nuevas realidades originadas en presiones sociales o legales pueden deter-

minar cambios internos, implican también el surgimiento de micropoderes, a favor o en contra de esos cambios, lo que determinará que la cultura organizacional sea dinámica.

La sexualidad en el mundo del trabajo

En el ámbito laboral las relaciones de trabajo determinan interacciones entre las personas y en ellas se puede manifestar “señales visibles de atracción entre los empleados, que se dan y se reciben como parte de un juego diario que... puede ser visto simplemente como un entretenimiento, pero la sexualidad a veces se presenta abiertamente en forma de piropos, chistes y en el vestido” (Finnemore, 1996, p. 54, traducción propia). Se debe considerar que “la interacción sexual incluye un amplio rango de comportamientos, incluyendo el flirteo con colegas o con clientes, consumir pornografía, bromas de tipo sexual, acercamientos y toques físicos, citas entre colegas, aventuras sexuales, vivir juntos” (Williams, Giffre y Dellinger, 1999, p. 75, traducción propia). Algunos de los comportamientos antes indicados pueden ser parte de la cultura organizacional que se ha generado, quizá informalmente.

En términos generales “se puede argumentar que a través de un amplio sistema de patriarcado, las mujeres han estado subordinadas en todos los lugares de trabajo, donde los hombres han experimentado el poder durante siglos” (Finnemore, 1996, p. 56, traducción propia). En algunos casos han estado expuestas a someterse a demandas sexuales de sus superiores, en situaciones de acoso, a cambio de estabilidad u otros beneficios laborales (Finnemore, 1996). En otras situaciones, las exigencias laborales determinan tiempos extensos de compartir actividades o también viajes de trabajo, que facilitan el relacionamiento y posibles acercamientos afectivos. Se han presentado también casos de mujeres que han buscado acercamientos con superiores jerárquicos o colegas, como una manera de ganar estabilidad, mejores condiciones de trabajo e incluso poder en las organizaciones (Finnemore, 1996). Entonces surge la inquietud de si estas situaciones de romance o expresiones de sexualidad se pueden manejar explícitamente, influyendo en la cultura organizacional.

Hay algunas razones por las que una organización puede establecer limitaciones a la opción de que se establezcan relaciones románticas entre los empleados. Boyd (2010) detalla y ejemplifica las siguientes: argumentos éticos o religiosos (casos Walmart en 1993 y en 2005); conflicto de intereses entre los involucrados (IBM en 1984

y casos en fuerzas policiales en USA); efectos sobre la productividad (caso Lidl en 2008); temor a demandas de acoso sexual (según refiere Boyd, la Society for Human Resource Management's, en una encuesta realizada en 2002 a responsables de recursos humanos, encontró que un 95% de respuestas indicaron que éste era el motivo principal para prohibir o desalentar romances entre empleados en sus empresas). Sin embargo, el mismo autor ejemplifica casos en los que algunas empresas (Southwest Airlines, AT&T) no desalientan los romances entre empleados y no los consideran negativos.

Lo expuesto anteriormente significa, desde una perspectiva formal, que se trata de influir en la conducta de las personas en su posibilidad de relaciones románticas dentro de la organización, por lo que hay una implicación directa hacia la cultura organizacional que se pretende establecer. Sin embargo, también es posible que aparezcan resistencias, explícitas o implícitas. Se harán presentes entonces los micropoderes que determinen que quizá, en la práctica, se mantengan expresiones de interés sexual e incluso romances en el ámbito laboral, a pesar de que la normativa lo prohíba.

Un estudio en Japón (Nemoto, 2010) indica que la interpretación que una mujer hace sobre comportamientos sexuales puede variar entre que son agradables o peligrosos, dependiendo del contexto organizacional. Dellinger y Williams (2002) realizaron un estudio de caso en los departamentos editoriales de dos revistas en Nueva York, una de ellas con alto contenido erótico, dirigida a hombres, y otra de tipo feminista, dirigida a mujeres. Entre los hallazgos principales establecieron que en esas organizaciones:

- Se desarrollan culturas organizacionales relacionadas a la sexualidad en el trabajo, de manera formal e informal.
- Se generan formas aceptadas de expresión sexual.
- Se generan procesos de adaptación pues las personas flexibilizan su posición sobre el acoso sexual, en algunos casos por la necesidad de mantener su puesto de trabajo, en otros porque se da un acoplamiento natural a la nueva cultura.

En el mismo documento, las autoras indicadas refieren que:

- El comportamiento sexual es común en los lugares de trabajo, pero se ha puesto poca atención para analizarlo, a no ser que esté presente el tema de acoso sexual.
- En investigaciones sobre acoso sexual se ha encon-

trado que un alto porcentaje (40% a 50%) de mujeres trabajadoras han experimentado comportamientos que se pueden catalogar como acoso sexual, sin embargo, ellas mismas no siempre se han considerado acosadas.

Estudios en ambientes laborales en donde hay ocupaciones de meseras, enfermeras y trabajadoras de maquila, han demostrado que se encuentran expresiones sexuales rutinarias, las mismas que son recurrentes y se han considerado como aceptables.

En el Ecuador casi no hay estudios sobre análisis de expresiones de sexualidad en el ambiente laboral, incluso hay confusión y se identifica al acoso laboral como sinónimo de acoso de tipo sexual (Córdova, 2013). Desde una perspectiva jurídica se reconoce que, por lo menos en términos de legislación, ésta “se ha ido modificando de forma progresiva de manera que, en la actualidad, se cuenta con un marco normativo que garantiza el ejercicio a una vida libre de violencia para las mujeres” (Camacho, 2014, p. 22).

En relación a los delitos contra la integridad sexual el Código Orgánico Integral Penal (2014) incluye bajo esta tipificación el acoso sexual, el abuso sexual, la violación, corrupción y exhibición pública de personas con fines sexuales; entre los delitos contra el derecho a la igualdad está la discriminación por sexo, por identidad de género o por orientación sexual. Sin embargo, este Código solamente en el caso de acoso sexual establece explícitamente que el hecho puede darse prevaliéndose de una situación de autoridad laboral. Incluso la figura de “acoso laboral” no se incluye expresamente en el Código Penal, ni siquiera se incluía su regulación y sanción en el Código del Trabajo, sino hasta la emisión de la Ley Reformatoria a la Ley Orgánica de Servicio Público y al Código del Trabajo (LRLOSPDT), en noviembre de 2017 (Zambrano, 2017). En este instrumento se define el acoso laboral como:

Todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral (LRLOSPDT, 2017, p. 4).

Un tema a considerar es que esta Ley Reformatoria establece que el acoso laboral puede ocurrir por acción

u omisión del empleador, es decir, por una relación de autoridad pero también por la interacción entre trabajadores, lo que es relevante desde la perspectiva de cultura organizacional porque, si en una empresa o institución se generan, alientan o admiten expresiones sexuales permisivas que puedan conducir a un delito de los anteriormente indicados, la organización puede ser sancionada.

En lo poco que se ha investigado en el país sobre expresiones de sexualidad en el ámbito laboral, la preferencia ha sido profundizar en temas de acoso sexual antes que en otro tipo de situaciones. Una de esas investigaciones se realizó en el sector florícola (Mena y Proaño, 2005, referido por Carrera y Mier, 2014). También se han indagado ambientes estudiantiles, generalmente en la relación docente-estudiante a nivel secundario, por ejemplo en Conamu (2001), y a nivel universitario, en Ormaza (2013), investigación en la que un 0,5% de estudiantes reportó haber sufrido una violación, el 7% dijo haber sufrido acoso sexual, de éstos, en la mitad de los casos el autor del acoso fue un docente. En el estudio sobre el sector florícola se encontró que el 60% de trabajadoras sufrieron acoso sexual, esto era más frecuente a mujeres entre 20 y 24 años y en las áreas de producción (73%). Del total de trabajadoras “18% indicaron haber recibido un ataque sexual” (Carrera y Mier, 2014, p. 53).

En una encuesta realizada en empresas públicas y privadas en Quito, en que se indagó temas de acoso laboral “un 3% de encuestados dicen haber recibido proposiciones sexuales” (Córdova, 2013, p. 31). Hay investigaciones, por ejemplo Jiménez (2014), que tratan el acoso laboral pero en la investigación de campo no indagaron situaciones de acoso sexual. Si se encontraron otras investigaciones sobre el acoso sexual callejero o en el transporte público pero que no son objeto de este documento.

En la Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres (Camacho, 2014), levantada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos, INEC, en 2011, en la que se tuvo 18.800 encuestas válidas y representativas, tomadas a mujeres mayores de 15 años, se encontró que un 25,7% reportó algún tipo de violencia sexual. Un 6,7% del total sufrió violación. De las que sufrieron violación no realizada por sus parejas o exparejas, un 5% tuvo esta afectación en su trabajo por parte de un jefe o supervisor (Camacho, 2014). Esto significa que del total de mujeres que fueron violadas, para un 3,4% este hecho sucedió en su trabajo. En relación a las mujeres económicamente activas en

el año de la encuesta esto representa el 0,41% que, en valores absolutos, significa que alrededor de 12.900 mujeres habrían sido violadas en su trabajo por un jefe o supervisor. Cabe indicar que según la encuesta solo el 10.8% del total de mujeres violadas pusieron una denuncia formal. De los datos que se ha podido acceder, lamentablemente no se desprende información que permita cuantificar casos de acoso sexual laboral o el haber recibido otro tipo de expresiones de sexualidad. Por la información anterior se ratifica la necesidad de investigar con mayor profundidad lo que sucede en relación a las expresiones de sexualidad en el ambiente laboral ecuatoriano. La cultura organizacional puede ser un factor que incida en que se den o no determinados tipos de comportamiento, por esto es importante lo que se haga o deje de hacer no solo en términos de normativa al interior de las organizaciones, sino también en el manejo informal del tema.

En el aspecto normativo hay instituciones que han establecido regulaciones claras, por ejemplo, la Universidad de Las Américas (2015) tiene una política explícita sobre hostigamiento sexual que define lo que este término implica, los ámbitos en que se aplica y los procedimientos a seguir. Si el reto es prevenir la violencia sexual, este tipo de normativas es un inicio adecuado para enfrentar el tema, pues establece los supuestos básicos y valores de la organización. Sin embargo, como se ha indicado en el transcurso del documento, la cultura organizacional recibe influencias de las asunciones y valores de las personas, de las situaciones del entorno y del surgimiento de micropoderes. En relación al manejo de las expresiones de sexualidad en su interior, las organizaciones deberán definir la cultura que esperan se establezca, pero también deberán difundirla y promoverla, y, además, monitorear su evolución por el rol e impacto que pueden tener los otros elementos que, finalmente, influyen en el comportamiento de quienes integran la organización.

Reflexión final

Este artículo evidencia la complejidad de las relaciones que se dan en el espacio organizacional, en su interior y con el entorno, a partir de considerar interrelaciones entre cultura organizacional, poder y algunas expresiones del comportamiento humano. El entorno influye en la organización y en su cultura generándose en un momento determinado una caracterización definida que, en otro momento, el mismo entorno puede determinar que cambie. La cultura organizacional puede ser influida por el comportamiento de las personas, pero también influye sobre ellas, generando cambios en su manera de actuar. La dinámica de la cultura organizacional es

entonces resultado de las complejas interrelaciones entre entorno, organización y personas que la conforman. En esta dinámica influirán, decisivamente, los niveles y relaciones de poder que estén presentes en la organización.

La cultura organizacional puede validar al poder, formal o informal, que existe en la organización, pero las expresiones individuales o colectivas de resistencia pueden también cuestionar a ese poder y a esa cultura. Si esa resistencia es colectiva, permanente y espontánea se tendrá una cultura dinámica, en la que el análisis de símbolos y procesos es determinante para entenderla, pues ella podrá afectar y cambiar las relaciones de poder. El tratamiento del tema de la sexualidad en el espacio organizacional es uno de los que reflejan las relaciones entre cultura organizacional y comportamiento humano.

En referencia a la presencia de la mujer en el ambiente laboral se presenta, por un lado, el estereotipo, pero también, por otro, el proceso de moldeado de una persona a la cultura organizacional. En el primer tema indicado se considera a la mujer que está inmersa en un ambiente laboral como objeto de expresiones de tipo sexual (piropos, flirteo, bromas, acercamiento físico) que muchas veces se generalizan como acoso sexual, en lo que también puede haber limitaciones impuestas por la cultura organizacional. En el segundo tema, en referencia al proceso de moldeado de una persona, se presenta la influencia para que se asuman las expresiones de esa cultura, por voluntad propia o por necesidad, con el fin de garantizar la permanencia en el espacio laboral.

La presencia de diferencias en la organización, sean éstas de tipo étnico, racial, de género, sexual o de otro tipo, demanda respuestas de quienes la conforman y por los cambios sociales en el entorno, requieren de una gestión que puede significar cambios en la cultura organizacional. Sin embargo, los cambios tienen que empezar en cada persona (es el proceso de moldeado propio al que antes se hizo referencia) lo que cuestiona al propio individuo y demanda un acoplamiento, pero que no se debe dar sin un ejercicio crítico. Algunas preguntas han surgido en este documento que, para el ámbito de las organizaciones ecuatorianas, es importante indagar con profundidad, con el objetivo de entender mejor los espacios organizacionales y dentro de ellos su cultura, en relación al tratamiento de las expresiones de sexualidad. Entre los temas de interés están: los niveles de presencia de expresiones de sexualidad; el consentimiento, individual u organizacional, que se da a esas expresiones; las definiciones de acoso sexual en términos organizacionales e individuales y su compati-

bilidad; la evolución de conceptos relacionados al acoso sexual y a la permisividad de expresiones de sexualidad; la existencia y el tipo de políticas organizacionales; el rol de los micropoderes en las organizaciones en relación a este tema; la relación entre culturas organizacionales permisivas en expresiones de sexualidad y su influencia en casos de acoso sexual y violaciones; tipos de culturas organizacionales en relación a este tema. Lo anterior permitirá conocer la influencia bidireccional entre entorno y organizaciones y dentro de ellas la interrelación entre poder formal y micropoderes, lo que da lugar a diferentes tipos de culturas organizacionales que evolucionan y que se proyectan e influyen en, o son influidas por, quienes son parte de la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Boyd, C. (2010). "The Debate Over the Prohibition of Romance in the Workplace". En *Journal of Business Ethics*, vol. 97, p. 325-338.
- Breva, A., Galindo, M.P. y Landeta, O. (2002). "Emoción y organizaciones". En *Psicología de la Motivación y la Emoción*. Madrid, España: McGraw-Hill, p. 557-570.
- Camacho, G. (2014). *La violencia de género contra las mujeres en el Ecuador*. Quito, Ecuador: Consejo Nacional para la Igualdad de Género.
- Carrera, G. y Mier, D. (2014). *Análisis a los factores que afectan en las actividades laborales mediante la aplicación de la norma técnica ecuatoriana Florecuador en las empresas florícolas en la provincia de Pichincha*. Trabajo de Titulación. Quito. Universidad Politécnica Salesiana.
- Código Orgánico Integral Penal (2014). Registro Oficial No. 180, Suplemento, 10 de febrero de 2014.
- Consejo Nacional de las Mujeres (CONAMU). (2001). *Acoso y abuso sexual en colegios del Ecuador: discursos opuestos y prácticas discriminatorias*. Quito, Ecuador: Conamu.
- Córdova, M.A. (2013). *El mobbing en las organizaciones de Ecuador y su incidencia en las relaciones interpersonales*. Monografía. Quito. Universidad Andina Simón Bolívar.
- Ceballos, H. (2000). *Foucault y el Poder*. 3ª ed. México: Ediciones Coyoacán.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw Hill.
- Dellinger, K. y Williams, C. (2002). "The Locker Room and the Dorm Room: Workplace Norms and the Boundaries of Sexual Harassment in Magazine Editing". En *Social Problems*, Vol. 49, No.2, p. 242-257.
- Finnemore, M. (1996). "Exploring Sexuality in the Work Place". En *Agenda: Empowering Women for Gender Equity*, No. 28, p. 54-57.
- Hatch, M.J. (1993). "The dynamics of organizational culture". En *Academy of Management Review*, Vol. 18, No. 4, p. 657-693.
- Hopenhayn, M. (2000). "Transculturalidad y diferencia". En *Cinta de Moebio: Revista de Epistemología de Ciencias Sociales*, No. 7, p. 2-5, Universidad de Chile. Recuperado de <<http://www.facso.uchile.cl/publicaciones/moebio/07/hopenhayn.htm>> el 21 de mayo de 2016.
- Jiménez, Z. (2014). *El acoso laboral o mobbing en el área comercial de las empresas*. Tesis de Grado. Quito. Universidad Central del Ecuador.
- Ley Reformatoria a la Ley Orgánica de Servicio Público y al Código del Trabajo (LRLOSPDT). (2017). Registro Oficial No. 116, Suplemento, 9 de Noviembre de 2017.
- Mena, N. y Proaño, S. (2005). "Acoso sexual laboral en la floricultura: Estudio de caso Sierra Norte de Ecuador", citado en Carrera, G. y Mier, D. (2014), *Análisis a los factores que afectan en las actividades laborales mediante la aplicación de la norma técnica ecuatoriana Florecuador en las empresas florícolas en la provincia de Pichincha*. Trabajo de Titulación. Quito. Universidad Politécnica Salesiana.
- Nemoto, K. (2010). "Sexual harassment and gendered organizational culture in Japanese firms". En Williams, C y Dellinger, K. (ed.), *Gender and Sexuality in the Workplace (Research in the Sociology of Work, Vol 20)*. Londres, Inglaterra: Emerald Group, p.203–225.
- Ormaza, A. (2013). *Prevalencia del acoso sexual en los estudiantes de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo*. Propuesta de intervención. Tesis de Grado. Riobamba. Espoch.
- Schein, E. (1985). "Hacia un nuevo concepto de Cultura Organizacional". En *Serie Documentos*. Bogotá, Colombia: Superintendencia de Bancos.
- Silveira, N. y Hanashiro, D. (2007). *Narciso acha feio o que não é espelho: o discurso da diversidade e a prática da diversidade*. XXXI Encontro de ENANPAD, Rio de Janeiro.
- Universidad de Las Américas. (2015). *Guía Docente 2015-2016*. Quito: UDLA.
- Williams, C., Giuffre, P. y Dellinger, K. (1999). "Sexuality in the workplace: organizational control, sexual harassment, and the pursuit of pleasure". En *Annual Review of Sociology*, Vol. 25, p. 73-93.
- Willmott, H. (2007). "La fuerza es la ignorancia, la esclavitud es la libertad: la gestión de la cultura en las organizaciones modernas". En Fernández, C. (ed.), *Vigilar y Organizar*. Madrid, España: Siglo XXI, P.103-160.
- Zambrano, N. (2017). *Acoso Laboral ¿cuáles serían sus consecuencias?*. Recuperado de <https://www.sibule.com/single-post/2017/12/04/ACOSO-LABORAL-CONSECUENCIAS>