



UNIVERSIDAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y SOCIALES

DOCTORADO EN PSICOLOGÍA

AGOSTINHO NUNES NETO

**REPRESENTACIÓN PATERNA EN EMPRESARIOS
EN SITUACIÓN DE CONFLICTO CON SUS EMPLEADOS**

DIRECTORA DE TESIS: DR. MARÍA CAROLINA CEBEY

Buenos Aires

07/12/2023

AGOSTINHO NUNES NETO

**REPRESENTACIÓN PATERNA EN EMPRESARIOS
EN SITUACIÓN DE CONFLICTO CON SUS EMPLEADOS**

Tesis presentada al programa de Posgrado en Psicología de la Universidad de Ciencias Sociales y Empresariales, como requisito para la obtención del título de Doctor en Psicología, bajo la dirección de la Prof. Dra. María Carolina Cebey.

Buenos Aires

2023

DEDICATORIA

Dedico esta obra a Dios, Padre de todos los Padres, por estar con nosotros en todo momento para ayudarnos, protegernos, darnos fuerza y coraje para seguir adelante.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a la Dra. Carolina Cebey por haber aceptado recorrer este camino conmigo, en lo que ha sido hasta ahora el mayor desafío de mi vida. Ha sido más que una orientadora, fue una amiga, consejera y animadora en los momentos decisivos.

Agradezco a Clarissa De Franco, una amiga sin la cual no hubiera superado la primera fase de este Doctorado, en ciertos momentos simplemente me subió a sus hombros y me mostró el camino.

Agradezco a la Dra. Cássima Duarte, colega de doctorado, que me ayudó mucho a encontrar las formas de aprobar el Proyecto desde el Doctorado en la Plataforma Brasil.

Doy las gracias a mis colegas doctorandos por darme la bienvenida como ingeniero civil con tanto cariño y afecto. Especialmente Marcelo Laurentino y Marcelo González.

Agradezco a los profesores por su apoyo y por haber creído en el tema de este doctorando. Especialmente a la Dra. Susana Sneiderman y al Dr. Luis Stoppiello.

Agradezco a los valientes empresarios de la muestra por hacer posible este trabajo.

Agradezco a mis hijos Tiago, Raphael e Isadora por existir y dar sentido a mi vida.

Agradezco al profesor Raúl Camilo por su amistad y por ayudarme siempre.

Agradezco a mis hermanos y hermanas, a los presentes y a los que están en la memoria, por estar conmigo espiritualmente en todas partes, con ustedes nunca me siento solo.

Doy las gracias a mi padre Milton Coelho da Silva por su fuerza y por haberme inspirado para este trabajo.

Agradezco a mi madre María Almeida Coelho, en memoria, por su amor incondicional.

RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo analizar las características en las representaciones paternas que se presentan en empresarios en conflicto con sus empleados. Se trata de un estudio cualitativo-cuantitativo. La recolección de datos se realizó a través de un cuestionario ad hoc y un cuestionario de preguntas abiertas con 15 empresarios voluntarios. El análisis de los datos se realizó mediante el Análisis de Contenido de Bardin. Los resultados revelan que existe una relación directa entre el vínculo del emprendedor con el padre y el vínculo con sus empleados. Así, este trabajo amplía el conocimiento sobre las relaciones entre el empresario con el padre y con sus empleados, desde la perspectiva del Psicoanálisis, contribuyendo a la evolución de las discusiones en el área de la psicología con respecto al impacto de la relación que el emprendedor tiene con el padre, en la relación con sus empleados.

Palabras claves: Padre, psicoanálisis, conflicto, sentimiento, percepción.

ABSTRACT

This investigation aims to analyze the characteristics that appear in paternal representations in businessmen in conflict with their employees. This is a qualiquantitative study. Data collection was carried out through an ad hoc questionnaire and an open question questionnaire with 15 volunteer businessmen. The data analysis was achieved through the Bardin's Content Analysis. The results reveal that there is a direct relationship between the bond that the businessman has with his father and the bond that he has with his employees. Thus, this study expands the knowledge about the relationship between the businessman with his father and his employees, from the perspective of psychoanalysis, contributing to the evolution of discussions in the field of psychology with regard to the impact of the relationship that the businessman has with the father in the relationship with its employees. Keywords: Father, psychoanalysis, conflict, feeling, perception.

INDICE

DEDICATORIA	3
AGRADECIMENTOS	4
RESÚMEN	5
ABSTRACT	5
ÍNDICE	6
ÍNDICE DE GRÁFICOS	10
ÍNDICE DE TABLAS	12
ÍNDICE DE APÉNDICES	12
LISTA DE SIGLAS Y ABREVIATURAS	13
1. INTRODUCCIÓN	14
1.1 Problema	17
1.2 Justificación	19
1.2.1 <i>Originalidad de la investigación y acceso a la población/muestra:</i>	19
1.2.2 <i>Motivación y acercamiento a nuestra muestra:</i>	20
1.2.3 <i>Implicación teórica de la investigación</i>	21
1.2.4 <i>Implicación metodológica de la investigación</i>	21
1.2.5 <i>Implicación social de la investigación</i>	22
1.2.6 <i>Implicaciones prácticas de la investigación</i>	22
1.3 Objetivos	23
1.3.1 <i>Objetivo general</i>	23
1.3.2 <i>Objetivo específico</i>	23
1.4 Hipótesis	23
1.4.1 <i>Hipótesis 1</i>	23
1.4.1 <i>Hipótesis 2</i>	23
2. ESTADO DEL ARTE	24
2.1 Investigación 1 – FENOMENOLÓGICA – 2013	27
2.2 Investigación 2 – PSICOLOGÍA COGNITIVA – 2013	28
2.3 Investigación 3 – COMPORTAMIENTO – 2015	30
2.4 Investigación 4 – COMPORTAMIENTO – 2021	31
2.5 Investigación 5 – PSICOLOGÍA ANALÍTICA – 2004	32
2.6 Investigación 6 – PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL – 2016	33
2.7 Investigación 7 – PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL – 2017	34
2.8 Investigación 8 – PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL – 2017	35

2.9 Investigación 9 – PSICOLOGÍA SOCIAL – 2015.....	36
2.10 Investigación 10 – SISTÉMICO – 2007	37
3. MARCOS EPISTEMOLÓGICOS/TEÓRICOS/CONCEPTUALES.....	39
3.1 La epistemología del psicoanálisis	43
3.2 Marco teórico.....	48
3.2.1 <i>Psique y aparato psíquico</i>	48
3.2.2 <i>Complejo de Edipo y Complejo de Castración</i>	58
3.2.3 <i>Metáfora paterna</i>	62
3.2.4 <i>Representación, percepción y sentimiento</i>	67
3.3 Marco conceptual	69
3.3.1 <i>Conflicto</i>	69
3.3.2 <i>Figura paterna, psicoanálisis y emprendimiento</i>	73
3.3.3 <i>Emprendimiento y Psicología</i>	75
3.3.4 <i>Conflicto en el liderazgo y la gestión de personas</i>	76
3.3.5 <i>El liderazgo según la psicodinámica del trabajo</i>	77
3.3.6 <i>Psicoanálisis en las instituciones</i>	80
3.3.7 <i>Conflictos en las instituciones desde el punto de vista psicoanalítico</i>	80
3.3.8 <i>El papel del gerente como punto de conflicto</i>	82
3.3.9 <i>El gerente como "chivo expiatorio"</i>	82
3.3.10 <i>La organización como estructura libidinal</i>	83
3.3.11 <i>El líder como superyo y receptor del narcisismo del grupo</i>	83
3.3.12 <i>El líder como dominador y operador de la renegación</i>	84
3.3.13 <i>Contrato narcisista</i>	854
3.3.14 <i>Pacto negativo</i>	85
3.3.15 <i>Conflictos en las empresas familiares</i>	86
3.3.16 <i>Violencia laboral</i>	87
4. METODOLOGÍA	88
4.1 Tipo de estudio	88
4.2 Unidades de análisis.....	89
4.3 Variables.....	89
4.4 Muestra.....	91
4.5 Cuestiones éticas de la investigación	91
4.6 Técnicas e instrumentos.....	93
4.6.1 <i>Técnicas utilizadas en esta investigación</i>	93
4.6.2 <i>Instrumentos utilizados en esta investigación</i>	93
4.7 Procedimiento.....	933

5. INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	98
5.1 Datos sociodemográficos	98
5.1.1 <i>Edad y rama de actividad de los empresarios</i>	98
5.1.2 <i>Nivel de estudio</i>	100
5.1.3 <i>Cargo</i>	101
5.1.4 <i>Tiempo en el cargo</i>	102
5.1.5 <i>Tiempo de la empresa</i>	103
5.1.6 <i>Número de personas bajo gestión</i>	104
5.1.7 <i>Empleados masculinos</i>	105
5.1.8 <i>Mujeres empleadas</i>	106
5.1.9 <i>Edad media de los empleados</i>	107
5.2 Análisis cualitativo	10808
5.2.1 <i>Categoría 1 - Infancia y adolescencia</i>	109
5.2.1.1 <i>Subcategoría 1a - Aspectos relacionales intrafamiliares</i>	109
5.2.2 <i>Categoría 2 - Creación de la imagen propia de los empresarios..</i>	122
5.2.2.1 <i>Subcategoría 2a - Cómo se define el emprendedor</i>	122
5.2.3 <i>Categoría 3 - Configuración profesional de los empresarios</i>	137
5.2.3.1 <i>Subcategoría 3a - Aspectos relacionados con la gestión de personas</i>	137
5.2.3.2 <i>Subcategoría 3b - Aspectos relacionales con el equipo</i>	137
5.2.4 <i>Categoría 4 - Conflictos: indicadores subjetivos y significados</i>	153
5.2.4.1 <i>Subcategoría 4a - ¿Qué es el conflicto?</i>	155
5.2.4.2 <i>Subcategoría 4b - El niño en conflicto con el padre</i>	155
5.2.4.3 <i>Subcategoría 4c - El tema en conflicto con otros sujetos</i>	199
5.3 Resumen de las contribuciones de cada participante a la investigación	212
5.3.1 <i>Participante 1</i>	2122
5.3.2 <i>Participante 2</i>	2144
5.3.3 <i>Participante 3</i>	21616
5.3.4 <i>Participante 4</i>	21818
5.3.5 <i>Participante 5</i>	2200
5.3.6 <i>Participante 6</i>	221
5.3.7 <i>Participante 7</i>	22525
5.3.8 <i>Participante 8</i>	227
5.3.9 <i>Participante 9</i>	230
5.3.10 <i>Participante 10</i>	232
5.3.11 <i>Participante 11</i>	2344

5.3.12 <i>Participante 12</i>	23737
5.3.13 <i>Participante 13</i>	2400
5.3.14 <i>Participante 14</i>	2433
5.3.15 <i>Participante 15</i>	2455
6. DISCUSIONES	250
6.1 Sobre el problema de la cuestión	250
6.2 Sensación de miedo	250
6.3 Sentimientos de abandono e impotencia	251
6.4 Sentimientos de amor y odio	2522
6.5 Percepción de ausencia	2533
6.6 Percepción de autoridad	2555
6.7 Sobre los conflictos	25757
6.8 Limitaciones de la investigación	25959
6.9 Investigaciones futuras	2611
7. CONCLUSIONES	2622
REFERENCIAS	26868
ANEXOS	26889

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Edad de los emprendedores	98
Gráfico 2 - Nivel de estudio	100
Gráfico 3 - Cargo.....	101
Gráfico 4 - Tiempo en el cargo	102
Gráfico 5 - Tiempo en la empresa	103
Gráfico 6 - Número de personas bajo su gestión	104
Gráfico 7 - Empleados masculinos	105
Gráfico 8 - Mujeres empleadas	106
Gráfico 9 - Edad promedio de los empleados	107
Gráfico 10 - Háblanos un poco sobre tu infancia	109
Gráfico 11 - ¿Cómo fue su relación con los miembros de su familia?	114
Gráfico 12 - ¿Cómo es la relación con su familia actualmente?	116
Gráfico 13 - ¿Hay algo más que le gustaría hablar sobre su historia familiar?	120
Gráfico 14 - ¿Cómo te describes a ti mismo?	123
Gráfico 15 - Menciona algunas de sus principales características	127
Gráfico 16 - ¿Cuáles son los aspectos que te resultan difíciles de ti mismo?	130
Gráfico 17 - ¿Cuáles son los aspectos que consideras positivos de ti mismo?	133
Gráfico 18 - ¿Hay algo más que te gustaría hablar de ti mismo?	135
Gráfico 19 - ¿Tiene dificultades como gerente?.....	137
Gráfico 20 - ¿Cuáles son sus fortalezas como gerente?.....	139
Gráfico 21 - ¿Cómo es la relación con sus empleados?	141
Gráfico 22 - Puntos positivos en la relación con los empleados	142
Gráficos 23, 24 y 25 - Háblanos un poco sobre tu trayectoria profesional centrada en la gestión	144
Gráfico 26 - ¿Hay algo más de lo que le gustaría hablar sobre su historial profesional centrado en la gestión?	147
Gráfico 27 - Háblanos un poco sobre tu historial profesional centrado en la relación con el equipo	149
Gráfico 28 - ¿Hay algo más de lo que le gustaría hablar sobre su historial profesional en su relación con el equipo?.....	151
Gráfico 29 - ¿Qué quiere decir con conflicto?	153
Gráfico 30 - Me siento triste por mi padre	155

Gráfico 31 - Me siento culpable por mi padre.....	156
Gráfico 32 - Me siento frustrado con mi padre	157
Gráfico 33 - Tengo un sentimiento de odio hacia mi padre	158
Gráfico 34 - Tengo un sentimiento de amor hacia mi padre.....	159
Gráfico 35 - Tengo miedo de mi padre.....	160
Gráfico 36 - Tengo miedo de mi padre.....	161
Gráfico 37 - Tengo un sentimiento de abandono hacia mi padre	162
Gráfico 38 - Me siento impotente hacia mi padre	164
Gráfico 39 - Tengo un sentimiento de desorientación hacia mi padre	165
Gráfico 40 - Tengo otro sentimiento hacia mi padre	166
Gráfico 41 - ¿Cómo describirías a tu padre?	167
Gráfico 42 - Menciona algunas de las características clave de tu padre	169
Gráfico 43 - ¿Cuáles son los aspectos difíciles de cómo es tu padre?	170
Gráfico 44 - ¿Cuáles son los aspectos positivos de cómo es tu padre?	171
Gráfico 45 - Completa la frase: mi padre es una persona.....	174
Gráfico 46 - Hable un poco más sobre su relación con su padre	175
Gráfico 47 - ¿Vivió tu padre contigo? ¿Nunca viviste? Si vivió, ¿hasta qué edad? ¿Cómo era?	177
Gráfico 48 - ¿Tiene algún otro sentimiento sobre su padre que no se le preguntó en el cuestionario?	178
Gráfico 49 - ¿Hay algo más que te gustaría hablar sobre tu padre?.....	179
Gráfico 50 - ¿Tuviste algún conflicto específico con tu padre? ¿Cuál? ¿Cómo fue?	180
Gráfico 51 - Si actualmente tiene conflictos con su padre, hable de ellos	181
Gráfico 52 - Actualmente tengo conflictos con mi padre	183
Gráfico 53 - Tuve conflictos con mi padre en la infancia	184
Gráfico 54 - Mi padre es una persona presente en mi vida.....	185
Gráfico 55 - Mi padre es una persona inexistente en mi vida.....	186
Gráfico 56 - Mi padre es una persona protectora en mi vida.....	187
Gráfico 57 - Mi padre es una persona que da seguridad en mi vida	188
Gráfico 58 - Mi padre es una persona que representa el castigo en mi vida.....	189
Gráfico 59 - Mi padre es una persona negligente en mi vida	190
Gráfico 60 - Mi padre es una persona que representa a un rival en mi vida	192
Gráfico 61 - Mi padre es autoritario	193

Gráfico 62 - Mi padre representa la ley en casa.....	194
Gráfico 63 - Mi padre establece los límites en casa.....	196
Gráfico 64 - Mi padre representa la prohibición en casa.....	197
Gráfico 65 - ¿Crees que el tipo de vínculo que tienes con tu padre afecta la relación con tus empleados?	198
Gráfico 66 - ¿Tuviste conflictos en la infancia? Si es así, ¿con quién? Habla un poco sobre eso.....	202
Gráfico 67 - ¿Ha tenido o tiene conflictos con alguien?	203
Gráfico 68 - Háblanos un poco al respecto	204
Gráfico 69 - ¿Tiene algún conflicto específico con alguien en el trabajo?.....	204
Gráfico 70 - ¿Con quién fue el conflicto?	204
Gráfico 71 - ¿Qué hizo específicamente en situaciones de conflicto? ¿Te lo perdiste? ¿Trataste de apaciguarlos? ¿Los evitaste? ¿Los confrontaste?	206
Gráfico 72 - Si ha tenido conflictos con los empleados en los últimos 6 meses, ¿qué tipo de conflictos se han producido?	208
Gráfico 73 - Tengo conflictos con mis empleados en los últimos 6 meses	210
Gráfico 74 - Tengo/he tenido conflictos con otras personas	211

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 - Espacios de variables estudiadas.....	90
TABLA 2 - Edad de cada emprendedor y su giro de negocio	99

ÍNDICE DE ANEXOS *(En portugués)*

ANEXO A – Cuestionario ad hoc con escala <i>Likert</i> de 5 opciones	289
ANEXO B – Término del consentimiento libre e informado (ICF).....	292
ANEXO C – Entrevista semidirigida	296
ANEXO D – Dictamen de la CEP	298

LISTA DE ACRÓNIMOS Y ABREVIATURAS

BDTD – Banco Digital de Tesis y Disertaciones

BVS – Biblioteca Virtual en Salud

CNS – Consejo Nacional de Salud

COEP – Comité de Ética en Investigación

OIT – Organización Internacional del Trabajo

OMS – Organización Mundial de la Salud

TCLE – Término de Consentimiento Libre e Informado

1. INTRODUCCIÓN

Nuestra investigación buscó probar a partir de una muestra de empresarios, que existen procesos inconscientes provocados desde la infancia, especialmente en los sentimientos y percepciones vinculados a la figura paterna, que influyen en los conflictos con sus empleados. Recordando también que la importancia de la figura paterna en el desarrollo saludable de la psique es estructural para la teoría psicoanalítica tal como lo desarrollamos en el marco conceptual.

El primer capítulo contiene la formulación del problema de investigación; la justificación, donde describimos la originalidad de la pesquisa y el acceso a la población/muestra; la implicación teórica, metodológica, social y práctica de la investigación; los objetivos al analizar las características que se presentan en las representaciones paternas en empresarios en conflicto con sus empleados; las hipótesis de la investigación, de que existe una relación directa entre el vínculo del emprendedor con el padre y el vínculo con sus empleados y que las experiencias negativas con la figura paterna en la infancia resultan en un liderazgo empresarial deficiente y obstaculizado por conflictos en la edad adulta.

El segundo capítulo contiene el Estado del Arte que presenta encuestas de marcos teóricos similares a nuestras encuestas de investigación, que es el psicoanálisis freudiano. También tratamos de articular nuestro tema con otros enfoques incorporados en el vasto campo de la psicología como ciencia para acercarnos lo más posible a las actualizaciones de nuestras proposiciones científicas. Las 10 publicaciones que convergen y se mencionan, con sus hallazgos, contribuyeron en gran medida a nuestras discusiones. Los artículos fueron organizados considerando sus enfoques, respetando la cronología ascendente, es

decir, desde la fecha más lejanas de publicación hasta la más recientes, así, las publicaciones se refieren a, una de fenomenología, una de psicología cognitiva, dos de psicología conductual, una de psicología analítica, tres de psicología organizacional, una de psicología social y una de psicología sistémica.

El tercer capítulo trabaja sobre los marcos epistemológicos, teóricos y conceptuales de la investigación. En el marco epistemológico, partimos del concepto de epistemología de forma genérica, mostrando dónde está posicionada nuestra investigación dentro del conocimiento científico, para luego profundizar en la epistemología del psicoanálisis. En el marco teórico abordamos los conceptos de Psique y Aparato Psíquico; Complejo de Edipo y Complejo de Castración; Metáfora paterna. En el marco conceptual discutimos Conflicto, Figura Paterna, Psicoanálisis y Emprendimiento, Emprendimiento y Psicología, Conflicto en el Desempeño del Liderazgo y Gestión de Personas, Liderazgo según la Psicodinámica del Trabajo, Psicoanálisis en las Instituciones, Conflictos en las Instituciones desde el punto de vista Psicoanalítico, La Función del Gerente como Punto de Conflicto, El Gerente como 'Chivo Expiatorio', La Organización como Estructura Libidinal, El líder como superyo y receptor del narcisismo grupal, el líder como dominador y operador del contrato narcisista renegado.

El cuarto capítulo aborda la metodología de la investigación donde se contempla el tipo de estudio, que fue de carácter cualitativo-cuantitativo, con un diseño transversal y descriptivo, estando compuesto por una muestra no aleatoria; las unidades de análisis, realizadas a través de los extractos del discurso de la muestra presente en las respuestas de los instrumentos utilizados en la investigación; las variables, que fueron la representación paterna y los conflictos del empresario con los empleados; la muestra, donde formó parte de una lista de emprendedores que

cumplieron con los requisitos de inclusión; las cuestiones éticas de la investigación, donde se pidió a cada empresario participante en la muestra que firmara el ICF – Término de Consentimiento Libre e Informado; las técnicas e instrumentos de la investigación, realizados a través de la aplicación de dos instrumentos, que era un cuestionario ad hoc y el otro de preguntas abiertas; la descripción del procedimiento para acceder a la muestra y hacer la investigación, obedeciendo los requisitos de la Plataforma Brasil.

El quinto capítulo contiene la interpretación de los resultados con la caracterización de la muestra, donde entran los datos sociodemográficos, parte del análisis cuantitativo de nuestro trabajo; luego tenemos el análisis cualitativo que fue dividido en categorías emergidas del análisis del material de los instrumentos aplicados en nuestra investigación: categoría 1 – Infancia y adolescencia; Categoría 2 – configuración de la autoimagen del emprendedor; Categoría 3 – Configuración profesional de emprendedores; 4 – Conflictos: indicadores subjetivos y significados. Al final del análisis de los resultados nos aseguramos de reportar la contribución individual que cada emprendedor dio a la investigación, tanto por la importancia de estas contribuciones como por una forma de agradecer sus participaciones.

En el sexto capítulo trabajamos sobre las discusiones de nuestra tesis, donde se interpretan los resultados de la investigación de manera crítica, dejando en claro las limitaciones y aspectos positivos de la investigación, así como comparar nuestra indagación con los estudios desarrollados hasta ahora sobre el tema del trabajo. Respondimos a la pregunta del problema y desarrollamos los sentimientos y percepciones más relevantes de los empresarios con relación al padre, como el miedo, el abandono, la impotencia, el amor, el odio, la ausencia, la autoridad; hablamos de los principales conflictos; hablamos de las limitaciones de la

investigación; por último, hemos dado sugerencias para emprender futuras investigaciones.

En el séptimo capítulo desarrollamos las conclusiones de nuestra investigación, donde informamos de dónde vino la curiosidad del investigador por el tema, lo que trajo la elaboración de la pregunta problema y los instrumentos creados para responderla. Presentamos los principales hallazgos de esta indagación, entre ellos que la relación del emprendedor con el padre realmente impacta la relación con su equipo de trabajo. Seguidamente se formulan sugerencias para ampliar el tema en futuras investigaciones.

1.1 Problema

Desde la década de 1980, se han realizado muchos estudios psicológicos sobre el emprendimiento en general y, principalmente, sobre el perfil de los emprendedores.

El emprendedor es el fundador del negocio, alguien con características reconocidas cuyas cualidades fueron esenciales para el surgimiento y desarrollo de la empresa. Posee habilidades que combinan integridad y honestidad con respeto y responsabilidad hacia la sociedad. A través de la misión empresarial realiza funciones importantes para el bien común de la sociedad (Lima, 2009, p. 87)

Para De Vries (2003), el emprendedor experimenta una especie de escena interior, en el que sus experiencias vitales se proyectan de forma inconsciente. En este sentido, este autor afirma que la historia vivida y pasada del emprendedor tiene grandes reflexiones sobre su desempeño actual. Para De Vries (1985) y también para otros autores, como Collins y Moore (1970), el empresario opera en un teatro empresarial de negocios, lo que incluye la necesidad de aplausos y algunas defensas

psicológicas, como la proyección y la ruptura. De Vries (1985) señaló en sus estudios que los empresarios necesitan crear sus propios entornos, a menudo debido a las dificultades para adaptarse a los entornos de trabajo convencionales, en un mecanismo psicológico de liberación de lo que les causa frustración y privación. El emprendedurismo sería una forma de cumplimiento de los deseos instintivos (Ibid.).

Según Andreassi et al. (2011), en 2010, las microempresas y medianas empresas fueron responsables de aproximadamente el 78% de las vacantes de empleo generadas en Brasil, lo que indica la relevancia del desempeño de los empresarios en el país. Sin embargo, según Morales (2004), Teixeira y Carvalhal (2013), Cebey & Ferrari (2016a) no todo empresario exitoso es también un gerente hábil, capaz de ejercer bien el liderazgo de las personas.

El interés en el tema provino de las experiencias del investigador en su trabajo de consultoría a empresas, donde observó que los empresarios que tenían más conflictos con los empleados eran aquellos que no se relacionaban bien con su padre. Un empresario en particular llamó su atención cuando en una reunión con los gerentes de sus sucursales le dijeron al investigador: "¡Gracias a Dios que estás aquí! Ya no podemos soportar al jefe". Este hombre de negocios tuvo muchos conflictos con su padre.

Sobre los conflictos Teixeira y Carvalhal (2013), afirman que, si los conflictos no se gestionan bien, pueden llevar a la destrucción de una institución, que es la causa de la gran destrucción de las empresas familiares. Entre los conflictos en las empresas familiares, destacan los ocurridos entre padres e hijos (Bornholdt, 2005). La relación entre padres e hijos es, por lo tanto, decisiva para la elección de la carrera y, en consecuencia, para el proceso de sucesión en las empresas familiares (Merhi et al., 2010).

Pregunta principal: ¿Cómo se caracteriza la representación paterna en empresarios en conflicto con sus empleados y cómo impacta esta representación del padre en la calidad de la relación del empresario con los empleados? Es decir, ¿una relación conflictiva con el padre implicará una relación conflictiva con los empleados?

1.2 Justificación

Sampieri & Collado & Lucio (2014) advierten de la importancia de que la investigación ocurra desde un terreno que se expande a partir de las contribuciones y subsidios ofrecidos al entorno científico, entrando en bonificaciones sólidas para lo social, considerando también el valor teórico, porque esto debe contemplar oraciones que agreguen actualizaciones de investigación para guiar trabajos que apuntan a contornos similares. Sobre todo, una adecuada propuesta investigativa debe estar alineada con las motivaciones pertinentes a su realización, respetando los matices que la mantienen persistente en sus implicaciones prácticas, metodológicas, teóricas y sociales, concluyen los autores.

1.2.1 Originalidad de la investigación y acceso a la población/muestra:

De esta manera la originalidad en el estudio de la representación paterna en empresarios en situación de conflicto con sus empleados, investigando cuáles son sus sentimientos y percepciones desde la infancia, en relación con el padre y la gestión de conflictos de este con sus empleados, teniendo el psicoanálisis como principal fundamento teórico, y su utilidad para el emprendimiento, la gestión y la psicología, ha sido inédito hasta ahora en las investigaciones realizadas, como lo demuestra nuestro trabajo.

1.2.2 Motivación y acercamiento a nuestra muestra:

La experiencia con el emprendedurismo me puso en contacto directo con los gerentes, muchos de los cuales, se encuentran en una situación de conflicto con sus equipos. En este desempeño, percibimos una correlación entre el perfil del liderazgo empresarial y los eventos en la historia de vida del empresario, principalmente relacionados con la historia familiar y la figura paterna, como ya se señaló en estudios como Paulino y Rossi (2003).

Nuestra experiencia en el área de ingeniería civil y consultoría de negocios, con experiencia en emprendimiento, porque, además de haber sido propietario y gerente de varias empresas, actúo como facilitador líder de Empretec durante 18 años, que es un seminario conductual para emprendedores creado por las Naciones Unidas – ONU, actualmente presente en 40 países.

Para el ámbito específico de esta investigación, tenemos acceso al grupo de emprendedores 'estrategias de marketing emocional' (especificado en su totalidad en el punto 4.4 de esta tesis), que son propietarios de empresas y por tanto gestores de equipos.

Entendiendo desde Lima (2009) que las relaciones familiares tienen un impacto en la historia profesional y el perfil de empresarios y gerentes, surge la pregunta sobre las características de la representación de la figura paterna en los empresarios que experimentan conflictos de gestión con sus equipos, y entendemos que el psicoanálisis freudiano ofrece herramientas conceptuales para identificar tales características psicológicas de estas representaciones paternas.

1.2.3 Implicación teórica de la investigación

Por primera vez en Brasil se estudiarán los conflictos de los empresarios con su equipo de trabajo, es decir, sus empleados, buscando los orígenes subjetivos de estos conflictos, considerando el elemento de la figura paterna del universo psíquico de estos empresarios, utilizando para esto, los fundamentos teóricos del psicoanálisis freudiano.

Este tema de análisis cobra importancia por la dificultad de encontrar investigaciones que aborden situaciones que se refieran: a la forma en que el líder se relaciona con los miembros de su equipo, a las angustias y ansiedades que experimenta en relación con el rol que desempeña, y a la comprensión emocional de la figura del líder, entre otros. Estas reflexiones son necesarias dado el papel estratégico que un líder tiene en las organizaciones y en la carrera profesional y, a veces, personal de sus subordinados (Stinieski y Poletto, 2009, s/p)

Entendemos que será un gran salto en la aplicación de la psicología al emprendimiento, abriendo frentes de investigación cada vez más detallados sobre el tema de nuestro estudio, especialmente en las áreas de psicología y psicoanálisis.

1.2.4 Implicación metodológica de la investigación

Se crea un nuevo instrumento que será utilizado por primera vez en Brasil, consistente en un cuestionario con preguntas diseñadas especialmente para trabajar el vínculo paterno y la autoridad. Será un cuestionario ad hoc, utilizando la escala Likert de 5 opciones con procesamiento estadístico descriptivo.

1.2.5 Implicación social de la investigación

A nivel macro, las políticas públicas pueden implementarse con programas para fomentar la prevención de conflictos en las instituciones.

Se pueden realizar programas sociales de difusión con los resultados de la investigación para que se estimule a los gerentes y empleados a participar en capacitaciones para comprender mejor los orígenes de los conflictos entre ellos.

Las medidas de prevención a través de conferencias, cursos y seminarios pueden ser adoptadas por las empresas con el fin de concientizar a los directivos y empleados para que puedan identificar los primeros signos de conflictos e intervenir antes de que ocurran o empeoren. La investigación es importante a nivel social porque puede ayudar a prevenir conflictos, proporcionando más salud mental a los gerentes y empleados y, en consecuencia, a la sociedad en su conjunto.

1.2.6 Implicaciones prácticas de la investigación

La investigación contribuye directamente a los administradores de las empresas y a las personas que están bajo su gestión, ya que podrán detectar y prevenir conflictos; adquirir conocimientos sobre sus orígenes, a veces inconscientes; Promover relaciones laborales más sanas, ya que conocer el origen puede intervenir de manera específica en los conflictos. Los psicólogos tendrán una base científica para realizar sus tareas profesionales al tratar en sus clínicas con gerentes o empleados que se encuentren en conflictos laborales. Los psicólogos ocupacionales podrán actuar preventivamente sobre los conflictos en las instituciones con mucha más eficacia al trabajar con ellos en su origen. Los consultores de negocios podrán trabajar en asociación con psicólogos laborales para armar un plan de prevención de conflictos.

1.3 Objetivos

En la descripción de los objetivos de la investigación, Sampieri & Collado & Lucio (2014) son contundentes e indican que representan lo que se pretende lograr en el transcurso del viaje, es decir, qué propósito acredita el investigador en su búsqueda. También demarcan que ellos, los objetivos, necesitan estar equipados con claridad y estar alejados de pretensiones evasivas e irrealidades, es decir, lo que se pretende como resultado del estudio, lo que se desea lograr. En nuestro estudio, siguiendo estas recomendaciones, tenemos como objetivo general y objetivos específicos los que se describen a continuación.

1.3.1 Objetivo General:

- Analizar las características que se presentan en las representaciones paternas en emprendedores en conflicto con sus empleados.

1.3.2 Objetivos específicos:

- Identificar las características que se presentan en las representaciones paternas en empresarios en conflicto con sus empleados, entre estas características se encuentran los principales sentimientos y percepciones vinculadas a la representación paterna;
- Comparar la representación del padre y la calidad de la relación entre el empresario y los empleados.

1.4 Hipótesis

1.4.1 Hipótesis 1:

Existe una relación directa entre el vínculo del empresario con su padre y el vínculo con sus empleados.

1.4.2 Hipótesis 2:

Las experiencias negativas con la figura paterna en la infancia resultan en un liderazgo empresarial deficiente y obstaculizado por conflictos en la edad adulta.

2. ESTADO DEL ARTE

¿Qué impulsa a estos investigadores? La sensación que parece invadir a estos investigadores es la de no conocer la totalidad de los estudios e investigaciones en un área determinada del conocimiento que presenta crecimiento tanto cuantitativo como cualitativo (Ferreira, 2002, s/p)

El desarrollo y los avances de nuestra investigación parten de las encuestas provenientes de áreas similares a nuestros sondeos de investigación, a saber, el psicoanálisis freudiano, además de coincidir nuestro tema con otros enfoques incorporados en el vasto campo de la psicología como ciencia. De este modo lo que hemos trazado es acercarnos lo más posible a las actualizaciones sobre nuestra propuesta científica. Además, seguimos la pesquisa a través de las principales palabras claves, que fueron, 'psicoanálisis', 'conflicto', 'representación paterna', 'emprendimiento', 'líder', 'liderazgo', 'equipo', 'psicología'. Nuestro objetivo era relevar, tanto de lo que ya se había publicado, respetando un cronograma que no supere los 10 años desde su publicación, a publicaciones inéditas que estuvieran cerca, aunque distantes de nuestro tema de enfoque, lo que nos permitió acceder a la investigación contemporánea, para que, a partir de los datos investigados pudiéramos agregar conocimiento a nuestros hallazgos.

Los resultados encontrados en los diferentes enfoques teóricos de la psicología contribuyeron para ratificar la relevancia expresiva de la palabra en un contexto psicoanalítico, así como destacaron la proposición de que, al elegir el psicoanálisis freudiano como marco conceptual y gestor de nuestra tesis, hemos aprehendido las condiciones necesarias para llevar a cabo discusiones basadas en ejes clásicos y ampliamente utilizadas en otras investigaciones. Así, reiteramos que, desde los enfoques de las investigaciones indicadas, entendemos que el psicoanálisis freudiano aporta el marco conceptual necesario para el desarrollo del estudio que proponemos

para esta investigación, y para justificar la razón de nuestra elección recurrimos inicialmente a la afirmación de Laplanche y Pontalis (1988, p. 307) de que "si fuera necesario concentrar en una palabra el descubrimiento freudiano, esa palabra sería incontestablemente inconsciente". Concluimos, por tanto, que por ser el enfoque que nos trae los conceptos de estudio de procesos inconscientes y que tiene como elemento estructural la relación padre/hijo, nuestras pretensiones investigativas están establecidas y justificadas.

Sostenidos y movidos por el desafío de conocer lo que ya se ha construido y producido y luego buscar lo que aún no se ha hecho, de dedicar cada vez más atención a un número considerable de investigaciones realizadas de difícil acceso, de dar cuenta de ciertos conocimientos que crecen cada vez más rápidamente y de difundirlos a la sociedad, todos estos investigadores tienen en común la opción metodológica, porque constituyen investigación de encuesta y evaluación de conocimientos sobre un tema determinado (Ferreira, 2002, s/p)

Ferreira (2002) continúa diciendo que las publicaciones científicas transitan en un ambiente donde las ubicaciones, poblaciones, así como muestras, etc., varían, y a menudo ocurre que el tema de interés común se transfiere y sigue instrucciones inusuales, parece, o son arrojados a los centros de investigación nuevamente.

Así, nuestras búsquedas se basaron en los idiomas portugués, español e inglés, a partir de búsquedas en las plataformas oficiales Scientific Electronic Library Online (SciELO), Lilacs, Redalyc, Bireme, Google Scholar, Biblioteca Digital de Tesis y Disertaciones (BDTD), Portal de Publicaciones Periódicas de la CAPES, lo que nos permitió descubrir que los trabajos científicos que tratan, aunque sea pálidamente, sobre la representación paterna en empresarios en situación de conflicto con sus

empleados, están disminuidos, de ahí el surgimiento de nuestra investigación, porque, en general, el psicoanálisis está interesado en el análisis, la comprensión y la recepción de la enfermedad psíquica de los sujetos a partir de sus experiencias externas que afectan, a menudo devastadoramente, sus mundos internos, y específicamente, nuestras preocupaciones, que son el resultado del interés intelectual, están atravesadas por un deseo de cortar una investigación de un lugar, donde se supone que debemos encontrar conflictos y, por lo tanto, angustia, sufrimiento y tal vez incluso enfermedades psíquicas en varias etapas, es decir, el mundo privado y, por lo tanto, intrapsíquico de nuestra muestra.

De esta manera, las 10 publicaciones consideradas como convergentes a nuestras pretensiones y, por lo tanto, destacadas y enumeradas por nosotros justo a continuación, todavía en este capítulo, y a lo largo de nuestra tesis sus hallazgos contribuirán en gran medida a nuestras discusiones. Organizamos la presentación de los artículos considerando sus enfoques, respetando la cronología ascendente, es decir, desde la fecha más lejana de publicación hasta la más actual, así, las publicaciones se refieren a una de fenomenología, una de psicología cognitiva, dos de psicología conductual, 1 de psicología analítica, 3 de psicología organizacional, 1 de psicología social, una de psicología sistémica. De las 10 publicaciones incluidas en este capítulo, 6 de ellas (1, 5, 6, 7, 8 y 9), utilizaron la entrevista como instrumento para la recolección de datos, las otras utilizaron inventario (encuestas 2 y 4), cuestionario (encuestas 3 y 10). Pasemos a continuación, a sus descripciones, exponiendo minuciosa y detalladamente, utilizando como punto de partida el enfoque, año de publicación, autor, título, objetivo, muestra, resultados. Luego haremos la conexión de cada publicación con nuestra investigación. Nuestra intención es aclarar el porqué de la inclusión de los 10 estudios en nuestra tesis.

2.1 Investigación 1 – FENOMENOLÓGICA – 2013

Autores: Teixeira, R. M. & Carvalhal, F.

Título: Sucesión y conflictos en la empresa familiar: múltiples casos de estudio en empresas de la ciudad de Aracaju

Objetivo: Analizar la sucesión y los conflictos en las empresas familiares de la ciudad de Aracaju

Muestra: 4 empresas familiares, cuyos fundadores y herederos estaban a cargo del negocio

Instrumento: Entrevista personal semiestructurada con al menos un heredero

Resultados: En los casos estudiados no hubo conflictos en la elección de los sucesores. En el proceso de toma de decisiones, se observa que quienes toman las decisiones más importantes de la empresa siguen siendo los fundadores. En cuanto a la percepción de los herederos respecto a las decisiones tomadas por los fundadores, consideran que los fundadores toman decisiones que a veces son precipitadas, pero en general, se consideran buenas. En cuanto a los conflictos existentes, se constató que parecen ser principalmente de carácter financiero. También se observó que en estas empresas las relaciones familiares y comerciales son mixtas, debido a la proximidad, la confianza y la apertura a las discusiones.

La contribución de esta investigación publicada en 2013 consiste en los hallazgos que señalan los conflictos como pautas de rasgos peculiares y compatibles con los ordenamientos financieros y también la miscelánea que se produce a partir de la proximidad existente en las empresas que cruzan la horizontalidad del

parentesco y la verticalidad del espacio de trabajo. Se encontraron hallazgos similares en el cálculo de nuestros resultados.

2.2 Investigación 2 – PSICOLOGÍA COGNITIVA – 2013

Autor: Castro, S. de, & Rizzato, C.

Título: Emprendimiento y personalidad: el perfil en estudiantes brasileños

Objetivo: Identificar entre los estudiantes universitarios, el perfil de personalidad que caracteriza a los futuros emprendedores

Muestra: 475 estudiantes universitarios

Instrumentos: Inventario de Personalidad NEO PI-R (Neuroticismo, Extraversión, Apertura Inventario de Personalidad Revisado) para medir los cinco factores principales de la personalidad normal (no patológica) y sus treinta facetas y la Batería de Escalas de Expectativas de Control Generalizado (BEEGC-20) para medir el locus de control interno y externo, la autoeficacia y la expectativa de éxito. A través del análisis de conglomerados, se obtuvieron tres grupos según su grado de emprendimiento: seguidores, soñadores y emprendedores.

Resultados: El grupo emprendedor mostró características de personalidad diferentes a las de los otros grupos. También difieren en las creencias de locus de control, percibiéndose a sí mismos como más auto eficaces. En el análisis de los rasgos de personalidad y facetas del modelo Big-Five, la variable que más destacó en el grupo Emprendedor fue la escrupulosidad, especialmente las facetas esfuerzo por logros, competencia y autodisciplina. Esto le da al individuo que tiene metas y proyectos una fuerte voluntad de terminar las acciones que comienzan. El emprendedor se siente capaz de lograr sus

objetivos y demuestra poseer el esfuerzo y la persistencia necesarios para hacerlo. Tales características se ven reforzadas por la puntuación alta en ponderación, entendida como la capacidad de pensar antes de actuar y también la puntuación alta en la faceta de orden, que demuestra una persona con la capacidad de organizar su trabajo, su vida y que tiene las ideas claras sobre lo que tiene que hacer para lograr sus objetivos. El riesgo calculado se refiere a una tendencia a investigar los resultados y sopesar las probabilidades antes de elegir asumir cualquier responsabilidad. El clúster Emprendedor obtuvo una puntuación baja en el rasgo de neuroticismo, lo que significa que son personas equilibradas en sus emociones, con la capacidad de controlar tanto las emociones positivas como las negativas, con ideas realistas y con la posibilidad de lidiar con los problemas sin estresarse ni sentirse angustiados (Morán, 2009). Las facetas que más destacaron fueron: baja tendencia a la depresión, menor vulnerabilidad al estrés, a las agresiones psicológicas del entorno externo y baja ansiedad social con menor tendencia a sentir miedo, vergüenza o timidez en situaciones sociales.

La contribución del estudio a la nuestra se basa en el hecho de que sus hallazgos son similares a nuestros resultados sobre el conocimiento actual y sobrio de nuestra muestra frente a los desafíos inherentes a la gestión de personas y la complejidad que implica la gestión empresarial. Aunque es un estudio de 2013, entendemos que los resultados obtenidos de la muestra de peso significativo se mantienen actualizados y son compatibles con nuestros cálculos.

2.3 Investigación 3 – COMPORTAMENTAL – 2015

Autor: Vilas Boas, E. P.

Título: El comportamiento emprendedor y sus influencias en el proceso de creación y el desempeño de la empresa

Objetivo: Verificar qué características empresariales se identifican con mayor frecuencia en los emprendedores y, principalmente, identificar la relación entre los constructos Perfil del Emprendedor, Comportamiento del Emprendedor y Desempeño de la Empresa creada

Muestra: 457 emprendedores

Instrumento: Cuestionario autoadministrado enviado electrónicamente a más de 100.000 personas registradas en uno de los principales sitios brasileños para ayudar a los emprendedores

Resultados: El perfil del emprendedor como el comportamiento del emprendedor afecta el desempeño de la empresa. La influencia del comportamiento es mayor que la del perfil en el rendimiento. El comportamiento causal tiene mayor poder para explicar el desempeño positivo de la empresa que el comportamiento efectivo.

Las notas de esta investigación, cuya publicación es 2015, traen indicios de que los rasgos de personalidad, así como la forma de comportamiento del gerente influyen en el desarrollo positivo de la empresa, lo que proporciona pista y margen para discusiones frente a nuestros cálculos, donde encontramos variaciones en la multiplicidad de características de personalidad de nuestra muestra, hechos que se discutirán más adelante, en el capítulo correspondiente.

2.4 Investigación 4 – COMPORTAMENTAL – 2021

Autores: Goulart Júnior, E., Cardoso, H. F., Alves, T. A., & Silveira, A. M.

Título: Habilidades sociales profesionales e indicadores de ansiedad y depresión en directivos

Objetivo: Evaluar el repertorio de habilidades sociales profesionales manifestadas en los comportamientos de 43 gerentes que actúan en sectores administrativos de una Institución Pública de Educación Superior (IES), así como los indicadores de depresión y ansiedad y posibles asociaciones entre los constructos

Muestra: 43 gerentes que trabajan en sectores administrativos

Instrumentos: Inventario de habilidades sociales profesionales de los gerentes (IHSP-G), Inventario de ansiedad de Beck (BAI) e Inventario de depresión de Beck (BDI)

Resultados: Los resultados mostraron que las categorías IHSP-G con los promedios más bajos entre los gerentes fueron: Logro de Metas y Objetivos Profesionales, Gestión de Personas y Resolución de Conflictos en el Trabajo. En los datos del BAI, la puntuación media indicó ansiedad moderada, mientras que en el BDI se observó la ausencia de indicadores de depresión. Se encontraron correlaciones negativas entre las categorías IHSP-G y los instrumentos BAI y BDI. Se puede formular la hipótesis de que los gerentes calificados tienen indicadores más bajos de depresión y ansiedad.

En este estudio de reciente publicación la contribución es de suma importancia en vista de nuestros resultados, ya que las indicaciones de este estudio indican clara y concisamente que la normatividad presentada por la muestra constituida para el

estudio mostró que el comportamiento administrativo que involucra habilidades y destreza tiende a ser productivo y autoprotector de la enfermedad mental, con énfasis en la exención de condiciones depresivas y ansiosas.

2.5 Investigación 5 – PSICOLOGÍA ANALÍTICA – 2004

Autor: Morales, S. A.

Título: Relación entre las competencias y tipos psicológicos junguianos en emprendedores

Objetivo: Medir la intensidad con la que los tipos psicológicos junguianos se relacionan con las competencias empresariales del modelo de Cooley

Instrumentos: MBTI Test (Myers and Briggs Type Indicator) para determinar tipos psicológicos y Entrevista Enfocada para evaluación de competencias con análisis del modelo de competencias para emprendedores, desarrollado por Cooley.

Muestra: 82 emprendedores

Resultados: El análisis estadístico de los resultados mostró una baja correlación entre las competencias empresariales de Cooley y los tipos psicológicos de Jung. Se encontró una relación más clara entre la teoría junguiana y el modelo de competencias al relacionar las funciones sensación/intuición y pensamiento/sentimiento con el proceso de resolución de problemas. Se concluye que la tipología junguiana no es la tipología más adecuada para evaluar las competencias emprendedoras, no siendo descartada en otros estudios para el campo de la psicología organizacional.

Entendemos que los resultados de este estudio apoyan la elección de nuestros instrumentos de recolección de datos, a saber, dos cuestionarios creados para capturar respuestas auténticas basadas en la instancia psíquica de nuestra muestra.

2.6 Investigación 6 – PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL – 2016

Autores: Cebey, M. C. & Ferrari, L. E.

Título: Violencia laboral en organizaciones públicas y privadas: percepciones y significaciones

Objetivo: Explorar, identificar y analizar los componentes y factores subjetivos, interaccionales y organizacionales involucrados en la producción expresa o potencial de violencia y acoso en el lugar de trabajo en organizaciones públicas y privadas

Instrumento: Entrevista semiestructurada individual

Muestra: 26 personas, 13 trabajadores de empresas privadas (7 mujeres y 6 hombres, de 22 a 44 años) y 13 trabajadores de empresas públicas (8 mujeres y 5 hombres, de 22 a 55 años)

Resultados: En ambos grupos de trabajadores, el acoso vertical descendente parece seguir siendo el más claramente identificado y, según los datos cuantitativos de esta investigación, aquellos que se reconocen como víctimas de acoso laboral sufren con mayor frecuencia.

Nuestra intención con la inclusión de este estudio argentino publicado en 2016 se basó en conocer el punto de vista de los empleados en relación con la gestión que reciben de sus líderes. Los resultados indican que existe una jerarquía persecutoria en el ejercicio del poder, y que dicha jerarquía es soberana, autocrática y opresiva,

ya que las persecuciones en los ambientes laborales ocurren con el fin de especificar, calificar y legitimar la figura que manda frente a las figuras que obedecen.

2.7 Investigación 7 – PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL – 2017

Autores: Salvagni, J., Nodari, C. N., & Dorneles, E. L.

Título: El liderazgo como diferencial en las organizaciones: un estudio sobre la percepción de los directivos

Objetivo: Identificar el rol del líder en el proceso de motivación de los equipos de trabajo y buscar características influyentes que pueda tener que se reflejen positivamente en los resultados de los equipos y, en consecuencia, en la empresa

Muestra: 7 líderes con edades comprendidas entre 46 y 60 años

Instrumentos: entrevista no identificada y estructurada con preguntas abiertas

Resultados: Se concluye que el estudio presentó resultados satisfactorios, identificando los sentimientos de los líderes y aquellos liderados con respecto a la cultura de la organización en la que operan, y a partir de ellos, se puede iniciar un proceso de reflexión para brindar oportunidades de mejora continua en la empresa.

El propósito de este estudio publicado en 2017 fue identificar la representación del gerente frente a los procedimientos que involucran la toma de decisiones basadas en reflexiones mutuas que involucran al gerente y al equipo. Resultados similares, que se discutirán a su debido tiempo, también se encontraron en nuestra investigación.

2.8 Investigación 8 – PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL – 2017

Autores: Soldera, L. M., Constanti, E. & Hashimoto, F.

Título: Liderazgo y sufrimiento psíquico: un estudio con directivos de una organización empresarial

Objetivo: Comprender el sufrimiento que atraviesa el individuo en el desarrollo de una actividad de gestión de una empresa, centrándose en las cuestiones subjetivas en la construcción de su relación con el trabajo

Muestra: 30 líderes, estos directivos y encargados de varias áreas de dos empresas agroindustriales

Instrumento: Entrevista psicológica semidirigida

Resultados: Existe una proximidad del trabajo con las relaciones familiares, y la mayoría de los entrevistados iniciaron actividades profesionales con sus padres y especialmente con su padre. La figura paterna está relacionada con el tema del trabajo y los procesos psíquicos experimentados en la infancia son significativos para la inserción en el mundo del trabajo. En la actividad de gestión de personas, el liderazgo se fue construyendo, teniendo como imagen a la figura paterna, quien dirigió la realización de las obras en la infancia. Frente a los conflictos de gestión y liderazgo, los gerentes buscaron figuras jerárquicamente superiores para tratar de lograr una legitimidad de autoridad para la resolución de problemas.

Este estudio de 2017 es fundamental dentro de nuestra propuesta de debate, ya que sus resultados se hacen eco de los resultados evidenciados en nuestra investigación en relación con el lugar de salida del trabajo de nuestra muestra, que

en su mayoría también fue dentro de la familia, más específicamente con la compañía paterna.

2.9 Investigación 9 – PSICOLOGÍA SOCIAL – 2015

Autor: Campos, E. B. D.

Título: Competencias emprendedoras: una evaluación en el contexto de las empresas junior brasileñas

Objetivo: Identificar y describir el perfil emprendedor a partir de la percepción de una muestra de profesionales relacionados con la promoción de la educación emprendedora en instituciones de educación superior

Muestra: 34 jóvenes emprendedores en una muestra de conveniencia de 12 cursos de pregrado diferentes (excepto un participante que era de una IES pública en otro estado brasileño), con edades comprendidas entre 18 y 25 años

Instrumento: Entrevista semiestructurada

Resultados: Los resultados encontrados por estos estudios indican la producción de evidencia de validez de las competencias identificadas, indicaciones de correlaciones entre variables sociodemográficas y competencias empresariales, y diferencias significativas en el nivel de dominio de estas competencias entre los grupos analizados.

A través de entrevistas semiestructuradas, este estudio, publicado en 2015, constató las competencias empresariales positivas compatibles con diferentes contextos experienciales, y las diferenciaciones en el uso de las habilidades demostradas. Tales reflexiones y puntuaciones pretendemos iluminar más adelante en nuestras discusiones.

2.10 Investigación 10 – SISTÉMICO – 2007

Autor: Cabral, P. M. F.

Título: Desarrollo de competencias colectivas de liderazgo y gestión: una comprensión sistémica-compleja del proceso y organización grupal

Objetivo: Analizar las posibilidades y limitaciones del desarrollo de habilidades de gestión colectiva, considerando la subjetividad e intersubjetividad de los participantes, a lo largo de los procesos grupales

Muestra: 50 gerentes

Instrumento: 39 cuestionarios válidos sobre Competencias Emocionales

Resultados: Los resultados indican como factores críticos para la formación de la competencia colectiva en esta empresa: 1) Cuanto menor es el nivel de claridad sobre el papel del liderazgo, mayor es lo siguiente: a) la atención a los problemas operativos (y cuanto menor es el tiempo para gestionar a las personas – para monitorear, guiar, dar retroalimentación); b) la falta de definición de metas y objetivos; c) conflictos de entendimiento sobre el tema de la amistad; d) las dificultades para lidiar con la emoción. 2) Cuanto mayor sean las barreras jerárquicas: a) menor será la capacidad de asumir responsabilidades; b) cuanto menor sea el grado de intercambio de decisiones (y mayor será el temor para compartir poder e información); c) visión menos compartida; y d) mayor la dificultad de pedir ayuda, que se asocia con el miedo a exponerse y la tendencia a evitar el conflicto (y, en consecuencia, menor exposición de ideas y menor número de sugerencias).

La inclusión de este estudio de 2007 se debió a la discusión sobre la subjetividad de los gerentes frente a las decisiones tomadas en el entorno empresarial

y en la gestión de personas, el estudio aún ilumina la presencia de factores negativos en el caso de las empresas familiares. Encontramos resultados aproximados con respecto a nuestros cálculos.

3. MARCO EPISTEMOLÓGICO / TEÓRICO / CONCEPTUAL

Epistemología significa, desde un punto de vista etimológico, discurso – logos – de la ciencia – episteme –, así, se trata de un método que aborda los temas que involucran al conocimiento científico en su génesis, lo que implica que es un tipo de conocimiento que estudia la ciencia, una investigación analítica del origen, conjeturas y resoluciones de las ciencias, una forma de organizar teóricamente el conocimiento científico. La tarea esencial de la epistemología es equivalente a la reconstrucción coherente del conocimiento probatorio, la gestión investigativa y todo el procedimiento teórico del conocimiento humano, dirigido a una reflexión en torno al origen, la naturaleza y los límites del acto cognitivo, señalando sus distorsiones y condicionamientos subjetivos, cuyo punto de vista tiende al idealismo, o su precisión objetiva y veracidad, en una perspectiva realista, o puramente, gnoseológica. Tal práctica corresponde a una confluencia entre el investigador que escudriña el conocimiento científico y un mundo adecuado para la investigación científica, tal mundo tiene una implicación preliminar, a saber, un plan palpable para ser desenredado y explorado a fondo, que también incluye al investigador (Tesser, 1994, Monzani, 2009).

Mario Bunge (1980) advierte que para que una epistemología sea fructífera es necesariamente deseable que sea congruente con los siguientes estatutos:

Se refiere a la ciencia misma

- Se ocupa de los problemas filosóficos que surgen en el curso de la investigación científica o en la reflexión sobre los problemas, métodos y teorías de la ciencia.

- Propone soluciones claras a tales problemas, soluciones consistentes en teorías rigurosas e inteligibles, adecuadas a la realidad de la investigación científica.
- Es capaz de distinguir la ciencia auténtica de la pseudociencia
- Es capaz de criticar programas e incluso resultados erróneos, como lograr nuevos enfoques prometedores.

Para Jaramillo (2003) la epistemología tiene el eje fundamental de ofrecer las primeras inscripciones a investigaciones basadas en la científicidad, de manera que atravesadas por el trabajo metodológico puedan rechazar, sancionar, fundar o fusionar otros estándares a través de investigaciones científicas inéditas, generadas en tiempos difíciles compuestos de crisis y conflictos, o flanqueadas por el interés intelectual del investigador. Es relevante enfatizar que teniendo en cuenta el panorama en el que se desarrollan los episodios, las organizaciones, las comunidades, las experiencias grupales, etc., todos estos elementos son susceptibles de análisis investigativos basados en rigores éticos, teóricos y metodológicos, incluso si las preguntas e hipótesis permanecen anónimas, o incluso si se niegan los presupuestos iniciales. Es la investigación del fenómeno la que proporciona los signos de las experiencias de los sujetos.

Así, Tesser (1994), Jaramillo (2003), Ravanello et al., (2016) y Pinto & Paula (2018) posicionan el marco epistemológico a partir de reglas y fórmulas que indican la forma adecuada de pensar y actuar en los contextos de la construcción de conocimiento específico, es decir, es una forma precisa y convencional de expresar una idea, enunciar una regla, declarar un hecho, etc. Estas fórmulas se reúnen en un conjunto de técnicas que sirven para crear, organizar, apuntando a la formación, constitución y composición de trabajos científicos, utilizando fundamentos precisos,

metodológicos imperativos en el área de la ciencia, funcionando, así como un mantenedor del equilibrio de las investigaciones.

La teoría freudiana es el eje que sustenta nuestra investigación, es decir que su organización corrobora con un panel epistemológico del hombre como sujeto cuya construcción está compuesta por numerosos elementos interconectados y/o que funcionan como un todo.

Así, además de que nuestro estudio se apoya en métodos, convicciones y frases específicas del psicoanálisis, también asume una posición centrada en combinaciones que señalan y caracterizan vínculos que cooperan con un único objeto investigativo en su constitución, a partir de enfoques empíricos, metodológicos y teóricos que nutren nuestra tesis, delimitados por categorías analíticas de los discursos de la muestra, que son, a priori, manifestaciones que confieren significados particulares individuales y confieren significantes colectivos cuando se elaboran los resultados integrales de los instrumentos.

El marco teórico que presentaremos a continuación tiene, intencionalmente, sus órdenes flexibles con el fin de sostener a través de un modelo circular nuestras pretensiones, a saber, involucrar en las demarcaciones teóricas conceptos fundamentales para la especificación a la que pretendemos llegar al momento de nuestras discusiones. Entonces, partiremos de la premisa básica de la Psique y el Aparato Psíquico demostrando las diástoles presentes en las construcciones genéticas del método estructural emprendido en el contexto del psicoanálisis freudiano con el objetivo de hacer inteligibles los movimientos internos de la persona y, por lo tanto, pertinentes y pertenecientes al mundo intrapsíquico de este. Seguidamente, desarrollamos los Complejos de Edipo y Castración que se encuentran como elementos centrales y dominantes en la formación del sujeto. Poco

después, discutimos la Metáfora Paterna, que tiene la función de inscribir el simbolismo cercano a la imaginación y lo genuino, implantando la Ley y delineando los espacios metafóricos y/o simbólicos, es decir, introduce la metáfora del padre totémico a través de una reproducción simbólica de la escena de la multitud ancestral que señala su paso e inclusión. Así, entendemos que, a partir de estos conceptos fundamentales dentro de la línea psicoanalítica, subvencionaremos nuestras discusiones para ampliar, en la justa medida de la necesidad con los otros conceptos freudianos tan relevantes como estos que ahora destacamos.

El marco conceptual se desarrolla siguiendo los contornos de un diseño espejo a partir de las diferentes partes de la composición de nuestras variables de investigación, las cuales se combinaron armoniosamente, de este modo, como primer recurso conceptual tenemos las conceptualizaciones de Conflicto, variable que consideramos constituyente y formativa dentro del espacio de nuestra investigación, a continuación subrayaremos el tema Emprendedores – Líderes / Empleados – Liderados, y por último, realizaremos la exposición de la asignatura Emprendimiento. La exactitud de los aspectos conceptuales destacados está en el orden de nuestra intención de nivelar, en el momento oportuno de las discusiones, con claridad, nuestras intenciones en relación con los recortes que hemos elegido para apoyar la tesis sustentada.

A continuación, repasamos cada uno de los hitos, a saber, epistemológico, teórico y conceptual, siguiendo los criterios de investigación ya mencionados.

Luego procederemos al desarrollo de la epistemología de la disciplina psicoanalítica, como ya hemos anunciado con ocasión de la apertura de este capítulo.

3.1 La epistemología del psicoanálisis

"La intención es proporcionar una psicología que sea ciencia natural: es decir, representar los procesos psíquicos como estados cuantitativamente determinados de partículas materiales especificables, haciendo así estos procesos claros y libres de contradicción" (Freud, 1895 [1950], p. 355).

Monzani (2009) inaugura el término epistemología del psicoanálisis en los años 70 en Brasil con la intención de abarcar investigaciones, iluminando un enfoque que abrazó la filosofía detrás de la disciplina psicoanalítica. En aspectos amplios es posible tener en cuenta que el propósito esencial de la epistemología se basa en la condición de determinar racionalmente las líneas del conocimiento científico considerando los análisis lógico-históricos derivados de órdenes científicos tomados como auténticos y/o verdaderos, o de lo contrario, sería la acción de estudiar el conocimiento, explica el autor.

Vidal (2010) narra que, en la formación de los primeros bocetos psicoanalíticos, Freud (1856-1939) y el médico alemán Wilhelm Fliess (1858-1928) intercambiaron manuscritos, en el contenido de estas correspondencias contenían exámenes detallados de lo que más tarde serían los fundamentos esenciales del psicoanálisis, a saber, los fenómenos de conversión histérica, los fenómenos de fobias y angustia, algún síntoma mental se convierte en un síntoma físico, dando lugar a la psicósomática.

Así, el psicoanálisis tuvo sus perspectivas iniciales desde rudimentos o nociones preliminares a partir de investigaciones biomédicas que flanquearon la psique humana, sin embargo, no existen informes ni demarcaciones históricas que registren la intervención directa de la referida disciplina médica, mucho menos psicología, ya que es un espacio de producción de conocimiento relacionado con el funcionamiento de un sistema y/o dispositivo que opera sin la ayuda de otros o sin

estar conectado a otro sistema o dispositivo, es decir, el hacer psicoanalítico, desde sus esferas iniciales, es apoyado por procesos independientes.

La hipnosis, impulso decisivo para la creación de la teoría psicoanalítica, fue exhibida a Freud (1866-1939) por el neurólogo Jean-Martin Charcot (1825-1893), de este insólito encuentro surge el psicoanálisis y este se entrelaza en los detalles de su propio creador, ya que proviene de la tradición judía – Freiberg en Mähren – en ese momento, Austria, señaló que partes que componían su propia historia ayudarían en el ordenamiento de quien estaría a la cabeza de las investigaciones relevantes que lo llevarían hacia elementos que potenciarían los descubrimientos sobre el psicoanálisis.

Los desarrollos teóricos que se estaban descubriendo tenían relevancia directa con la situación psíquica conflictiva del sujeto. Los intentos de captar, comprender y analizar la descripción de la historia de la histeria culminaron en la concordancia de temas correspondientes a la sexualidad humana, proporcionando luego las coordenadas sobre el inconsciente, y esto, a priori, cumple tres direcciones, que son, la psique y su forma de actuar, la parte teórica donde se aglutina la forma de actuar y las experiencias humanas, así como la libre asociación como procedimiento técnico de tratamiento dentro de la clínica freudiana. Es indiscutible que es una teoría de la personalidad humana y su praxis está directamente relacionada en la elaboración de psicoterapia de tendencia analítica (Assoum, 1983, Figueiredo, 2003, 2013, Aguiar, 2006, Roudinesco, 2009, Ravanello et al., 2016, Carvalho et al., 2019).

Podemos afirmar que el advenimiento del psicoanálisis freudiano propuso una revisión epistemológica de las ciencias existentes hasta entonces en cuanto al estudio del ser humano. Esto no significa que las ciencias de la época se vieran obligadas a reestructurarse epistemológicamente para ser bien empleadas en el estudio de la

mente humana, siguiendo parámetros freudianos, sino que la asunción del inconsciente y su entrada en el universo de la investigación cuestiona los parámetros de construcción de los criterios epistemológicos de las ciencias en general. Esto se debe al cuestionamiento sistemático que el psicoanálisis hace al sujeto del conocimiento y la lógica de la razón (Ravanello et al., 2016, s/p).

Vidal (2010) y Carvalho et al., (2019) afirman que los principales estudiosos de la teoría psicoanalítica fueron el húngaro Sándor Ferenczi (1873-1933), activo en los preceptos freudianos a partir de ideas que tenían como objetivo reparar los síntomas de la psicosis. La austriaca Melanie Klein (1882-1960) que investiga como su foco principal el inconsciente, a quien Ferenczi alentó a abrir la clínica infantil. El inglés Donald Woods Winnicott (1886-1971), que fue igualado con Klein en estudios freudianos, tuvo una prominencia sin precedentes cuando desarrolló los conceptos de que el sujeto es naturalmente responsable de su saludable estructuración mental y elaboración y el concepto de "madre suficientemente buena". El francés Jacques-Marie Émile Lacan (1901-1981) que partió de las conceptualizaciones clásicas del psicoanálisis e inauguró una conceptualización actualizada de la teoría, incluyendo en la parte inconsciente directrices sobre lógica y lingüística, además de incluir la etapa espejo, que se refiere a la vida del sujeto que comprende el período de vida de 6 a 18 meses. El suizo Carl Gustav Jung (1875-1961), quien elaboró líneas inaugurales que incluían la represión en la teoría freudiana del inconsciente, que fueron aceptadas por Freud. Después de años de asociación, la pareja se separó porque Jung se lanzó a su propia teoría, a saber, la psicología analítica. La austriaca Anna Freud (1895-1982), que desempeñó un papel destacado en el tratamiento de los niños víctimas de abusos de guerra. El austríaco-americano de ascendencia judía Wilhelm Reich (1897-1957) que estuvo involucrado con los estudios freudianos hasta

que la pareja se disolvió debido a la necesidad de expansión teórica propuesta por Reich, donde se introdujo el concepto de coraza, que se consideraba como una protección física y psíquica del sujeto en oposición a las dificultades del mundo externo, facilitando la permanencia de su salud.

Ciertamente, como observa la tradición, Freud mostró que el psicoanálisis habría sido una novedad que llegó a cuestionar: (1) el alcance y los límites de un tratamiento fisiológico de ciertos malestares y (2) el lugar de privilegio del sujeto de conciencia, dueño de sus acciones. Esta última figura, tan querida por toda la filosofía de los siglos XVIII y XIX, encontró su frontera en una nueva forma de entender algunos estados alterados del sujeto y gran parte de los acontecimientos de nuestra vida cotidiana. Sin embargo, no era una nueva filosofía de la mente, ni era la elaboración de una técnica médica innovadora para tratar supuestos síntomas sin explicación. Aunque Freud nunca renunció (al menos por su propia voluntad) a presentar sus hallazgos – calurosamente rechazados – en la sociedad de los médicos, ni evitó las citas filosóficas (excepto para no ser demasiado similar a Nietzsche), la empresa psicoanalítica buscó constituirse como terapia y como una reflexión sobre la sociedad humana (Pérez, 2009, s/p).

A pesar de que el psicoanálisis cuenta con rigor e historicidad que cuentan más de cien años, todavía las dudas se ciernen a su alrededor, es decir, hay sospechas sobre su no científicidad metodológica y, por lo tanto, su relevancia científica en su conjunto. Aparentemente hay una necesidad de reordenamientos en los conceptos del aparato psíquico humano, en la libido, el complejo de Edipo, así como en las otras construcciones significativas de la teoría psicoanalítica, una teoría por así decirlo, adelantada a las determinaciones de su tiempo y, por lo tanto, de llenado sin paralelo en el panel del siglo XX (Pérez, 2009). "El arte y la filosofía se ponen al servicio de la

ciencia a la que está dando forma" (Gonçalves, 2015, s/p), así, la teoría freudiana tiene un vínculo inseparable con la filosofía de, por ejemplo, los textos de Platón (428/427 aC – 348/347 aC), Arthur Schopenhauer (1788-1860), William Shakespeare (1564-1616), Friedrich Wilhelm Nietzsche (1844-1900), completa el autor.

Cuando consideramos las escalas madurativas de las ciencias, encontramos que tienen diferencias en las edades madurativas, por lo que no existen parámetros seguros de medición y monitoreo de su desarrollo. Monzani (2009) junto con Pérez (2009) declaran que el psicoanálisis tiene méritos científicos indiscutibles, sin embargo, aún quedan trayectorias por seguir con respecto a la adquisición de criterios de validez, métodos y otros movimientos que validen la disciplina, de hecho, como ocurre en cualquier otro campo de la producción científica.

El psicoanálisis, para Monzani (2009) posee una forma muy diferente de mover las conceptualizaciones con las que trabaja, porque tiene su propia fuente de conocimiento. Es notorio que una parte significativa de los modelos metodológicos que estaban en boga durante el siglo XX se ancló en el positivismo lógico, que a su vez indicaba qué conocimiento estaba o no calificado para ser epistemológicamente científico, mientras que el psicoanálisis emerge a mediados de esta era y se adelanta a tales modelos, y sin embargo se fortalece desde sus propias bases epistemológicas como

- 1) (...) un procedimiento para la investigación de procesos psíquicos de difícil acceso; 2) un método de tratamiento de trastornos neuróticos, basado en esta investigación; 3) (...) una serie de conocimientos psicológicos adquiridos de esta manera, que poco a poco llegan a constituir una nueva disciplina científica.
- (Freud, 2011/1921, p. 245)

El rigor epistémico del psicoanálisis pasó a primer plano desde los caminos y potencialidades de indexar los brazos investigativos que impregnan, desde la metafísica, la salud, la cultura, la sociedad, etc., hasta los debates que incluyen el tema de manera global, además de renovadas emancipaciones reflexivas sobre las líneas vitales del pensamiento humano. La investigación psicoanalítica también estuvo involucrada con la urgencia de cruzar sus propias debilidades y avanzar, hacia propuestas para la creación de formas inéditas de validación de sus métodos. Es decir, no se contentó con utilizar los métodos ya validados, por el contrario, está en búsquedas francas dirigidas a la mejora de sus modelos de análisis, acercándose así a descubrimientos contemporáneos estables en el campo científico Monzani (2009).

3.2 Marco teórico

Presentaremos a continuación los extractos teóricos delimitados por el psicoanálisis que consideramos relevantes y de máximas implicaciones de nuestra propuesta investigativa. Nuestro interés aquí es explicar, aunque sea de manera preliminar, descripciones que entendemos de importancia previa con el objetivo de que esta parte del preámbulo apoye, en un momento oportuno, las discusiones que haremos en el futuro en los próximos capítulos de la tesis, momento en el cual abordaremos los marcos psicoanalíticos ciertamente de una manera más amplia y profunda.

3.2.1 *Psique y aparato psíquico*

Freire de Queiroz (2008) corrobora con las afirmaciones que se harán en el siguiente marco, cuando cita a Monah Winograd (2003), y afirma que, en el artículo titulado El cuerpo-alma problemático en la obra de Freud, presenta algunos puntos importantes que abordaremos a continuación.

En 1888, Freud publicó, en un diccionario de medicina, un artículo llamado "Cerebro". En la segunda parte del artículo, Freud hace una definición general del cerebro como el órgano en el que las excitaciones sensoriales centrípetas se convierten en impulsos centrífugos de movimiento. A esta función del cerebro se le da el estado de causalidad mecánica. Freud escribe: "... Simultáneamente con el estado mecánicamente definible de excitación de elementos cerebrales dados, pueden tener lugar determinados estados de conciencia. (Freud, 1888a, p. 62). [La traducción del inglés al portugués es mía.] Entre los estados de excitación cerebral y los estados de conciencia, Freud concibe una relación de conexión o de apego que puede formularse de la siguiente manera: los cambios materiales de estado (excitación de elementos cerebrales) están en conexión con los cambios de estados de conciencia. Esta conexión constituye una primera determinación del psíquico, hace del cerebro "el órgano de la actividad mental (Seelenthätigkeit)".

Según Baggio (1995), Freire de Queiroz (2008), Carter (2019), el ser humano figura en la cadena biológica, ya que su movimiento está vinculado a impulsos nerviosos provenientes de las instancias cerebrales, más específicamente del sistema nervioso central. Es un ser prematuro en sus constituciones, ya que nace para terminar, a excepción de la cavidad oral que, al nacer, el niño trae adecuadamente mielinizada y enervada. Y aunque al nacer está inacabada, nace dotada de potencialidades que la hacen incomparablemente única en sus condiciones de movimiento y flexibilidad para adaptarse y acomodarse en cualquier hábitat, debido a ello al telencéfalo del que está constituida. Así, al dar a luz, el niño está genéticamente preparado para cambiar el instinto oral de invertir en su madre con el fin de nutrirse con el alimento que esta ofrece a través, normativamente, del pecho. Y en este acto, está el establecimiento y fortalecimiento del vínculo fundamental sellado entre el ser

que nutre y el ser que se nutre de una figura cuyas prerrogativas están marcadas por el afecto seguro, la constancia y la nobleza en la presentación del pecho.

A partir de entonces aparece la marca del placer funcional que inaugura la práctica de la plenitud caracterizada por la saciedad del hambre y, en consecuencia, el bienestar pleno que surge de la restauración homeostática del organismo en su conjunto, donde el instinto oral se convierte en un impulso polivalente de disfrute, erótico, sexual. Al no tener características particularizadas, se conecta a todo, busca inversiones de cualquier orden. El impulso sexual se embarca en los caminos silbantes de los desplazamientos corporales del autoerotismo.

El impulso es descrito por Freud como un elemento psíquico que produce un estado de excitación que obliga al organismo a la actividad. Con respecto al estímulo, Freud escribe: "el impulso se diferencia por el hecho de que se origina en fuentes de estimulación internas al cuerpo, que actúa como una fuerza constante y que el individuo no puede retirarse de él a modo de escape como lo hace antes del estímulo externo". En la unidad, uno puede distinguir la fuente, el objeto y el objetivo. La fuente es un estado de excitación del cuerpo; el objeto favorece o causa este estado; Y el objetivo es la eliminación de esa emoción. A lo largo del camino desde la fuente hasta la meta, el impulso se vuelve activo, desde el punto de vista psíquico. Por lo general, se representa como una cierta acumulación de energía que obliga en cierta dirección. Es de este estremo que deriva el nombre drive (Maldonado, 2014, p. 354)

Maldonado (2014) informa que los impulsos sexuales se sostienen en los impulsos de autoconservación para que solo después de lograr la independencia, dicho movimiento comience en los elementos que componen la actividad oral, vinculando la satisfacción de la zona erógena con la necesidad de alimento. Además

de la zona oral, esto sucede con otras zonas que son el asiento de los impulsos parciales, un determinante en la sexualidad infantil.

Freud (1914/2013, 1921/1974, 1911/1969, 1915/1969), Maldonado (2014) dirá que una fracción del impulso sexual se mueve desde los movimientos corporales del autoerotismo – intuición erótica – a través de la facultad del saliente psíquico, soplando y añadiéndole algo. La energía libidinal del impulso atraviesa los componentes integrales del aparato psíquico, realizando un trabajo fenomenal que apoyará la psique del ser, prestándole forma, simbologías e imágenes concernientes al cumplimiento de los requisitos soberanos para la constitución de la subjetividad, o lo que contribuye a la formación de la cosa psíquica.

La cualidad necesaria y fundamental tomada para sí misma del sujeto, catexizada con impulso, se convierte en un símbolo legitimado, y luego viaja a través de trayectorias de arreglos, reordenamientos, ajustes para lograr sus propios significados y expresiones. Mientras que el impulso encarnado en las retracciones y modificaciones cambiando etapa y nombre, pasando a la denominación de deseo. Esta última es la tentación, ya sea porque quiere algo, necesita expresión y manifestación, y quiere avanzar más allá del área limitada del aparato psíquico. Entonces, el deseo tiende a entrar en las regiones de transición donde se adhiere al objeto externo, estableciendo con este relaciones no comprometidas y trascendentes. Yo, no-yo, mi-otro, constituyente-constituyente, de afuera hacia adentro. En la esfera remota de la psique, el deseo realiza la función de experimentar las innumerables posibilidades de la multiplicidad simultánea que surge de las áreas externas. Una vez que el objeto y el deseo están involucrados, se caracteriza una nueva transición de fase, que se llama interés, y esto se conecta a los objetos cuyo entusiasmo el sujeto aplica sus recursos vitales para lograr la satisfacción, concluyen.

Freud (1914/2013, 1921/1974, 1911/1969, 1915/1969), Laplanche & Pontalis (1988), Baggio (1995) afirman que el sujeto interactúa, ejerciendo su condición de persona que, como miembro de un Estado, se encuentra en el goce de derechos que le permiten participar en la vida política, siendo el espacio externo habilitador búsquedas y conquistas de los objetos que cumplen el papel de aquietar y/o silenciar, Incluso temporalmente, la búsqueda incansable que está intrínsecamente pegada al sujeto, es decir, la inquietud de tener que lograr siempre la satisfacción de los deseos nacidos de la psique. El impulso, que funciona desde un eje primario de movimiento psíquico y se genera en las proximidades del inconsciente, proviene de la categoría biológica, es imperceptible y sin ruido en el tronco inmediato a la psique.

Esta logística psíquica no ocurre igualmente para el deseo, ya que proviene de la alquimia pulsional inconsciente, el deseo, ya en el seguimiento psíquico secundario, agoniza al emerger del foco de la conciencia. De lo contrario, el deseo atrae hacia sí mismo, dentro de los movimientos lingüísticos y corporales, según Freire de Queiroz (2008), y desde las conexiones neuronales, se conecta con el objeto fuera de sí mismo, lo integra y se funde con él, porque, según Freud (1895/1996) y Fontes (2008) el aparato psíquico se engendra a partir de corpúsculos materiales llamados neuronas.

Por lo tanto, considerando las investigaciones de Freud (1914/2013, 1921/1974, 1911/1969, 1915/1969) partimos de la suposición de que la psique, habilitada por el deseo, es fácilmente capaz de asociarse con relaciones interpsíquicas, por lo tanto, el sujeto, incrustado en colecciones personalizadas de múltiples intereses. Esta vez, habiendo conferido la legitimidad socio-psíquica del sujeto, apunta al blanco de su intención deseoso y deseoso de obtener los objetos que satisfagan sus necesidades marcadamente momentáneas, dispara la munición

compatible con sus pretensiones. Es evidente que, a partir de este esquema, la intencionalidad practicada, no contaminada, se transforma en voluntad.

De las partituras de Freud (1914/2013, 1921/1974, 1911/1969, 1915/1969), Brenner (1975), Laplanche & Pontalis (1988) y Baggio (1995), informamos que el terreno psíquico, debido a su complejidad, es capaz de ser enfrentado o apreciado desde varios ángulos, está servido y rodeado de instancias conscientes, preconscientes, inconscientes. También tiene estructuras demarcadas como superyó, yo, id, que juntas forman el aparato psíquico, y a su debido tiempo, más adelante abordaremos cada una de ellas desde sus complejidades y singularidades. Tiene, en los procesos funcionales y operativos primarios y secundarios, su esencia o naturaleza. Y como ya mencionó Freire de Queiroz (2008), se ordena dentro de cadenas neuronales exclusivas y altamente especializadas, se organiza a partir del encuentro ordenado de objetos de interés según sus representaciones y simbologías particularizadas, por ejemplo, estéticas, culturales, científicas, entre otras. Se manifiesta en más de una forma o aspecto, en diferentes situaciones o contextos, considerando limitaciones de todo tipo en el tránsito entre sus sistemas.

Según Freud (1914/2013, 1921/1974, 1911/1969, 1915/1969), Brennero (1975), Laplanche y Pontalis (1988), Baggio (1995), Freire de Queiroz (2008), Cordeiro (2010), Carter (2019), la funcionalidad de la psique es establecer una conexión entre la realidad objetiva (mundo externo) y la realidad biológica (mundo interno), es decir, dos realidades desiguales, rigurosas e incompatibles, que tienen el papel funcional de realizar la articulación, composición e igualación entre los medios internos y externos, realizando la apertura de posibilidades, que concierne a los sectores creativos y la inventiva humana, similar a un conector frontal, funcionando como un espacio de confluencia de demandas que se cruzan promoviendo conflictos

– tesis x antítesis – en un espacio donde las divergencias pueden ser reorganizadas y/o renegociadas y, por lo tanto, resuelto.

Es importante demarcar que el psicoanálisis se centra en lo inconsciente de la psique humana. Así, el principio del placer es el señor en las circunferencias de la psique, donde Eros es el dios predominante, que comúnmente tiene sus pretensiones prohibidas por el principio de la realidad y se convierte en la diosa griega de la divergencia, Eris, porque, una vez que el sujeto tiene su deseo restringido o acortado, es tomado por una porción tensional donde la combatividad y el tormento se elevan más allá de los límites conocidos. Eso, a priori sería favorable y traería privilegios y ventajas al sujeto, sin embargo, más allá de los ejes normativos, se incorporan dosis de agresividad y movimiento continuo sin ataduras de cualquier conexión simultánea con las otras áreas que juntas forman el sujeto, lo que conducirá a anulaciones de movimientos saludables y pertenecientes a las esferas humanas preservadas.

Siendo la agresividad otra forma de que la energía pulsional se presente, lo hace en forma de responsabilidad y perseverancia, codicia, poder intransigente, persistencia, etc. La agresividad aún equilibra al sujeto en los dictados cotidianos, prestándole vitalidad, iniciativa y audacia, y cuando esto se reprime o interrumpe culmina en una profunda irritación e ira, desbordándose en la demolición de las bases sanas de la psique. El sujeto se compone de la posibilidad de deconstruirse y reconstruirse a sí mismo, por lo tanto, la destructividad es un punto pacífico en la remodelación humana, en el ser sano y psíquico, actúa en el guion que existe entre el mundo externo y la psique. Así, el individuo se convierte en un sujeto psíquico e interesado en la formación de sí mismo, concluyen los autores.

Freud (1900/2012), Freud (1940/1996), Brenner (1975), Kusnetzoff (1982), Hall *et al.*, (2000) señalan que la psique, o simplemente aparato psíquico, es la

denominación del método estructural freudiano. Su primera versión se distribuyó así inconsciente, preconsciente y consciente, siendo, que lo consciente, se refiere a las experiencias racionales que el sujeto puede manejar, el preconsciente se ocupa de los temas accesibles a la razón, y por lo tanto evidente en un momento determinado, sin embargo, el sujeto aún no se ha dado cuenta de ellos, por lo tanto, son fenómenos del 'casi', que aún llegarán a la conciencia del sujeto.

El inconsciente es la plataforma de los fenómenos brumosos, aquellos que están más allá del alcance de la conciencia inmediata, por así decirlo, los deseos, impulsos, miedos, ansiedades, etc., son una maraña de evitaciones dirigidas al no sufrimiento. Las indicaciones son que la conexión con el inconsciente sólo es posible a través del análisis psicoanalítico, actos defectuosos, bromas y similares. Lo más destacado es que hay un aflojamiento entre este trípode, por lo que el mismo material psíquico puede ocupar el consciente y, por razones internas de autoprotección, el material puede ser rechazado por el inconsciente, por ejemplo.

Posteriormente, entre 1920 y 1923, la referida versión sufrió alteraciones dando paso a tres elementos, a saber, Ello, YO y Superyo, y trata de tres partes constituyentes que interactúan entre sí en los movimientos de acción y reacción del sujeto. Así, siendo el Id un instinto rudimentario, actúa de una manera primitiva demarcando la irracionalidad irreflexiva, como ejemplo, pensamos en el comportamiento deseoso de un niño frente a un objeto de placer y prohibido, este luchará por lograrlo, al no tener un efecto, debatirá más hasta llegar a su objetivo de lograrlo. El Yo, es la porción consciente del aparato psíquico que hace que el sujeto sea capaz de modular sus movimientos experienciales, actúa coaccionado por el Ello y el Superyo y cumple el papel homeostático de las fuerzas coherentes e incoherentes, estableciendo la proporción de la cantidad determinada de las

voluntades puestas a disposición por el Ello y los permisos otorgados por el Superyo. El Superyo, por otro lado, tiene una función reguladora del Ello, comprende la fuente activa que vincula a las acciones del sujeto la transversalidad limitante impuesta por la ética, la creencia, la ley, la regla, la norma, la moral, y similares, tiene la función de imponer pensamientos de acción y reacción, y, por lo tanto, consecuencias de los actos cometidos, concluyen los autores.

Hall *et al.* (2000) señalan, considerando las esquematizaciones freudianas, que la personalidad humana está compuesta por la tríada Ello, Yo, Supereyo, siendo el Ello la porción biológica de la máquina psíquica y fundamentalmente es considerada como el marco primitivo y original de la personalidad. Así, del Ello surgieron las otras dos estructuras, a saber, el Yo y el Superyo, y el propio Sigmund Freud (1856-1939) aclaró que el Ello es la verdadera realidad psíquica, en función de serlo, el Ello, el espejo representacional e individual de las experiencias subjetivas, o incluso el intramundo psíquico que ignora las normas y leyes que constituyen la objetividad, dado que el Ello se gestiona por el principio de placer, su objetivo imperativo es mantener los accionamientos satisfechos y dar cobertura y aliviar los marcos de tensión. Así, en el Ello, además de las representaciones transferidas filogenéticamente, y también se conservan representaciones innatas, simbolizaciones y representaciones inconscientes, explican los autores.

Freud (1914/2013, 1921/1974, 1911/1969, 1915/1969), Laplanche & Pontalis (1988), Baggio (1995), Hall *et al.* (2000), Freire de Queiroz (2008), Cordeiro (2010), Carter (2019) comunican que el papel del Yo, que está guiado por el principio de la realidad, es adaptarse a la realidad y habilitar los deseos del Yo que se guía por el principio del placer, considerando las diligencias del Superyo que sigue patrones rígidos de culpa, autocensura y moralidad. En definitiva, el Yo proviene del Ello, y

surge de una manifestación de intensificación de la complejidad en la organización de un sistema, siendo, de esta manera, el sujeto, la yuxtaposición de un 'eso' psíquico, es decir, el Id, que tiene propiedades inconscientes y por tanto no conocidas. En la dirección del Ello, en su extensión bidimensional se forma el Ego/Yo, siendo, sobre todo, entonces, el Yo/Yo lo que resulta del Ello, ocurriendo su modelado en las interfaces de los sistemas preconsciente e inconsciente. El yo/ego araña las limitaciones entre el exterior y el interior, sus límites y tamices sensoriales son propios de las zonas físicas/biológicas/corporales, por esta misma razón se considera como la parte externa y visible del aparato mental. Finalmente, el Superyo es la estructura que explica innumerables engranajes y extensiones, a saber, la conciencia moral, la autoobservación, la base de apoyo de los ideales. El Superyo funciona como una pieza que surge repentinamente del Yo, y por encima de él actúa con vigilancia de dimensión persecutoria. En resumen, Hall *et al.* (2000) enseñan que el aparato psíquico inspirado en Freud menciona algo alrededor del conjunto de divisiones de la mente humana, a saber, consciente, inconsciente, preconsciente, Ello, Yo y Superyo. Estas formas, que componen el aparato psíquico o psique, interactúan de una manera incorporada en la constitución del sujeto.

Laplanche & Pontalis (1988) y Hall *et al.* (2000) explican que el aparato psíquico freudiano expresa, además de las características conferidas a la psique, características habilitadas para propagar y/o modificar una energía pulsional previamente estipulada, así como sus discriminaciones en sistemas o instancias, así como insinúa una idea esquemática que propone la yuxtaposición interna de partículas mentales, conectando estas partículas a cambio con las porciones mentales correspondientes, Y finalmente, el padre del psicoanálisis anuncia que hay un orden temporal que rodea la funcionalidad de estas partes.

3.2.2 Complejo de Edipo y Complejo de Castración

"¡Oh! ¡Ay! ¡Todo está claro! ¡Oh luz, que te vea por última vez! Todo el mundo lo sabe: todo estaba prohibido para mí: ser el hijo de quien soy, casarme con la persona con la que me casé y... ¡Maté a quien no pude matar!" (Sófocles, 427 a.C./2005, p. 96).

Según Zanetti y Höfig (2016, s/p) "fue en 1897 cuando Freud inauguró la idea de un complejo de Edipo, en una carta a Fliess". Así, Freud (1924/1969), Laplanche & Pontalis (1988), Hall et al., (2000), Zanetti y Höfig (2016) señalan que el complejo de Edipo se identifica alrededor de los 3 años, cuando se configura la identidad masculina del niño, en el despliegue de la fase fálica del desarrollo psicosexual del individuo, fase donde se produce el principio de excitación sexual y el niño se concentra en la activación de sus áreas genitales. Más específicamente, en este episodio, en el pene. En su condición favorable, según Freud (1924/1969) y Laplanche + Pontalis (1988), el complejo de Edipo tiene su génesis en la saga de Edipo-Rey, es decir, incrusta en dicha saga los deseos inexorables, es decir, canalizados por la figura que tiene el sexo opuesto, en este caso la madre, y la muerte del oponente que es la figura del mismo sexo, representado por el padre. Ya en su formato desfavorable, el Complejo de Edipo, ocurre lo contrario, considerando las partes constituyentes, o los actores de la saga, entrecruzando deseo y rivalidad.

Estudios en psicoanálisis, Freud (1924/1969), Laplanche & Pontalis (1988), Hall et al., (2000), Zanetti y Höfig (2016), Schiller (2018) terminan en la creencia de que los niños están angustiados y, por lo tanto, sufren debido a un conflicto interno parcialmente inconsciente, a saber, el deseo de ser caracterizados por el elemento del sexo que va en la dirección opuesta a la suya, Y concomitante con esto, se revela la voluntad masiva de abolir al oponente del mismo sexo, porque el afecto que él nutre para él, se turna para tener amor y odio. Específicamente en la condición del niño, la relación con la madre entra en esferas de aproximación y satisfacción, mientras que lo mismo no ocurre con el padre, por el contrario, el niño se enfrenta a alguien que

presenta peligro y que rivaliza hasta el punto de que el niño se percibe a sí mismo en una relación cuyas bases son triangulares. Dicho esto, imagine que el niño es objeto de violación por parte del padre de sus derechos a poseer a la madre, es decir, a hacer uso de ella como mejor le parezca. Esta fantasía promueve la aplicación masiva de recursos objetivos y subjetivos para llegar a la mirada de la madre solo para sí misma, y en cuanto al padre, el niño volverá a armar sentimientos de investidura que llevan en sí valores o poderes contrarios, por lo tanto, ternura y afecto, amor e ira, etc. La actividad representativa con un cierto grado de creación, cuyos contenidos están determinados por ideas repentinas y por recuerdos modificados o debilitados de objetos, Los eventos y situaciones, incluido el significado emocional, alcanzan el punto máximo cuando el niño desea la muerte del padre, lanzando, incluidas las estrategias y / o formas de abolir su presencia física, el niño también tiene la convicción de que tales deseos están presentes en los pensamientos de su padre, por lo que el temor de ser castrado por él se establece. Así, Freud (1924/1969) dirá que tal complejo -de castración- demarca los límites de las esquematizaciones de reconocimiento realizadas a través de la internalización imaginática de figuras paternas idealizadas. Cuando el niño se da cuenta de que el deseo por la madre, la ansiedad de la castración, el afecto y el horror por el padre son cuestiones indisolubles, el niño está listo y se somete al cumplimiento de un esquema de reordenamientos internos que continúa, sin remisiones, hasta que llega a su fin, es decir, el emparejamiento con el diseño parental del mismo sexo. Finalmente, se llega a saber que el temor a la castración lleva al individuo hacia las resoluciones de sus necesidades a elegir entre dos salidas contradictorias e igualmente insatisfactorias, es decir, el complejo de Edipo se disuelve de la conciencia de la imposibilidad de lograr la satisfacción de una demanda pulsional, a saber, que no es posible poseer a

la madre porque ella es de su padre. Esta vez, Freud (1924/1969) y Schiller (2018) enfatizan que el complejo de Edipo es la ocurrencia de mayor relevancia en el marco de los avances psíquicos, porque es a través de su expediente que se completa la formación de todas las instancias del aparato psíquico, a saber, Id, Yo y Superyo.

Las conceptualizaciones sobre el complejo de castración, afirman Laplanche & Pontalis (1988), Hall et al., (2000), Schiller (2018) están lejos de deliberaciones que conciernen a la extirpación física del pene, lejos de ello, este modelo esquemático es puramente simbólico y abona sobre la vida psíquica del individuo, sin embargo, simboliza una experiencia psíquica integral y decisiva en las decisiones que este adoptará en sus experiencias del futuro relacionadas con su identidad sexual, Fase que es experimentada por el niño desde un punto de partida inconsciente allí a mediados de sus 5 años de edad. Es necesario enfatizar que no es una fase ordenada a partir de un tiempo simplemente cronológico de la sexualidad del niño, por el contrario, la experiencia inconsciente de la castración se repite ininterrumpidamente en las trayectorias del sujeto a lo largo de sus experiencias, incluso en la fase de la edad adulta, esquematizan los autores.

Juntos, los complejos de castración y Edipo subsidian la estructuración de deseos que construyen y establecen al sujeto en sus circulaciones interpersonales. Contribuye y mejora la percepción de que los límites del deseo y del cuerpo existen, y puede representar la ruptura saludable del sentimiento de absolutismo hacia el otro y el mundo, que el Ego/Yo a menudo reitera. Hacerse un sujeto deseante utilizando tanto para la intimidación de la castración experimentada por el niño, como para la niña el deseo imparable de poseer un pene, representa poner un pie en las experiencias que forman parte de un continuo civilizatorio, habiéndolas registrado a partir del trauma que reprime el deseo incestuoso del objeto nunca alcanzado y/o

alcanzable, a saber, la madre, inculca al individuo la represión de sus impulsos, lo que resultará en su formación como sujeto (Laplanche & Pontalis (1988, Hall et al., 2000).

Según la teoría de Freud (1924/1969), estos dos complejos actúan, a lo largo de la existencia del sujeto, directamente en las elecciones-objeto del sujeto, siendo así a través de la fantasía inconsciente de la castración que tiene lugar el manejo de la estructuración del sujeto, estando en los barrotes del horror angustiado y, como ya hemos dicho, inconsciente, que surgen las manifestaciones neuróticas, así, Las fobias, los temores y otros síntomas que surgen en la vecindad de la conciencia expresan solo los mecanismos de defensa contra la aparición de alguna angustia tolerable. Los esquemas psicoanalíticos apuntan al hecho de que, si la niña contempla a la madre desnuda, identifica inmediatamente la ausencia del pene, explicando y visualizando así la vagina, no como un órgano representativo del género femenino, sino como la falta del pene. De esta manera la madre es observada como castrada. Esta vez, los sexos se distinguen del acto perceptivo según la presencia o ausencia del órgano sexual masculino, dejando el sexo femenino en ausencia de la carencia, atestiguan Freud (1924/1969), Laplanche & Pontalis (1988), Hall et al., (2000).

Por lo tanto, según Hall et al., (2000), existe el resultado de que en la relación madre-hijo, el complejo Edipo trabajaría con el sobrepeso de una tercera terminología, es decir, la función paterna, que está conectada con los accesorios simbólicos de la ley, es decir, tomar conciencia de la castración de la madre por la falta del pene se traduce en la verificación de la castración del otro, Esta percepción abre otros frentes de contemplación de la madre, por ejemplo que es un sujeto restringido y por lo tanto subordinado a las leyes. El niño reacciona entonces de una manera saludable y, por temor a su propia castración, lo que significaría perder su órgano sexual que tiene el

poder, o incluso romper su integralidad narcisista, abdica de su madre. La niña, por así decirlo, cuando percibe a la madre desaparecida del falo que es el órgano genital por excelencia, conduce a la niña al Edipo, volviendo al padre. La importancia ilimitada de tal descubrimiento radica en el autorreconocimiento por parte tanto del niño como de la niña de que son seres naturalmente carentes y que existe la legitimidad de esta falta tallada en la condición humana misma. Descubrir y admitir la castración implica establecerse frente a la regulación simbólica en la que el falo es la clave primordial, incluso porque, para que el sujeto sea entendido y entendido como deseante, existe necesariamente la idea de carencia, ausencia, por lo que se puede simplificar que solo puede existir el impulso del deseo con castración que garantizará la carencia.

3.2.3 Metáfora paterna

Freud (1908/1996) afirma que, desde el advenimiento del desarrollo biológico del individuo, este se está expandiendo, apuntando gradualmente a lograr su autonomía global, desconectándose para esto, del gobierno, a menudo autocrático, de sus padres. Esta desconexión, a pesar de causar sufrimiento a los involucrados, es, en opinión de Freud, uno de los movimientos más decisivos y necesarios con respecto a la emancipación de la psique para convertirse en sujeto, así:

[...] Tal liberación es primordial y se presume que todos los que han alcanzado la normalidad la han logrado, al menos en parte. De hecho, todo el progreso de la sociedad se basa en la oposición entre generaciones sucesivas. Hay, sin embargo, una clase de neuróticos cuya condición está visiblemente determinada por haber fallado en esta tarea (p. 219)

Freud afirma la preeminencia del padre en la constitución de la realidad psíquica. En "La novela familiar del neurótico", Freud (1909/2006) señala que, por imaginación, el niño se dedica a sustituir a los padres despreciados por otros más

elogiados, llegando a comprender que existe un vínculo sexual entre el padre y la madre y que siempre es incierto, mientras que la madre está muy segura. El niño ya no duda del origen materno y se limita a exaltar al padre en su novela. Esta exaltación del niño, que promueve una imagen de un padre poderoso digno de admiración, es relativa a la función del padre imaginario o del padre como imagen.

La metáfora paterna o 'el nombre del padre', dirán Pontes (2004) y Schiller (2018), trae conceptos esenciales del psicoanálisis freudiano-incorporados a las relecturas y avances lacanianos, por lo que la metáfora paterna estructura el ser como sujeto, es una operación lógica que construye y estructura al sujeto, y en este contexto sujeto significa ser dueño de un deseo, de un cuerpo.

La reproducción sexual de los animales se rige por un código genético, es absolutamente instintivo, hay una carga genética que trae el animal, y es a partir de ella que manejará los elementos esenciales para la reproducción de la especie, de esta manera, la propia naturaleza intenta poner a disposición los elementos esenciales para que machos y hembras se apareen.

El ser humano es completamente diferente. Quizás el descubrimiento freudiano más importante fue que la sexualidad humana no se rige por la genética, no se rige por lo biológico, no está dada por el órgano genital con el que cada uno de nosotros nace, está dada por la interpretación que hacemos de este órgano.

La pareja de un hombre puede ser una mujer y puede no ser, puede ser un artículo de colección, puede ser alguien del mismo sexo; Si es alguien del sexo diferente, una mujer para un hombre, por ejemplo, no sirve a nadie, las ocurrencias no siempre suceden de la misma manera, y no siempre tienen el mismo propósito, y uno siempre desea que haya sido un poco mejor o un poco diferente, es decir, o en otras palabras, el objeto que podría representar la integridad, No existe, el sujeto está

condenado a una insatisfacción continua, a un deseo eternamente presente y, por lo tanto, insatisfecho. A través de la metáfora del juego del encaje, se percibe que siempre hay algo que falta, que nada presenta consonancia absoluta. La naturaleza humana trae la idea de que la ausencia total de deseo es la muerte, es el único contexto que no se desea, de lo contrario el deseo siempre está encendido, y es por eso por lo que hablamos, los animales no hablan porque no tienen nada que decir y tenemos algo que decir sobre esta carencia, sobre esta cosa que nunca se completa (Freud, 1913/1974, Berenstein 1993, Tubert 1997, Schiller, 2018).

Hay una situación única en la que esta carencia se suspende y tal vez un objeto puede representar a un sujeto la integridad, esto sucede en la relación entre la madre y el bebé, un bebé puede, para cierta madre, representar el objeto que la satisface completamente, es decir, el objeto de integridad, puede mirar a este bebé absolutamente fascinado y este bebé estará allí paralizado, Como objeto complementario de esta madre en este juego de ajuste perfecto, se trata de una situación de conexión visceral, o incestuosa -tabú universal- (crimen, pecado, o mecanismo de protección a la especie), por lo que Levi-Strauss (1988), Lisón (1988) y Pontes (2004) dirán que el tabú del incesto existe para que los grupos humanos se relacionen solo entre sí, casándose fuera de la familia funciona como una alianza y socialización entre diferentes grupos, luego, Pontes (2004) contribuye afirmando que

Para Freud, como para Levi-Strauss, la prohibición del incesto es un fenómeno sociocultural de carácter universal. Este fenómeno genera en las más diversas culturas, comportamientos, leyes, instituciones, reglas, morales y una ética de conformidad con la formación social de cada pueblo, reiterando algo que es único en todos: el rechazo del incesto. Esta universalidad preocupó tanto a

Lévi-Strauss como a Freud, aunque el punto de llegada y salida de la construcción teórica de ambos es distinto (p. 13).

Para Levi-Strauss (1988) la prioridad es analizar la articulación entre naturaleza y cultura, a diferencia de Freud cuya principal preocupación es el contenido inconsciente contenido en la cultura.

Esta vez, desde el nacimiento de una relación, que de hecho es originalmente simbiótica, habrá una ruptura, el bebé se separa del cuerpo y el organismo de la madre, pero también puede quedar atrapado allí. Esta llamada situación incestuosa es en realidad una transgresión de la Ley principal que organiza la sociedad humana en todos los rincones del planeta, en todas las culturas, que es la Ley de la prohibición del incesto, una Ley que organiza la sociedad sin importar cuán primitiva sea, alguna forma de esta Ley está vigente en cualquier parte del mundo, así, fundamentalmente un padre no puede ser, padre, hijo o hermano de la mujer con la que tendrá un hijo, por lo tanto, la transgresión de esta interdicción es la transgresión de la mayor interdicción de toda la civilización, y toda transgresión de una Ley psíquica máxima, importa en el compromiso psíquico.

Por lo tanto, en una relación en la que existe un pegamento absoluto entre la madre y el bebé, algo parecido a un apego extremo a otro, y en este caso de la madre con su bebé, existe una hipoteca, cuya situación de compromiso psíquico es de proporciones abrumadoras. La separación de esta pareja madre-bebé, en cierto modo, si este bebé no representa para la madre el objeto de completitud, si ella, a pesar del bebé, más allá de él, continúa deseando a la pareja u otras cosas, no parece fascinada tanto comentar sobre este bebé, sino que mira a otro lugar, un lugar donde desea algo diferente, Una cosa otra, y el bebé acompaña esta mirada, y en ese momento cuando los dos miran este tercer lugar, se separan, y este tercer lugar es lo

que llamamos la función paterna, es decir, la función paterna es un lugar que se constituye en la psique materna, es una arena que representará un tercer lugar desde donde se realiza la operación que separa a madre y bebé. Este lugar idealmente es ocupado a menudo por el padre biológico, por la pareja, puede ser encarnado, personificado, puede ser el objeto que la madre quiere, más allá del bebé, y entonces sí, entra este padre concreto, de carne y hueso, un tema que se relacionará con este hijo, esta hija.

En situaciones clínicas, el grado de deterioro psíquico, incluso cuando esta función paterna opera es como si el grado de deterioro psíquico fuera siempre una función de la mayor o menor presencia, una vez que existe la metáfora, entonces la metáfora operará y este padre encarnado y personificado actuará. Si esta metáfora no es cumplida por el padre encarnado, seguramente se constituirá otra historia, porque la cultura exige que sea cumplida por el padre de hecho, se entenderá como una transgresión, aunque sea menor, y tendrá consecuencias diferentes para cada historia. La presencia del padre representa para el bebé la primera ruptura en la relación visceral con la madre, el padre es quien corta el cordón umbilical simbólico, y ahora el universo simbólico del niño no es solo su madre, la función paterna abre las puertas de la realidad para los niños (Freud, 1913/1974, Berenstein 1993, Tubert 1997, Puentes 2004, Schiller, 2018).

Así, en resumen, la función del padre es una función metafórica de sustitución, el padre es un significante que entra en escena apuntando a la sustitución del significante materno, como una alteridad. Puede ser ejercido por el padre biológico, pero puede ser ejercido por otro, en simbolismo, representa la Ley, la diferencia, la norma, sin embargo, este padre que vive con el bebé y con la madre del bebé, puede encarnar la función legislativa que un padre puede hacer, la función del padre es

simbólica, el padre imaginario es admirado, es un padre que puede ser respetado, o no, este padre de la realidad tiene así el lugar de un sujeto que encarna el poder.

3.2.4 Representación, percepción y sentimiento

La Representación trata con un objeto ausente y la Percepción de un objeto presente y el cuerpo es la fuente de las manifestaciones psíquicas. Percepción para Freud (1915/1969) en el artículo de Metapsicología de 1915, el inconsciente, hace una relación entre la percepción y el inconsciente, por lo tanto, afirma que esto va más allá de la descripción de una función del cuerpo o la conciencia. Laplanche y Pontalis (1986) coinciden con Freud cuando dicen que la representación "forma el contenido concreto de un acto de pensamiento y, en particular, la reproducción de una percepción anterior". (p.582). Perron (1995), sobre los estudios de Freud sobre la percepción, dice que "de toda percepción, lejos de ser una imagen exacta del objeto, se construye por la actividad psíquica" (pág. 500).

Freud (1925b/1996) vuelve al tema del texto La negación, cuando afirma que todas las representaciones se originan en percepciones y son repeticiones de estas. Señalando que "la reproducción de una percepción como representación no siempre es una repetición fiel. Puede ser modificado por omisiones o alterado por la fusión de diferentes elementos". (p.375). La representación es irreal, subjetiva e interna.

Para profundizar en la percepción necesitamos traer a colación lo que Freud llamó percepciones endopsíquicas o percepciones internas. En el texto La psicopatología de la vida cotidiana, Freud (1901/1969) se refirió a las percepciones endopsíquicas diciendo que en ellas se concentra la percepción de afectos y sentimientos. En la percepción endopsíquica, lo que ha sido reprimido actúa como está presente en el inconsciente es su configuración primaria que da sentido a la percepción.

En El delirios y sueños en la Gradiva de W. Jensen, Freud (1907/1996) a través de los delirios y sueños de un personaje, explica que lo que se reprime puede causar influencia en el comportamiento. Freud muestra que la percepción está influenciada por factores internos de los que, la mayoría de las veces, uno no es consciente, trayendo la información de que es por estos factores que la realidad gana significado, trayendo a cada persona una forma particular de percepción del mundo.

Es el supuesto de la Psicología que el comportamiento de las personas se constituye en base a su subjetividad, a su cosmovisión en la que cada una presenta sentimientos, emociones y características únicas. Para Rogers (1951/1992) el mejor ángulo para entender la conducta de las personas es observar desde un marco de referencia propio. El autor afirma que si, por empatía, experimentáramos las sensaciones de la persona, incluidas las percepciones inconscientes, entenderíamos la conducta de las personas.

Para Damasio (1999/2000) el sentimiento es un proceso cognitivo sobre las sensaciones subjetivas de los estados corporales (emociones) provocados por agentes externos o internos a la persona, que pueden ser cultivados, o no, por él.

Fineman (2005) señala que ya existen trabajos sobre emprendedores que lidian con los sentimientos que despiertan pasión, angustia, alegría y aburrimiento, entre otros, y refuerza la idea de que hablar de emociones en el contexto de los negocios debe formar parte de la vida cotidiana de los emprendedores.

La actividad laboral como lugar para expresar sentimientos y sensaciones previamente experimentados en la familia es expresada por Klein (1959/2006), cuando compara una actitud del individuo hacia un subordinado o un superior, como una repetición de la relación con un hermano menor o con uno de los padres.

Dorneles, Salvagni, Nodari (2017) identificaron que los sentimientos de los líderes y aquellos liderados con respecto a la cultura de la organización en la que operan pueden, desde los líderes, generar mejoras continuas en la empresa.

3.3 Marco conceptual

Nuestro marco conceptual se explicará a continuación, y para ello, tomaremos como parámetro las principales demarcaciones conceptuales que entendemos que son de relevancia única para nuestras discusiones y resultados.

3.3.1 Conflicto

La descripción etiológica de la palabra conflicto es *conflictus*, y tiene raíz en latín y significa desorden, choque de personas que luchan, oposición, choque, discusión, antagonismo y similares, o incluso lo que Fontes (2008) llamó fuerzas distintas, u oposiciones y contradicciones. Sin embargo, aunque la palabra conflicto es precursora de tales definiciones, cabe señalar que no es en todas las ocasiones que se producen desarrollos y resultados negativos, por el contrario, pueden darse situaciones creativas y oxigenadas a partir de movimientos conflictivos. El despliegue de un marco en el que reine el conflicto dependerá de cómo se gestionen y negocien las maniobras. Así, es deseable que al conflicto instalado no se le atribuyan sentencias negativas, ya que la liberación de acciones restaurativas se desarrolló a partir de lo que se entiende, momentáneamente, como desagregado, malvado o traicionero.

La imagen del alma humana impregnada de contradicciones constitutivas emerge como el fiel retrato de la concepción freudiana del hombre, en la que observamos la presencia irremediable de conflictos que hacen del mundo interior un campo de batalla. Uno no puede vivir sin estar, hasta cierto punto,

en desacuerdo consigo mismo, y no hay un apaciguamiento absoluto que pueda surgir en el horizonte (Fontes, 2008, s/p).

A lo que Freud (1996/1917b) y Gomes (2014) confirman la cita anterior al señalar en sus pautas teóricas de profundización que darán al universo mental conflictos de todo tipo, que los sujetos se encargan de resolverlos, "el hombre siempre ha vivido inmerso en conflictos, paradojas, contradicciones; siempre ha estado dividido por extremos y polos opuestos" (Gomes, 2014, p. 619).

Todavía basándonos en Gomes (2014), podemos afirmar que la vida está en conflicto con la muerte. Por otro lado, cada conflicto puede transformarse en algo positivo a través del diálogo.

Las perspectivas sobre el conflicto son diferentes, de Heráclito y Marx, pensadores dialécticos para quienes el mundo es una sucesión de conflictos y contradicciones irreconciliables. Para Sócrates, Platón, Sigmund Freud y Edgar Morin, los conflictos son parte de la "totalidad de las cosas" a través de sus oposiciones. Para algunos fue la armonía con la naturaleza lo que dio origen a la sociedad, para otros fue el miedo y la violencia que algunas personas impusieron a otros, haciéndolos obedientes a su voluntad.

En cuanto a la estructuración del conflicto, Gomes (2014) aclara que la dialógica mediadora es el reverso del conflicto. Se traduce en una acción para la expresión de opuestos, teniendo en cuenta el contexto, sin pretender ocultar los conflictos.

El mismo movimiento no ocurre en narrativas conflictivas, que están permeadas por choques de intereses, ideas, proporcionando confrontación y confrontaciones de diversos órdenes, e incluso pueden llegar a las fronteras de la violencia, advierte el autor. Así, ocultar y/o disfrazar conflictos corrobora con su

potenciación y cristalización, iluminándolos ya, tiende a ser más productivo. Glasl (1999) participa en esta misma posición frente a situaciones conflictivas y utiliza la expresión confrontación atenta para calificar las posturas tomadas como positivas en las demandas donde se instala el conflicto. La confrontación atenta se basa en subterfugios como la iniciativa, la objetividad, el conocimiento de las características y el comportamiento desfavorables del antagonista. Para Gomes (2014, p. 621) cada situación de conflicto tiene su génesis a través de dos posibilidades fundamentales, a saber, el deseo de batalla o la cobardía anterior, el autor continúa afirmando que:

1. Hay personas con una propensión al conflicto porque creen que conducirá a un cambio en la situación y hay personas con una propensión a evitar el conflicto, el choque abierto de intereses opuestos, que consideran destructivos e innecesarios.

2. Los conservadores y acomodaticios tienden hacia el consenso y la defensa de la estabilidad; Las personas agraviadas o progresistas tienden a ser agresivas hacia las reglas y convenciones sociales.

Para Cebey (2014), en su Tesis Doctoral sobre situaciones de acoso en los procesos laborales, los conflictos iniciales forman parte de la primera fase en las relaciones organizacionales. En esta etapa suceden como algo natural dentro de un grupo de trabajo. En este comienzo, los conflictos son saludables para la institución, ya que son necesarios para el progreso y la innovación. Los protagonistas del conflicto están buscando soluciones que puedan resolverlo. Todavía usan el razonamiento lógico y, en cierto modo, cooperan entre sí. En la segunda fase, los individuos se colocan en posiciones opuestas para discutir cómo resolver la situación. Hay una pérdida de confianza y respeto con la consiguiente ruptura en la relación. En lugar de cooperación como en la primera fase, en esta etapa prevalece la tensión del vínculo,

y la búsqueda de la solución del conflicto da paso a la evitación de este. En la tercera fase, tenemos el proceso de acoso moral, donde los enfrentamientos se vuelven destructivos y agresivos, causando daño o exclusión de la persona de la institución.

Berg (2012) afirma que las personas presentan, a lo largo de sus trayectorias experienciales, múltiples características, tanto físicas como subjetivas, que las hacen únicas en sus particularidades e individualidades. En medio de tal diversidad de posiciones particularizadas, surge algún punto de conflicto, ya sea encubierto o revelado, que puede o no desgastar los movimientos interpersonales, incluso dañando la personalidad de la misma manera, o incluso de manera más abrumadora. El conflicto nace y se nutre, no solo de puntos que difieren entre los negociadores, sino también de la voluntad y la autoridad facilitadora para emprender reflexiones y / o discusiones sobre un tema específico o incluso aleatorio.

Así, para Berg (2012) un conflicto puede considerarse favorable cuando ocurre en el contexto de conversaciones que promueven posiciones que conducen al pensamiento y la evocación de la virtud que consiste en evitar la prisa en los juicios, la imprudencia, la impulsividad en la conducta. E incluso si las personas involucradas toman una posición y siguen interesadas en avanzar positivamente hacia la consolidación de las diferencias en sus puntos de vista, y finalmente estar dispuestos a abrazar la posibilidad de fusionar ideas aparentemente divergentes en acciones recicladas.

Laplanche y Pontalis (1986) sugieren que para comprender mejor el conflicto en el trabajo psicoanalítico sería apropiado utilizar las pautas de la metapsicología, es decir, posicionar el conflicto dentro de marcos económicos, dinámicos y tópicos. Sin embargo, seguiremos las posiciones de Fontes (2008) y utilizaremos, en nuestra

tesis, cruces más genéricos y, por tanto, más amplios que extrapolarán el trípode propuesto por los autores al principio de este párrafo.

Dado que el conflicto entre los impulsos de vida y muerte, por ejemplo, se puede caracterizar como simultáneamente económico (cantidades de energía pulsional en acción) y dinámico (las energías pulsionales interactúan entre sí). (...) otro ejemplo sería el conflicto entre el sujeto y el mundo externo, que difícilmente podría decirse que es tópico, ya que el mundo externo se encuentra fuera del propio aparato psíquico (Fontes, 2008, s/p).

Fontes (2008) afirma que existe la posibilidad de que un conflicto termine, pero otros se establecerán, en un eterno juego experiencial, por lo que este autor defiende la idea de que "los conflictos no forman parte de una fase que se supera poco después, no suceden en una época y luego dejan de existir" (s/p), de esta manera no es coherente con la realidad el hecho de que pensemos que los sujetos llegan a un expediente final para los conflictos, siendo lo mismo, lejos de ser intermitente, duradero, estable y continuo. Siendo lo mismo, según Freud (1915/1969), subvencionando los nacimientos de psicopatologías, así como los más variados formatos de sufrimiento humano.

3.3.2 *Figura paterna, psicoanálisis y emprendimiento*

La importancia de la figura paterna en el desarrollo saludable de la psique es estructural para la teoría psicoanalítica. En *El futuro de una ilusión*, Freud (1927/2006I) afirma la necesidad del ser humano de crear una figura paterna proyectada sobre la figura de Dios, como una forma de lidiar con la impotencia, la soledad y el miedo. Afirma, en *Leonardo da Vinci y un recuerdo de su infancia* (Freud, 1973/1910, p.61): "en la mayoría de los seres humanos, tanto hoy como en tiempos

primitivos, la necesidad de confiar en una autoridad de cualquier tipo es tan imperativa que su mundo se derrumba si esa autoridad se ve amenazada".

Entre las diversas representaciones y funciones psicológicas que el psicoanálisis atribuye a la figura paterna están la afirmación de límites y contenciones, desde la perspectiva del Complejo de Edipo, la de protección y apoyo que aporta confianza y seguridad al desarrollo (basada en la perspectiva del apego, por Bowlby, 1989; 1990).

En el ámbito del emprendimiento, tales características de la figura paterna se han relacionado con el liderazgo y la gestión. Guimarães Júnior y Macêdo (2013) afirman:

[...] Similar a la figura del padre que da al hombre, aunque carezca, la seguridad y protección para hacer frente a la indefensión, es la figura del líder. De esta manera, el jefe ideal a los ojos de los subordinados se asocia con la figura de un "buen padre", que hace que sus subordinados se sientan amados y protegidos. De lo contrario, los subordinados pueden rechazar la autoridad del líder, incluso si en la práctica tienen que obedecer (p. 262)

Los estudios de Soldera, Constanti y Hashimoto (2017) indican que la figura paterna está relacionada con el tema del trabajo y los procesos psíquicos experimentados en la infancia son significativos para la inserción en el mundo del trabajo. En la actividad de gestión de personas, el liderazgo se fue construyendo, teniendo como imagen a la figura paterna, quien dirigió la realización de las obras en la infancia.

3.3.3 Emprendimiento y Psicología

Desde la década de 1980, se han realizado muchos estudios psicológicos sobre el emprendimiento en general y, principalmente, sobre el perfil de los emprendedores. Para De Vries (2003), el emprendedor experimenta una especie de teatro interior, en el que sus experiencias vitales se proyectan de forma inconsciente. En este sentido, este autor afirma que la historia vivida y pasada del emprendedor tiene grandes reflexiones sobre su desempeño actual. Para De Vries (1985) y también para otros autores, como Collins y Moore (1970), el empresario opera en un teatro de negocios, lo que incluye la necesidad de aplausos y algunas defensas psicológicas, como la proyección y la ruptura. De Vries (1985) señaló en sus estudios que los empresarios necesitan crear sus propios entornos, a menudo debido a las dificultades para adaptarse a los entornos de trabajo convencionales, en un mecanismo psicológico de liberación de lo que les causa frustración y privación. El espíritu empresarial sería una forma de cumplimiento de los deseos instintivos (Ibid.).

Otro investigador central de psicología en el estudio del emprendimiento es McClelland (1987), quien identificó, en la teoría de la motivación psicológica, que las personas son impulsadas por tres necesidades: logro, afiliación y poder. Sus estudios señalan que los empresarios exitosos tienen altos niveles de necesidad de logro. Además, encontró que el emprendedor está motivado por la necesidad de logro dirigido a la competencia y la superación de obstáculos, por la necesidad de poder vinculado a la reputación y la posición social; y la necesidad de afiliación, que implica mantener vínculos y relaciones y buscar ser aceptado por el grupo.

3.3.4 Conflicto en el liderazgo y la gestión de personas

Dejours (1992, 1989) y Lapierre (1995) consideran que el liderazgo no pertenece al líder, estando condicionado a factores como: relaciones grupales, contexto de tiempo y espacio, historia vivida, correspondencia entre deseos de líderes y dirigidos. En este sentido, el liderazgo está vinculado a las relaciones con las personas lideradas, el ambiente de trabajo y el contexto de las actividades laborales.

Basado en la teoría de Dejours (1992), representativa de la Teoría Psicodinámica del Trabajo, Soldera, Constanti y Hashimoto (2007) escriben sobre el liderazgo de los gerentes:

El gerente, frente al grupo de trabajo, experimenta un conflicto entre la necesidad de imponerse y el deseo de ser aceptado. De esta manera, busca conciliar el reconocimiento del deseo y el deseo de reconocimiento. El gerente busca expresar sus deseos y espera que otros consideren aceptar sus posiciones. El individuo en esta condición involucrará a otros en las redes de su propio deseo, expresando las fantasías más reales de omnipotencia. (pág. 41)

Soldera, Constanti y Hashimoto (2007) también aclaran que para que el líder exprese su deseo no es suficiente. Busca el reconocimiento y la pertenencia del grupo. Lo cual tiene la consecuencia de aceptar los secretos del grupo. El grupo, así, tiene la posibilidad de ser un cuerpo social que busca diferenciarse. Es deber del líder asegurar este espacio de diferenciación para que se satisfagan los deseos de cada uno del grupo. Corresponderá a los participantes compartir su propia capacidad de pensar y actuar, reconociendo la competencia de cada uno.

Pensando en esta dinámica que involucra la figura del líder, Lapierre (1995) señala una proyección de deseos entre líderes y dirigidos, así como una

correspondencia entre deseos y fantasías inconscientes. Sin embargo, esa correspondencia no siempre se mantiene. Una de las características del sufrimiento que implica el liderazgo y la gestión de las personas sería precisamente este desajuste de deseos y fantasías inconscientes. "Las organizaciones de trabajo peligrosas son aquellas que atacan el funcionamiento mental, es decir, el deseo del trabajador", y con ello, atacan el camino personal de los "compromisos con la realidad". (Dejours, 1986, p.10). La dinámica de los deseos está vinculada a la vida y la historia familiar, por lo que un líder lleva esa historia al trabajo.

La función de liderazgo requiere estar entre presiones internas y externas a la institución y una estrategia importante para que el líder maneje saludablemente tales presiones y ataques a sus deseos sería, según Dejours (1992), la creatividad, que

[...] Confiere sentido porque aporta, a cambio de sufrimiento, reconocimiento e identidad. Y el significado aleja el sufrimiento porque a cambio de la repetición (resurgimiento del sufrimiento) da acceso a una historia (experiencia vivida): cada innovación es diferente de las demás. A través de la serie encadenada de sus descubrimientos o invenciones, el sujeto experimenta y se transforma a sí mismo. (pág. 160)

3.3.5 El liderazgo según la psicodinámica del trabajo

Sobre el liderazgo, en el enfoque de la psicodinámica del trabajo, hay que añadir que, desde el punto de vista del dirigido, lo que espera del líder es el reconocimiento en cuanto a la utilidad de su trabajo. El empleado quiere saber del gerente si su trabajo es útil. Es a través de la utilidad de su trabajo que el empleado espera contribuir a la evolución de la empresa y la sociedad. En cuanto a los compañeros de trabajo, lo que el trabajador espera de ellos es reconocimiento por la calidad, la belleza, de su trabajo. El reconocimiento es, por lo tanto, el retorno

simbólico e inmaterial que el empleado espera por su contribución al trabajo. (Dejours, 2000).

Dejours (2000) hace una distinción importante entre una masa en el concepto de Freud y una comunidad de pares, una comunidad de pertenencia, para expresar la necesidad de reconocimiento. Para él, una comunidad de pertenencia es una formación social extremadamente sutil y frágil, con reglas comunes de trabajo, reglas de oficina. En la masa no habría vínculo social, ni vínculo entre las personas. Las reglas de oficina requieren la cooperación entre los empleados y entre los empleados y el líder. Para establecer el vínculo y la organización a evolucionar, es necesario tener un espacio de discusión donde haya: visibilidad, confianza, discusión, deliberación colectiva, etc. Actualmente, los conflictos en el trabajo están cada vez más presentes, producto de nuevas prácticas organizativas en las que prevalece la competencia generalizada, la práctica de conductas a veces injustas de los miembros de la organización para destacar, la apelación a la agresividad, al individualismo y a la búsqueda de ingresos para su propio beneficio.

Dejours (2004b), basado en los principios del psicoanálisis, afirma que los rasgos de personalidad más permanentes tienen su origen en la infancia y en las experiencias iniciales del sujeto. En estas experiencias, el vínculo con los padres es la parte que más influirá en la estructuración de la personalidad del niño. Esta estructuración se lleva a cabo en etapas, a lo largo de los años. Desde sus días de bebé, el sujeto siente y experimenta las aflicciones y conflictos de sus padres. El niño entonces, por su sensibilidad, parece tomar la angustia de los padres como propia también. Ella lucha contra el sufrimiento de sus padres como si fuera su propio sufrimiento. Tratar con angustias y conflictos paternos, interiorizados como propios, es una carga que el niño lleva por el resto de su vida, incluso en su trabajo: "un deseo

de conocer y comprender siempre renovado por coyunturas materiales y morales cuya forma recuerda la relación y las preocupaciones con los padres" (p. 291).

El trabajo tiene la posibilidad de ser, entonces, una oportunidad importante para que el adulto realice el deseo de establecer un vínculo entre los sufrimientos primitivos, heredados de los padres, y la realidad social. Los otros trabajadores son sus nuevos "compañeros de escenario". (Dejours, 2004b, p. 292). A través del desempeño del sujeto en su entorno laboral, según Lancman y Uchida (2003), el trabajador buscará elaborar el sufrimiento primitivo y, en cada rompecabezas de trabajo que resuelva, se sentirá fortalecido psíquicamente. Lo que en psicoanálisis se llama el cambio de objeto de impulso.

Para Dejours (2013) la relación de confianza entre directivos y equipo de trabajo es de suma importancia, en su concepción de organización, trabajadores y empleadores no se relacionan de manera contradictoria, contraria, divergente; Tienen intereses y prácticas diversos, pero no opuestos: cada trabajador tiene que saber cómo trabajan los demás y necesita confiar tanto en sus colegas como en sus jefes.

El reconocimiento por parte del empresario por el trabajo bien hecho por el empleado es de fundamental importancia para la salud psíquica del empleado. Según Napoli y Koffsmon (2015) el reconocimiento da sentido al sufrimiento y el trabajador siente que su esfuerzo valió la pena; citando a Dejours (2006) complementan que el proceso de reconocimiento transforma el sufrimiento en placer y cuando esto no sucede, ya sea por indiferencia o por negación del esfuerzo, se desestabiliza uno de los mayores soportes de identidad, lo que constituye un riesgo importante para la salud mental.

3.3.6 Psicoanálisis en las instituciones

Para Ulloa (1969), cada institución se organiza en base a tres distribuciones: geográfica, temporal y de responsabilidades; constituyendo un organigrama que configura organismos que mantienen ciertas regularidades. En estos organismos hay ciertos observables que resultan en puntos de referencia útiles para comprender su dinámica y probar su enfoque psicológico. El primero de estos puntos de referencia lo constituyen los diferentes movimientos que tienen lugar en una organización institucional. Algunos de estos movimientos son las diferentes formas, modalidades y niveles de comunicación dentro de las instituciones. A los puntos de contacto de estos movimientos, Ulloa llama articulaciones, cuyo funcionamiento está regulado por las normas de la institución. Una articulación alterada Ulloa llamada fractura y afirma que sobre ella se organiza la patología de una institución. Es en la fractura que los empleados inconscientemente proyectan partes de sí mismos como ansiedades paranoicas y depresivas. La cantidad de conflictos será proporcional al número de fracturas, lo que afectará la capacidad de los empleados para lidiar con ellas. De ahí la importancia de estudiar las instituciones en las que, desde el principio, se insertó el individuo, como la familia.

3.3.7 Conflictos en las instituciones desde el punto de vista psicoanalítico

Al referirse a los conflictos en una institución, Ulloa (1969) dice que, al principio, en toda institución existe una tendencia a la integración orgánica entre sus diferentes núcleos de personas. En esta unión participan elementos racionales de beneficio común y elementos de naturaleza emocional. En una similitud psicoanalítica podemos identificar esta tendencia integradora con el instinto de vida. Posteriormente, estos mismos núcleos siguen una tendencia opuesta, es decir, una tendencia hacia la dispersión, que puede identificarse en psicoanálisis como instinto tanático. La

primacía de esta tendencia a la destrucción parece estar relacionada con el grado de negación de las diferencias que inicialmente se presentaron en los núcleos iniciales de personas de la institución. Así, los directivos y su equipo, que formaban una útil y racional división del trabajo, pueden tener fricciones como bandas rivales, sin identificar sus dificultades reales, extendiendo estos conflictos a otros departamentos de la institución. Lo más destacable, señala Ulloa (1969), es que las generaciones posteriores tienden a reproducir como patrimonio cultural problemas que no son propios.

Aun haciendo una analogía entre su práctica terapéutica psicoanalítica con pacientes individuales y su experiencia al examinar a los miembros y de una institución, Ulloa (1969) afirma que hay puntos coincidentes cuando encuentra que algunos individuos tienden a tomar la institución como un apoyo y andamiaje de su vida y que otros tienden a tomarla principalmente como un instrumento de su propio proyecto. La existencia de este proyecto está en una relación coherente con la constelación de imágenes parentales que podrían estructurar al individuo. Es decir, tanto el directivo tiene la figura de los padres como imagen para construir su liderazgo, como el empleado que aporta las imágenes parentales como modelo para sus proyectos a desarrollar dentro de la institución. La función que ocupa una persona dentro de una organización institucional está relacionada con el grado de integración con su mundo interno, con su historia de vida. "Porque no hay sujeto sin una historia singular, y cuando se enfrenta a una situación, el sujeto la experimenta, la interpreta, reacciona a ella y eventualmente busca transformarla, dependiendo del significado que tal situación adquiera en la evolución de su biografía" (Dejours, 1993, p. 291).

3.3.8 El papel del gerente como punto de conflicto

Cualquiera que sea la función del sujeto en la institución, debido a su grado de dificultades, conllevará el riesgo de ser un emisario de conflictos, sin embargo, hay funciones que tradicionalmente tienden a ser por sí mismas fracturas, como el caso del jefe de gabinete que inevitablemente se asocia con una figura Superyoica (Ulloa, 1969). Al igual que los empleados, los gerentes también proyectan sus ansiedades, originadas en su grupo familiar, en el equipo, que tiende a adoptar una postura defensiva, generando tensión institucional.

Siguiendo esta línea de razonamiento, basada en el psicoanálisis, podemos decir que cuando un directivo está en conflicto con su equipo de trabajo, tanto los empleados como el directivo están proyectando ansiedades y contenidos emocionales de sus historias familiares.

3.3.9 El gerente como 'chivo expiatorio'

Debido a su función, el jefe de gabinete puede transformarse en lo que Ulloa (1969, p. 34) llama un "chivo expiatorio" con poder de represalia, que desencadenaría una situación de tensión o conflicto manifiesto.

El origen de muchos conflictos en las instituciones, desde el punto de vista psicoanalítico, se debe al hecho de que el líder y los miembros de su equipo ponen en funcionamiento fantasías de cumplimiento de deseos inconscientes, no compartidos, traídos desde la infancia. Freud (1921/1974) en *Psicología de las masas y análisis del yo*, al referirse a las modalidades de identificación de las personas dentro de una organización, afirma que el sujeto interioriza un objeto a través de la identificación introyectiva, para ejemplificar dice que esto sucede en una institución como la Iglesia. En la misma obra el autor, esta vez utilizando al Ejército como

organización, sostiene que el soldado se identifica con su jefe sustituyendo el ideal del yo por un objeto externo.

3.3.10 La organización como estructura libidinal

Los miembros de una organización toman a trabajar los deseos libidinales reprimidos en la infancia, con la esperanza inconsciente de que el líder pueda satisfacerlos a todos. Freud (1921/1974), en *Psicología de las masas y análisis del yo*, llamado 'ficción o ilusión primaria', la fantasía de que hay alguien que tiene la capacidad de dar, a todos los miembros de la masa por igual, un amor inagotable. Freud llamó a esta constitución libidinal del grupo, la estructura libidinal.

Malfé (1981) compara la estructura organizativa de las "masas artificiales", que actualmente podríamos llamar organizaciones o instituciones, con la "estructura libidinal" a la que se refería Freud. En esta estructura, la figura del líder está presente de manera prominente. Tendrá la función de ser un factor unificador del grupo y dar sentido a la tarea a realizar, satisfaciendo las necesidades inconscientes del equipo. No satisfacer esta demanda generará en los empleados un sentimiento de frustración que puede compararse con los mismos sentimientos de castración experimentados en la infancia, concluye el autor.

3.3.11 El líder como Superyo y receptor del narcisismo grupal

También en *Psicología de las masas y análisis del yo*, Freud (1921/1974), al señalar los lazos libidinales que unen a los miembros con la figura de su líder como factor decisivo para que un conjunto de individuos constituya un grupo, añade que los individuos han sustituido su "ideal del yo" por el mismo objeto. Al final de la *Introducción al narcisismo*, el capítulo I, Freud (1914/2013), hablando del "ideal del yo", revela que este ideal tiene, además de su parte individual, su parte social en varios grupos, y puede extenderse de una familia a una nación. El individuo aporta a

la formación del ideal del yo, de su superyó, por identificación, características de los grupos que participa y proyecta en el líder este ideal del yo, convirtiéndolo en un modelo a seguir, un receptor del narcisismo del grupo. (Malfé, 1989).

3.3.12 El líder como dominador y operador de la renegación

Freud (1974/1921, p. 149) en Psicología de las masas y análisis del yo, en el capítulo X, compara la masa con la horda primitiva: "El caudillo sigue siendo un padre primitivo temido. La masa siempre quiere ser dominada por un poder ilimitado. Ansiosa de autoridad, tiene una sed inagotable de sumisión". Malfé (1989) señala una nueva forma de caracterizar la ambigüedad de la función del líder al afirmar que, además de ser un agente de represión en el grupo o comunidad, suele ser el principal operador de la renegación (*Verleugnung*) dentro del mismo conjunto humano.

3.3.13 Contrato narcisista

El contrato narcisista tiene por un lado al niño, con la función de satisfacer en el futuro los deseos libidinales del grupo familiar, y por otro lado a la familia que le dará el derecho a ocupar un lugar independiente, asegurándole que no será rechazado, siempre y cuando obedezca las normas familiares que se conservarán por generaciones (Aulagnier, 1975).

Para explicar el contrato narcisista, Kaës (1987b) se basa en tres premisas: la primera es que el individuo es su propio fin, y simultáneamente un miembro de una cadena a la que está sometido; El segundo dice que los niños son portadores de los sueños de deseos insatisfechos de sus padres. El narcisismo primario del niño descansa en sus padres. La misión de asegurar la continuidad narcisista de la generación se asigna a cada recién nacido; El tercero se apoya en la afirmación de que el ideal del yo es una formación común a la psique singular y a los conjuntos sociales. El contrato narcisista, basado en estas ideas, explica en este punto, las

relaciones correlativas del individuo y el conjunto social. Es básicamente un intercambio en el que el recién nacido recibe un lugar en el grupo siempre y cuando sea un vínculo que le dé continuidad al mismo, transmitiendo lo que recibió de las generaciones anteriores, del fundador, a las nuevas generaciones.

Marcos Bernard (1997, p.106), citando a Kaës (1987b), dice que el contrato narcisista es uno de los organizadores grupales que surgen de la interacción propia del conjunto multipersonal. Y añade: "El contrato narcisista aparece como un recurso que el niño utiliza para compensar el lugar que tiene en un proyecto narcisista parental".

3.3.14 Pacto negativo

En cualquier grupo humano, como en la familia o en el trabajo, se hace un pacto inconsciente para reprimir, negar, repudiar o repudiar lo que puede poner en peligro la formación y el mantenimiento del vínculo entre sus miembros. Este acuerdo Kaës (1991) llama un pacto negativo. Se niega, por tanto, los conflictos que cada uno trae de su historia personal por el "bien" del grupo. Digo por el bien destacado porque esta negación, al principio, como ya hemos dicho, genera una tendencia a la integración del grupo. Pero más tarde, ese mismo acuerdo resultará en conflictos que pueden sostenerse por generaciones.

Bernard (1997), coincidiendo con Kaës, también dice que todo grupo, ya sea pareja, familia o institución, establece un pacto inconsciente implícito en negativo. Llevando este punto de vista a las instituciones, se puede afirmar que el pacto negativo es lo que no está escrito o verbalmente acordado, no está en las reglas, sino que inconscientemente se hace presente e indispensable en los lazos que mantienen unidos a los miembros de la organización. El pacto negativo no está en la conciencia

de los miembros de una organización porque, si estuviera presente, sería cuestionado y excluido al lugar que se permite y acepta: el inconsciente.

En el año 2000, Kaës vuelve al tema para reforzar que, tanto por parte del grupo como de cada uno de sus miembros, existe un acuerdo inconsciente para evitar el sufrimiento.

3.3.15 Conflictos en las empresas familiares

Teixeira y Carvalhal (2013) revelan que, si los conflictos no se gestionan bien, pueden llevar a la destrucción de una institución, que es la causa de la gran mortalidad de las empresas familiares. Entre los conflictos en las empresas familiares, destacan los ocurridos entre padres e hijos (Bornholdt, 2005). La relación entre padres e hijos es, por lo tanto, decisiva para la elección de la carrera y, en consecuencia, para el proceso de sucesión en las empresas familiares (Merhi et al., 2010).

Al preparar al hijo para sucederlo, el padre quiere que continúe dirigiendo la empresa de la misma manera que lo hace. Será, por tanto, un gran reto para el hijo lograr su independencia de la forma de gestionar del padre para poder innovar. Tendrá que hacer una distinción entre lo que estaba funcionando en la administración paterna y lo que necesita ser cambiado, de acuerdo con su propio conocimiento y experiencia (Rossato Neto, 2008). Si esta sucesión no está bien hecha, puede generar conflictos que pueden llevar a la quiebra de la empresa (Haveman & Khaire, 2004).

Vanidades, chantajes y disputas son algunas de las formas de externalizar los conflictos que existen en las empresas familiares. Estos se derivan de problemas emocionales no resueltos dentro de la familia (Bernhoeft, 1989). El inicio del conflicto puede suceder: por la frustración generada, cuando una parte percibe a la otra como un obstáculo para la satisfacción de sus preocupaciones (Rondeau, 1996); el hecho

de que el fundador no acepta opiniones y posiciones contrarias a las suyas, considerando su actitud normal, ya que considera que la empresa es una extensión de sí mismo (Oliveira, 2006); cuando los sucesores tienen rivalidades entre sí y van a una mesa de negociaciones, después de dilaciones y vacilaciones, tratando de negociar lo no negociable porque nadie quiere renunciar a sus posiciones (Lodi, 1987); o porque la gestión de la empresa familiar tiene sus características diferenciadas, donde los roles en la familia y en la empresa pueden mezclarse, lo que puede llevar a consecuencias negativas en el rendimiento empresarial (Dreher y Tomio, 2004).

.3.16 Violencia laboral

Sobre la violencia laboral y el abuso de autoridad, Cebey y Ferrari (2016), explican que el hecho de que los sujetos estén sujetos a las normas relacionadas con la cultura organizacional, a menudo experimentan situaciones en las que existe la demarcación de maltrato, lesiones y pérdidas practicadas por líderes en desfavor de los empleados que están por debajo cuando se trata de jerarquía y/o cadena de alineación de competencias. Las posiciones, salarios y similares, son los llamados subordinados. Los autores entienden que las acciones cuestionables de estos jefes los colocan en un lugar de privilegio debido a la posición que ocupan en el linaje jerárquico del espacio de trabajo, y, por lo tanto, sus acciones de represalia están justificadas y fundamentadas, y por lo tanto han legitimado el lugar del poder en una amplia cadena de significados, donde parece no haberlos, un límite moral que alcanza la dignidad del sujeto dirigido, concluyen los autores.

4. METODOLOGÍA

La metodología es la forma de realizar el estudio científico, indica la lectura operativa que el investigador hace de la teoría a utilizar y señala cómo trabajar los objetivos, mapeando el camino a seguir durante la investigación, delimitando el tiempo y las estrategias de análisis y las otras dimensiones que involucran un proyecto (Cámara, 2013; Sampieri et al., 2014; Vizzotto et al., 2016).

Vizzotto et al., (2016) citan que el método utilizado es central para los avances del conocimiento de las diferentes ciencias y que la ciencia permite estudiar/cuestionar los fenómenos, permitiendo el aumento del conocimiento sobre los que ya existen, permitiendo a la humanidad seguir obteniendo más información sobre las cosas, y que el conocimiento científico, obtenido de los métodos, es lo que lleva al hombre a informarse, a adaptarse y a tomar posesión de su propia realidad.

4.1 Tipo de estudio

Nuestro estudio fue de naturaleza cualitativa-cuantitativa (Sampieri et al., 2014, Jordania, 2018; Bicudo y Costa, 2019; González, 2020). El diseño fue transversal (Ato et al., 2013) y descriptivo, estando compuesto por una muestra no aleatoria. En cuanto a los estudios cuyos linajes son cualitativos, Sampieri et al., (2014), Jordan (2018), Bicudo y Costa (2019) y González (2020) aseguran que la investigación cualitativa apoya diversas formas de afirmaciones, expresiones y manifestaciones científicas, es decir, el investigador que la utiliza en su diseño de investigación abre un canal de posibilidades que implican describir, aclarar, diálogo, comprensión, etc.

Godoy (1995) resume, citando que la investigación cualitativa no busca enumerar y medir los hechos estudiados o utiliza instrumentos estadísticos para

analizar el material obtenido, se basa en los temas de mayor interés, que aparecen a medida que avanza el estudio. Dicha investigación implica la recolección de datos descriptivos sobre personas, lugares y procesos interactivos a través del contacto que ocurre entre el investigado y el investigador, así como con la circunstancia a estudiar, con el fin de dilucidar los fenómenos de acuerdo con la perspectiva de los sujetos, es decir, aquellos que son objeto de la situación y ocurrencia investigada.

4.2 Unidades de análisis

Las unidades de análisis son, para Sampieri et al. (2014), comunidades, situaciones, eventos, organizaciones, personas, etc., las unidades de análisis de nuestro estudio fueron los extractos del discurso de la muestra presente en las respuestas de los instrumentos utilizados en la investigación que indicaron cómo se caracteriza la representación paterna en empresarios en conflicto con sus empleados.

4.3 Variables

Sampieri et al. (2014) definen las variables como un atributo observable o medido, si adopta a objetos, fenómenos, personas y seres vivos en general, hechos, los autores se refieren a la inteligencia como ejemplo, porque es un fenómeno factible de clasificación por nivel, grado, etc. Demo (1985, 2000, 2002) afirma que las variables son el centro relevante de investigación. Sampieri et al., (2014) destacan sobre los criterios para elegir una variable, por lo que cuando se tienen muchas opciones es deseable elegir la que tenga el mayor refinamiento de información sobre ella, es decir, optar por la variable que lleva en sí misma la marca de precisión. En el caso específico de nuestra investigación, las variables fueron la representación paterna y los conflictos del empresario con los empleados.

Operacionalización de variables: Sentimientos y percepciones sobre la representación paterna. Sentimientos de tristeza, culpa, frustración, odio, amor, miedo, rebelión, abandono, impotencia y desorientación. Percepciones como presencia, ausencia, autoridad, ley, protección, seguridad, castigo, negligencia, límite, rivalidad y prohibición.

Para facilitar la visualización de las variables sentimientos, percepciones y conflictos creamos la tabla 1

Tabla 1

Tipos de variables estudiadas

Variable	Constructo	Concepto
Sentimiento	Sentimientos	Tristeza, culpa, frustración, odio, amor, miedo, rebelión, abandono, impotencia y desorientación
Percepción	Percepciones	Presencia, ausencia, autoridad, ley, protección, seguridad, castigo, negligencia, límite, rivalidad y prohibición
Conflicto	Infancia y adolescencia	Aspectos relacionales intrafamiliares
Percepción	Establecer la autoimagen de los emprendedores	Cómo se define el emprendedor a sí mismo
Conflicto	Configuración profesional de emprendedores	Aspectos relacionados con la gestión de personas
Conflicto	Configuración profesional de emprendedores	Aspectos relacionales con el equipo
Conflicto	Conflictos: indicadores subjetivos y significados	Definición de conflicto
Conflicto	Conflictos: indicadores subjetivos y significados	El hijo en conflicto con su padre
Conflicto	Conflictos: indicadores subjetivos y significados	El sujeto en conflicto con otros temas

4.4 Muestra

La muestra de esta investigación, que fue intencional, por lo tanto, no aleatoria, formó parte de una lista de emprendedores que cumplieron con los requisitos de inclusión, que se estableció de la siguiente manera:

15 hombres empresarios brasileños, que relataron tener conflictos con empleados. La interpretación del conflicto queda a discreción del empresario.

En principio, la edad del emprendedor no fue parte del criterio de selección de la muestra porque, al confirmar las hipótesis de la investigación, los vínculos que tiene hoy en la familia y en la empresa, en el enfoque psicoanalítico, están influenciados por los vínculos creados en la infancia, además del hecho de que el inconsciente es una instancia atemporal.

4.5 Cuestiones éticas de la investigación

Para salvaguardar las cuestiones éticas de nuestra investigación, se solicitó a cada empresario participante en la muestra que firmara el ICF – Término de Consentimiento Libre e Informado, en el que autorizó el uso de la información revelada con fines docentes y la publicación con fines científicos de los datos y resultados obtenidos durante la investigación, preservando la confidencialidad de los datos de todas las personas involucradas.

La historia del grupo de emprendedores 'estrategias de marketing emocional': El grupo 'estrategias de marketing emocional', existe desde hace poco más de 8 meses y tuvo su formación basada en la necesidad de crear un espacio de narrativa grupal sobre los desafíos experimentados por los emprendedores en el trato con sus equipos de trabajo, con el objetivo del intercambio de experiencias y posibilidades de expansión de ideas y resolución de conflictos. El grupo está abierto a la circulación

de empresarios, no tiene requisito de mantener la regularidad de los miembros, por lo tanto, al poder salir o entrar a la hora que los empresarios deseen, no es un grupo de formación psicoterapéutica o analítica / conducción. El grupo está compuesto por empresarios de todo Brasil, que es una de las razones para que las reuniones tengan lugar en la plataforma virtual. Las reuniones tienen lugar, a través de la plataforma Zoom Meetings, 2 veces cada 30 días, generalmente a principios y finales de mes, o incluso, y pueden ocurrir de forma extraordinaria, según la necesidad específica de un miembro.

Criterios de inclusión de la muestra piloto: Ser emprendedor, ser miembro del grupo de 'estrategias de marketing emocional', ser brasileño, ser hombre, declarar un conflicto con los empleados, aceptar firmar el Término de Consentimiento Libre y Esclarecido – ICF.

Criterios de exclusión de la muestra piloto: No ser empresario, no ser miembro del grupo de 'estrategias de marketing emocional', no ser brasileño, no ser hombre, declarar que no hay conflicto con los empleados, que no aceptan firmar el Formulario de Consentimiento Libre e Informado – ICF.

Criterios de inclusión de la muestra oficial: Ser emprendedor, ser miembro del grupo de 'estrategias de marketing emocional', ser brasileño, ser hombre, declarar un conflicto con los empleados, aceptar firmar el Término de Consentimiento Libre e Informado – ICF.

Criterios de exclusión de la muestra oficial: No ser empresario, no ser miembro del grupo de 'estrategias de marketing emocional', no ser brasileño, no ser hombre, declarar que no tiene conflicto con los empleados, que no acepta firmar el Término de Consentimiento Libre e Informado – ICF.

4.6 Técnicas e instrumentos

4.6.1 Técnicas utilizadas en esta investigación

La información de los 15 emprendedores se obtuvo a través de un cuestionario con preguntas abiertas que se dirigió a comprender temas como historia familiar, vínculo paterno, historia profesional centrada en la gestión y relación con el equipo. También se evidenció las principales características de personalidad de estos. Después de la aplicación del cuestionario, se aplicó un cuestionario con preguntas especialmente diseñadas para trabajar el vínculo paterno y la autoridad. Se trataba de un cuestionario ad hoc con una escala Likert de 5 opciones (Soro & Ferreira, 2017).

4.6.2 Instrumentos utilizados en esta investigación

Para estudiar las dimensiones contenidas en el objetivo general y en los objetivos específicos de este estudio y explorar las hipótesis que forman parte de esta investigación, se desarrolló un cuestionario ad hoc con una escala Likert de 5 opciones, donde se pregunta sobre los sentimientos y percepciones del emprendedor con relación a su padre.

Para estudiar los conflictos entre los emprendedores y los empleados, se desarrolló un cuestionario abierto para que los emprendedores de la muestra hablaran sobre la historia familiar, la relación con el padre, sobre los conflictos en la infancia y la edad adulta y sobre la relación con el equipo de trabajo.

4.7 Procedimiento

A través del líder del grupo 'estrategias de marketing emocional' el investigador adquirió los contactos de los miembros de dicho grupo, formó un grupo en la aplicación WhatsApp con los 5 emprendedores que formaron la muestra piloto.

Desde la implementación de este grupo se envió el siguiente mensaje de texto, que aquí está en su formato original:

[“Soy el investigador Agostinho Nunes Neto y me gustaría obtener su consentimiento para discutir un proyecto de investigación doctoral que estoy desarrollando. El líder y responsable del grupo "estrategias de marketing emocional" puso a disposición el contacto de los caballeros porque el campo de investigación de interés de este estudio está relacionado con la representación paterna en empresarios en situación de conflicto con sus empleados, por lo tanto, me permití inferir que usted, si lo desea, puede contribuir, entonces, si está interesado en participar en dicho proyecto, proporcionará un beneficio significativo, no solo a esta investigación, sino al cuerpo científico en su conjunto. Si no hay interés, simplemente ignore y use la opción de abandonar el grupo, así entenderé que no hay interés y la comunicación no se extenderá. Si hay un deseo de participar, solicito que se ponga a disposición un día y una hora a convenir para poder hacer la videollamada y explicar sobre el proyecto. Después de enviar este mensaje de texto se esperará 1 (un) día, si no hay manifestación, el nombre será eliminado. Pido disculpas de antemano si mi ataque fue inconveniente y desagradable. Agradecido. ¡Buenos días!”]

Posteriormente, el investigador se mantuvo a la espera del contacto de los emprendedores, y realizó las videollamadas aceptando las fechas y horas indicadas por los emprendedores.

El ICF fue leído al empresario, al final se le preguntó al participante si había una comprensión completa del contenido del documento para saber si el participante era seguro para firmarlo. La firma, que fue virtual, se realizó de la siguiente manera:

el investigador, después de leer el ICF, finalizó la videollamada y envió el siguiente mensaje de texto al teléfono celular del participante:

[Doy fe de que escuché la lectura del Término de Libre Compromiso Aclarado - TCLE, entendí su contenido y acepté participar en el proyecto de investigación titulado: 'Representación paterna en empresarios en conflicto con sus empleados', por lo tanto, firmo la decisión escribiendo mi nombre completo debajo de _____]

Después, el participante envió el mensaje firmado anteriormente, al celular del investigador, se realizó la impresión (foto de la imagen expresada por el monitor o pantalla del cuaderno, tableta, computadora, etc.) del mensaje, después, se reanudó la videollamada y luego se produjo la lectura de los instrumentos, se le preguntó si el participante tenía dudas, si quería que se leyera nuevamente, si quisieras hacer alguna pregunta y/o comentario, o algo similar.

Luego, el participante, después de informar que todo se entendía correctamente, el investigador preguntó de qué manera el participante querría recibir el archivo con los instrumentos, y el ICF (que ya estaba firmado por el investigador con la firma digitalizada del mismo). El archivo se envió al final de la videollamada. El investigador pidió al participante que señalara la recepción de los documentos, y así lo hizo la muestra.

Luego hubo una despedida formal entre investigador y participante, se informó que el investigador esperaba los instrumentos contestados por 05 (cinco) días, el conteo comenzaría a partir de la fecha del envío. Los instrumentos devueltos después de la fecha dada serían aceptados, siempre que fuera comunicado por el participante, o que los retornos ocurrieran antes de la apertura del tratamiento de los resultados.

El investigador advirtió que la imagen del mensaje se imprimiría con la firma virtual del ICF y se adjuntaría a la carpeta del participante. Se explicó que el investigador, bajo cualquier hipótesis, haría contacto con los participantes para presionar y/o exigir la devolución de los instrumentos o cualquier otro tema similar.

También se informó que el grupo permanecería activo dentro de los 10 (diez) días, a partir de la fecha de entrega del último instrumento, y que los participantes podrían utilizarlo para realizar cualquier forma de expresión, no deseando hacerlo a través del entorno grupal, también podrían tener la posibilidad de activar al investigador en el ámbito privado, carta convencional a las direcciones comerciales y/o electrónicas (todas disponibles en el ICF), u otra forma que el participante encontró más convergente. Luego el investigador agradeció al emprendedor por su participación y finalizó el contacto (videollamada).

Después de la devolución de los 5 (cinco) instrumentos piloto, el investigador estudió en detalle sus contenidos, considerando las bases epistemológicas, teóricas y metodológicas que comandaron y comandaron la investigación, y no se detectó nada que los incapacitó, la investigación continuó su curso normativo esquematizado en la metodología, a saber, el enfoque de los otros 10 empresarios de la muestra oficial.

Si los cambios en el formato de los instrumentos hubieran sido solicitados por cualquier participante piloto, u otros cambios sugeridos por algún empresario, o todos, o la mayoría, las propuestas serían aceptadas y lo que se solicitara sería modificado, entonces el instrumento se volvería a aplicar en los mismos 5 (cinco) empresarios piloto. Los participantes responderían de nuevo sólo a las preguntas en las que solicitaran modificaciones. Hasta que se llegara a un acuerdo sobre el entendimiento común de las cuestiones previstas en los instrumentos. Los pasos utilizados con los

5 participantes piloto se repitieron en su totalidad con los 10 empresarios que compusieron la muestra oficial.

Los 15 emprendedores fueron llamados desde el gabinete del investigador y, buscando el máximo secreto de los contenidos de los diálogos, el investigador utilizó auriculares y no utilizó sonido en el ambiente. El investigador tuvo cuidado de estar sin accesorios en el cuerpo, como gorra, reloj, pulseras, anillos, adornos, etc., tampoco utilizó camisas / camisetas con estampados y o colores resaltados, por el contrario, eligió especialmente, para usar camisas básicas y lisas de color blanco o claro. Estas decisiones de toma de decisiones fueron utilizadas con el objetivo de estandarizar el contacto (videollamada), además de no distraer la atención del empresario, y, por lo tanto, asegurar la uniformidad de los resultados de la investigación.

Al final de los procedimientos piloto y oficiales revelados anteriormente, el investigador, estando con el material, lo leyó con la intención de abarcar el contenido global de las respuestas y luego iniciar el curso analítico del contenido con el objetivo de conocer la representación paterna en empresarios en situación de conflicto con sus empleados.

Esta vez, se distribuyeron manifestaciones vitales asociadas con las respuestas y se empleó precaución científica y rectitud en los análisis realizados. Se tomó un celo irrestricto para asegurar que hubiera exención de juicio y comprensión plausible de las respuestas contenidas en los instrumentos.

5. INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

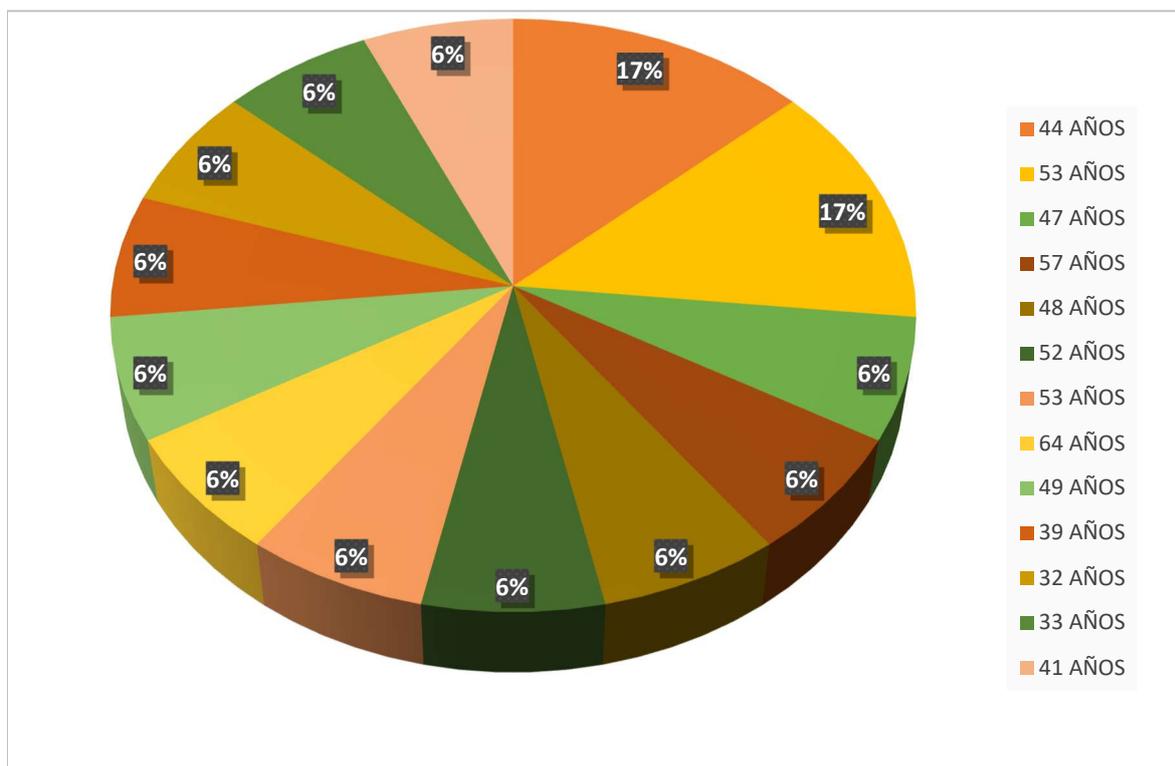
5.1 Datos sociodemográficos

5.5.1 Edad de los emprendedores

De acuerdo con el Gráfico 1, las edades de los emprendedores oscilaron entre los 32 años y los 64 años, destacamos que el 17% declaró tener 53 años y el 17% declaró tener 44 años. La edad promedio de los empresarios es de 46 años.

Gráfico 1

Edad de los emprendedores



Nota: cuestionario ad hoc con escala Likert de 5 opciones - Instrumento de investigación.

La Tabla 2 muestra la edad de cada emprendedor y su campo de actividad, lo que permitirá un mejor análisis, especialmente al escribir las contribuciones de cada participante para esta investigación.

Tabla 2

Edad de cada emprendedor y su línea de negocio

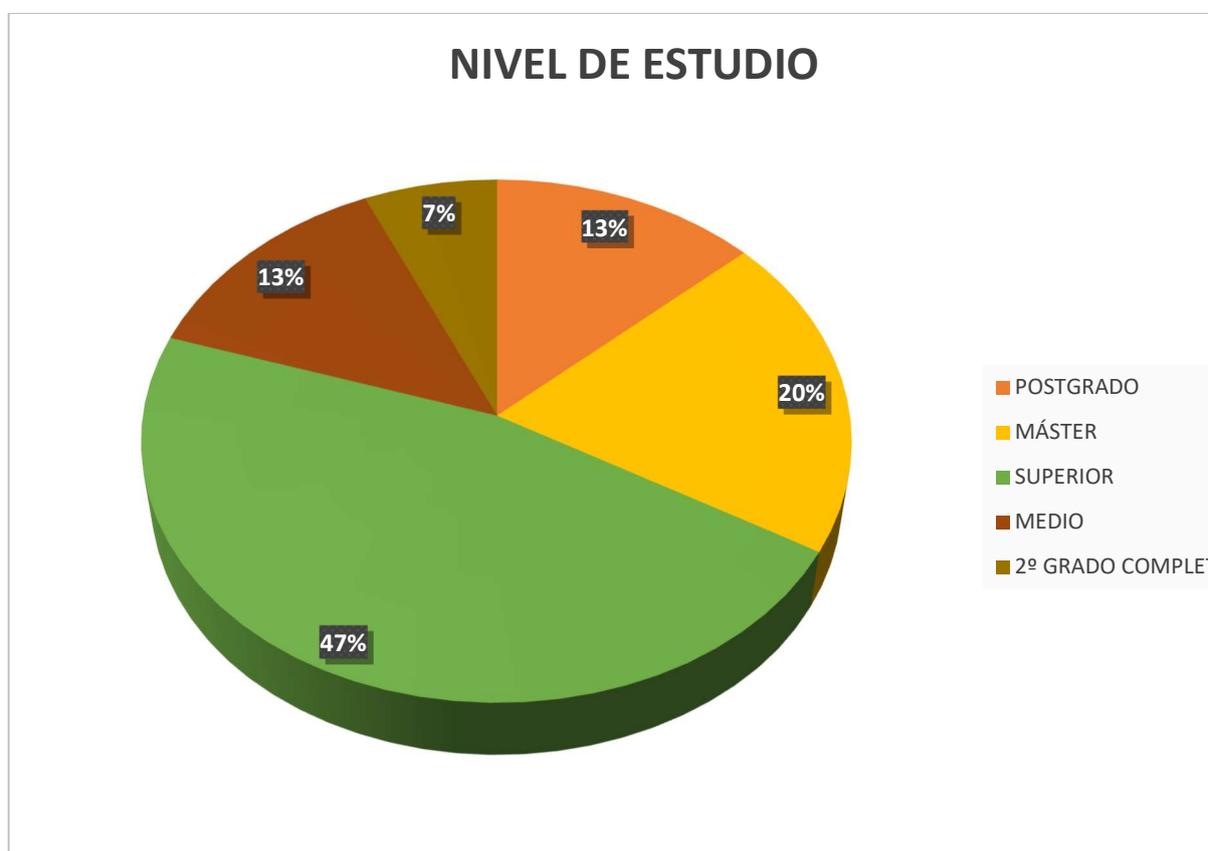
Empresario	Edad	Rama de negocio
Participante 1	44 años	Hotel
Participante 2	44 años	Consultoría de Negocios
Participante 3	53 años	Pizzería
Participante 4	47 años	Consultoría de Negocios
Participante 5	57 años	Consultoría de Negocios
Participante 6	49 años	Almacén
Participante 7	53 años	Electrodomésticos
Participante 8	53 años	Comercio de alimentos
Participante 9	52 años	Panadería
Participante 10	33 años	Equipo electrónico
Participante 11	32 años	Comercio al por menor
Participante 12	64 años	Oficina de Contabilidad
Participante 13	41 años	Salón de belleza
Participante 14	26 años	Gimnasio
Participante 15	39 años	Comercio al por menor

5.1.2 Nivel de estudio

El gráfico 2 nos informa sobre el nivel de escolaridad de los emprendedores, así, el 47% ha completado la educación superior, el 20% tiene una maestría, el 13% tiene un posgrado, el 7% ha completado el 2do grado y el 13% tiene la escuela secundaria.

Gráfico 2

Nivel de estudio



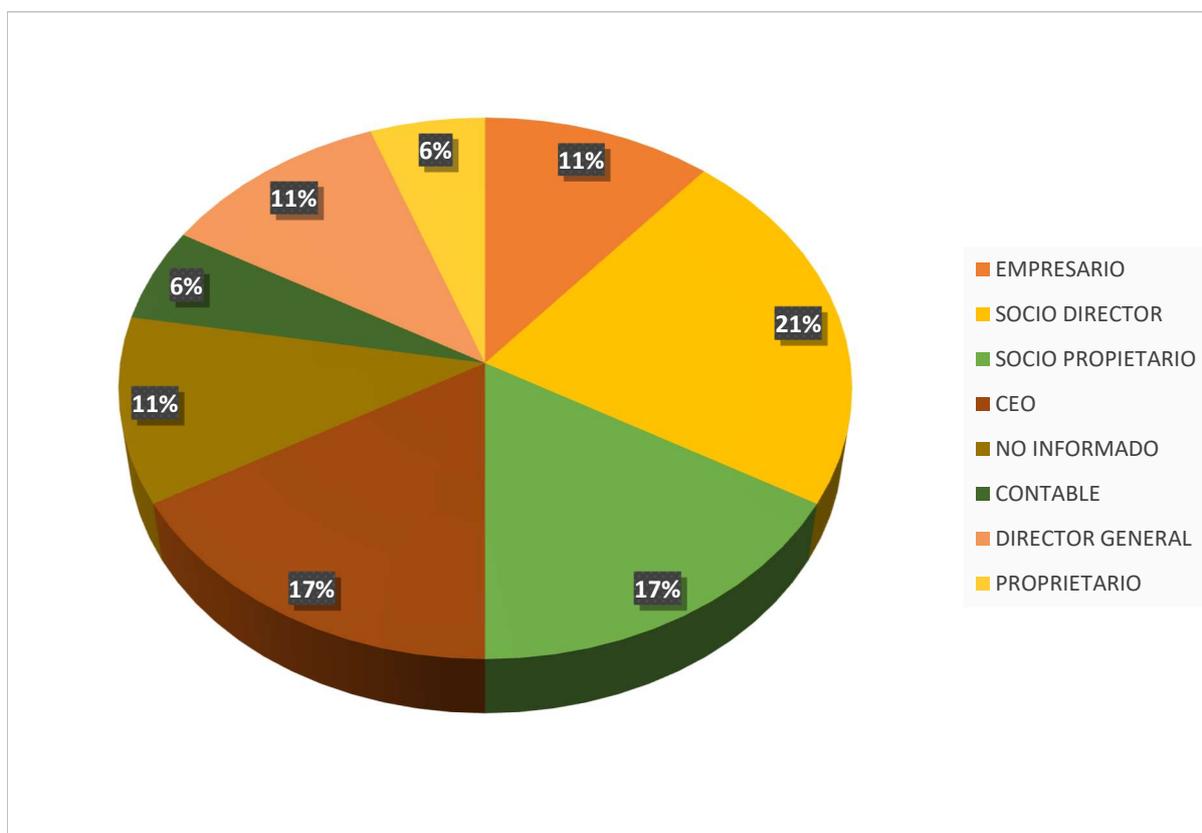
Nota: cuestionario ad hoc con escala Likert de 5 opciones - Instrumento de investigación

5.1.3 Cargo

El gráfico 3 muestra el cargo de los empresarios, de esta manera, 21% socio gerente, 17% socio propietario, 17% CEO, 11% no informó, 11% director general, 11% empresario, 6% contador, 6% propietario.

Gráfico 3

Cargo



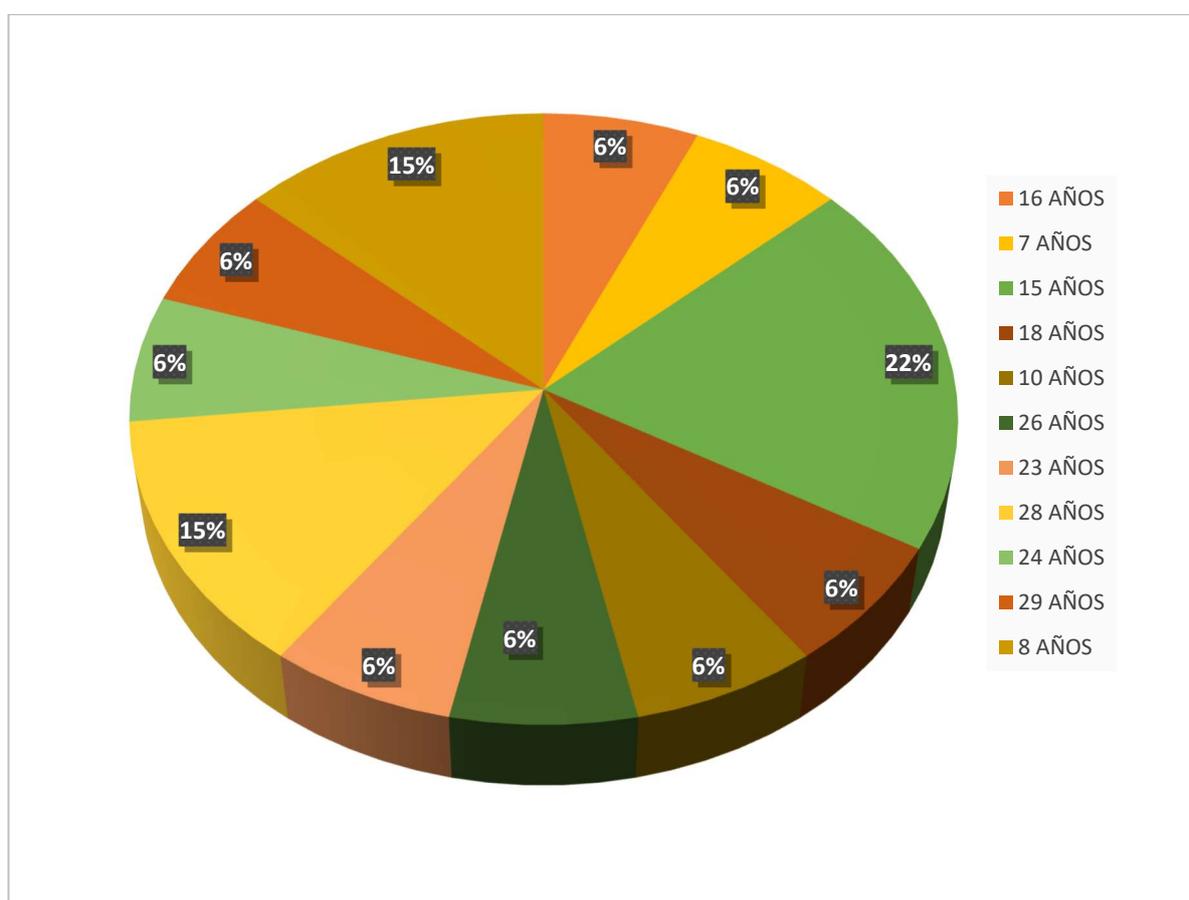
Nota: cuestionario ad hoc con escala Likert de 5 opciones - Instrumento de investigación

5.1.4 Tiempo en el cargo

El gráfico 4 muestra el tiempo que los empresarios están en sus puestos, por lo que el 22% lleva 15 años en el cargo, el 15% lleva 28 años, el 15% lleva 8 años en el cargo, el resto se ha dividido entre 7 y 29 años en el cargo.

Gráfico 4

Tiempo en el cargo



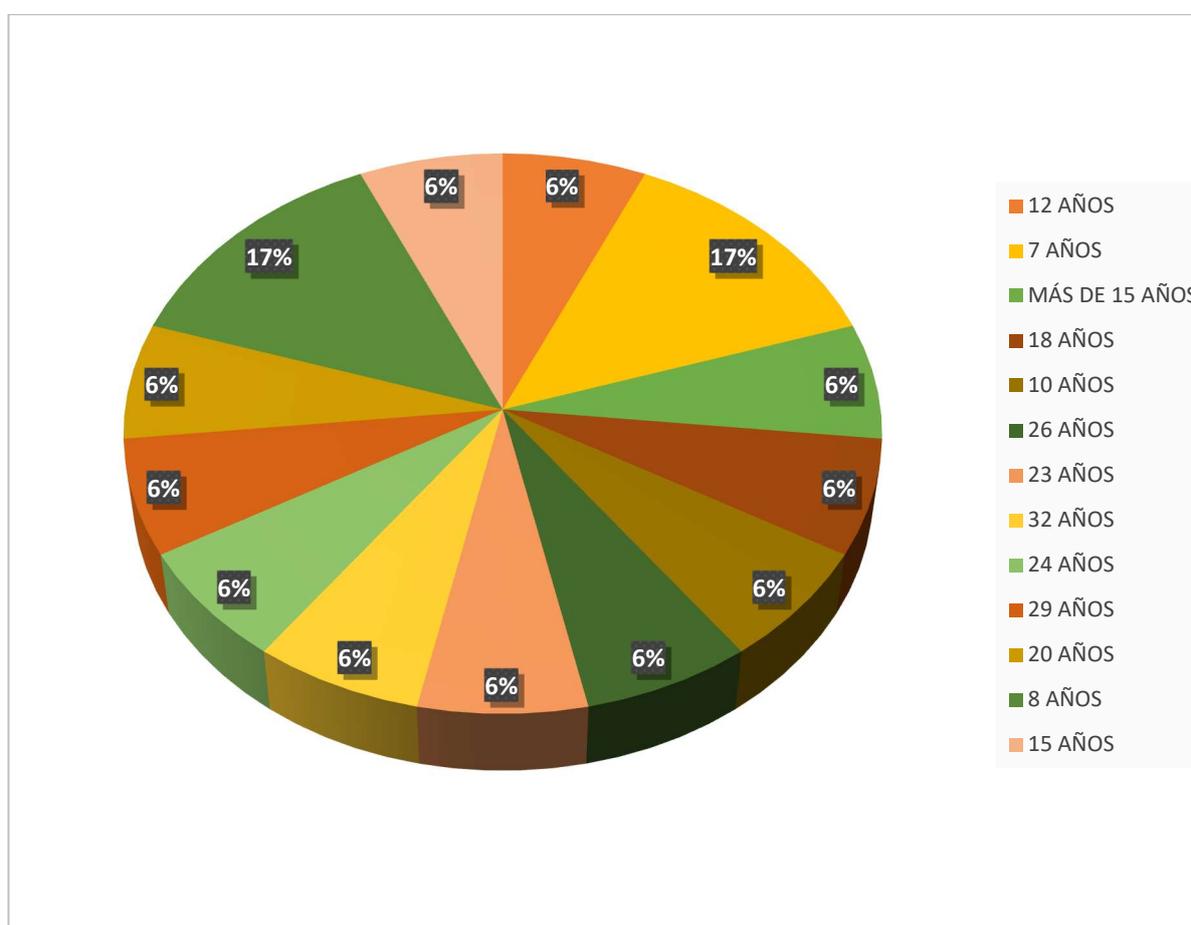
Nota: cuestionario ad hoc con escala Likert de 5 opciones - Instrumento de investigación

5.1.5 Tiempo en la empresa

El gráfico 5 muestra la información sobre el tiempo que los emprendedores están trabajando en la empresa, por lo que el 17% ha estado durante 7 años, el 17% ha estado durante 8 años, el resto se dividió entre 10 y 32 años.

Gráfico 5

Tiempo en la empresa



Nota: cuestionario ad hoc con escala Likert de 5 opciones - Instrumento de investigación

5.1.6 Número de personas bajo su gestión

Sobre la cantidad de personas que están bajo la dirección de emprendedores alternados entre 2 a 58 personas tal como lo demuestra el gráfico 6.

Gráfico 6

Número de personas bajo su gestión



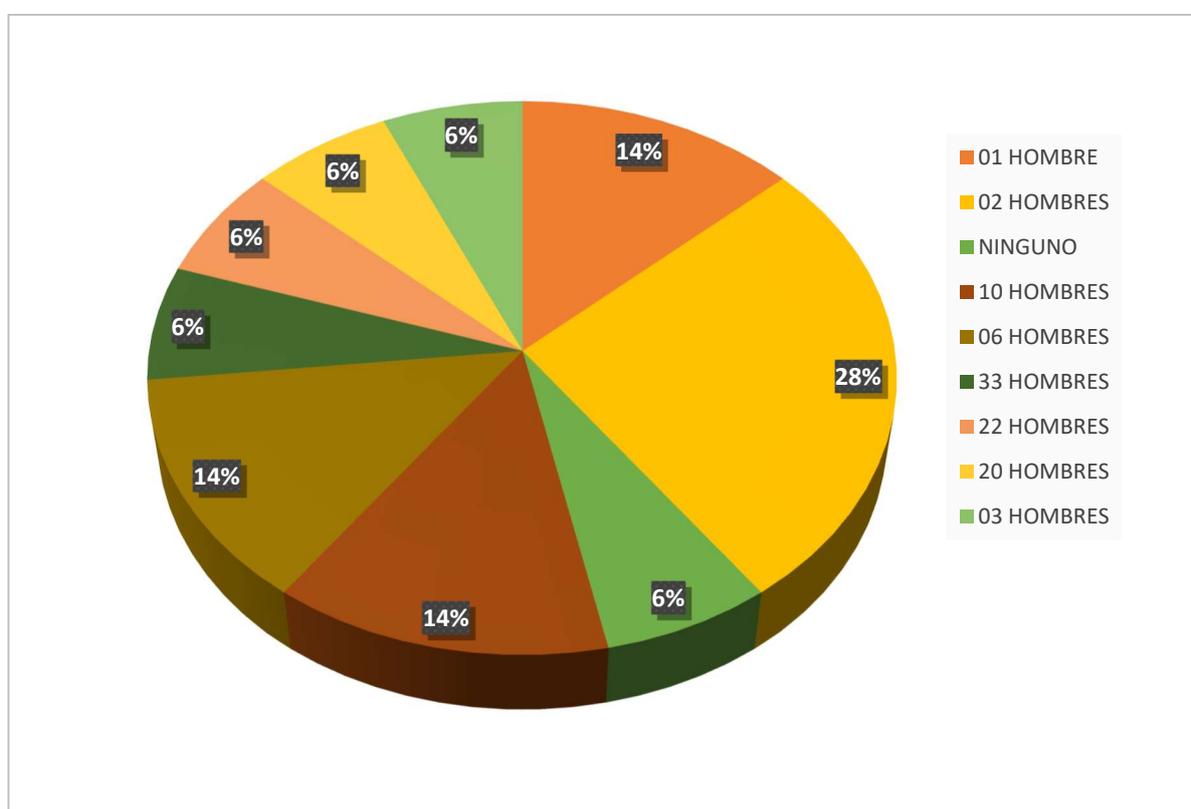
Nota: cuestionario ad hoc con escala Likert de 5 opciones - Instrumento de investigación

5.1.7 Empleados masculinos

Según el gráfico 7, los empresarios tienen bajo su dirección 2 empleados varones (28%), tienen 10 empleados varones (14%), tienen 6 empleados varones (14%), tienen 22 (6%), tienen 20 (6%), tienen 3 (6%), tienen 33 (6%), tienen 20 (6%), tienen 10 (6%), tienen 1 (6%), declaran no tener (6%).

Gráfico 7

Hombres



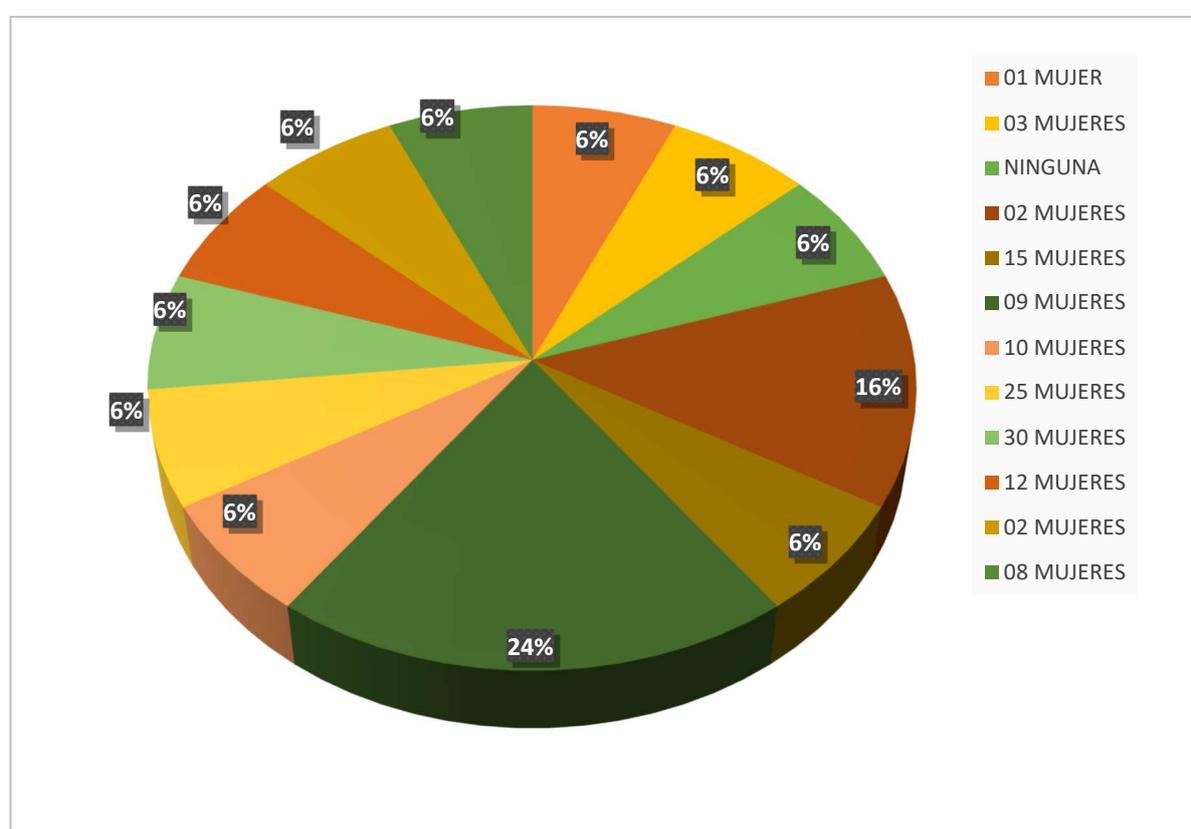
Nota: cuestionario ad hoc con escala Likert de 5 opciones - Instrumento de investigación

5.1.8 Mujeres empleadas

Según el gráfico 8 los empresarios tienen bajo su gestión 9 empleados (24%), tienen 2 empleados (16%), 1 empleado (6%), 3 empleados (6%), 15 empleados (6%), 9 empleados (6%), 10 empleados (6%), 25 empleados (6%), 30 empleados (6%), 12 empleados (6%), 8 empleados (6%), ninguno (6%).

Gráfico 8

Mujeres



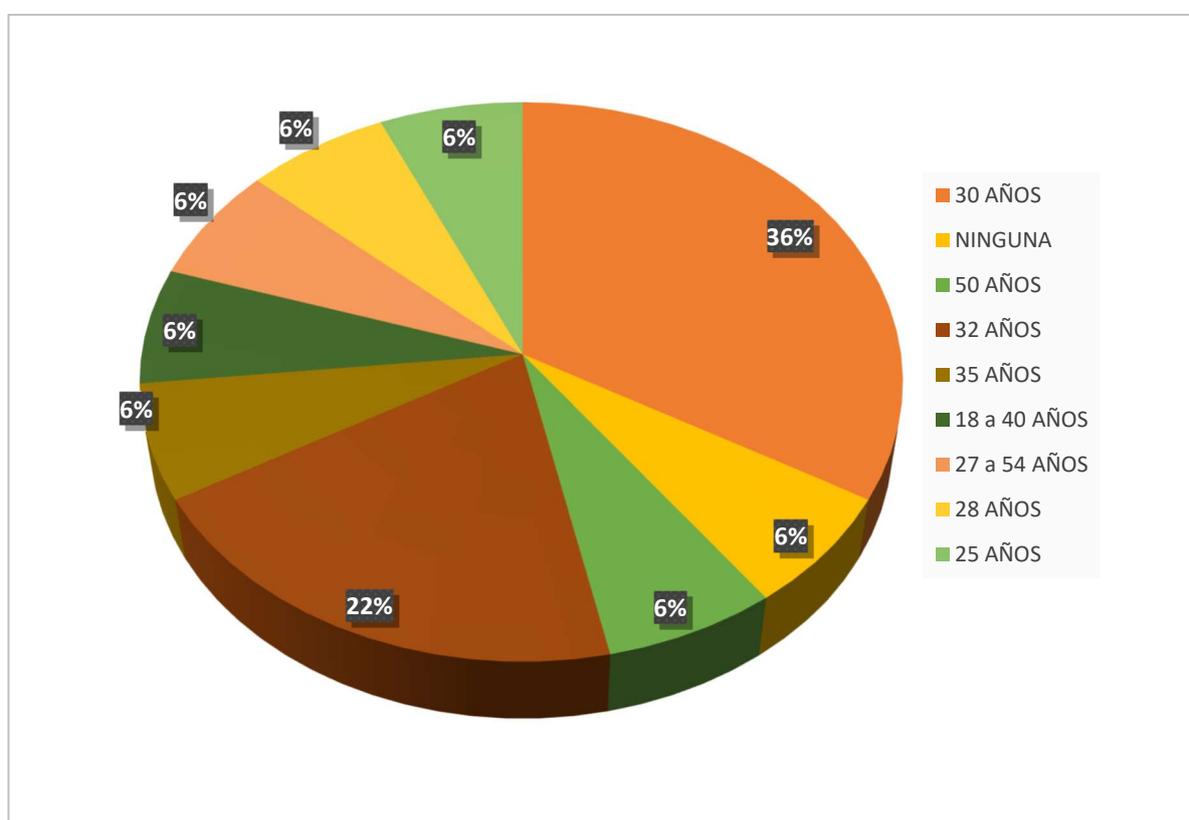
Nota: cuestionario ad hoc con escala Likert de 5 opciones - Instrumento de investigación

5.1.9 Edad promedio de los empleados

El gráfico 9 sigue la edad media de los empleados liderados por emprendedores, así, el 36% la media es de 30 años, el 22% la media es de 32 años, el resto oscila entre los 18 a los 50 años. La edad promedio de los empleados es de 32 años.

Gráfico 9

Edad Media



Nota: cuestionario ad hoc con escala Likert de 5 opciones - Instrumento de investigación

5.2 Análisis cualitativo

Pretendemos con nuestra investigación analizar las características que se presentan en las representaciones paternas en emprendedores en conflicto con sus empleados, por lo tanto, comenzaremos nuestra incursión destacando nuestra muestra, es decir, los emprendedores, desde sus caracterizaciones hasta llegar a lo que realmente pretendemos, a saber, comparar las respuestas sobre las posiciones sobre la representación paterna en empresarios en situación de conflicto con sus empleados.

A partir de aquí mostraremos los gráficos que presentarán el contenido de las respuestas de los empresarios con el objetivo de atribuir y contribuir a la discusión teórica considerando cuatro categorías de análisis enfocado, así:

Categoría 1 – Infancia y adolescencia

Subcategoría 1a - Aspectos relacionales intrasubjetivos

Subcategoría 1b - Aspectos relacionales intrafamiliares

Categoría 2 – Configuración de la autoimagen de los emprendedores

Subcategoría 2a - Cómo se define el emprendedor a sí mismo

Categoría 3 – Configuración profesional de emprendedores

Subcategoría 3a - Aspectos relacionados con la gestión de personas

Subcategoría 3b - Aspectos relacionados con la gestión empresarial

Subcategoría 3c - Aspectos relacionales con el equipo

Categoría 4 – Conflictos: indicadores subjetivos y significados

Subcategoría 4a - El niño en conflicto con el padre

Subcategoría 4b - El sujeto en conflicto con otros sujetos

Tenemos a continuación las categorías y sus respectivas subcategorías emergidas del análisis del material de los instrumentos aplicados en nuestra investigación, así, la subcategoría 1a = aspectos relacionales intrafamiliares, dedicada a explicar los recesos intrafamiliares y las experimentaciones de la muestra frente a sus espacios familiares. Con el objetivo de una amplia validación de la información que presentamos aquí al final de cada subcategoría, presentaremos un resumen de esta.

5.2.1 Categoría 1 - Infancia y adolescencia

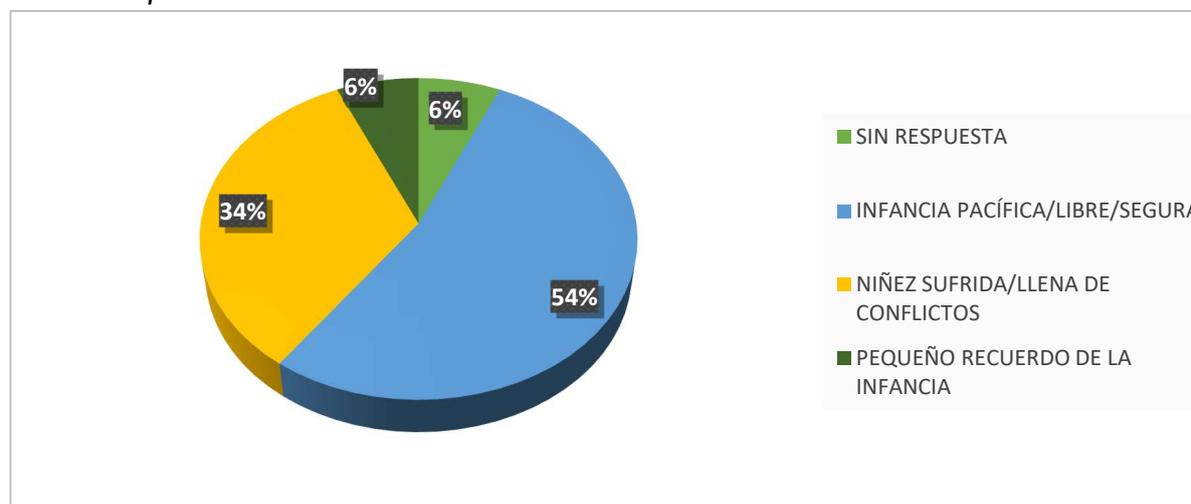
5.2.1.1 Subcategoría 1a - Aspectos relacionales intrafamiliares

En los gráficos 10 a 14, listados en esta subcategoría, mostraremos los resultados de las declaraciones de los emprendedores y así conoceremos los aspectos relacionales intrafamiliares definidos por nuestra muestra.

El gráfico 10 anterior muestra las narrativas sobre la infancia de nuestra muestra, por lo que el 54% dice haber tenido una infancia pacífica/libre/segura, el 34% tuvo una infancia sufrida/llena de conflictos, el 6% recuerda poco de su infancia y el 6% no respondió.

Gráfico 10

Habla un poco sobre tu infancia



Nota: Cuestionario de Preguntas Abiertas - Instrumento de Investigación

El participante 4 no respondió, el participante 1 dice que no recuerda, y otros dos no hablan de sentimientos o percepciones, los participantes 5 y 9, ¿por qué? ¿Por qué no quieren acceder a sus emociones, sentimientos y percepciones hacia su padre? Una hipótesis sería evitar el parricidio como dice Freud (1913/1974) en *Tótem y tabú* cuando se refiere a la fantasía del deseo inconsciente del hijo de matar a su padre. Al no acceder a estas emociones, el inconsciente puede estar protegiendo al empresario de atribuir a su origen, a su legado cultural, un crimen de odio.

De los 11 que describieron sentimientos y percepciones, solo 1 habló solo de la madre y los otros 10 se refirieron principalmente al padre. Vale la pena mencionar que para Freud (1913/1974) la imagen inconsciente más importante (imago) de la infancia para un niño es la del padre.

También es interesante que dos participantes utilicen la palabra responsabilidad, uno de ellos de manera negativa y el otro de manera positiva. Uno para decir que su padre no lo dejaba descansar y le dio mucho trabajo, Participante 6, y otro para decir que aprendió a tener responsabilidad desde temprana edad gracias a su padre, Participante 7. Esto demuestra que la percepción de cada ser humano es única. ¿Por qué estas diferentes percepciones? Para responder a esta pregunta comencemos con la noción de representación, su relación con la percepción y el papel del cuerpo.

La Representación trata con un objeto ausente y la Percepción de un objeto presente y el Cuerpo es la fuente de las manifestaciones psíquicas. Percepción para Freud (1915/1969) en el artículo de *Metapsicología* de 1915, *El inconsciente*, hace una relación entre la percepción y el inconsciente, por lo tanto, afirma que esto va más allá de la descripción de una función del cuerpo o la conciencia. Laplanche y Pontalis (1986) coinciden con Freud cuando dicen que la representación "forma el

contenido concreto de un acto de pensamiento y, en particular, la reproducción de una percepción anterior". (p.582). Perron (1995), sobre los estudios de Freud sobre la percepción, dice que "de toda percepción, lejos de ser una imagen exacta del objeto, se construye mediante la actividad psíquica". (pág. 500).

Freud (1925b/1996) vuelve al tema del texto A negativa, cuando afirma que todas las representaciones se originan en percepciones y son repeticiones de estas. Señalando que ... La reproducción de una percepción como representación no siempre es una repetición fiel; Puede ser modificado por omisiones o alterado por la fusión de diferentes elementos. (p.375). La representación es irreal, subjetiva e interna.

Para profundizar en la percepción necesitamos traer a colación lo que Freud llamó percepciones Endo psíquicas o percepciones internas. En el texto La psicopatología de la vida cotidiana, Freud (1901/1969) se refirió a las percepciones Endo psíquicas diciendo que en ellas se concentra la percepción de afectos y sentimientos. En la percepción Endo psíquica, lo que ha sido reprimido actúa como está presente en el inconsciente es su configuración primaria que da sentido a la percepción.

En Delirios y sueños en la Gradiva de Jensen, Freud (1907/1996) a través de los delirios y sueños de un personaje, explica que lo que se reprime puede causar influencia en el comportamiento. Freud muestra que la percepción está influenciada por factores internos de los que, la mayoría de las veces, uno no es consciente, trayendo la información de que es por estos factores que la realidad gana significado, trayendo a cada persona una forma particular de percepción del mundo.

Como cada ser humano tiene una forma de percibir el mundo puede ser una de las explicaciones para que uno de los encuestados hable de una infancia humilde

como algo positivo, otro describa la responsabilidad también de una manera que justifique su manera de agradecer a su padre por haberle dado tareas, mientras que el otro usó la misma palabra para quejarse de que el padre no lo dejó descansar de tanta actividad.

Además de que la responsabilidad también se percibe de manera negativa, hubo un consenso de los participantes que hablaron de sufrimiento por las palabras soledad, falta y prohibición para describir sentimientos negativos hacia el padre. Vale la pena recordar que la mayoría de los sentimientos hostiles hacia los padres se dirigen al padre, como Freud (1907/1996) ya dijo en *Gradiva* de Jansen al revelar que el niño tiene más sentimientos de hostilidad hacia el padre que la madre, por lo tanto, quiere liberarse de él y no de la madre.

El participante 2 afirma que "tuvo una infancia tranquila, con su padre presente incluso si lo regañaba". Esta percepción positiva del padre cuando ejerce la autoridad para reprender fue descrita por Freud cuando dijo que los padres representan la única autoridad y la fuente de todo conocimiento. El deseo más fuerte del hijo es ser igual al padre (Freud, 1907/1996).

El participante 13 es el único que utiliza la palabra conflicto en la relación con el padre, en la descripción de su infancia, atribuye a esta percepción negativa la no aceptación de su homosexualidad.

Freud (1910/1973) en *Leonardo da Vinci y un recuerdo de su infancia* sugiere que Leonardo es un hombre de sentimientos homosexuales y dice que lo que clasifica a alguien como homosexual no es el comportamiento real, sino más bien su actitud emocional. El psicoanálisis señala en los casos de homosexuales masculinos una conexión erótica muy intensa con una mujer, generalmente la madre. Para Freud, la presencia de un padre fuerte asegura al niño la elección de una persona del sexo

opuesto. Por lo tanto, se puede decir que la elección del objeto está marcada por la disolución del complejo de Edipo. Para Freud hay una diferencia, en relación con la elección sexual. Cuando el niño se identifica con su padre, quiere ser como su padre; Cuando lo convierte en el objeto de su elección, quiere tenerlo. La elección del objeto sexual se inicia en la infancia, y puede ser homosexual o heterosexual.

Los sentimientos positivos de tranquilidad y libertad se acompañan en las narraciones de los participantes de las percepciones de tradición, presencia, diversión, unidad, responsabilidad, seguridad, cuidado y provisión.

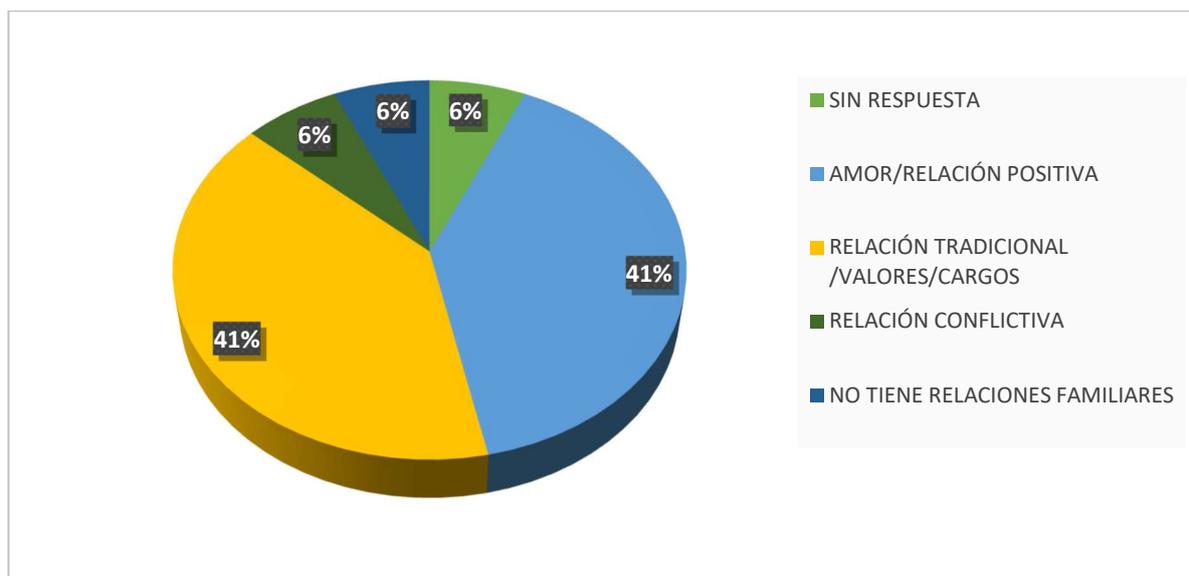
Llama la atención la palabra tradición traer la percepción de una infancia tranquila. Recuerda el contrato narcisista, ya mencionado en nuestro trabajo en el que, por un lado, el niño tiene la función de satisfacer en el futuro los deseos libidinales del grupo familiar, y por otro lado la familia que le dará el derecho a ocupar un lugar independiente, asegurándole que no será rechazado, siempre que obedezca las normas familiares que se conservarán durante generaciones (Aulagnier, 1975). Podemos sugerir que respetar la tradición de la familia es lo mismo que estar de acuerdo con las tradiciones, con ser parte de una familia tradicional, lo que posiblemente trae al empresario que citó la tradición, la percepción de una infancia tranquila.

La presencia y la seguridad son parte de las percepciones enumeradas en la operacionalización de las variables de esta investigación, lo que corrobora el hecho de que estas percepciones están asociadas con una infancia libre y tranquila. En tótem y tabú, Freud (1913/1974) nos dice que el hijo espera protección y cuidado del padre.

Según el Gráfico 11, los empresarios tenían las siguientes relaciones con sus familiares: 41% relaciones tradicionales, 41% relación positiva/amor, 6% no tenían relaciones familiares, 6% relaciones conflictivas, 6% no respondieron.

Gráfico 11

¿Cómo era tu relación con los miembros de tu familia?



Nota: Cuestionario de Preguntas Abiertas - Instrumento de Investigación

Los participantes 1, 11, 13 y 15 traen una percepción negativa debido al hecho de no vivir con miembros de la familia. Kaës (1987b) nos recuerda, al hablar del contrato narcisista, que el individuo es un miembro de la cadena familiar a la que está sometido. Desde que era un bebé su misión es asegurar la continuidad de la generación, por lo que se le da un lugar en el grupo. Por todo esto, cuanto más fuerte sea el individuo en las relaciones familiares, y esto sucede a través de vivir con estos miembros de la familia, más tendrá derecho a un lugar en esta familia y en los grupos en los que participe más adelante. La no convivencia con la familia, tíos, primos, etc., puede resultar en una percepción negativa de esta convivencia familiar, lo que, en hipótesis, puede traer problemas de adaptación a grupos posteriores. Por otro lado, ocho participantes relataron una relación positiva con la familia utilizando las palabras:

tradicional, amigable, tranquilo, cordial, divertido, bueno, respetuoso y excelente. Esto puede facilitar su adaptación a cualquier grupo al que pueda pertenecer.

El tío fue un modelo de bienvenida para los participantes 10 y 11. Para hablar de una persona que funciona como mentor para el niño, un modelo, distinto del padre biológico, recurrimos a Freud (1974/1914, p. 163), quien nos explica el proceso de transferencia cuando se habla de la relación estudiante-maestro, que serviría a cualquier persona de autoridad en nuestras vidas, en el caso de los participantes de la investigación, los tíos. "Les transferimos el respeto y las expectativas asociadas al padre omnisciente de nuestra infancia..."

Los participantes 1 y 5 informaron dificultades que tenían debido a la separación de sus padres. Lopes (2011) señala algunos síntomas que presentan los hijos de padres separados como. En los bebés puede ocurrir llanto, agitación, cambios en los latidos del corazón y aumento de la presión arterial. Actitudes temerosas y regresivas en niños en edad preescolar. Los sentimientos de culpa generalmente surgen entre los niños que tienen entre cinco y seis años. Los sentimientos de abandono, agresión dirigida a los padres, son más frecuentes entre los niños mayores de seis años. La ansiedad, la inestabilidad emocional, la baja autoestima y la dificultad para mantener relaciones amistosas o amorosas por temor a la traición, el dolor o el abandono ocurren entre los preadolescentes y adolescentes.

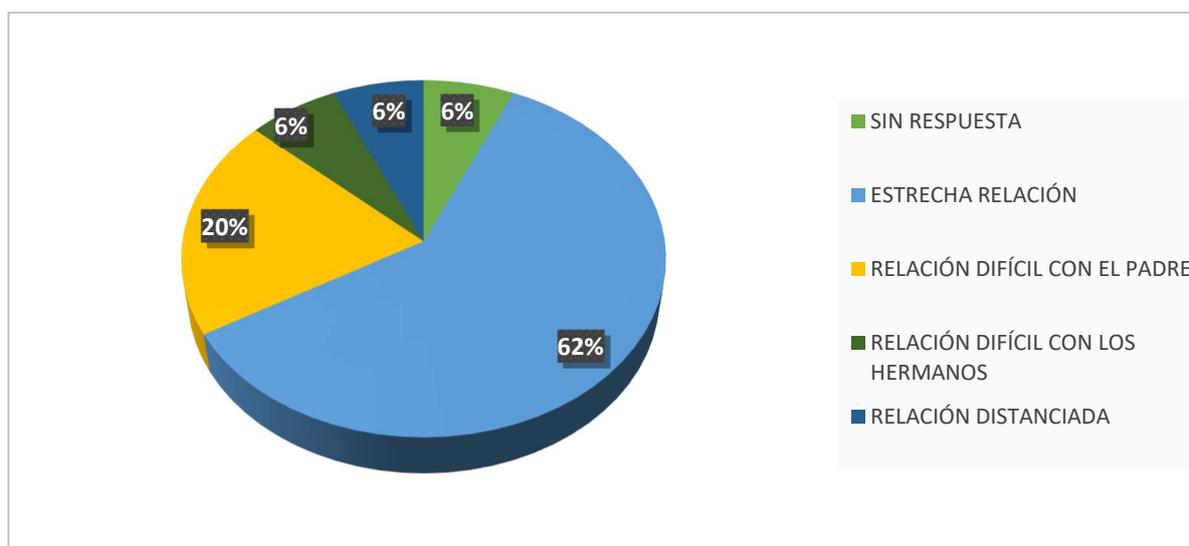
El participante 13 que informó en la pregunta anterior el conflicto con sus padres por no aceptarlo siendo homosexual, ahora informa que la persona principal que no aceptó su homosexualidad fue el padre, que la madre no pudo apoyarlo completamente para no sentirse incómodo con el padre. Además de él, cuatro participantes más se refieren negativamente al padre como rígido, cerrado, aislado y distante. Otro participante se refiere al padre como una figura fuerte, cariñosa y

cariñosa. Lo que puede confirmar una vez más la afirmación de Freud (1913/1974) de que la imagen inconsciente, ya sea positiva o negativamente, que más afecta la percepción del hijo es la del padre.

Considerando el Gráfico 12, el 62% tiene relaciones cercanas con la familia actualmente, el 20% tiene relaciones difíciles con el padre, el 6% tiene relaciones difíciles con los hermanos, el 6% tiene relaciones distantes con la familia y el 6% no respondió.

Gráfico 12

¿Cómo es la relación con tu familia actualmente?



Nota: Cuestionario de Preguntas Abiertas - Instrumento de Investigación

Los participantes 15, 14, 13, 12, 11, 9, 8 y 7 informaron que la relación con los miembros de la familia sigue siendo la misma, el resto se refirió a la muerte de los padres y la familia que constituyeron con sus esposas e hijos. Estas respuestas fortalecen la teoría de Freud (1915/1969), en el artículo, El inconsciente, de que el inconsciente es atemporal, es decir, las percepciones inconscientes almacenadas desde la infancia permanecen por el resto de la vida.

También vale la pena mencionar que la imagen inconsciente (*imago*), que el hijo tiene del padre para el psicoanálisis, es la de un padre simbólico. Freud (1921/1974) en *Psicología de masas y análisis del yo*, en el capítulo sobre identificación, trae el papel del padre en la formación del ideal del yo, destacando que es una relación ambivalente, donde lo principal es descubrir el lugar del padre en la familia. La ambivalencia se debe al deseo del niño por el lugar del padre, al mismo tiempo que lo admira y se presenta como un obstáculo para la satisfacción pulsional con la madre. El padre, la figura que la madre desea, será percibido por el niño como el ideal de su identificación.

Freud (1913/1974), en *Tótem y tabú*, recuerda esta ambivalencia en la relación del hijo con el padre, puntuando su origen en la fantasía del parricidio que coloca al padre como organizador psíquico y cultural, debido a la imposibilidad del hijo de tener satisfecho su deseo incestuoso en el complejo de Edipo. El padre muerto en la fantasía se vuelve indestructible, porque ahora es una figura simbólica internalizada, dada la culpa parricida que le impide tomar el lugar del padre con su madre. Lo que resultaría en incesto.

El parricidio es, por lo tanto, la condición para la ambivalencia dirigida al padre en el tejido familiar para movilizar la identificación con el ideal del yo. La identificación con el padre ocurre a través de la introyección de los rasgos del padre. Esta identificación apunta a la interdicción al lugar del padre; Como no puede convertirse en padre, el niño internaliza sus rasgos, ya que se le impide tomar su lugar. El niño buscará entonces una manera de ser sumiso a los rasgos del ideal del yo adquirido de la *imago* paterna.

Los participantes 6 y 13 informan que es difícil tener una conversación con su padre y un tercero dice que su padre parece estar todavía en el ejército, debido a la

demostración excesiva de autoridad. ¿Por qué la distancia del padre en la edad adulta? Para responder a esta pregunta describiremos el efecto en un niño de la ausencia, ya sea afectiva o física, de un padre como niño, adolescente y adulto.

La ausencia del padre con los empresarios, de la investigación, se debió a la separación de los padres en dos casos en la fase infantil y uno en la fase adulta. También por la muerte del padre en otros dos casos cuando los hijos ya eran adultos. También por la percepción del niño de sentirse solo cuando era niño. Un hecho que se mantuvo en la edad adulta. Otro hijo reporta la ausencia de diálogo debido a la excesiva autoridad del padre y otro porque el padre no acepta que el hijo sea homosexual.

Corneau (1991) nos dice que la ausencia paterna puede existir incluso en presencia física del padre, porque esto puede ser emocional. Por otro lado, el mismo autor nos dice que la presencia paterna puede generar niños más seguros en los estudios, en la elección y una profesión y en las decisiones personales. Serás un adulto con una mejor capacidad para evolucionar y aprovechar las oportunidades.

La ausencia del padre puede traer conflictos emocionales y cognitivos del niño según Eizirik y Bergmann (2004), causando incluso trastornos de conducta, con la consecuencia de bajo rendimiento en clases, poco vínculo con los colegas, además de depresión y ansiedad. En la fase de la adolescencia, según los mismos autores, estos mismos factores pueden continuar, causando dificultad en la convivencia social e incluso en conductas delictivas. Por otro lado, los mismos autores afirman que, con los recursos de la madre, personales y del contexto, el individuo puede crear resiliencia para enfrentar la adversidad.

Felzenswalb (2003) informa que, debido a la ausencia del padre, el niño tendrá más dificultades para tener autonomía en relación con la madre, además de

sentimientos de abandono, culpa y rechazo, dificultando la posibilidad de nuevos vínculos.

Ásgansela y Levandowsky (2010) argumentan que, dependiendo de la percepción del niño de la ausencia paterna, ya que varía para cada niño, resultará diferente en su desarrollo, que puede ser positivo o negativo. En la forma negativa puede generar dependencia del alcohol o las drogas e incluso obesidad. En la forma positiva, Winnicott (2000) se refiere a la rebelión del adolescente como un grito de esperanza. Por la transgresión este joven quiere ser visto en la familia y en la sociedad

Según Lebovici (1987) un padre actual puede promover la seguridad, la autoestima, la independencia y la estabilidad emocional, mientras que su ausencia puede generar desconfianza al relacionarse con otras personas, perjudicando su interacción social.

Muza (1998) advierte sobre la dificultad de la identificación sexual, reconociendo los límites y la obediencia a las reglas de convivencia social al no interiorizar a un padre simbólico, que era un modelo moral para el hijo de un padre ausente.

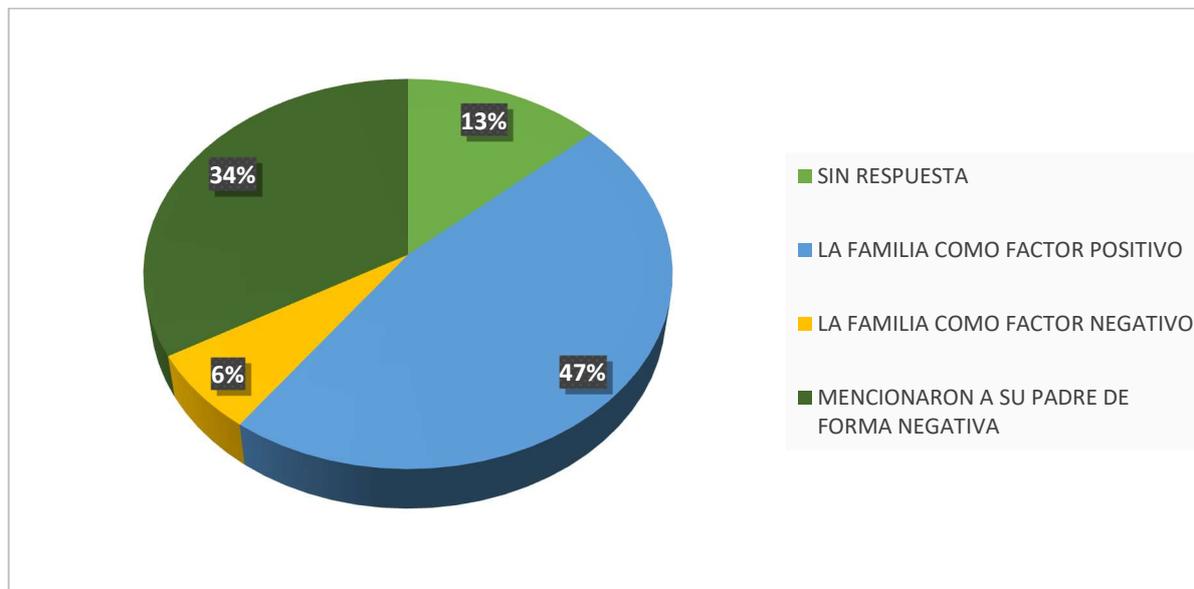
El gráfico 13 muestra que el 47% de la muestra tiene a la familia como factor positivo, el 34% mencionó negativamente a su padre, el 13% no respondió y el 6% señaló a la familia como un factor negativo.

El participante 1 declara que el padre es un mito, lo había abandonado cuando tenía 2 años. El propio participante utilizó un término del psicoanálisis para describir al padre que, incluso ausente, porque lo había abandonado cuando tenía dos años, es para él un mito. Como ya hemos mencionado, el padre simbólico es la línea principal del pensamiento psicoanalítico sobre la constitución del sujeto en su relación con el otro. Partimos de la teoría que creó el complejo de Edipo (Freud, 1910/1973) y

el asesinato del padre primigenio (Freud, 1913/1974) para explicar el origen de este mito.

Gráfico 13

¿Hay algo más que le gustaría hablar sobre su historia familiar?



Nota: Cuestionario de Preguntas Abiertas - Instrumento de Investigación

El participante 4 relata que los lazos que existían en su familia con el padre y la madre, mantenidos con los hijos y la esposa y esto se refleja en las relaciones sociales de los hijos. En Psicología de Grupos y el análisis del yo (Freud, 1921/1974), la identificación constituye la forma original de vínculo emocional de un objeto con otro. La identificación parcial, que puede ocurrir con nuevas percepciones de las cualidades de los demás, proporciona el surgimiento de nuevos lazos sociales. El participante posiblemente se identificó con la familia de origen, introyectando rasgos de los padres. Según su relato, sus hijos hicieron lo mismo con él y su esposa, lo que influye en los lazos sociales de los niños.

Entre los cuatro participantes 6, 10, 13 y 15 que relataron una relación negativa con el padre, utilizando los términos conflicto, mando, no recepción y en contra, se

notó que no hubo cambio en la percepción del participante sobre la relación en la vida adulta con la que tenía sobre el padre en la infancia.

El participante 13 informa que extraña la bienvenida de la familia, atribuye al padre el hecho de que la familia no acepta que sea homosexual. El psicoanálisis ha contribuido a lo largo de los años a la comprensión de cómo se consolida el vínculo afectivo en la vida del ser humano, como el hecho de que desde los primeros meses de vida el niño desarrolla estructuras subjetivas básicas que gradualmente lo hacen capaz de diferenciarse de la persona que cuida (Bowlby, 2002). A través de estas experiencias de afecto el niño intensifica su relación consigo mismo y con el otro. Si es positivo traerá placer y seguridad al niño y al futuro adulto, si es negativo proporcionará el retiro, que definirá si el vínculo será positivo o negativo.

La falta de afecto según Horney (1937), hace que el individuo mantenga vivo el pasado y esto determina la forma en que vivirá, regido por la cultura contemporánea, construyendo su significado en el presente.

Figueiredo (2006) dice que cuidar es reconocer y estar atento a lo que el otro tiene singular, exteriorizando esto a través de su testimonio haciendo que el otro se vea y se acoja a sí mismo. Así, acoger y cuidar se convierte en algo placentero, aunque a veces tenga que haber algún espíritu de sacrificio. El autor advierte, sin embargo, que para cuidar del otro necesitamos renunciar a nuestra propia omnipotencia y aceptar que también somos dependientes y que el ser humano necesita no solo saber cuidar al otro, cuidarse a sí mismo.

¿Sería sacrificio o placer para un padre dar la bienvenida a un niño? Volviendo a Petot (1992), podemos ver que el movimiento de acoger al otro proporciona un ambiente de confianza y protección, transforma el egoísmo en amor, sería la persona que se preocupa por gratificarse a sí misma.

Sobre el participante 11 que reporta excesiva autoridad del padre, Araújo (2003) nos dice que esto puede generar problemas de personalidad e interacción del niño con otras personas. Sobre el otro empresario que relata que su padre piensa que todavía está en el ejército, Freud (1921/1974) en *Psicología de las masas y análisis del yo*, sostiene que el soldado se identifica con su jefe sustituyendo el ideal del yo por un objeto externo. Por lo tanto, la transferencia y la contratransferencia entre el soldado y el jefe actúan, porque este último ve al jefe como si fuera su padre y el jefe da órdenes al soldado como si estuviera hablando con un hijo. Vemos en el caso del padre del participante que tenía en el ejército actuando con la misma autoridad que si todavía estuviera en esta institución, incluso después de la jubilación, que hay una superposición de roles dignos de estudio más profundo. Existe la posibilidad de que el padre esté viendo al hijo como un subordinado del ejército y el hijo esté percibiendo su autoridad, no como la de un padre, sino como alguien con un puesto de mando en el ejército.

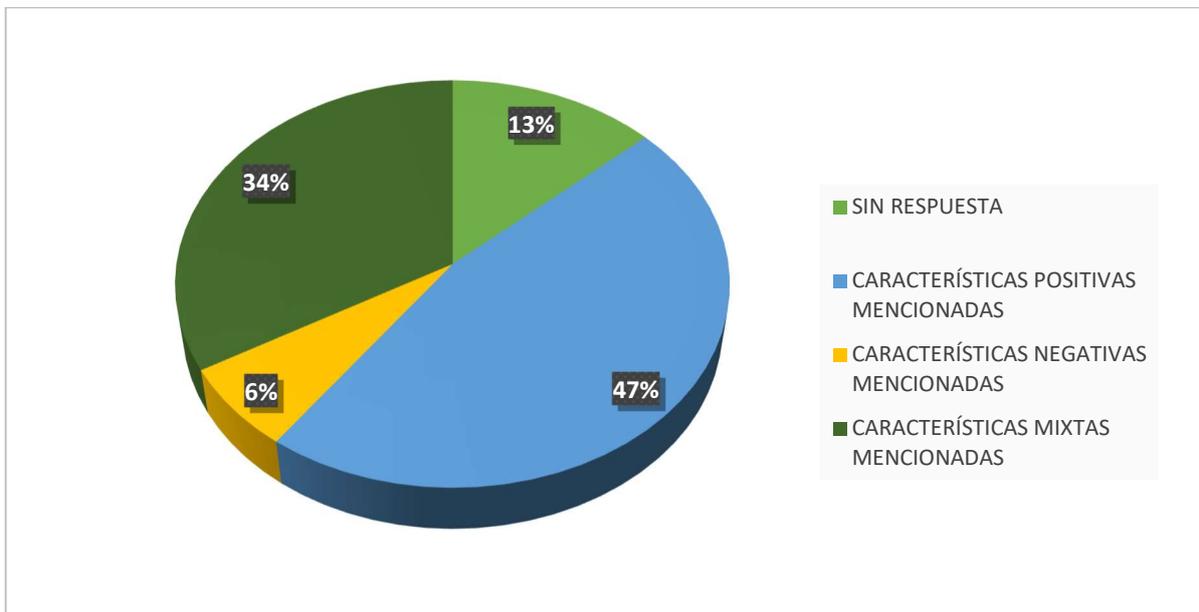
5.2.2 Categoría 2 - Configuración de la autoimagen de los emprendedores

5.2.2.1 Subcategoría 1a - *Cómo se define el emprendedor a sí mismo*

El gráfico 14 muestra la autodefinición de la muestra, de esta manera, 47% mencionaron características positivas, 34% señalaron características mixtas, 13% no respondieron y 6% mencionaron características negativas

5.2. Gráfico 14

¿Cómo te describes a ti mismo?



Nota: Cuestionario de Preguntas Abiertas - Instrumento de Investigación

Los participantes 3, 12 y 15 hablaron de su padre en lugar de hablar de sí mismos. El participante 15 dijo que desearía haber tenido padres diferentes, otro, el participante 12 dijo que el padre era un ejemplo de honestidad y el participante 3 respondió de manera genérica todas las preguntas comenzando por describir cómo percibe al padre. ¿Por qué una identificación tan fuerte con el padre hasta el punto de hablar de él en un asunto que sería hablar de sí mismo? Para entender esta pregunta necesitamos llegar al concepto de Freud del ideal del yo.

Freud (1914/2013), en el texto *Introducción al narcisismo*, aclara que la formación del yo ideal gira en torno al narcisismo primario perdido. El ideal del yo está marcado por el alejamiento del sujeto del narcisismo primario, hacia identificaciones secundarias basadas en la figura del padre. En *Psicología de las masas y análisis del yo*, Freud (1921/1974), destaca, en el capítulo sobre la identificación, el papel del

padre en la formación del ideal del yo, en una relación ambivalente cuyo núcleo es la búsqueda del lugar ocupado por el padre en la trama familiar, frente al deseo de la madre. Existe, según el autor, el desplazamiento de la libido al padre dentro de la relación amorosa familiar, retomando las consideraciones sobre la ambivalencia dirigida al padre. Tal ambivalencia caracteriza el deseo del niño de tomar el lugar del padre, ya que este último es tomado como una figura admirada por el hijo y al mismo tiempo una figura que interfiere en el camino hacia la satisfacción pulsional con la madre. En estos términos el padre, como la figura a quien la madre dirige su deseo, será tomado por el hijo como el ideal y ancla de su identificación.

Cinco participantes hablan de afecto, sentimiento o emoción cuando se describen a sí mismos. Usando palabras como Participante 2: "afectuoso y atento a las personas"; Participante 4: "solícito y amistoso"; Participante 5: "sensible y con sentido de la justicia"; Participante 7 y 14: "tranquilo". Estos participantes declararon en las preguntas anteriores una buena relación con la familia, especialmente con el padre.

Según Vygotsky (2003), el desarrollo de la afectividad depende de los estímulos del entorno para satisfacer las necesidades básicas de apego, seguridad, disciplina y comunicación, de modo que el individuo tenga vínculos con otras personas. Para el autor, el afecto se refiere a sentimientos y emociones asociadas con ideas.

Para Elizur et al. (1991) los valores personales son importantes para la comprensión de los aspectos afectivos, que están fuertemente influenciados por la familia y la educación.

Es el supuesto de la Psicología que el comportamiento de las personas se constituye en base a su subjetividad, a su cosmovisión en la que cada una presenta

sentimientos, emociones y características únicas. Para Rogers (1951/1992) el mejor ángulo para entender la conducta de las personas es observar desde un marco de referencia propio. El autor afirma que si, por empatía, experimentáramos las sensaciones de la persona, incluidas las percepciones inconscientes, entenderíamos la conducta de las personas.

Cinco participantes no hablaron de afecto, sentimiento o emoción. Usan las siguientes palabras para describirse a sí mismos: Participante 1: "meta y enfoque"; Participante 6: "responsable, proveedor, empresario"; Participante 8: "pendenciero, leal, autoritario, guerrero, centrado, inteligente"; Participante 10: "decidido, emprendedor, próspero, (no aceptó la opinión de su padre)"; Participante 13: "hombre de negocios respetado". El participante 1 declaró que fue abandonado por su padre cuando tenía 2 años; El participante 6 describe al padre como alguien que le asignó muchas responsabilidades de manera negativa, el participante 8 dijo que el padre trabajó mucho, el participante 10 informó antes que el padre lo regañó con sus opiniones sobre cómo jugó en el equipo en el que era capitán; El participante 13 no fue aceptado por su padre porque era homosexual.

Según Rizzato y Moran (2013) el emprendedor tiene características de personalidad diferentes a las de los demás, además de asumir responsabilidades por sus acciones, son más auto efectivas. También cabe destacar el esfuerzo por los logros, la competencia y la autodisciplina. El hecho de que tengan metas y proyectos los convierte en personas con una fuerte voluntad de terminar las acciones que comienzan. Se sienten capaces de lograr sus objetivos y tienen la persistencia para lograr sus objetivos. Estas características son muy similares a la forma en que los empresarios que no trajeron afecto, sentimientos o emociones al describirse a sí mismos. Como afirma Dejours (2004), el trabajo tiene la posibilidad de ser, entonces,

una oportunidad importante para que el adulto realice el deseo de establecer un vínculo entre los sufrimientos primitivos, heredados de los padres, y la realidad social.

McClelland (1987) identificó, en la teoría de la motivación psicológica, que los empresarios exitosos tienen altos niveles de necesidad de logro. Además, encontró que la necesidad de logro se centra en la competencia y la superación de obstáculos. Otra necesidad del emprendedor está vinculada al poder, la reputación y la posición social. Cuando los empresarios en la encuesta que no trajeron afecto, sentimientos y emociones, se describen a sí mismos usando las palabras enfocado, pendenciero, decisivo, objetivo, responsable, emprendedor, autoritario, guerrero, decisivo y próspero, emprendedor y respetado están describiendo cómo el empresario se ve a sí mismo.

La mayor parte de la investigación realizada en empresarios está relacionada con la cognición. ¿Qué pasa con el afecto? Estudiar al emprendedor desde el punto de vista afectivo tiene un enorme campo por investigar por delante, después de todo la inseparabilidad entre cognición y afectividad, según Wallon (1989), tiene su origen en los procesos psíquicos que constituyen la persona y, por lo tanto, debe entenderse como un enfoque singular. Para el autor, las emociones no se encuentran en un plano inferior, en relación con los aspectos cognitivos. Existe una relación intrínseca entre la razón y la emoción. La inteligencia depende de construcciones afectivas y es un recurso para la interacción con los demás.

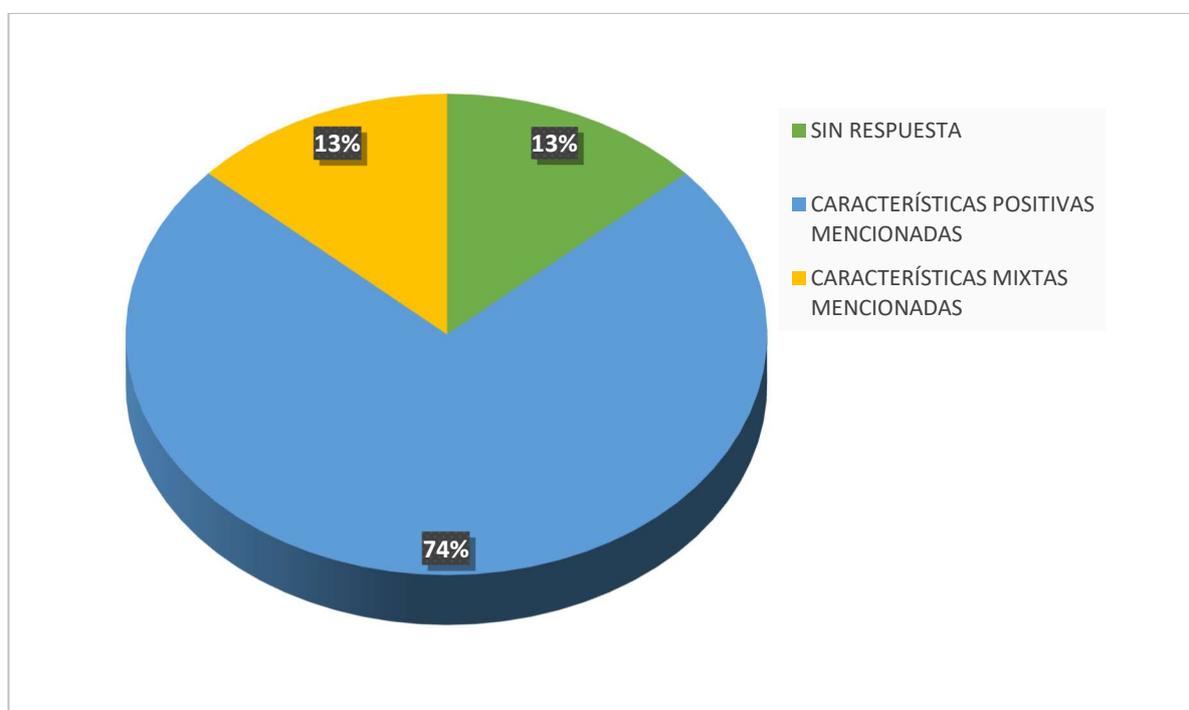
Baron (2008) argumenta que los afectos influyen en los aspectos cognitivos y conductuales de los emprendedores, justificando que operan en un entorno impredecible, y por influencias cognitivas, el afecto puede tener efectos importantes en la vida del emprendedor.

Fineman (2005) señala que ya existen trabajos sobre emprendedores que lidian con los sentimientos que despiertan pasión, angustia, alegría y aburrimiento, entre otros, y refuerza la idea de que hablar de emociones en el contexto de los negocios debe formar parte de la vida cotidiana de los emprendedores.

El gráfico 15 muestra que el 74% entiende que tienen características positivas, el 13% cree que tienen características mixtas y el 13% no respondió.

Gráfico 15

Menciona algunas de sus principales características



Nota: Cuestionario de Preguntas Abiertas - Instrumento de Investigación

Dos participantes que hablaron de sus padres como ausentes, el participante 8 dijo anteriormente que el padre rara vez estaba en casa y el participante 15 que deseaba haber tenido otros padres, describen características positivas de los empresarios exitosos como: visionario y emprendedor; dinamismo y capacidad de producción. (sublimación).

Para entender cómo estos emprendedores salieron de una percepción negativa de su infancia sufriendo hasta que estaban practicando comportamientos de empresarios exitosos, sería importante hablar de sublimación.

La primera vez que Freud (1897) usó el término sublimación fue en una de las cartas dirigidas a Fliess (Carta 61 - Borrador L). Esta palabra se asoció con construcciones fantasiosas y como defensa en relación con la sexualidad. Según Castiel (2007) la sublimación no se diferenciaba de la represión. Su función principal era promover el olvido de recuerdos dolorosos.

Freud (1905/1972) en los Tres Ensayos de la teoría sexual, trae la sublimación como defensa contra lo sexual, es decir, la desexualización. En esta fase inicial de la teorización freudiana, la desexualización se considera un proceso esencial para los logros culturales y para la normalidad individual, y la sublimación está claramente vinculada a este proceso. Se conceptualiza claramente como una desviación de los objetivos sexuales a otros nuevos. La sublimación es defendida en este momento por el autor como una de las fuentes para la actividad artística e importante para la construcción del "carácter" del hombre.

Freud (1924/1969), con el artículo El yo y el ello y otras obras, cuando se habla de narcisismo, postula al yo como un mediador necesario para el proceso sublimatorio, involucrando también el concepto de identificación. El autor propone en el camino de la sublimación, habrá la intermediación del yo, que elimina la libido del objeto transformándola en libido narcisista, y luego redirigir, de acuerdo con los dictados del ideal, del yo, tal inversión a otros objetos socialmente valorados. En el caso de nuestros emprendedores de investigación, trabajar.

En El malestar en la cultura, Freud (1930/1974) se refiere a la sublimación como una de las formas en que el hombre busca defenderse de los sufrimientos que

la vida le impone, añadiendo que este mecanismo depende de algunas particularidades, lo que lo hace no accesible a todas las personas. ¿Están los empresarios exitosos entre las personas que atienden estas particularidades? Creemos, a partir de lo anterior sobre la sublimación que sí, porque tenemos pruebas contundentes que amplían las posibilidades de sublimación, no solo a la producción artística o científica, sino también al trabajo profesional en general.

Una provocación es preguntar con quién está peleando el empresario, cuando se describen a sí mismos como pendencieros, competidores, guerreros... etc. ¿Están luchando, guerreando y compitiendo contra quién? Vale la pena señalar que ser competitivo es una característica fuerte de los empresarios.

Para entender la competencia de los empresarios, que es una forma civilizada de guerra, necesitamos traer el concepto de agresividad.

En *The Malaise in Civilization* (1930/1974), Freud cree que los niños experimentan un sentimiento de hostilidad contra aquellos que se interponen en su camino y son sus rivales, especialmente con sus hermanos. Para el autor, las restricciones a la agresividad, que forma parte de todos los seres humanos, son factores que contribuyen al estado de malestar que impide al sujeto encontrar la felicidad.

Enríquez (1999) coincidiendo con Freud, dice que la civilización adopta una doble estrategia: impide la expresión de agresividad entre los miembros del grupo, reforzando el vínculo entre sus miembros; y favorece la expresión de agresividad contra otros grupos, contra enemigos, en el caso de empresarios, competidores.

Freud (1930/1974), en *El malestar de la civilización*, señala que la civilización tiene su escenario marcado por el conflicto entre el impulso de vida y el impulso de muerte, y que esta composición agresiva innata solo puede ser neutralizada por el

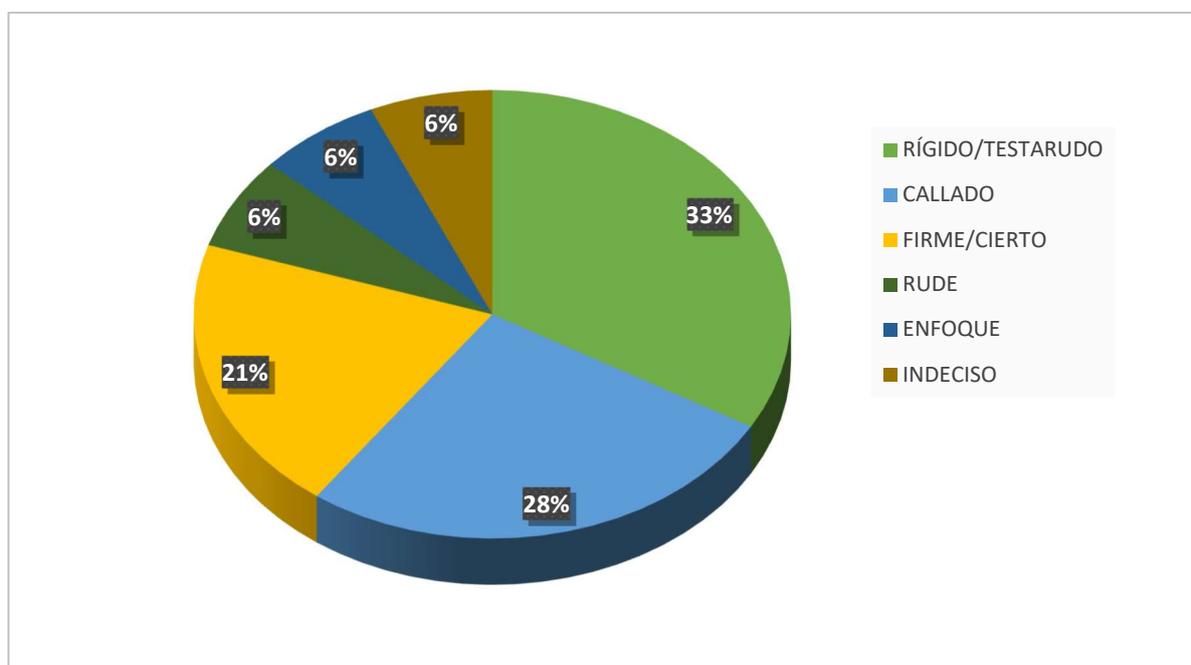
sentimiento de culpa establecido con el advenimiento del Superyo y la angustia de pérdida del amor, experimentada por el niño, la conciencia de la culpa es consecuencia de la renuncia a los impulsos impuestos por el Padre.

El padre de Freud (1930/1974) es la manifestación de un poder que coloca a la civilización como defensora del individuo. Para que esta civilización defienda al individuo, requiere sacrificios a sus impulsos, especialmente los agresivos, que son internalizados e inhibidos por la instancia del Superyo como una forma de preservar la cultura y la organización social. La civilización, por lo tanto, tiene la función de proteger al ser humano de la indefensión infantil y la angustia resultante de ella.

Según el gráfico 16, los empresarios se definen a sí mismos como aspectos difíciles de sí mismos como silenciosos (28%), firmes/ciertos (21%), rígidos (33%), enfocados (6%), indecisos (6%), groseros (6%).

Gráfico 16

¿Cuáles son los aspectos que te resultan difíciles de ti mismo?



Nota: Cuestionario de Preguntas Abiertas - Instrumento de Investigación

Tres participantes, 4, 6 y 13 citan el perfeccionismo como una característica negativa. El participante 15 duda de su capacidad y lo atribuye a la influencia del padre. Los participantes 1 y 9 dicen que a veces son rudos y groseros respectivamente. El participante 8 dice que está concentrado y extraña los momentos familiares. Los participantes 4, 10 y 12 hablan de terquedad y persistencia. Los participantes 2,7 y 11 dijeron que tenían dificultades para imponer insatisfacciones pasivos, y que tienen limitaciones respectivamente.

Hablemos entonces de la relación que el psicoanálisis establece con la duda sobre la propia capacidad, limitaciones, rigidez y perfeccionismo.

Clance e Imes (1978), afirman que el sentimiento de ser capaz y efectivo está subordinado al juicio de los demás sobre sus habilidades y méritos. Las relaciones familiares, saber lidiar o no con el fracaso, las comparaciones con los demás y el dogmatismo colaboran con la formación de la autoimagen (Kauati, 2013; Meurer, 2020).

Para Meurer (2020), las relaciones familiares son los factores que más influyen en la percepción de capacidad del individuo. Con el desarrollo del niño viene la capacidad de formar el autoconcepto, construyendo así en el entorno familiar la personalidad de la persona. No saber cómo lidiar con el fracaso por parte de la familia, con presión por logros y altas expectativas, puede causar daños a la confianza en sí mismo y al desarrollo de habilidades y competencias.

Según Freud (1924/1969), en La disolución del complejo de Edipo, después de renunciar al complejo de Edipo, el niño construye el Superyo a partir de las relaciones familiares y durante su desarrollo. Sigue, por lo tanto, el modelo de los padres con todo el conjunto de conceptos, juicios, valores y tradiciones presentadas durante su creación; Estos conceptos se transmitirán a los descendientes. Los padres exigentes

con altas expectativas provocan un Superyo rígido, con fuertes juicios para restringir la capacidad del consciente, y también pueden actuar en el inconsciente con restricciones que pueden surgir en forma de compulsiones.

El hecho de que el individuo no crea en su capacidad y sea muy rígido consigo mismo hace que esté en constante comparación con otras personas y esto influye en su percepción del éxito y el fracaso. Para esta persona, cuando las situaciones son exitosas, se atribuyen a la suerte, cuando fracasan, piensan que el fracaso era inevitable, porque son muy críticos con su desempeño, no se permiten cometer errores y buscan el perfeccionismo, a menudo convirtiéndose en adictos al trabajo. Añadiendo la rigidez con las presiones culturales que el empresario debe tener poder y estatus. Se debe evitar a toda costa una situación de fracaso, que genere sufrimiento y baja autoestima (Ferreira & Alves, 2018).

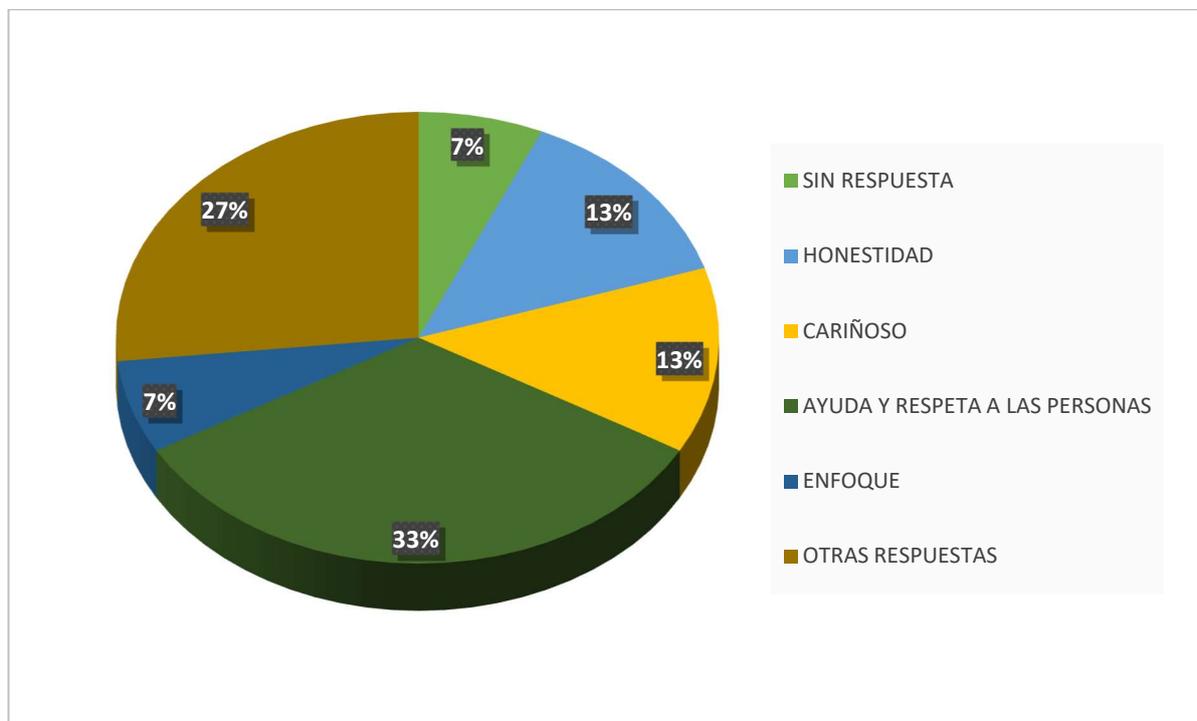
A menudo son individuos que tienen un alto rendimiento, sin embargo, debido a que son muy exigentes consigo mismos, se reprimen y menosprecian, temiendo comparaciones o confrontaciones que muestran un supuesto fracaso en el futuro, no aceptan sus logros o éxito por sus habilidades. Estos individuos se identifican con baja autoestima y altos niveles de perfeccionismo (Soares et al., 2021).

La falta de afecto según Horney (1937), hace que el individuo mantenga vivo el pasado y esto determina la forma en que vivirá, regido por la cultura contemporánea, construyendo su significado en el presente.

En el gráfico 17 podemos comprobar los aspectos que los emprendedores consideran positivos de sí mismos, por lo que el 33% dijo que ayuda y respeta a otras personas, el 27% señaló respuestas diferentes, el 13% honestidad, el 13% cariñoso, el 7% enfocado y el 7% no respondió.

Gráfico 17

¿Cuáles son los aspectos que consideras positivos de ti mismo?



Nota: Cuestionario de Preguntas Abiertas - Instrumento de Investigación

El participante 1 cita el hecho de que se centra como un factor positivo y el participante 8 había utilizado este mismo término en la pregunta anterior como un factor negativo. El hecho de tener un objetivo es un gran diferencial del emprendedor exitoso. Como nos revelan Castro y Rizzato (2013), el hecho de centrarse en una meta hace que el individuo tenga una fuerte voluntad de terminar las acciones que comienza. El emprendedor se siente capaz de lograr sus objetivos y demuestra poseer el esfuerzo y la persistencia necesarios para hacerlo. Piensa antes de actuar, logra organizar su trabajo y tiene ideas claras sobre lo que tiene que hacer para lograr sus objetivos. Sin embargo, cuando este enfoque se utiliza de una manera intensa que hace que el emprendedor se convierta en un adicto al trabajo, como fue citado por un participante, el hecho de tener un enfoque se vuelve perjudicial, porque, según

la descripción del propio emprendedor que citó como factor negativo, esto le hace perder momentos importantes con la familia.

Destacamos parte de los informes del participante 2: "Confianza y cuidado en el matrimonio. Feliz y realizado en el contexto familiar."; participante 4: "Preocupación por los demás"; Participante 5: "Disposición para ayudar"; Participante 8: "Amar y pensar en la familia, especialmente en los niños"; Participante 13: "Respeto las opiniones y decisiones de los demás".

Cabe destacar que, entre estos cuatro participantes que ponen como aspectos positivos el hecho de cuidar de la familia y otros, hay quienes dijeron tener un padre rígido, cerrado, aislado o distante; ni aquellos que no hablaban de sentimiento, emoción o afecto al describirse a sí mismos. Este hecho abre la posibilidad de que las relaciones familiares positivas con la familia en la infancia estén vinculadas a personas que en la edad adulta están interesadas en cuidar de la familia y de los demás. En otras palabras, según Horney (1937), la falta de afecto hace que el individuo mantenga vivo el pasado y esto determina la forma en que vivirá.

Según Klein (1959/2006) para analizar el comportamiento de las personas en su entorno social, es necesario investigar cómo se desarrolló el individuo desde la primera infancia hasta la madurez, ya que los hábitos y concepciones se construyeron desde las fantasías y emociones infantiles más arcaicas hasta las manifestaciones adultas más complejas y sofisticadas. Las percepciones inconscientes tienen una enorme influencia en la personalidad. Según el autor, un ambiente acogedor y amoroso dará lugar a emociones más felices y contribuirá a un buen desarrollo emocional.

Relacionando el tema del adulto que utiliza el trabajo para cuidar a las personas con su infancia, Klein (1959/2006) nos dice que el placer que el bebé pudo

experimentar en el pasado, al sentirse amado y amar, se transfiere más tarde en sus relaciones con las personas, en la sociedad y en el trabajo, haciendo de esta fuente de placer, lo que enriquece la personalidad.

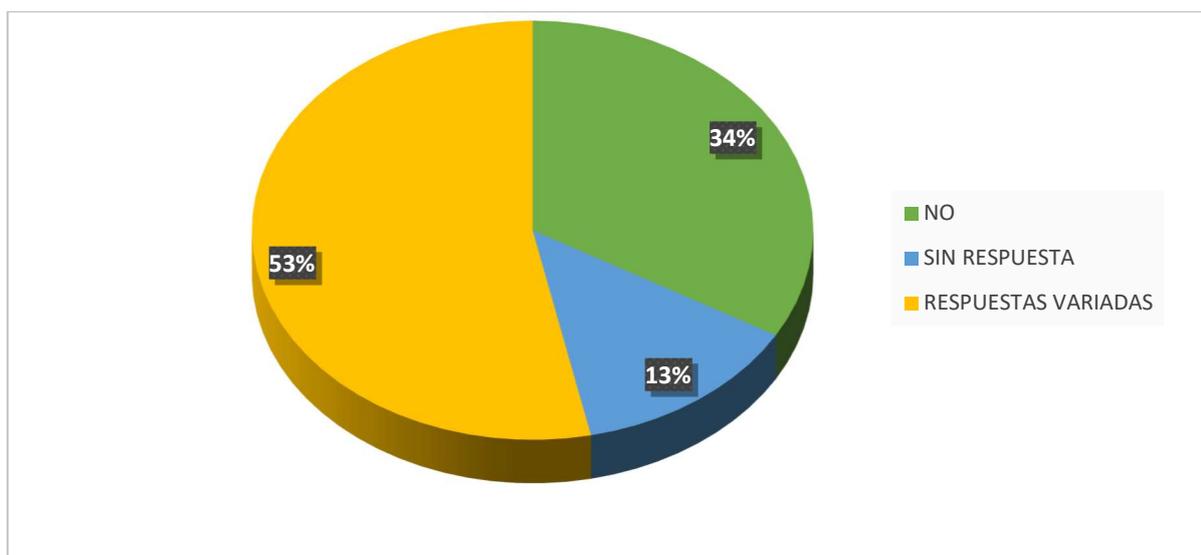
Para Laplanche y Pontalis (1991), el afecto es un registro por el cual un impulso gana expresión. Por lo tanto, el trabajo que lleva consigo la posibilidad de contener y dar expresión a los afectos, a los impulsos humanos, a aquellos que antes se dirigían solo a la familia, aquí también en relación con el trabajo puede ganar expresión.

La actividad laboral como lugar para expresar sentimientos y sensaciones previamente experimentados en la familia es expresada por Klein (1959/2006), cuando compara una actitud del individuo hacia un subordinado o un superior, como una repetición de la relación con un hermano menor o con uno de los padres.

Cuando preguntamos a los empresarios si querían decir algo más sobre sí mismos, el 53% dio respuestas variadas, el 34% dijo que no y el 13% no respondió, como en el Gráfico 18 que se presenta a continuación.

Gráfico 18

¿Hay algo más que te gustaría hablar de ti mismo?



Nota: Cuestionario de Preguntas Abiertas - Instrumento de Investigación

El participante 1 informa: "Me arrepiento de no haber conocido a mi padre y de no tenerlo en mi vida". En otra ocasión había dicho que lo había abandonado con su madre cuando tenía 2 años. La ausencia paterna, según Gomes (2001), puede conducir a la depresión infantil y, posteriormente, causar lo mismo en los adultos porque no pudieron evolucionar en su capacidad de simbolización. Para Aberastury (1978), la falta de límites, característica de la ausencia del padre, puede generar una idea de abandono y soledad que trae como consecuencia una experiencia interna paralizante y atormentadora.

En las preguntas anteriores, algunos dueños de negocios informaron que los padres, o el padre, han fallecido. En la edad adulta, las situaciones de pérdida reviven experiencias depresivas. Los buenos objetos externos en la edad adulta siempre simbolizan y contienen aspectos del objeto bueno primario, interno y externo, de modo que cualquier pérdida en la vida posterior revive la ansiedad de perder el objeto interno bueno y, con esta ansiedad, todas las ansiedades experimentadas originalmente en la posición depresiva (Segal, 1964/1973).

El participante 13 nuevamente afirma que el padre no acepta el hecho de que es homosexual, por segunda vez dice que: "Me siento como una mujer en el cuerpo de un hombre". En la conferencia *Feminidad*, Freud (1933/1976), dentro de la *Introducción*, cuestiona si la psicología tuviera parámetros concluyentes sobre lo que es específico de lo masculino y lo femenino. Postula que los datos anatómicos y biológicos serían insuficientes para definir qué es lo masculino y lo femenino, atribuido en la cultura, a las funciones reales y simbólicas, inherentes al hombre y a la mujer. Equipara "masculino" a activo y "femenino" a pasivo, advirtiendo que pueden ser influenciados por lo social.

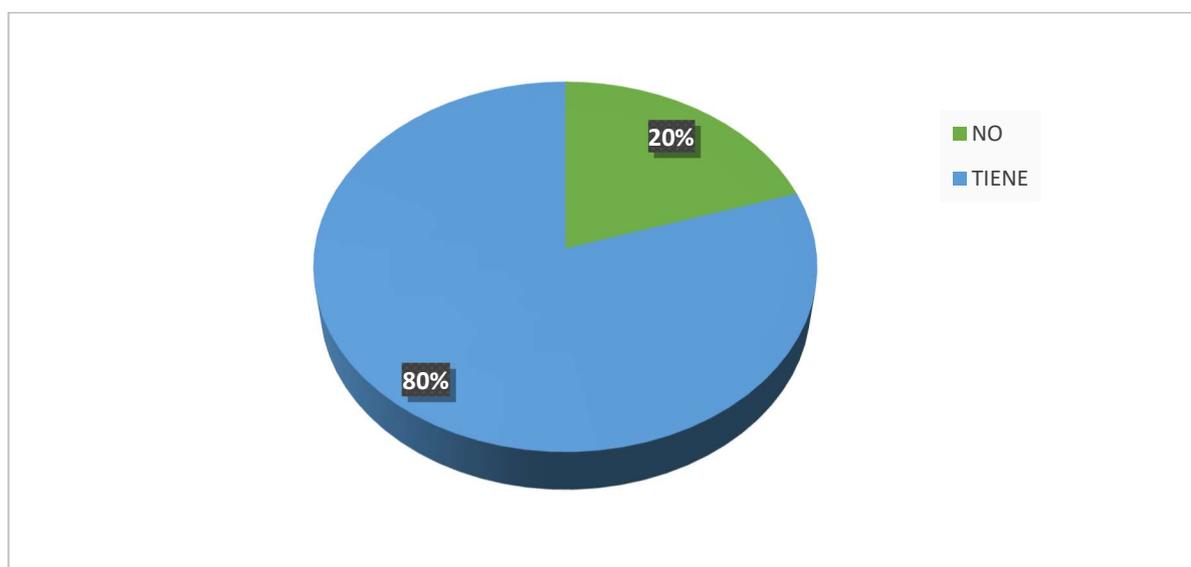
5.2.3 Categoría 3 - Configuración profesional de emprendedores

5.2.3.1 Subcategoría 3a - Aspectos relacionados con la gestión de personas

En el gráfico 19 podemos observar que el 80% de los empresarios dijo tener dificultades como gerente y el 20% dijo que no.

Gráfico 19

¿Tienes dificultades como gerente?



Nota: cuestionario con preguntas abiertas - Instrumento de investigación

Los testimonios del participante 2 son dignos de mención: "Lo he tenido más marcadamente, porque tuve gran dificultad en "decir no" y esto generó una imagen errónea sobre mí, siempre me vieron como "bueno" y Participante 3: "Mi principal dificultad es penalizar al empleado o incluso despedir a alguien de su puesto. Para mí eso es realmente difícil".

Estos participantes habían informado previamente que nunca tuvieron conflictos con su padre y específicamente el participante dos incluso informó que "Mi padre es muy parecido a mí o yo soy como él. Veo en él las mismas dificultades de

tomar una posición sobre lo que le desagrade". ¿Existe una relación entre no confrontar a tu padre, ser como él y tener dificultades para decir que no a los empleados?

Destacamos los estudios de Soldera, Constanti y Hashimoto (2017) cuando dicen que la figura paterna está relacionada con el tema del trabajo y los procesos psíquicos experimentados en la infancia son significativos para la inserción en el mundo del trabajo. En la actividad de gestión de personas, el liderazgo se fue construyendo, teniendo como imagen a la figura paterna, quien dirigió la realización de las obras en la infancia.

Aún más fuerte fue el testimonio del Participante 15:

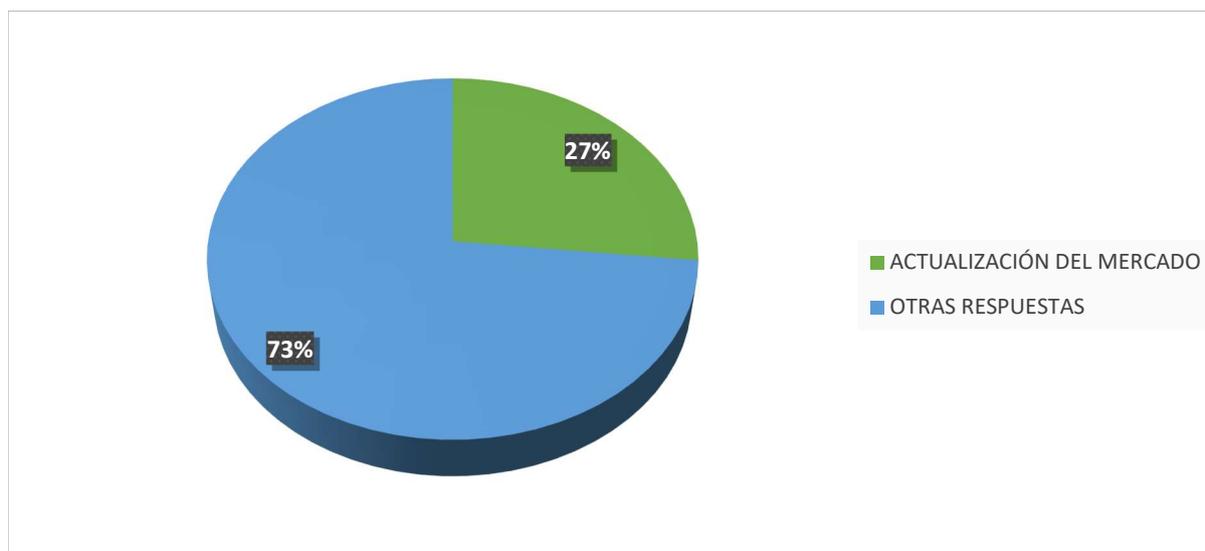
"MI ÚNICA DIFICULTAD ES LA PRESENCIA FÍSICA Y MENTAL DE MI PADRE. SE LAS ARREGLA A PESAR DE QUE NO ESTÁ FÍSICAMENTE CONMIGO PARA ESTAR EN MI MENTE, ESPECIALMENTE CUANDO TENGO QUE TOMAR UNA DECISIÓN SERIA Y DECISIVA. AUNQUE ESTOY SEGURO DE LO QUE TENGO QUE HACER, TODAVÍA SUPERA ESA INSEGURIDAD, COMO SI ESCUCHARA A MI PADRE DECIR QUE NO VA A DESPEGAR, QUE EL NEGOCIO ES ARRIESGADO Y QUE NO PODRÉ TOMAR LA DECISIÓN SOLA DE QUE NECESITO SU AYUDA PARA LLEVAR A CABO LA TRANSACCIÓN, QUE PUEDO QUEDARME SIN DINERO, PERDER LA EMPRESA Y EL PRESTIGIO. SE SIENTE COMO UNA SOMBRA OSCURA QUE INVADE MI MENTE Y ME HACE PERDER LA SEGURIDAD QUE NORMALMENTE TENGO EN OTRAS NEGOCIACIONES".

Este informe nos parece que demuestra nuestro estudio sobre la influencia de la figura paterna en la gestión de los empresarios, cuán importante es la imagen del padre para el hijo como Freud (1913/1974) dijo en Tótem y tabú.

En el gráfico 20 podemos observar que el 27% de los emprendedores señala como fortalezas como gestor la actualización del mercado y el 73% señala otras respuestas.

Gráfico 20

¿Cuáles son sus fortalezas como gerente? Habla un poco sobre ellos



Nota: cuestionario con preguntas abiertas - Instrumento de investigación

Destaco los informes del Participante 1: "Estoy intensamente enfocado en la excelencia y esto me convierte en un observador en general."; Participante 5: "Liderazgo y asertividad"; Participante 6: Participé en muchos congresos de gestión, con esto aprendí a administrar mi empresa con un pulso fuerte y mucha dedicación."; Participante 7: "Mi punto fuerte es estar siempre atento a los cambios y autoanalizar los resultados."; Participante 10: "Saber comprar y enseñar a mis empleados a vender"; Participante 13: "Estad atentos a las novedades de la zona y mantén a mis profesionales también informados."

Estos testimonios confirman lo que dice Vilas Boas (2015) cuando afirma que los rasgos de personalidad, así como la forma de comportamiento del gerente influyen en el desarrollo positivo de la empresa.

También destacamos la respuesta del Participante 14: "No tengas miedo, me gusta lo nuevo, me gusta ver resultados, me gusta desafiar, me gusta resolver problemas, me gusta vender, todo el desarrollo de la empresa es emocionante." y Participante 15: "RESPUESTA: DISCIPLINA, ENFOQUE, BUEN OYENTE, DETERMINACIÓN, PRESTIGIO Y HUMANISMO".

Estos testimonios se suman a lo que Castro y Rizzato (2013) concluyeron cuando escriben que una de las características que más destaca en el emprendedor es la escrupulosidad, el esfuerzo por los logros, la competencia y la autodisciplina, porque el emprendedor se siente capaz de lograr sus metas y de tener el esfuerzo y la persistencia necesarios para hacerlo.

Tales características se ven reforzadas por la puntuación alta en ponderación, entendida como la capacidad de pensar antes de actuar y también la puntuación alta en la faceta de orden, que demuestra una persona con la capacidad de organizar su trabajo, su vida y que tiene las ideas claras sobre lo que tiene que hacer para lograr sus objetivos.

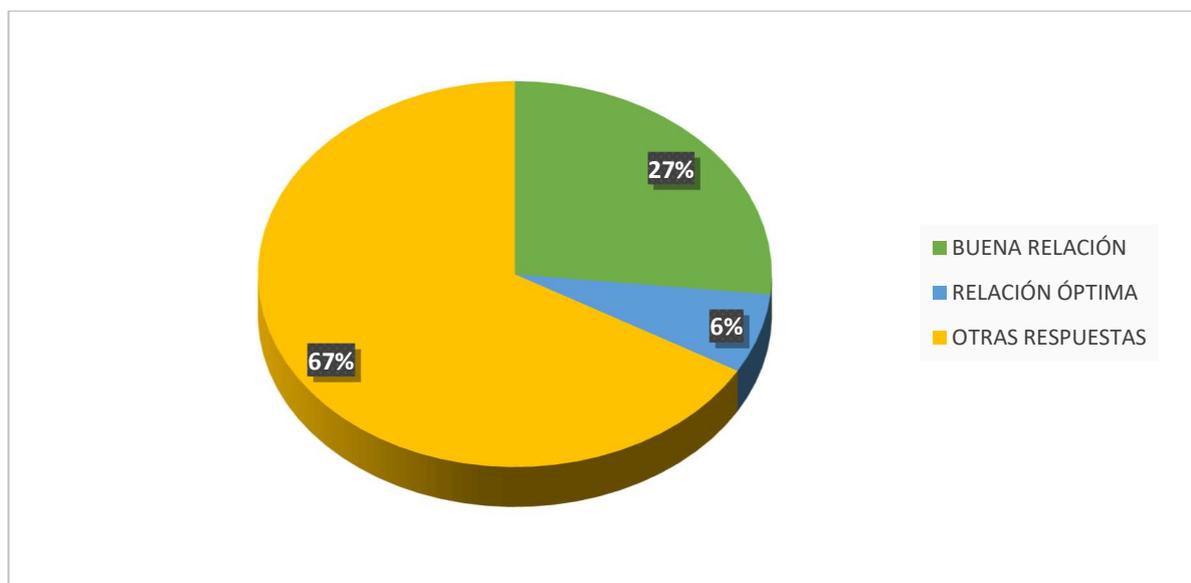
Los testimonios del Participante 2 llaman la atención sobre las cualidades humanas del emprendedor: "Tengo una relación fácil con todos..."; Participante 3: "La libertad que ofrezco al empleado y el ambiente de trabajo que soy capaz de generar." y Participante 4: "Saber escuchar y ser participativo..."

Dorneles, Salvagni, Nodari (2017) identificaron que los sentimientos de los líderes y aquellos liderados con respecto a la cultura de la organización en la que operan pueden, desde los líderes, generar mejoras continuas en la empresa.

El gráfico 21 muestra las respuestas de los empresarios a la pregunta sobre cómo es su relación con sus líderes, así, el 27% señaló como buena relación, el 6% excelente relación y el 67% dio otras respuestas.

Gráfico 21

¿Cómo es la relación con tus empleados?



Nota: cuestionario con preguntas abiertas - Instrumento de investigación

Recordando que el enfoque de nuestro trabajo es hacer una conexión entre la relación del emprendedor con el padre y con los empleados y que por psicoanálisis este proceso es inconsciente, el testimonio del Participante 1 llama mucho la atención: "En general, tenemos una buena relación. Muchos tienen una conexión con mis ideas y prácticas y saben que nunca los abandonaré". Este participante informó anteriormente que fue abandonado por su padre a la edad de 2 años y ahora asegura que no abandonará a sus empleados.

Cuando traemos de vuelta la declaración del participante 15 en un informe anterior: "MI ÚNICA DIFICULTAD ES LA PRESENCIA FÍSICA Y MENTAL DE MI

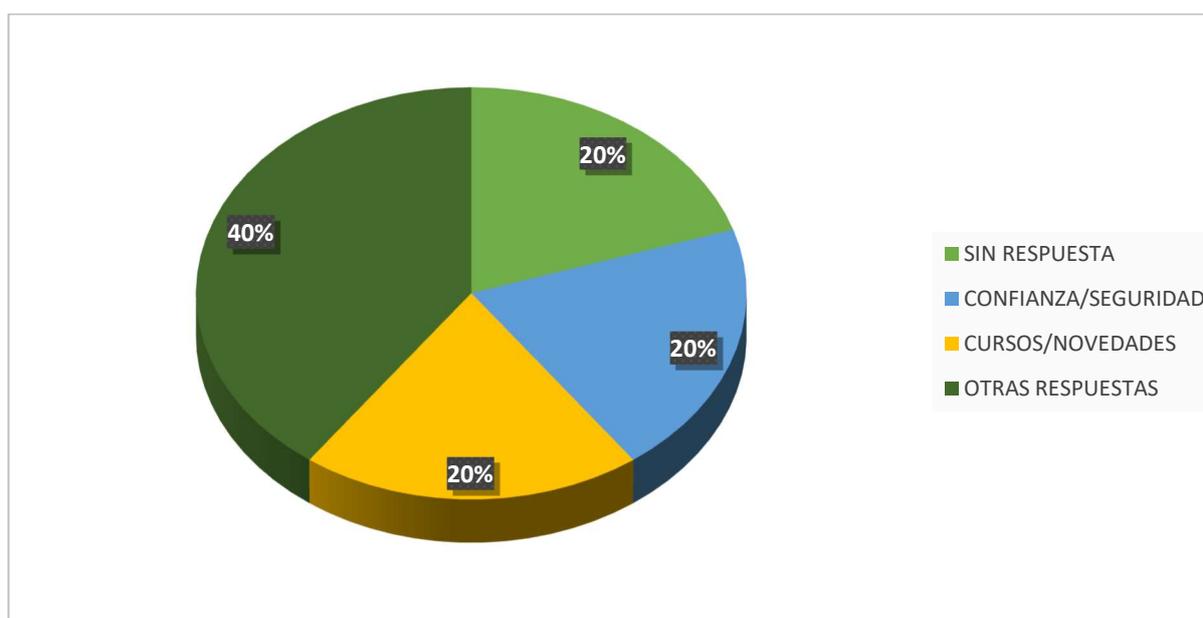
PADRE. ÉL PUEDE, AUNQUE NO ESTÉ FÍSICAMENTE CONMIGO, ESTAR EN MI MENTE..."

Nos damos cuenta de que la influencia de la imagen (imago) del padre para el hijo es cada vez más fuerte, como dijo Freud (1913/1974) en *Tótem y tabú*. También refuerza la afirmación de Soldera, Constanti y Hashimoto (2017), de que la figura paterna está relacionada con el tema del trabajo y los procesos psíquicos experimentados en la infancia son significativos para la inserción en el mundo del trabajo. También según los autores en la actividad de gestión de personas, el liderazgo se estaba construyendo, teniendo como imagen la figura paterna.

El gráfico 22 muestra las respuestas sobre los puntos positivos que los emprendedores tienen con sus líderes, así, el 20% dijo que es confianza/seguridad, el 20% señaló como cursos/noticias, el 20% no respondió y el 40% dio otras respuestas.

Gráfico 22

Hable un poco sobre los aspectos positivos en la relación con los empleados



Nota: cuestionario con preguntas abiertas - Instrumento de investigación

El testimonio del participante 15: "SOY JUGUETÓN Y CERCANO A LOS EMPLEADOS. ME GUSTA ESCUCHAR LAS DEMANDAS QUE TRAEN, SI ES POSIBLE SATISFACER SUS PETICIONES, AL PRINCIPIO DE ALGUNA NEGOCIACIÓN PARA EVITAR LA DISCORDIA Y LA DESUNIÓN. LOS ANIMO A TOMAR CURSOS, ASISTIR A CONFERENCIAS, SEMINARIOS..."Saca a la luz que los procesos psíquicos experimentados en la infancia son significativos para la inserción en el mundo del trabajo defendido por Soldera, Constanti y Hashimoto (2017). Recordemos que en testimonios anteriores relata que

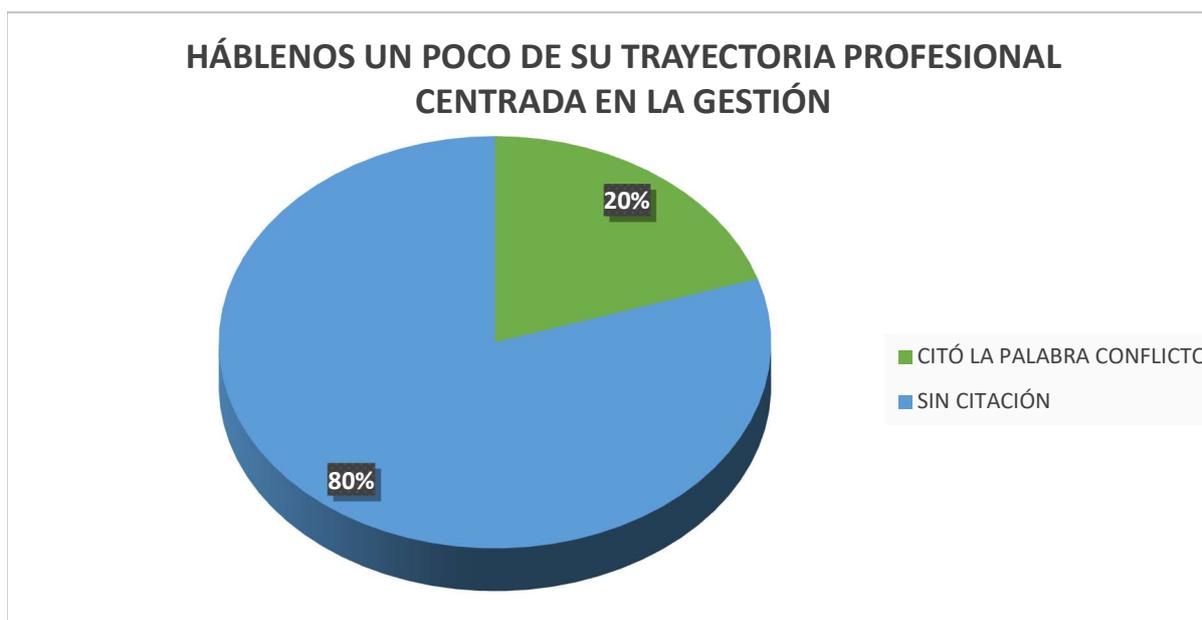
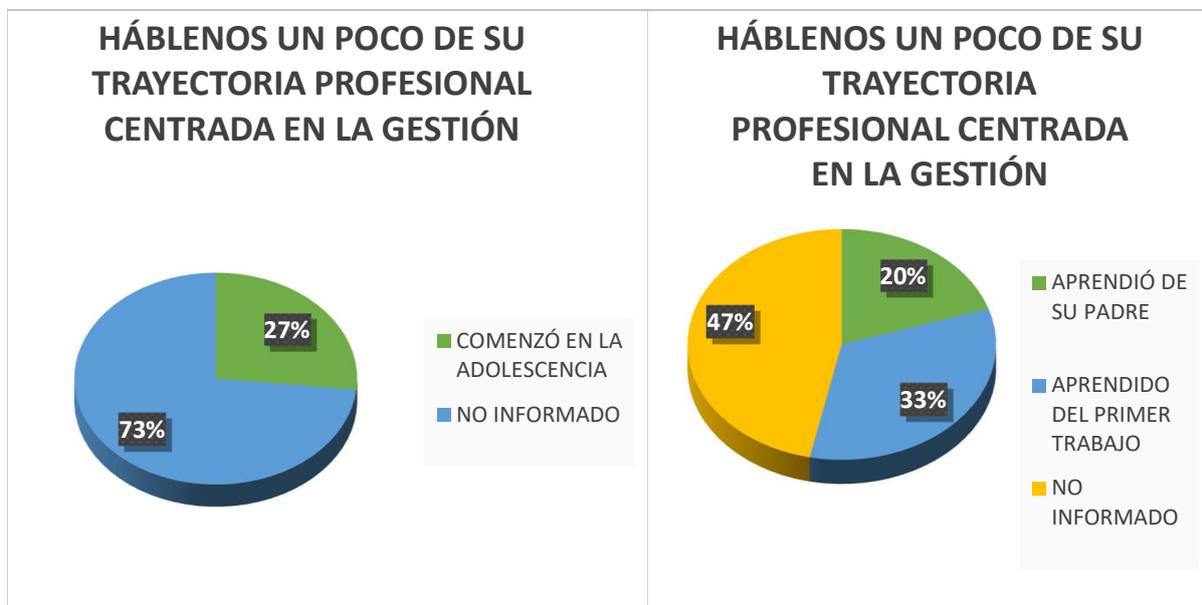
"CUANDO PEDÍ JUGAR EN EL ÁREA DE OCIO DE NUESTRO EDIFICIO Y ME PROHIBIERON GENERÓ UN CONFLICTO DENTRO DE MÍ SÍ. PERO NO EXPRESÉ MI ENOJO PORQUE PODÍA PERDERME OTRAS COSAS COMO MERIENDA, MESADA, REGALO EN EL DÍA DEL NIÑO, PASEOS ... LUEGO TUVE UN CONFLICTO Y NEGOCIÉ, ASÍ QUE PREFERIRÍA PERDER EL JUEGO CON LOS NIÑOS DE ABAJO, PERO SEGUÍ GARANTIZANDO LOS REGALOS Y LOS PASEOS".

Nos parece que el estilo de evitar la discordia con los empleados de hoy influyó en la forma en que actuó de niño, dejando que el conflicto se generara dentro de él sin expresarlo, para no perder otras cosas.

Los gráficos 23, 24 y 25 muestran que el 27% de la muestra comenzó sus trayectorias profesionales en la adolescencia, el 20% aprendió de sus padres, el 33% aprendió a trabajar en su primer empleo, el 20% mencionó la palabra conflicto

Gráficos 23, 24 y 25

Háblanos un poco sobre tu historial profesional enfocado a la gestión



Nota: cuestionario con preguntas abiertas - Instrumento de investigación

Participante 1: Fui a la universidad en Turismo y Hotelería y con esta graduación pude tener una base para administrar mi oficio con más claridad y dedicación ..."; Participante 2: Hoy tengo 2 personas directamente conectadas

conmigo y tengo una relación amistosa y respetuosa con ambas..."; Participante 3: "Para mí siempre es el área más difícil porque naturalmente nos pone frente a los conflictos, especialmente en la gestión de personas..." Participante 4: "Mi primera experiencia en gestión fue en la empresa inmobiliaria de mi padre, pero quería algo diferente para mí, fui a São Paulo a hacer estudios de posgrado, y asumí la supervisión y gestión en las áreas de finanzas y TI..."; Participante 5: "... En 1991, asumí el cargo de Ejecutivo en una agencia, con poca experiencia y un equipo de uno. 8 personas. Creo que lo hice relativamente bien". Participante 6: "Muchas cosas que aprendí de mi padre... Trajo métodos y modelos de gestión actualizados y nuestra empresa creció..."; Participante 7: Tengo una tienda, gestión participativa..."; Participante 8: "... En mi administración trato de ser pacífico y de línea dura al mismo tiempo..."; Participante 9: "Aprendí mucho en mi primer trabajo en una multinacional que se centró en el control, la calidad total, la gestión participativa, los buenos salarios y la oportunidad de crecimiento."; Participante 10: "... Decidí comprar algunos equipos electrónicos a través de Internet para vender a amigos y conocidos. Y eso me hizo quien soy hoy... Me convertí en un emprendedor que manejé con respeto y dedicación..."; Participante 11: "... MI PADRE ME DIO UN VALOR PARA COMPRAR UN COCHE. PERO ENCONTRÉ LA OPORTUNIDAD DE INVERTIR EN UN NEGOCIO... FUI A UNIVERSIDADES EN EL EXTRANJERO... ME DIO UNA BASE INCREÍBLE". Participante 12: "Hoy trabajo en una empresa con 15 empleados"; Participante 13: "... Me di cuenta de que necesitaba tener una meta. Tomé varios cursos en el área y uno de ellos fue administración. Eso me dio excelencia". Participante 14: "Siempre he sido un hombre muy tímido, cuando se trata de hablar en público o liderazgo, solía pasar mi tiempo ... Sin embargo, siempre he estudiado mucho... La suma de los cursos Experiencias profesionales... me estaban

empoderando, convirtiéndome en lo que soy hoy..."; Participante 15: "DISFRUTO DIRIGIENDO UN NEGOCIO, ADMINISTRANDO Y LIDERANDO EMPLEADOS, SÉ QUE TENGO LA APTITUD PARA AVANZAR EN LOS NEGOCIOS, ABRIR CAMINOS Y DESATAR LÍMITES, TENGO ENFOQUE, DISCIPLINA Y SENTIDO COMÚN ..."

Destacamos todos los testimonios para mostrar el orgullo que siente el emprendedor por el negocio que creó. Según Lima (2009), tiene las características reconocidas cuyas cualidades fueron esenciales para el surgimiento y desarrollo de la empresa, confirmando que tiene habilidades que combinan integridad y honestidad con respeto y responsabilidad con la sociedad.

Los informes también confirman lo que nos dice De Vries (2003), cuando dice que el emprendedor experimenta una especie de teatro interior, en el que sus experiencias de vida se proyectan de manera inconsciente, trayendo su historia de vida. De Vries (1985) y también otros autores, como Collins y Moore (1970), afirman que en este teatro el empresario incluye la necesidad de aplausos y algunas defensas psicológicas, como la proyección y la ruptura. De Vries (1985) refuerza que los empresarios crean sus propios entornos, a menudo debido a dificultades para adaptarse a los entornos de trabajo convencionales, en un mecanismo psicológico de liberación de lo que les causa frustración y privación.

Cuatro participantes escriben sobre la influencia de sus padres en la gestión, como el Participante 4: "Mi primera experiencia de gestión fue en la empresa inmobiliaria de mi padre."; Participante 6: "Muchas cosas que aprendí de mi padre..."; Participante 11: CUANDO ME GRADUÉ, MI PADRE ME DIO UNA CUOTA PARA COMPRAR UN AUTOMÓVIL. PERO ENCONTRÉ LA OPORTUNIDAD DE INVERTIR EN UN NEGOCIO ..." Participante 15: "ALGO QUE HAGO QUE MI PADRE NO HACE

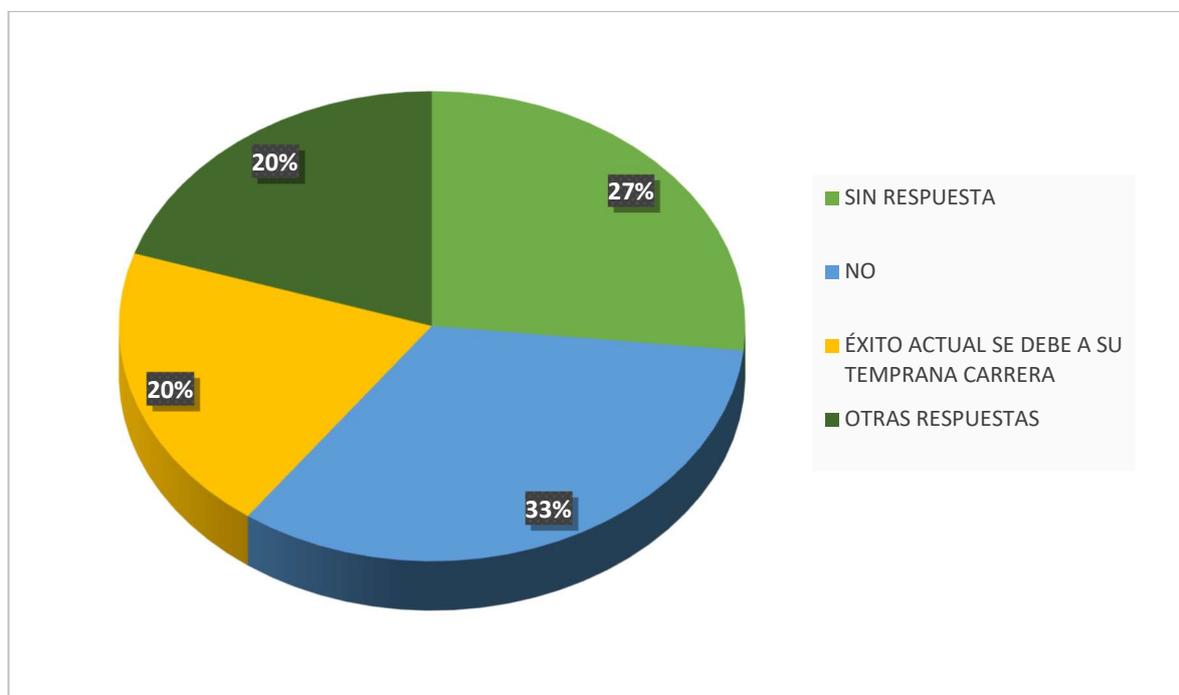
ES DAR TIEMPO A LOS EMPLEADOS PARA QUE INFORMEN SOBRE SUS DIFICULTADES DENTRO DE LA EMPRESA.

Reforzamos con estos testimonios sobre los padres en el manejo de sus hijos lo que nos dicen Paulino y Rossi (2003), cuando relatan que existe una correlación entre el perfil del liderazgo empresarial y los eventos en la historia de vida del empresario, principalmente relacionados con la historia familiar y la figura paterna. Lima (2009) también señala que las relaciones familiares tienen un impacto en la historia profesional y el perfil de los empresarios y gerentes.

El gráfico 26 muestra que el 20% de la muestra señaló como causas de ascensión profesional dirigidas a la entrada temprana en el mercado laboral, el 20% dio otras respuestas, el 33% no quiso comentar y el 27% no respondió.

Gráfico 26

¿Hay algo más que te gustaría hablar sobre tu historial profesional en la gestión?



Nota: cuestionario con preguntas abiertas - Instrumento de investigación

Destacamos el testimonio del Participante 7: "Siempre tengo metas claras y monitoreo constantemente".

Para Castro y Rizzato (2013) el individuo que tiene metas y proyectos, como el participante 7, tiene una fuerte voluntad de terminar las acciones que comienza. El emprendedor se siente capaz de lograr sus objetivos y demuestra poseer el esfuerzo y la persistencia necesarios para hacerlo.

El participante 15 afirma que: "a pesar de mis barreras soy un emprendedor que ama el liderazgo, y estar en el liderazgo de mi empresa me obliga a crecer y buscar oportunidades para mí, la empresa y los empleados. Me siento bien cuando hago un intercambio y lo hago bien".

Dorneles, Salvagni y Nodari (2017) destacan la importancia de los sentimientos de los líderes y aquellos liderados con respecto a la cultura de la organización en la que operan, como el amor que el participante 15 tiene por el liderazgo, y a partir de ellos, se puede iniciar un proceso de reflexión para brindar oportunidades de mejora continua en la empresa.

La gerencia se conecta con la historia del emprendedor en los testimonios del Participante 1: "Cuando fui a trabajar a la granja del Hotel, tan pronto como me gradué, tenía una base superficial en administración. Fue allí donde me profesionalicé en la gestión que utilizo hoy, por supuesto con muchos congresos y conferencias después de eso."; Participante 10: "Cuando decidí expandir mi tienda a la capital tomé un curso de administración de empresas que me dio una base en relación con esta forma de administrar mi establecimiento comercial."; Participante 14: Fue un proceso, aún como pasante tenía algunas responsabilidades y obligaciones, luego como maestra, como administradora de la empresa no se queda mucho tiempo en la empresa, delegó algunas funciones, y como cuestión de sentido común siempre

entendí que todo debía funcionar normalmente, siempre llevaba la camisa de la empresa, en un momento ella me ofreció la empresa, Hoy ha pasado un año y medio en la gestión, al principio tenemos buenos resultados".

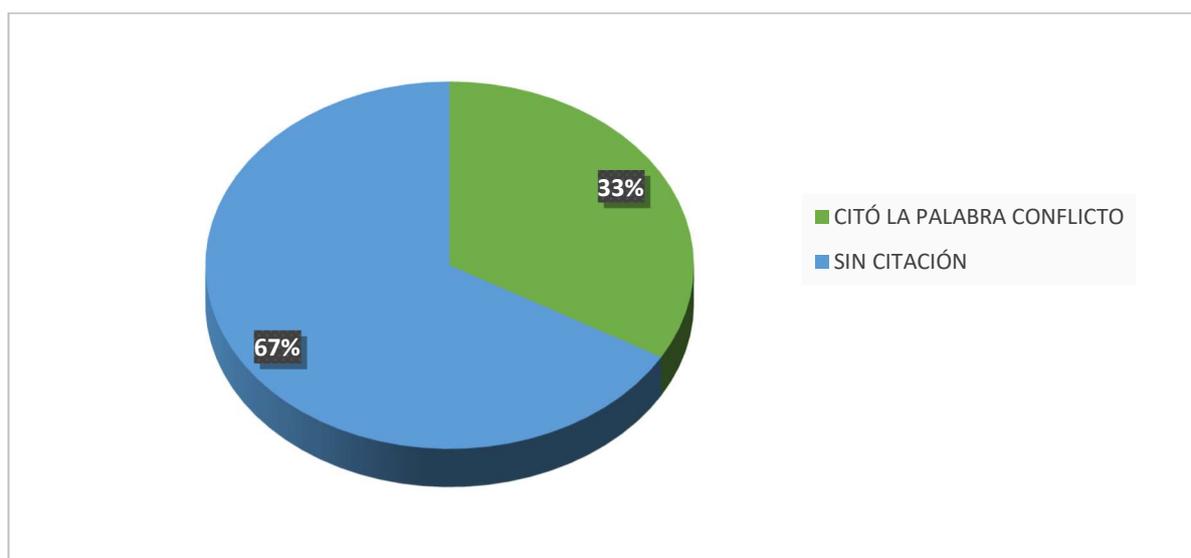
Según Paulino y Rossi (2003) existe una correlación entre el perfil del liderazgo empresarial y los acontecimientos en la historia de vida del empresario. Cuando cuentan su historia en la empresa, los empresarios están hablando de su propia historia de vida, uniendo así la historia familiar y profesional, porque, como dice Oliveira (2006), el empresario fundador considera que la empresa es una extensión de sí mismo.

5.2.3.2 Subcategoría 3b - Aspectos relacionales con el equipo

En el gráfico 27 podemos ver que el 33% de la muestra mencionó la palabra conflicto para narrar sobre sus historias profesionales vinculadas a la relación con el equipo y el 67% no lo mencionó.

Gráfico 27

Habla un poco sobre tu historia profesional enfocada en la relación con el equipo



Nota: cuestionario con preguntas abiertas - Instrumento de investigación

Para reportar cómo funcionan como gerentes de sus equipos de trabajo, los participantes citan que siguen un modelo de gestión como los participantes 1, 6 y 11 respectivamente: "... teníamos un muy buen gerente, obtuve muchas ideas a través de este hombre..."; "... Mi papá siempre fue empático con sus empleados... "; " ... NO ENTENDÍA NADA SOBRE CÓMO MANEJAR A LAS PERSONAS. PERO CON TODA LA BASE EN LOS CURSOS Y CON LA FUERZA DE MI PADRE, PUDE ALINEAR ESTOS TEMAS". El participante 14 quiere ser ese modelo que seguir para los empleados: "... Estoy seguro de que un buen equipo necesita una cabeza, alguien que sirva de ejemplo e inspiración..."

Recordemos que el participante 1 informó que fue abandonado por su padre cuando tenía 2 años y ahora nos dice que un gerente era una especie de modelo a seguir para él. Los participantes 6 y 11 se refieren a este modelo como el padre, mientras que el participante 14 quiere ser este modelo para su equipo. Estos testimonios son avalados por Malfé (1989) cuando nos dice que el individuo proyecta sobre el líder su ideal de sí mismo, convirtiéndolo en un modelo a seguir.

También destaco los informes de los participantes 3 y 8 y 15, respectivamente, cuando dicen que: Participante 3: "Siempre he tratado de crear un ambiente ligero, relajado, donde a pesar de la libertad el carácter de responsabilidad esté en la misma proporción..."; Participante 8: "... Trato de ser humano y solidario... Requiere mucho esfuerzo y dedicación..."; Participante 15: RESPUESTA: CREO QUE ES IMPORTANTE ESTAR CERCA Y ACCESIBLE SIEMPRE QUE EL EQUIPO LO NECESITE,... LOS MOMENTOS DE INTERACCIÓN Y CERCANÍA CON EL EQUIPO SON MUY IMPORTANTES PARA MÍ.

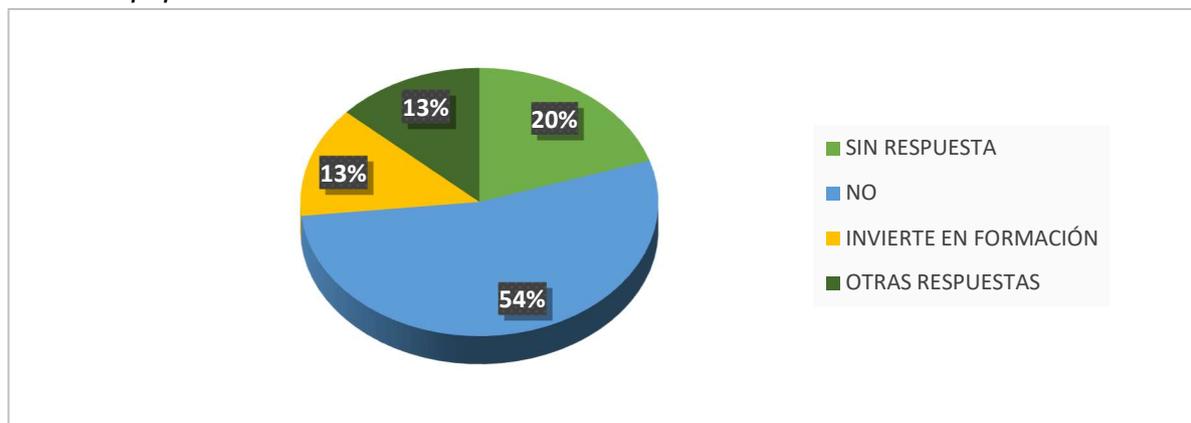
Nos parece que estos participantes buscan crear un vínculo con los empleados en la gestión de cada uno de ellos, lo cual es avalado por Dejourns (2000) cuando nos

dice que las reglas de oficina requieren cooperación entre los empleados y entre ellos y el líder. Para establecer el vínculo y la organización evolucionar, es necesario tener un espacio de discusión donde haya: visibilidad, confianza, discusión, deliberación colectiva. Dejours (2013) refuerza que la relación de confianza entre los gerentes y el equipo de trabajo es de suma importancia, porque, en su concepción de organización, los trabajadores y los empleadores tienen intereses y prácticas diversas, pero no opuestos, cada trabajador tiene que saber cómo trabajan los demás, y es necesario que confíen tanto en colegas como en jefes. Para Soldera, Constanti y Hashimoto (2007) el gerente, frente al grupo de trabajo, experimenta un conflicto entre la necesidad de imponerse y el deseo de ser aceptado. Es decir, según los autores existe la necesidad de un equilibrio para el gerente entre sentirse perteneciente al grupo y al mismo tiempo liderarlo.

En el gráfico 28 se registra que el 13% de la muestra declaró que invierte en educación continua para sus líderes, el 13% dio otras respuestas, el 54% dijo que no quería comentar, el 20% no respondió.

Gráfico 28

¿Hay algo más que te gustaría hablar sobre tu historial profesional en tu relación con el equipo?



Nota: cuestionario con preguntas abiertas - Instrumento de investigación

La respuesta del participante 15 es digna de mención: "CREO QUE NECESITO APRENDER A SER MÁS DURO, A TENER UN PULSO FUERTE, A VECES ME VEO MUY PERMISIVO CON MIS LÍDERES".

Nos parece que el participante oscila entre tener su propia gestión, independiente de la del padre, en la que ya ha declarado: "SOY JUGUETÓN Y CERCANO A LOS EMPLEADOS. ME GUSTA ESCUCHAR LAS DEMANDAS QUE TRAEN, SI ES POSIBLE SATISFACER SUS PETICIONES..." y tomar una línea más dura como la define la gerencia de su padre: "... MI PADRE ES MUY DURO Y NO ADMITE ESTAR OFENDIDO O MOLESTO ... "

Aparentemente, la sensación de ambigüedad de la relación con el padre también ocurre en la relación con los empleados. El participante 15 había declarado previamente esta ambigüedad cuando informó: "... AUNQUE ADMIRABA A MI PADRE, LO ODIABA, VIVÍ MUCHO TIEMPO CON ESTA DUALIDAD DE SENTIMIENTOS..."

El participante presenta la duda de seguir su camino o el modelo del padre. Para Freud (1907/1996), en *Gradiva de Jensen*, el hijo tiene en el padre la única autoridad y la fuente de todo conocimiento. Su deseo más intenso e importante es igualar a su padre, el padre del mismo sexo, que lo tiene como modelo a seguir.

También entendemos la ambigüedad de los sentimientos del participante basado en Freud (1909/2006c), en *El hombre rata*, cuando dice que a un amor intenso se opone un odio de fuerza casi equivalente entre el hijo y el padre y que este sentimiento ambivalente puede generar una parálisis parcial de la voluntad.

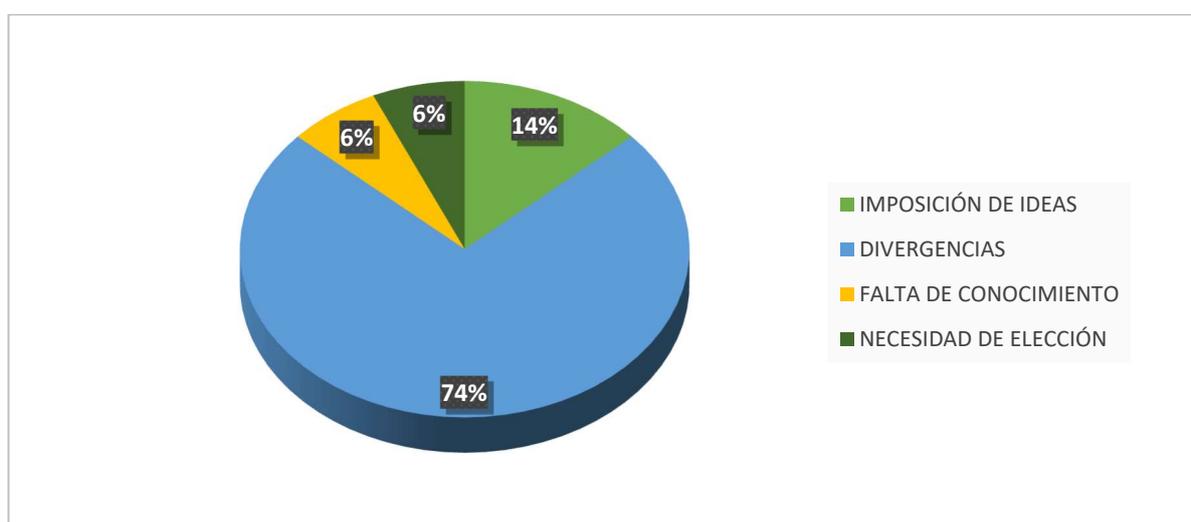
5.2.4 Categoría 4 – Conflictos: indicadores subjetivos y significados

5.2.4.1 Categoría 4a - ¿Qué es el conflicto?

El gráfico 29 nos informa sobre lo que los empresarios entienden por conflicto, por lo que el 74% dijo que el conflicto tiene que ver con desacuerdos, el 14% la imposición de ideas, el 6% la falta de conocimiento y el 6% la necesidad de opciones.

Gráfico 29

¿Qué quiere decir con conflicto?



Nota: cuestionario con preguntas abiertas - Instrumento de investigación

Destacamos las definiciones de conflicto: Opiniones divergentes; Imposición de pensamientos contrarios; Divergencias desde puntos de vista Falta de comprensión; imponer un pensamiento o una posición; dos pensamientos divergentes no pueden alcanzar un denominador común; Choque de ideas, de comportamientos; Es cuando dos personas no pueden entenderse porque cada una está pensando en su propio interés; Falta de sabiduría para continuar debatiendo sobre un tema en particular; incompatibilidad de ideas; RELACIÓN QUE TENGO CON MI PADRE. SOMOS TODO LO CONTRARIO; necesidad de elegir algo; Una oposición de ideas;

Peleas, desajuste de ideas, valores, traición; DIFERENTES OPINIONES Y PUNTOS DE VISTA.

Los participantes definen el conflicto como: divergencia (3 veces); falta de comprensión (2 veces); pensamientos contrarios; shock; incompatibilidad; peleas, desajustes; opiniones diferentes; oposición.

Estas definiciones corroboran la descripción etiológica de la palabra conflicto: *conflictus*, que como ya hemos dicho, tiene su raíz en latín y significa desorden, choque de personas que luchan, oposición, choque, discusión, antagonismo y similares, o incluso lo que Fontes (2008) llamó fuerzas distintas, u oposiciones y contradicciones.

El participante 11 define el conflicto como: "CADA RELACIÓN QUE TENGO CON MI PADRE DESCRIBE BIEN LO QUE ES EL CONFLICTO. SOMOS TODO LO CONTRARIO, ASÍ QUE EL CONFLICTO EXISTE".

Cabe destacar que prácticamente todos los participantes ven el conflicto como algo negativo, saltando a la segunda fase del conflicto que describe Cebey (2014), cuando dice que en esta fase los individuos se colocan en posiciones opuestas, con la consiguiente pérdida de confianza y respeto, lo que provoca ruptura en la relación. En lugar de cooperación como en la primera fase, en esta etapa prevalece la tensión del vínculo.

Parece que, para los participantes, la parte positiva del conflicto no existe. Esto nos lleva a considerar la opinión del participante 11 sobre el conflicto como algo permanente, al describir el conflicto que tiene con su padre.

Fontes (2008), no está de acuerdo en que los conflictos sean permanentes, para el autor existe la posibilidad de que un conflicto termine, pero otros se afianzarán.

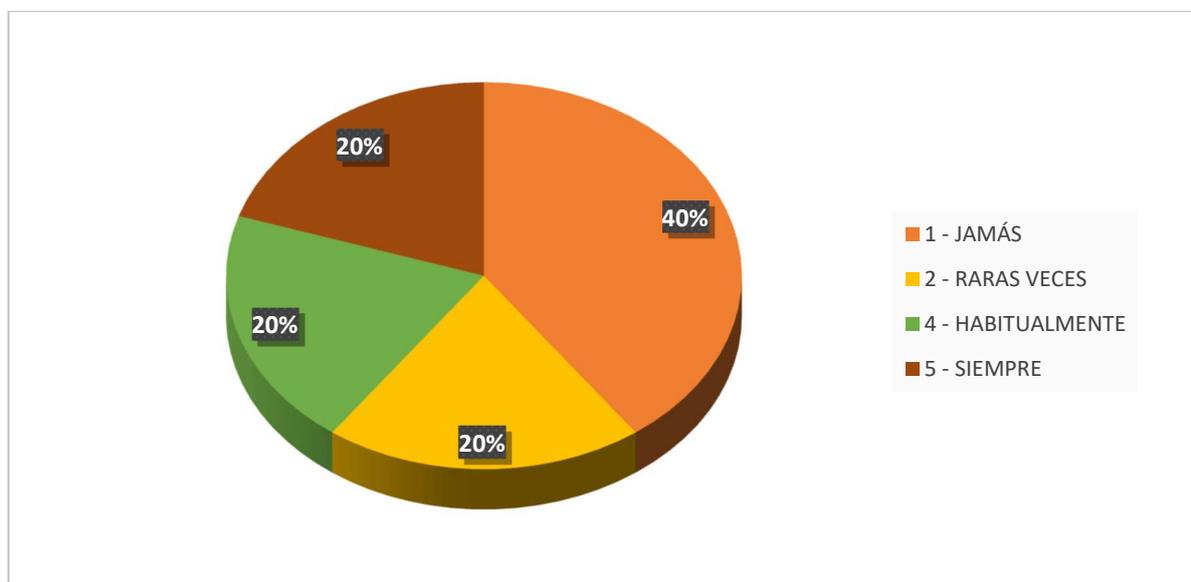
Siendo lo mismo, según Freud (1915/1969), subvencionando los nacimientos de psicopatologías, así como los más variados formatos de sufrimiento humano.

5.2.4.2 Subcategoría 4b - El niño en conflicto con el padre

El gráfico 30 muestra que el 40% de la muestra no tiene sentimientos de tristeza relacionados con sus padres, el 20% raramente, el 20% siempre y el 20% suele alimentar sentimientos de tristeza relacionados con sus padres.

Gráfico 30

Me siento triste por mi padre



Nota: cuestionario ad hoc con escala Likert de 5 opciones - Instrumento de investigación

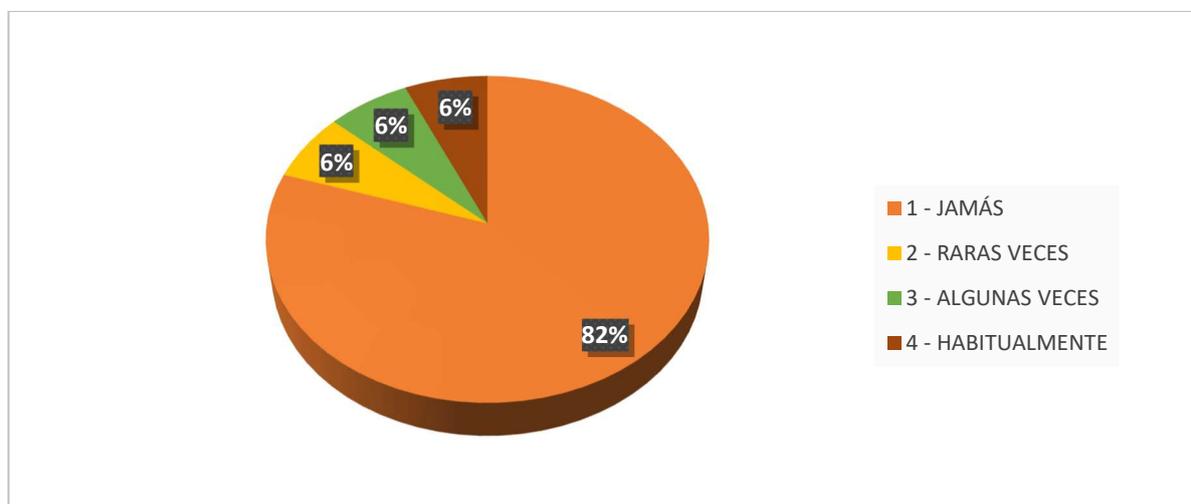
Entre los sentimientos de tristeza, destacamos el del participante 1 que respondió que siempre tiene un sentimiento de tristeza hacia su padre y que había respondido en el cuestionario de preguntas abiertas: "Mi infancia fue muy dolorosa. Mi padre nos abandonó cuando yo tenía 2 años y mi madre y yo tuvimos muchas dificultades financieras y emocionales..."

Souza (2000) revela que, debido a la ausencia del padre, los peores sentimientos predominan en el niño, como la tristeza, el miedo, la angustia y la ira, lo que indica su condición de impotencia como niño.

En el Gráfico 31 los empresarios dicen que nunca se sienten culpables por sus padres 40%, rara vez se sienten 6%, a veces 6% y generalmente se sienten culpables 6%.

Gráfico 31

Me siento culpable por mi padre



Nota: cuestionario ad hoc con escala Likert de 5 opciones - Instrumento de investigación

El participante 15 respondió que generalmente se siente culpable por su padre. Recordemos que este participante respondió en el cuestionario abierto que: "AUNQUE TEMÍA ADMIRAR A MI PADRE, LO ODIABA, VIVÍ MUCHO TIEMPO CON ESTA DUALIDAD DE SENTIMIENTOS".

Freud (1913/1974), en Tótem y tabú, nos dice que la ambivalencia en la relación del hijo con el padre se origina en la fantasía del parricidio por la imposibilidad

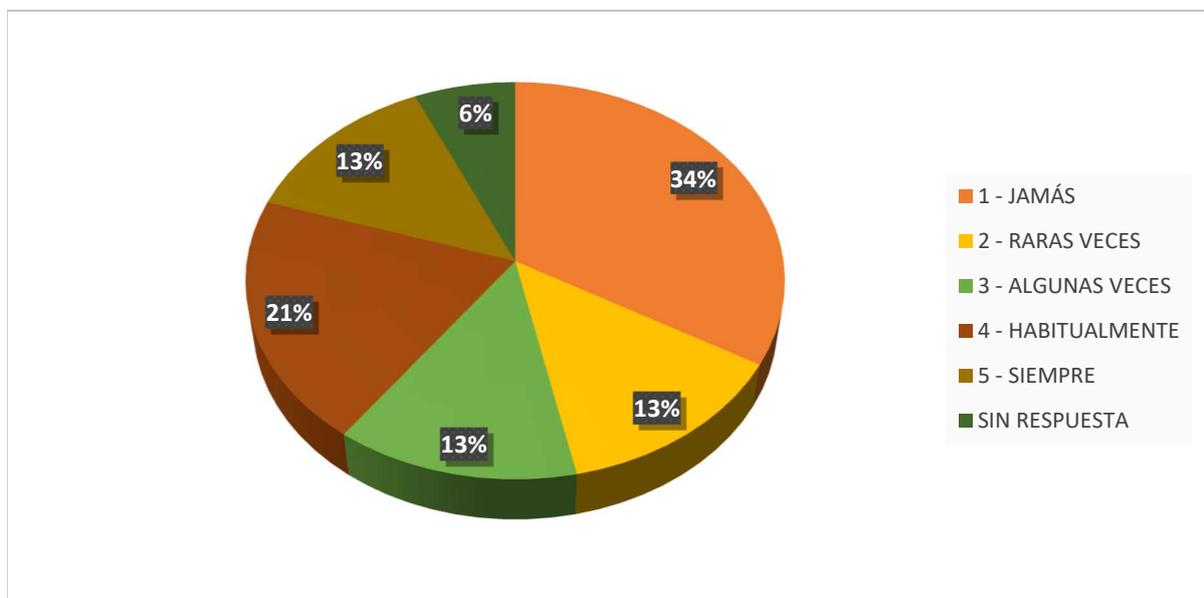
del hijo de tener satisfecho su deseo incestuoso en el complejo de Edipo. La culpa parricida hace imposible que el niño tome el lugar del padre con la madre.

Freud (1930/1974), en *El malestar de la civilización*, explica de nuevo el sentimiento de culpa señalando que la civilización tiene su escenario marcado por el conflicto entre el impulso vital y el impulso de muerte, y que esta composición agresiva innata solo puede ser neutralizada por el sentimiento de culpa establecido con el advenimiento del superyo y la angustia de la pérdida del amor, experimentada por el niño, y la conciencia de la culpa es una consecuencia de la renuncia a los impulsos impuestos por el padre.

En el gráfico 32 podemos ver que el 34% de la muestra no tiene frustración con sus padres, el 21% dijo que lo ha hecho habitualmente, el 13% mencionó que a veces lo han hecho, el 13% rara vez lo tienen el 13% siempre y el 6% a veces lo han hecho.

Gráfico 32

Me siento frustrado con mi padre



Nota: cuestionario ad hoc con escala Likert de 5 opciones - Instrumento de investigación

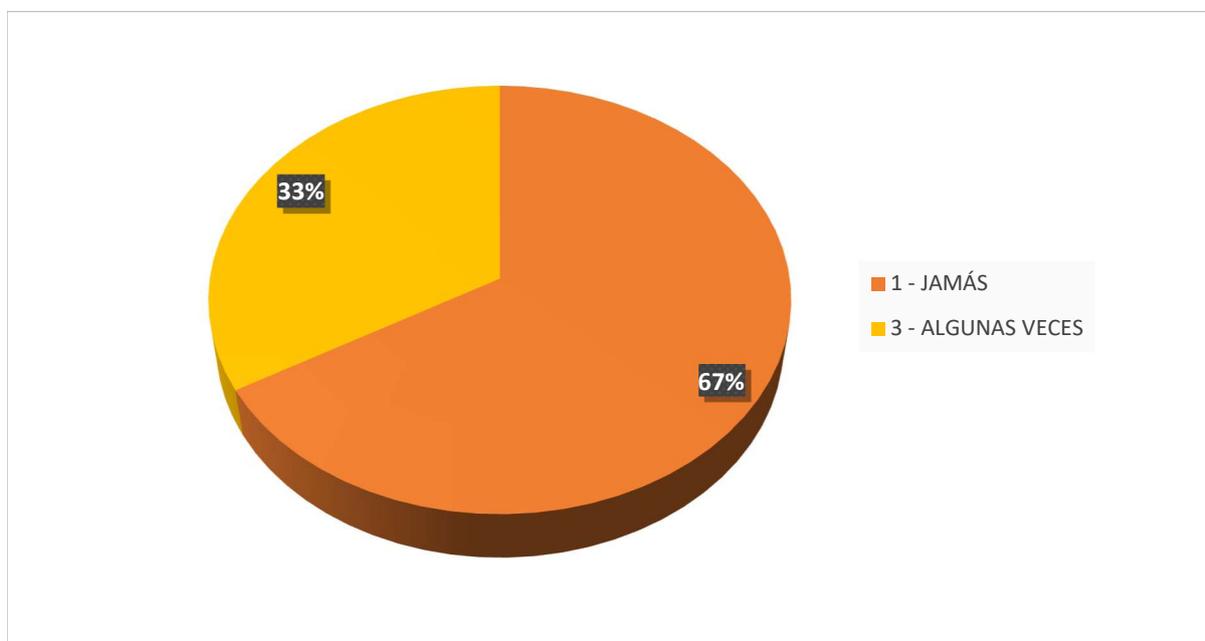
Los participantes 1 y 13 informaron que siempre tienen el sentimiento de frustración hacia su padre. El participante 1 afirma que fue abandonado por su padre a la edad de 2 años, en el cuestionario abierto, y el participante 13 que el padre no acepta su homosexualidad y escribió textualmente que el aspecto que considera difícil sobre el padre es el hecho de que: "No aceptes a un hijo que tiene sus propias decisiones y opiniones".

Para Klein (1952) la voracidad surge cuando se refuerzan los impulsos destructivos, debido a las privaciones de fuentes internas o externas en las experiencias de frustración.

En el gráfico 33 notaremos que el 67% de la muestra declaró no tener sentimientos de odio hacia sus padres y el 33% dijo que tenía a veces.

Gráfico 33

Siento odio hacia mi padre



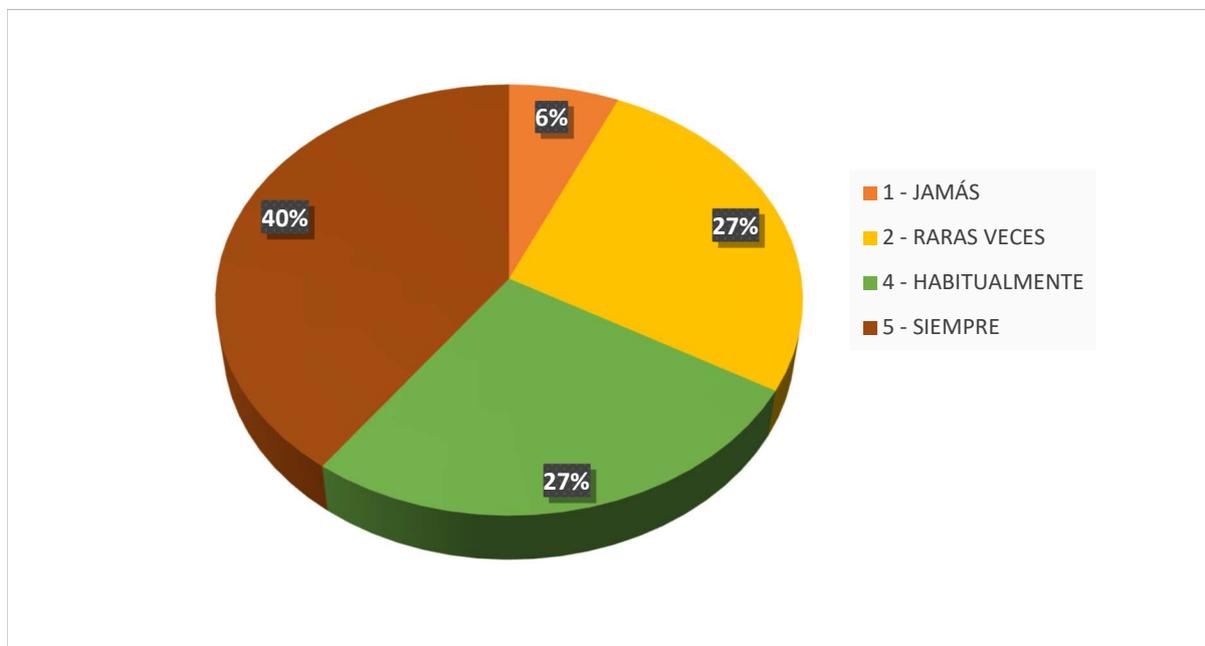
Nota: cuestionario ad hoc con escala Likert de 5 opciones - Instrumento de investigación

El participante 1 responde a esta pregunta, señalando que a veces siente odio hacia su padre. Recordemos que, según su narrativa en el cuestionario abierto, su padre lo abandonó cuando tenía 2 años. La imagen que quedaba del padre era una imagen simbólica. Su respuesta en el cuestionario ad hoc parece confirmar que, incluso sin haber vivido con su padre, existe el imago, una imagen incrustada en el inconsciente, de un sentimiento de ambivalencia. Nos referimos de nuevo a Freud (1909/2006c), en *El hombre rata*, cuando dice que a un amor intenso se le opone un odio de fuerza casi equivalente entre el hijo y el padre.

El gráfico 34 nos informa que el 40% de la muestra total alimenta sentimientos de amor hacia sus padres, el 27% dijo que alimenta habitualmente, el 27% rara vez nutre y el 6% nunca nutre.

Gráfico 34

Tengo un sentimiento de amor hacia mi padre



Nota: cuestionario ad hoc con escala Likert de 5 opciones - Instrumento de investigación

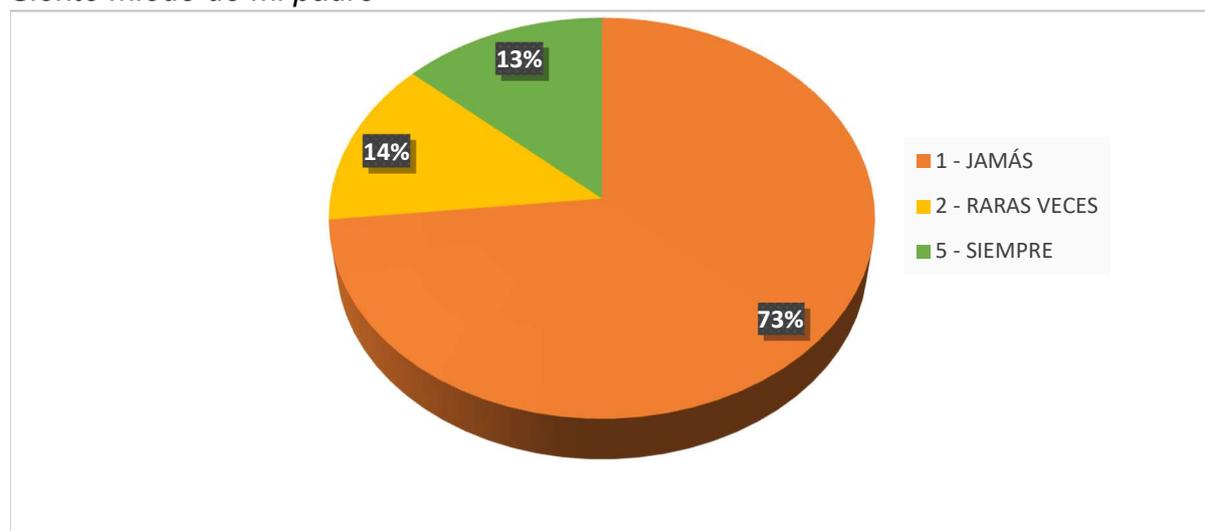
Los participantes 2, 3, 4, 5, 7, 9 y 14 marcaron que siempre tienen un sentimiento de amor hacia su padre. Recuerde que el Participante 4, cuando se le preguntó si tenía otro sentimiento hacia el padre en el cuestionario de preguntas abiertas, respondió: "Amor".

Volvemos de nuevo a Freud (1909/2006c), en El hombre rata, cuando nos dice que un amor intenso del hijo por el padre se opone a un odio de fuerza casi equivalente vinculado a él, y que esta ambivalencia puede generar una parálisis parcial de la voluntad y una incapacidad para llegar a una decisión sobre cualquiera de las acciones para las que el amor debe suministrar la fuerza motivadora. En el caso de los participantes mencionados anteriormente, nos parece que el amor ha ganado y se ha convertido en la fuerza motivadora a la que se refiere el autor.

El gráfico 35 muestra que el 13% de la muestra tiene miedo de sus padres, el 14% rara vez tiene miedo y el 73% nunca tiene un sentimiento de miedo relacionado con sus padres.

Gráfico 35

Siento miedo de mi padre



Nota: cuestionario ad hoc con escala Likert de 5 opciones - Instrumento de investigación

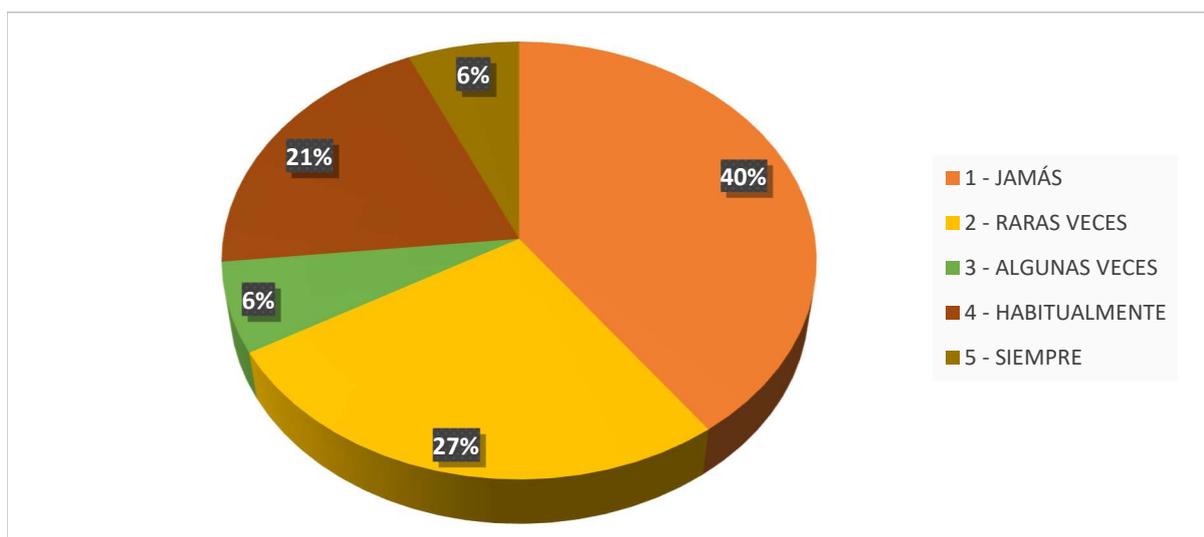
Los participantes 11 y 15 indicaron que siempre sienten miedo de su padre. Recordemos que el participante 15 había declarado en el cuestionario abierto que: "SIEMPRE HE TENIDO MUCHO MIEDO DE MI PADRE. MIEDO A SU PORTE, A SU VOZ, A SU PRESENCIA, A SU PROTAGONISMO EN LOS NEGOCIOS, A SU DINERO, A LAS INFLUENCIAS QUE EJERCE SOBRE LAS PERSONAS, A SU CARISMA Y A LA FORMA EN QUE SE VE CUANDO VA A CERRAR UN TRATO, TIENE CERTEZAS INQUEBRANTABLES".

Freud (1905/1972), en Tres ensayos sobre la teoría de la sexualidad, explica este miedo al hijo al enfrentarse al padre afirmando que proviene del miedo a la castración.

El gráfico 36 muestra que el 40% de los emprendedores nunca presenta sentimientos de rebeldía hacia sus padres, el 27% rara vez lo hace, el 21% suele hacerlo, el 6% a veces y el 6% siempre presenta miedo hacia sus padres.

Gráfico 36

Me siento enojado por mi padre



Nota: cuestionario ad hoc con escala Likert de 5 opciones - Instrumento de investigación

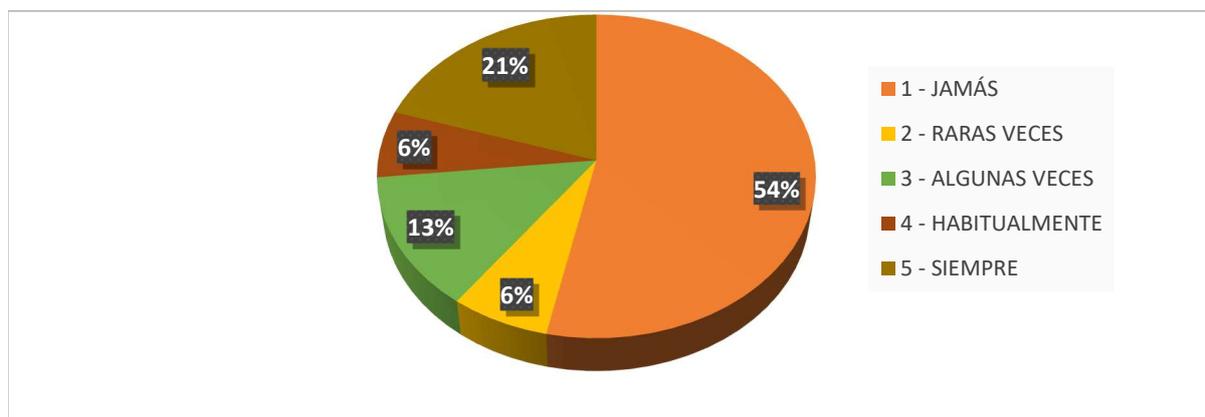
El participante 13 indicó que siempre siente revuelta hacia su padre. Vale la pena recordar que en el cuestionario de preguntas abiertas este participante informa la no aceptación del padre porque es homosexual.

Freud (1916/1996), en Conferencias introductorias sobre psicoanálisis, volumen 16, señala que el individuo humano tiene que dedicarse a la gran tarea de desprenderse de sus padres y, hasta que esta tarea se cumpla, no puede dejar de ser un niño para convertirse en miembro de la comunidad social. Para el hijo, esta tarea está en la reconciliación con el padre, si permaneció en oposición a él, o en liberarse de la presión de este último, si, como reacción a su rebelión infantil, se volvió servil a él.

El gráfico 37 muestra los porcentajes frente a los sentimientos de abandono que tienen los emprendedores con relación a sus padres, por lo que el 54% de ellos dijo que nunca ha alimentado tales sentimientos hacia sus padres, el 21% dijo que siempre lo ha hecho, el 13% señaló que lo tienen a veces, el 6% dijo que lo tienen habitualmente y el 6% lo tienen raramente.

Gráfico 37

Tengo un sentimiento de abandono hacia mi padre



Nota: cuestionario ad hoc con escala Likert de 5 opciones - Instrumento de investigación

Los participantes 1, 13 y 15 indicaron que siempre tienen el sentimiento de abandono en relación con su padre. El participante 1 había escrito en el cuestionario abierto sobre el padre que tiene uno: "Conflicto interno por abandono".

Es interesante observar que el Participante 1 informa, en el cuestionario abierto, el hecho del abandono a los dos años por parte del padre, por lo tanto, un abandono real. Los participantes 13 y 15 puntuaron en el cuestionario ad hoc si siempre se sintieron abandonados por su padre. Estos sentimientos probablemente provienen de la no aceptación de la homosexualidad y el exceso de autoridad, respectivamente.

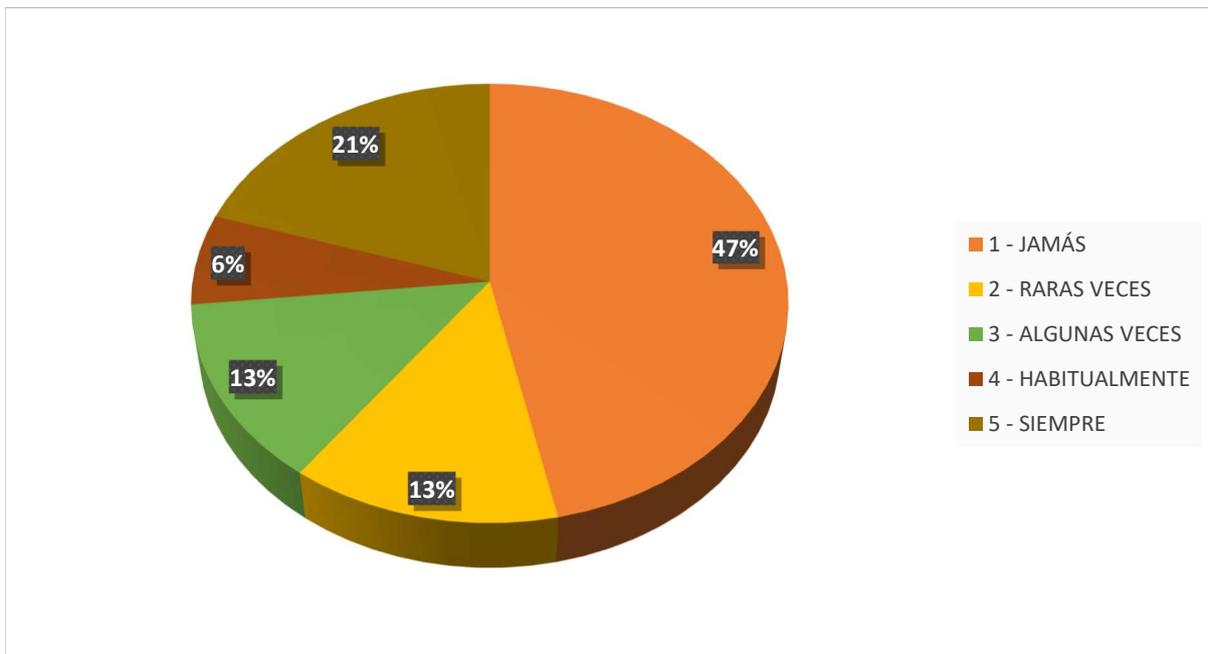
Sobre el Participante 1, volvemos de nuevo a Krueger (1983), quien revela que la figura paterna introyectada por el hijo de un padre ausente, en la medida en que no experimenta las transformaciones a las que estaría sujeta la imagen del padre real presente, puede convertirse en un mito personal, distorsionado, que influye en la percepción del Ser, la forma de vida y las relaciones del sujeto.

Sobre los participantes 13 y 15, volvemos con Aberastury (1978), cuando nos advierte que un padre ausente física o psicológicamente puede generar en el niño el sentimiento de impotencia, inferioridad y abandono.

El gráfico 38 nos permite saber que el 47% de los empresarios nunca tienen sentimientos de impotencia hacia sus padres, el 21% dijo que siempre lo han hecho, el 13% dijo que a veces, el 13% dijo que rara vez lo han hecho y el 6% respondió que lo han hecho habitualmente.

Gráfico 38

Me siento impotente hacia mi padre

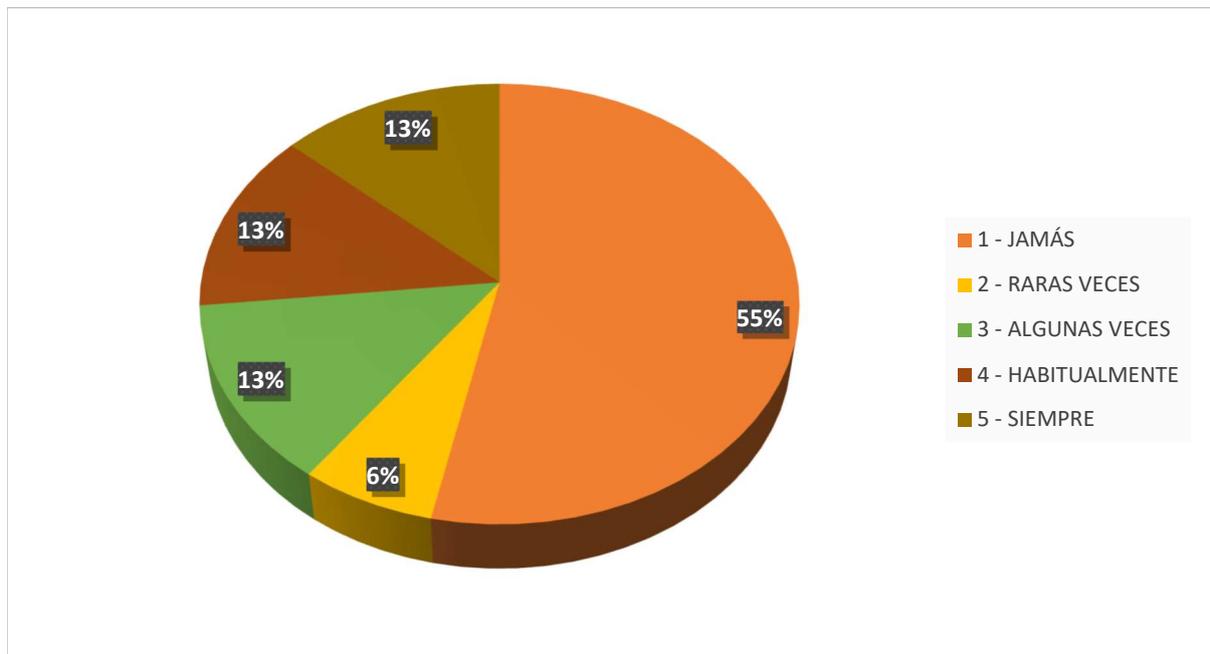


Nota: cuestionario ad hoc con escala Likert de 5 opciones - Instrumento de investigación

Los participantes 1, 13 y 15 siempre marcaron tener la sensación de impotencia, que se tradujo al español como impotencia.

Vale la pena mencionar que fueron estos mismos participantes los que puntuaron en el gráfico anterior que siempre tienen un sentimiento de abandono. Recurrimos a los mismos autores anteriores, por lo tanto, para analizar de manera correlacionada los sentimientos de abandono e impotencia.

El gráfico 39 muestra que el 55% de la muestra dijo que nunca tuvo un sentimiento de desorientación hacia sus padres, el 13% señaló que lo tiene a veces, el 13% dijo que lo tiene habitualmente, el 13% siempre lo tiene y el 6% lo tiene raramente.

Gráfico 39*Me siento desorientado hacia mi padre*

Nota: cuestionario ad hoc con escala Likert de 5 opciones - Instrumento de investigación

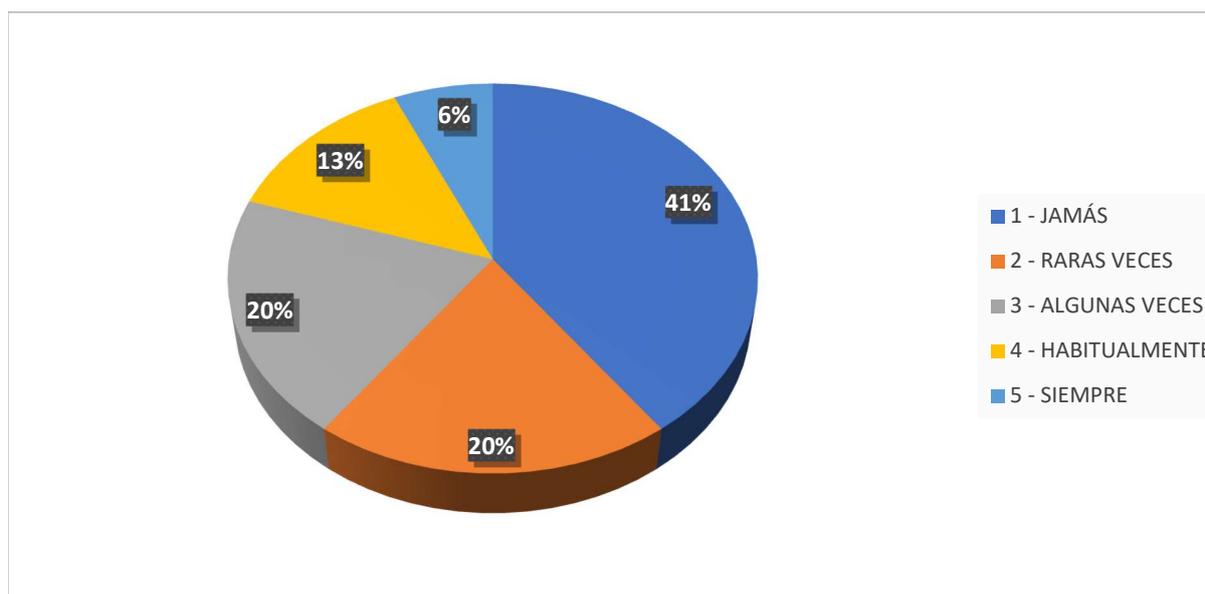
Los participantes 13 y 15 indicaron que siempre se sintieron desorientados hacia su padre. Recordemos una vez más que en el cuestionario de preguntas abiertas estos participantes informaron la no aceptación de la homosexualidad y el exceso de autoridad al referirse al padre, respectivamente.

Freud (1907/1996), en *Gradiva* de Jensen, afirma que el hijo tiene en el padre la única autoridad y la fuente de todo conocimiento. Su deseo más intenso e importante es igualar a su padre. ¿Es el sentimiento de desorientación causado por la no aceptación y la autoridad excesiva? ¿Es porque el hijo no ve a su padre como un modelo, que inconscientemente, como dice Freud, sería su mayor deseo? Dicho de otra manera: ¿Luchar siempre contra lo que uno desea inconscientemente puede generar desorientación?

El gráfico 40 muestra que el 41% de la muestra dijo que nunca tiene otro sentimiento sobre sus padres, el 20% señaló que lo tiene raramente, el 20% informó que lo tiene a veces, el 13% dijo que lo tiene habitualmente y el 6% siempre lo tiene.

Gráfico 40

Tengo otro sentimiento sobre mi padre



Nota: cuestionario ad hoc con escala Likert de 5 opciones - Instrumento de investigación

El participante 13 señaló que siempre tiene otro sentimiento hacia su padre. En el cuestionario abierto informa que este sentimiento es "lástima". También había informado que siempre sentía tristeza hacia su padre, así como miedo, abandono e impotencia. ¿Hasta dónde se conectan estos sentimientos? ¿Cuáles son sus consecuencias en la psique?

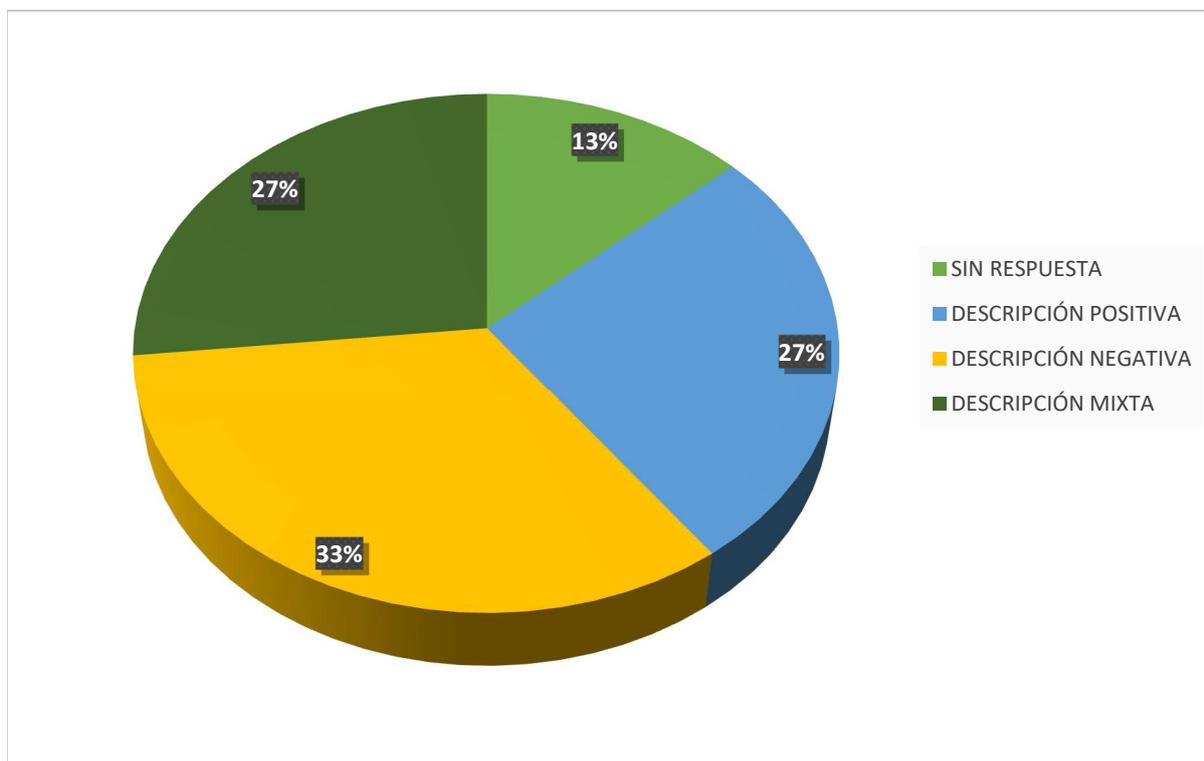
En El futuro de una ilusión, Freud (1927/2006I) hace una relación entre estos sentimientos señalando la necesidad del ser humano de crear una figura paterna

proyectada sobre la figura de Dios, como una forma de lidiar con la impotencia, la soledad y el miedo.

Como señala el Gráfico 41, los participantes utilizaron expresiones para reportar características positivas como: competente, activo, animado, fuerte, centrado, responsable, trabajador e integrado. Características que introyectaron en sus vidas para identificarse con su padre. Específicamente, el participante 2 informa que: "Mi padre es muy similar a mí o yo a él...".

Gráfico 41

¿Cómo describirías a tu padre?



Nota: cuestionario con preguntas abiertas - Instrumento de investigación

Freud (1920/2006), en *Más allá del principio del placer*, define esta búsqueda del niño para parecerse al padre como identificación, justificando que es la expresión más remota de un vínculo emocional con otra persona. El autor hace referencia al

complejo de Edipo para justificar por qué la identificación juega un papel en la historia temprana del sujeto. Especifica que el niño mostrará especial interés en su padre; Que le gustaría ser como él, incluso tomando su lugar en todo, tomando al padre como su ideal.

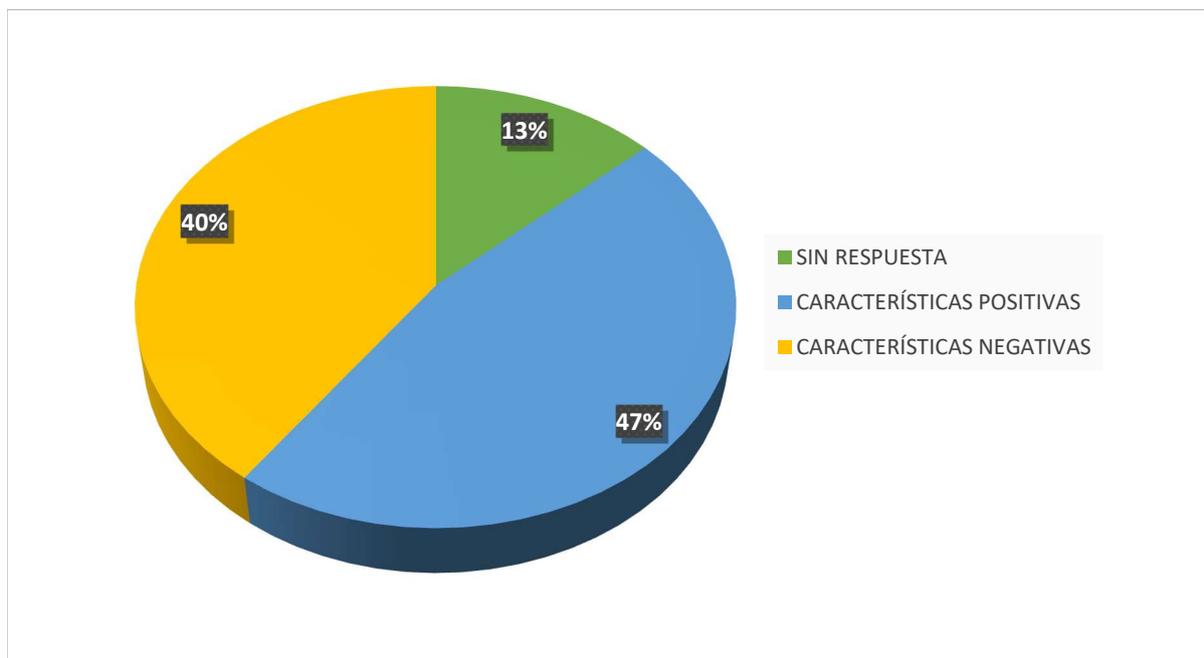
Se llama la atención sobre las descripciones negativas del padre como "cobarde, terco, ausente, sin grandes visiones para el futuro, hecho de roca, inquebrantable, impenetrable, retrógrado, anticuado, turbio, mudo, ausente (fue citado por dos participantes), astuto e intransigente". Uno percibe a un adulto todavía disgustado con su padre, con la figura simbólica que representa en la vida del empresario.

Winnicott (1968/1988) atribuye al padre la función de transmitir seguridad, lo que permite al niño lidiar con su agresividad, odio y destrucción para la maduración emocional, así, el individuo establece un vínculo saludable con la realidad para concebir la alteridad, la externalidad del mundo. Especialmente para los empresarios que describieron a sus padres como ausentes, existe la posibilidad de una pérdida en la maduración emocional, permitiendo que prevalezca una percepción negativa al describir las características paternas, predominando al reportar sentimientos de rebelión.

El gráfico 42 muestra los aspectos más destacados del participante 2 que cita como características del padre: "Acogedor, servicial, activo...". Había descrito como características de sí mismo: "Afectuoso, acogedor, agradable..." Podemos ver que, al describir al padre, el hombre de negocios parece estar describiéndose a sí mismo y viceversa. En sus propias palabras: "Mi padre se parece mucho a mí o yo soy como él".

Gráfico 42

Menciona algunas de las características clave de tu padre



Nota: cuestionario con preguntas abiertas - Instrumento de investigación

Freud (1924/1969), en *El yo y el Ello* y otras obras, hablando del origen del ideal del yo, afirma que la primera y más importante identificación de un individuo, su identificación con el padre es parte de su propia prehistoria personal.

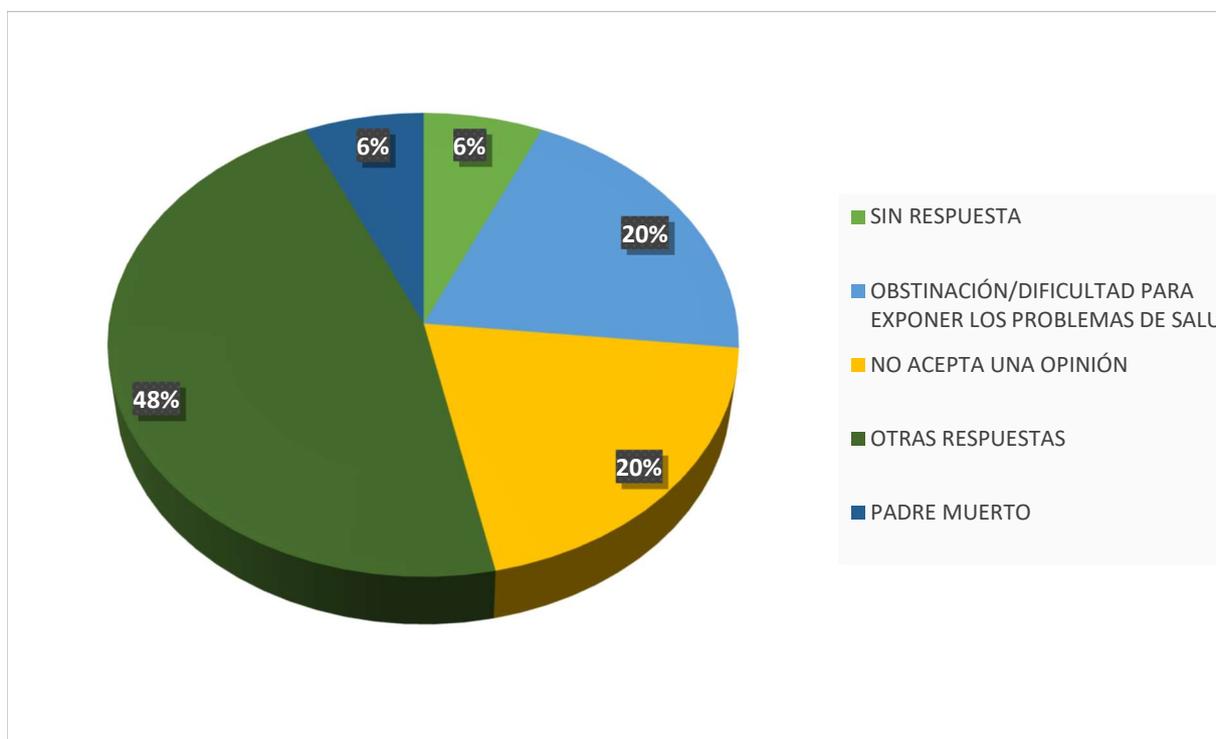
Cuando los otros participantes citan características positivas del padre como: empresario, personalidad fuerte; alegre, juguetón, estudioso, respetado; honesto, trabajador, comprometido con la familia; independencia y confianza en sí mismo; trabajador y honesto; ¿hasta qué punto están describiendo características de sí mismos (Freud, 1924/1969)?

Algunos participantes trajeron como características negativas: terco; ausencia seca; rígido energético, frío; terco y anticuado. El participante 1 trae como característica del padre la palabra "egoísta". Recordando que había informado que su padre lo había abandonado a él y a su madre cuando tenía 2 años.

Según Malpique (1990), en su estudio sobre la ausencia paterna, los niños que vivieron con su padre en la infancia y adolescencia tienen una relación más conflictiva con su padre que aquellos que no vivieron porque la imagen paterna sufre la progresiva desidealización que la presencia del verdadero padre le impone. Con la ausencia del padre, existen condiciones para mantener al padre idealizado, lo que no permite la construcción de una imagen paterna que se ofrezca como referencia identificativa. El Ideal del Ser no puede ser corregido por un Superyo que represente la autoridad y las prohibiciones introyectadas del verdadero padre. Esto puede causar el debilitamiento del Yo, que está a merced de un Superyo rígido sin madurez adaptativa, ya que esto no ha sido acompañado por la presencia de una autoridad paterna.

Gráfico 43

¿Cuáles son los aspectos difíciles de cómo es tu padre?



Nota: preguntas abiertas del cuestionario - Instrumento de investigación

El participante 7 dice que el padre: "no tenía" aspectos difíciles. 9 dice que "no tiene nada que informar". El participante 12 dice que "hoy no vivimos juntos" debido a la muerte de su padre. Los participantes 2 y 4 dijeron que el padre no tenía tanta atención a la salud con expresiones como: "Siempre ocultó sus dificultades personales y de salud" y "Obstinado con problemas personales de salud". Lo interesante es que estos participantes que habían hablado solo aspectos positivos sobre su padre, cuando se les pidió que hablaran sobre algún aspecto difícil sobre él, prácticamente no tuvieron éxito. ¿Por qué?

Freud (1907/1996), en *Gradiva* de Jensen, nos advierte sobre la necesidad de que el hijo reemplace al verdadero padre por uno que sea superior a él debido al anhelo que el niño tiene por los días felices del pasado, cuando el padre le parecía el más noble y el más fuerte de los hombres.

Por otro lado, en *Tótem y tabú*, Freud (1913/1974) revela que el hijo hace un pacto con su padre, en el que este último les prometió todo lo que una imaginación infantil puede esperar de un padre como protección y cuidado mientras, a su vez, se comprometieron a respetar su vida, es decir, a no repetir el acto que había causado la destrucción del verdadero padre. En otras palabras, el hijo se comprometió a evitar el parricidio del padre simbólico. Además de lo que en la misma obra Freud nos dice que el niño está destinado a amar y admirar al padre, porque para él, el padre parece ser la criatura más poderosa, amable y sabia del mundo.

Los participantes que informaron aspectos difíciles de la paternidad se refirieron al "egoísmo"; "terquedad"; "no era muy flexible"; "muy tranquilo"; "poca ambición y poca confianza"; "no considera que mis opiniones sean asertivas"; "no aceptar a un niño que tiene sus propias opiniones"; "Solo piensa en los negocios y se olvida de la familia". Estos empresarios informan aspectos del padre relacionados con

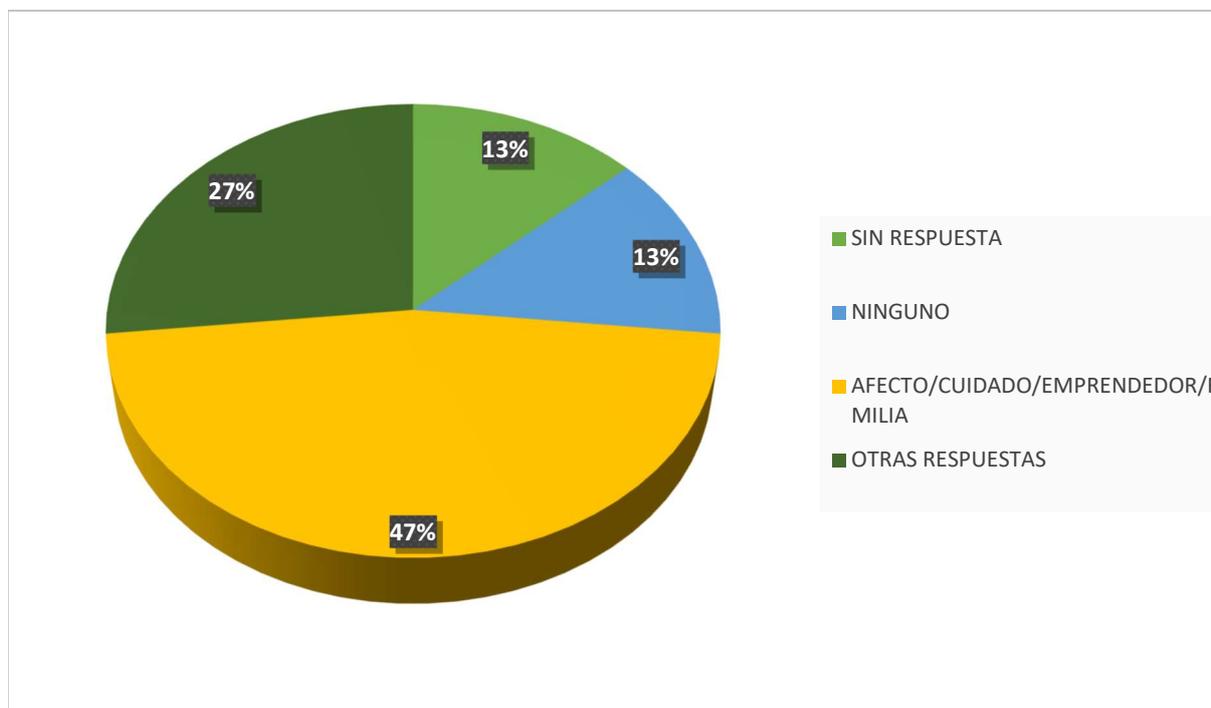
la ausencia y el hecho de que no son escuchados. Según Aberastury (1978), un padre ausente física o psicológicamente, puede generar al niño el sentimiento de impotencia, inferioridad y abandono.

Cabe destacar que el participante 5 describió a su padre como "No era muy flexible cuando no quería hacer algo, como yo". Cuando había hablado de un aspecto difícil en sí mismo, citaba: "Cuando no me gusta algo, trato de dejarlo claro". Aquí vemos una vez más la cuestión de la identificación del hijo con el padre (Freud, 1924/1969).

En el gráfico 44, los participantes 1 y 13 respondieron que "ninguno" aspectos positivos consideran sobre el padre. Hay, según Freud (1907/1996) en *Gradiva de Jensen*, una mayor hostilidad del hijo hacia el padre que contra la madre, lo que justifica que tiene un deseo mucho más intenso de liberarse de él que de ella.

Gráfico 44

¿Cuáles son los aspectos positivos de cómo es tu padre?



Nota: cuestionario con preguntas abiertas - Instrumento de investigación

El participante 11 considera como un aspecto positivo en el padre "un hombre con una fuerza interna que sacude a cualquiera". Es decir, describe un aspecto positivo del padre "fuerza interna" y al mismo tiempo aporta un aspecto negativo con "sacude a cualquiera". ¿Quién sería? ¿Sí? Los sentimientos ambivalentes son comunes en los niños hacia su padre, el amor y el odio parecen ir juntos en esta relación, que es descrita por Freud (1913/1974) como ambivalencia emocional. El autor identifica al padre como el perturbador último de la vida instintiva del hijo, un modelo que debe ser imitado y eliminado para que sea posible tomar su lugar. Es por eso por lo que los impulsos afectuosos y hostiles van de la mano, desde la infancia hasta el resto de la vida, en muchos casos, sin que un sentimiento pueda anular al otro.

El participante 4 y el participante 15 aportan aspectos empresariales del padre. El primero, cita "Determinación y emprendedor" y el segundo "Su facilidad para negociar" como aspectos positivos del padre. ¿En qué medida influye la identificación con el padre en la elección profesional del niño? Ya que ambos participantes son emprendedores.

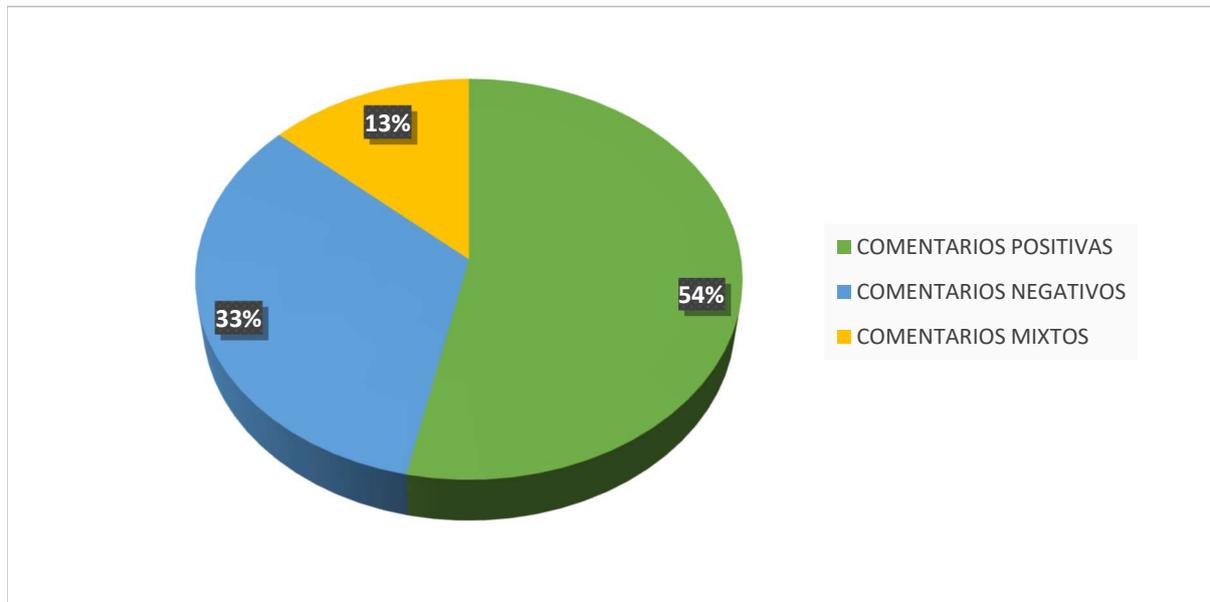
En Psicología de grupos y el análisis del yo Freud (1921/1974), como ya hemos dicho, afirma que la identificación constituye la forma original de vínculo emocional de un objeto con el otro. El hijo introyecta rasgos del padre, en la imposibilidad de tenerlo como rival junto con el amor a la madre, lo que dará la formación al ideal del yo. Esta identificación primaria puede estar vinculada a la elección de la profesión del niño para ser empresario, teniendo un padre emprendedor.

El gráfico 45 muestra el complemento del participante 11 a la frase sobre que su padre es una persona...: "INTENSO Y VORAZ". Esta palabra en el diccionario

corresponde a "que devora, que traga con gran dolor, o es difícil de saciar; Devorador, Edaz. "Bestia V."

Gráfico 45

Completa la frase: mi padre es una persona ...



Nota: cuestionario con preguntas abiertas - Instrumento de investigación

Para Klein (1952/2006) la voracidad es parte de los primeros deseos dirigidos al objeto. Surge cuando se refuerzan los impulsos destructivos, en virtud de privaciones de fuentes internas o externas en experiencias de frustración. Para el autor hay un cambio en el equilibrio entre la libido y la agresión que da lugar a la emoción llamada voracidad.

Klein (1957/2006) relaciona la envidia y la voracidad. Un individuo con envidia es comparado con una persona insaciable. La envidia se dirige al objeto con la intención de causar estragos. La voracidad y la envidia están relacionadas con impulsos destructivos y pueden dificultar el establecimiento de las identificaciones más primordiales porque, al dañar los procesos introyectivos, compromete la

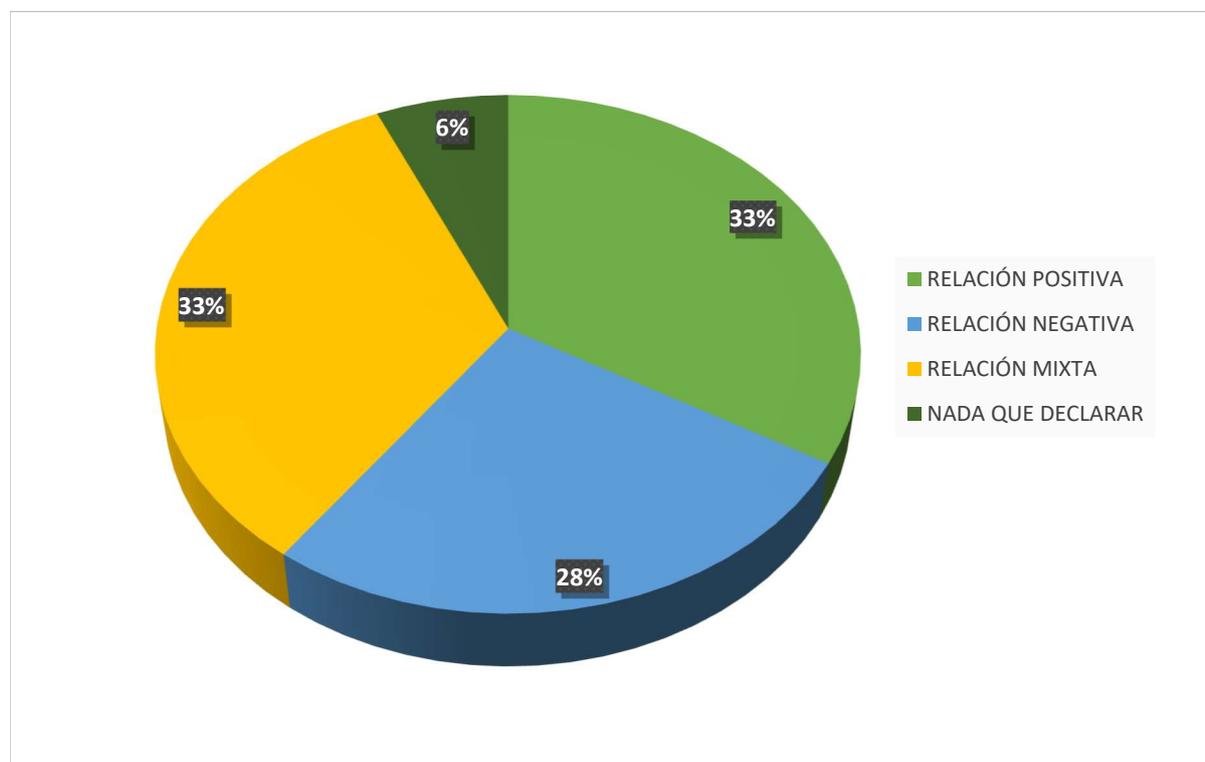
construcción de un suelo interno firme. Cuando esto sucede, hay pocas condiciones para tolerar la frustración y la pérdida.

Freud (1913/1974), en *Tótem y tabú*, se refiere a la envidia del hijo por el padre, cuando declaró que el padre primigenio violento era temido y envidiado por los niños que lo tenían como modelo. Por lo tanto, necesitaban devorar a su padre para identificarse con él y adquirir algo de su fuerza.

El participante 10 revela en la relación entre él y su padre: "Tenemos una mezcla de amor y discordia"; El participante 11 dice lo del padre: "FUERZA Y OPRESIÓN"; El participante 15 dice que: "AUNQUE ADMIRABA A MI PADRE, LO ODIABA". Percibimos en estas expresiones sentimientos ambivalentes del hijo en relación con el padre.

Gráfico 46

Cuéntanos un poco más sobre tu relación con tu padre



Nota: cuestionario con preguntas abiertas - Instrumento de investigación

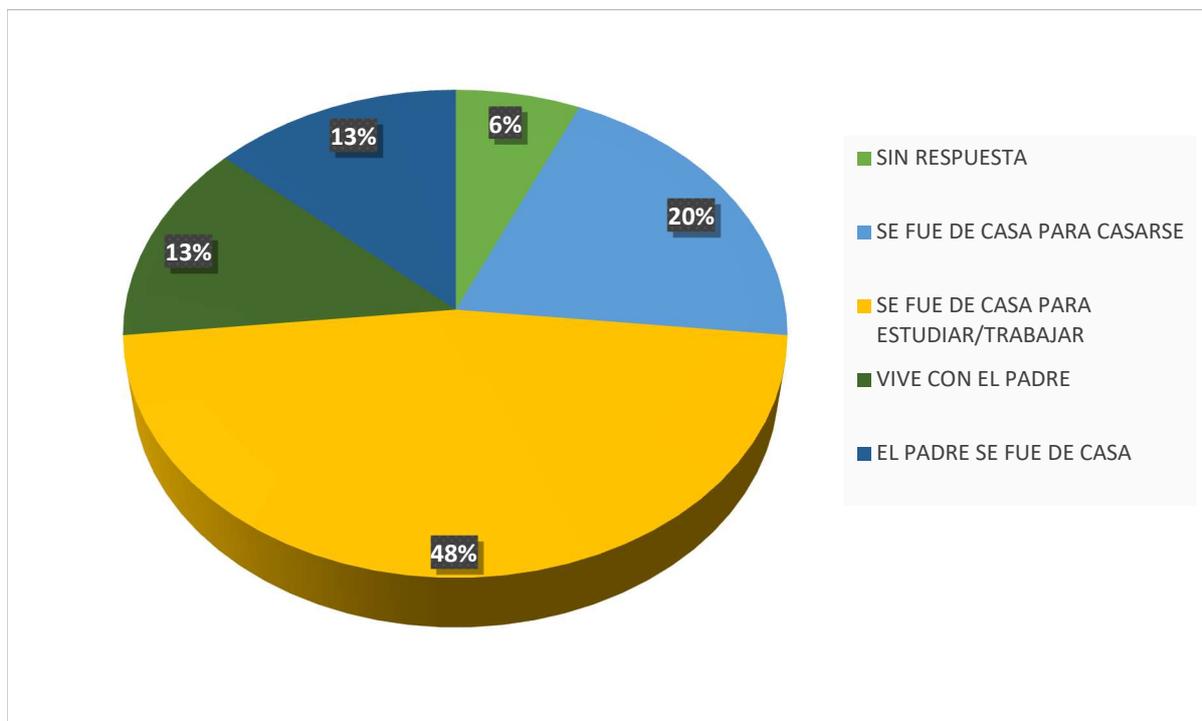
Freud (1909/2006c), en *El pequeño Hans*, afirma que un amor intenso se opone a un odio de fuerza casi equivalente en la relación entre hijo y padre, ya que el primero está inseparablemente ligado al segundo. El autor también revela que, como consecuencia de este amor y odio, puede ocurrir una parálisis parcial de la voluntad debido a la incapacidad de llegar a una decisión sobre qué acciones serán necesarias para que el amor supere la fuerza motivadora.

Para informar sobre la importancia de este sentimiento ambivalente entre hijo y padre en la sociedad, Freud (1913/1974), en *Tótem and Tabú*, escribe que la ambivalencia emocional, es decir, la existencia simultánea de amor y odio por los mismos objetos, está en la raíz de muchas instituciones culturales importantes. Para el autor existe una gran posibilidad de que originalmente esta ambivalencia no fuera parte de nuestra vida emocional, sino que fue adquirida por la raza humana en relación con el complejo parental.

Con la excepción del participante 1 que vivió con su padre hasta los 2 años, los otros vivieron al menos hasta los 11 años y hay algunos que todavía viven juntos como el participante 11. Probablemente los participantes que tuvieron y tienen mayor convivencia con el padre tienen una relación más conflictiva con el padre simbólico que aquellos que tuvieron poca o ninguna convivencia, como se muestra en el Gráfico 49.

Gráfico 47

¿Tu padre vivió contigo? ¿Nunca viviste? Si vivió, ¿hasta qué edad? ¿Cómo era?



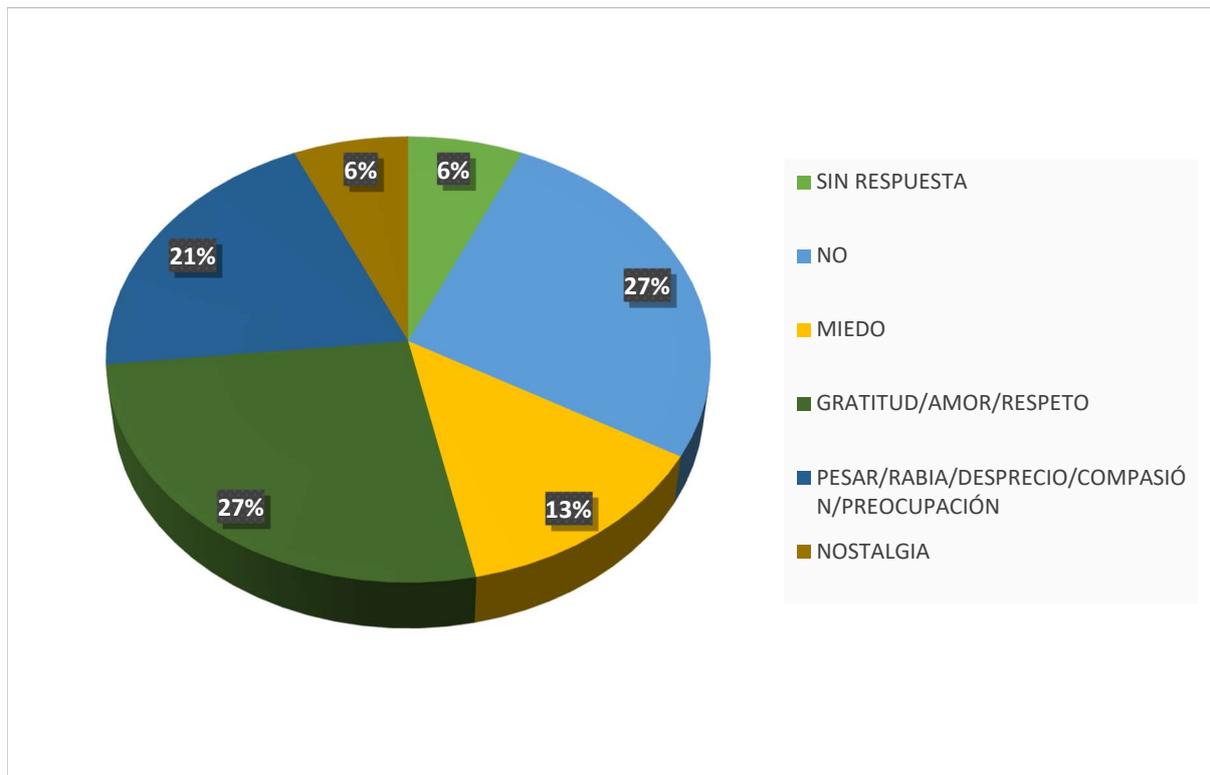
Nota: cuestionario con preguntas abiertas - Instrumento de investigación

Volvemos a la explicación de Malpique (1990), cuando nos dice que los niños que vivieron con su padre en la infancia y adolescencia tienen una relación más conflictiva con su padre que aquellos que no la tuvieron porque la imagen paterna sufre la progresiva desidealización que la presencia del verdadero padre le impone. Para la ausencia paterna trae condiciones para mantener al padre idealizado, lo que no permite la construcción de una imagen paterna como referencia identificativa.

El autor añade que el Ideal del Ser no puede ser corregido por un Superyo que represente la autoridad y las prohibiciones introyectadas del verdadero padre. Esto puede causar el debilitamiento del Yo, que, obediente a un Superyo rígido y sin madurez adaptativa, debido al hecho de que no ha sido acompañado por la presencia de una autoridad paterna.

Gráfico 48

¿Tiene otro sentimiento sobre su padre que no se le preguntó en el cuestionario?



Nota: cuestionario ad hoc con escala Likert de 5 opciones - Instrumento de investigación

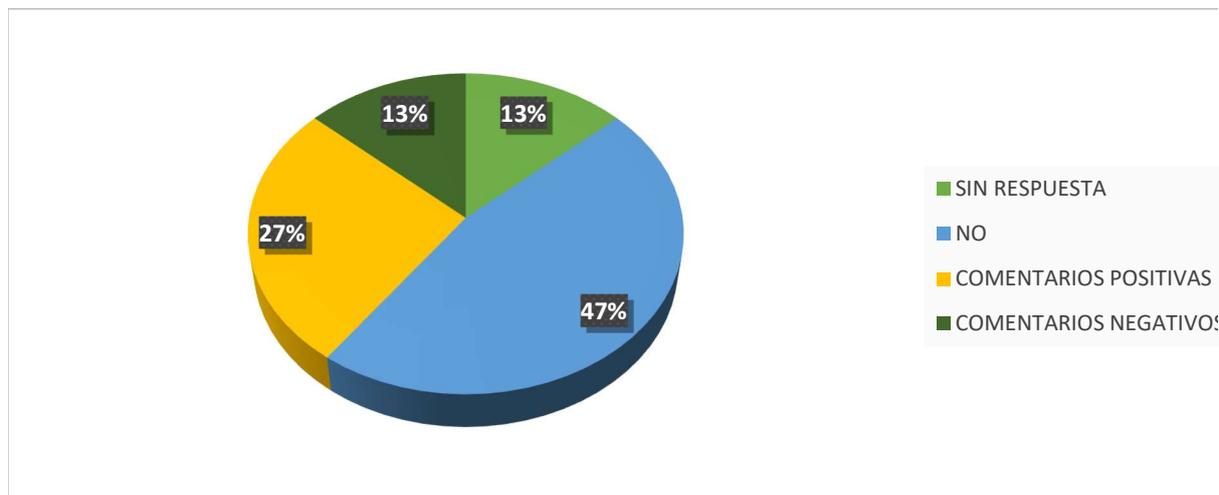
El participante 11 responde "SÍ, MIEDO" y el participante 15 responde: "SIEMPRE HE TENIDO MUCHO MIEDO DE MI PADRE. EL MIEDO A SU PORTE, SU VOZ, SU PRESENCIA, SUS ASPECTOS MÁS DESTACADOS EN LOS NEGOCIOS, SU DINERO, LAS INFLUENCIAS QUE TIENE EN LAS PERSONAS, SU CARISMA Y LA FORMA EN QUE SE VE CUANDO CIERRA UN TRATO, TIENE CERTEZAS INQUEBRANTABLES". Los dos respondieron todo el cuestionario con mayúsculas.

Para Freud (1905/1972), en Tres ensayos sobre la teoría de la sexualidad, el miedo al niño en relación con el padre proviene del miedo a la castración porque, para

el niño, el padre lo castrará, si continúa con los deseos de la madre. En cinco lecciones de psicoanálisis, Freud (1910/1973) revela que este miedo puede causar resistencia al tratamiento psicoanalítico debido a lo que él llama el complejo paterno, expresado por el miedo, la desobediencia y el desacuerdo con el padre. En *Tótem y tabú* (1913/1974) el autor revela que el temido padre está representado por un animal de presa, un perro o un caballo salvaje, una representación que recuerda al totemismo. Freud (1916/1996), en *Conferencias introductorias sobre psicoanálisis*, refuerza el tema explicando que el miedo infantil se origina en los primeros años de vida, porque el padre se opone a las actividades sexuales del niño, lo que ocurre más tarde por razones sociales en la adolescencia.

Gráfico 49

¿Hay algo más que te gustaría hablar sobre tu padre?



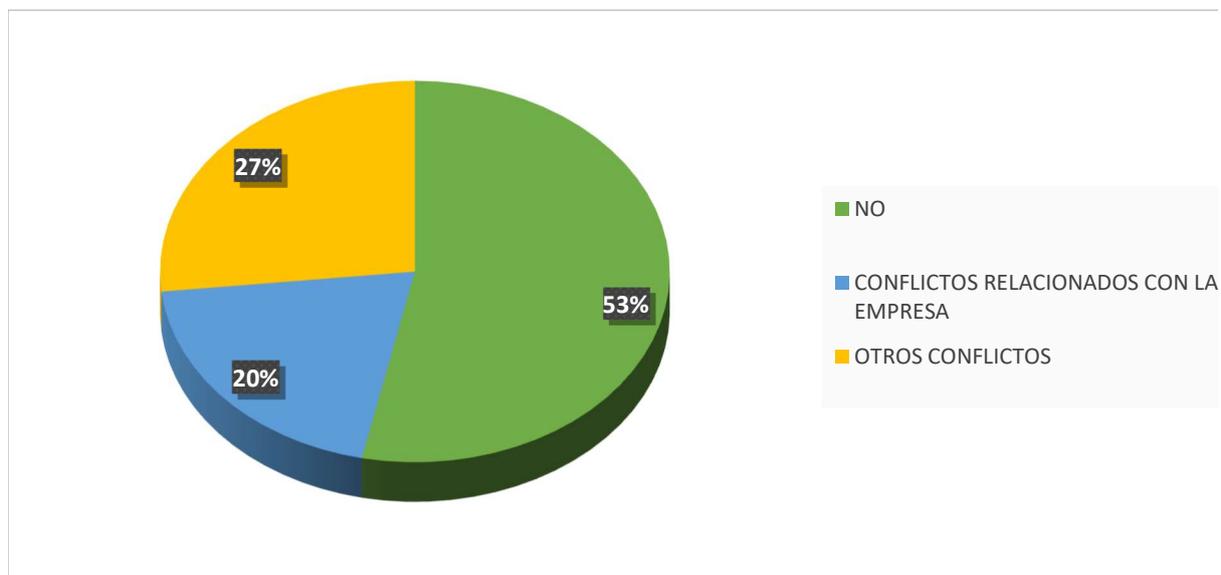
Nota: cuestionario con preguntas abiertas - Instrumento de investigación

Los participantes 7 y 9 agregan respectivamente sobre el padre: "Él me enseñó valores con el ejemplo"; "Sería un buen mentor de otros padres". Ambos citan a su padre como modelo.

En *El yo y el Ello* y otras obras, Freud (1924/1969), explicando el origen del superyó, dice que surge de la identificación con el padre tomado como modelo. El padre vive en el hijo a través del superyó, ya no necesita decirle al hijo lo que debe o no debe hacer, porque este padre se interioriza como la primera y más importante identificación del niño. El autor ya se había referido, en *Más allá del principio del placer* (1920/2006), a la identificación como la expresión más remota de un vínculo emocional con otra persona, ya que juega un papel en la historia primitiva del complejo de Edipo.

Gráfico 50

¿Tuviste algún conflicto específico con tu padre? ¿Cuál? ¿Cómo fue?



Nota: cuestionario con preguntas abiertas - Instrumento de investigación

Entre los 8 participantes que relataron conflictos con el padre, dos citaron casos específicos y seis de ellos hablaron de estos conflictos como algo permanente. Destaco los testimonios: Participante 1: "Internamente todavía tengo. No lo perdono por abandonarme". Participante 10: Mi adolescencia y juventud tuvieron conflictos. Yo

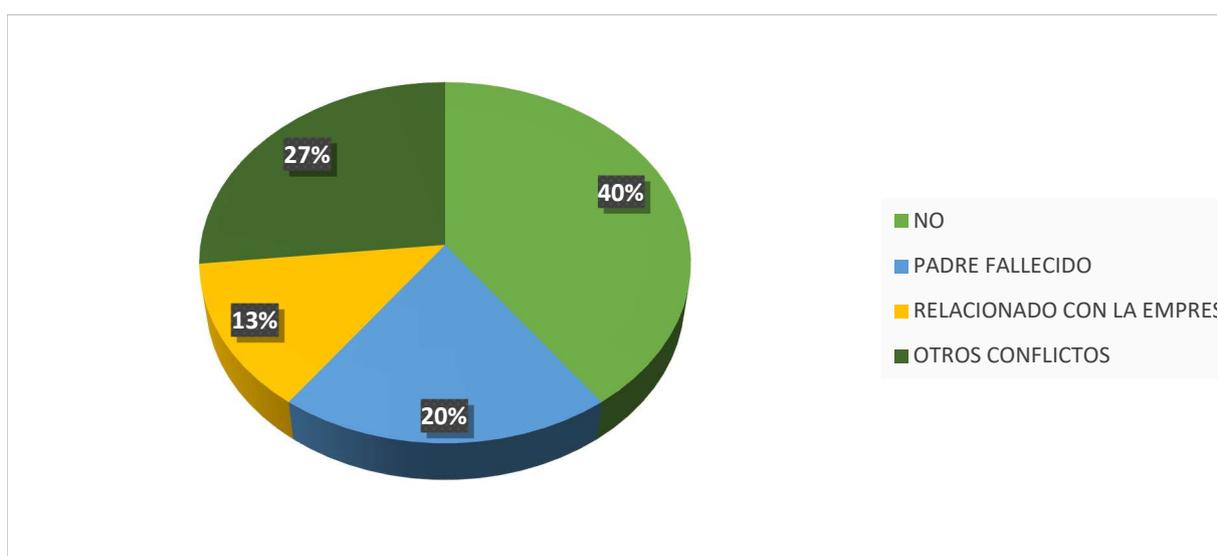
un visionario y él un estacionario". Participante 13: "Como dije antes, mi sexualidad es el conflicto permanente entre nosotros".

También es digno de mención el hecho de que el Participante 8: "Con papá no recuerdo haber tenido conflicto, ya que dije que era muy autoritario y solo se escuchaba su voz dentro de la casa. Entonces no tuve la audacia de ir contra él para no ser castigado". Para este participante, el hecho de no haberse enfrentado a su padre, como se ha informado anteriormente, no sería una situación no conflictiva.

Este estado de conflicto permanente con el padre reportado por los participantes nos hace reflexionar sobre las consecuencias de este sentimiento de amor y odio. Freud (1909/2006c), en *El hombre rata*, nos dice que a un intenso amor del hijo por el padre se opone un odio de fuerza casi equivalente vinculado a él, y que esta ambivalencia puede generar una parálisis parcial de la voluntad y una incapacidad para llegar a una decisión sobre cualquiera de las acciones para las que el amor debe suplir la fuerza motivadora.

Gráfico 51

Si actualmente tienes conflictos con tu padre, habla de ellos



Nota: cuestionario con preguntas abiertas - Instrumento de investigación

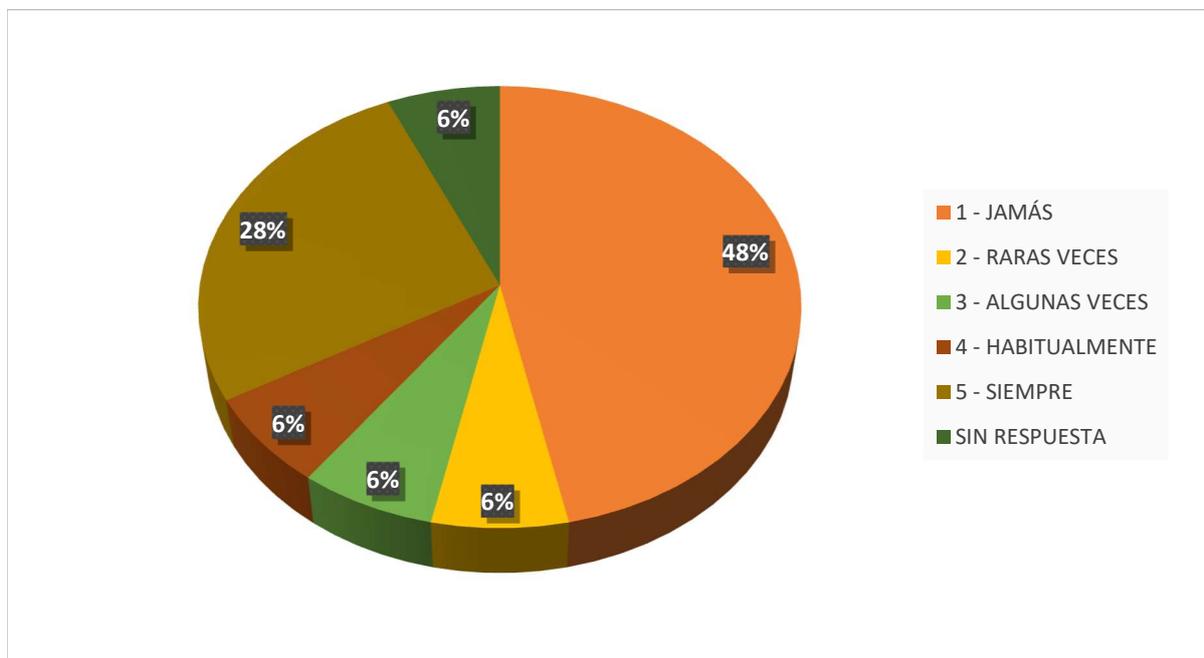
Destaco el testimonio del participante 15: "LOS CONFLICTOS QUE TENGO CON MI PADRE HOY SON LOS MISMOS QUE ANTES, Y GIRAN EN TORNO AL DESPIDO Y LA CONTRATACIÓN DE EMPLEADOS, LAS FORMAS DE ADMINISTRAR LA EMPRESA, CÓMO APLICAR EL CAPITAL, ETC. LAS REUNIONES CON EL EQUIPO SIEMPRE HAN SIDO TENSAS Y AGOTADORAS, Y SIEMPRE ME SIENTO DISMINUIDO Y HUMILLADO PORQUE MI PALABRA Y MIS IDEAS RARA VEZ SON ACEPTADAS".

Es la situación de una empresa familiar con todos los problemas derivados de una relación padre-hijo que puede dar lugar a conflictos. Para Bornhold (2005) este tipo de conflicto es uno de los más comunes. Para Merhi et al. (2010), la relación del padre con el hijo es decisiva para el proceso de sucesión en las empresas familiares, porque, al preparar al hijo para sucederlo, el padre quiere que continúe administrando la empresa de la misma manera que lo hace. Como dijimos anteriormente, será un gran desafío para el hijo lograr su independencia de la forma en que se maneja de su padre.

Según Bernhoeft (1989), los conflictos existentes en las empresas familiares son causados por vanidades, chantajes y disputas derivadas de problemas emocionales no resueltos dentro de la familia. Para Oliveira (2006), el fundador de la empresa generalmente no acepta opiniones y posiciones contrarias a las suyas, porque considera que la empresa es una extensión de sí mismo.

Gráfico 52

Actualmente tengo conflictos con mi padre



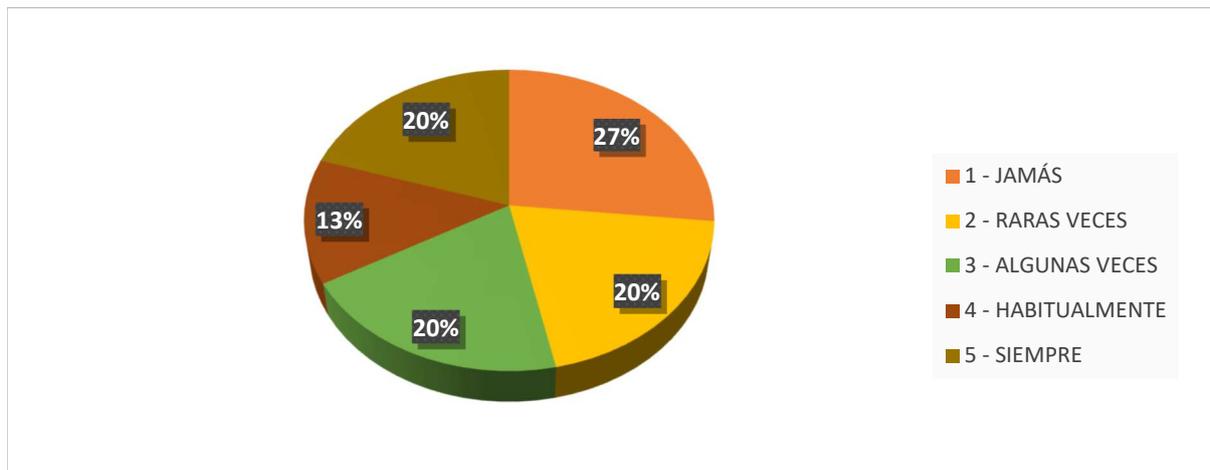
Nota: cuestionario ad hoc con escala Likert de 5 opciones - Instrumento de investigación

El gráfico 52 muestra que el 48% de la muestra dijo que nunca tuvo un conflicto con su padre, el 6% señaló que lo tiene raramente, el 6% informó que lo tiene a veces, el 6% dijo que lo tiene habitualmente, el 28% siempre lo tiene y el 6% no respondió.

Los participantes 1, 6, 11 y 13 marcaron que siempre tienen conflicto con su padre. Ocho participantes marcaron que nunca tienen un conflicto con su padre. Estos Participantes se encuentran en los extremos del sentimiento ambivalente de amor y odio del hijo hacia su padre, declarando que nunca lo tuvieron, o que siempre han estado en conflicto con él. Freud (1913/1974), en *Tótem y tabú*, escribe que la ambivalencia emocional, es decir, la existencia simultánea del amor y el odio prevalece entre el hijo y el padre.

Gráfico 53

Tuve conflictos con mi padre en la infancia



Nota: cuestionario ad hoc con escala Likert de 5 opciones - Instrumento de investigación

El gráfico 53 muestra que el 27% de la muestra declaró que nunca había tenido un conflicto con su padre en la infancia, el 20% indicó que lo tenía raramente, el 20% informó que lo tuvo algunas veces, el 13% dijo que lo tuvo habitualmente y el 20% siempre lo tuvo.

Del 27% de los participantes que calificaron que nunca tuvieron conflictos en la infancia, actualmente es el 48%, según el gráfico anterior. Del 20% que siempre tuvieron, ahora es el 28%. Tanto el número de Participantes que nunca lo tuvieron como aquellos que siempre tuvieron conflicto con el padre desde la infancia hasta nuestros días aumentó.

Los conflictos en la infancia que están en la memoria de los participantes son probablemente en relación con el padre simbólico y los que declaran conflictos en la actualidad, posiblemente se refieren al padre real. Freud (1921/1974) en *Psicología de masas y análisis del yo*, en el capítulo sobre identificación, habla de este padre

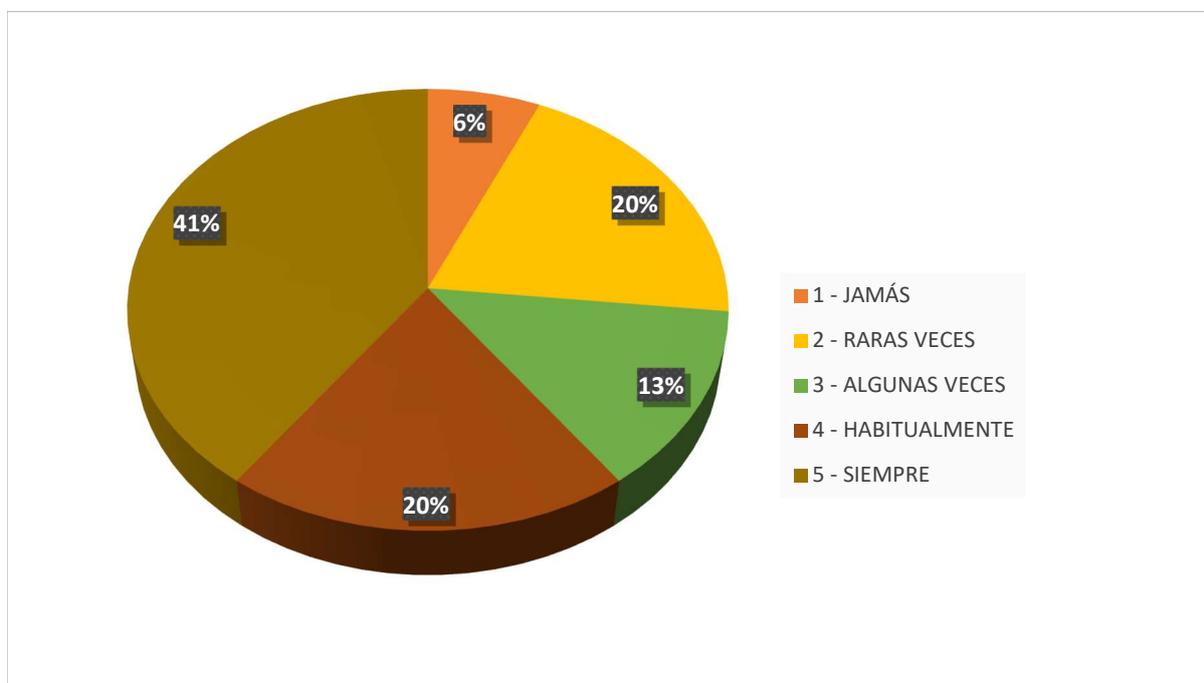
simbólico, importante en la formación del ideal del yo, destacando los sentimientos ambivalentes de amor y odio, donde lo principal es descubrir el lugar del padre en la familia.

En cuanto al verdadero padre, Malpique (1990), en su estudio sobre la ausencia paterna, nos advierte que los niños que vivieron con su padre en la infancia y adolescencia tienen una relación más conflictiva con su padre que aquellos que no vivieron porque la imagen paterna sufre la progresiva desidealización que la presencia del verdadero padre le impone.

El gráfico 54 muestra que el 6% de la muestra afirmó que el padre nunca es una persona presente en su vida, el 20% señaló que rara vez, el 13% informó que a veces, el 20% dijo que habitualmente y el 41% siempre.

Gráfico 54

Mi padre es una persona presente en mi vida



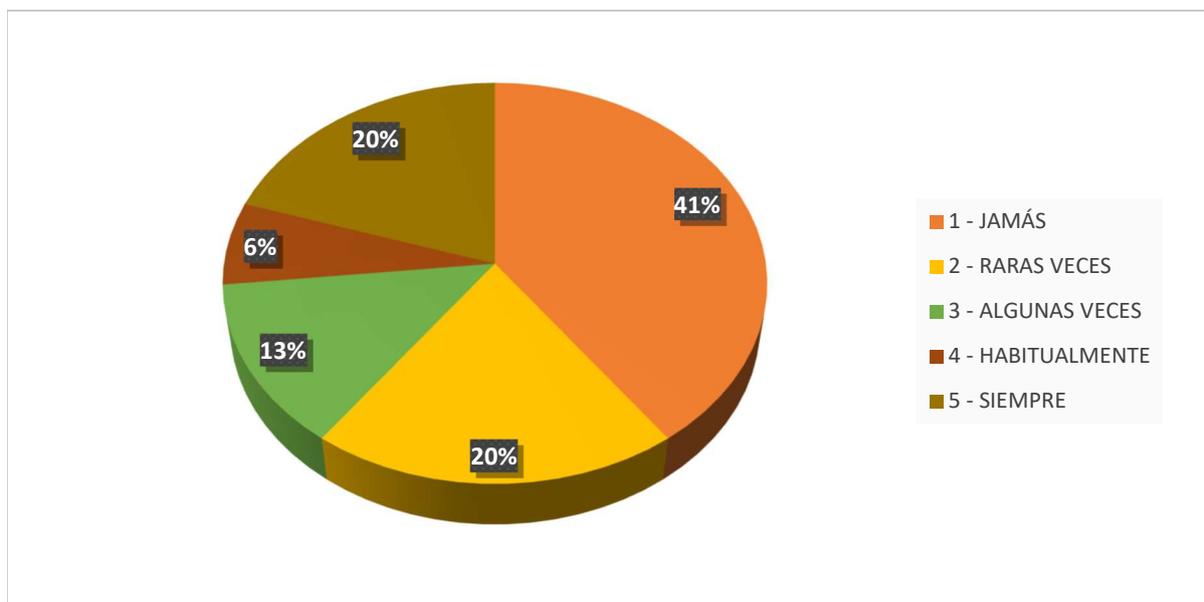
Nota: cuestionario ad hoc con escala Likert de 5 opciones - Instrumento de investigación

Sobre la presencia paterna, Corneau (1991) revela que puede generar niños más seguros en los estudios, en la elección de una profesión y en las decisiones personales, que serán un adulto con mejor capacidad para evolucionar y aprovechar las oportunidades.

El gráfico 55 muestra que el 41% de la muestra afirmó que el padre nunca es una persona inexistente en su vida, el 20% señaló que rara vez, el 13% informó que a veces, el 6% dijo que habitualmente y el 20% siempre.

Gráfico 55

Mi padre es una persona inexistente en mi vida



Nota: cuestionario ad hoc con escala Likert de 5 opciones - Instrumento de investigación

Los participantes 1, 13 y 15 marcaron que siempre sienten al padre ausente en sus vidas. Son los mismos Participantes que respondieron que siempre se sienten abandonados por su padre.

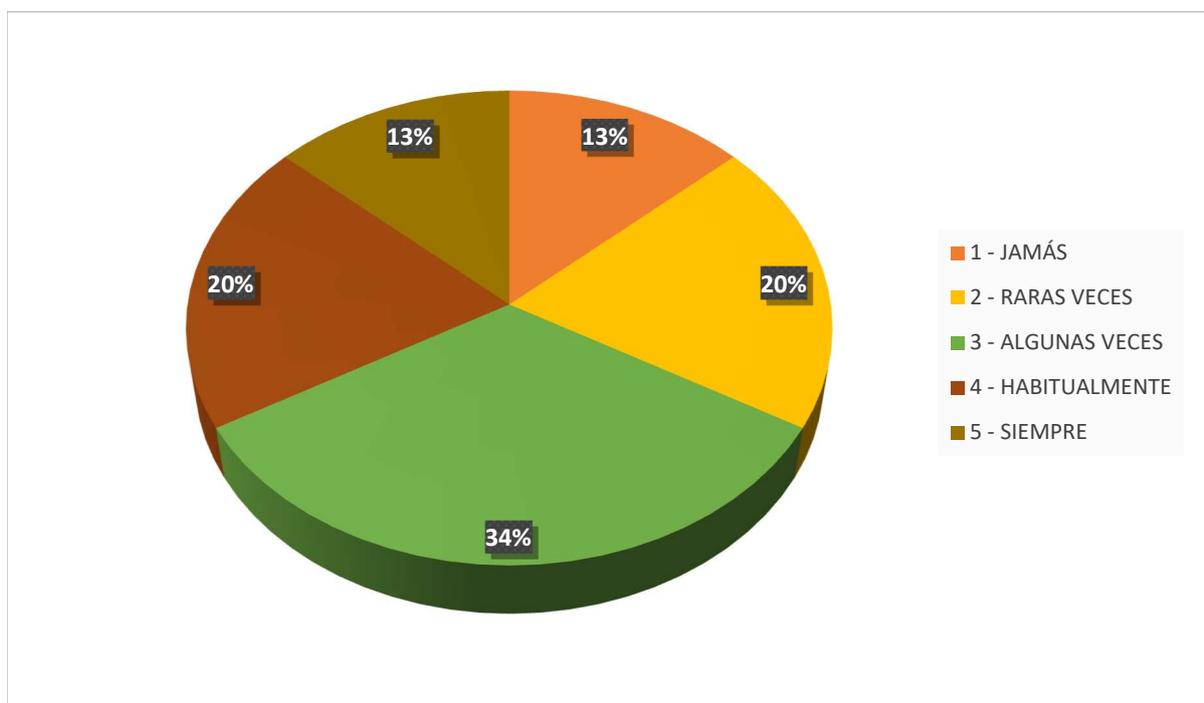
En cuanto a la ausencia paterna, Felzenswalb (2003) advierte que el niño tendrá más dificultades para tener autonomía en relación con la madre, además de

sentimientos de abandono, culpa y rechazo, lo que dificulta la posibilidad de nuevos vínculos.

El gráfico 56 muestra que el 13% de la muestra afirmó que el padre es una persona protectora en su vida, el 20% señaló que rara vez, el 34% informó que a veces, el 20% dijo que habitualmente y el 13% siempre.

Gráfico 56

Mi padre es una persona protectora en mi vida



Nota: cuestionario ad hoc con escala Likert de 5 opciones - Instrumento de investigación

Los participantes 9 y 12 señalaron que el padre es siempre una persona protectora en sus vidas. El participante 9 informó en el cuestionario de preguntas abiertas que tiene: "Un padre de pocas palabras, pocos abrazos, pero de acciones concretas que demostraron su amor y cuidado por sus hijos". El participante 12 habla

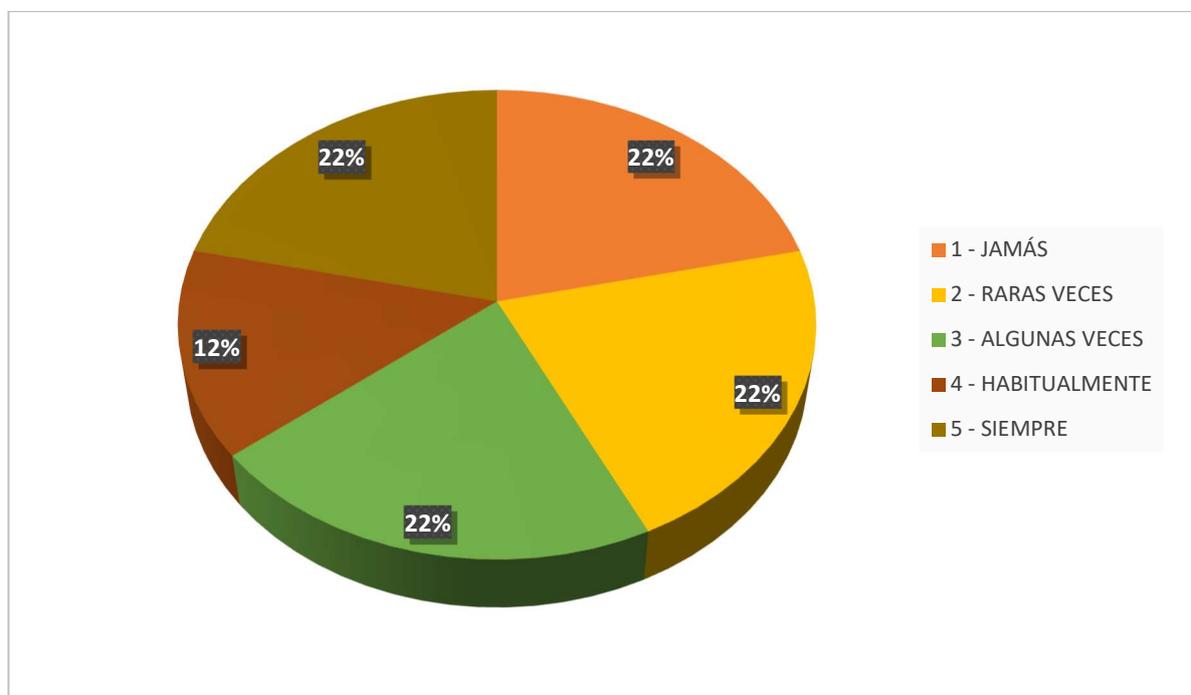
de su padre: "Una persona sin muchos recursos y, sin embargo, mantuvo a la familia unida con mi difunta madre".

Existe una asociación entre amor, cuidado y protección en las declaraciones de los participantes 9 y 12. Bowlby (1990) basado en la perspectiva del apego, argumenta que entre las diversas representaciones y funciones psicológicas que el psicoanálisis atribuye a la figura paterna están la afirmación de límites y restricciones, desde la perspectiva del Complejo de Edipo, así como la protección y el apoyo que aporta confianza y seguridad al desarrollo.

El gráfico 57 muestra que el 22% de la muestra afirmó que el padre es una persona que nunca da seguridad en su vida, el 22% señaló que rara vez, el 22% informó que a veces, el 12% dijo que habitualmente y el 22% siempre.

Gráfico 57

Mi padre es una persona que da seguridad en mi vida



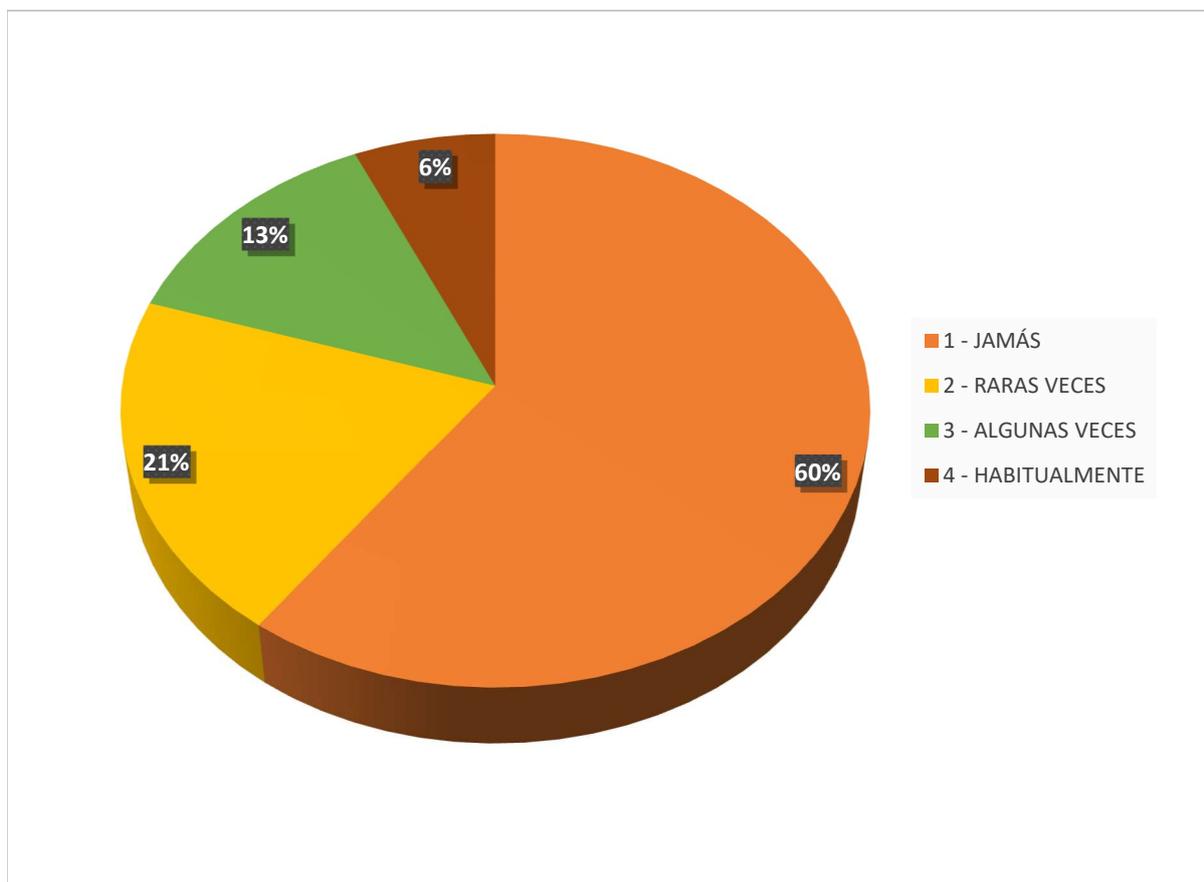
Nota: cuestionario ad hoc con escala Likert de 5 opciones - Instrumento de investigación

Los participantes 4, 9 y 12 señalaron que su padre siempre les da seguridad en sus vidas. Recordando que los participantes 9 y 12 también marcaron que el padre es siempre una persona protectora en sus vidas. En tótem y tabú, Freud (1913/1974) nos dice que el hijo espera protección y cuidado del padre.

El gráfico 58 muestra que el 60% de la muestra afirmó que el padre es una persona que nunca representa castigo en su vida, el 21% señaló que rara vez, el 13% informó que a veces, el 6% dijo que habitualmente.

Gráfico 58

Mi padre es una persona que representa el castigo en mi vida



Nota: cuestionario ad hoc con escala Likert de 5 opciones - Instrumento de investigación

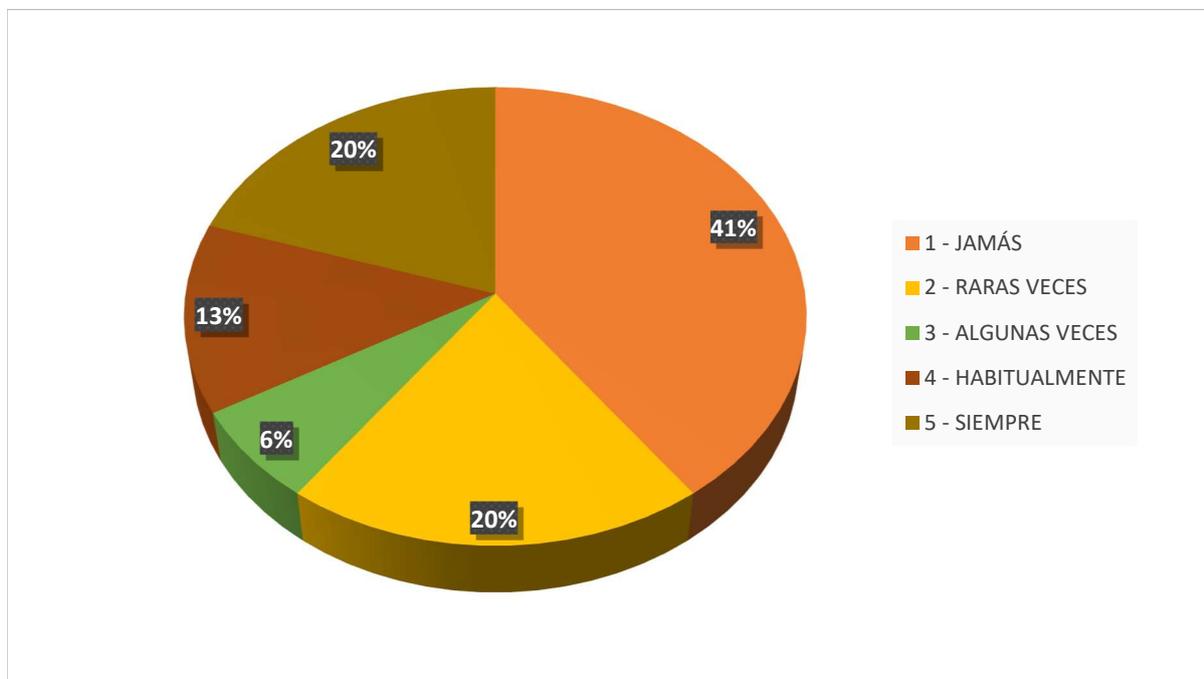
La palabra castigo del portugués ha sido traducida al español como castigo. El participante 8 señaló que el padre generalmente representa el castigo en su vida. Recordemos que en el cuestionario abierto se refirió a su padre diciendo que "... Era muy autoritario y solo se escuchaba su voz dentro de la casa. Entonces no tuve la audacia de ir contra él para no ser castigado".

Freud (1924/1969), en *The Ego and the ID and other Works*, revela que el hijo necesita el castigo del padre por el sentimiento inconsciente de culpa. También explica que el deseo de ser golpeado por su padre proviene de la fase anal-sádica.

El gráfico 59 muestra que el 41% de la muestra afirmó que el padre es una persona que nunca es negligente en su vida, el 20% señaló que rara vez, el 6% informó que a veces, el 13% dijo que habitualmente y el 20% respondió que siempre.

Gráfico 59

Mi padre es una persona negligente en mi vida



Nota: cuestionario ad hoc con escala Likert de 5 opciones - Instrumento de investigación

Los participantes 1, 2 y 13 respondieron que el padre siempre es negligente en sus vidas. En cuanto a los participantes 1 y 13, sus respuestas están en línea con lo que describieron como ausente y no aceptado, en el cuestionario de preguntas abiertas.

Sin embargo, la respuesta del Participante 2 que describió al padre en el cuestionario de preguntas abiertas como "acogedor, servicial, activo y muy apegado a los hermanos y miembros de la familia. Extremadamente responsable y competente."; " ... siempre fue muy cariñoso y a veces ausente en el sentido de corregirnos y reprendernos (una tarea asumida mucho más a menudo por mi madre); "Mi papá se parece mucho a mí o a mí como él. Veo en él las mismas dificultades de tomar una posición sobre lo que le desagrada". Tuve una infancia tranquila y segura, mis padres fueron una referencia en el cuidado y la provisión en nuestra vida".

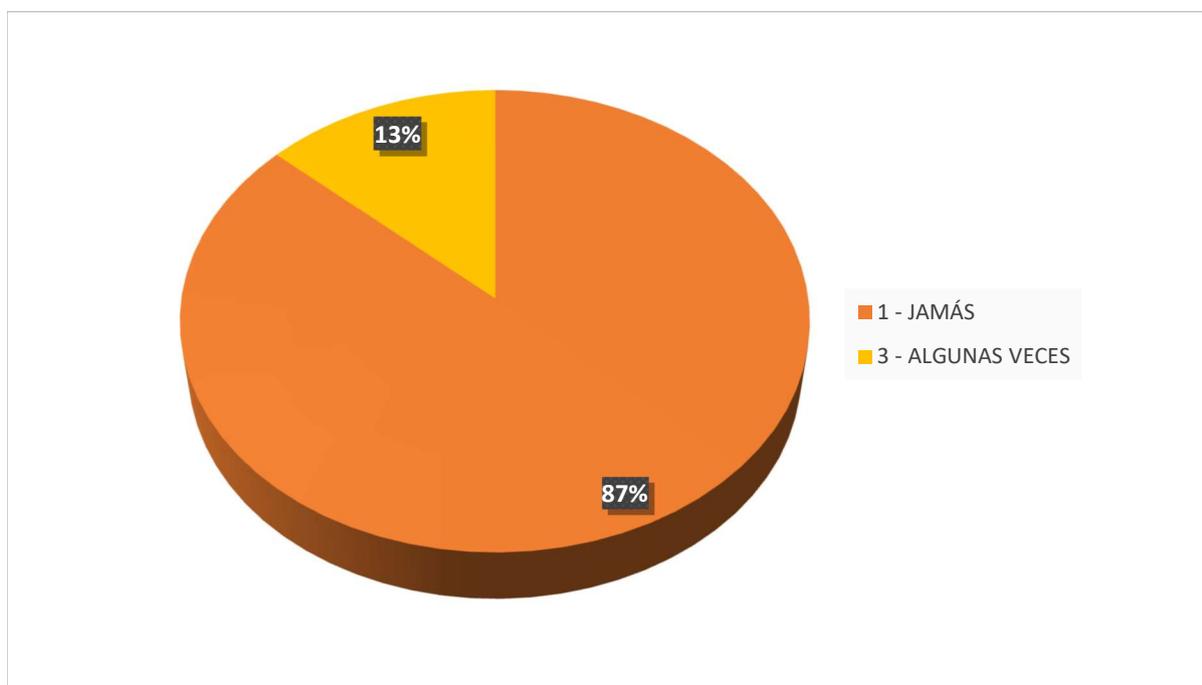
¿Habría sido un acto erróneo marcar al padre como siempre negligente? El hecho de que el Participante 2 informe que se parece a su padre, ¿se describe a sí mismo como negligente?

El participante describe al padre como acogedor. Sobre la acogida volvemos de nuevo a Petot (1992), cuando nos dice que el movimiento de acoger al otro proporciona un ambiente de confianza y protección, transforma el egoísmo en amor, sería la persona que se preocupa gratificando a sí misma. ¿Cómo puede un padre acogedor ser negligente? ¿Está respondiendo el participante a esto cuando dice que el padre estaba "a veces ausente en el sentido de corregirnos y reprendernos"?

El gráfico 60 muestra que el 87% de la muestra afirmó que el padre es una persona que nunca representa un rival en su vida y el 13% a veces.

Gráfico 60

Mi padre es una persona que representa a un rival en mi vida



Nota: cuestionario ad hoc con escala Likert de 5 opciones - Instrumento de investigación

Los participantes 8 y 15 respondieron que a veces el padre representa un rival en sus vidas. El participante 8 había descrito en el cuestionario abierto como el padre como: "... Muy autoritario y solo se escuchó su voz dentro de la casa". El participante 15 habla de su padre de esta manera en el cuestionario abierto: "MIENTRAS VIVÍ CON MI PADRE FUE TRANQUILO PORQUE NO DESAFIÉ SU AUTORIDAD, APRENDÍ A LIDIAR CON SU AUTOCRACIA".

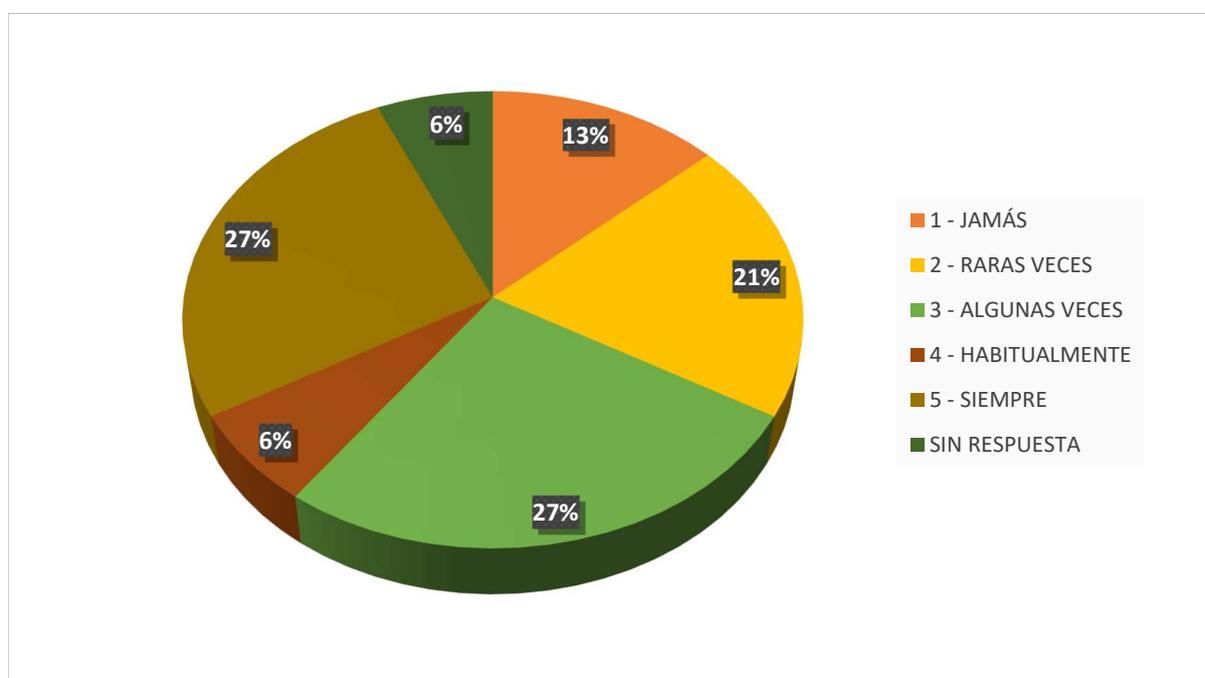
Parece haber una similitud en el comportamiento autoritario de los padres de los dos participantes. ¿Es la rivalidad observada en la percepción del hijo de su padre un deseo de liberarse del exceso de autoridad? Freud (1913/1974) en *Tótem y tabú*, habla de la rivalidad entre hijo y padre, del impulso hostil del hijo contra el padre, del

deseo de matar al padre que tiene todo el poder y la autoridad. El autor nos señala que para seguir adelante el hijo necesita enfrentar la autoridad del padre.

El gráfico 61 muestra que el 13% de la muestra afirmó que el padre es una persona que nunca es autoritaria en su vida, el 21% señaló que rara vez, el 27% informó que a veces, el 6% dijo que, por lo general, el 27% respondió que siempre y el 6% no respondió.

Gráfico 61

Mi padre es autoritario



Nota: cuestionario ad hoc con escala Likert de 5 opciones - Instrumento de investigación

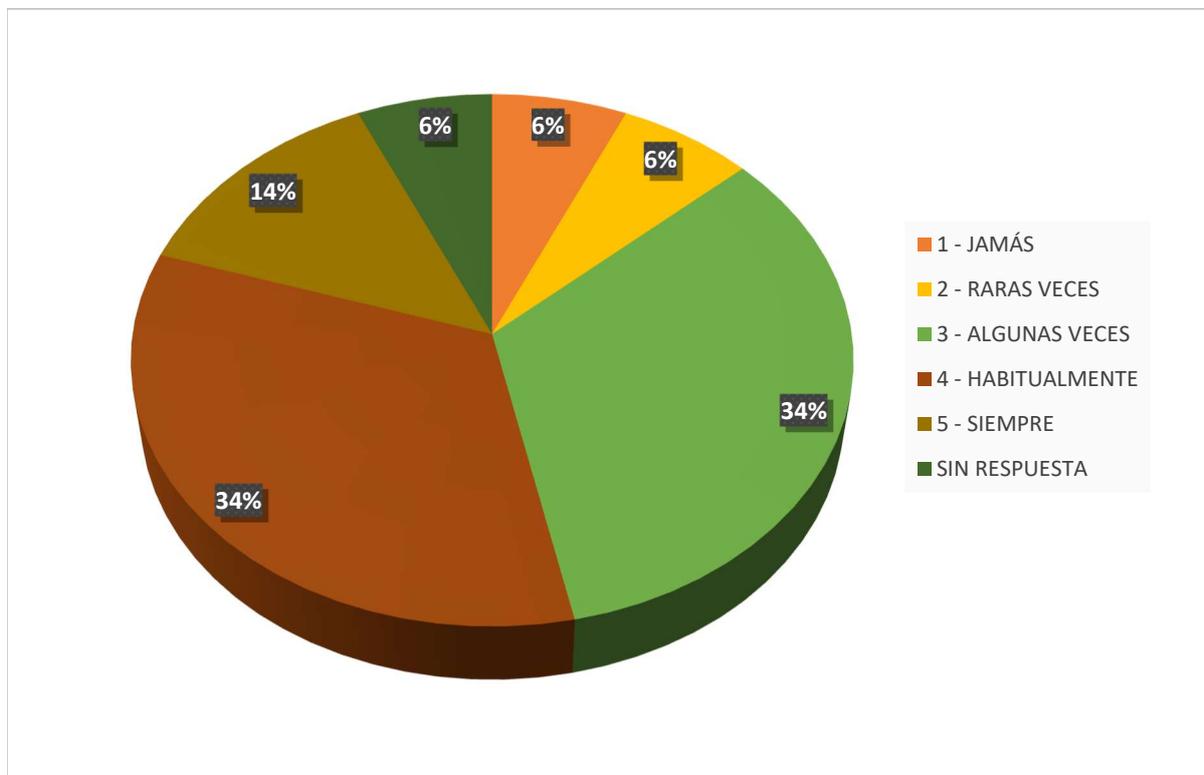
Los participantes 8, 13 y 15 señalaron que el padre siempre es autoritario en sus vidas. Ya nos hemos referido a esta autoridad en el cuadro anterior cuando hablamos de los participantes 8 y 15. En cuanto al participante 13, describe la relación con el padre en el cuestionario abierto como: "Somos lo contrario, no nos entendemos la mayor parte del tiempo". Y también lo cita como una persona "intransigente".

En Leonardo da Vinci y un recuerdo de su infancia, Freud (1910/1973) habla de la importancia de la autoridad del padre para el hijo, diciendo que todos tenemos la necesidad de confiar en una autoridad de cualquier tipo, desde tiempos primitivos y que nuestro mundo se desmorona si esa autoridad se ve amenazada. En el caso del Participante 13, que afirma en el cuestionario abierto que el padre no lo acepta, probablemente tengamos el colapso de la autoridad principal del ser humano.

El gráfico 62 muestra que el 6% de la muestra afirmó que el padre es una persona que nunca representa la ley en el hogar, el 6% señaló que rara vez, el 34% informó que a veces, el 34% dijo que, por lo general, el 14% respondió que siempre y el 6% no respondió.

Gráfico 62

Mi padre representa la ley en casa

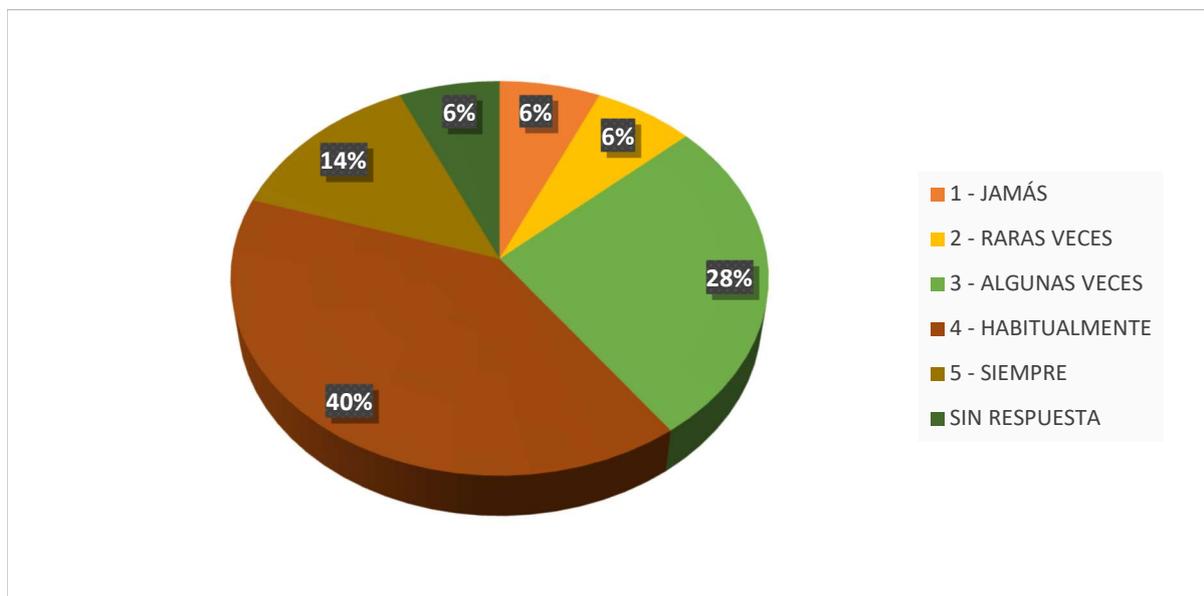


Nota: cuestionario ad hoc con escala Likert de 5 opciones - Instrumento de investigación

Los participantes 11 y 15 señalaron que el padre siempre representa la ley en el hogar. Recordemos lo que el Participante 11 dijo sobre el padre en el cuestionario abierto: "ÉL ES MI PILAR A PESAR DE QUE ME DEGRADA ALGUNAS VECES. NO ACEPTAR MIS OPINIONES Y DICTAR LO QUE TENGO QUE HACER EN MI PROPIO OFICIO". Un representante de la ley para él es alguien que dicta lo que tiene que hacer. Para el participante 15 la ley representada por el padre era una autocracia: "... MIENTRAS VIVÍA CON MI PADRE ERA TRANQUILO PORQUE NO DESAFIABA SU AUTORIDAD, APRENDÍ A LIDIAR CON SU AUTOOCRACIA..."

Freud (1907/1996) en *Gradiva* de Jansen, nos revela que los padres son para los niños pequeños la única autoridad. Siendo que el hijo tiene mayores tendencias a sentir impulsos hostiles contra el padre que contra la madre, teniendo un intenso deseo de liberarse de él. Freud (1916/1996) en *Conferencias introductorias sobre psicoanálisis*, advierte que el hijo puede permanecer de por vida subyugado a la autoridad del padre.

El gráfico 63 muestra que el 6% de la muestra afirmó que el padre es una persona que nunca establece los límites en casa, el 6% señaló que rara vez, el 28% informó que a veces, el 40% dijo que, por lo general, el 14% respondió que siempre y el 6% no respondió.

Gráfico 63*Mi padre establece los límites en casa*

Nota: cuestionario ad hoc con escala Likert de 5 opciones – Instrumento de investigación

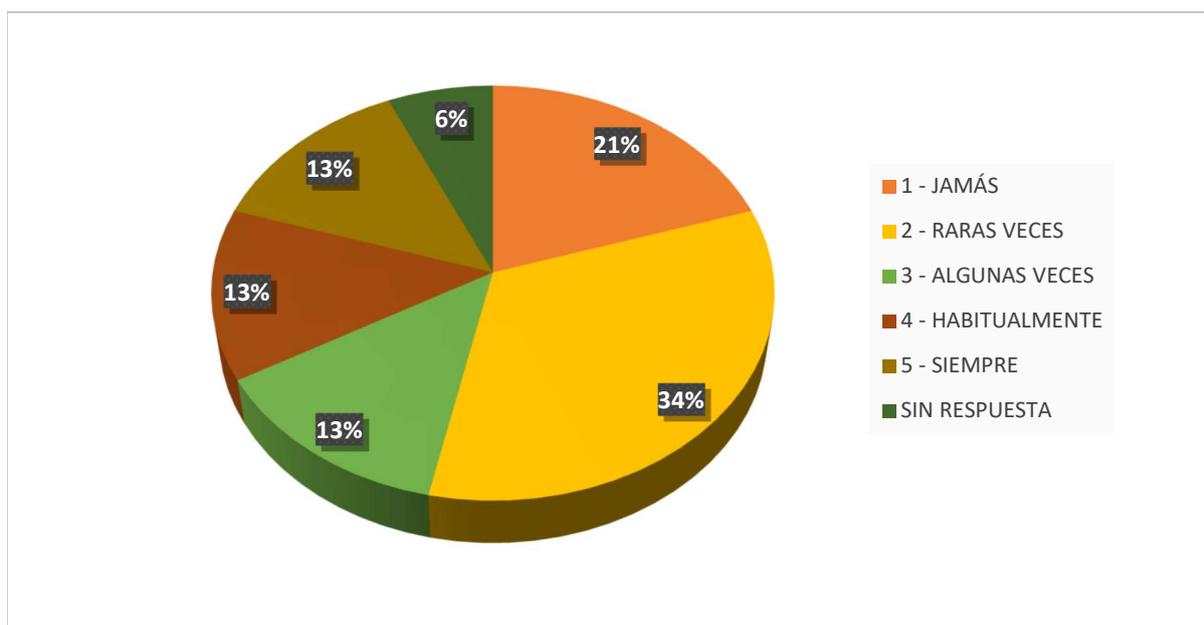
Los mismos participantes, 11 y 15, del gráfico anterior sobre la ley respondieron que siempre el padre impone los límites en casa. Así que probablemente para ellos la contención de los límites la hace quien representa la ley en casa, en este caso el padre.

Para Aberastury (1978), la falta de límites, característica de la ausencia del padre, puede generar una idea de abandono y soledad que trae como consecuencia una experiencia interna paralizante y atormentadora. ¿Podría ser que para los participantes 11 y 15 haya un exceso de presencia paterna? ¿Cómo llamaron ellos mismos una autocracia? Hacemos esta pregunta porque para Bowlby (1989-1990), la afirmación de límites y restricciones, en la medida correcta, aporta confianza y seguridad al desarrollo.

El gráfico 64 muestra que el 21% de la muestra afirmó que el padre es una persona que nunca representa la prohibición en el hogar, el 34% señaló que rara vez, el 13% informó que a veces, el 13% dijo que, por lo general, el 13% respondió que siempre y el 6% no respondió.

Gráfico 64

Mi padre representa la prohibición en casa



Nota: cuestionario ad hoc con escala Likert de 5 opciones - Instrumento de investigación

Los mismos participantes en los dos gráficos respondieron que el padre siempre representa la prohibición en el hogar, haciendo una correlación entre límite, prohibición y ley. En palabras del participante 15 esto es claro: "... ME PROHIBIERON BAJAR A JUGAR CON LOS CHICOS QUE JUGABAN AL DOMINÓ EN LA ZONA COMÚN DEL EDIFICIO..."

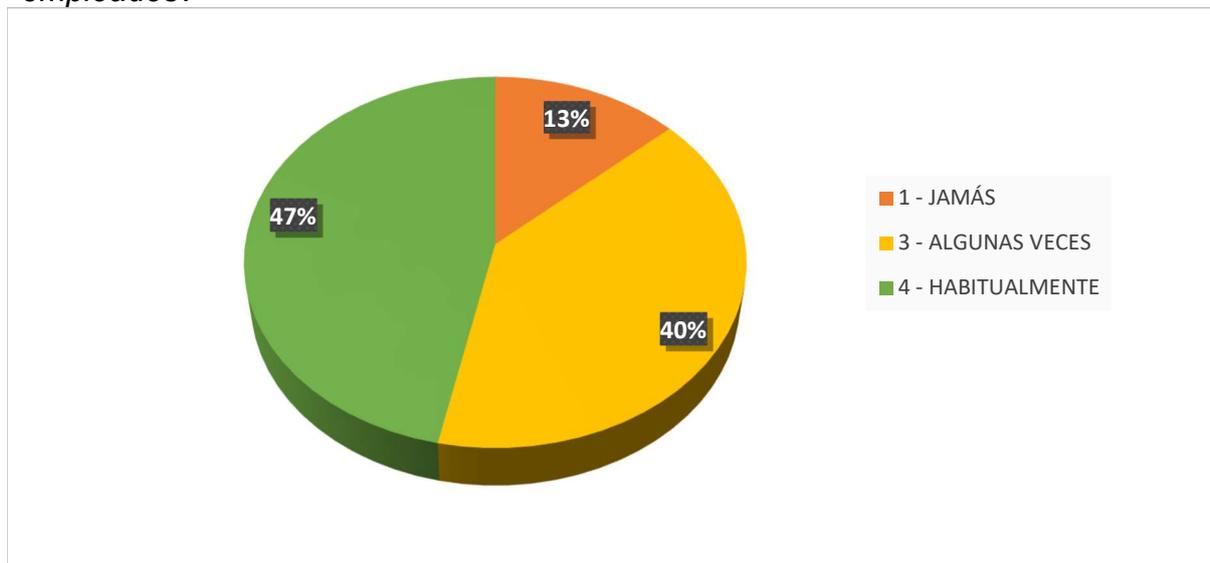
Para Freud (1913/1974) en Tótem y tabú, las dos principales prohibiciones del hijo son no matar al padre y no tener relaciones sexuales con la madre, los dos

crímenes de Edipo. El autor revela que estos son los dos deseos principales de los niños, cuya insuficiente represión forma quizás el núcleo de todas las psiconeurosis.

El gráfico 65 muestra que el 13% de la muestra afirmó que el tipo de vínculo que tienen con su padre nunca impacta la relación con sus colaboradores, el 34% señaló que rara vez, el 40% informó que a veces y el 47% dijo que por lo general.

Gráfico 65

¿Crees que el tipo de vínculo que tienes con tu padre afecta la relación con tus empleados?



Nota: cuestionario ad hoc con escala Likert de 5 opciones - Instrumento de investigación

Esta es quizás la pregunta clave de nuestra investigación. El 87% de los participantes indicaron que de alguna manera la relación con el padre impacta la relación con los empleados.

Vale la pena mencionar que incluso el Participante 1, quien informó que fue abandonado por su padre a la edad de 2 años, señaló que a veces el vínculo que tiene con su padre impacta en la relación con los empleados. Este vínculo es, por lo tanto, con el padre simbólico, que está en el inconsciente.

Nos referimos de nuevo al padre simbólico como la línea principal del pensamiento psicoanalítico sobre la constitución del sujeto en su relación con el otro. Para esta afirmación nos basamos en la teoría que creó el complejo de Edipo, en Cinco lecciones de psicoanálisis, (Freud, 1910/1973), y en Tótem y tabú, para el asesinato del padre primigenio (Freud, 1913/1974) para explicar el origen de este padre simbólico.

Los participantes 3 y 12 señalaron que el tipo de vínculo que tienen con su padre nunca afecta la relación con sus empleados. Recordemos que para el participante 12 el padre: "Hoy en la memoria, fue mi ejemplo de honestidad y lucha". que la relación que tiene con sus empleados es "Siempre cordial". Para el participante 3: "... Mi padre es una persona amable, con muchas virtudes y un buen corazón". En cuanto a la relación con los empleados: "Muy bien. Siempre que puedo, busco asegurar un ambiente participativo, de participación, pero de responsabilidad".

Es interesante notar que la buena relación que ambos tenían con el padre y que hoy tienen con los empleados para ellos no tiene relación, es decir, uno no impacta en el otro y para el Participante 1, que no tuvo relación con el padre después de los dos años, la relación con el padre impacta en la relación con los empleados.

El hecho de que el 87% de los participantes señalen que la relación con el padre impacta en la relación con los empleados tiende a confirmar la teoría de Freud (1913/1974), en Totem y Tabú, cuando nos dice que la imagen inconsciente más importante (imago) de la infancia para un niño es la del padre.

5.2.4.3 Subcategoría 4c = El sujeto en conflicto con otros sujetos

Entre los cinco que declararon que tuvieron conflictos en la infancia, destaca la declaración del participante 1: "Ciertamente, como siempre estuve muy centrado

en mis estudios, mis colegas me encontraron muy aburrido, y esto me trajo algunos conflictos en la escuela".

Volvemos de nuevo a Malpique (1990), en su estudio sobre la ausencia paterna, que es el caso del participante 1, cuando dice que, con la ausencia del padre, hay condiciones para mantener al padre idealizado, lo que no permite la construcción de una imagen paterna que se ofrece como referencia identificativa. El Ideal del Ser no puede ser corregido por un Superyo que represente la autoridad y las prohibiciones introyectadas del verdadero padre. Esto puede causar el debilitamiento del Yo, que está a merced de un Superyo rígido sin madurez adaptativa, ya que esto no ha sido acompañado por la presencia de una autoridad paterna. ¿Puede la posibilidad de un Superyo rígido explicar la molestia del participante 1 en la adolescencia?

Todavía entre los que tuvieron conflictos, también se destacan las palabras del Participante 8: "Tuve muchos conflictos en la infancia, ... La única persona con la que realmente no tenía conflicto era con papá porque no se abría a hablar, era su voz, era su idea, era su dinero, su casa, su familia, luego no nos dio la oportunidad de hablar sobre nuestros deseos de comer esto o aquello, de viajar a algún lugar elegido por nosotros ..."

El participante 15 informa en mayúsculas que: CUANDO PEDÍ JUGAR EN LA ZONA DE OCIO DE NUESTRO EDIFICIO Y ME PROHIBIERON GENERÓ UN CONFLICTO DENTRO DE MÍ SÍ. PERO NO EXPRESÉ MI ENOJO PORQUE PODÍA PERDERME OTRAS COSAS COMO MERIENDA, MESADA, REGALO EN EL DÍA DEL NIÑO, PASEOS ... LUEGO TUVE UN CONFLICTO Y NEGOCIÉ PRONTO PREFERÍ PERDER EL JUEGO CON LOS NIÑOS ABAJO, PERO SEGUÍ GARANTIZANDO LOS REGALOS Y LOS RECORRIDOS.

Las declaraciones son similares, con la diferencia de que el participante 15 admite el conflicto interno, negocia con él. Negocia en la rivalidad con su padre. Freud (1913/1974) en *Tótem y tabú*, nos habla de esta rivalidad, de este impulso hostil contra el padre, del deseo de matar a un padre que una vez se quedó con todas las mujeres de la tribu y ahora tiene el dinero, el poder y la autoridad.

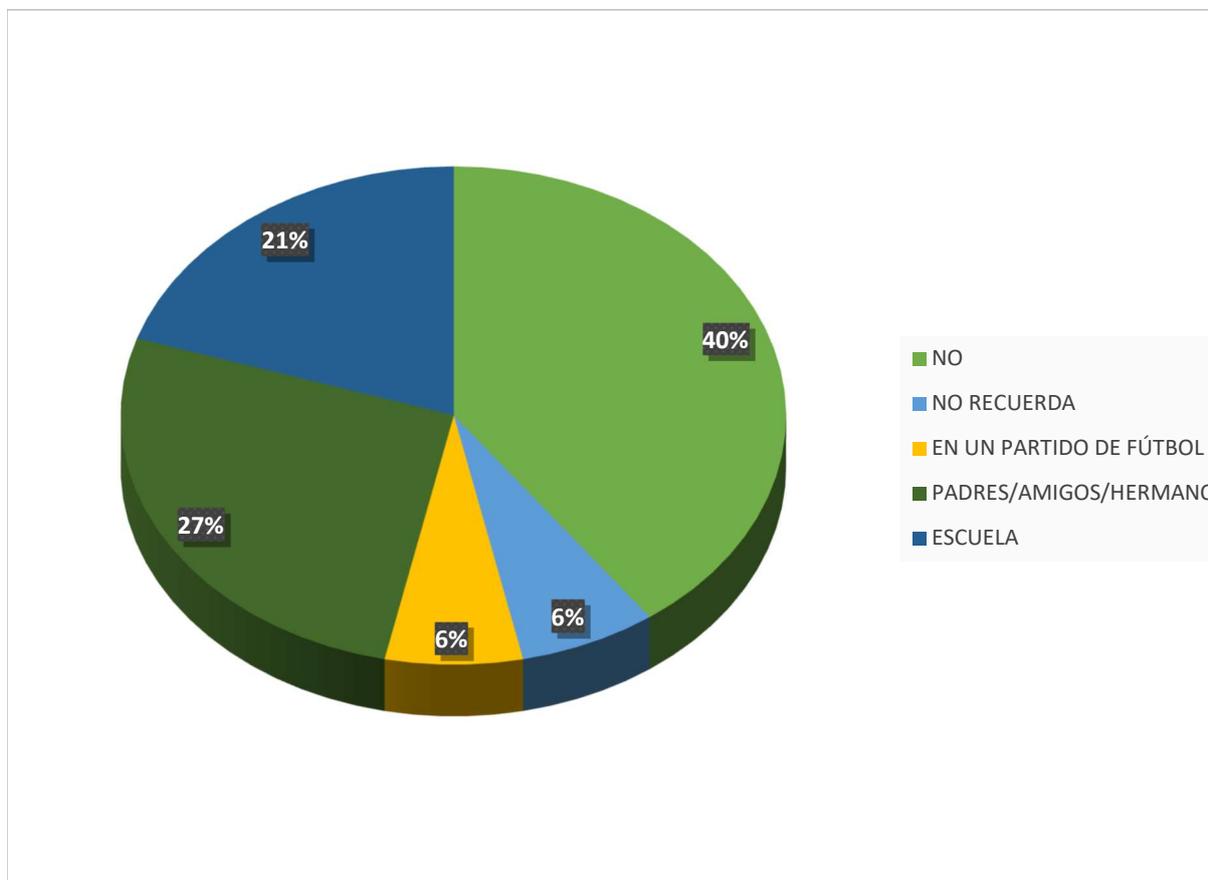
Entre los 10 participantes que declararon que no tuvieron conflictos en la infancia, no recuerdan o consideran estos conflictos como algo normal, destacamos la afirmación del Participante 10: "En la infancia casi no tenía conflictos porque aún no tenía mis propias opiniones".

Nos parece que, para este participante, tener una opinión significaría enfrentarse a su padre, no seguir sus ideas, lo que lo llevó al éxito, según declaraciones anteriores. Existe la posibilidad de que, para los participantes que declaran que no tenían conflictos, que realmente no querían enfrentarse a su padre. Para Freud (1905/1972), en *Tres ensayos sobre la teoría de la sexualidad*, el miedo del hijo a enfrentarse al padre proviene del miedo a la castración.

Analizando los gráficos 66 y 67 vemos que nueve participantes informan que tienen conflictos en su entorno laboral, y seis de ellos describen estos conflictos como algo constante e inevitable, como en los informes del Participante 1: "... Dependo del trabajo de muchas personas, el conflicto es existente y constante; participante 6: "Sí, en mi empresa los conflictos son intensos, ..."; Participante 10: "A diferencia de la infancia, hoy tengo muchos conflictos. En mi tienda..."; participante 11: "SÍ, TENGO CONFLICTOS CON MIS EMPLEADOS..."; Participante 13: "Hoy tengo otro tipo de conflictos. Dentro de mi área soy respetado como profesional, pero soy muy exigente con mis colaboradores"; Participante 14: "En el entorno profesional, sí".

Gráfico 66

¿Tuviste conflictos cuando eras niño? Si es así, ¿con quién? Habla un poco sobre eso

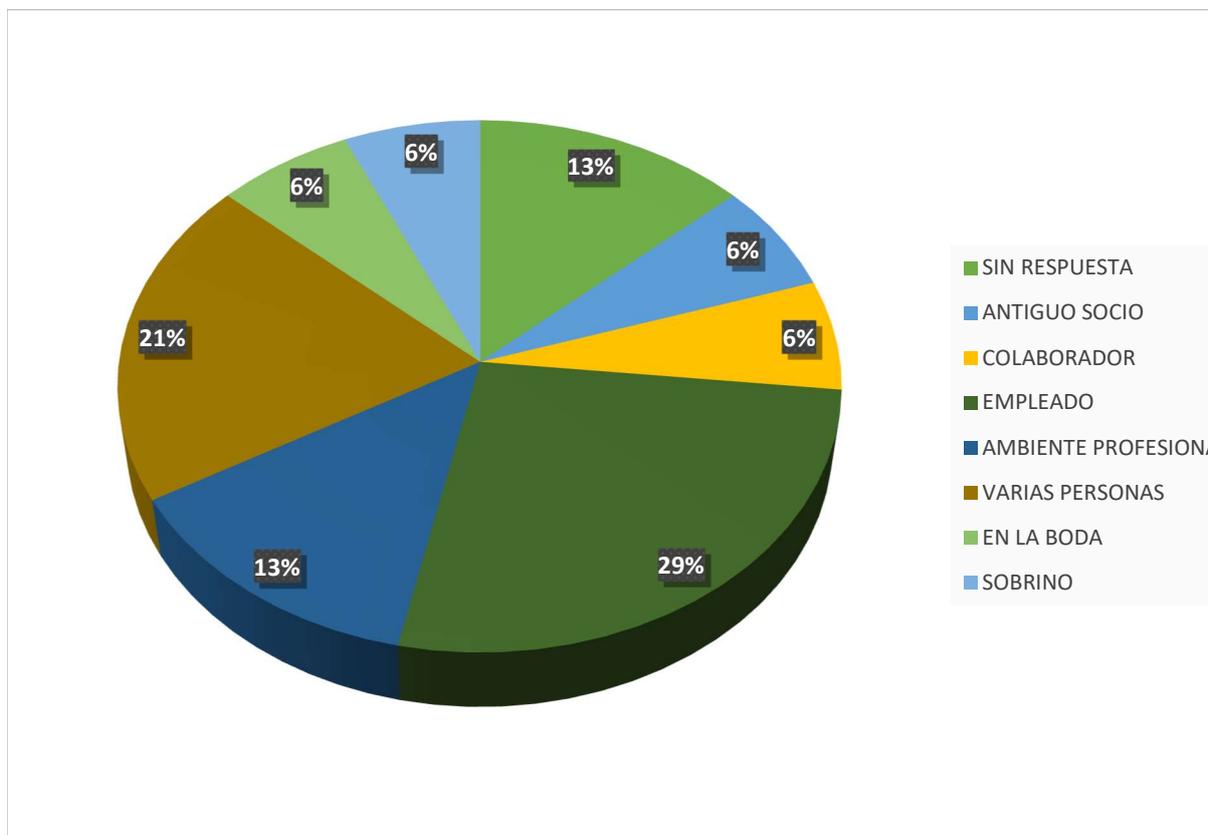


Nota: cuestionario con preguntas abiertas - Instrumento de investigación

Estos testimonios refuerzan lo que dice Fontes (2008), cuando afirma que existe la posibilidad de que un conflicto termine, pero otros se afianzarán. También corroboran con Ulloa (1969) cuando dice que el jefe de gabinete está inevitablemente asociado a una figura superyoica y, por lo tanto, debido a su función, puede transformarse en un chivo expiatorio con poder de represalia, que puede desencadenar una situación de tensión o conflicto manifiesto.

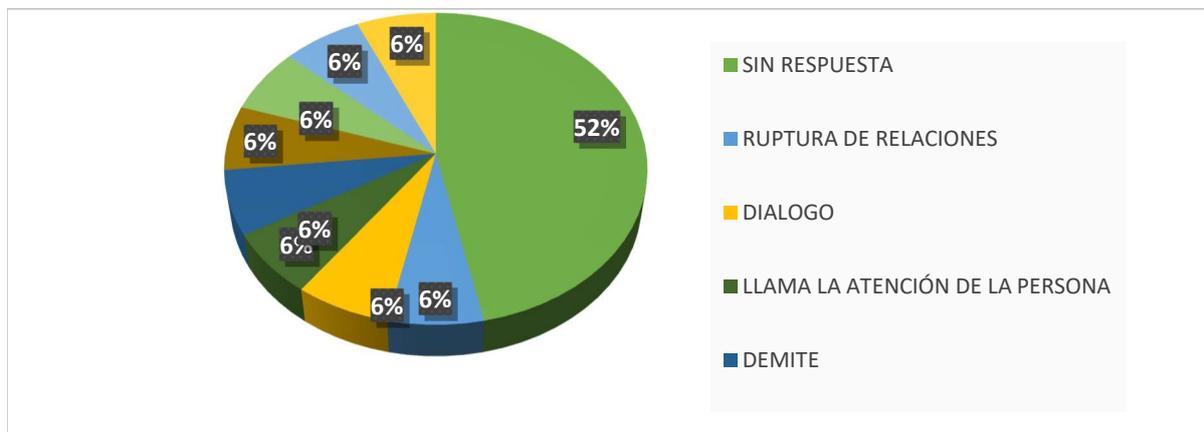
Gráfico 67

¿Has tenido o has tenido conflictos con alguien? Si es así, ¿con quién?

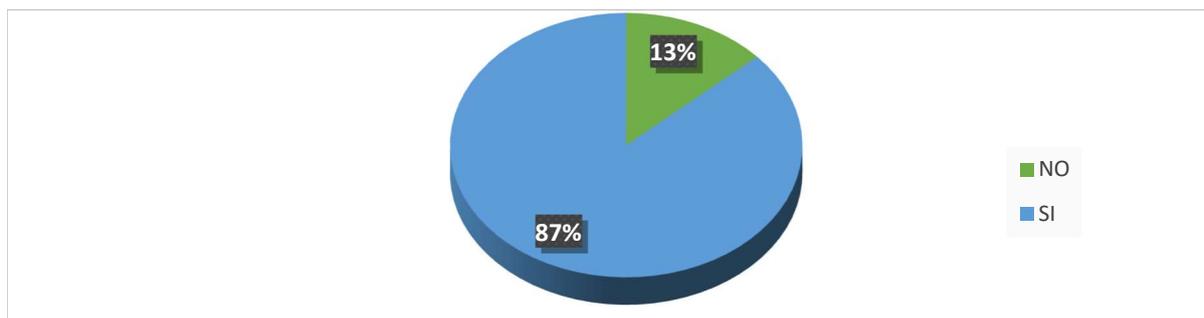


Nota: cuestionario con preguntas abiertas - Instrumento de investigación

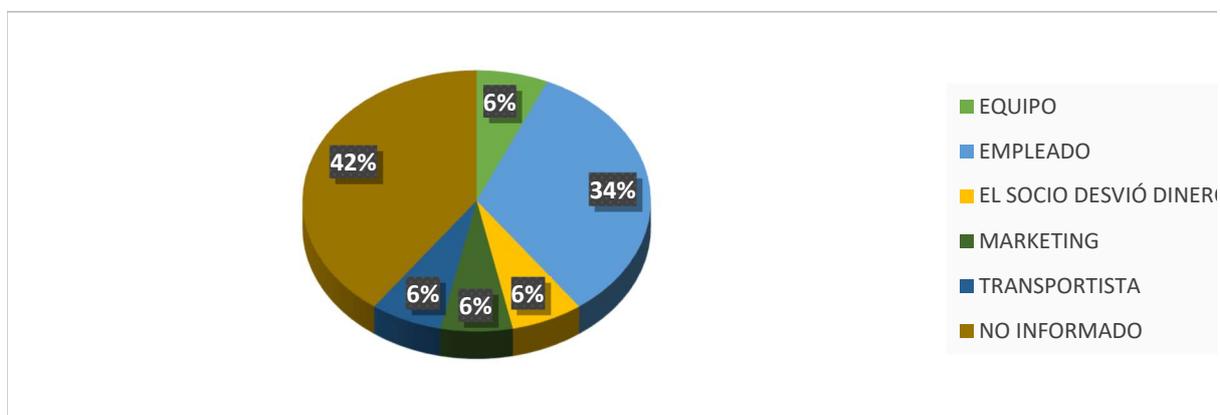
Destacamos los gráficos 68, 69 y 70 con el testimonio del participante 9 en la situación en la que tuvo un conflicto con una secretaria por haber estado involucrado sexualmente con ella: "... Estoy seguro de que papá nunca habría hecho tal cosa...", donde tenemos allí de nuevo una referencia al padre, al padre simbólico que no abandona la mente inconsciente del hijo, traído por Freud (1913/1974), en Tótem y tabú, al padre modelo y Superyo como Freud (1924/1969) nos explica en El Yo y el Ello y otras obras.

Gráfico 68*Habla un poco sobre eso*

Nota: cuestionario con preguntas abiertas - Instrumento de investigación

Gráfico 69*¿Tienes algún conflicto específico con alguien en el trabajo?*

Nota: cuestionario con preguntas abiertas - Instrumento de investigación

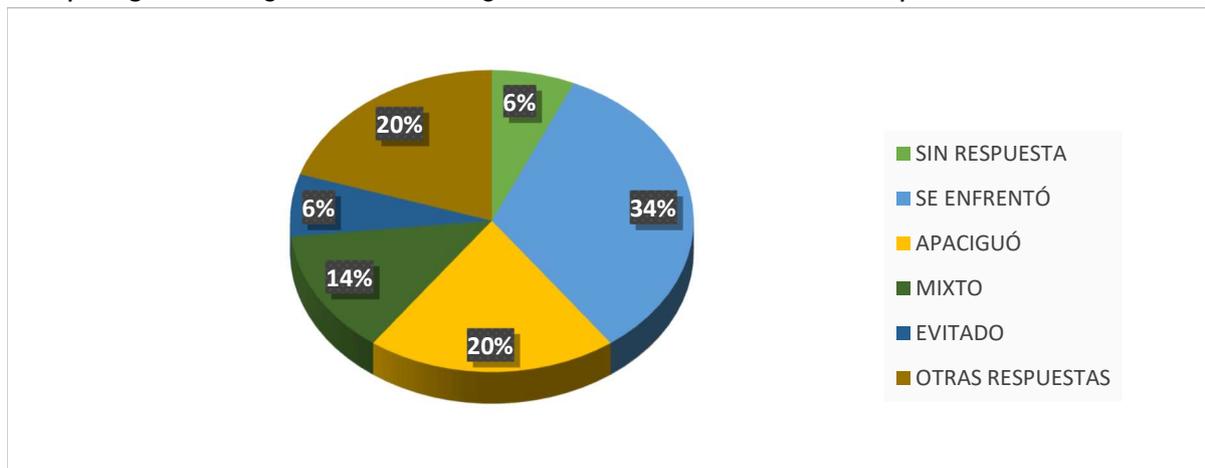
Gráfico 70*¿Con quién fue el conflicto?*

Nota: cuestionario con preguntas abiertas - Instrumento de investigación

Destacamos los testimonios de los participantes 8 y 15, por actuar de maneras aparentemente opuestas frente al conflicto. El participante 8 respondió a las preguntas relacionadas con el gráfico 71 después de las preguntas: ¿qué hizo específicamente en situaciones de conflicto? "¡No, nunca me pierdo nada que me moleste! He despedido empleados, he gritado, he despotricado, he faltado el respeto a la gente, he perdido el control, he aprendido con el tiempo y con actitudes extremas". ¿Te lo perdiste? "Nunca me perdí nada que me ofendiera, y especialmente en la empresa, la gente aquí en la región es muy perezosa y difícil en el trato, son descuidados con respecto a los horarios, uniformes, reglas, estándares, cultura de la empresa, siempre pensé que aquí no era la región adecuada para establecer negocios, pero mi padre estableció, de alguna manera funcionó y continué con el negocio, Pero creo que insistí, después de que papá muriera por mis tíos que también comercian en la misma área, si fuera solo yo, no habría seguido adelante". ¿Trataste de apaciguarlos? "Algunos sí, otros no, la mayoría decidí despedir al empleado y seguir adelante. Aquí en la región hay mucha demanda de empleados y los empleados vienen y se quedan por un corto período de tiempo, no están comprometidos y carecen de educación para ellos, por lo que no pierdo el tiempo en pequeñas conversaciones que no me llevarán a nada". ¿Los evitaste? Algunos lo hacen. ¿Los confrontaste? "No". Habla un poco sobre eso. "Confrontar a las personas que saben que están equivocadas y, sin embargo, continúan diciendo que tienen razón es una pérdida de tiempo".

Gráfico 71

¿Qué hiciste específicamente en situaciones de conflicto? ¿Te lo perdiste? ¿Trataste de apaciguarlos? ¿Los evitaste? ¿Los confrontaste? Habla un poco sobre eso.



Nota: cuestionario con preguntas abiertas - Instrumento de investigación

Recordemos que este participante tuvo como modelo a un padre que según él: "... Era muy autoritario y solo se escuchaba su voz dentro de la casa. Entonces no tuve la audacia de ir contra él para no ser castigado". ¿Estaba procediendo de la misma manera con los empleados cuando se trata de conflictos? ¿Ser autoritario y que nadie pueda ir en contra?

Freud (1907/1996) en Gradiva de Jensen y otras obras Volumen 09, afirma que el padre para el niño pequeño es la única autoridad y la fuente de todo conocimiento. El deseo más intenso e importante del niño en estos primeros años es igualarse con sus padres (es decir, el padre del mismo sexo) y ser grande como su padre y su madre.

Participante 15: "ME SIENTO TAN MAL EN SITUACIONES DE CONFUSIÓN Y CONFLICTO QUE, ¿HONESTAMENTE? LO DEJÉ PASAR PARA NO CAUSAR DOLOR DE CABEZA. SOLO ME ENFRENTO A UN CONFLICTO SI ES ALGO MUY SERIO, DE LO CONTRARIO LO DEJO ASÍ. SIENTO DOLOR EN TODO MI CUERPO

CUANDO HAY UN CONFLICTO QUE RESOLVER, ME SIENTO SUAVE Y LA ACTITUD QUE TOMO ES CASI SIEMPRE AISLARME, PARALIZARME, ENTONCES YA NO HAGO COSAS PERSONALES DE KINHAS, COMO GIMNASIO, COMIDAS, ETC"

Para este participante, la imagen del padre como alguien que "... A PESAR DE QUE NO ESTÁ FÍSICAMENTE CONMIGO ESTAR EN MI MENTE, ESPECIALMENTE CUANDO TENGO QUE TOMAR UNA DECISIÓN SERIA Y DECISIVA ... COMO SI ESCUCHARA A MI PADRE DECIR QUE NO DESPEGARÁ, QUE EL NEGOCIO ES ARRIESGADO Y QUE NO PODRÉ TOMAR LA DECISIÓN SOLO ..."

También tenemos en este participante a un padre autoritario que en cierto modo lo paraliza en sus decisiones. Recuerde que para el participante 15 "UNA BUENA MANERA DE RESOLVER CONFLICTOS ES CALCULAR CUÁNTO PIERDE AL CONTINUAR LA DISCUSIÓN Y CUÁNTO GANA AL CERRARSE Y CALLARSE Y DEJAR QUE LA OTRA PERSONA HABLE SOLA".

Este mismo participante declaró que cuando era niño: "CUANDO PEDÍ JUGAR EN EL ÁREA DE OCIO DE NUESTRO EDIFICIO Y ME PROHIBIERON GENERÓ UN CONFLICTO DENTRO DE MÍ SÍ. PERO NO EXPRESÉ MI ENOJO PORQUE PODÍA PERDERME OTRAS COSAS COMO MERIENDA, MESADA, REGALO EN EL DÍA DEL NIÑO, PASEOS ... LUEGO TUVE UN CONFLICTO Y NEGOCIÉ PRONTO PREFERÍ PERDER EL JUEGO CON LOS NIÑOS ABAJO, PERO SEGUÍ GARANTIZANDO LOS REGALOS Y LOS RECORRIDOS.

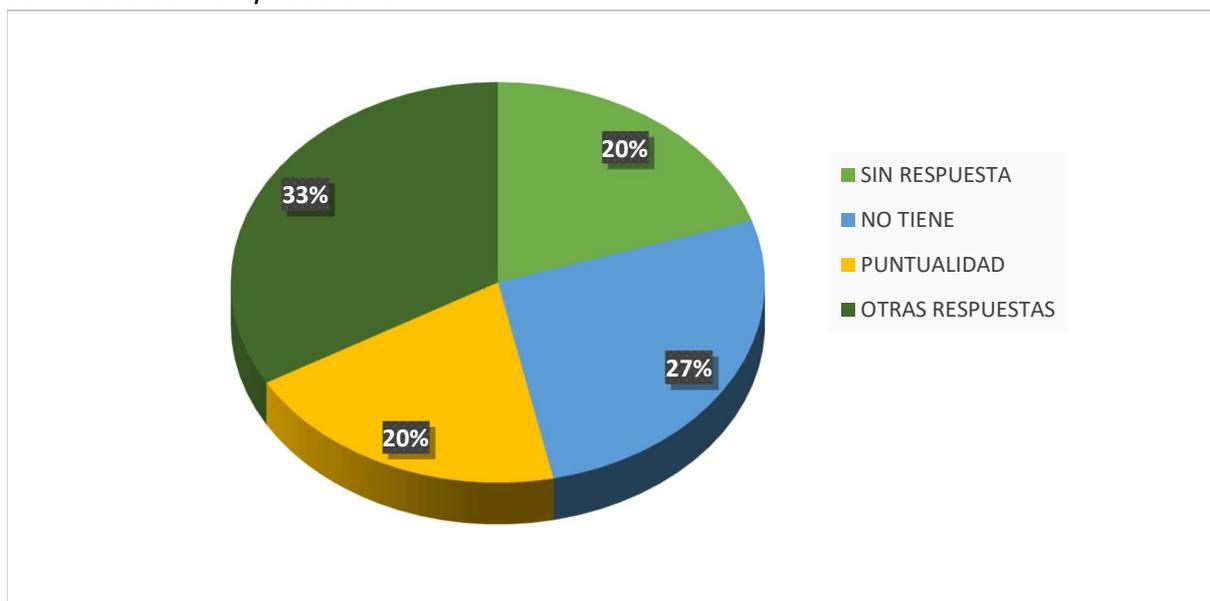
Nos parece que, en su forma de lidiar con los conflictos, todavía viene el niño que estaba en silencio para ganar regalos, evitando conflictos, especialmente con el

padre. Este temido padre que, en Tótem y tabú, Freud (1913/1974) dice que estaba representado por un animal de presa, un perro o un caballo salvaje.

Destacamos en el gráfico 72 las respuestas del participante 5: "No fue un conflicto, sino una demanda de más compromiso y desempeño"; Participante 6: "Tengo muchos conflictos con respecto a la organización y la puntualidad."; Participante 9: "Algunos que no quieren aceptar relaciones laborales como la asistencia y la puntualidad"; Participante 10: Los conflictos menores son recurrentes. Ventas no registradas, productos sin precio, etc. Siempre termina en conflicto". Participante 14: "Solo por falta de productividad, traté de motivar financieramente, pero no funcionó, la alternativa era cambiar de empleados. Y otro que siempre llegaba tarde."; Participante 15: "suelen ser conflictos de posiciones con clientes, conflictos entre empleados que tengo que ayudar a resolver, conflictos de orden financiero, conflictos entre jefes de sectores de la empresa".

Gráfico 72

Si ha tenido conflictos con los empleados en los últimos 6 meses, ¿qué tipo de conflictos se han producido?



Nota: cuestionario con preguntas abiertas - Instrumento de investigación

Estos conflictos parecen estar en la primera fase descrita por Cebey (2014), como los conflictos iniciales en las relaciones organizacionales. Informan que en esta etapa suceden como algo natural dentro de un grupo de trabajo. En este comienzo, los conflictos son saludables para la institución, ya que son necesarios para el progreso y la innovación. Los protagonistas del conflicto están buscando soluciones que puedan resolverlo. Todavía usan el razonamiento lógico y, en cierto modo, cooperan entre sí.

También destacamos los testimonios del Participante 1: "Cada post en el área de marketing tengo conflicto."; Participante 11: "VAN DESDE EL ROBO, LA DEMORA Y EL ABANDONO DE LOS CLIENTES".

Nos parece que estos conflictos caen en la segunda fase que Cebey (2014) describió como una en la que los individuos se colocan en posiciones opuestas para discutir cómo resolver la situación. Hay una pérdida de confianza y respeto con la consiguiente ruptura en la relación. En lugar de cooperación como en la primera fase, en esta etapa prevalece la tensión del vínculo, y la búsqueda de la solución del conflicto da paso a la evitación de este.

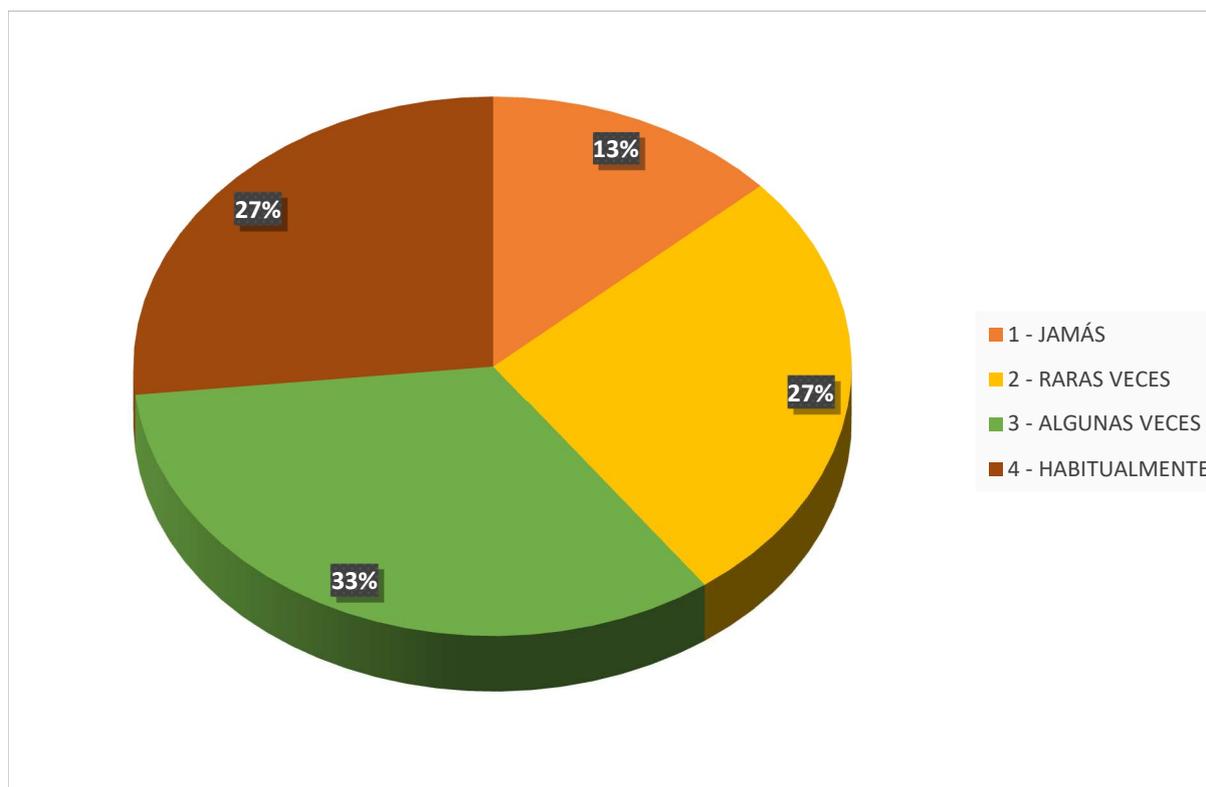
Finalmente, destacamos los testimonios del Participante 13: "Sí, lo tuve. El mes pasado un profesional se relajó en uno de los servicios y no fue bueno. Ya no podía mantenerlo en compañía. Error irreparable."; " Participante 14: Solo por falta de productividad, traté de motivar financieramente, pero no funcionó, la alternativa era cambiar de empleados. Y otro que siempre llegaba tarde".

Estos conflictos son descritos por Cebey (2014) en la tercera fase en la que tenemos el proceso de acoso moral, donde los enfrentamientos se vuelven destructivos y agresivos, causando daño o exclusión de la persona de la institución.

El gráfico 73 muestra que el 13% de la muestra declaró que nunca tuvo un conflicto con los empleados en los últimos 6 meses, el 27% señaló que rara vez, el 33% informó que a veces y el 27% dijo que habitualmente.

Gráfico 73

Título: Tengo conflictos con mis empleados en los últimos 6 meses



Nota: cuestionario ad hoc con escala Likert de 5 opciones - Instrumento de investigación

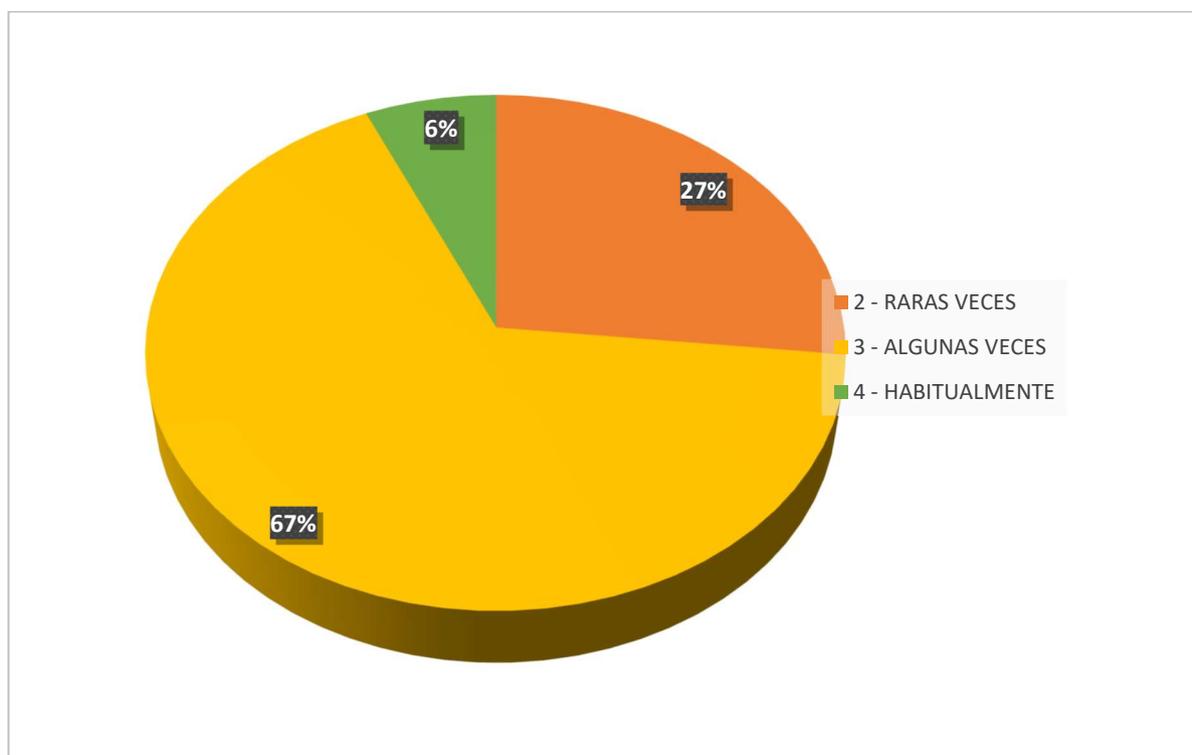
Los participantes 1, 6 y 11 respondieron que generalmente tienen un conflicto con los empleados. Habían señalado que siempre hay conflicto con el padre también en el cuestionario ad hoc. Es decir, estos participantes que obtuvieron el máximo conflicto con el padre también fueron los que más puntuaron, 4 en el cuestionario ad hoc, conflicto con los empleados. ¿Existe una correlación entre los conflictos con el

padre y los empleados por parte del empresario? Recordando que esta es nuestra hipótesis de tesis.

El gráfico 74 muestra que el 27% de la muestra declaró que rara vez tenía o tiene conflicto con otras personas, el 67% informó que a veces y el 6% dijo que habitualmente.

Gráfico 74

He tenido / he tenido conflictos con otras personas



Nota: cuestionario ad hoc con escala Likert de 5 opciones - Instrumento de investigación

Los mismos participantes, 1, 6 y 11, que dijeron que siempre tienen conflicto con su padre están en el grupo que a veces tienen conflictos con otras personas. ¿Una relación siempre conflictiva con un padre está relacionada con tener conflictos a veces con otras personas?

5.3 Resumen de las contribuciones de cada participante a la investigación

Para finalizar los resultados de la investigación optamos por traer un resumen de las contribuciones de cada participante de la muestra.

5.3.1 *Participante 1* – edad 44 años – hotel

Abrir cuestionario

Sobre el padre: "Mi padre nos abandonó cuando yo tenía 2 años y mi madre y yo tuvimos muchas dificultades financieras y emocionales..."; " ... Mi padre lo echó de menos, pero no dejé que sacudiera mi objetivo de ser una persona con medios financieros acomodados". Mi padre es para mí un mito, algo que nunca he visto pero sé que existió". Un ser cobarde que ha abandonado a una mujer y un niño a su suerte". Egoísta"; "El egoísmo al pensar que dos seres de los que dependían de él podrían no sufrir por su ausencia."; "... No recuerdo cómo era. Pero solo el hecho de que nos abandonara ya dice que era un hombre a medias". No teníamos ninguna relación". Tengo dolor, ira y desprecio". Egoísta y de carácter dudoso."; " No lo perdono por abandonarme". Conflicto interno por abandono".

Sobre sí mismo: "Centrado, firme y astuto"; "Cuando digo firme, significa que a veces tengo que hacer algo que requiere aspereza y determinación. Eso no agrada a mucha gente, ahí es donde surgen los conflictos". Soy una persona bastante concentrada, me trae cosas buenas".

Sobre la gestión: "... Pude tener una base para administrar mi oficio con más claridad y dedicación. Tengo un equipo que me acompaña en el foco de la empresa. Invierto en formación para que tengan una profesionalidad de excelencia. Y, sin embargo, los conflictos a menudo existen."; " ... Teníamos

un muy buen gerente, obtuve muchas ideas a través de este hombre". Estoy intensamente enfocado en la excelencia..."

Relación con los empleados: "En general, tenemos una buena relación. Muchos tienen una conexión con mis ideas y prácticas y saben que nunca los abandonaré". Porque soy firme y centrado, transmito confianza y respeto".

Sobre los conflictos: "Nunca lo dejo ir, lo enfrento para resolverlo con la menor complicación".

Cuestionario ad hoc

1 Tengo conflictos con los empleados en los últimos 6 meses: generalmente

2 Actualmente tengo conflictos con mi padre: siempre

3 Tuve conflictos con mi padre en la infancia: nunca

4 Tengo/he tenido conflictos con otras personas: a veces

27 ¿Crees que el tipo de vínculo que tienes con tu padre afecta tu relación con tus empleados? A veces

Cabe destacar que el Participante 1 no tiene ningún recuerdo de su padre, porque fue abandonado a la edad de 2 años, y siempre está en conflicto con él. Entendemos que el conflicto, por lo tanto, está en relación con el padre simbólico.

También es digno de mención que cree que el vínculo que tiene con su padre a veces impacta en la relación con los empleados. ¿Cómo afecta un padre, con quien el Participante 1 no tiene memoria por no haber vivido, la relación con los empleados? Suponemos que es el padre quien está incrustado en el inconsciente del participante, el padre simbólico. Es probablemente a este padre al que se refiere Freud (1913/1974) en *Tótem y tabú*, cuando dice que es la imagen más importante (imago) para el niño en la infancia.

Reforzamos lo anterior que la hipótesis 1 de nuestra investigación de que la relación con el padre impacta en la relación con los empleados, que esta relación se formó principalmente en la infancia, que está y siempre estará en el inconsciente del niño, e impactará en sus relaciones con los empleados, tiene grandes posibilidades de ser correcta.

Recordemos, sin embargo, que la hipótesis 2 de que las experiencias negativas con la figura paterna en la infancia resultan en un liderazgo empresarial deficiente y obstaculizado por conflictos en la edad adulta no ha sido probada en la práctica. Para afirmar esto traemos el testimonio del Participante 1 de que es un buen gerente: "... Pude tener una base para administrar mi oficio con más claridad y dedicación..." "Estoy intensamente enfocado en la excelencia..."

5.3.2 Participante 2 – edad 44 años – consultoría de negocios

Abrir cuestionario

Relación familiar: "Tuve una infancia tranquila y segura, mis padres fueron una referencia en el cuidado y la provisión en nuestra vida."; "La relación familiar siempre ha sido amorosa..."; " ... El momento más notable de mi vida familiar fue la separación de mis padres, pero ya estaba casado y ya no vivía con ellos".

Sobre sí mismo: "Me considero cariñoso y atento a la gente... Me cuesta decir que no... Tengo demasiado miedo de decepcionar a la gente y me aferro demasiado rápido a todos". Afectuoso, acogedor, agregado, autosuficiente y a menudo orgulloso, dificultades para dar retroalimentación negativa y, a veces, pospone la resolución de problemas para evitar conflictos".

Sobre su padre: "Mi padre se parece mucho a mí o yo soy como él. Veo en él las mismas dificultades de tomar una posición sobre lo que le desagrada. ... En el ambiente familiar, siempre fue muy amoroso y a veces ausente en el sentido

de corregirnos y reprendernos (una tarea asumida mucho más a menudo por mi madre)". Acogedor, servicial, activo y muy apegado a los hermanos y la familia. Extremadamente responsable y competente."; " Cariñoso y juguetón".

Sobre los conflictos con el padre: "No"

Sobre la gestión: "... Siempre me destacué por ser proactivo."; " Me costó mucho "decir que no""

Relación con el equipo: "... Fácil relación con todos. Me da confianza y me ayuda a persuadir en busca de resultados".

Sobre los conflictos: "Termino experimentando conflictos no generados por mí..."

Cuestionario ad hoc

1 Tengo conflictos con los empleados en los últimos 6 meses: rara vez

2 Actualmente tengo conflictos con mi padre: nunca

3 Tuve conflictos con mi padre en la infancia: nunca

4 Tengo/he tenido conflictos con otras personas: a veces

Cabe destacar que el Participante 2 señala que nunca tuvo un conflicto con su padre, actualmente y en la infancia. Afirma que, "Mi padre es muy parecido a mí o yo soy como él. Veo en él las mismas dificultades de tomar una posición sobre lo que le desagrada..." ¿Están relacionados los hechos de no enfrentarse al padre, declarar que no tenía ningún conflicto con él y "tener dificultades para decir que no" en el trabajo? ¿Está el hijo siguiendo el modelo del padre de tener dificultades y tomar una posición?

Freud (1905/1972), en Tres ensayos sobre la teoría de la sexualidad, explica este miedo al hijo al enfrentarse al padre afirmando que proviene del miedo a la castración. En Tótem y tabú, Freud (1913/1974), justifica el hecho de que el hijo no

se enfrenta al padre, debido a la culpa del parricidio. Es decir, el hijo no quiere "matar" al padre, lo que significaría entrar en conflicto con él, liberándose de su autoridad. Con respecto a tener al padre como modelo, Freud (1906-1908), en *Gradiva* de Jensen, afirma que el deseo más intenso e importante del hijo es ser igual al padre.

Percibimos en el Participante 2, por lo tanto, la dificultad de liberarse del padre y, al mismo tiempo, el deseo de seguir su modelo.

También es digno de mención que el Participante 2 respondió que el padre siempre es negligente en su vida. Tal vez la única frase que utiliza para explicar esta marca en el cuestionario ad hoc es: "... En el ambiente familiar, siempre fue muy cariñoso y a veces ausente en el sentido de corregirnos y regañarnos (una tarea asumida mucho más a menudo por mi madre)". ¿Es la percepción del padre como "a veces ausente", lo que justifica esta respuesta?

5.3.3 Participante 3 – edad 53 años – pizzería

Abrir cuestionario

Sobre su padre: "... mi padre, médico y militar, funcionaba como proveedor..."; "A la edad de 13 años mis padres se separaron y entonces hubo una ruptura con nuestra realidad. y un distanciamiento natural de mi padre."; " Una persona muy racional en sus pensamientos, pero siempre muy emocional. ... siempre mantiene una conducta rígida sobre su punto de vista..."; "... una persona ... amable, con varias virtudes y con buen corazón".

Sobre sí mismo: no respondió

Como gerente: "Mi principal dificultad es penalizar al empleado o incluso despedir a alguien de su rol. Para mí eso es realmente difícil".

Cuestionario ad hoc

1 Tengo conflictos con los empleados en los últimos 6 meses: a veces

2 Actualmente tengo conflictos con mi padre: nunca

3 Tuve conflictos con mi padre en la infancia: rara vez

16 El padre está presente en su vida: siempre

27 ¿Crees que el tipo de vínculo que tienes con tu padre afecta tu relación con tus empleados? Nunca.

Cabe destacar que este participante, en las preguntas del cuestionario de preguntas abiertas, no respondió sobre sí mismo.

Parece coherente para él informar que rara vez tuvo conflictos con su padre en la infancia y a veces tuvo conflictos con los empleados.

¿Cuál es la razón de la declaración de no tener un conflicto con el padre hoy? ¿Por la separación misma a la edad de 13 años, que generó un "distanciamiento natural del padre"? ¿A pesar de que él siempre está presente en tu vida? ¿O porque el padre tiene "siempre un comportamiento muy rígido"? ¿O tenemos otro caso de un hijo que evita el parricidio, evita el conflicto para no enfrentar la autoridad del padre?

Lo que más llama la atención es que este participante responde que el tipo de vínculo que tiene con su padre nunca impacta la relación con sus colaboradores. A pesar de que declaró: "Mi padre es una persona ... amable, con diversas virtudes y de buen corazón" y que su relación con los empleados es "muy buena. Siempre que puedo, busco asegurar un ambiente participativo, de participación, pero de responsabilidad". Es decir, a pesar de que tiene buenas relaciones con su padre y sus empleados, cree que una relación no afecta a la otra.

Traemos de nuevo los datos de esta investigación que el 87% de los participantes señalaron que la relación con el padre impacta en la relación con los empleados, lo que tiende a confirmar la teoría de Freud (1913/1974), en Tótem y tabú,

cuando nos dice que la imagen inconsciente más importante (imago) de la infancia para un niño es la del padre.

5.3.4 Participante 4 – edad 47 años – consultoría de negocios

Abrir cuestionario

Relación con la familia: "Siempre he tenido una excelente relación familiar...";
" La unión y los lazos familiares que tengo y que también tiene mi esposa, buscamos compartirlos con nuestros hijos y esto se ha reflejado en sus relaciones familiares y sociales".

Sobre el padre: "Mi padre siempre fue una figura muy fuerte, pero siempre muy cariñoso y cariñoso para todos..."; " Era un empresario, una personalidad fuerte, le gustaba estar en el centro de atención (medios de comunicación, etc.)". Al crecer lo consideraba muy enojado. Obstinado con problemas de salud personales."; " Determinación, espíritu emprendedor, cariñoso y de alto valor para la familia."; Mi relación con mi padre siempre ha sido de gran amistad, complicidad y afecto". Mi relación con mi padre siempre ha sido de gran amistad, complicidad y afecto".

Sobre sí mismo: "Me considero una persona solícita y amigo. Me gusta colaborar con la gente y seguir mis objetivos".

Sobre los conflictos: "En la infancia y adolescencia tuve conflictos con mis padres, amigos, pero siempre sobre cosas naturales al proceso."; "He tenido conflictos con compañeros de trabajo, esposa, hijos, pero todo se resolvió con conversaciones y comprensión del punto de vista de la otra persona".

Relaciones profesionales: "Creo que siempre he tenido buenas relaciones con los equipos con los que he trabajado. Es natural que surjan conflictos, pero la mayoría de ellos han sido superados".

Cuestionario ad hoc

2 Actualmente tengo conflictos con mi padre: nunca (el padre ha fallecido)

3 Tuve conflictos con mi padre en la infancia: a veces

4 Tengo/he tenido conflictos con otras personas: rara vez

En nuestra opinión, es destacable la coherencia en las respuestas del Participante 4, lo cual está en línea con lo que buscamos probar en esta investigación, que una buena relación con el padre probablemente resultará en una buena relación con los colaboradores. Suponemos que el hecho de que señalara que actualmente no tiene ningún conflicto con su padre es justificable porque su verdadero padre falleció hace 8 años y por la buena relación que afirma haber mantenido con su padre simbólico. Admite que tuvo conflictos con su padre en la infancia algunas veces, pero que esto no le impidió tener una relación afectuosa con su padre y que actualmente tiene una buena relación con su familia y colaboradores; También señaló, en el cuestionario ad hoc, que cree que la relación que tuvo con su padre generalmente impacta la relación con el equipo de trabajo.

Se refuerzan las investigaciones de Freud (1914/2013, 1921/1974, 1911/1969, 1915/1969) de que la psique, habilitada por el deseo, en el caso del Participante 4 de mantener buenas relaciones, es fácilmente capaz de asociarse con relaciones intersíquicas.

Para los testimonios sobre conflictos del Participante 4, tales como: "Tuve conflictos con compañeros de trabajo, esposa, hijos, pero todos resueltos con conversaciones y comprensión del punto de vista de la otra persona."; "Creo que siempre he tenido buenas relaciones con los equipos con los que he trabajado. Es natural que surjan conflictos, pero la mayoría de ellos han sido superados", entendemos que él, aparentemente, mantiene los conflictos en la primera fase

descrita por Cebej (2014), donde los conflictos suceden naturalmente, son saludables y necesarios para el progreso y la innovación, porque los protagonistas del conflicto buscan soluciones que puedan resolverlo y utilizan el razonamiento lógico, cooperando entre sí.

5.3.5 Participante 5 – edad 57 años – consultoría de negocios

Abrir cuestionario

Relación con la familia: "Muy bien, pero mis padres se separaron cuando yo tenía once años, lo que provocó un cierto distanciamiento de mi padre, de manera parcial".

Sobre sí mismo: "Soy una persona sensible con un gran sentido de la justicia. Me gusta preservar las verdaderas amistades y siempre busco amigos". Amigoso, le gusta complacer a los amigos, poco materialista, enojado por las injusticias". Cuando no me gusta algo, trato de dejarlo claro. ..."; "Voluntad de ayudar a los necesitados".

Sobre su padre: "Mi padre siempre fue muy activo y animado, le encantaba viajar y tenía una personalidad muy fuerte porque sabía lo que le gustaba y lo que quería."; "Alegre, juguetón, estudioso, respetado como médico, inquieto, codicioso."; "No era muy flexible cuando no quería hacer algo, como yo". "Capacidad para hacer amigos, positividad".

Sobre la relación con el padre: Durante un tiempo de mi adolescencia fue muy distante, mucho por mi responsabilidad, casi una negación. En los últimos años, fue muy bueno, aunque no nos reuníamos muy a menudo, pero hablábamos mucho por teléfono, casi todos los días".

Relación con los empleados: "Relativamente tranquilo..."; " Los empleados confían en mí y en mi conocimiento..."

Cuestionario ad hoc

- 1 Tengo conflictos con los empleados en los últimos 6 meses: a veces
- 2 Actualmente tengo conflictos con mi padre: nunca (el padre ha fallecido)
- 3 Tuve conflictos con mi padre en la infancia: rara vez
- 4 Tengo/he tenido conflictos con otras personas: a veces
- 16 Mi padre es una persona presente en mi vida: siempre
- 27 ¿Crees que el tipo de vínculo que tienes con tu padre afecta tu relación con tus empleados? A veces

También son bastante coherentes, en nuestra opinión, las respuestas del Participante 5. Cabe destacar que un padre que falleció hace 10 años siempre está presente en la vida del participante. Por supuesto, en este caso es el padre simbólico, la imagen y un padre que es probablemente la imagen más importante de su infancia (Freud, 1913).

También es notable la forma similar en que el participante describe al padre y a sí mismo, ambos dejan claro cuando no les gusta algo y tienen buena capacidad para hacer y mantener amigos, confirmando lo que Freud (1906-1908) dijo en *Gradiva* de Jensen, que el hijo tiene en el padre su modelo, que su deseo más intenso es ser igual a él.

5.3.6 Participante 6 – edad 49 años – almacén

Abrir cuestionario

Sobre la infancia: "Una infancia con mucha responsabilidad... Empecé a trabajar muy joven (11 años) Mi padre no lo dejaba descansar ..."

Sobre su padre: "... mi padre siempre muy cerrado.;" ... Este sigue siendo difícil de tener una conversación.;" ... cuando habla es sólo para crear conflicto.;" "

Mi padre es juicioso, meticuloso, terco..."; "A su manera, mi padre logró

formarnos y hacernos buenos hombres". Siempre hemos echado de menos a un padre más presente y activo. Siempre pensó que darnos un techo, comida, estudio... no necesitaría darnos afecto, atención y afecto". Es difícil llevarse bien con él".

Sobre sí mismo: "Soy un hombre responsable y proveedor..., pero en general trato de ser observador y emprendedor". Tengo algunas manías organizativas que han causado algunas complicaciones profesionales y personales". Responsabilidad y puntualidad."

Sobre el conflicto con su padre: "Sí, cuando tenía 15 años me dejó con castigo porque había pedido organizar uno de los estantes en el almacén, y yo lo había organizado, en mi forma de organización. Pero no era su manera, así que dijo que no había hecho lo que había ordenado. Me castigó durante 6 meses sin jugar a la pelota, lo que me encantaba hacer" y "Hoy el mayor conflicto es que no quiere socializar con su familia. Se queda en casa sin querer visitar ni visitar a nadie"; en la empresa: "Sí, en mi empresa los conflictos son intensos, exijo la organización en todos los sectores, pero no puedo hacerlo sin conflictos".

Sobre un conflicto específico: "Uno de nuestros miembros más antiguos, al comienzo de mi administración, no estaba de acuerdo con mis nuevas ideas de gestión. Pasamos por algunos problemas sobre la aceptación de la innovación, la negativa a aprender nuevas formas de trabajar. Pagué por la formación y, sin embargo, él se negó a aceptar mi forma de trabajar. Fue entonces cuando decidí hablar más firmemente con él y resultó que teníamos un conflicto más abrupto. No quería despedirlo porque era la mano derecha de mi padre, pero no tenía otra solución".

Sobre la gestión: "Muchas cosas que aprendí de mi padre, él mantuvo el almacén abierto durante 35 años, solo. No fue hasta que me gradué que formé parte del gerente de almacén. Trajo métodos y modelos de gestión actualizados y nuestra empresa creció..."; "Como almacén, solo teníamos 3 personas en el personal. Mi padre siempre fue empático con sus empleados, incluso demasiado. Después de que me uní para administrar fue una pequeña agitación, porque puse algunas reglas para administrar un equipo más grande, de 03 personas ahora tenemos 15. Un equipo todavía pequeño, pero difícil de comandar porque tiene algunos miembros con la memoria de la otra administración. Pero lo superamos cuando algunos estándares eran buenos para ellos". Hoy mi equipo es simplemente diverso, por lo que existen algunas dificultades. Puntualidad, organización y dificultades de socialización entre ellos. No es fácil manejar a tanta gente. Nuestro equipo hoy es de 58 personas en las 03 tiendas, pero trato de mitigar todo esto con capacitación y conferencias organizativas".

Sobre la relación con los empleados: "Aunque algunos miembros no respetan mucho las normas y reglas, creo que tenemos una buena relación."; "El respeto debe ser mutuo, ese punto en nuestro equipo es positivo".

Cuestionario ad hoc

1 Tengo conflictos con los empleados en los últimos 6 meses: generalmente

2 Actualmente tengo conflictos con mi padre: siempre

3 Tuve conflictos con mi padre en la infancia: a veces

4 Tengo/he tenido conflictos con otras personas: a veces

17 Mi padre es una persona ausente en mi vida: por lo general

23 Mi padre es autoritario: por lo general

27 ¿Crees que el tipo de vínculo que tienes con tu padre afecta tu relación con tus empleados? A veces

Cabe destacar que un padre que físicamente siempre ha estado presente en la vida del participante, incluso como modelo de gestión, porque lo mismo sucedió en la empresa, sea considerado por el participante generalmente ausente. Suponemos que el participante 6 se refiere al padre simbólico, idealizado en la infancia, cuyo verdadero padre no correspondía a la expectativa. ¿Es porque el participante desde la adolescencia ha trabajado con su padre, asumiendo responsabilidades muy temprano? ¿La relación empresario-empleado había interrumpido la relación padre-hijo?

Otro dato que llama la atención es que se trata de un caso de empresa familiar en el que el hijo sucede al padre y confirma lo que dice Bornholdt (2005), que entre los conflictos en las empresas familiares destacan los que ocurrían entre padres e hijos. También confirma lo que dice (Merhi et al. (2010), al informar que la relación entre padres e hijos es decisiva para la elección de la carrera y, en consecuencia, para el proceso de sucesión en las empresas familiares.

El participante 6 también logró, como lo afirma Rossato Neto (2008), distinguir entre lo que estaba funcionando en la administración paterna y lo que necesitaba ser cambiado, de acuerdo con su propio conocimiento y experiencia.

El informe del participante también refuerza nuestra conclusión sobre la hipótesis 2: que las experiencias negativas con la figura paterna en la infancia resultan en un liderazgo empresarial deficiente y obstaculizado por conflictos en la edad adulta, no está confirmado. El hombre de negocios, a pesar de haber tenido algunas veces conflicto con su padre en la infancia y siempre lo ha tenido hoy, es un exitoso

hombre de negocios. En sus propias palabras afirma: "Ha traído métodos y modelos de gestión actualizados y nuestra empresa ha crecido ..."

Confirmamos la hipótesis 1 de que existe una relación directa entre el vínculo del empresario con su padre y el vínculo con sus empleados, porque el participante nos dice que tuvo, y tiene, conflictos con el padre y con los empleados. Él mismo refuerza nuestra hipótesis al señalar en el cuestionario ad hoc que, a veces, existe una relación directa entre el vínculo del empresario con su padre y el vínculo con sus empleados.

Otro punto importante en el informe del participante es que supo trabajar bien los conflictos que tuvo, y tiene, con su padre, así como los que tiene con los empleados para ser un emprendedor exitoso, resolviéndolos en la primera fase que nos cuenta Cebey (2014), en la que son beneficiosos para la innovación y permiten la cooperación. Tuvimos, por lo tanto, una sucesión exitosa, que, de lo contrario, si los conflictos no hubieran sido bien resueltos, habríamos tenido una sucesión que podría llevar a la quiebra de la empresa (Haveman & Khaire, 2004).

5.3.7 Participante 7 – edad 53 años – electrodomésticos

Abrir cuestionario

Sobre la infancia: "Mi infancia fue tranquila, con ocupaciones y responsabilidades, practicaba deportes, trabajaba, estudiaba. Había estado ganando mi dinero desde que tenía 9 años".

Relación con la familia: "siempre bueno..."

Sobre sí mismo: "Soy una persona tranquila"; "Soy honesto, soy digno de confianza". "pasividad"

Sobre el padre: "Honesto, trabajador, comprometido con la familia."; "afecto, cuidado de los niños"; "... inteligente, culto, amoroso."; " Me enseñó valores con el ejemplo".

Relación con el padre: "Nuestra relación siempre fue buena, él creyó en mis ideas".

Sobre la gestión: "... Gestión participativa. Tengo personas clave, no soy un centralizador". Siempre tengo objetivos claros y monitoreo constantemente".

Relación con los empleados: "Acompañante"; "Les permito crecer profesionalmente". "Siempre he sido un animador de mi equipo, y sus logros son el barómetro".

Sobre el conflicto: "Soy un pacificador, no dejo que el conflicto crezca".

Cuestionario ad hoc

1 Tengo conflictos con los empleados en los últimos 6 meses: rara vez

2 Actualmente tengo conflictos con mi padre: nunca (padre fallecido)

3 Tuve conflictos con mi padre en la infancia: rara vez

4 Tengo/he tenido conflictos con otras personas: a veces

16 Mi padre es una persona presente en mi vida: siempre

27 ¿Crees que el tipo de vínculo que tienes con tu padre afecta tu relación con tus empleados? Usualmente

Se llama nuevamente la atención sobre el caso de un padre fallecido que siempre está presente en la vida del participante. Una vez más la presencia del padre simbólico plantado en el inconsciente del niño prevalece en la edad adulta, reforzando una vez más la afirmación de Freud (2013) de que la imagen más importante en la infancia para el niño es la del padre.

El hecho de que rara vez tuvo un conflicto con su padre y sus empleados nos lleva a afirmar nuestra hipótesis 1 de que una relación afecta a la otra. Esta conclusión se ve reforzada por la señalización en el cuestionario ad hoc de que el vínculo que tiene con su padre generalmente impacta en la relación con sus colaboradores.

Cuando describe al padre, nos parece que se está describiendo a sí mismo y viceversa, incluso trayendo la palabra "honesto" en ambas descripciones. Refuerza una vez más la afirmación de Freud (1906-1908), en *Gradiva* de Jensen, de que el mayor deseo del hijo es ser igual al padre.

En cuanto a la gestión, la relación con el padre de los empleados parece estar bien alineada y con buenos resultados. Incluso expresado por el propio participante: "Siempre tengo objetivos claros y monitoreo constantemente". Esto confirma las conclusiones de Castro y Rizzato (2013), que el individuo que tiene metas y proyectos tiene una fuerte voluntad de terminar las acciones que comienza. El emprendedor se siente capaz de lograr sus metas y demuestra poseer el esfuerzo y la persistencia necesarios para hacerlo, características de una persona con la capacidad de organizar su trabajo, su vida y que tiene las ideas claras sobre lo que tiene que hacer para lograr sus metas.

5.3.8 Participante 8 – edad 53 años – comercio de alimentos

Abrir cuestionario

Sobre la infancia: "... Tranquilo sin golpes... Mi papá que trabajaba mucho y a menudo ni siquiera lo veíamos cuando llegaba".

Sobre sí mismo: "Pendenciero, leal, autoritario, guerrero, centrado, inteligente, buen amigo."; "Cariñoso y pienso en la familia". "Soy honesto, dedicado ..."

Sobre el padre: "Voz alta, fuerte, dura, ausente y de pocas palabras..."; "honestidad, rectitud de carácter y responsabilidad por la familia". Era respetado y sabio"; "... impenetrable"

Relación con el padre: "A pesar de la fuerte personalidad de papá, lo admiraba de alguna manera. No éramos amigos, no podía serlo, porque le tenía miedo, miedo de alguna forma de reacción más dura de él..."

Sobre el conflicto con su padre en la infancia: "La única persona con la que realmente no tuve un conflicto fue con papá porque no se abrió al diálogo, era su voz, era su idea, era su dinero, su casa, su familia ..."

Cómo actúa en los conflictos: "... He gritado, he despotricado, he despeinado a la gente, he perdido el control..."; Nunca me perdí nada que me ofendiera, y especialmente en la compañía..."

Sobre los conflictos conmigo mismo y con otras personas: "He tenido conflictos con mis maestros, con mis amigos, con mi esposa... mis hijos... conmigo mismo ..."

Sobre la gestión: "Hoy dirijo directamente a 15 personas e indirectamente a 37..."; "Muchas veces la inseguridad y el miedo están cerca de mí, tengo terribles temores de fracaso, de fracasar, de no poder seguir adelante con el negocio."; "La experiencia y la responsabilidad son mis puntos fuertes, la heredé de mi padre y de mis tíos por parte de padre..."; " Siempre pensé que aquí no había una región apropiada para establecer un negocio, pero mi padre lo estableció, de alguna manera funcionó y continué con el negocio ..."

Sobre la relación con los empleados: "... No trato a los empleados como simples sirvientes, pero tampoco me ablando demasiado..."; "Trato de ser humano y solidario"; "Si tuviera que dar una nota sobre mi relación con los

colaboradores le daría una calificación de 8 porque la historia cambia cuando dejas la teoría y llegas a la práctica."; Relación de respeto, confieso que soy exigente y exijo puntualidad, seriedad, compromiso y ofrecer seguridad.... Confieso que quería estar más cerca de mis colaboradores, ser más amigos, más buenas personas, menos estancados".

Cuestionario ad hoc

- 1 Tengo conflictos con los empleados en los últimos 6 meses: generalmente
- 2 Actualmente tengo conflictos con mi padre: no respondí (padre fallecido)
- 3 Tuve conflictos con mi padre en la infancia: generalmente
- 4 Tengo/he tenido conflictos con otras personas: a veces
- 16 Mi padre es una persona presente en mi vida: siempre
- 27 ¿Crees que el tipo de vínculo que tienes con tu padre afecta tu relación con tus empleados? A veces

El testimonio del Participante 8 sobre su padre: "La única persona con la que realmente no tuve un conflicto fue con papá porque no se abrió al diálogo, era su voz, era su idea, era su dinero, su casa, su familia ...", en nuestra opinión, es uno de los más fuertes de toda la investigación. Nos parece que hay una similitud muy grande entre la percepción de este hijo sobre su padre y la de los aborígenes que nos describió Freud (1913-1914), en *Tótem y Tabú*, que se sentía culpable por matar a un padre que tenía derecho sobre todas las mujeres de la tribu. Este padre, una vez poderoso, ahora es descrito por el participante como teniendo el poder de tener la familia, la casa y el dinero.

Al igual que en *Tótem y Tabú*, el hijo que adoraba a su padre también le tenía miedo. Según la descripción del participante de su padre: "... Lo admiraba de alguna

manera. No éramos amigos, no había manera de que pudiéramos serlo, porque le tenía miedo ..."

También es digno de mención que el participante 8 marcó en el cuestionario ad hoc que generalmente tenía conflictos con su padre en la infancia y escribió que: "La única persona con la que no tuve un conflicto real fue con papá ...". Parece a primera vista que encontramos una contradicción en el Participante, pero eso para nosotros se explica porque, probablemente, el miedo al conflicto con el padre real no evitó el conflicto con el padre simbólico, el que siempre está presente en la vida del participante, como él mismo señaló en el cuestionario ad hoc, a pesar de que el verdadero padre ya había muerto.

También parece coherente por parte del Participante y está de acuerdo con nuestra hipótesis 1, su respuesta de que el vínculo que tiene con su padre a veces impacta en la relación con sus colaboradores. Recordemos que marcó en el cuestionario ad hoc que solía tener un conflicto con su padre y que, en la misma proporción, suele tener con los colaboradores.

5.3.9 Participante 9 – edad 52 años – panadería

Abrir cuestionario

Relación con la familia: "Amistoso, con mucha colaboración y fiestas"

Sobre sí mismo: "Alta persistencia en la búsqueda de objetivos"; "A veces soy grosero en algunas respuestas"; "La capacidad de cuidar a las personas en busca de su desarrollo"; "Mantengo una misión personal que rige mis pasos diarios aplicados en la familia y los negocios".

Sobre su padre: "Centrado, persiguió sus sueños, responsable y muy trabajador"; "Independencia y confianza en uno mismo"

Sobre la gestión: "Quien hace una buena empresa es la mirada del propietario, un equipo seleccionado, los procesos y la relación agria."; "Seleccionar y capacitar a las personas para mantener las instrucciones, los procedimientos operativos y el código de ética."; "Creatividad, sinceridad y alegría en el ambiente. Capacidad para formar excelentes socios."

Relación con los empleados: "De amigos, de consejeros y de mucha colaboración"; "Ellos (actuales y anteriores) ya han verbalizado varias veces que están agradecidos por el trato y las enseñanzas que les hemos dado".

Cuestionario ad hoc

1 Tengo conflictos con los empleados en los últimos 6 meses: rara vez

2 Actualmente tengo conflictos con mi padre: nunca

3 Tuve conflictos con mi padre en la infancia: nunca

4 Tengo/he tenido conflictos con otras personas: rara vez

19 Mi padre es una persona que da seguridad en mi vida: siempre

27 ¿Crees que el tipo de vínculo que tienes con tu padre afecta tu relación con tus empleados? Usualmente

Observamos similitud en la descripción que el Participante 9 hace de sí mismo y de su padre, como: "... en busca de objetivos" y "Enfocado, persiguió sus sueños...". De nuevo asistimos a un hijo que sigue el modelo de un padre, que quiere ser como él (Freud, 1906-1908).

Nos parece que la relación entre padre e hijo es tan fuerte, que el padre siempre lo protege, como señaló en el cuestionario ad hoc, que la admiración por el modelo más importante de su vida (Freud, 1913-1914), no le permite, ya sea porque no quiere o porque no quiere enfrentarse a este padre. Para hacer esta declaración

nos basamos en su respuesta al cuestionario ad hoc que nunca tuvo y no tiene un conflicto con su padre.

Finalmente, su marcado en el cuestionario ad hoc de que suele considerar que el vínculo que tiene con el padre impacta en la relación con sus colaboradores, nos parece confirmar una vez más nuestra hipótesis 1, que una relación impacta en la otra.

5.3.10 Participante 10 – edad 33 años – equipo electrónico

Abrir cuestionario

Sobre la infancia: "Tuve una infancia tranquila..."

Sobre sí mismo: "Soy un hombre decidido y bastante emprendedor"; "Visionario y emprendedor"; "Soy muy bueno liderando equipos"

Sobre el padre: "Mi padre y mi madre fueron muy estrictos con mis decisiones..."; "Poca ambición y poca confianza en sus ideas". Un hombre sin grandes visiones para el futuro". Simplicidad"; "Lamento que no haya tenido la fuerza para salir de esa vida aburrida". "Increíblemente inerte".

Relación con el padre: "Pensé que era muy bueno que mi padre estuviera presente... incluso si luego me regañó ..."; "Con tanta presión de mi padre con respecto a mis decisiones, me fui de casa a la edad de 18 años". "Tenemos una mezcla de amor y discordia". "Siento que no podía cambiar su forma de pensar".

Otro modelo en la infancia: "Tengo un tío que a menudo me daba la bienvenida en mis decisiones..."

Sobre los conflictos con su padre: "Mi adolescencia y juventud tuvieron conflictos. Yo un visionario y él un estacionario".

Sobre la gestión: "Tengo una tienda bien estructurada llena de equipos ..."; "Tengo un equipo pequeño, pero muy centrado en nuestro objetivo"; "Aprendí que un equipo exitoso es aquel que tiene un gerente que está presente y activo".

Relación con los empleados: "Tenemos una relación de respeto y compañerismo".

Cuestionario ad hoc

1 Tengo conflictos con los empleados en los últimos 6 meses: a veces

2 Actualmente tengo conflictos con mi padre: a veces

3 Tuve conflictos con mi padre en la infancia: a veces

4 Tengo/he tenido conflictos con otras personas: rara vez

27 ¿Crees que el tipo de vínculo que tienes con tu padre afecta tu relación con tus empleados? Usualmente

Este fue el participante que más se enfrentó a su padre para llegar a donde quería. Si bien la mayoría de los participantes siguieron el modelo del padre, se describieron a sí mismos de manera similar al padre, este es el primero en enfrentarlo, en matar al padre simbólico como Freud (1913-1914) dice en *Tótem y Tabú* que no siga su modelo, que no quiera ser igual a él, como es el mayor deseo del hijo, como Freud (1906-1908) nos dice en *Gradiva* de Jensen. Para enfrentarse al padre, especialmente al padre simbólico, el hijo tuvo que ir en contra de la imagen más poderosa de su infancia, el imago paterno, como Freud (1913/1974) revela en *Tótem y tabú*.

La percepción que el hijo tiene de sí mismo y de su padre es prácticamente opuesta: "Yo un visionario y él un estacionario". En ausencia de su padre como

modelo, siguió el modelo de su tío: "Tengo un tío que a menudo me acogió en mis decisiones ..."

Hay coherencia en su escritura en el cuestionario abierto y en la calificación en el cuestionario ad hoc sobre su relación con el padre y los empleados. Señaló que ha tenido conflictos con los empleados en los últimos 6 meses varias veces; que ha tenido y ha tenido conflictos con su padre varias veces;

3 Tuve conflictos con mi padre en la infancia: a veces. Finalmente, coincidiendo con nuestra hipótesis, uno cree que el vínculo que tiene con su padre generalmente impacta la relación con sus colaboradores.

La única descripción, en nuestra opinión, de la relación con el padre, que el Participante escribió que concuerda 100% con la teoría de Freud es cuando declara que: "Tenemos una mezcla de amor y discordia". Los sentimientos ambivalentes son comunes en los niños hacia su padre, el amor y el odio parecen ir juntos en esta relación, que es descrita por Freud (1913/1974) como ambivalencia emocional.

5.3.11 Participante 11 – edad 32 años – comercio al por menor

Abrir cuestionario

Sobre la infancia: "... MI PADRE APENAS SE QUEDABA EN CASA, MI MADRE SIEMPRE TRISTE POR ESA RAZÓN... SEGUÍ PENSANDO, ¿NUNCA ME PREGUNTARÁ CÓMO ESTOY?"

Otro modelo en la infancia: "RECUERDO A UN TÍO QUE ERA EL SUEÑO DE MI PADRE, PRESENTE, ALEGRE Y RELAJADO".

Sobre el padre: "PARECE QUE MI PADRE AÚN NO HA DEJADO EL EJÉRCITO, SUS ACTITUDES SIGUEN SIENDO DE LA MÁS ALTA AUTORIDAD ..."; " UN SER HECHO DE ROCA, INQUEBRANTABLE E IMPENETRABLE"; "RÍGIDO, ENÉRGICO Y FRÍO."; "UN HOMBRE CON UNA

FUERZA INTERNA QUE SACUDE A CUALQUIERA"; ÉL ES MI PILAR A PESAR DE QUE ME DEGRADA UN PAR DE VECES. NO ACEPTAR MIS OPINIONES Y DICTAR LO QUE TENGO QUE HACER EN MI PROPIO OFICIO".

Sobre sí mismo: "SOY UN HOMBRE LLENO DE DUDAS Y TENGO MIEDO DE EMPRENDER."; "DIVERTIDO E INDECISO"; "DEBIDO A QUE MI PADRE ERA LA FUERZA EN MI VIDA, SIEMPRE TUVE DUDAS SOBRE MI CAPACIDAD. ME CONVERTÍ EN UN HOMBRE CON ALGUNAS LIMITACIONES". TOMO ESTAS LIMITACIONES COMO UN AMULETO, PARA PODER RESOLVER MUCHAS COSAS EN MI OFICIO".

Relación con el padre: "FUERZA Y OPRESIÓN".

Otro sentimiento hacia el padre: "... MIEDO"

Agregó de la persona de su padre: "INTENSO Y VORAZ".

Descripción del conflicto: "CADA RELACIÓN QUE TENGO CON MI PADRE DESCRIBE BIEN LO QUE ES EL CONFLICTO. SOMOS TODO LO CONTRARIO, ASÍ QUE EL CONFLICTO EXISTE".

Relación con los empleados: "... TENGO CONFLICTOS CON MIS EMPLEADOS... MI PADRE PIENSA QUE SOY DEMASIADO BLANDO CON ELLOS". TRATO DE SER MÁS MALEABLE..."; "LA SINCERIDAD, NUESTRO PUNTO FUERTE. SIEMPRE LES PEDÍ QUE ME DIJERAN LO QUE PENSABAN SOBRE MI GESTIÓN".

Sobre la gestión: "FUI DESPUÉS DE CURSOS DE GESTIÓN PARA QUE NO SALIERA MAL MI INVERSIÓN. Y JUNTOS FUI A ACTUALIZARME EN UNIVERSIDADES EN EL EXTRANJERO..."; "NO ENTENDÍA NADA SOBRE CÓMO MANEJAR A LAS

PERSONAS. PERO CON TODA LA BASE EN LOS CURSOS Y CON LA FUERZA DE MI PADRE, PUDE ALINEAR ESTOS TEMAS".

Cuestionario ad hoc

- 1 Tengo conflictos con los empleados en los últimos 6 meses: generalmente
- 2 Actualmente tengo conflictos con mi padre: siempre
- 3 Tuve conflictos con mi padre en la infancia: siempre
- 4 Tengo/he tenido conflictos con otras personas: a veces
- 23 Mi padre es autoritario: siempre
- 24 Mi padre representa la ley en casa: siempre
- 25 Mi padre establece los límites en casa: siempre
- 26 Mi padre representa la prohibición en casa: siempre
- 27 ¿Crees que el tipo de vínculo que tienes con tu padre afecta tu relación con tus empleados? Usualmente

Cabe destacar que el participante se refiere al padre al describir su infancia:

"... MI PADRE CASI NO SE QUEDABA EN CASA... SEGUÍ PENSANDO: '¿NUNCA ME VA A PREGUNTAR CÓMO ESTOY?'" . Cuando se describe a sí mismo, "DEBIDO A QUE MI PADRE ERA LA FUERZA EN MI VIDA, SIEMPRE TUVE DUDAS SOBRE MI CAPACIDAD. ME CONVERTÍ EN UN HOMBRE CON ALGUNOS; LIMITACIONES."; Cuando describe el conflicto: "CADA RELACIÓN QUE TENGO CON MI PADRE DESCRIBE BIEN LO QUE ES EL CONFLICTO. SOMOS TODO LO CONTRARIO, POR LO QUE EXISTE EL CONFLICTO". Cuando habla de gestión: "CUANDO COMPRÉ ESTA EMPRESA, NO ENTENDÍA NADA SOBRE CÓMO GESTIONAR A LAS PERSONAS. PERO CON TODA LA BASE EN LOS CURSOS Y CON LA FUERZA DE MI PADRE, PUDE ALINEAR ESTOS TEMAS".

En nuestra opinión, tenemos una situación en la que el padre simbólico y lo real están 100% presentes en la vida del participante. La imagen, imago, más importante de su vida (Freud, 1913/1974), se mezcla con la persona más presente e influyente de su vida.

El sentimiento hacia el padre que prevalece es el miedo, explicado por Freud (1905/1972), en Tres ensayos sobre la teoría de la sexualidad, como del miedo a la castración.

La descripción del padre como "voraz" y que tiene toda la autoridad, recuerda al padre de Tótem y Tabú Freud (1913/1974), en el que el padre fue comparado con el animal totémico que tenía todos los poderes. Específicamente sobre la autoridad, el participante dio la puntuación máxima en el cuestionario ad hoc.

Con un padre autoritario, el participante fue a buscar otro modelo para basar en su infancia, su tío, que puede haberle ayudado a administrar su empresa hoy y relacionarse mejor con los empleados: "TRATO DE SER MÁS MALEABLE..."; " LA SINCERIDAD, NUESTRO PUNTO FUERTE. SIEMPRE LES PEDÍ QUE ME DIJERAN LO QUE PENSABAN SOBRE MI GESTIÓN".

En cuanto a los conflictos, el participante puntuó en el cuestionario ad hoc, que siempre tuvo y tiene conflicto con el padre y suele tener con los empleados, además de que estas respuestas coinciden con nuestra hipótesis 1, confirma que, por lo general, el vínculo que tiene con su padre impacta en la relación con sus colaboradores.

5.3.12 Participante 12 – edad 64 años – oficina de Contabilidad

Abrir cuestionario

Sobre la relación con la familia: "Siempre muy cordial"

Sobre su padre: "... Fue mi ejemplo de honestidad y lucha". Un hombre íntegro."; " Trabajador y honesto"; "Hombre de buen corazón"; "Mi padre es una persona muy especial".

Sobre sí mismo: "Ser bastante persistente y a veces ansioso"; "Sencillez, humildad".

Acerca de los conflictos: ¿Tuviste conflictos en la infancia? "No."; ¿Tiene o ha tenido algún conflicto específico con alguien en el trabajo? "No"; ¿Tuviste algún conflicto específico con tu padre? No es que yo recuerde

Relación con el padre: "Siempre grande de gran complicidad"

Sobre la gestión: "Puedo decir que es una historia de liderazgo"

Relación con los empleados: "Siempre cordial"

Cuestionario ad hoc

1 Tengo conflictos con empleados en los últimos 6 meses: nunca

2 Actualmente tengo conflictos con mi padre: nunca

3 Tuve conflictos con mi padre en la infancia: nunca

4 Tengo/he tenido conflictos con otras personas: rara vez

16 Mi padre es una persona presente en mi vida: siempre

27 ¿Crees que el tipo de vínculo que tienes con tu padre afecta tu relación con tus empleados? Nunca

Cabe destacar que cuando el Participante 12 fue llamado a responder: Como usted se describiría a sí mismo, respondió sobre su padre: "Hoy en la memoria, fue mi ejemplo de honestidad y lucha". Cuando se trataba de responder sobre algunas de sus principales características, volvió a responder sobre su padre: "Una persona sin muchos recursos y, sin embargo, mantuvo a la familia junto con mi difunta madre".

También es digno de mención que escribe en el cuestionario abierto y marca en el ad hoc que nunca tuvo un conflicto con su padre y no lo tiene con los empleados.

Es aún más notable que el participante responda que el tipo de vínculo que tiene con su padre nunca impacta la relación con sus colaboradores, incluso habiendo marcado que este padre siempre está presente en su vida, recordando que su padre ha fallecido.

Llama la atención cómo este participante confirma a Freud (1913/1974), en Tótem y tabú, cuando dice que la imagen más importante (imago) para el hijo en la infancia es la del padre. Nos parece que el padre, para este participante, es más importante que él mismo, tanto que apenas puede hablar de sí mismo, sino que habla con toda la reverencia del padre. Incluso un padre que ha fallecido siempre está presente en la vida del participante como se informa en el cuestionario ad hoc.

Entendemos que, debido a la importancia de la imagen de este padre para el participante, su respuesta de que nunca tuvo un conflicto con el padre es coherente y asumimos que, también por la misma razón, responde que no tiene conflictos con los empleados.

Cuando buscamos en teoría una explicación para el hecho de que el participante 12 respondió que no tenía ningún conflicto con su padre y no lo tiene con los empleados, recurrimos a Kaës (1991), cuando habla del pacto negativo, en el que cada miembro de un grupo niega inconscientemente lo que puede desestabilizar al grupo por el bien de todos. Esto probablemente le pudo haber sucedido al Participante 12 al negar el conflicto con el padre y los empleados, porque el pacto negativo es lo que no está escrito o verbalmente acordado, no está en las reglas, pero inconscientemente se hace presente e indispensable en los lazos que mantienen

unidos a los miembros de la organización. Esto es para cualquier grupo, familia, trabajo, etc.

Al responder que la relación que tiene con el padre no afecta la relación con los colaboradores, el participante aparentemente es contrario a nuestra hipótesis 1, que dice que sí. Decimos aparentemente, porque el hecho de que escriba que su relación con la familia "siempre ha sido cordial", que su padre fue su ejemplo de honestidad y lucha, y que siempre está presente en su vida, está en sintonía con lo que escribió sobre su relación con los colaboradores, que es "siempre cordial", la misma forma de describir la relación con la familia. Concluimos, por lo tanto, que, probablemente, la relación del Participante 12 con el padre impacta en la relación con los empleados.

5.3.13 Participante 13 – edad 41 años – salón de belleza

Abrir cuestionario

Sobre la infancia: "Una infancia llena de conflictos... Me descubrí homosexual...

Para mis padres eso era algo que no aceptarían... Se me reprochó durante toda mi infancia y adolescencia..."

Relación con los miembros de la familia: "Solo mi tía materna me dio la bienvenida... Me excluyeron de todas las fiestas de cumpleaños..."; "Extraño la bienvenida de mi familia".

Relación con el padre: "Hoy todavía tengo algunas indisposiciones con mi padre..."; " No me dejaba vivir, cada vez que llegaba a casa me regañaba por mi sexualidad. Decía que fui tomado por el diablo. Fue horrible todo eso."; " Somos todo lo contrario, no nos entendemos la mayor parte del tiempo".

Sobre sí mismo: "Una persona discreta ... Hoy soy un respetado hombre de negocios..."; "Conquistador e intrépido"; "Me gusta la perfección más allá de lo

normal, hace que sea difícil vivir con algunas personas"; "Respeto las opiniones y decisiones de los demás"; "Me considero una mujer en el cuerpo de un hombre".

Sobre el padre: "Un hombre atrasado y anticuado"; "Terco y anticuado"; "Intransigente".

Sobre el conflicto: "Lo que tuve fueron conflictos cuando era niño. En la escuela fui ridiculizado por mis compañeros de clase ..."

Conflicto con el padre: "... Mi sexualidad es el conflicto permanente entre nosotros".

Sobre la gestión: "Dentro de mi área soy respetado como profesional..."; " ... Me di cuenta de que necesitaba tener una meta. Tomé varios cursos en el área y uno de ellos fue administración. Eso me dio excelencia".

Relación con los empleados: "... Soy muy exigente con mis colaboradores..."; "... Siempre estoy en ellos".

Cuestionario ad hoc

- 1 Tengo conflictos con los empleados en los últimos 6 meses: a veces
- 2 Actualmente tengo conflictos con mi padre: siempre
- 3 Tuve conflictos con mi padre en la infancia: siempre
- 4 Tengo/he tenido conflictos con otras personas: a veces
- 17 Mi padre es una persona ausente en mi vida: siempre
- 23 Mi padre es autoritario: siempre
- 24 Mi padre representa la ley en casa: nunca
- 27 ¿Crees que el tipo de vínculo que tienes con tu padre afecta tu relación con tus empleados?

El eterno enfrentamiento entre padre e hijo llama la atención. Si bien el padre siempre es autoritario, nunca representa la ley, como se señala en el cuestionario ad hoc. El participante necesita ir en contra de alguien que sería su modelo, imagen de un niño a seguir, como Freud (1913-1914) nos dice en Tótem y tabú.

El modelo de bienvenida que tenía el participante 13 era la tía: "Sólo mi tía materna me dio la bienvenida".

Aunque el verdadero padre está presente en la vida del participante, lo marca en el cuestionario ad hoc como siempre ausente, es decir, el padre simbólico, el padre idealizado que lo protegería, que lo acogería, esto señaló que el participante siempre está ausente. Corneau (1991) nos dice que la ausencia paterna puede existir incluso en presencia física del padre, porque esto puede ser emocional.

Esta ausencia emocional paterna también puede generar, como nos dice Felzenswalb (2003), sentimientos de sentimientos de abandono, culpa y rechazo, dificultando la posibilidad de nuevos vínculos. El participante 13 marcó en el cuestionario ad hoc que siempre se siente abandonado por su padre.

Al marcar en el cuestionario ad hoc que siempre ha tenido y tiene conflicto con el padre y a veces tiene con los colaboradores, además de señalar que a veces cree que el tipo de vínculo que tiene el padre impacta en la relación con sus colaboradores, se alinea con la hipótesis 1 de nuestra investigación que dice que una relación impacta en la otra.

Por otro lado, al revelarse en el cuestionario abierto como un empresario exitoso: "Hoy soy un emprendedor respetado", el Participante 13 anula nuestra hipótesis 2 de que: Las experiencias negativas con la figura paterna en la infancia resultan en un liderazgo empresarial deficiente y obstaculizado por conflictos en la edad adulta.

Debido a que tenemos mucho que investigar en una relación cuyo padre no acepta el hecho de que su hijo es homosexual, sugerimos un trabajo de investigación centrado solo en estos casos. Las preguntas permanecen: ¿cómo es vivir en conflicto eterno con el padre? ¿Cómo es tener una infancia llena de conflictos con otras personas? ¿Cómo es vivir sin ser acogido por tu padre y tu familia? ¿Cómo es vivir habiendo sido reprochado durante toda la infancia y adolescencia? ¿Cómo es perderse la bienvenida de la familia?

En parte, el Participante 13 responde a estas preguntas hablando de sí mismo: "Una persona discreta... Hoy soy un respetado hombre de negocios..."; "Conquistador e intrépido"; "Respeto las opiniones y decisiones de los demás". Sganzerla y Levandowsky (2010) argumentan que, dependiendo de la percepción del niño de la ausencia paterna, ya que varía para cada niño, resultará diferente en su desarrollo, que puede ser positivo o negativo. En la forma negativa puede generar dependencia del alcohol o las drogas e incluso obesidad. En la forma positiva, Winnicott (2000) se refiere a la rebelión del adolescente como un grito de esperanza. Por la transgresión este joven quiere ser visto en la familia y en la sociedad. Creemos que, a través de sus propias declaraciones sobre sí mismo, el Participante 13 dio una respuesta positiva a la ausencia del padre.

5.3.14 Participante 14 – edad 26 años – gimnasio

Abrir cuestionario

Relación con los miembros de la familia: "Muy tranquilo ... Un ambiente familiar muy tradicional..."; "... una familia muy buena y unida".

Sobre sí mismo: "Tranquilo, siempre dispuesto a ayudar, trabajador."; "Educado, proactivo, me gusta aprender ..."

Sobre su padre: "un hombre muy tranquilo"; una "buena" persona

Relación con los empleados: "... Transmito una energía positiva a los otros empleados."; " Bien... Trato de ser bueno, de tener el respeto, la admiración de amistad de mis compañeros".

Sobre la gestión: "... Cursos Experiencias Profesionales... me estaban empoderando, ... con los conocimientos adquiridos da una seguridad en relación con la gestión y el liderazgo."; " ... Al principio tenemos buenos resultados".

Cuestionario ad hoc

1 Tengo conflictos con los empleados en los últimos 6 meses: rara vez

2 Actualmente tengo conflictos con mi padre: nunca

3 Tuve conflictos con mi padre en la infancia: nunca

4 Tengo/he tenido conflictos con otras personas: a veces

27 ¿Crees que el tipo de vínculo que tienes con tu padre afecta tu relación con tus empleados? A veces

Cabe señalar que el participante señaló en el cuestionario ad hoc que nunca tuvo ni tuvo un conflicto con su padre. Deducimos que, probablemente, el Participante 14 está evitando la confrontación con el padre, especialmente el parricidio con el padre simbólico como señaló Freud (1913-1914) en Tótem y Tabú.

Llegamos a la conclusión a pesar de describir el entorno familiar del participante en el cuestionario abierto: "... Un entorno familiar muy tradicional...", posiblemente, inconscientemente quiere preservar este entorno tradicional. Como una especie de pacto. Lo que nos lleva a traer el Contrato Narcisista descrito por Aulagnier (1975), que tiene por un lado al niño, con la función de satisfacer en el futuro los deseos libidinales del grupo familiar, y por otro lado a la familia que le dará el derecho a ocupar un lugar independiente, asegurándole que no será rechazado,

siempre y cuando obedezca las normas familiares que se conservarán por generaciones.

El contrato narcisista es reforzado por Kaës (1987b) cuando dice que este contrato se basa en tres premisas: la primera es que el individuo es su propio fin, y simultáneamente un miembro de una cadena a la que está sometido; El segundo dice que los niños son portadores de los sueños de deseos insatisfechos de sus padres. El narcisismo primario del niño descansa en sus padres. La misión de asegurar la continuidad narcisista de la generación se asigna a cada recién nacido; El tercero se apoya en la afirmación de que el ideal del yo es una formación común a la psique singular y a los conjuntos sociales.

Entendemos entonces que el Participante 14, al declarar que nunca tuvo, ni ha tenido, conflicto con su padre, posiblemente quiere preservar las tradiciones de la familia que lo acogió.

5.3.15 Participante 15 – edad 39 años – comercio al por menor

Abrir cuestionario

Sobre la infancia: "MI INFANCIA ES UNA PARTE DE MI VIDA DE LA QUE TENGO POCOS RECUERDOS. MIS PADRES NUNCA ESTUVIERON EN CASA... ME PROHIBIERON BAJAR A JUGAR CON LOS CHICOS...";

Relación con la familia en la infancia: "... LOS MIEMBROS DE LA FAMILIA TENÍAN LA COSTUMBRE DE REUNIRSE ... YO, PAPÁ Y MAMÁ VIVÍAMOS AISLADOS EN NUESTRO PEQUEÑO MUNDO DE GANAR DINERO A TODA COSTA".

Relación actual con la familia: "MI FAMILIA ESTÁ UNIDA Y SIEMPRE NOS JUNTAMOS..."; "... HOY LA RELACIÓN CON MI FAMILIA ES MI BASE PARA TRABAJAR, ESTUDIAR, VIVIR. PERO ANTES, CUANDO MI PADRE

ORDENABA NUESTRAS ACCIONES Y MAMÁ RESPALDABA SUS DELIBERACIONES, NO HABÍA FAMILIA ..."

Sobre sí mismo: "SOY UNA PERSONA QUE DESEARÍA HABER NACIDO Y CRECIDO CON PADRES DIFERENTES A LOS QUE TUVE. ESTOY TRISTE, SOLO Y VACÍO..."; "... MUY TRANQUILO Y SOSPECHOSO"; "SERIO, EDUCADO, TRANSPARENTE Y HONESTO". "DISCIPLINA, ENFOQUE, BUEN OYENTE, DETERMINACIÓN, PRESTIGIO Y HUMANISMO"

Sobre su padre: "TURRÃO, AVERGONZADO, AUSENTE, INTELIGENTE, INTELIGENTE, INTRANSIGENTE"; "... EMPRENDEDOR NATO, TODO LO QUE PONES EN TU MANO SE CONVIERTE EN NEGOCIO SEGURO Y DINERO". LA CUESTIÓN DE QUE MI PADRE PENSARA SÓLO EN LOS NEGOCIOS, Y OLVIDARA EL

FAMILIA..."; es una persona "PODEROSA E INVASIVA"

Relación con el padre: "MIENTRAS VIVÍ CON MI PADRE FUE TRANQUILO PORQUE NO DESAFIÉ SU AUTORIDAD, APRENDÍ A LIDIAR CON SU AUTOCRACIA ... ME MANTUVE ALEJADO PARA SORTEAR LAS HISTORIAS Y LOS CONFLICTOS QUE ÉL CREÓ A MI ALREDEDOR". AUNQUE ADMIRABA A MI PADRE, LO ODIABA, VIVÍA MUCHO TIEMPO CON ESTA DUALIDAD DE SENTIMIENTOS. HUBO VECES QUE QUERÍA QUE MURIERA, Y OTRAS VECES CASI LO PONGO EN UN PEDESTAL... SE SENTÍA AVERGONZADO Y ENOJADO CONMIGO"; "SIEMPRE LE HE TENIDO MUCHO MIEDO A MI PAPÁ. MIEDO A SU PORTE, A SU VOZ, A SU PRESENCIA, A SU PROTAGONISMO EN LOS NEGOCIOS, A SU DINERO, A LAS INFLUENCIAS QUE EJERCE SOBRE LA GENTE... TIENE CERTEZAS INQUEBRANTABLES".

Sobre los conflictos con su padre: "LOS CONFLICTOS QUE TENGO CON MI PADRE HOY SON LOS MISMOS QUE ANTES, Y GIRAN EN TORNO AL CIERRE Y LA CONTRATACIÓN DE UN EMPLEADO ... SIEMPRE ME SIENTO DISMINUIDO Y HUMILLADO".

Sobre la gestión: "DINAMISMO Y CAPACIDAD DE PRODUCCIÓN"; "... HOY TAMBIÉN HAGO MIS NEGOCIOS Y HASTA QUE SOBRESALGO EN ALGUNOS". ME COMPLACE DIRIGIR UN NEGOCIO, ADMINISTRAR Y DIRIGIR EMPLEADOS ... TENGO ENFOQUE, DISCIPLINA Y SENTIDO COMÚN, SIEMPRE ME ESTOY CALIFICANDO A TRAVÉS DE CONFERENCIAS, CURSOS, LECTURAS, ETC."; " Soy un emprendedor que ama el liderazgo... Me siento bien cuando hago un intercambio y lo hago bien".

Relación con el equipo: "... MI RELACIÓN CON EL EQUIPO ES SATISFACTORIA, SIEMPRE TIENE EVALUACIÓN DE GERENTES Y EMPLEADOS Y MI CALIFICACIÓN SIEMPRE ES ALTA... ALGO QUE HAGO QUE MI PADRE NO HACE ES DAR TIEMPO A LOS EMPLEADOS PARA QUE INFORMEN DE SUS DIFICULTADES DENTRO DE LA EMPRESA... MI PAPÁ DICE QUE ES UNA TONTERÍA... ES UN PUNTO DE CONFLICTO SERIO ENTRE NOSOTROS DOS". LOS MOMENTOS DE INTERACCIÓN Y CERCANÍA CON EL EQUIPO SON MUY IMPORTANTES PARA MÍ". ¡GRAN RELACIÓN! SOY MUY HUMANO Y COMPRENSIVO. INTERACTUO BIEN, CREO QUE SOY QUERIDO POR ELLOS". CREO QUE NECESITO APRENDER A SER MÁS DURO, A TENER UN PULSO FUERTE, A VECES ME ENCUENTRO MUY PERMISIVO CON MIS COMPAÑEROS DE EQUIPO".

Sobre la mayor dificultad como gerente: "MI ÚNICA DIFICULTAD ES LA PRESENCIA FÍSICA Y MENTAL DE MI PADRE. SE LAS ARREGLA A PESAR

DE QUE NO ESTÁ FÍSICAMENTE CONMIGO PARA ESTAR EN MI MENTE, ESPECIALMENTE CUANDO TENGO QUE TOMAR UNA DECISIÓN SERIA Y DECISIVA ... SE SIENTE COMO UNA SOMBRA OSCURA QUE INVADE MI MENTE Y ME ASEGURA QUE NORMALMENTE TENGO EN OTRAS NEGOCIACIONES".

Sobre el conflicto: "ME SIENTO TAN MAL EN SITUACIONES DE CONFUSIÓN Y CONFLICTO... SIENTO DOLOR EN TODO EL CUERPO CUANDO TENGO UN CONFLICTO QUE RESOLVER, ME SIENTO SUAVE Y LA ACTITUD QUE TOMO ES CASI SIEMPRE AISLARME, PARALIZARME..."

Cuestionario ad hoc

- 1 Tengo conflictos con los empleados en los últimos 6 meses: a veces
- 2 Actualmente tengo conflictos con mi padre: generalmente
- 3 Tuve conflictos con mi padre en la infancia: siempre
- 4 Tengo/he tenido conflictos con otras personas: a veces
- 6 Me siento culpable por mi padre: por lo general
- 17 Mi padre es una persona ausente en mi vida: siempre
- 23 Mi padre es autoritario: siempre
- 24 Mi padre representa la ley en casa: siempre
- 27 ¿Crees que el tipo de vínculo que tienes con tu padre afecta tu relación con tus empleados? Usualmente

Cabe destacar que el Participante señala que generalmente tiene un sentimiento de culpa hacia su padre. Un padre siempre autoritario, siempre ausente y que siempre representa la ley en casa. ¿De dónde viene el sentimiento de culpa?

Freud (1913) en Tótem y tabú, explica que después de matar a su padre, los hermanos se sienten culpables por su muerte y el sentimiento de culpa viene a aliviar la represión de la violencia; La representación de la muerte del padre es reprimida y puede regresar como un padre simbólico, un tótem que todos deberían adorar. Freud (1921), en Psicología de grupo y análisis del yo, informa que es a través de la culpa

que se explica la necesidad de sumisión, que la culpa es la representación más perfecta de la sumisión.

Sería entonces por necesidad de presentación que el Participante 15 declara que: "MI ÚNICA DIFICULTAD ES LA PRESENCIA FÍSICA Y MENTAL DE MI PADRE. ÉL PUEDE, AUNQUE NO ESTÉ FÍSICAMENTE CONMIGO, ESTAR EN MI MENTE..."

6. DISCUSIONES

Ahora nos toca a nosotros interpretar los resultados de nuestra investigación de manera crítica, aclarando sobre las limitaciones y aspectos positivos de la misma, así como comparar con estudios desarrollados hasta el presente sobre el tema en cuestión, que es la representación paterna en empresarios en conflicto con sus empleados.

6.1 Acerca de la pregunta problema

Para responder a la pregunta del problema, que era conocer cómo se caracteriza la representación paterna en empresarios en conflicto con sus empleados, investigamos los sentimientos y percepciones que los empresarios de la muestra tienen en relación con el padre. Los sentimientos enumerados fueron: tristeza, culpa, frustración, odio, amor, miedo, rebelión, abandono, impotencia y desorientación. Y las percepciones encuestadas fueron: presencia, ausencia, autoridad, ley, protección, seguridad, castigo, negligencia, límite, rivalidad y prohibición.

6.2 Sensación de miedo

El sentir de los empresarios de la muestra que con relación al padre que prevalece en nuestra investigación es el miedo, explicado por Freud (1905/1972), en Tres ensayos sobre la teoría de la sexualidad, como del miedo a la castración.

Este miedo también se mezcla en nuestra investigación con la sensación de asombro. En Tótem y tabú, Freud (1913/1974) nos dice que el hijo que adoraba a su padre también le tenía miedo.

Freud (1916/1996), en Conferencias introductorias sobre psicoanálisis, refuerza el tema explicando que el miedo infantil se origina en los primeros años de vida, porque el padre se opone a las actividades sexuales del niño, lo que ocurre más tarde por razones sociales en la adolescencia.

En cuanto al miedo en la relación empresario-empleado, Cabral (2007), que forma parte del Estado del Arte de nuestra investigación, señala que cuanto mayores son las barreras jerárquicas, mayor es el miedo a compartir poder e información y mayor es la dificultad de pedir ayuda, que se asocia con el miedo a exponerse y la tendencia a evitar conflictos.

En El futuro de una ilusión, Freud (1927/2006I) hace una relación entre los sentimientos de miedo y abandono señalando la necesidad del ser humano de crear una figura paterna proyectada en la figura de Dios, como una forma de lidiar con la impotencia, la soledad y el miedo.

6.3 Sentimientos de abandono e impotencia

Entre los sentimientos reportados por los empresarios de la muestra en relación con el padre, destacamos los de abandono e impotencia como algunos de los que más interfieren en sus relaciones laborales, los participantes que citan un sentimiento como fuerte también citan el otro. Felzenswalb (2003) afirma que el sentimiento de abandono, debido a la ausencia paterna, puede dificultar la posibilidad de nuevos vínculos. Los mismos dueños de negocios en nuestra encuesta que dijeron que tenían sentimientos de abandono e impotencia hacia su padre también informaron conflictos con los empleados.

Junto con los sentimientos de abandono e impotencia hacia el padre, los empresarios de nuestra muestra trajeron los de desorientación, rebelión, tristeza,

frustración y odio. Para Aberastury (1978) la ausencia del padre puede generar una idea de abandono y soledad que trae como consecuencia una experiencia interna paralizante y atormentadora.

6.4 Sentimientos de amor y odio

Entre los sentimientos ambivalentes de nuestra muestra, se destaca el amor y odio del hijo hacia su padre, pues al mismo tiempo que informan que aman a su padre, que lo admiran, también dicen que lo odian.

Los sentimientos ambivalentes son comunes en los niños hacia su padre, el amor y el odio parecen ir juntos en esta relación, que es descrita por Freud (1913/1974), en *Tótem y Tabú*, como ambivalencia emocional. El autor identifica al padre como el perturbador último de la vida instintiva del hijo, un modelo que debe ser imitado y eliminado para que sea posible tomar su lugar. Es por eso por lo que los impulsos afectuosos y hostiles van de la mano, desde la infancia hasta el resto de la vida, en muchos casos, sin que un sentimiento pueda anular al otro. El autor añade que la existencia simultánea del amor y el odio por los mismos objetos está en la raíz de muchas instituciones culturales importantes. Por lo tanto, es normal, en nuestra opinión, que los empresarios de nuestra muestra lleven este sentimiento ambivalente a la relación con los empleados.

Freud (1921/1974) en *Psicología de masas y análisis del yo*, en el capítulo sobre identificación, habla del padre simbólico, importante en la formación del ideal del yo, destacando los sentimientos ambivalentes de amor y odio, donde lo principal es descubrir el lugar del padre en la familia.

Freud (1909/2006c), en *El hombre rata*, nos dice que a un intenso amor del hijo por el padre se opone un odio de fuerza casi equivalente vinculado a él, y que esta

ambivalencia puede generar una parálisis parcial de la voluntad y una incapacidad para llegar a una decisión sobre cualquiera de las acciones para las que el amor debe suplir la fuerza motivadora.

Freud (1924/1969), Laplanche & Pontalis (1988), Hall et al., (2000), Zanetti y Höfig (2016), Schiller (2018) coinciden en la creencia de que los niños están angustiados y, por lo tanto, sufren debido a un conflicto interno parcialmente inconsciente, a saber, el deseo de caracterizarse por el elemento del sexo que va en la dirección opuesta a la suya, y concomitante con esto, Se revela el deseo masivo de abolir al oponente del mismo sexo, porque el afecto que tiene por él se turna para tener amor y odio.

6.5 Percepción de ausencia

Corneau (1991) nos dice que la ausencia paterna puede existir incluso en presencia física del padre, porque esto puede ser emocional.

La ausencia paterna es una de las percepciones que más afectó las relaciones de los empresarios de nuestra muestra con el padre, ya sean físicas o emocionales, y la ausencia del padre se refleja en la relación de los empresarios con los empleados, hasta el punto de que uno de ellos declara que nunca los abandonará.

Este mismo participante se describió a sí mismo como una persona muy rígida, lo que puede ser explicado por Malpique (1990), cuando dice que, con la ausencia del padre, existen condiciones para mantener al padre idealizado, lo que no permite la construcción de una imagen paterna que se ofrezca como referencia identificativa. El Ideal del Ser no puede ser corregido por un Superyo que represente la autoridad y las prohibiciones introyectadas del verdadero padre. Esto puede causar el debilitamiento del Yo, que está a merced de un Superyo rígido sin madurez

adaptativa, ya que esto no ha sido acompañado por la presencia de una autoridad paterna.

Souza (2000) revela que, debido a la ausencia del padre, los peores sentimientos predominan en el niño, como la tristeza, el miedo, la angustia y la ira, lo que indica su condición de impotencia como niño. Para Aberastury (1978) la ausencia del padre puede generar un sentimiento de abandono y soledad que trae como consecuencia una experiencia interna paralizante y atormentadora, y que según Felzenswalb (2003), el sentimiento de abandono, debido a la ausencia del padre, puede dificultar la posibilidad de nuevos vínculos. Lebovici (1987) ya dijo esto al afirmar que el hijo de un padre ausente puede convertirse en una persona sospechosa al relacionarse, perjudicando su interacción social.

Por lo tanto, verificamos que, a través de los resultados de nuestra investigación, apoyados en la teoría, la percepción del padre como ausente puede generar el sentimiento de abandono, lo que puede dificultar el vínculo del emprendedor con su equipo de trabajo y esto causar más conflictos.

Sin embargo, hubo otra respuesta de los participantes en nuestra investigación sobre la ausencia paterna, porque lograron, a pesar del sentimiento de abandono, causado por la ausencia física y en algunos casos emocional del padre, y tener conflictos con los empleados, ser empresarios exitosos.

Para explicar esta respuesta nos basamos en Sganzerla y Levandowsky (2010) cuando argumentan que, dependiendo de la percepción del niño sobre la ausencia paterna, debido a que varía para cada niño, resultará diferente en su desarrollo, que puede ser positivo o negativo. En la forma positiva Winnicott (2000) nos dice que el hijo puede rebelarse, como un grito de esperanza, y para la transgresión quiere ser visto en la familia y en la sociedad.

6.6 Percepción de autoridad

Para algunos participantes la autoridad del padre era tan temida que lo llamaron autócrata o lo calificaron de voraz, lo que nos recuerda al padre de Tótem y Tabú (Freud, 1913/1974), que nos habla de un padre que tiene toda la autoridad, en comparación con un animal totémico que tenía todos los poderes.

Freud (1907/1996) en *Gradiva de Jensen*, afirma que el padre para el niño pequeño es la única autoridad y la fuente de todo conocimiento y que el deseo más intenso e importante del hijo es ser igual al padre, al mismo tiempo que siente impulsos hostiles contra el padre y también tiene el intenso deseo de liberarse de él.

Sin embargo, Freud (1916/1996) en *Conferencias introductorias sobre psicoanálisis*, advierte que el hijo puede permanecer de por vida subyugado a la autoridad del padre. Este es el caso de uno de los participantes de la investigación, cuyo padre no abandona su mente, además de trabajar con él en el mismo negocio familiar.

Por otro lado, tenemos emprendedores en la investigación que conviven bien con la autoridad paterna, hasta el punto de declarar que nunca tuvieron un conflicto con el padre. En *Leonardo da Vinci y un recuerdo de su infancia*, Freud (1910/1973) habla de la importancia de la autoridad del padre para el hijo, diciendo que todos tenemos la necesidad de confiar en una autoridad de cualquier tipo, desde tiempos primitivos y que nuestro mundo se desmorona si esa autoridad se ve amenazada.

Específicamente para los empresarios en la encuesta que declararon que nunca tuvieron un conflicto con su padre, reforzamos que este conflicto es necesario. En cierto modo, el hijo tiene que "matar" al padre, como afirma Freud (1913/1974) en *Tótem y tabú*, cuando se refiere a la rivalidad entre hijo y padre, el impulso hostil del hijo contra el padre, el deseo de matar al padre que tiene todo el poder y la autoridad.

El autor nos señala que para seguir adelante el hijo necesita enfrentar la autoridad del padre.

Hay emprendedores que han manifestado que les gustaría ser menos autoritarios y tener una mejor relación con el equipo de trabajo. Sobre esto Cebey y Ferrari (2016), señalando el exceso de autoridad de los empresarios, explican que el hecho de que los empleados estén sujetos a las normas relacionadas con la cultura organizacional a menudo experimenta situaciones en las que existe la demarcación del maltrato, agravios y pérdidas practicadas por los líderes en desfavor de los empleados. Los autores cuestionan el hecho de que estos líderes tengan el privilegio, debido a la posición que ocupan en el linaje jerárquico del espacio de trabajo, justificar sus acciones de represalia y legitimar el lugar del poder en una amplia cadena de significados, donde no parece haber un límite moral que alcance la dignidad del sujeto dirigido.

Sobre la sumisión de los empleados, Freud (1974/1921, p. 149), en *Psicología de las masas y análisis del yo*, los compara con la horda primitiva: "El caudillo sigue siendo un padre primitivo temido. La masa siempre quiere ser dominada por un poder ilimitado. Ansiosa de autoridad, tiene una sed inagotable de sumisión".

Guimarães Júnior y Macêdo (2013) comparan la figura del padre con la figura del líder cuando afirman que, así como el padre que da al hombre, aunque carezca, la seguridad y la protección es la figura del líder. El jefe ideal a los ojos de los subordinados se asocia con la figura de un "buen padre" que hace que sus subordinados se sientan amados y protegidos. De lo contrario, los subordinados pueden rechazar la autoridad del líder, incluso si en la práctica tienen que obedecer.

6.7 Acerca de los conflictos

En cuanto a los conflictos, encontramos el principal hallazgo de nuestra investigación, que fue confirmar, según los testimonios de los empresarios de la muestra, la hipótesis 1 de que existe una relación directa entre el vínculo del emprendedor con el padre y el vínculo con sus empleados.

Nuestro hallazgo anterior proviene del hecho de que el 87% de los empresarios en la encuesta respondieron afirmativamente a esta pregunta en el cuestionario ad hoc y por los testimonios en el cuestionario abierto. El otro 13% que respondió lo contrario confirmó nuestra hipótesis 1 al describir sus relaciones con padres y empleados con palabras y contenido idénticos.

Básicamente los conflictos con el padre giraban en torno a si enfrentar o no su autoridad, que para algunos empresarios era y es excesiva.

Algunos empresarios tuvieron que enfrentarse a su padre para liberarse de su autocracia, su abandono o su falta de aceptación. Estos conflictos con su padre también se reflejaron en los conflictos con sus empleados, lo que no les impidió ser empresarios exitosos. Esto contradice nuestra segunda hipótesis de investigación de que las experiencias negativas con la figura paterna en la infancia resultan en un liderazgo empresarial deficiente y obstaculizado por conflictos en la edad adulta.

Nuevamente nos referimos a los empresarios de la investigación que declararon que nunca tuvieron un conflicto con su padre, probablemente para evitar el "parricidio", esto se reflejó en las relaciones con los empleados, ya que también evitan conflictos con ellos. Hubo declaraciones de un empresario que dijo sentirse muy mal en situaciones de conflicto. Recordamos de nuevo que el empresario tiene que "matar" al padre como afirma Freud (1913/1974) en *Tótem y Tabú*, para avanzar y saber cómo lidiar con los conflictos con los empleados. Saber identificar y afrontar

estos conflictos desde sus inicios y utilizarlos como herramienta de innovación para la empresa como señala Cebey (2014).

Cabral (2007), que forma parte del Estado del Arte de nuestra investigación, afirma que la tendencia a evitar conflictos con los empleados también puede ser causada por barreras jerárquicas en la empresa, por el miedo a compartir poder e información, por la dificultad de pedir ayuda y el miedo a exponerse, es decir, a mostrar la propia vulnerabilidad por parte del emprendedor.

Soldera, Constanti y Hashimoto (2007), que también forman parte del Estado del Arte de nuestra investigación, afirman que el empresario, frente a los empleados, experimenta un conflicto entre la necesidad de imponerse y el deseo de ser aceptado. Caso específico de un participante de la investigación que, mientras quiere liberarse de la autoridad de su padre, quiere ser aceptado por los empleados.

Teixeira y Carvalhal (2013) revelan que, si los conflictos no se gestionan bien, pueden llevar a la destrucción de una institución, que es la causa de la gran mortalidad de las empresas familiares. Algunos emprendedores en nuestra investigación, como ya hemos mencionado, sabían cómo lidiar bien con los conflictos y tener éxito.

Bornholdt (2005) ya afirmó que los conflictos entre padres e hijos son algunos de los más merecedores de protagonismo en las empresas familiares, como sucedió en nuestra investigación. La gestión de estos conflictos es de suma importancia para el proceso de sucesión en las empresas familiares (Merhi et al., 2010).

Uno de los factores que generaron conflicto que sucedió en nuestra investigación, es el sostenido por Rossato Neto (2008), cuando dice que la preparación del hijo para sucederlo, el padre quiere que continúe administrando la empresa de la misma manera que lo hace. Es, por tanto, un gran reto para el hijo lograr su independencia de la forma de gestionar al padre para poder innovar.

Las cuestiones emocionales derivadas de la relación con el padre y con toda la familia, como se demuestra en nuestra investigación, ya fueron advertidas por Bernhoeft (1989), cuando afirmó que estas pueden traer situaciones que generan conflictos como vanidades, chantajes y disputas.

Otra situación de conflicto, que apareció en nuestra investigación, fue el hecho de que el fundador no aceptó opiniones y posiciones contrarias a las suyas provenientes de su hijo, considerando su actitud normal, ya que considera la empresa una extensión de sí mismo, como nos advirtió Oliveira (2006).

6.8 Limitaciones de la investigación

Debido a que es una investigación principalmente cualitativa, al tener pocos datos cuantitativos, ya es una limitación de la investigación. Gil (2002) ya nos advirtió sobre las limitaciones de la investigación cualitativa, porque no contenía un cálculo estadístico. Por lo tanto, es necesaria una investigación cuantitativa con un mayor número de empresarios para un mejor dimensionamiento del fenómeno.

Hay algunos autores, como Costa (2021), que argumentan que la implicación con el tema puede llevar al investigador a centrarse en los resultados y dar una importancia secundaria a esta limitación. Desde esta perspectiva, no soy un investigador neutral en la investigación. Por el contrario, he tenido seis empresas en los últimos 40 años y he tenido una empresa de formación con empresarios durante 23 años, habiendo tenido muchos empleados bajo mi dirección. Además de que me identifico con prácticamente todos los empresarios de la encuesta en algún aspecto, como: hijo de padres separados, haber tenido conflictos con el padre y empleados, etc.

Hay otros autores, como Funes Molineri (2010, p. 218), que argumentan que no hay neutralidad u objetividad posible, cuando nos dice que: "Nuestro lugar en el mundo marca nuestra implicación y nuestra forma de ver la realidad. Esto es inevitable". Desde esta perspectiva, con la que estamos de acuerdo, debo decir que estoy muy orgulloso de mi historia personal y profesional y que hoy solo tengo un sentimiento de gratitud a mi Padre por la vida, por lo tanto, el hecho de que esta investigación tenga mucho que ver con mi vida personal y profesional me motivó a tener persistencia y confianza para lograr los resultados expuestos. Solo piensa que, al comienzo del doctorado, yo era ingeniero civil y estudiante de primer año de psicología.

Como los conflictos con el padre son un tema que muchos niños evitan, explicado principalmente para evitar el "parricidio", que Freud (1913/1974) nos dice en *Tótem y tabú*, fue una limitación para nuestra investigación encontrar empresarios voluntarios para nuestra muestra. En resumen, se puede decir que directa e indirectamente se tuvo que recurrir a cerca de mil empresarios para conseguir los 15 de la muestra.

Se utilizaron dos instrumentos de investigación: un cuestionario ad hoc y un cuestionario abierto. El cuestionario de preguntas abiertas fue un reemplazo para la entrevista en línea, que en sí misma sería una limitación de la investigación porque no fue cara a cara, porque todavía estábamos bajo reglas de contención de la exposición por Covid-19 aquí en Brasil, además de ser inviable en persona la investigación porque se realizó en todo el territorio nacional.

6.9 Investigaciones futuras

Para futuras investigaciones indicamos preguntas importantes para el tema de nuestra tesis. Entre estos puntos a investigar se encuentran:

Investigar cuantitativamente la relación paterna de los empresarios en conflicto con los empleados para que podamos ampliar aún más los resultados de esta investigación con un dimensionamiento estadístico;

Investigación sobre la relación de las mujeres emprendedoras con su padre y qué impacta esta relación en la gestión de su equipo de trabajo;

Investigar la representación paterna en mujeres empresarias en conflicto con los empleados;

Investigación sobre la relación que las emprendedoras y empresarias tenían y tienen con sus madres, especialmente sobre los conflictos, y lo que esta relación impacta en la relación con sus empleados.

Investigar el tamaño del impacto que una relación negativa con el padre del emprendedor tiene en su productividad, comparando la productividad de los empresarios que tienen una buena relación con aquellos que siempre tienen relaciones conflictivas con el padre;

Investigar la representación paterna hoy en día con la diversidad de familias como empresarios hijos de parejas homosexuales.

6. CONCLUSIONES

En este trabajo, investigamos las características que se presentan en las representaciones paternas en empresarios en conflicto con sus empleados.

El investigador trató de entender si existía alguna relación entre el vínculo que el empresario tiene con el padre y la relación con sus empleados, tras observar en sus consultorías de empresas que algunos empresarios que tenían conflicto con los empleados también reportaron tener conflictos con el padre.

Como los propios empresarios no eran conscientes de la relación entre un conflicto y otro, es decir, entre el emprendedor con el padre y los empleados, el investigador vio la posibilidad de que una relación impactara inconscientemente en la otra. Es por eso por lo que se eligió el enfoque psicoanalítico para este trabajo. Para justificar una vez más nuestra elección por el psicoanálisis repetimos la frase de Laplanche y Pontalis (1988, p. 307) que tanto nos inspiró: que "si fuera necesario concentrar en una palabra el descubrimiento freudiano, esta palabra sería indiscutiblemente inconsciente".

Para comenzar el trabajo, elaboramos la siguiente pregunta: ¿Cómo se caracteriza la representación paterna en empresarios en conflicto con sus empleados?

Para responder a esta pregunta, realizamos una encuesta con la aplicación de dos instrumentos, un cuestionario ad hoc y un cuestionario abierto para conocer cómo se caracteriza la representación paterna en empresarios en conflicto con sus empleados.

En estos cuestionarios, se le preguntó a cada emprendedor qué sentimientos y percepciones tenía con relación a su padre, además de preguntas sobre la infancia,

la relación con la familia, las percepciones sobre sí mismo, cómo se veía a sí mismo como gerente, sobre la relación con el equipo de trabajo, su concepto sobre el conflicto y si tenía o tiene conflictos con su padre, empleados y otras personas.

El análisis de los cuestionarios fue cualitativo-cuantitativo, con un mayor enfoque en el análisis cualitativo, que se realizó a través del análisis de contenido de Bardin, con el análisis cuantitativo para los datos sociodemográficos de los empresarios de la muestra.

Los cuestionarios completados por los 15 emprendedores de la muestra aportaron material para el análisis utilizando el psicoanálisis como base teórica, lo que permitió hacer una comparación entre la relación del emprendedor con su padre y la relación que actualmente tiene con su equipo de trabajo.

Entre los principales hallazgos de esta investigación destacamos el hecho de que una relación realmente interfiere con la otra, pero que el hecho de que el emprendedor haya tenido conflictos con su padre y también tenga conflictos con su equipo de trabajo, no le impide tener éxito. Por el contrario, para algunos de ellos la relación conflictiva con su padre sirvió de estímulo para tener más persistencia para lograr sus objetivos. Como para demostrarle a su padre que podía tener éxito a pesar de las críticas de su padre.

El hecho de que el investigador sea instructor de Empretec, que es un Seminario de la ONU, cuyo derecho de solicitud en Brasil es del Sebrae (Servicio Brasileño de Apoyo a las Micro y Pequeñas Empresas), abrió muchas puertas para el contacto con cerca de mil empresarios en todo el país, para encontrar a los 15 voluntarios para la investigación.

El esfuerzo valió la pena porque los empresarios de la muestra respondieron a las preguntas de una manera muy comprometida, aportando un importante

contenido para ser analizado. Trasfirieron sus sentimientos, percepciones, dolores y alegrías, contando sus historias de vida personales y profesionales de una manera muy profunda, como si estuvieran en terapia.

Los informes hicieron evidente la forma en que los empresarios se relacionaban con sus padres y empleados, trayendo sus conflictos pasados y actuales con gran detalle. Esto nos permitió responder a la pregunta clave de la investigación sobre cómo se caracteriza la representación paterna en empresarios en conflicto con sus empleados.

Basándonos en los testimonios de los empresarios, teniendo el psicoanálisis como fondo de análisis, podemos probar la enorme influencia de la imagen (*imago*) de un padre en la vida del hijo. Imagen que se construyó en la infancia y que repercutirá fundamentalmente en el futuro, en las decisiones y en las relaciones personales y profesionales.

Identificamos en los informes, y apoyados por la teoría, que la ausencia de un padre ya sea física o emocional, es extremadamente impactante en la vida de un niño desde la infancia hasta la edad adulta, y que, por la atemporalidad del inconsciente, permanece por el resto de su vida.

También nos damos cuenta de que el exceso de autoridad del padre genera en el hijo un miedo terrible, comparado con el miedo que tenemos a un animal, un tótem como decía el padre del psicoanálisis. También encontramos que esta autocracia, demostrada por la posesión de dinero, poder y todas las decisiones familiares, también se asemeja al padre primitivo que tenía el derecho sobre todas las mujeres de la tribu.

Como hallazgo importante, también destacamos los informes de algunos empresarios en la investigación sobre la dificultad de enfrentar los conflictos de la vida

cotidiana y de nunca haberse enfrentado al padre, llegando a decir que nunca tuvieron un conflicto con él. Concluimos que la falta de afrontamiento del padre es posiblemente la raíz de la dificultad del empresario para lidiar con situaciones conflictivas con los empleados y otras personas.

Nos llamó la atención un hecho específico en nuestra investigación, que fue el de un hombre de negocios que fue abandonado por su padre a la edad de dos años y cuánto interfiere esto en su vida actual. Por sus testimonios, basados en la teoría psicoanalítica, confirmamos que, de todas las imágenes marcadas en el inconsciente del niño, existe la del padre. Incluso si este padre no vive con su hijo desde la infancia, sigue habiendo un padre simbólico en el inconsciente del niño, que estará presente en sus decisiones y relaciones por el resto de su vida.

Otra situación específica de nuestra investigación es la del hijo cuyo padre no lo acepta porque es homosexual. Un hecho que interfiere en su vida hasta hoy, en la relación con su padre y en la relación con el equipo de trabajo, que, aunque ambos son conflictivos, genera resultados positivos de productividad en la empresa.

Habiendo sido de gran contribución las dos situaciones anteriores, sugerimos trabajos de investigación específicos más profundos para el caso de empresarios que fueron abandonados o que no fueron aceptados por el padre.

También sugerimos, debido a la relevancia del tema demostrado en nuestra investigación, la expansión de las investigaciones de las relaciones de los empresarios con los padres y los impactos de estas relaciones en el trabajo de los empresarios con sus empleados. Que se realicen más estudios que unan psicología y emprendimiento, abriendo frentes de investigación cada vez más detallados sobre el tema de nuestro estudio, para que se tomen medidas públicas y privadas de prevención y tratamiento psicológico de emprendedores y empleados, a través de un

trabajo conjunto de equipos multidisciplinarios que apunten a un ambiente de trabajo más saludable.

Más específicamente, señalamos la necesidad de que los empresarios y empleados reciban más orientación sobre las causas y consecuencias de los conflictos en el trabajo, a través de cursos, seminarios y conferencias. Posiblemente sabiendo cuánto afecta a la productividad, si no se trabaja en estos conflictos en su fase inicial, las propias empresas subvencionarían estos esfuerzos.

Con la implementación de estas prácticas, los administradores de empresas y las personas que están bajo su gestión podrán detectar y prevenir conflictos; Adquirir conocimiento sobre los orígenes, a veces inconscientes de ellos y promover relaciones laborales más sanas, ya que conocer el origen puede intervenir específicamente en los conflictos.

En cuanto a los profesionales de los equipos multidisciplinarios, esperamos que psicólogos, clínicos, armados con más base científica, puedan desempeñar mejor sus tareas profesionales cuando tratan con gerentes y/o empleados que se encuentran en conflictos laborales; que los psicólogos ocupacionales pueden actuar preventivamente sobre los conflictos en las instituciones con mucha más eficacia cuando trabajan con ellos en su origen; que los consultores de negocios trabajen en asociación con psicólogos laborales para armar un plan de prevención de conflictos.

Por último, recordemos que los conflictos son inherentes y necesarios para que los seres humanos puedan evolucionar en su vida personal e innovar en sus actividades profesionales, si se trabajan de forma saludable desde el principio.

Sabemos que esta investigación no termina aquí, por el contrario, nuestra intención siempre ha sido iniciar un trabajo en asociación con varias áreas de

investigación siempre apuntando al bienestar de cada ser humano y de la sociedad en su conjunto.

REFERENCIAS

- Aberastury, A. A. (1978). *Paternalidad: un enfoque psicoanalítico*. Porto Alegre: Artes Médicas.
- Aguiar, F. (2006). Cuestiones epistemológicas y metodológicas en psicoanálisis. *Revista de psicoanálisis*, 39(70), 105-131. Consultado el 27 de diciembre de 2020
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010358352006001000007&lng=pt&tlng=pt
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010358352006000100007&lng=pt&tlng=pt
- Andreassi, T. et al. (2011). *Emprendimiento en Brasil*. Monitor Global de Emprendimiento. Curitiba: IBQP
- Araújo, C. M. M. *Psicología Escolar y Desarrollo de Competencias: una opción para la formación continua*. 395 f. Tesis (Doctorado en Psicología). Instituto de Psicología, Universidad de Brasilia, Brasilia.
- Ato, M., López, J. J., y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29 (3), 1038-1059. [Fecha de Consulta 16 de mayo de 2022]. ISSN: 0212-9728. Disponible em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16728244043>
- Aulagnier, P. (1975). *La violencia de la interpretación*. Buenos Aires: Amorrortu
- Baggio, M. A. (1995). *Phetos y la psique humana*. Belo Horizonte/MG: Editora Escuta.
- Bardin, L. (2011). *Análisis de contenido*. São Paulo: Ediciones 70. (trabajo original publicado en 1977).

- Barón, R. A. (2008). El papel del afecto en el proceso emprendedor. La Academia de Revisión de Gestión. v.33, n.2.
- Berenstein, I. (1993). Psicoanálisis de la estructura familiar: del destino a la significación. Buenos Aires: Paidós.
- Berg, E. A. (2012). Gestión de conflictos: enfoques prácticos de la vida cotidiana. Curitiba: Juruá
- Bermudes, W. L., Santana, B. T. Braga, J. H. O. y Souza, P. H. (2016). Tipos de básculas utilizadas en la investigación y sus aplicaciones. VÉRTICES, Campos dos Goytacazes/RJ, mayo/ago. doi: 10.19180/1809-2667.v18n216-01, págs. 7-20
- Bernhoeft, R. (1989). Empresa familiar: sucesión profesionalizada o supervivencia comprometida. São Paulo: Nobel
- Bernard, M. (1997). Contrato narcisista. En: Introducción a la lectura de la obra de René Kaës (pp.105-106). Publicación de la Asociación Argentina de Psicología y Psicoterapia de Grupo
- Bernard, M. (1997). Pacto denegativo. En: Introducción a la lectura de la obra de René Kaës (pp.121-122). Publicación de la Asociación Argentina de Psicología y Psicoterapia de Grupo
- Betts, M. K., Weinmann, A. de O. y Palombini, A. de L. (2014). El padre en psicoanálisis: preguntas sobre las instancias reales, simbólicas e imaginarias de la función paterna. Psicópata. Clin., Río de Janeiro, vol. 26, n.1, ISSN 0103-5665, págs. 215-233. Consultado el 25August22. Disponible <https://www.scielo.br/j/pc/a/wtCBgmkMcNy48DDJzzwcCmP/?lang=en&format=pdf>.

- Bicudo, M. A. V. & Costa, A. P. (2019). *Lecturas en investigación cualitativa*. São Paulo: Librería de Física Editorial
- Bornholdt, W. (2005). *Gobernanza en la empresa familiar: implementación y práctica*. Porto Alegre: Artmed Editora AS
- Bowlby, J. (1989). *Una base segura: aplicaciones clínicas de la teoría del apego*. Porto Alegre: Artes Médicas
- Bowlby, J. (1990). *Apego y pérdida: apego - la naturaleza del vínculo*. São Paulo: Martins Fontes
- Bowlby, J. (2002). *Apego: la naturaleza del vínculo*. V. 1, Trilogía de apego y pérdida. 3. ed. São Paulo: Martins Fontes.
- Brenner, C. (1975). *Fundamentos del psicoanálisis: introducción a la psicología psicoanalítica*. São Paulo: Universidad de São Paulo
- Bunge, M. (1980). *Epistemología*. São Paulo: Queroz Editor
- Cabral, P. M. F. (2007). *Desarrollo de competencias colectivas de liderazgo y gestión: una comprensión sistémica-compleja del proceso y la organización del grupo*. Tesis (doctorado) – Pontificia Universidad Católica de Rio Grande do Sul, Facultad de Psicología. Programa de Postgrado en Psicología
- Campos, E. B. D. (2015). *Habilidades empresariales: una evaluación en el contexto de las empresas junior*. Tesis (doctorado) - Universidad de Brasilia, Instituto de Psicología. Programa de Postgrado en Psicología Social, Laboral y Organizacional
- Carter, R. (2019). *El cerebro y el cuerpo*. En: Carter, R. *El libro del cerebro humano: una guía ilustrada de su estructura, función y trastornos*. Nueva York/NY: DK Publishing, pp. 36-48

- Carvalho, R. R. da S., Aguiar, A. R. P. R. & Baths, T. C. (2019). Las bases epistemológicas del psicoanálisis. vol. 9, No. 1, 2019: Actas de la XV Reunión de Iniciación Científica de UNI7
- Cebey, M. C. (2014). Situaciones de acoso en los procesos de trabajo: aproximación a homogeneidades y diferencias en organizaciones públicas y privadas (tesis de doctorado). Universidad de Buenos Aires facultad de psicología doctorado en psicología
- Cebey, M. C., Córdoba, E., Ferrari, L. E., Filippi, G., Trotta, M. F. (2013). Condiciones y medio ambiente de trabajo y salud de los trabajadores factores sociolaborales y Burnout: una mirada crítica. Instituto de Investigaciones, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires
- Cebey, M.C. e Ferrari, L. E. (2011). El tratamiento de la violencia laboral en las organizaciones públicas: análisis de la incorporación de la temática em convenios colectivos de trabajo. Anuario de Investigaciones. VXIII (), 107-115. Fecha de Consulta 23 de agosto de 2022. ISSN 0329-5885. Disponible em: <https://www.redalyc.org/artículo.oa?id=3691/369139947021>
- Cebey, M. C., & Ferrari, L. E. (2016). Violencia laboral en organizaciones públicas y privadas: percepciones y significaciones. Anuario de investigaciones, 23(1), 55-65. Recuperado en 23 de agosto de 2022, de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S185116862016000100005&lng=es&tlng=es
- Cebey, M. C. y Ferrari, L. E. (2016). Significaciones atribuidas a la violencia laboral. VIII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXIII Jornadas de Investigación XII Encuentro de Investigadores

en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires

Chamon, J. E. (2015). Gráficos de Dashboard para Microsoft Excel 2016. São Paulo:

Editorial Erica

Clance, P., R. e Imes, S. (1978). El fenómeno del impostor en mujeres de alto rendimiento: dinámica e intervención terapéutica. Teoría, investigación y práctica de la psicoterapia, 15(3), 1-8. doi: 10.1037/h0086006 »
<https://doi.org/10.1037/h0086006>

Collins, O. F. y Moore, D. G. (1970). The organization makers: a behavioral study of independent entrepreneurs. Nueva York: Appleton-Century-Crofts

CONEP/CNS/MS (2015). Disponible en:

<http://conselho.saude.gov.br/normativasconep?view=default>

Cordero, E. F. (2010). El inconsciente en Sigmund Freud. Portal de psicología de psicólogos. www.psicologia.pt ISSN 1646.6977 consultado el 20 de agosto de 2022. págs. 1-9

Corneau, G. (1991). Padre ausente, hijo necesitado. (L. Jahn, Trad.). São Paulo: Brasiliense.

Costa, LCB (2021). Movilización subjetiva y estrategias defensivas: un estudio sobre los Secretarios de las Coordinaciones de los Cursos de Graduación de un Ifes a la luz de la Psicodinámica del Trabajo [Disertación de Maestría].

Cunha, E. (1978). Estadística descriptiva en psicología y educación. Petrópolis: Voces

Dejours, C. (1986). Por un nuevo concepto de salud. Revista Brasileña de Salud Ocupacional. v. 14, n. 54, p. 82

- Dejours, C. (1992). Una nueva visión del sufrimiento en las organizaciones. En: Chanlat, J. F. (Coord.). El individuo en la organización: dimensiones olvidadas. San Pablo: Atlas, pp. 151-173
- Dejours, C. (1993). Inteligencia y organización del trabajo de los trabajadores. En: HIRATA, H. (Org.) On the Japanese model. São Paulo: Edusp, pp. 281-309
- Dejours, C. (2000). Psicodinámica del trabajo y vínculo social, en Actualidad Psicológica Año XXIV, N° 274, 2-5
- Dejours, C. (2004). De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo. En: Lancman, S.; Sznelwar, L. I. (Org.). Christophe Dejours: de la psicopatología a la psicodinámica del trabajo. Río de Janeiro: Fiocruz; Brasilia: Paralelo 15. Adenda
- Dejours, C. (2006). La banalización de la injusticia social, Buenos Aires, Boletín Topia, 162. La psicodinámica del trabajo
- Dejours, C. (2013). Trabajo vivo, Tomo II. Trabajo y Emancipación. Buenos Aires: Topía Editorial
- De Vries, M. K. (1985). El lado oscuro del emprendimiento. Harvard Business Review, 63(6), 160-167
- De Vries, M. K. (2003). Organizaciones en el sofá: una perspectiva clínica sobre la dinámica organizacional, INSEAD
- Dorneles, E.; Salvagni, J.; Nodari, C. N. (2017). El liderazgo como diferencial en las organizaciones: un estudio sobre la percepción de los directivos. HOLOS, Año 33, Vol. 08.
- Dreher, M. T. y Tomio, D. (2004). Gestión de empresas familiares en turismo: la realidad de Blumenau, SC. Revista Electrónica de Ciencias Administrativas

(RECADM) - ISSN 1677-7387 Faculdade Cenecista de Campo Largo -

Coordenação do Curso de Administração v. 3, n. 2.

Drummond, V. S. (2004). Confianza y gestión organizacional: los retos del liderazgo en los tiempos actuales. Tesis (doctorado) - Universidad Estatal de Río de Janeiro, Instituto de Psicología. Programa de Postgrado en Psicología Social

Eizirik, M.; Bergmann, D.S. (2004). La ausencia paterna y su repercusión en el desarrollo infantil y adolescente: un caso clínico. Revista de Psiquiatría de Rio Grande do Sul, Porto Alegre, v.26, n.3. Disponible en:
<<http://www.scielo.com.br>>.

Elizur, D., Borg, I., Hunt, R. & Beck, I. M. (1991). La estructura de los valores del trabajo - Una comparación intercultural. Revista de Comportamiento Organizacional, Chichester. v.12, n. 1.

Enríquez, E. (1999). La pérdida del trabajo, la pérdida de identidad. En M. R. Nabuco & A. Carvalho Neto (Orgs.), Contemporary labor relations. Belo Horizonte: IRT.

Feijoo, A. M. L. C. (2010) Investigación y estadística en psicología y educación. Río de Janeiro: Centro Edelstein de Investigación Social, 2010, 109p. ISBN 978-85-7982-048-9. Disponible en SciELO Books

Felzenszwalb, M. (2003). Partenogénesis: los efectos de la exclusión parental en el desarrollo de la personalidad y la dinámica familiar. Tesis doctoral, Programa de Posgrado en Medicina Social, Universidad Estatal de Río de Janeiro, Río de Janeiro.

Ferreira, N. S. A. (2002). La llamada investigación "estado del arte". Vol. 23, No. 79, págs. 257 y 272. Revisión y síntesis • Educ. Soc. 23 (79) ago
<https://doi.org/10.1590/S0101-73302002000300013>

Ferreira, P. L. (2005). Estadística descriptiva e inferencial: notas breves. Universidad de Coimbra, Facultad de Economía

Ferreira, E. C. & Alves, M. A. (2018) El síndrome del impostor y su relación con la enseñanza: un estudio con los profesores de ciencias contables y administración. Monografía (Especialización) Universidad Federal Fluminense, Volta Redonda, Río de Janeiro.

Figueiredo, L. C. (2003). Más allá de las matrices: el psicoanálisis como enclave de la modernidad. Ceará: Revista de Psicología, vol. 21, No. 1/2, págs. 103-110. Repositorio Institucional de UFC. Disponible en:
<http://www.repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/12782/1/2003_art_lcfigueiredo.pdf>Acceso: 1 de septiembre de 2022

Figueiredo, L. C. (2013). Matrices del pensamiento psicológico. Río de Janeiro: Editora Vozes

Figueiredo, L. C. (2006). La cuestión del significado, la intersubjetividad y las teorías de las relaciones de objeto. Revista Brasileña de Psicoanálisis.

Fineman, S. (2005). Apremiar la emoción en el trabajo: tensiones paradigmáticas. Revista Internacional de Trabajo Organizacional y Emoción, v.1.

Fuentes, F. F. (2008). Conflicto psíquico en la teoría de Freud. Psyche, 12(23)
Consultado el 6 de septiembre de 2022
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S14151138200800200011&lng=pt&tlng=pt

Freire, E. (2008). El inconsciente es psicossomático. Revista de subjetividades, 8(4),911-924. [La consulta finaliza el 21 de agosto de 2022]. ISSN: Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=527570201008>

- Freud, S. (1996). Conferencia XXII. En: Freud, S. Brazilian Standard Edition of the Complete Works of Sigmund Freud. Vol. XVI. Río de Janeiro: Imago. (Trabajo original publicado en 1916)
- Freud, S. (1996). Lo negativo. En: Freud, S. Brazilian Standard Edition of the Complete Works of Sigmund Freud. Vol. XIX. Río de Janeiro: Imago. (Trabajo original publicado en 1925)
- Freud, S. (1996). Esquema del psicoanálisis. En: Brazilian Standard Edition of the Complete Works of Sigmund Freud, vol. XXIII. Río de Janeiro: Imago. (Trabajo original publicado en 1940)
- Freud, S. (1996). Proyecto para una psicología científica. En: Freud, S. Brazilian Standard Edition of the Complete Works of Sigmund Freud. Río de Janeiro: Imago, vol. I (Obra original publicada en 1895)
- Freud, S. (1996). Delirios y sueños en Gradiva de Jensen. Edición Estándar Brasileña de las Obras Completas de Sigmund Freud, vol. IX. Río de Janeiro: Imago. (Trabajo original publicado en 1907)
- Freud, S. (1973). Cinco lecciones de psicoanálisis y contribuciones a la psicología del amor, vol. XI. Río de Janeiro: Imago Editora LTDA. (Trabajo original publicado en 1910)
- Freud, S. (1974). Tótem y tabú. En S. Freud. Edición Estándar Brasileña de las Obras Psicológicas Completas de Sigmund Freud, vol. XIII. Río de Janeiro: Imago. (Trabajo original publicado en 1913)
- Freud, S. (1974). Algunas reflexiones sobre la psicología del colegial. En S. Freud, Brazilian Standard Edition of the Complete Psychological Works of Sigmund Freud (J. Salomão, trad., Vol. 13, pp. 281-288). Río de Janeiro: Imago. (Trabajo original publicado en 1914)

- Freud, S. (2006c). Dos historias clínicas ("Little Hans" y "The Rat Man"). En: Obras completas de Sigmund Freud. Vol. X. Río de Janeiro: Imago. (Trabajo original publicado en 1909)
- Freud, S. (2006). Más allá del principio del placer. En Freud, S. Escritos sobre la psicología del inconsciente. Vol. II. Río de Janeiro: Imago Ed. (Trabajo original publicado en 1920)
- Freud, S. (2011). Psicología de las masas y análisis del yo y otros textos. São Paulo: Companhia das Letras (Obra original publicada en 1921)
- Freud, S. (2012). La interpretación de los sueños I y II, Porto Alegre: Imago. (Trabajo original publicado en 1900)
- Freud, S. (2013). Introducción al narcisismo. En: Freud, S. Complete Works, Vol. XII (pp. 13-50). São Paulo: Companhia das Letras. (Trabajo original publicado en 1914)
- Freud, S. (2006l). El futuro de una ilusión. En: Brazilian Standard Edition of the Complete Psychological Works of Sigmund Freud, Vol. XXI (pp. 15-66). Río de Janeiro: Imago. (Trabajo original publicado en 1927)
- Freud, S. (1970). Leonardo da Vinci es un recordatorio de su infancia. En: Freud, S. Obras psicológicas completas. Vol. XI (págs. 59 a 124). Río de Janeiro: Imago. (Trabajo original publicado en 1910)
- Freud, S. (1974). Psicología de las masas y análisis del yo. En: Freud, S. Obras psicológicas completas. Vol. XVIII, Río de Janeiro: Imago. (Trabajo original publicado en 1921)
- Freud, S. (1969). Formulaciones sobre los dos principios del funcionamiento mental. En: Freud, S. Obras psicológicas completas. Edición Estándar Brasileña. Vol. XII. Río de Janeiro: Imago. (Trabajo original publicado en 1911)

- Freud, S. (1969). Las unidades y sus vicisitudes. En: Freud, S. Obras psicológicas completas. Edición Estándar Brasileña. Vol. XIV. Río de Janeiro: Imago. (Trabajo original publicado en 1915)
- Freud, S. (1969). La psicopatología de la vida cotidiana. En: Freud, S. Obras psicológicas completas. Edición Estándar Brasileña. Vol. VI. Río de Janeiro: Imago. (Obra original publicada en 1901)
- Freud, S. (1969). El inconsciente. Edición estándar brasileña de las obras completas de Sigmund Freud. Río de Janeiro: Imago Editora LTDA. (Trabajo original publicado en 1915)
- Freud, S. (1969). La disolución del complejo de Edipo. En S. Freud, O ego o Id e outros obras Brazilian Standard Edition of the Complete Psychological Works of S. Freud, Vol. XIX; págs. 191 a 199. Río de Janeiro, RJ: Imago. (Trabajo original publicado en 1924)
- Freud, S. (1974). El malestar en la civilización. En: Freud, S. Obras psicológicas completas. Edición Estándar Brasileña. Tomo XXI. Río de Janeiro: Imago. (Trabajo original publicado en 1930)
- Freud, S. (1976). Las conferencias introductorias. En: Freud, S. Obras psicológicas completas. Edición Estándar Brasileña Volumen XXII. Río de Janeiro: Imago. ((Trabajo original publicado en 1933)
- Freud, S. (1996). Romances familiares. En: Freud, S. Edición estándar brasileña de las obras psicológicas completas de Sigmund Freud. Vol. IX. Río de Janeiro: Editora Imago. (Trabajo original publicado en 1908)
- Freud, S. (1972). Tres ensayos sobre la teoría de la sexualidad (Ramiro da Fonseca, trad.). Lisboa: Livros do Brasil. (Trabajo original publicado en 1905).

- Funes Molineri, M. (2010). Implicación y transferencia institucional desde la perspectiva del análisis institucional, en *Psicólogos Institucionales Trabajando. La Psicología Institucional en Docencia, Investigación y Extensión Universitaria* (pp.259-267). Buenos Aires: Eudeba.
- Gasl, F. (1999). *Autoayuda en conflictos – una metodología para el reconocimiento y soluciones en las organizaciones*. São Paulo: Antroposófica
- Gil, A. C. (1999). *Métodos y técnicas de investigación social*. São Paulo: Atlas
- Gil, A. C. (2002). *Cómo desarrollar proyectos de investigación*. Atlas.
- Gomes, M.C.A.P. (2001). El renacimiento de Edipo o la importancia de la función paterna en la configuración de las familias actuales. *Revista Brasileña de Psicoanálisis*, São Paulo, v. 35.
- Gomes, M. B. (2013). Conflicto: conocimiento y confrontación. *Revista FAMECOS: medios, cultura y tecnología*, 20(3),618-633. [cierra la consulta el 7 de septiembre de 2022].
ISSN:14150549.Disponible en:<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=495551076005>.<https://doi.org/10.15448/1980-3729.2013.3.12198>
- Goncalves, C. S. (2015). Choques conceptuales entre psicoanálisis y filosofía. *Ciencia y Cultura*, 67(1), 43-46. <https://dx.doi.org/10.21800/2317-66602015000100015>
- González, F. E. (2020). Reflexiones sobre algunos conceptos de investigación cualitativa. *Revista de Investigación Cualitativa*. São Paulo (SP), pp.155-183, ago. ISSN 2525-8222 DOI: <http://dx.doi.org/10.33361/RPQ.2020.v.8.n.17.322>
- Goulart Junior, E., Cardoso, H. F., Alves, T. A. y Silveira, A. M. (2021). Habilidades, ansiedad y depresión en los gerentes. (2021). *Psicología: Ciencia y profesión*

2021 v. 41, e221850, 1-12. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003221850>

Disponible en www.scielo.br/pcp

- Guimaraes, E. H. y Macêdo, K. B. (2013). El papel del emprendedor en la formación de grupos sociales: un enfoque psicodinámico. *Revista de psicología organizacional y laboral*, 13(3), 257-264
- Hall, C. S., Lindzey, G. y Campbell, J. B. (2000). *Teorías de la personalidad*. Porto Alegre: Artmed
- Haveman, H. A. y Khaire, M. V. (2004). ¿Supervivencia más allá de la sucesión? El impacto contingente de la sucesión de fundadores en el fracaso organizacional. *Journal of Business Venturing*, v.19, n.3, pp. 437-463
- Horney, K (1937) *La personalidad neurótica de nuestro tiempo*. Río de Janeiro: Civilización brasileña.
- Jaramillo, Luis Guillermo (2003). ¿Qué es Epistemología? . *Cinta de Moebio*, (18),0. [fecha de Consulta 31 de agosto de 2022]. ISSN: Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10101802>
- Jordania, D. (2018). Enfoques metodológicos contemporáneos para la investigación cualitativa: una revisión del manual de Oxford de métodos cualitativos. *El Informe Cualitativo*, [S.l.], 23(3), págs. 547 a 556. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2018.344>
- Kaës R. (1987) Los organizadores psíquicos del grupo, *Revista de Psicología y Psicoterapia de Grupo*, XII, publicación de la Asociación Argentina de Psicoterapia de Grupo, Buenos Aires
- Kaës, R. (1991). La realidad psíquica y el sufrimiento en las instituciones. En R. Kaës (Org.), *La institución y las instituciones: estudios psicoanalíticos* (pp. 20-58). São Paulo, SP: Casa del Psicólogo

- Kaës, R. (2000). Un pacto de resistencia intergeneracional al duelo. En Correa, O. B. R. (Org.), Los avatares de la transmisión psíquica (pp. 45-61). São Paulo: Escuchando
- Kauati, A. (2013) Síndrome del impostor: y vida académica. Inter paradigmas, v. 01.
- Klein, M. (2006). Nuestro mundo adulto y sus raíces en la infancia. En: Envidia y gratitud y otras obras. Río de Janeiro: Imago. (Trabajo original publicado en 1959)
- Klein, M. (2006). Obras completas de Melanie Klein, vol 3, Envidia y gratitud y otras obras. Río de Janeiro: Imago. (Trabajo original publicado en 1957)
- Klein, M. (2006). Influencias mutuas en el desarrollo del yo y el ello. En: Envidia y gratitud y otras obras (1946-1963). Río de Janeiro: Imago. (Trabajo original publicado en 1952)
- Kusnetzof F. J. C. (1982). Introducción a la psicopatología psicoanalítica. Río de Janeiro: Nueva Frontera
- Lakatos, E.M., Marconi y (1995). Fundamentos de metodología científica. São Paulo: Atlas
- Lancman, S. y Uchida, S. (2003). Trabajo y subjetividad: la mirada de la psicodinámica del trabajo. Cuadernos de Psicología Social del Trabajo, 6, pp. 79-90
- Lapierre, L. (1995). Imaginería y liderazgo. São Paulo: Atlas
- Laplanche, J.; Pontalis, J.-B. (1986). Vocabulario del psicoanálisis. São Paulo: Martins Fontes
- Laplanche, J. y Pontalis, J. B. (1988). Vocabulario del psicoanálisis. São Paulo: Martins Fontes

- Laplanche, J. y Pontalis, J. B. (2004). Vocabulario del psicoanálisis: Laplanche y Pontalis. São Paulo, SP: Martins Fontes
- Lebovici, S. (1987). El bebé, la madre y el psicoanalista. Porto Alegre: Artes Médicas.
- Levi-Strauss, C. (1988). Las Estructuras elementares de parentesco. Barcelona: Paidós
- Lima, M. J. O. (2009). Empresas familiares en la ciudad de Franca: un estudio desde la perspectiva del trabajo social [online]. São Paulo: Editora UNESP; São Paulo: Cultura Académica. ISBN 978-85-7983-037-2. Disponible en SciELO Books
- Lisón, C. (1988). Antropología: horizonte teórico Granda: Colmares
- Lodi, J. B. (1987). Sucesión y conflicto en la empresa familiar. São Paulo: Pionero
- Lopes, R. G. (2011) ¿De qué sufren los hijos de padres separados? Revista aSEPHallu, Río de Janeiro, vol. VII, n. 13, disponible en www.isepol.com/asephallus
- Malfé, R. (1981) Psicología institucional psicoanalítica, en lo institucional. Revista Argentina de Psicología de APBA, 30, pp. 27-44
- Maldonado, M. (2014). Diccionario de las ciencias de la mente: psicología, psiquiatría, psicoanálisis, neurociencias. Río de Janeiro: Senac Nacional Editoras.
- Malfé, R. (1989). Psicología institucional psicoanalítica. Un caso institucional, en Revista Argentina de Psicología. N° 21. Buenos Aires, RAP
- Malpique, C. A. (1990) Ausencia del padre. Oporto: Edições Afrontamento.
- Marconi, M. A., Lakatos, E. M. (2010). Fundamentos de metodología científica. São Paulo: Editorial Atlas

- McClelland, D. C. (1987). *Motivación humana*. Cambridge: Cambridge University Press
- Merhi, D. Q.; Sylvia Junior, A.; SMITH, P. O. M.; Smith, A. R. L. (2010). Carreras y proceso de sucesión en la empresa familiar: un análisis a la luz de la teoría psicoanalítica. En: Reunión de la ANPAD, 34. 2010, Río de Janeiro. Anales
- Meurer, A. M. & Costa, F. (2020) ¿Si la máscara se cae? fenómeno impostor, características personales y antecedentes familiares de los estudiantes de posgrado. *Avances en Ciencia: Contabilidad Aplicada*, v. 03.
- Monzani, L. R. (2009). ¿Cuál es la filosofía del psicoanálisis? *Philosophos - Revista de Filosofía*, Goiânia, v. 13, n. 2, pp. 11-19. doi: 10.5216/phi.v13i2.5735. Disponible en: <https://revistas.ufg.br/philosophos/article/view/5735>. Acceso en: 5 set. 2022
- Morales, S. A. (2004). *Relación entre las competencias junguianas y los tipos psicológicos en los empresarios*. Tesis (doctorado) - Universidad Federal de Santa Catarina, Centro Tecnológico. Programa de Postgrado en Ingeniería de Producción
- Morán, C. (2009). *Estrés, burnout y mobbing. Recursos y estrategias de afrontamiento*. Salamanca: Amarú
- Moreira, D. A. (2007). El uso de programas informáticos en el análisis cualitativo: oportunidades, ventajas y desventajas. *Diario de negocios* 12(2), 56-68
- Muza, G. M. (1998) De la protección generosa a la víctima del vacío. En: Silveira P. *Ejercicio de la paternidad*. Porto Alegre: Artes Médicas.
- Napoli, M. L.; Cebej, M. C. (2011). Coreografías organizacionales: cisnes danzantes en las aguas de la excelencia. *Journal Ética & Cine. Revista Académica Cuatrimestral*, 1 (1), 59-74. ISSN 2250-5415. Disponible en:

http://journal.eticaycine.org/IMG/pdf/Napoli___Cebey_Coreografias_organizaciones.pdf

Napoli, M. L. & Koffsmon, S. (2015). La psicodinámica del trabajo. En: Filippi, G.; Ferrari, L. & Sicardi, E. (Comp.). *Psicología y trabajo, una relación posible*. Tomo II (pp. 153-163). Buenos Aires: Eudeba

Oliveira, D. (2006). *La empresa familiar: cómo fortalecer la empresa y optimizar el proceso de sucesión*. São Paulo: Atlas

Oliveira, W. K., Duarte, E., França, G. A. de F. y Garcia, L. P. (2020). Cómo Brasil puede detener el COVID-19. Artículo especial. *Epidemiol. Serv. Salud* 29 (2) 27 abr 2020. <https://doi.org/10.5123/S1679-49742020000200023>

Organización Internacional del Trabajo. (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención*. Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo, 56. Ginebra: OIT

Paulino, A. D.; Rossi, S. M. M. (2003). Un estudio de caso sobre el perfil empresarial: características y rasgos de la personalidad empresarial. *Encuentro de Estudios sobre Emprendimiento y Gestión de Pequeñas Empresas*. 3., 2003, ISSN 1518-4342. Brasilia. Anales. Brasilia: UEM/UEL/UnB, 2003, págs. 205-220

Pérez, D. O. (2009). El psicoanálisis como experiencia ética y el problema de la científicidad. *Revista de malestar y subjetividad*, 9(4), 1203-1232. Consultado el 1 de septiembre de 2022

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S151861482009004000007&lng=pt&tlng=pt

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S151861482009000400007&lng=pt&tlng=pt

- Perron, R. (1995). Tómallo de verdad. *Revue Française de Psychanalyse*, v.59, n.2, p.477-512.
- Petot, J. M. (1992). *Melanie Klein II, el yo y el objeto bueno*. São Paulo: Editora Perspectiva. (Colección de Estudios).
- Pinto, J. F. y Paula, A. P. P. (2018). Contribuciones de la epistemología cualitativa de González Rey a los estudios transdisciplinarios. *Psicología y Sociedad*, 30, e166100. Universidad Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte/MG, Brasil. <http://dx.doi.org/10.1590/18070310/2018v30166100>. <https://www.scielo.br/j/psoc/a/npMBwR54kzjpC56tB4mxP9c/?lang=pt&format=pdf>
- Puentes, A. M. (2004). El tabú del incesto y las miradas de Freud y Lévi-Strauss. *Trails*, Bethlehem, año 4, no. 1, pp. 7-14, julio, consultado el 28 de agosto. Disponible en http://www.educadores.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/dezembro2013/sociologia_artigos/pontes_artigo.pdf
- Ravanello, T., Machado, I. D., Martínez, M. de C. y Nabarrete, L. M. de S. (2016). Los caminos de la investigación psicoanalítica: de la epistemología al método. *General: Revista Interinstitucional de Psicología*, 9(1), 110-124. Consultado el 29 de agosto de 2022 de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S198382202016000100009&lng=pt&tlng=pt.
- Rizzato, S. C. C. & Moran, M. C. (2013). Emprendimiento y personalidad: el perfil en estudiantes brasileños. *Revista de Psicología: Organizaciones y Trabajo*, 13(3), Sep-Dec 2013, pp. 279-292
- Rogers, C. (1992). *Terapia centrada en el cliente* (M. Ferreira, Trad.). São Paulo: Martins Fontes. (Trabajo original publicado en 1951).

- Rondeau, A. (1996). La gestión de conflictos en las organizaciones. En J. F. Chanlat (Coord.). El individuo en la organización: dimensiones olvidadas. São Paulo: Atlas
- Rossato, F. J. (2008). Del mito del fundador al mito de Edipo: posibles aportaciones psicoanalíticas. En: National Meeting of Graduate Programs in Management, 32. Río de Janeiro, RJ. Anales. Río de Janeiro
- Roudinesco, E. (2009). En defensa del psicoanálisis: ensayos y entrevistas. Río de Janeiro: Jorge Zahar
- Salvagni, J., Nodari & , C. N. , Dorneles, E. L. (2017). El liderazgo como diferencial en las organizaciones: un estudio sobre la percepción de los directivos. *Holos*, 8(), 172-190. [Cierra la consulta el 23 de agosto de 2022]. ISSN: 1518-1634. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=481554853014>
- Sampieri, R. H., Collado, C. F. y Lucio, P. B. (2014). Metodología de la investigación. México: Interamericana Editores S. A
- Schiller, P. (2018). Ser padre. Video para el canal de youtube Café Filosófico CPFL. Extraído de <https://www.youtube.com/watch?v=aR3UHBQINfs>
- Segal, H. (1973). Introducción a la obra de Melanie Klein. Río de Janeiro: Imago (Trabajo original publicado en 1964)
- Sganzerla, I. M.; Levandowski, D. C. (2010). La ausencia paterna y sus repercusiones para el adolescente: análisis de la literatura. *Psicol. rev. (Belo Horizonte)* [en línea]. vol.16, n.2, págs. 295-309
- Smith, A, K, S; Nascimento, F. Edward; Cavalcanti, Medeiros, Thiago-(2021). Fenómeno del impostor y perfeccionismo: evaluación del papel mediador de la autoestima-Universidade Federal do Mato Grosso do Sul- UFMS, Campo Grande, MS, Brasil-Faculdade Santa Maria -WSF, Cajazeiras, PB, Brasil.

Sófocles. (2005). El rey Edipo. Versión ebook. EbooksBrasil.com.

<https://www.ebooksbrasil.org/adobeebook/edipo.pdf>. (Obra original publicada en 427 a. C.)

Soldado, L. M.; Constanti, E.; Hashimoto, F. (2007). Liderazgo y sufrimiento psíquico: un estudio con directivos de una organización empresarial. *Revista Transversal*. (05), págs. 37-61

Soro, C. J. Ferreira, M. A. B. (2017). Normas de categorías ad hoc para la lengua portuguesa. *Revista de la Asociación Portuguesa de Psicología*, ISSN 2183-2471. Vol. 31(1),59-68

Stinieski, M. S. y Poletto, M. (2009). Líder, factores intrapsíquicos e interpsíquicos y las relaciones con los dirigidos. Disponible en <http://www.ftec.com.br/static/media/uploads/comunicacao-marianastinieski.pdf>, consultado el 25 de agosto.22

Teixeira, R. M. & Carvalhal, F. (2013). Sucesión y conflictos en empresas familiares: estudio de casos múltiples en pequeñas empresas hoteleras. *Estudios y perspectivas en turismo*, 22(5), 854-874

Tesser, G. J. (1994). Principales líneas epistemológicas contemporáneas. *Educating in Review*, (10), 91-98. <https://dx.doi.org/10.1590/0104-4060.131>

Tubert, S. (1997). Figuras del Padre. In: *Feminismos*. Madrid: Ediciones Catedra

Ulloa, F. (1969). Psicología institucional, una aproximación psicoanalítica en *Revista de Psicoanálisis*, N° XXVI, Buenos Aires

Vidal, P. E. V. (2010). La invención del psicoanálisis y la correspondencia

Freud/Fliess. *Estilos clínicos*, 15(2), 460-479. Consultado el 1 de septiembre de 2022

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415712820100

00200012&lng=pt&tlng=pt

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415712820100002000

12&lng=pt&tlng=pt

Vygotsky, L. S. (2003). *Psicología Pedagógica*. Porto Alegre: Artmed

Vilas Boas, E. P. (2015). *El comportamiento del emprendedor y sus influencias en el proceso de creación y el desempeño de la empresa*. Tesis (doctorado) - Universidad de São Paulo, Departamento de Administración. Programa de Postgrado en Administración de Empresas

Wallon, H. (1989). *Los orígenes del pensamiento del niño*. Sao Paulo: Manole.

Winnicott, D. W. (1988). *Comunicación entre el bebé y la madre y entre la madre y el bebé: convergencias y divergencias*. En D. W. Winnicott (1988/1987a), *Babies and Their Mothers*. São Paulo: Martins Fontes. (Trabajo original publicado en 1968; respetando la clasificación Huljmand, tenemos 1968d)

Winnicott, D. W. (2000). *Retractación y regresión*. En D. W. Winnicott, *From Pediatrics to Psychoanalysis: Selected Works* (pp. 347-354, D. L. Bogomoletz, Trad.). Río de Janeiro: Imago. (Trabajo original publicado en 1954).

Zanetti, S. A. S. y Höfig, J. A. G. (2016). *Repensar el complejo de Edipo y la formación del superyó en los tiempos contemporáneos*. Artículo • *Psicol., Ciênc. Prof. (Impr.)* 36 (3) • Jul-Sep 2016 •

<https://doi.org/10.1590/19823703001652014>

ANEXO A



UNIVERSIDAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y SOCIALES

Questionário ad hoc com escala Likert de 5 opções

Nome:

Idade:

Sexo:

Nível de estudo:

Cargo:

Tempo no cargo:

Tempo na empresa:

Quantidade de pessoas sob sua gestão:

Homens:

Mulheres:

Idade média:

Leia as afirmações e selecione o número que melhor descreve você em cada situação:

1 Nunca	2 Raras vezes	3 Algumas vezes	4 Usualmente	5 Sempre
---------	---------------	-----------------	--------------	----------

Seção 1

Item	1 Nunca	2 Raras vezes	3 Algumas vezes	4 Usualmente	5 Sempre
1 Tenho conflitos com os funcionários nos últimos 6 meses					
2 Tenho conflitos atualmente com meu pai					
3 Tive conflitos com meu pai na infância					
4 Tenho/Tive conflitos com outras pessoas					

Seção 2

Item	1 Nunca	2 Raras vezes	3 Algumas vezes	4 Usualmente	5 Sempre
5 Tenho sentimento de tristeza em relação ao meu pai					
6 Tenho sentimento de culpa em relação ao meu pai					
7 Tenho sentimento de frustração em relação ao meu pai					
8 Tenho sentimento de ódio em relação ao meu pai					
9 Tenho sentimento de amor em relação ao meu pai					
10 Tenho sentimento de medo em relação ao meu pai					
11 Tenho sentimento de revolta em relação ao meu pai					
12 Tenho sentimento de abandono em relação ao meu pai					
13 Tenho sentimento de desamparo em relação ao meu pai					
14 Tenho sentimento de desorientação em relação ao meu pai					
15 Tenho outro sentimento em relação ao meu pai					

Seção 3

Item	1 Nunca	2 Raras vezes	3 Algumas vezes	4 Usualmente	5 Sempre
16 Meu pai é uma pessoa presente em minha vida					
17 Meu pai é uma pessoa ausente em minha vida					
18 Meu pai é uma pessoa protetora em minha vida					
19 Meu pai é uma pessoa que dá segurança em minha vida					
20 Meu pai é uma pessoa que representa punição em minha vida					
21 Meu pai é uma pessoa negligente em minha vida					
22 Meu pai é uma pessoa que representa					

um rival em minha vida					
------------------------	--	--	--	--	--

Seção 4

Item	1 Nunca	2 Raras vezes	3 Algumas vezes	4 Usualmente	5 Sempre
23 Meu pai é autoritário					
24 Meu pai representa a lei em casa					
25 Meu pai estabelece os limites em casa					
26 Meu pai representa a proibição em casa					

Seção 5

Item	1 Nunca	2 Raras vezes	3 Algumas vezes	4 Usualmente	5 Sempre
27 Você crê que o tipo de vínculo que tem com seu pai impacta na relação com seus colaboradores/as?					

ANEXO B



UNIVERSIDAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y SOCIALES

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - (TCLE)

Estimado empresário, o senhor está sendo convidado a participar da pesquisa: Representação paterna em empresários em situação de conflito com os seus funcionários desenvolvida por Agostinho Nunes Neto, aluno/pesquisador de Doutorado em Psicologia da Universidade de Ciências Empresariais e Sociais – UCES, Buenos Aires/Argentina, sob orientação da Professora Dr^{ra}. María Carolina Cebey, a quem poderá ser consultada a qualquer momento que julgar necessário através do email: carocebey@yahoo.com.br. **O objetivo central do estudo é: analisar as características que se apresentam nas representações paternas em empresários em conflito com seus funcionários.**

O convite à participação do senhor nesta pesquisa se deve ao fato exclusivo do senhor ser empresário com demanda de conflito com funcionários, e esta pesquisa está interessada justamente nestas vivências. Porém, **se trata de uma participação voluntária**, isto é, ela não é obrigatória, e o senhor tem plena autonomia para decidir se quer ou não participar, bem como retirar sua participação a qualquer momento, desde que seja antes da defesa da tese. O senhor não será penalizado de nenhuma maneira caso decida não consentir sua participação, ou desistir da mesma. Contudo, ela é muito importante para a execução da pesquisa. Serão garantidas a confidencialidade e a privacidade de todas as informações prestadas.

Qualquer dado que possa identificá-lo será omitido na divulgação dos resultados da pesquisa, a exemplo de nomes, apelidos, nome da empresa, etc., e o material contendo as informações, será armazenado em local chaveado e seguro, e ao final da pesquisa, todo material será mantido em arquivo seguro, por pelo menos cinco (5) anos, conforme Resolução CNS nº 466/12. O senhor será chamado do escritório privado do pesquisador que tem isolamento acústico, e, visando sigilo máximo dos conteúdos dos diálogos, o pesquisador ainda fará uso fones de ouvidos.

A qualquer momento, durante a pesquisa, ou posteriormente, o senhor poderá solicitar do pesquisador ou da sua orientadora informações sobre sua participação, que consistirá em responder a 1 Questionário com perguntas abertas que está armado a partir de 4 blocos: Sobre a história familiar: constituído de 4 perguntas, Sobre você e seu pai: constituído de 14 perguntas, Sobre conflitos: constituído de 5 perguntas e Sobre a história profissional voltada à gestão e relação com a equipe: constituído de 11 perguntas, todos eles estão direcionados a conhecer temas como história familiar, vínculo paterno, história profissional voltada à gestão e relação com a equipe. Também será aplicado 1 Questionário ad hoc com escala likert de 5 opções para trabalhar o vínculo paterno e a autoridade, composto por 27 afirmações distribuídas em 5 seções onde o senhor considerará para as respostas as seguintes numerações de acordo com a sua realidade vivencial: 1 Nunca 2 Raras vezes 3 Algumas vezes 4 Usualmente 5 Sempre. Salienta-se que o acesso e a análise dos dados coletados se fará apenas pelo pesquisador e sua orientadora.

O tempo da duração da chamada de vídeo via whatsapp será de aproximadamente 25 (vinte e cinco) minutos, podendo se prolongar ou abreviar, caso haja necessidade por parte do senhor; e nesta chamada serão explicados detalhes sobre a pesquisa, serão lidos os instrumentos, incluindo o TCLE, o senhor decidirá se deseja realmente participar da pesquisa, e usará o campo de texto do WhatsApp para expressar a esta vontade, assim que receber a seguinte mensagem: *{Sou o pesquisador Agostinho Nunes Neto e gostaria de obter o consentimento dos senhores para discorrer acerca de um projeto de pesquisa de doutorado que eu estou desenvolvendo. O líder e responsável pelo grupo 'estratégias de marketing emocional' disponibilizou o contato dos senhores porque o campo investigativo de interesse deste estudo está conectado com a representação paterna em empresários em situação de conflito com os seus funcionários, portanto, eu me permiti inferir que os senhores, se quiserem podem contribuir, então, se tiverem interesse em participar do referido projeto, prestarão um benefício significativo, não apenas para esta investigação, mas para o corpo científico como um todo. Caso não haja interesse, por favor apenas ignore e utilize a opção **sair do grupo**, assim, entenderei que não há interesse e a comunicação não se estenderá. Havendo desejo em participar, solicito que sejam disponibilizados dia e horário convergentes para que eu possa fazer a videochamada e explicitar sobre o projeto. Após o envio desta mensagem de texto será aguardado 1 (um) dia, não havendo manifestação, o nome será excluído. Peço desculpas antecipadas caso tenha sido inconveniente e desagradável a minha investida. Grato. Bom dia!}*.

O TCLE será lido para o senhor, ao término será perguntado se houve entendimento integral do conteúdo do documento, se houver necessidade o pesquisador lerá novamente (quantas vezes forem necessárias), até que o senhor esteja seguro para assiná-lo. A assinatura, que será virtual, será feita da seguinte maneira: o pesquisador, depois de lido o TCLE, encerrará a videochamada e enviará a seguinte mensagem de texto para o celular do senhor: *{Eu atesto que ouvi a leitura do Termo de Compromisso Livre Esclarecido - TCLE, entendi o seu conteúdo e aceito participar do projeto de pesquisa intitulada: 'Representação paterna em empresários em situação de conflito com os seus funcionários', assim, firmo a decisão digitando o meu nome completo a seguir _____}*. Após, o senhor enviará a mensagem acima assinada para o celular do pesquisador, será feito o print (foto da imagem expressa pelo monitor ou tela do notebook, tablet, computador, etc.) da mensagem, após, a videochamada será retomada e então haverá a leitura dos instrumentos, será perguntado se o senhor tem incertezas/dúvidas, se quer que leia novamente, se quer fazer alguma pergunta e ou comentário, ou algo similar. Então o senhor, após informar que tudo foi devidamente compreendido, o pesquisador indagará por qual via o senhor quer receber o arquivo com os instrumentos, e o TCLE (que estará firmado pelo pesquisador com a assinatura digitalizada do mesmo). O arquivo então será enviado ao término da videochamada. O pesquisador solicitará ao senhor que sinalize o recebimento dos documentos.

Respeitando e zelando pela integridade dos indivíduos que participarão da nossa pesquisa observamos, antes de tudo, os aspectos éticos e protetivos do senhor, de acordo com a Resolução 466/2012, que preza pela dignidade e autonomia da pessoa que participa de pesquisas, reconhecendo a sua vulnerabilidade, assegurando a sua vontade de contribuir e permanecer, ou não, na pesquisa, por intermédio de manifestação livre e esclarecida. Assim, acerca dos riscos (tanto os conhecidos como os potenciais, individuais ou coletivos) asseguramos que nos comprometemos em atenuá-los, visando o mínimo de danos e riscos possíveis. Assim, os riscos que a participação nessa pesquisa poderá suscitar têm a ver com áreas emocionais profundas humanas, desta forma, poderão acontecer avarias emocionais e afetivas provocadas pelas evocações das lembranças da infância e adolescência, embaraços, desconfortos ou outras vivências subjetivas a partir da

participação do senhor na pesquisa, desconfortos estes que poderão ser minimizados ou ainda invalidados, interrompendo o preenchimento dos instrumentos, falando com o pesquisador, que estará à disposição do senhor para oferecer formas de resolução do mal-estar, onde será oportunizado ao senhor expressar-se sobre o ocorrido e expor a opção que melhor sane o ocorrido, reduzindo consideravelmente quaisquer desalentos ou fragilidades surgidas. As manobras utilizadas estarão sujeitas aos eventos ocorridos, como exemplo pode ser citado: realizar a escuta ativa e estimular a fala sobre o motivo do desconforto do senhor e se couber, até mesmo sugerir a desistência imediata da participação na atividade. Não desejando o senhor debater com o pesquisador sobre o seu desconforto, ocasionado pela participação na pesquisa, o senhor poderá buscar suporte técnico especializado onde achar que seja mais adequado, ficando as despesas previstas e devidas a cargo do pesquisador acertá-las, bastando, para isto, que o senhor informe, via e-mail, whatsapp (mensagem escrita, mensagem via áudio, chamada de vídeo, etc.). os dados bancários para a execução da transferência monetária, pois, os contatos estarão todos constados neste TCLE – Termo de Consentimento Livre. O fato de NÃO ser uma aplicação presencial e coletiva, e que o senhor poderá escolher o local que usará para responder aos instrumentos, também auxiliarão na comodidade e bem-estar da participação.

Citamos ainda que o benefício relacionado com a colaboração do senhor nesta investigação será o de produzir material atualizado sobre o tema pesquisado para que se fortaleçam as redes de atenção técnica. Como uma contribuição mais palpável, é esperado que os resultados dessa investigação possam gerar conhecimentos que reduzam conflitos nas organizações e nas famílias, impactando assim para melhorar as relações entre gestores e sua equipe de trabalho e também com seus familiares, principalmente com o pai. E, pensando em uma contribuição voltada diretamente para o indivíduo participante, aventamos a possibilidade de o senhor tirar proveito do fato de poder resgatar as histórias da infância e adolescência, e também o histórico familiar destas fases da vida. Trazer para a fase atual lembranças infantis ternas e resgatar episódios comportamentais da época da adolescência, hoje, provavelmente ressignificados. Porém, se esta hipótese for equivocada, já foi mencionado no bloco de riscos as medidas protetivas cabíveis.

Registra-se que o senhor será ressarcido de gastos financeiros que porventura tiver em função da participação na pesquisa. A forma de ressarcimento poderá ser via depósito ou transferência bancária, podendo o benefício ser entregue também ao representante Legal devidamente documentado, ou ainda, o senhor poderá escolher outra forma que não estas sugeridas acima. O senhor também poderá buscar ajuda Legal para intervir na questão, caso entenda ser necessário.

Os resultados desta pesquisa serão divulgados primeiramente na ocasião da defesa oral da tese de doutorado, possivelmente em palestras dirigidas ao público especializado, relatórios individuais para o senhor ou algum representante Legal, devidamente documentado, nomeado pelo senhor (caso seja requerido), e artigos científicos.

Este documento será escrito e impresso em duas (2) vias, às quais serão destinadas uma (1) para o pesquisador e uma (1) para o senhor, sendo cópia, o mesmo teor constará nas duas (2) vias. Neste caso, como será uma comunicação virtual, ressalta-se que a cópia do senhor será enviada eletronicamente, juntamente com os instrumentos; visando maior segurança para o senhor, e integridade, idoneidade e transparência para o documento. Nas vias, ao final, à direita, estarão indicadas as sequências de folhas que o documento possui.

Em caso de dúvida quanto à condução ética do estudo, o senhor, por favor entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa Universidade Estadual do Tocantins / UNITINS: Sede Administrativa - Qd. 108-Sul Alameda 11, Lote 03 - Plano Diretor Sul, Palmas - TO, 77020-122. Telefone: (63) 3219-29-29.

O Comitê de Ética é a instância que tem por objetivo defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade e para contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro dos padrões éticos. Dessa forma o comitê tem o papel de avaliar e monitorar o andamento do projeto de modo que a pesquisa respeite os princípios éticos de proteção aos direitos humanos, da dignidade, da autonomia, da não maleficência, da confiabilidade e da privacidade.

Local: _____, _____/_____ de 2022

Agostinho Nunes Neto
Pesquisador Responsável – CPF: 233.600.544-15
Representação paterna em empresários em situação de conflito com os seus funcionários
 agostinhocaa@hotmail.com
Endereço comercial: Quadra 401-Sul, Conj. 1, Lt. 1 s/n - Plano Diretor Sul, Palmas - TO,
77015-550
WhatsApp: 69 9995-12-35

Declaro que entendi os objetivos e condições de minha participação na pesquisa e concordo em participar da mesma

Participante da pesquisa - Nome completo e assinatura

Cpf do participante da pesquisa nº:

ANEXO C**UNIVERSIDAD DE CIENCIAS
EMPRESARIALES Y SOCIALES**

Entrevista Semidirigida

Data: _____ hora: _____

Nome: _____

Sobre a história familiar

Fale um pouco sobre a sua infância.

Como era sua relação com seus familiares?

Como é atualmente a relação com sua família?

Há algo mais que gostaria de falar sobre sua história familiar?

Sobre você e seu pai

Como você descreveria a si mesmo?

Mencione algumas de suas principais características

Quais são os aspectos que considera difíceis sobre si mesmo?

Quais são os aspectos que considera positivos sobre si mesmo?

Há algo mais que gostaria de falar sobre você mesmo?

Como você descreveria seu pai?

Mencione algumas das principais características do seu pai

Quais são os aspectos que considera difíceis de como é seu pai

Quais são os aspectos que considera positivos de como é seu pai

Seu pai viveu com você? Nunca viveu? Se viveu, até que idade? Como ele era?

Fale um pouco mais sobre a sua relação com seu pai...

Você tem outro sentimento em relação ao seu pai que não foi perguntado no questionário?

Em caso afirmativo, qual?

Complete a frase: meu pai é uma pessoa...

Há algo mais que gostaria de falar sobre o seu pai?

Sobre conflitos

O que você entende por conflito?

Você teve conflitos na infância? Em caso afirmativo, com quem? fale um pouco sobre isso.

Você tem ou teve conflitos com alguém? Em caso afirmativo, com quem? Fale um pouco sobre isso.

Teve algum conflito específico com seu pai? Qual? Como foi?

Se você tem conflito(s) atualmente com seu pai, fale sobre ele(s).

Sobre a história profissional voltada à gestão e relação com a equipe

Fale um pouco sobre sua história profissional voltada à gestão.

Fale um pouco sobre sua história profissional voltada à relação com a equipe.

Você tem dificuldades enquanto gestor? Em caso afirmativo, quais? Fale um pouco sobre isso.

Quais são seus pontos fortes enquanto gestor? Fale um pouco sobre eles.

Como é a sua relação com seus funcionários?

Fale um pouco sobre os pontos positivos na relação com os funcionários

Você tem ou teve algum conflito específico com alguém do trabalho? Com quem? Que tipo de conflito? Como foi? Como era essa pessoa? Você faria algo diferente nesse conflito? Fale um pouco sobre isso.

O que especificamente você fez nas situações de conflito? Deixou passar? Tratou de apaziguá-los? Você os evitou? Você os confrontou? Fale um pouco sobre isso.

Caso tenha tido conflitos com os funcionários nos últimos seis meses, que tipos de conflitos ocorreram?

Há algo mais que gostaria de falar sobre sua história profissional voltada à gestão?

Há algo mais que gostaria de falar sobre sua história profissional na relação com a equipe?

ANEXO D



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Representação paterna em empresários em situação de conflito com os seus funcionários

Pesquisador: AGOSTINHO NUNES NETO

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 64657422.6.0000.8023

Instituição Proponente:

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 5.768.963

Apresentação do Projeto:

A presente pesquisa busca analisar a representação paterna e conflitos dos empresários com os funcionários. Uma vez que os Sentimentos e percepções em relação à representação paterna. Sentimentos de tristeza, culpa, frustração, ódio, amor, medo, revolta, abandono, desamparo e desorientação. Percepções como presença, ausência, autoridade, lei, proteção, segurança, punição, negligência, limite, rivalidade e proibição podem influenciar no relacionamento. Será feito um levantamento com 15 empresários de todo o Brasil do sexo masculino.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

* Analisar as características que se apresentam nas representações paternas em empresários em conflito com seus funcionários;

Objetivo Secundário:

• Identificar as características que se apresentam nas representações paternas em empresários em conflito com seus funcionários, dentre estas características estão os principais sentimentos e

Endereço: 108 Sul, Alameda 11, Lote 3

Bairro: PLANO DIRETOR SUL

CEP: 77.020-122

UF: TO

Município: PALMAS

Telefone: (63)3218-2929

E-mail: cep@unitins.br



Continuação do Parecer: 5.768.963

percepções ligados à representação paterna;

- Estabelecer comparações entre a representação de pai e a qualidade da relação do empresário com os funcionários;

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos:

Os riscos que a participação nesta pesquisa oferecerá são voltados para o campo emocional, ou seja, poderá haver constrangimento/desconforto ou dano emocional ao responder os instrumentos, ou ainda os dois. Que poderão ser minimizados, ou com a interrupção da atividade, ou dialogando a respeito com o pesquisador, que estará à disposição dos empresários que comporão a amostra. Tanto na primeira opção quanto na segunda será feito todo o possível para reduzir ao extremo quaisquer desconfortos que surgirem.

Benefícios:

O benefício relacionado com a colaboração dos empresários nesta investigação será o de produzir material atualizado sobre o tema pesquisado para que se fortaleçam as redes de atenção técnica. Como uma contribuição mais palpável, é esperado que os resultados dessa investigação possam gerar conhecimentos que reduzam conflitos nas organizações e nas famílias, impactando assim para melhorar as relações entre gestores e sua equipe de trabalho e também com seus familiares, principalmente com o pai.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

O estudo é relevante, pois possibilita identificar as problemáticas que envolvem as relações de empresários e seus colaboradores. Com isso contribuir com o fortalecimento das redes de atenção técnica. E ainda contribuir com a redução de conflitos nas organizações e nas famílias, impactando assim para melhorar as relações entre gestores e sua equipe de trabalho;

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Termos apresentados em conformidade com a Resolução 510/12.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Pendências do Parecer nº 5.755.222 atendidas. Projeto apto a execução.

Endereço: 108 Sul, Alameda 11, Lote 3	CEP: 77.020-122
Bairro: PLANO DIRETOR SUL	
UF: TO Município: PALMAS	
Telefone: (63)3218-2929	E-mail: cep@unitins.br



Continuação do Parecer: 5.768.963

Considerações Finais a critério do CEP:

1. Conforme item XI (DO PESQUISADOR RESPONSÁVEL) na Resolução CONEP 466/12, destaca-se aqui apenas como lembrete:
 - 1.2. A execução do Projeto deve seguir na íntegra o Protocolo apresentado e aprovado pelo CEP;
 - 1.2. Enviar ao CEP Relatório Parcial e/ou Final, conforme prazo estabelecido no cronograma do Projeto. Os roteiros que orientam a elaboração dos Relatórios estão disponíveis na página do CEP Unitins;
 - 1.3. Conforme item XI: DO PESQUISADOR RESPONSÁVEL, f) "manter os dados da pesquisa (exemplo: dados das entrevistas, TCLE assinado) em arquivo físico ou digital sob sua guarda e responsabilidade, por um período de 5 anos após o término da pesquisa".
 - 1.4. Quando realizadas modificações metodológicas, nos objetivos, equipe de pesquisa ou cronograma, quantitativo de participantes, mudanças no questionário/roteiro de entrevista, estas devem ser informadas ao CEP via Plataforma Brasil através de emendas ou notificações conforme preconizado na Norma Operacional nº 001/2013, alínea H, do CNS.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2039914.pdf	16/11/2022 16:15:32		Aceito
Folha de Rosto	folharosto_modificada.pdf	16/11/2022 16:14:37	AGOSTINHO NUNES NETO	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	declinfraestru_modificada.pdf	14/11/2022 17:01:50	AGOSTINHO NUNES NETO	Aceito
Declaração de Pesquisadores	declapesquisador_modificado.pdf	14/11/2022 17:00:51	AGOSTINHO NUNES NETO	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	proj_modificado.pdf	14/11/2022 16:55:18	AGOSTINHO NUNES NETO	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	tcle_modificado.pdf	14/11/2022 16:55:06	AGOSTINHO NUNES NETO	Aceito
Cronograma	cron_modificado.pdf	14/11/2022 16:53:21	AGOSTINHO NUNES NETO	Aceito

Endereço: 108 Sul, Alameda 11, Lote 3

Bairro: PLANO DIRETOR SUL

UF: TO **Município:** PALMAS

Telefone: (63)3218-2929

CEP: 77.020-122

E-mail: cep@unitins.br



Continuação do Parecer: 5.768.963

Outros	GRUPO.pdf	26/10/2022 17:32:14	AGOSTINHO NUNES NETO	Aceito
Outros	DOCSUSANACAROLINA.pdf	25/10/2022 15:58:27	AGOSTINHO NUNES NETO	Aceito
Outros	netouces.pdf	25/10/2022 15:50:40	AGOSTINHO NUNES NETO	Aceito
Outros	INSTRUMENTOS.pdf	25/10/2022 15:40:14	AGOSTINHO NUNES NETO	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

PALMAS, 22 de Novembro de 2022

Assinado por:
Giovanni Bezerra do Nascimento
(Coordenador(a))

Endereço: 108 Sul, Alameda 11, Lote 3
Bairro: PLANO DIRETOR SUL
UF: TO **Município:** PALMAS
Telefone: (63)3218-2929
CEP: 77.020-122
E-mail: cep@unitins.br