

PERSONAS: ENSAYO

DOI:10.35588/gpt.v16i47.6326

El cuidado del personal. Una perspectiva integral de posibles situaciones que afectan el desempeño de las personas en la organización.

The care of the staff. A comprehensive perspective of possible situations that affect the performance of people in the organization.

Edición Nº47 – Agosto de 2023

Artículo Recibido: Enero 27 de 2023

Aprobado: Septiembre 05 de 2023

Autora y autor

Marisela Acosta Hernández¹ y Alejandro Arellano González²

Resumen:

Este artículo tiene como objetivo exponer y analizar uno de los tópicos importantes para las organizaciones y para quienes las conforman, por ello, la metodología utilizada para su elaboración es revisión de la literatura, con un alcance descriptivo porque busca entender las variables mediante la explicación. El ensayo aborda temas tales como el ambiente saludable, respecto a la existencia de riesgos para los trabajadores en las zonas de trabajo y sus consecuencias, desde instalaciones inadecuadas hasta riesgos por factores de violencia física. Además, cuestiones de maltrato psicológico, las cuales no tienen un contacto físico como tal, pero que igualmente arrojan resultados

¹ Licenciada en Administración con especialidad en Negocios Internacionales. Instituto Tecnológico de Sonora. Obregón, México. Correo electrónico: marisela.acosta248393@potros.itson.edu.mx, <https://orcid.org/0000-0002-3642-4804>

² Doctor en Planeación Estratégica para la Mejora del Desempeño. Profesor investigador, Departamento de Ingeniería Industrial. Instituto Tecnológico de Sonora. Obregón, México. Email: alejandro.arellano18022@potros.itson.edu.mx, <https://orcid.org/0000-0002-6594-8391>

desfavorables, como el diagnóstico del trastorno psicológico, la ansiedad, un bajo rendimiento, depresión, aislamiento entre otros.

Por otro lado, el artículo hace mención al tema del acoso, que tanto hombres como mujeres pueden sufrir a la hora de trabajar, los datos expuestos en el documento exhiben que las mujeres mexicanas sufren acoso en gran medida en comparación con los hombres. Y finalmente, se hace una aproximación a un tema emergente, el cual es la orientación sexual en relación con ámbito laboral, enfocado a la discriminación, dificultad de adecuación y aceptación en el trabajo.

En el ensayo se encuentran abreviaturas a considerar como la OMS, cuyo significado es Organización Mundial de la Salud, además, NOM cuyo significado es, Normas Oficiales Mexicanas y también, la comunidad LGTBTTIQ+, cuyo significado es lesbiana, gay, bisexual, transgénero transexual, travesti, intersexual y queer.

Palabras clave: Condiciones, organización, hombres, mujeres.

Abstract:

This article aims to expose and analyze one of the important topics for organizations and for those who make them up, therefore, the methodology used for its preparation is a literature review, with a descriptive scope because it seeks to understand the variables through explanation. The document addresses issues such as the healthy environment, regarding the existence of risks for workers in work areas and their consequences, from inadequate facilities to risks due to factors of physical violence. In addition, issues of psychological abuse, which do not have physical contact as such, but which also yield unfavorable results, such as the diagnosis of psychological disorder, anxiety, poor performance, depression, isolation, among others.

On the other hand, the article mentions the issue of harassment, which both men and women can suffer when working, the data presented in the document shows that Mexican women suffer harassment to a great extent compared to men. And finally, an approach to an emerging issue is made, which is sexual orientation in relation to the workplace, focused on discrimination, difficulty of adaptation and acceptance at work.

In the form there are abbreviations to consider such as the WHO, whose meaning is World Health Organization, in addition, NOM whose meaning is, Official Mexican Standards and also, the LGBTTTIQ + community, whose meaning is lesbian, gay, bisexual, transgender transsexual, transvestite, intersex and queer.

Keywords: Conditions, organization, men, women.

1. Introducción

El estudio de las organizaciones desenvuelve diferentes aspectos que son necesarios investigar para su comprensión y abordaje, hablar sobre las condiciones de trabajo en cuanto a un ambiente sano para el desarrollo de las actividades laborales donde no haya peligro alguno y la seguridad de los trabajadores esté garantizada, que el respeto sea una de las características de la empresa y se otorgue igual ante hombres y mujeres, que los acosos no sean parte de la situación laboral, son algunas de las condiciones que por mínimo se esperarían de una empresa seria.

Debido a esto, el presente documento tiene como objetivo analizar y explorar los aspectos antes descritos, a partir de la base de conceptos y mención de implicaciones prácticas, esto con el fin de visualizar de una forma clara y real las situaciones que suceden en la vida diaria dentro de las empresas.

Por otra parte, se establecen ejemplos con datos que permiten entender la gravedad de la cuestión, con el fin de brindar un punto de razonamiento, para crear así una postura crítica del tema.

Por medio de la revisión de la literatura, también se analiza el trato que reciben las personas con diferente orientación sexual en las organizaciones, esto respecto al trato dentro de la empresa, o a la hora de pedir trabajo. Por otro lado, se explora el maltrato psicológico que el empleado puede sufrir, sus diferentes formas y efectos.

2. Desarrollo

2.1 Ambiente saludable

Las organizaciones son el segundo hogar de las personas respecto a la cantidad de horas en las que se encuentran laborando, por eso, cada empresa debe contar con altos

cuidados para sus trabajadores, cuidados que van desde un ambiente sano en la zona de trabajo, hasta el respeto e integridad del empleado, esto se refiere a que debe ser tanto física como mentalmente la forma adecuada en la que toda persona merece ser tratada. En cuanto al ambiente sano las instalaciones deben prevenir que algún accidente ocurra a alguno de los trabajadores.

Según Andel et al. (2015), los riesgos a los que un empleado se puede enfrentar pueden ser causados por un ambiente erróneo, es decir, van desde instalaciones inadecuadas hasta la falta de equipo de protección personal, aunque señalan que, aun contando con las condiciones perfectas, habrá quienes no se encuentren capacitados para manejar este tipo de equipo y, por tanto, es posible que un evento desafortunado se presente en el área de trabajo.

Desde el punto de vista de Gazica y Spector (2013), cuando una organización carece de cuidado hacia sus empleados los riesgos de trabajo en cuanto daños físicos pueden encontrarse estrechamente relacionados con los daños mentales del trabajador, es decir, en ambos casos el resultado o consecuencia arroja un daño a la salud, prueba de ello es lo propuesto de Andel et al. (2015), en donde se habla de las situaciones y las similitudes, es decir, existe una variedad de riesgos que impactan con diferentes consecuencias en la salud, algunos de los ejemplos pueden ser:

Violencia física: esta puede tener consecuencias de lesión, si el riesgo para el empleado es acerca de abusos psicológicos, puede tener un resultado de trastorno psicológico. Además, si el riesgo que se presenta en la zona donde el personal realiza las funciones, se caracteriza por el manejo de sustancias químicas peligrosas, las consecuencias resultan en enfermedad (Andel et al., 2015).

Considerando lo anterior, es relevante mencionar que desde el punto de vista de Saari (2002) tanto hombres como mujeres se encuentran expuestos a sufrir accidentes y que este tipo de situaciones se presentan también en organizaciones tipo fábrica, lo cual es alarmante, ya que se calcula que por año son 120 millones de casos de este tipo de accidentes, estos accidentes acaban en muertes y ausencias considerables de trabajadores, con necesidades por cubrir y proveer.

Si bien los datos anteriormente presentados son preocupantes, Inche y Gonzales (2004) refieren que aún con la existencia de mecanismos de prevención, formas y modos de cuidado de los trabajadores, hay un vacío que no es posible cubrir, porque al tratarse del manejo y cuidado del personal, las situaciones de accidentes se pueden presentar en un sinnúmero de formas, de manera que no se puede cubrir absolutamente todo, pero si casi la totalidad, y por ello, no se deben medir esfuerzos para nutrir ese tipo de métodos, modos y mecanismos utilizados, para perfeccionar tal cuidado.

Se resalta que, el trabajador debe hacer valer sus derechos, y tiene total apertura para poder pedir e incluso exigir un ambiente laboral sano, con las perspectivas personales de quien se encuentra laborando día con día en un lugar inadecuado, con materiales inadecuados es suficiente para solicitar mejores condiciones de trabajo.

Al no haber ninguna queja o sugerencia por parte de los trabajadores ¿las organizaciones continúan trabajando igual, sin evaluaciones hacia el área de trabajo que permitan asegurar al trabajador y la propia estabilidad de la empresa?

Es una interrogante abierta e interesante por descubrir, sin embargo, es claro que, antes que nada, la seguridad para el personal con todas sus extensiones, debe ser garantizada en la amplia medida de lo posible.

A diferencia del factor material de la empresa, los seres humanos traen consigo una serie de responsabilidades que deben cubrir en las organizaciones y algunos trabajadores sobresalientes pueden llegar a ser insustituibles. Para dar respuesta a la pregunta del párrafo anterior Inche y Gonzales (2004) realizaron una investigación donde proponen formas de evaluar riesgos y señalan, que efectivamente, las organizaciones tienen preparados modelos que permiten tomar medidas de valoración de los riesgos que se pueden presentar y así poder evitarlos.

Un estudio práctico realizado por Spyropoulou et al. (2010), encontró que los riesgos laborales también pueden surgir a través del tiempo y por determinadas formas de realizar los trabajos, por medio del consentimiento de un trabajador que ha manejado metales por años, se analizó el cambio que ocurrió en su cuerpo tras haber utilizado con mayor fuerza su brazo derecho, al querer dar forma a los productos de metal ofrecidos

por la organización, las consecuencias se desarrollaron a lo largo de los años, ya que el hombre sufrió un cambio en parte de su brazo izquierdo y parte del pecho, el tamaño aumentó y por lo tanto, tuvo que ser sometido a cirugías, con el fin de recuperar la salud.

En base a lo anterior, se puede entender que a pesar de tener máquinas o herramientas funcionales que realizan el trabajo esperado, pueden no ser adecuadas para el uso humano, la evidencia se encuentra en el ejemplo anterior, donde el sujeto de estudio trabajó desde los 19 años en dicha empresa y no fue hasta el año 2010 cuando el problema en su brazo y pecho se había desarrollado de tal manera que le era imposible seguir trabajando sin dolor e incomodidad (Spyropoulou et al., 2010).

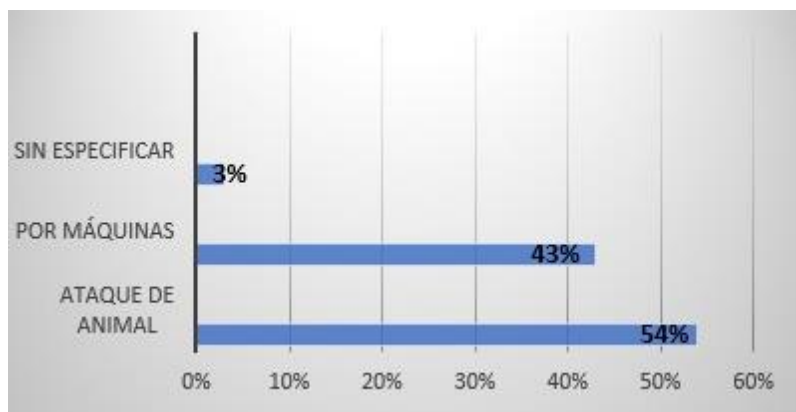
Una investigación realizada por Krishna (2004), encontró que en una fábrica donde se manejan químicos importantes, de ochenta y seis empleados que terminaron en revisión hospitalaria por inhalar estos químicos, treinta y dos de ellos resultaron con graves consecuencias en la salud, pues en sus narices desarrollaron un agujero, el cual no les permitía respirar adecuadamente.

Tanto la investigación realizada por Spyropoulou et al. (2010) y Krishna (2004), se enfrentan a los estragos que los riesgos de trabajo causan con el paso de los años, no son resultados que se pueden observar en poco tiempo, pero si en algunos años, y son, por si fuera poco, graves y con todas las probabilidades de incapacitar al personal.

En el caso del manejo de químicos, se podría optar por introducir mejores equipos, equipos que permitan cuidar la salud del trabajador, con mascarillas especializadas, donde los químicos no sean capaces de causar ningún tipo de daño, es el material de trabajo necesario y acorde el que puede prevenir el riesgo laboral.

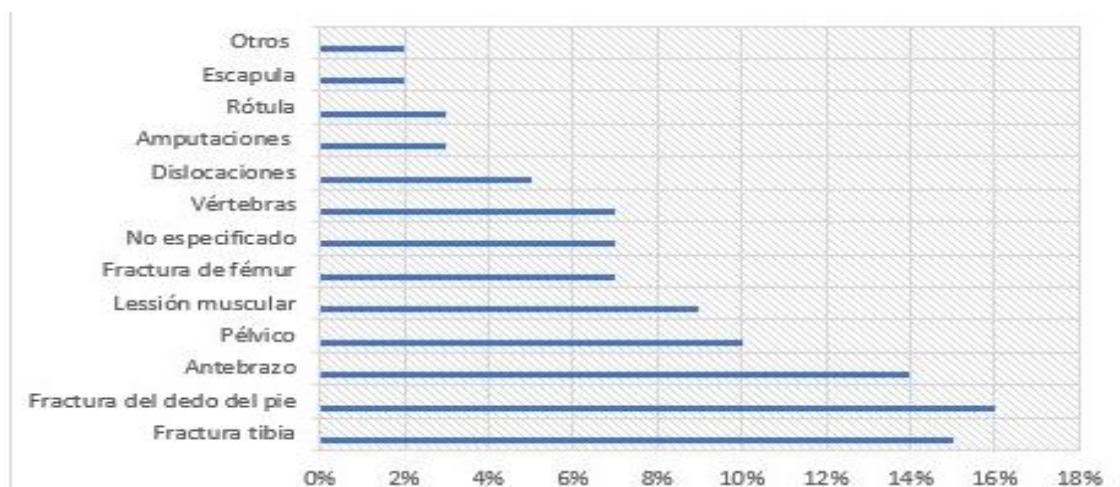
Casey, et al. (2014) realizó un estudio, el cual tomó varios años para registrar los riesgos de trabajo que se presentan en granjas irlandesas, y en el transcurso de seis años, se presentaron entre accidentes graves y leves, entre los graves se registraron fallecimientos y entre los leves, fracturas de huesos, heridas entre otros (Ver figura 1 y 2):

Figura 1. Porcentajes de accidentes en las granjas irlandesas.



Fuente: Modificado de Casey, et al. (2014), con el fin de dar a conocer investigaciones previas y relevantes para el cuerpo del conocimiento y para fines del enriquecimiento del presente documento.

Figura 2. Lesiones registradas en las granjas irlandesas.

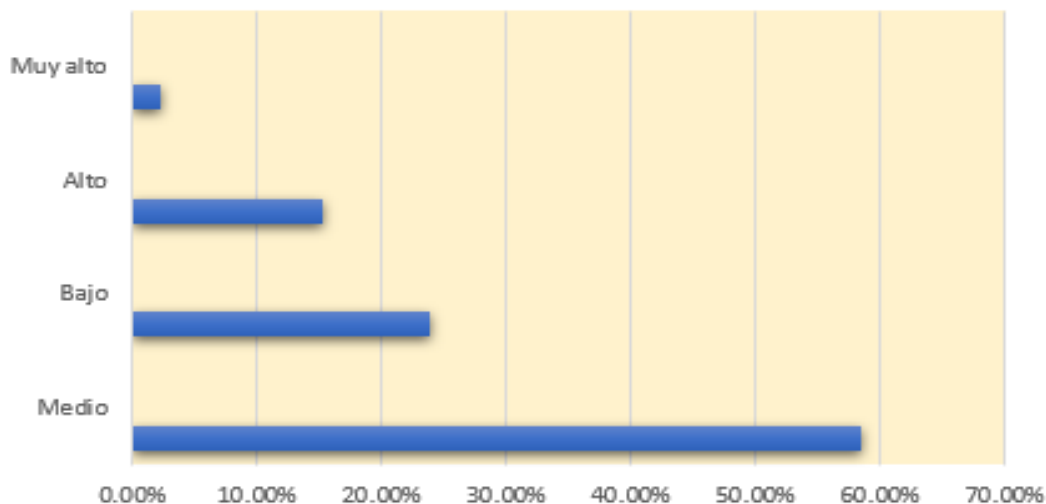


Fuente: Modificado de Casey, et al. (2014), con el fin de dar a conocer investigaciones previas relevantes para el cuerpo del conocimiento y para fines del enriquecimiento del presente documento.

En este mismo aspecto, en cuanto a los riesgos de trabajo, en un estudio del Diario Oficial de la Federación (como se citó en Castro Méndez et al., 2021) se encontró que la situación en México durante la pandemia por la nueva gripa surgida en China, era delicada, pues los trabajadores continuaron con sus actividades con el riesgo de contagiarse aun tomando medidas de prevención, pues debían trasladarse a su zona

trabajo y dependiendo la actividad a realizar, su trabajo se caracterizaba por ser alto, bajo, medio o muy alto riesgo de trabajo. En la próxima figura se observa el porcentaje de riesgo al contagio en las empresas (Ver figura 3).

Figura 3. Porcentaje de riesgo de contagio en las empresas mexicanas.



Fuente: Modificado de Castro Méndez et al. (2021), con el fin de dar a conocer investigaciones relevantes para el cuerpo del conocimiento y para fines del enriquecimiento del presente documento.

Un estudio de riesgo de trabajo, hecho por Duncan y Figueroa (2021) se basó en investigar en qué medida los contagios por la nueva gripa detectada en China, se desarrollaban en el área de trabajo y con sustento en la OMS (2021) se llegó a la conclusión, de que dentro del rango de 14 y el 35 y el por ciento de los casos de contagio, se manifiestan en los mismos hospitales y personal que quiere y debe atender a los pacientes enfermos.

Como se mencionó anteriormente, existe un porcentaje considerable de contagios en los hospitales, y es básico abastecer de los recursos necesarios para proteger a los encargados y expertos de la salud, de la enfermedad, y, sobre todo, proteger a los trabajadores que se encuentran en un área de trabajo de alto riesgo. Cada país y cada región ha vivido la pandemia de forma diferente por su nivel de recursos, y de igual manera, cada uno de ellos se ha adaptado en la medida de lo posible, por ello, es

indispensable considerar al recurso humano que entrega su vida y tiempo al cuidado de otras personas (Duncan & Figueroa, 2021).

La concientización es otro tema importante respecto al último estudio de riesgo de trabajo señalado, pues, aunque hay ciertos porcentajes de contagio por presentarse a trabajar en las organizaciones, hay también niveles de contagio por la creación de reuniones sociales masivas, donde la propagación también puede ser un dato importante a estudiar y considerar.

Por las últimas investigaciones de riesgo de trabajo abordadas y dado sus resultados, se propone que la NOM-035 (2018) sea aplicada en las empresas mexicanas, con el fin de dar al trabajador las bases necesarias para que realice sus actividades con la seguridad que merece, seguridad en todos los sentidos posibles. Pues hay que recordar que estas normas cubren aspectos de carácter social y actúan por el bien del empleado.

2.2 Maltrato psicológico

De la misma forma en la que los trabajadores se encuentran expuestos ante un daño físico, pueden ser maltratados sin siquiera se les toque, este tipo de maltrato puede ser psicológico y de acuerdo con Pindek y Spector (2015) es la acción con total intención de causar un daño, para desequilibrar a la persona en cuestión y este puede tener consecuencias de consideración.

Los daños en la mentalidad de los trabajadores deben ser atendidos de forma rápida, por lo tanto, es necesario conocer de qué manera accionar para su detección y en el mejor de los casos, contar con un procedimiento de solución particular en la organización. Es conveniente que cada miembro de la empresa sea debidamente considerado como pieza fundamental para el funcionamiento de la misma, por lo tanto, generar un lugar saludable agregará una forma estable de trabajo que rendirá un fruto verdaderamente funcional.

Ahora se presentan algunos datos inquietantes recolectados y proporcionados por la Encuesta Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo, que de acuerdo a Schutz et al. (Como se citó en Andel et al., 2015) mencionan que la violencia se manifiesta frecuentemente a comparación de un accidente físico dentro de la organización. Tan solo

en Estados Unidos el 41% de los trabajadores sufren de daños mentales y en comparación con los accidentes físicos estos registraron únicamente un 6%.

El maltrato psicológico como bien se mencionó anteriormente, puede tener consecuencias considerables, su presencia puede desencadenar una serie de problemas, problemas que menciona Duque Franco (2005) tales como la depresión, que, si bien en ocasiones no es posible detectarse a simple vista, se ve reflejada en el desempeño de trabajo, rendimiento, acciones, etc. Además de las secuelas en el área laboral, lleva un efecto directo en las relaciones familiares, entre amistades y de forma general en el entorno social de las personas.

Mientras Pindek y Spector (2015), Schutz et al. (Como se citó en Andel et al., 2015) y Duque Franco (2005), se refieren al maltrato psicológico como algo dañino, con resultados y consecuencias perjudiciales, y como una acción que debe ser totalmente eliminada del personal en las áreas de trabajo, McMahon et al. (2022), cuenta con un punto de vista diferente, basándose en investigaciones anteriores, señala que los casos de agresión psicológica desarrollan en los seres humanos capacidades para soportar situaciones, crear carácter, construir fortalezas e incluso mejorar sus actividades laborales así como el surgimiento de personas con ideas creativas en beneficio de la organización.

En teoría, de acuerdo a la aportación realizada por McMahon et al. (2022), esta falta de valores y acciones mal intencionadas por parte del personal, puede también terminar en una formación como tal del afectado, pero las consecuencias que plantean Pindek y Spector (2015), Schutz et al. (como se citó en Andel et al., 2015) y Duque Franco (2005), tienen un peso significativo, porque dentro de una organización seria, no se debe arriesgar a la persona que se encuentra bajo la serie de maltratos psicológicos, esperando que su manera de responder sea igualmente positiva en cuanto a resiliencia por maltrato, pues de ninguna manera debe haber la posibilidad de que ningún miembro del personal, resulte con depresión, ansiedad, y en el peor de los casos fallecimientos por motivo del maltrato psicológico.

En una investigación realizada por Harnois (2015), menciona que es posible que los seres humanos se encuentren con algún tipo de acción psicológica dañina, en otras palabras,

personas con pocos valores y moral pueden estar a la orden del día en cualquier organización, y cualquier persona, se puede encontrar con sus agravios. Agravios tan fuertes como la discriminación, daños psicológicos en la psique, pudiendo ser estos un perjuicio agudo y, consecuencias emocionales, que impactan en el aspecto crónico, entre otros. Cabe resaltar que, según la investigación del presente autor, son las mujeres quienes se ven afectadas en una medida considerable, en comparación de los hombres.

La discriminación se puede manifestar de diferentes formas, pero el caso anterior de Harnois (2015), fue sometido a estudio respecto a edad, mujeres y hombres. Es interesante como este tipo de factores resaltan para quienes llevan a la práctica el maltrato psicológico, pues incluso para realizar una contratación este tipo de elementos son intencionalmente analizados.

Es crucial que el mal trato psicológico se descubra a tiempo, es posible hallarlo al analizar el comportamiento de los seres humanos y al solucionarlo, la persona en tratamiento podrá realizar las actividades en la mejor de sus formas, hasta que este mal sea atendido y erradicado de raíz (Martín Vázquez & Carrasco Ortiz, 2006).

Además, un estudio realizado por Wall et al. (2006) en Australia, señala que, cuando el personal sufre algún accidente físico, de igual forma se puede desatar un problema psicológico, en este caso, por el proceso de recuperación y todos los pasos que conlleva el respaldo y respuesta de responsabilidades de la organización con el trabajador, pues para realizarse puede tomar un tiempo indeterminado, además de que la salud del trabajador se ve sujeta a recuperación.

La psicología del trabajador y de todo ser humano, debe ser considerada para su atención, tanto como lo es otra enfermedad, pues sin la atención psicológica del trabajador, como se observa en los ejemplos prácticos anteriores, no es posible tener el máximo potencial en la organización y, además, se refleja la falta de cuidado del personal y la desatención por parte de la empresa y por consiguiente pueden presentarse problemáticas y desequilibrios.

2.3 Acoso hacia hombres y mujeres

Con los datos reales antes planteados es posible percatarse de una necesidad inminente por dar soluciones y crear estrategias para erradicar este tipo de situaciones en la organización. Ferrari et al. (2015b), señala que el acoso es una conducta de violencia que afecta a las personas pudiéndoles causar desequilibrio, y, existe probabilidad de que tales conductas sean continuas por parte del acosador. El acoso causa daños psicológicos y se puede presentar de maneras diversas con diferentes grados de intensidad, que van desde bajo, medio bajo, medio alto y alto, ejemplo: levantar falso testimonio sobre una persona, hostigamiento, manipulación, control, contacto físico sexual, dominio, así como ignorar a propósito a la persona, esto en algunos casos, con diferentes fines, en el caso de la empresa hasta con el fin de ocasionar renunciadas.

Si la organización carece de la enfermedad dañina psicológica, según Thorsen et al. (como se citó en Crawford et al., 2017), es posible que se presenten sucesos donde los empleados deseen seguir trabajando, aún con la edad establecida para el retiro, existen casos particulares en los cuales la empresa cuenta con salud, esto significa el bienestar del personal, la empresa tiene interés por el recurso humano que posee y al mismo tiempo incrementa su rentabilidad.

Derivado de lo anterior se puede decir que el personal continuará laborando porque realmente tiene plenitud al realizar sus actividades de la manera que lo hace y en el lugar que lo hace.

De acuerdo a lo anterior, esta sería una organización saludable en el mejor de los casos, pero existen aún otras cuestiones que abordar además de las ya mencionadas, como casos delicados donde se presenta acoso sexual en las empresas, Vuckovic et al. (2020), mencionan que esta acción de hostigamiento puede repercutir en daños graves en las personas, tanto psicológicas como físicas y es necesario tomar medidas para eliminar este tipo de situaciones erráticas presentadas en la organización. Por otro lado, menciona que el acoso es mayormente sufrido por mujeres, pues según un estudio realizado en Europa y Estados Unidos, el 50% de las trabajadoras manifestaron haber atravesado una situación perjudicial por algún tipo de acoso.

Dichos acosos pueden desencadenar una serie de daños tanto físicos como emocionales. Estos acosos no son accionados únicamente por altos mandos de acuerdo

a la jerarquía de la empresa, sino que pueden venir tanto de compañeros de trabajo, así como de clientes, ya que un estudio reciente realizado por Sigursteinsdóttir et al. (2020), encontró que los trabajadores que se encuentran desarrollando sus actividades en servicio al público, están expuestos a recibir algún tipo de acoso de aquellos que no realizan este tipo de actividades (Ejemplo: Servicio al cliente).

El acoso sexual ha surgido y prevalecido durante años en las organizaciones, ha transcurrido el tiempo y los casos siguen sonando y brindando datos para investigar. Ejemplo de ello es una investigación realizada por Burke (1995) donde estudió en qué medida se presentaba el acoso en una organización, que contaba con un gran número de empleados y encontró, al igual que Vuckovic et al. (2020), que las mujeres son quienes señalan mayor acoso en comparación de los hombres. Es alarmante conocer que entre la diferencia de años que se realizaron las investigaciones (25 años) no exista una variación significativa del acoso sexual, y por supuesto, se esperaría que tal cambio además de significativo, fuera positivo respecto a los principales afectados de la situación, es decir las mujeres.

La manera de responder de las mujeres ante tales situaciones puede variar, pero existen casos donde realmente desconocen cómo proceder, por ello, se les sugiere seguir una serie de dictámenes que permitan evitar el sufrimiento del acoso sexual, pero ¿acaso los dictámenes no están mal orientados? Para resolver la problemática se debe eliminar el problema y el problema es el acosador (Burke, 1995).

Desde el punto de vista de Burke (1995) y con base a su investigación, se afirma que del acoso sexual se desprende una secuencia de efectos, algunos de ellos se mencionan en los siguientes párrafos. Burke se dio a la tarea de estudiar los posibles efectos que resultan por este tipo de acciones dentro de la organización, para comenzar: la medición de la satisfacción general y laboral se reduce, es decir, si tanto un hombre como una mujer se encuentran bajo el yugo del acoso sexual, su satisfacción en el trabajo se verá afectada, además de que su vida en general sufrirá cambios negativos.

Igualmente, otro de los efectos por este tipo de malas acciones, es el deseo de renunciar, para terminar así con la problemática, una de las medidas desesperantes del trabajador o trabajadora en cuestión. Finalmente, el empleado pierde su interés por los intereses de

la empresa, porque si el trabajador es tan poco importante para la organización, que no es capaz de garantizar el derecho y cuidado básico del personal, el empleado se ve desmotivado y, por lo tanto, no realiza sus actividades de la forma en la cual se le exige o se le solicita (Burke, 1995).

El acoso sexual, además de ser otro tipo de violencia que, de acuerdo a los datos antes proporcionados, se vive día con día en las compañías, debe y tiene que ser denunciado, porque los consejos orientados hacia las mujeres que se encuentran bajo los estragos de esta situación, simplemente están mal enfocados (Burke, 1995). Es pues, la persona acosadora quien debe ser procesada y analizada, para así decidir la sanción que se le impondrá por sus malas acciones.

2.4 Acerca de México

En cuanto a lo anterior y respecto a la situación de México, se puede afirmar que no hay noticias favorables, pues de acuerdo a datos recabados recientemente por Velázquez Narváez y Díaz Cabrera (2020) se encontró que existe un amplio panorama de violencia en el país, y cabe señalar que son las mujeres quienes reciben un impacto de este mal, con proporciones altas en comparación a los hombres, por si fuera poco, Lang (2003) menciona en una de sus renombradas publicaciones que para las personas alrededor del mundo, México es un país machista y en consecuencia las zonas de trabajo se vuelven zonas de conflicto a causa de la presencia de dichas acciones machistas.

Con base en los datos anteriores, surge la necesidad de que se tomen medidas para la protección del sexo femenino, incluso levantar la voz para hacer valer los derechos por parte de las mujeres, pero este movimiento puede ser mal interpretado.

Esto porque de acuerdo a una investigación reciente, Carrino et al. (2022), en donde se recabaron percepciones de las personas al escuchar el término feminista, el veinticuatro por ciento, dijo comprenderlo como el querer tener dominio del hombre y además, se interpretó como una forma desesperada de llamar la atención, aunque cabe señalar que el sesenta y tres por ciento, dice que este tipo de movimientos se hacen por la búsqueda de la igualdad y una vida digna, sin acoso, violencia o algún tipo de daño. El resto del porcentaje no tiene interpretación.

Con lo antes mencionado, Llaneza (2009) se mantiene de acuerdo, pues refiere que son las mujeres quienes sufren de faltas de respeto y de violencia en general en comparación de los hombres, sin embargo, establece que estas faltas de respeto pueden ser orientadas ante el cuerpo o la mente y en una tercera falta orientada a la discriminación. Es oportuno mencionar que, además del daño hacia el trabajador, terceras personas resultan dañadas, un buen ejemplo puede ser la familia.

Siendo las mujeres las principales afectadas por el acoso en las empresas de México, es necesaria la inversión en métodos y protocolos nuevos, que permitan la seguridad de las trabajadoras, esto con el fin de crear un correcto ambiente de trabajo, adecuado para efectuar cada tarea y actividad, con libertad, y espacio, que, de oportunidad de explotar todo el potencial posible, sin necesidad de tener que cuidarse la espalda a causa de personas acosadoras dentro de las organizaciones.

Existen organismos que protegen a las mujeres, en México se encuentra la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2022) y cuenta con un programa para dar solución a las problemáticas a las que se enfrentan las mujeres, respecto a la desigualdad o malos tratos, y da apertura a la participación por igual que los hombres, por esa razón, es importante conocer, y acercarse a los lugares adecuados para la solución de conflictos, cuando en las organizaciones no llevan a cabo sus obligaciones tal y como deberían, además de que el conocimiento de este tipo de organismos permite conocer nuevas oportunidades de participación y crecimiento.

Como se ya se mencionó anteriormente, si se carece del ambiente sano, y del respeto tanto para hombres como para mujeres en la organización, es posible caer en enfermedad, testigo de tal panorama es la investigación realizada por Czarnecki y Vargas (2018) quienes descubrieron que la violencia laboral es uno de los posibles factores que incrementan el riesgo de padecer diabetes, por esa razón es urgente crear estrategias funcionales para reducir y en el mejor de los casos eliminar tales problemas en la república Mexicana, ciertamente podrá ser un trabajo difícil, pero como un movimiento certero y oportuno se puede desarrollar la fórmula adecuada para la resolución de situaciones como las descritas en este documento.

2.5 Orientación sexual y sus barreras en el ámbito laboral

El hecho de acercarse y postularse en una organización para trabajar, debe ser derecho para todos, las oportunidades se encuentran a la orden del día, sin embargo, alguna de estas oportunidades se ven truncadas por barreras como la discriminación y falta de aceptación hacia las personas con orientación sexual distinta. Vélez Bautista y Montoya Casasola (2022) mencionan que las personas que pertenecen al grupo LGBTTTIQ+ no son aceptadas como ellos esperarían y esto tiene consecuencias en la falta de oportunidades para laborar, pues al igual que cualquier otra persona, tienen derecho a cubrir sus necesidades y desarrollarse como expertos y profesionales en cualquier lugar que lo deseen.

Cabe mencionar que el párrafo anterior se refiere a las personas que conforman LGBTTTIQ+ como agrupación, por estar constituido por un grupo de personas, tener un objetivo en común y hacer valer sus ideales, por eso, Connell (1997) señala que tratándose de una construcción que las personas han ido creando de cómo se supone que debería ser la orientación sexual, se debe y se tiene que respetar a quien piensa diferente.

Desde el punto de vista de Connell (1997) la orientación sexual se creó a partir de las ideas de las personas, por razones tales como demografía, tradiciones entre otros, y a medida que las nuevas generaciones surgieron estas ideas fueron implantadas de manera inamovible y sin cuestionar, las mismas personas determinaron en base clasificación y catalogación que es lo que debe ser una mujer y que es lo que debe ser un hombre.

La clasificación, el estudio y la investigación se llevan a cabo para así saber que es cada cosa, Bourdieu (1994), refiere que el orden de las sociedades básicamente se basa en los tres puntos anteriores, sin embargo, las personas que tienen orientación sexual distintas se salen de este orden, posiblemente, por tal razón sean tratadas como tal, lo cual es sumamente erróneo, porque todo ser humano merece respeto.

Por otro lado, un desequilibrio en la sociedad o falta de orden no es bueno, el desorden puede tener resultados de caos, o todo lo contrario a menos que el modelo de clasificación cambiara radicalmente, y como bien se mencionó anteriormente, el orden

de la sociedad que rige, predomina o gobierna se basa en la clasificación, el estudiar e investigar (Bourdieu, 1944).

Si bien, Reddy (2019) menciona que la orientación sexual, y todas las cuestiones de ideales de género, hasta la actualidad, realmente no se encuentran determinadas ni en las investigaciones y tampoco de forma empírica, (es decir, las hay únicamente por medio de investigaciones biológicas en dónde se identifican hombre y mujer.) Por otro lado, quienes adquieren una postura para dar motivos de razón a la orientación sexual, lo hacen desde el estudio de la sociología y la etnografía.

Por lo tanto, considerando las investigaciones de la biología no es ideal dar la misma oportunidad a una persona biológicamente hombre, de competir en la selección femenina de boxeo por mencionar un ejemplo y así coronarlo como la mejor campeona nunca antes vista, porque se habrá llevado el premio con la fuerza que su masculinidad le da y quizá dejará algunas cuantas mujeres gravemente lastimadas.

Además de Bourdieu (1994) y Blank (2014), en sus investigaciones realiza aportaciones que concuerdan con lo postulado por Bourdieu, pues menciona que la forma de ser de las personas se quiere analizar, estudiar e investigar desde la perspectiva cultural, desde el estudio de la etnografía o sociedad y que es la biología quien se ha visto sometida a una baja en el levantamiento de su voz, en otras palabras, la biología ha sido reprimida por quienes buscan explicaciones solo desde su perspectiva.

3. Conclusión

El artículo alcanza su objetivo porque tiene un nivel de análisis teórico que propicia debates y contribuye a la identificación de aspectos para mejorar el desempeño organizacional. Se encontraron posibles situaciones que afectan tal desempeño de las personas al encontrarse en su entorno de trabajo. Por ello, hay que reforzar en nuevos estudios con evidencia empírica en dónde se aborden tópicos que profundicen en explicar otras situaciones que afectan el desempeño laboral. Por otra parte, el tema se ha abordado no solo con un enfoque tradicional mecánico reduccionista, es holístico, porque incorpora variables blandas por el comportamiento humano, eso incluye el tema de orientación sexual, un tema emergente, del cual no hay estudios suficientes en relación

a las barreras organizacionales. Por último, hay que destacar dos asuntos sobresalientes, el primero de ellos es, que de acuerdo a los datos presentados, son las mujeres quienes se enfrentan en mayor nivel a las diferentes situaciones de acoso, daño psicológico y discriminación en comparación con el género masculino y, cabe agregar que son los hombres quienes presentan riesgos de accidentes físicos por encima del género femenino, en segundo lugar, el documento permite conocer la realidad de las temáticas y sus problemáticas, esto gracias a los datos numéricos presentados, y las posturas variadas de los autores, además, de cada aportación de los expertos permiten crear un enfoque claro hacia la realidad y comprender que es necesario preparar a las organizaciones para que trabajen en mejoras y de ser una empresa enferma se convierta en una empresa sana.

4. Referencias Bibliográficas

- Andel, S. A., Hutchinson, D. M. & Spector, P. E. (2015). Safety at Work: Individual and Organizational Factors in Workplace Accidents and Mistreatment. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 33, 235-277.
<https://doi.org/10.1108/s0742-730120150000033009>
- Blank, R. H. (2014). Biology and Political Behavior. *Research in Biopolitics*, 12, 125-177.
<https://doi.org/10.1108/s2042-994020140000012004>
- Bourdieu, P. (1994) *Structures, habitus, power: basis for a theory of symbolic power*. Princeton.
- Burke, R. J. (1995). Incidence and consequences of sexual harassment in a professional services firm. *Employee Counselling Today*, 7(3), 23-29.
<https://doi.org/10.1108/13665629510091088>
- Carrino, E. A., Bryen, C. P., Maheux, A. J., Stewart, J. L., Roberts, S. R., Widman, L. & Choukas-Bradley, S. (2022). Are Feminists Empowered Activists or Entitled Whiners? A Thematic Analysis of U.S. Adolescents' Definitions of "Feminist" in a Diverse, Mixed-Gender Sample. *Sex Roles*, 86(7-8), 395-414.
<https://doi.org/10.1007/s11199-021-01260-3>

- Casey, M. C., Robertson, I., Lang, B., Bennani, F., Khan, W. & Barry, K. (2014). Farm-related trauma in the west of Ireland: an occupational hazard. *Irish Journal of Medical Science (1971 -)*, 183(4), 601-604. <https://doi.org/10.1007/s11845-013-1058-z>
- Castro-Méndez, N., Escoto-Castillo, A. R., Florez-Vaquiro, N., Nava-Bolaños, I., Liliana-Navarrete, E., Pacheco-Gómez, E., Padrón-Innamorato, M., Román-Reyes, R. P. & Sosa-Márquez, M. V. (2021). México y su población ocupada al inicio de la pandemia por COVID-19: Entre la esencialidad y el riesgo en el trabajo. *Revista Latinoamericana de Población*, 15(29), 166-210. <https://doi.org/10.31406/relap2021.v15.i2.n29.7>
- Comisión Nacional de los Derecho Humano (2022). Asuntos de la mujer y de igualdad entre mujeres y hombres. Recuperado de: <https://www.cndh.org.mx/index.php/programa/8/asuntos-de-la-mujer-y-de-igualdad-entre-mujeres-y-hombres>
- Connell, R. W. (1997). *La organización social de la masculinidad*. Isis Internacional.
- Crawford, J., Davis, A., Minhat, H. & Baharudin, M. R. (2017). Healthy Workplaces in Europe and Malaysia. *Managing the Ageing Workforce in the East and the West The Changing Context of Managing People*, 165-184. <https://doi.org.itson.idm.oclc.org/10.1108/978-1-78714-638-920171008>
- Czarnecki, L. & Vargas-Chanes, D. (2018b). Chapter 9 Diabetes as a Consequence of Work Family Conflicts and Gender Violence in México. *Contemporary Perspectives in Family Research*, 185-207. <https://doi.org/10.1108/s1530-353520180000013011>
- Duncan, J. P. & Figueroa, J. P. (2021). SARS-CoV-2: an occupational hazard presenting challenges for low- and middle-income countries. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 94(3), 565-566. <https://doi.org/10.1007/s00420-021-01680-4>
- Duque-Franco, A. (2005). Factores de riesgo psicosocial, asociados a ansiedad y depresión en los trabajadores administrativos de una institución de Educación

- Superior en Pereira. *Investigaciones Andina*, 7(10), 64-68. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=239017675009>
- Gazica, M. W. & Spector, P. E. (2013). Una historia de tres climas: seguridad, civismo y prevención de la violencia. Ponencia presentada en la Southern Management Association, New Orleans, LA.
- Gobierno de México (s.f.). Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.
<https://www.gob.mx/stps/articulos/norma-oficial-mexicana-nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion>
- Harnois, C. E. (2015). Age and Gender Discrimination: Intersecting Inequalities across the Lifecourse. *At the Center: Feminism, Social Science and Knowledge*, 20, 85-109. <https://doi.org/10.1108/s1529-212620150000020005>
- Inche, J. & Gonzales, C. (2004). Modelo de análisis y evaluación de riesgos de accidentes en el trabajo para una empresa textil. *Industrial Data*, 7(1), 33-41. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81670106>
- Ferrari, L. E., Filippi, G., Córdoba, E., Cebey, M. C., Napoli, M. L. & Trotta, M. F. (2015b). Cuestionario de evaluación de estilos, modalidades y tipos de acoso laboral (CEMTAL): estructura y propiedades psicométricas. *Anu. Investig. - Fac. Psicol., Univ. B. Aires*, 22(1), 61–70. <https://www.redalyc.org/pdf/3691/369147944006.pdf>
- Krishna, N. J. (2004). Chrome induced nasal septal perforation-An occupational hazard. *Indian Journal of Otolaryngology and Head and Neck Surgery*, 56(2), 166-167. <https://doi.org/10.1007/bf02974332>
- Lang, M. (2003). ¿Todo el poder? Políticas públicas, violencia de género y feminismo en México. *Iberoamericana*, 3(12), 69-90. <https://doi.org/10.18441/ibam.3.2003.12.69-90>
- Llaneza, F. J. (2009). *Ergonomía y psicología aplicada. Manual para la formación del especialista*. Valladolid Lex Nova.

- Martín-Vázquez, A. M. & Carrasco-Ortiz, M. A. (2006). Maltrato psicológico: la importancia de su detección a partir de un caso clínico. *Acción Psicológica*, 4(2), 199-215. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=344030758010>
- McMahon, K., Pockrandt, J., Fox, S., Zike, N. & Yang, L. Q. (2022). Paradoxical Relationships of Workplace Mistreatment. *Research in Occupational Stress and Well Being*, 20, 151-170. <https://doi.org/10.1108/s1479-355520220000020010>
- OMS (2021). Mantenga seguros a los trabajadores de la salud para mantener seguros a los pacientes. Recuperado de: <https://www.who.int/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>
- Pindek, S. & Spector, P. E. (2015). Contextual Factors in Employee Mistreatment. *Research in Occupational Stress and Well-being*, 13, 193-224. <https://doi.org/10.1108/s1479-355520150000013007>
- Reddy, R., Sharma, A. K. & Jha, M. (2019). Hegemonic masculinity or masculine domination. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 39(3/4), 296-310. <https://doi.org/10.1108/ijssp-08-2018-0133>
- Saari, J. (2002). *Auditorias, Inspecciones e Investigaciones*. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo, OIT. Recuperado de: <http://www.mtas.es/publica/enciclo/default.htm>
- Sigursteinsdóttir, H., Rafnsdóttir, G. L. & Einarsdóttir, T. (2020). Threats and physical violence in female-dominated workplaces in times of an economic crisis. *International Journal of Workplace Health Management*, 13(4), 377-392. <https://doi.org/10.1108/ijwhm-01-2019-0009>
- Spyropoulou, G. A., Karamatsoukis, S. & Foroglou, P. (2010). Unilateral Pseudogynecomastia: An Occupational Hazard in Manual Metal-Pressing Factories? *Aesthetic Plastic Surgery*, 35(2), 270-273. <https://doi.org/10.1007/s00266-010-9584-9>

- Velázquez Narváez, Y. & Díaz-Cabrera, M. D. (2020). Violencia y desigualdad laboral en México: revisión teórica desde una perspectiva de género. *Andamios, Revista de Investigación Social*, 17(42), 421. <https://doi.org/10.29092/uacm.v17i42.750>
- Vélez-Bautista, G. & Montoya-Casasola, M. (2022). Marginalidad laboral de quienes forman parte de la comunidad LGTBTTIQ+ en México. *Revista Gestión de las Personas y Tecnología*, 15(44), 24. <https://doi.org/10.35588/gpt.v15i44.5641>
- Vuckovic, M., Altvater, A., Helgesson Sekei, L. & Kloss, K. (2017). Acoso sexual y violencia de género en el servicio público de Tanzania: un estudio entre los empleados de la región de Mtwara y Dar es Salaam. *Revista internacional de gestión de la salud en el lugar de trabajo*, 10(2),116-133. <https://doi-org.itson.idm.oclc.org/10.1108/IJWHM-02-2015-0011>
- Wall, C. L., Ogloff, J. R. P. & Morrissey, S. A. (2006). The psychology of injured workers: Health and cost of vocational rehabilitation. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 16(4), 513-528. <https://doi.org/10.1007/s10926-006-9051-2>