

## LA CULTURA DE PAZ Y LA NO VIOLENCIA DE GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES THE CULTURE OF PEACE AND THE NON-VIOLENCE OF GENDER IN ORGANIZATIONS

*Artículo Científico Recibido:* 8 de enero de 2018 *Aceptado:* 15 de marzo de 2018

**Rosa Cornelio Landero<sup>1</sup>**  
rosecorlan@hotmail.com

**RESUMEN:** La violencia de género se ha considerado en los últimos años como los actos sociales más agresivos, son cometidos en contra de una persona que actualmente coloca a la mujer a un nivel inferior frente al hombre, no debe perderse de vista que también los hombres pueden sufrir de violencia en cualquier tiempo y lugar en las diversas organizaciones; en la actualidad, resalta la violencia contra las mujeres y las niñas por ser más vulnerables a sufrir de las diferentes formas de violencia en los grupos donde se desarrollan, al grado que pueden ser víctimas de discriminación. En este artículo se hace una reflexión sobre la violencia de género y cómo erradicarla para contribuir en la construcción de la cultura de paz en las organizaciones, tomando en consideración las teorías de diversos autores, la percepción que tienen los organismos internacionales, diversas normas jurídicas que protegen los derechos humanos de hombres y mujeres, a desarrollarse en plenitud dentro de cualquier organización, conducirse con valores y buenos hábitos, transformando la cultura organizacional para construir la paz al interior de las instituciones en donde colaboran.

**ABSTRACT:** Gender violence has been considered in recent years as the most aggressive social acts, are committed against a person who currently places women at a lower level compared to men, we must not lose sight of the fact that men can also to suffer violence at any time and place in the various organizations; violence against women and girls is now highlighted as being more vulnerable to suffering from different forms of violence in the groups where they develop, to the extent that they may be victims of discrimination. This article makes a reflection on gender violence and how to eradicate it for the construction of a culture of peace in organizations, taking into account theories of various authors, the perception of international organizations, various legal norms that protect rights human beings of men and women, who have the right to fully develop within any organization, to

---

<sup>1</sup> Licenciada en Administración, Licenciada en Derecho, Maestra en Administración Pública, por la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, Doctora en Métodos de Solución de Conflictos y Derechos Humanos, PNPC-CONACYT, Profesora Investigadora de Tiempo Completo de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

conduct themselves with values and good habits, transforming the organizational culture to build peace within the organizations.

**PALABRAS CLAVE:** Violencia de género, cultura de paz, discriminación, organización.

**KEYWORDS:** Gender violence, culture of peace, discrimination, organization

**SUMARIO:** Introducción. - 1. - Violencia Género. 2. - La no discriminación. 3. - Las mujeres libres de violencia en sus centros de trabajo. 4. - Evolución cultural en el ambiente de las organizaciones. 5. - La paz las organizaciones. Conclusión. Bibliohemerografía.

## INTRODUCCIÓN

El abuso que constantemente afecta de manera directa a las mujeres y niñas independientemente de sus orígenes y que en ocasiones presentan agresiones por personas extrañas, pero es más común que sean violentadas por personas cercanas a ellas que puede ser desde la familia, siendo la primera organización en la que se desarrolla desde su nacimiento; la violencia de género es uno de los actos sociales más dañinos que se comenten en contra de una persona y que actualmente coloca a la mujer a un nivel inferior frente al hombre, sin embargo, también los hombres y niños pueden sufrir de violencia.

La violencia en las organizaciones o en el lugar de trabajo, es probable que tengan antecedentes de violencia familiar, la baja autoestima, el sentimiento de inseguridad en el empleo y la percepción de que los factores organizativos y de gestión son injustos, se encuentran asociados otros como: la percepción de situación de hacinamiento en el trabajo y niveles extremos de calor o frío. Las organizaciones también son perjudicadas, porque la proliferación de comportamientos violentos otorga una sensación de impunidad a los agresores y de indefensión a las víctimas potenciales y esta dinámica acaba viciando el ambiente de trabajo en las organizaciones.

Los hombres y mujeres son iguales de acuerdo a las diversas normas internacionales, toda persona sin distinción, tiene derecho a disfrutar sus derechos humanos, están protegidos contra la discriminación. Al respecto, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos en el año 2012, define a la discriminación como un "fenómeno social que vulnera la dignidad, los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas". Ésta se genera en los usos y las prácticas sociales entre las personas y con las autoridades,

en ocasiones de manera no consciente"<sup>2</sup>. El deseo de crecimiento y cambio en cada individuo y el colectivo de los miembros de una organización evidencian el afán de cumplir las metas y los objetivos ya establecidos, con la finalidad de dejar atrás aquellos obstáculos que se hayan presentado y que en algún momento dieron paso a conflictos organizacionales, violencias que tal vez hayan provocado un ambiente no deseado, pero que con los valores éticos bien establecidos se lograron resolver.

Para ser una organización capaz de participar dentro de un mundo globalizado que revoluciona día con día, es urgente e importante la creación de estrategias para contribuir al desarrollo sustentable de la sociedad, principalmente aportando y ayudando a comportarse con principios y valores para que los individuos puedan transitar en paz y prosperar con libertad, participar en las diversas organizaciones sin presión ni discriminación, mucho menos violencia, conducirse dentro de todas las organizaciones y la sociedad con dignidad y respeto mutuo.

## **1.- Violencia de Género**

La violencia de género es un problema social y de manera particular, coloca a la mujer a un nivel inferior frente al hombre, siendo que también los hombres y niños pueden sufrir de violencia; en esta época, las mujeres y las niñas resultan ser más vulnerables de sufrir diferentes formas de violencia en los grupos donde se desarrollan y pueden ser víctimas de discriminación por el simple hecho de ser mujeres, la violencia contra la mujer es definida por la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la mujer de las Naciones Unidas, en el artículo 1 como: "todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la privada"<sup>3</sup>.

El abuso que constantemente afecta de manera directa a las mujeres consiste en agresión verbal, acoso sexual, violencia doméstica, además, puede ser que sufra agresiones físicas y psicológicas por parte de sus propios padres, parejas, compañeros de trabajo, pero que también se puede dar por personas completamente extrañas; en las diversas organizaciones también se presenta la violencia por cuestiones raciales, las mujeres trabajadoras que tienen alguna discapacidad, son muy vulnerables a vivir ataques o abusos

---

<sup>2</sup> Comisión Nacional de los Derechos Humanos, *La discriminación y el derecho a la no discriminación*, México, 2012, p.5.

<sup>3</sup> Naciones Unidas, Alto comisionado, Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/violenceagainstwomen.aspx>.

múltiples, por su situación social y económica .

Durante el proceso de crecimiento el individuo llega a otra organización, como la educativa que es otro espacio en el que también sufre agresiones por parte de sus compañeros de estudios como es el bullying o agresiones físicas; en los centros de trabajo en donde también sufren discriminación, mobbing, violencia en el trabajo que puede ser física o psicológica. Todo tipo de acto de violencia ejercida en contra de la mujer pueden ocasionarle problemas emocionales demasiado graves, no solo queda en lo emocional, sino que también son agredidas físicamente, lo que no sabe en ese momento la mujer es que puede pedir ayuda y que no está sola si habla lo más pronto posible.

La violencia de acuerdo a la Organización Mundial de la Salud es " el uso intencional de la fuerza o el poder físico, de hecho o como amenaza, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privación"<sup>4</sup>. En la actualidad este problema social toma cada vez más impulso, que se puede observar en las diversas organizaciones en donde las mujeres se desarrollan ya se personal como profesionalente, no podemos dejar de observar que desde el hogar las mujeres a corta edad también sufren de todo tipo de violencia, tanto de los padres como de los hermanos o por algún familiar que conviva con ellas.

La Asamblea General de las Naciones Unidas mediante muchos estudios que ha realizado con temas relacionados a la violencia que sufren las mujeres y las niñas, señala que la violencia, "está arraigada en estructuras sociales construidas en base a género más que en acciones individuales o acciones al azar; trasciende límites de edad, socioeconómicos, educacionales y geográficos; afecta a todas las sociedades; y es un obstáculo importante para eliminar la inequidad de género y la discriminación a nivel global."<sup>5</sup>

Las Naciones Unidas, en el Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995, señalan que, "la violencia contra la mujer impide el logro de los objetivos de igualdad, desarrollo y paz. La violencia contra la mujer viola y menoscaba o impide su disfrute de los derechos humanos y las libertades

---

<sup>4</sup> Organización Mundial de la Salud (OMS), Informe mundial sobre la violencia y la salud, p. 3, [http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/67411/a77102\\_spa.pdf;jsessionid=6914B9006C6BD2BF8E4FFFE475CAB6F0?sequence=1](http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/67411/a77102_spa.pdf;jsessionid=6914B9006C6BD2BF8E4FFFE475CAB6F0?sequence=1).

<sup>5</sup> ONU MUJERES, Centro Virtual De Conocimiento Para Poner Fin A La Violencia Contra Las Mujeres Y Niñas, (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2006), <http://www.endvawnow.org/es/articles/295-definicion-de-la-violencia-contra-las-mujeres-y-ninas-.html>

fundamental"<sup>6</sup>. En cualquier momento que se presente la violencia de género es probable que la organización se encuentra en un conflicto, porque ya no se está dando el derecho humano de igualdad, siendo uno de los principios básicos de los derechos humanos. También fundamental porque es un principio que le da lo esencial a la razón del ser y relacionado con la justicia, es decir todos los seres humanos debemos de recibir el mismo trato en cualquier circunstancia.

La violencia de género o violencia en contra de las mujeres es violación de los derechos humanos que día con día va tomando más espacios en diferentes organizaciones a nivel mundial, es una de las consecuencias de la discriminación, tanto en leyes como en la vida cotidiana, y la insistente desigualdad por razón de género que se tiene contemplada como un problema latente para los Estados, pero más para la persona afectada, en este caso la mujer no puede desarrollarse libremente en la organización debido a que se le impide el avance en muchas áreas, en las que son considerada incapaces porque así lo considera el hombre, las consecuencias de la violencia de género no se pierde y crece por generaciones, Heise define que la violencia contra la mujer "es todo acto de fuerza física o verbal o privación amenazadora para la vida, dirigida al individuo mujer o niña, que cause daño físico y psicológico, humillación o privación arbitraria de la libertad y que perpetúe la subordinación femenina".<sup>7</sup>

En México, la Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia señala seis tipos de violencia más común que sufren las mujeres como son: "la violencia psicológica, física, patrimonial, económica, sexual"<sup>8</sup>. Estos tipos de violencia se puede reflejar de diversas formas, maneras, tiempos, que van desde la amenaza, infidelidades las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio; pero no se puede dejar fuera las agresiones que sufren las mujeres de forma física en que ocasiones llevan al agresor a utilizar armas.

Los ataques que sufre la mujer también pueden verse reflejados en materia de bienes y recursos económicos que necesita para satisfacer sus necesidades, esta manifestación de violencia patrimonial puede abarcar hasta la sustracción y destrucción de objetos, documentos personales que son propios de la víctima, afecta demasiado ya que obtener sus bienes

---

<sup>6</sup> Naciones Unidas, Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer Beijing, 15 de septiembre de 1995, p. 51, <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>

<sup>7</sup> Heise, L. "Violencia Contra La Mujer; La Carga Oculta Sobre La Salud", *Mujer. Salud Y Desarrollo*. Washington: Organización Panamericana De La Salud. 1994. <HTTP://WWW.WHO.INT/MEDIACENTRE/FACTSHEETS/FS239/ES/>.

<sup>8</sup> Cámara De Diputados Del H. Congreso De La Unión, Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, DOF, 2007. <http://www.cofemer.gob.mx/LGAMVLV.pdf>

patrimoniales puede ser muy costoso y difícil adquirirlos. Otra forma de violencia es la económica que se manifiesta en las limitaciones que llevan a controlar los ingresos de la víctima por salarios, en algunas ocasiones el trabajo no es igual al salario que recibe la persona.

Por último, la violencia sexual en contra de la mujer que se refleja en cualquier acto que degrada o daña el cuerpo de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto. La violencia en las organizaciones puede tener como antecedente la práctica o abuso que se vive en el núcleo familiar, baja autoestima del colaborador, sentimientos de inseguridad laboral y la percepción que los factores organizativos y de gestión son injustos. También existen algunos factores que pueden incrementar la posibilidad de que se produzcan actos violentos que pueden estar asociados al medio social en donde se desenvuelve la persona. Don define a la violencia en el lugar de trabajo y señala que es "cualquier acción en la que una persona es abusada, amenazada, intimidada o asaltada en la relación de trabajo y que representa un desafío explícito o implícito para su seguridad, bienestar o salud".<sup>9</sup>

La violencia en el trabajo tiene un factor importante como es el medio social, las organizaciones suelen estar ubicadas en zonas deprimidas, zonas con alto índice de criminalidad, con economías inestables, con valoración cultural del individualismo, de la violencia instrumental y de modelos de conducta agresiva; la violencia es más frecuente en una organización demasiado rígida y autoritaria. La Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia en el artículo 11, constituye violencia laboral como la "negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género".<sup>10</sup>

La violencia en el lugar de trabajo es más visible en una organización carente de políticas y normativas aplicadas necesarias para la estructura y objetivos de la organización, con canales de comunicación ineficaces o deficientes, con contenidos informativos insuficientes, ambiguos, tardíos y con un estilo de mando arbitrario y donde puede darse un trato de favor o un trato discriminatorio, desigual, donde no se le da el

---

<sup>9</sup> Don, Hellriegel, *Comportamiento Organizacional*, México, Cengage, 2009, p. 216.

<sup>10</sup> Cámara De Diputados Del H. Congreso De La Unión, Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, artículo 11, DOF, 2007. <http://www.cofemer.gob.mx/LGAMVLV.pdf>

lugar que se merece el trabajador, donde hay falta de participación en la toma de decisiones, donde las exigencias son excesivas, donde hay falta de reconocimiento y de apoyo por parte de los jefes y compañeros, donde se dan presiones para incrementar la productividad, donde las condiciones y el clima de trabajo es estresante y el tiempo de espera largos. "Las personas que incurrir en violencia en el lugar de trabajo, en los niveles de furia y violencia física, con frecuencia envían señales de advertencias claras y observables, que a menudo son conductas recién adquiridas"<sup>11</sup>.

La violencia se presenta de manera constante en distintos ámbitos, no es tan solo el maltrato físico sino también el psicológico, muchos trabajadores son humillados, acosados sexualmente, reciben amenazas, intimidación y otras formas de violencia psíquica. En repetidas ocasiones los empleados son menospreciados, hecho que puede convertirse en situaciones graves por efectos acumulativos, que llevan hasta el grado de violentar los derechos humanos. En algunas sociedades la violencia prevalece en tal medida que desbaratan las esperanzas de desarrollo económico y social. Muchas personas que conviven a diario con la violencia asumen como consustancial a la condición humana.

La violencia en el lugar de trabajo, también es abuso de poder y tiene por finalidad excluir o someter al otro, puede presentarse tanto en sentido vertical (ascendente o descendente) como entre pares, puede ejercerse por acción u omisión y que afecta la salud y el bienestar de las personas. También en el trabajador o trabajadora, afecta su salud psico-física y puede producir consecuencias negativas en sus relaciones sociales y familiares; en la organización, produce malestar entre los trabajadores/as, disminución en la productividad, desaprovechamiento de capacidades, pérdidas económicas, desprestigio social.

En este sentido, al igual que las personas, también las organizaciones son perjudicadas, porque la proliferación de comportamientos violentos otorga una sensación de impunidad a los agresores y de indefensión para las víctimas, dicha dinámica acaba viciando el ambiente de trabajo en las organizaciones, "todos los seres humanos están presentes unas tendencias destructivas, vale decir, antisociales y anticulturales, y en gran número de personas poseen suficiente fuerza para determinar su conducta en la sociedad humana"<sup>12</sup>, es claro que cada persona con sus actos hace que se concrete en un ambiente laboral negativo que repercute sobre la salud de la institución, generando una "organización tóxica, entonces, la violencia laboral es un problema común y tiene

---

<sup>11</sup> Don, Hellriegel, *Comportamiento Organizacional*, México, Cengage, 2009, p.217.

<sup>12</sup> Don, Hellriegel, *Op cit*, p.209.

presencia en los agentes sociales, los gestores y los trabajadores. La violencia en el lugar de trabajo se ha convertido en un problema mundial, que ha ido creciendo y afectando a todos los sectores socioeconómicos.

La violencia psicológica o moral en el trabajo está alcanzando niveles demasiado elevados, según algunos especialistas, es preocupante, ya que los reflejos se ven en la carga de estrés del trabajador y la poca productividad en las empresas u organizaciones. Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el Programa de Actividades Sectoriales realizado en octubre de 2003, en Ginebra define la violencia en el trabajo como: "toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma"<sup>13</sup>.

El interés sobre temas de violencia en los centros de trabajo ha movido a muchos organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo, tanto que el 14 de junio de 2006, emitió un comunicado de prensa en Ginebra y hace énfasis en que la violencia en el trabajo "aumenta en todo el mundo y en algunos países alcanza niveles de epidemia, que se refiere a prácticas como la intimidación, el hostigamiento sistemático o mobbing, las amenazas por parte de compañeros psicológicamente inestables, el acoso sexual y los homicidios".<sup>14</sup> Con esto se puede decir que es inevitable que se realice este fenómeno debido a que todo gira alrededor de las relaciones interpersonales que se establecen en el medio laboral en las diversas organizaciones, en consecuencia, al paso de un determinado periodo o tiempo esto puede convertirse también en una fuente de posibles conflictos dentro de la organización.

Las consecuencias que se pueden obtener cuando se presenta la violencia de género por hostigamiento o en caso de presentarse como el mobbing o acoso laboral en el entorno sociofamiliar y en todas las organizaciones se ven reflejadas en su clima organizacional o en la productividad de los empleados, ya que se da mucha desmotivación, insatisfacción laboral, redundando en el bajo rendimiento de todo el personal, elevando los costos de producción y administración, repercute de manera negativa en toda la organización, Olivares refiere que cuando no se resuelve un conflicto puede tener un mal resultado. "Frecuentemente un conflicto no resuelto desemboca en

---

<sup>13</sup> Organización Internacional Del Trabajo, Programa de Actividades Sectoriales, Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla, Ginebra, , (8-15 de octubre de 2003), p. 4, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_112578.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_112578.pdf)

<sup>14</sup> Organización Internacional del Trabajo, Comunicado de prensa, Ginebra, 2006, [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_070534/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_070534/lang-es/index.htm)



una escala de agresividad que a menudo corre paralela al fenómeno del mobbing”<sup>15</sup>.

La violencia psicológica que se presenta continuamente en los centros de trabajo o en cualquier organización frustra a las personas, al recibir cualquier tipo de humillación que en ocasiones son de los superiores que practican este tipo de violencia, al grado que el individuo pierde su estabilidad emocional y lo refleja en el abandono de su persona, se aísla de sus compañeros o grupo de personas con las que tiene que relacionarse. Como lo señala la Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia en el artículo 6, fracción I, la violencia psicológica:

“es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento”.<sup>16</sup>

En estos casos la persona, particularmente la mujer se ve afectada en su autoestima, y en consecuencia, si no se le proporciona ayuda psicológica puede tomar decisiones drásticas hasta pensar en el suicidio.

## **2.- La no discriminación.**

Los hombres y mujeres son iguales de acuerdo a las diversas normas internacionales, toda persona sin distinción tiene derecho a disfrutar de sus derechos humanos, están protegidos contra la discriminación; en el caso de la desigualdad, es una violación de la dignidad humana porque deniega la posibilidad que todos los seres humanos desarrollen sus capacidades. “La desigualdad toma muchas formas y surte muchos efectos: muerte prematura, mala salud, humillación, sujeción, discriminación, exclusión del conocimiento o de la vida social predominante, pobreza, impotencia, estrés, inseguridad”;<sup>17</sup> actualmente, en algunas organizaciones se presentan actos de desigualdad, que afectan de manera directa al individuo, violentando sus derechos como persona, pero también no los dejan que se desarrollen limitando sus capacidades y talentos.

Las organizaciones se ven afectadas en su producción y mucho más en su clima

---

<sup>15</sup> Abajo Olivares, Francisco J., *Mobbing Acoso Psicológico En El Ámbito Laboral*. Buenos Aires, Lexisnexis. 2006, p. 14.

<sup>16</sup> Cámara De Diputados Del H. Congreso De La Unión, Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, artículo 6, DOF, 2018, [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV\\_130418.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_130418.pdf)

<sup>17</sup> Therborn, G. *Los Campos De Exterminio De La Desigualdad*, México: Fondo De Cultura Económica, 2016, p27.

organizacional debido a que se da mucho la práctica de la discriminación tanto del jefe a sus subordinados como entre los mismos compañeros; la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, hace énfasis cuanto afecta a la persona que sufre de discriminación. "Las conductas discriminatorias pueden generar daños morales, físicos, psicológicos, materiales y diversas limitaciones en muchos ámbitos a las personas discriminadas, al mismo tiempo que ocasionan un daño general a la sociedad en su conjunto, al fomentar divisiones que la fragmentan."<sup>18</sup> Por ello, es importante conocer a qué como se puede evitar discriminar y saber a dónde recurrir en caso de ser discriminado.

La legislación mexicana en materia de no discriminación tiene por objeto que todas las personas tengan una perspectiva de acceso equitativo y justo a las oportunidades que ofrece la sociedad, tal como lo reza la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y las diversas leyes que emanan de ella, en su artículo 1, párrafo cinco, advierte que, "queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales".<sup>19</sup>

De igual manera, en el artículo primero también hace énfasis que, todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos ya sea en la misma Constitución como en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, que está garantizada la protección de toda persona, serán reconocidas todas las normas relativas a los derechos humanos, se interpretarán de conformidad con la Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas. Queda claro entonces que emanan diversas leyes de la Constitución federal que protegen y van apoyando a que tanto la mujer y el hombre tienen los mismos derechos.

La igualdad de género está reconocida tanto en la Constitución Federal como en las diversas leyes que emana de ella, las mujeres y los hombres tienen los mismos derechos, tal como lo señala la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres determina en su artículo 1, que el objetivo primordial de esa Ley "es regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado"<sup>20</sup>. Aunque en la práctica este precepto legal no se cumple, las personas cuando sufren discriminación en las diversas organizaciones, no

---

<sup>18</sup> Comisión Nacional de los Derechos Humanos, *La discriminación y el derecho a la no discriminación*, México, 2012, p. 10

<sup>19</sup> Cámara De Diputados Del H. Congreso De La Unión, Constitución Política De Los Estados Unidos Mexicanos, artículo 1, DOF, 2018. [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1\\_270818.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_270818.pdf)

<sup>20</sup> Cámara De Diputados Del H. Congreso De La Unión, Ley General Para La Igualdad Entre Mujeres Y Hombres, Artículo 1, DOF, 2018. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgimh.htm>

reclaman sus derechos por miedo.

La mujer como el hombre son expuestos a sufrir de discriminación, están las mujeres que sufren el prejuicio desde el hogar, las organizaciones educativas, en el empleo, en diversos momentos de su vida, por cualquier caso las personas pueden ser despedidas de sus empleos porque son discriminados, en la actualidad se presenta mucho la practica de discriminación en personas con problemas físicos, los que tienen orientacion sexual distinta, hasta las personas que sufren de alguna capacidad distinta. En la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en el artículo 4 están regulados los principios rectores para el acceso de todas las mujeres a vivir sin violencia que deberán ser observados en la elaboración y ejecución de las políticas públicas federales y locales, dentro de los que también se encuentran "la igualdad jurídica entre la mujer y el hombre; el respeto a la dignidad humana de las mujeres y la no discriminación."<sup>21</sup>

La reforma constitucional en materia de derechos humanos, también hace énfasis en que la mujer debe disfrutar de todos los derechos que le proporciona la misma constitución federal, documento que en el artículo 35, segundo párrafo recalca que "todas las medidas que lleve a cabo el Estado deberán ser realizadas sin discriminación alguna. Por ello, considerará el idioma, edad, condición social, preferencia sexual, o cualquier otra condición, para que puedan acceder a las políticas públicas en la materia"<sup>22</sup>. Tomando en consideración estos principios reguladores es claro que ninguna persona debe de sufrir discriminación alguna por ningún tipo, sino al contrario tiene toda la protección tanto por los diversos instrumentos internacionales como de las normas jurídicas nacionales.

### **3.- Las mujeres libres de violencia en sus centros de trabajo.**

Las mujeres están protegidas tanto por el Derecho Internacional como por las normas nacionales, con ello se busca garantizar que la mujer no sea objeto de discriminación y que tenga los mismos derechos y obligaciones que el varón en la vida política, social, económica y cultura; los seres humanos somos quienes hacemos que una sociedad esté en constante movimiento, por lo tanto, es importante comprometerse con el entorno para vivir en paz social, así, la incorporación de la perspectiva de género en diversas leyes es para que ya no exista ningún tipo de discriminación, que tanto hombres

---

<sup>21</sup> Cámara De Diputados Del H. Congreso De La Unión, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Artículo 4, DOF, 2018. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/ljimh.htm> .

<sup>22</sup> Cámara De Diputados Del H. Congreso De La Unión, Constitución Política De Los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 35, DOF, 2018. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/ljimh.htm>

como mujeres sean iguales y posean los mismos derechos dentro de la organización.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Belem do Para) en 1995, en su artículo 3 determina que, "toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado"<sup>23</sup>. Las mujeres han avanzando en diferentes esferas y ocupan los espacios posibles de conformidad con las tradicionales estructuras de género o que se abren a raíz de los cambios económicos y sociales, lo que ha ocasionado más violencia y abusos en su persona y discriminación tan solo por el hecho de ser mujer. Así también, en su artículo 4 de la misma Convención sigue evidenciando que "toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos"<sup>24</sup>.

Para poner fin a la violencia de género es importante empezar a cumplir las leyes, adoptar medidas correctivas, hay que empoderar a la mujer; para poder erradicar la violencia, en la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, del Estado de Tabasco, en su artículo 6, fracción VI, define el empoderamiento como "el proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estado de conciencia, autodeterminación y autonomía"<sup>25</sup>.

En México existe una gran preocupación por la violencia de género, que cada día se ve mas reflejada en las mujeres mayores de 12 años, son lantentes en los últimos años, por eso también en las entidades federativas hay alertas que han dado la pauta a la creación de leyes para erradicar lo mas pronto posible este problema, por eso, en la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, del Estado de Tabasco en el artículo 6 en la fracción VII, señala que la erradicación es el "conjunto de acciones y políticas públicas diseñadas con la finalidad de eliminar las condiciones estructurales de la violencia de género, como la desigualdad entre las mujeres y los hombres que derivan en los diferentes tipos y modalidades de la violencia, los estereotipos, valores"<sup>26</sup>; partiendo de lo que señala este artículo, podemos advertir que la mujer puede transitar, trabajar y vivir

---

<sup>23</sup> Convencion Interamericana Para Prevenir, Sancionar Y Erradicar La Violencia Contra La Mujer, (Convencion De Belem Do Para), artículo 3, Agosto De 1995. [https://www.oas.org/Dil/Esp/Convencion\\_Belem\\_Do\\_Para.Pdf](https://www.oas.org/Dil/Esp/Convencion_Belem_Do_Para.Pdf)

<sup>24</sup> Convencion Interamericana Para Prevenir, Sancionar Y Erradicar La Violencia Contra La Mujer, (Convencion De Belem Do Para), artículo 4, Agosto De 1995. [https://www.oas.org/Dil/Esp/Convencion\\_Belem\\_Do\\_Para.Pdf](https://www.oas.org/Dil/Esp/Convencion_Belem_Do_Para.Pdf)

<sup>25</sup> Poder Legislativo Del Estado, Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, del Estado de Tabasco, artículo 6, Periódico Oficial del Estado Spto. Extraordinario No. 87 de fecha 14 de noviembre de 2013, <http://tsj-tabasco.gob.mx/uigdh/resources/docs/leyes/LEY%20ESTATAL%20DE%20ACCESO%20A%20LAS%20MUJERES.pdf>

<sup>26</sup> Poder Legislativo Del Estado, Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, del Estado de Tabasco, artículo 6, fracción VII, Periódico Oficial del Estado Spto. Extraordinario No. 87 de fecha 14 de noviembre de 2013, <http://tsj-tabasco.gob.mx/uigdh/resources/docs/leyes/LEY%20ESTATAL%20DE%20ACCESO%20A%20LAS%20MUJERES.pdf>

libre de toda tipo de violencia, si estas leyes se aplicaran con el debido respeto.

La Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia en el artículo 22, señala como alerta de violencia de género, “el conjunto de acciones gubernamentales de emergencia para enfrentar y erradicar la violencia feminicida en un territorio determinado, ya sea ejercida por individuos o por la propia comunidad”.<sup>27</sup> El Estado para poner fin a la violencia contra las mujeres y las niñas tiene el propósito de contribuir con las organizaciones de mujeres y otros grupos de la sociedad civil, a los medios de comunicación y al sector privado en un frente coordinado y colectivo para luchar contra dichas violaciones a los derechos humanos, creando diversos planes para lograr erradicar la violencia de género.

El crecimiento y estabilidad de las organizaciones, depende mucho de la paz que se vive en el ambiente laboral, es preocupante y de suma importancia buscar medidas para erradicar cualquier tipo de violencia, por lo tanto en la Ley General de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia ya está reglamentado el programa integral para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres; el artículo 38 establece las acciones con perspectiva de género para impulsar el conocimiento y el respeto a los derechos humanos de las mujeres, la transformación de diversos modelos socioculturales de conducta de mujeres y hombres en las que esta la formulación de programas y acciones de educación formales y no formales, en todos los niveles educativos y de instrucción gubernamentales, así como de cualquier organización interesada en crecer en un ambiente libre de violencia.

El Estado a través de los organismo responsables buscan todo tipo de estrategias, emiten leyes, con la finalidad de prevenir, atender y erradicar las conductas estereotipadas que permiten, fomentan y toleran la violencia contra las mujeres, impulsar políticas públicas y crear programas educativos desde la temprana edad, inculcando valores que vayan encausados a prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, enseñar con respeto, con principios y valores éticos de toda persona de modo que las organizaciones puedan tener una cultura de respeto y trabajo en equipo que las lleve a estar en constante evolución y crecimiento con valores éticos.

---

<sup>27</sup> Cámara De Diputados Del H. Congreso De La Unión, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Artículo 22, DOF, 2018. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgimh.htm> .

#### **4.-Evolución cultural en el ambiente de las organizaciones.**

En cualquier espacio del mundo y mucho mas para el crecimiento de un país depende de los factores definitivos como la educación que se imparte y adquirida por su población, que permita prosperar tanto en lo personal, profesional, económico y en lo social, para poder ser una sociedad capaz de participar dentro de un mundo globalizado que está revolucionando día con día, es urgente la creación de estrategias para contribuir al desarrollo sustentable de la sociedad, principalmente aportando y ayudando a comportarse con principios y valores para que los individuos puedan transitar en paz y prosperar con libertad, participar en las diversas organizaciones sin presión ni discriminación, mucho menos violencia, conducirse dentro de todas las organizaciones y la sociedad con dignidad y respeto mutuo. *Bauman*, recalca que el "efecto global de la opción por una u otra pauta es mínimo, pero para los bandos unidos por la cadena cismogenica se trata de la diferencia entre la dignidad y la humillación, entre la condición humana y su pérdida"<sup>28</sup>.

La sociedad a nivel mundial está sufriendo de grandes transformaciones en todos los ámbitos que va afectando a las culturales y comportamientos de las personas, de las cuales todo individuo debe estar consiente, sobretodo de los cambios que se presentan dentro de la sociedad, aliados de la globalización. *Octavio Ianni* hace mención en el tema de formas del poder global, que "la globalización no borra ni las desigualdades ni las contradicciones que constituyen una parte importante del tejido de la vida social nacional y mundial. Al contrario, desarrolla unas y otras, recreándose en otros niveles y con nuevos ingredientes"<sup>29</sup>. En tal forma que, para los cambios que se presentan dentro de la sociedad, todo depende de la cultura que posee cada individuo y también de la cultura organizacional, que permita a las diversas organizaciones estar preparadas para la evolución constante en el entorno.

Las organizaciones al estructurarse, planean con objetivos fundamentales que le permitan ordenar cada una de las funciones esenciales que se desarrollan dentro de la misma, es necesario que se den los cambios organizacionales para ir evolucionando, con la finalidad de optimizar el capital humano y así conseguir la satisfacción más adecuada de las necesidades de cada individuo, pero no menos importante es que también surge por la condición social del hombre que le obliga a ordenar las actividades de los

---

<sup>28</sup> Bauman, Zygmunt., *La Globalización Consecuencias Humanas*. México: Fondo De Cultura Economica, 2015, p. 34.

<sup>29</sup> Ianni, Octavio, *La Sociedad Global*. Mexico: SigloXxi. Koontz, 2010, p.84.

individuos, con el fin de satisfacer de forma adecuada y más eficiente las necesidades de grupo. Alles, hace mención que "el cambio organizacional y cultura no requiere solamente de personas con capacidad de cambiar (competencia Adaptabilidad al cambio o Flexibilidad); es eso y mucho más"<sup>30</sup>. Entonces, la propia convivencia humana, da lugar a estas formas de cambio, logrando también la evolución de la cultura en el ambiente de las organizaciones.

La cultura durante décadas se ha transformado, combinando rasgos y características propias de cada grupo u organización, tanto espirituales como afectivos que caracterizan a una sociedad o grupo social en un período determinado. El estudio de las organizaciones progresa en la medida que se accede a mejores teorías dentro de las ciencias sociales para explicar su comportamiento.

El progreso requiere, sin embargo, la contrastación de la teoría con lo que ocurre en el mundo real; para lograr esta aproximación, los teóricos de la organización, vuelven sus ojos hacia una serie de herramientas analíticas provenientes de diferentes disciplinas como son la antropología, la sociología, la etnografía, y la administración. Esto debido a que las organizaciones son un conjunto de personas que se reúnen para distintos fines, desde lo social como la supervivencia, hasta económicos como los de organizaciones productivas, que han favorecido la evolución de la teoría de la administración. La cultura es parte fundamental de cualquier grupo social, por lo que los grupos humanos deben estar organizados, coordinados y dirigidos hacia un objetivo común como parte de la cultura organizacional.

La cultura tiene que ver con el proceso de socialización dentro de una organización, a través de una objetivación social. No existe organización sin una cultura propia, que identifique, distinga y oriente su accionar y modos de hacer, rigiendo sus percepciones y la imagen que sus espectadores tengan de ella. Las manifestaciones culturales son a su vez categorías de análisis, a través de las cuales se puede llevar a cabo el diagnóstico cultural en una organización.

La cultura traspasa el tiempo y va evolucionando de acuerdo a las influencias internas y externas en el ambiente organizacional, es un hilo que mantiene enlazada a una organización, permite expresar valores y conductas de cada uno de los miembros que la integran y son reflejadas en expresiones y lenguajes. Koontz define a la cultura organizacional como "el modelo general de comportamiento; creencias y valores

---

<sup>30</sup> Alles, Martha Alicia, *Comportamiento organizacional*, Buenos Aires, Granica, 2012, p.99.

compartidos entre los miembros de la organización"<sup>31</sup>. Es entonces que, al estar cada individuo adaptado e integrado a la organización, esta posee una cultura que le es propia: un sistema de creencias y valores compartidos al que se apega el individuo o colaborador que forma parte de ella. La cultura corporativa crea, y a su vez es creada, por la calidad del medio ambiente interno; en consecuencia, condiciona el grado de cooperación de todos sus miembros que llevan a cabo los objetivos y propósitos ya establecidos.

La cultura en términos general es el modo que cada individuo realiza o actúa al momento de realizar alguna función y pueden ser compartida en mayor o menor medida por los miembros, da la pauta de cómo puede o debe funcionar una organización; también hace que se refleje en las estrategias, estructuras y sistemas establecidos de modo que los sistemas dinámicos de la organización puedan ir desarrollándose durante su crecimiento, esto puede suceder porque los valores pueden modificarse, como efecto del aprendizaje continuo de los individuos antes y durante su estancia o permanencia dentro de la organización. Es la cultura organizacional la que define el comportamiento, motiva a sus integrantes y afecta la forma en que la organización procesa la información, cuando se presenta el conjunto de diversos factores de una organización demuestra cuál es su cultura organizacional. Alles, menciona que la cultura organizacional "refleja cómo son y cómo se sienten las personas que integran la organización"<sup>32</sup>.

El elemento de mayor importancia que se toma como motor de los valores de la organización es la aspiración que determina la buena voluntad y disposición al cambio, las ambiciones reflejan el rumbo y las posibilidades de un cambio importante durante la evolución cultural de la organización. El deseo de crecimiento y cambio de cada individuo y colectivos de los miembros de una organización evidencian afán de cumplir las metas y los objetivos ya establecidos con la finalidad de dejar atrás aquellos obstáculos que se hayan presentado y que en algún momento dieron paso a conflictos organizacionales, violencias que pudieron conllevar a un ambiente no deseado, pero que con los valores éticos bien establecidos se lograron resolver. Entonces puede afirmarse que, cuando hay éxito de los proyectos de transformación, este dependerá del talento y de la actitud de todos los integrantes para evolucionar la cultura de la organización de acuerdo con las exigencias del entorno.

La transformación que presenta la cultura organizacional tiene énfasis en el liderazgo. Robbins define que los "líderes transformacionales son quienes inspiran a sus

---

<sup>31</sup> koontz, Harold, *Administración, Una Perspectiva Global y Empresarial*, México, Mc Graw Hill, 2012, p. 254.

<sup>32</sup> Alles, Martha Alicia, *Comportamiento organizacional*, Buenos Aires, Granica, 2012, p. 167.



seguidores para que trasciendan a sus intereses personales y que son capaces de tener un efecto profundo y extraordinario sobre los seguidores"<sup>33</sup>, de acuerdo a esta definición puede señalarse que, una las funciones más importante de un líder consiste en manejar el cambio cultural necesario para sostener el crecimiento de la organización durante largo tiempo debido a que puede colaborar y hacer que sus seguidores crezcan juntamente con la organización, sin perder los principios y valores.

La transformación o evolución que sufre la cultura en el ambiente de la organización comienza cuando los líderes toman conciencia del nuevo rol que requiere o necesita la organización en el contexto donde desarrolla sus funciones y actúan en consecuencia, que le permita ver sus recursos humanos creciendo en valores y adopten los valores de la organización, esto le permitirá disfrutar la paz en su ambiente; el diseño de la estructura organizacional crea las condiciones para que el cambio constante que viven no le afecte en ningún sentido y pueda crecer con éxito.

El ambiente que se disfruta o se vive en las organizaciones depende también de la evolución que se presente constantemente siempre y cuando se invite a los integrantes a pensar de manera distinta con ética y valores para ir construyendo una nueva forma de trabajar de forma colaborativa, sobre todo que exista una comunicación efectiva con todos sus integrantes, estar dispuesto a trabajar en equipo respetando sus ideas sin afectar el objetivo de la organización, que todo conlleve a promocionar la paz laboral para estar en un mundo globalizado, siempre y cuando se generen las condiciones que faciliten el acceso a trabajar en libertad, respetando los derechos de cada individuo.

## **5.- La paz en las organizaciones.**

La vida laboral en nuestros tiempos está rodeada de conflictos que se reflejan en la productividad, las personas llevan conflictos intrapersonales al tener contacto con los compañeros pueden ser que se de enfrentamientos, que, si no se atiende a tiempo, se vuelven de grandes magnitudes debido a los conflictos interpersonales, estos que con el paso del tiempo se convierten en conflictos intergrupales, debido a la falta de prevención y atención cuando presentan los primeros indicios.

La solución de los conflictos organizacionales que de manera silenciosa va envenenando el ambiente laboral de las organizaciones, puede darse cuando el individuo aprenda a estar en paz consigo mismo, valorando a los demás, tomando en

---

<sup>33</sup> Robbins, Stephen P, *Comportamiento Organizacional*, México, Prentice Hall, 2013, p.386.

consideración las participaciones y orientaciones de sus superiores, sobre todo valorándose asimismo, empieza un proceso encaminado a conocer y comprender cómo funciona nuestro ego, la causa última de todo el sufrimiento humano, pero para que esto suceda tiene que haber expertos dispuestos a buscar la paz dentro de las organizaciones, orientar a cada integrante a ser parte de un ambiente sano y compañerismo que se les permita disfrutar de la paz.

El individuo al integrarse a una organización quizás lo haga con el mejor de los intereses, pero cuando se viven momentos de mucho estrés, este mecanismo de supervivencia, que cuenta con sus propios patrones de conducta, provoca caer en el egoísmo y el egocentrismo, que tanto malestar causa a nosotros mismos y a las personas que nos rodean, afectando todo el entorno interno y a veces al externo de cualquier organización. *Lazarus y Folkman* en el año 1986, definieron el estrés como: "una relación particular entre el individuo y el entorno que es evaluado por éste como amenazante o desbordante para sus recursos y que pone en peligro su bienestar<sup>34</sup>", este proceso es desagradable y relacionado con el trabajo provoca una reducción de la productividad de las organizaciones, la vida de los que han padecido el estrés va en decadencia, que los lleva al extremo grave que da motivo para la baja laboral, al sufrimiento como una consecuencia de vivir bajo la tiranía de la ignorancia y la inconsciencia, tratando de imponer que la realidad se adapte a nuestros deseos personales hasta llegar a alterar la paz laboral.

La paz en las organizaciones puede verse reflejada en aquellas actitudes de los individuos que hoy se distinguen en una parte importante como es la ciudadanía organizacional, es decir todos aquellos gestos de cortesía que refleja el individuo en el trabajo que conducen al apoyo, ayuda y cooperación con otros compañeros en la organización, más allá de las funciones y las normas de la organización, son actos de unidad social, *Luhmann*, señala que "el amor entre las personas se considera aun como la condición de posibilidad central e indispensable de la unidad de lo social"<sup>35</sup>, los actos positivos, discretos con los que se conduce el individuo llevan parte de sus sentimientos cuando lo que busca es la unidad y contribuir a la paz para disfrutar del buen ambiente de la organización, que se ve reflejada en el éxito tanto de cada persona como de la misma organización.

Las expresiones que se presentan con más frecuencia y que pueden reflejar la

---

<sup>34</sup> Folkman, L. Y., *El Estrés Y La Evaluación Cognitiva*, 1986, obtenido de [HTTPS://EXPLORABLE.COM/ES/EL-ESTRES-Y-LA-EVALUACION-COGNITIVA](https://explorable.com/es/el-estres-y-la-evaluacion-cognitiva)

<sup>35</sup> Luhmann, Niklas, *¿Cómo Es Posible El Orden Social?*, México, Herder, p.52.

conducta respetuosa en el trabajo, son necesarias para la paz en la organización, estas expresiones de humanidad, rectitud, desprendimiento, cortesía, civismo, nobleza, que cualquier persona puede aportar ayuda también para cambiar un poco el ambiente y las relaciones humanas; "el hombre es un ser social susceptible de participar en la vida de su comunidad solo mediante la experiencia social; su supervivencia se vincula con la de otros miembros de la sociedad"<sup>36</sup>. El hombre a diario expresa de manera voluntaria la ayuda mediante gestos amables y colabora en diversas funciones, tareas, pero también aporta para la solución de problemas relevantes para la organización en donde se desarrolla.

La rectitud y conducta del individuo con la que se conduce dentro de la organización y que a la vez exterioriza como actitud relacionada con el cumplimiento de las normas, procedimientos establecidos por la organización, le permite ser más puntual y transparente en el desarrollo como persona realizando las funciones y tarea encomendada por sus superiores; esto quiere decir que, el individuo está conduciendo como un buen ciudadano que ayuda para la paz en la organización, también lo refleja en la cortesía, manifestada en el trato atento y respetuoso con los miembros de la organización, evitar los agravios lo más que se pueda, rumores y conflictos que se han ampliado y la virtud cívica, entendida como la participación responsable en la vida de la organización, asistir a reuniones, atender las comunicaciones internas y participar sobre ellas, esto hace que el hombre participa de manera activa con buenos hábitos, principios y valores éticos buscando la paz dentro organización y en la sociedad.

La voluntad en los actos sociales del hombre que se conduce con sabiduría, consciente de valores éticos y buenos hábitos, practica la cultura ciudadana que los refleja en la organización, es factor que aviva el compromiso y fundamenta una cultura organizacional dando paso a la cultura de paz, que es penetrable a la vulnerabilidad y fortaleza del ser humano, constituyéndose en espacio de ciudadanía que facilita la gestión y regulación de los conflictos en la organización, permitiendo la elaboración de medios y métodos para la paz dentro de la organización.

El ser humano se vuelve buen ciudadano cuando sabiamente hace buen uso de su talento y motivación, inyectando toda su energía y compromiso justamente en la consecución de los objetivos corporativos, confía en su organización, en sus directivos y éstos confían en él por ser justo;"si quieres paz, preocúpate por la justicia, aseveraba la sabiduría antigua, y, a diferencia del conocimiento, la sabiduría no envejece. Hoy, igual

---

<sup>36</sup> De la Torre, Francisco. D, *Relaciones Humanas*, México, Trillas, 2000, p.10.

que hace dos mil años, la ausencia de justicia obstruye el camino hacia la paz"<sup>37</sup>.

La confianza mutua entre los integrantes, colaboradores con sus directivos o líderes favorecen el clima, la satisfacción y el bienestar dentro de la organización, pero es importante es que sean tratados de manera justa, todos estos elementos redundan en la efectividad de la organización como tal y también ayuda a las personas que la integran a su desarrollo personal, ser más sociables y respetuoso tanto dentro como fuera de la organización.

## **CONCLUSIÓN**

Las consecuencias de la violencia en el entorno de cualquier organización se ven reflejadas en su clima organizacional, debido a la falta de buenos hábitos y valores éticos, de cultura organizacional, ya que se da mucha desmotivación, insatisfacción laboral, redundando en la baja productividad, afecta también el rendimiento de todo el personal, elevando los costos de producción y administración, repercute de manera negativa en toda la organización.

Si toda organización tuviera una transformación constante de su cultura organizacional y considerara todas las normas jurídicas y los instrumentos internacionales que protegen los derechos humanos de cada individuo, ninguna persona sufriría de discriminación alguna de ningún tipo, sino al contrario, se tiene un clima organizacional sano, buen ambiente, paz dentro de la organización, el individuo tendrá toda la protección tanto por los diversos instrumentos internacionales como de las normas jurídicas nacionales, si estuviera frente a una organización productiva y competitiva.

El ambiente de las organizaciones depende en gran parte de la evolución que se presente constantemente, siempre y cuando se invite a los integrantes a pensar de manera distinta con ética y valores para ir construyendo una nueva forma de trabajar, estar dispuesto a colaborar en equipo, que todo conlleve a promocionar la paz laboral para estar en un mundo globalizado, siempre y cuando se generen las condiciones que faciliten el acceso a trabajar en libertad, respetando los derechos de cada individuo.

La esencia para el fortalecimiento de la cultura de paz y la estabilidad en las organizaciones consiste en capacitar y gestionar prestaciones adecuadas, apoyar los esfuerzos de sus miembros, promoviendo un trabajo digno y decente, acorde a sus perfiles profesionales, que redunde en estados emocionales de bienestar, seguridad y resultados

---

<sup>37</sup> Bauman, Zygmunt, *Tiempos Líquidos*. México, Tusquets, 2014, p.13.

en su desempeño laboral, por lo tanto, generar ambientes de paz en el entorno organizacional es también una forma de contribuir en el progreso social, ante escenarios de violencia, la armonía personal es una herramienta que puede coadyuvar al logro de una sociedad más justa y libre de prejuicios.

### **BIBLIOHEMEROGRAFIA**

- Abajo Olivares, Francisco J., *Mobbing Acoso Psicológico En El Ámbito Laboral*. Buenos Aires, Lexisnexis, 2006.
- Alles, Martha Alicia, *Comportamiento organizacional*, Buenos Aires, Granica, 2012.
- Bauman, Zygmunt, *Tiempos Liquidados*. México, Tusquets, 2014.
- Bauman, Zygmunt., *La Globalización Consecuencias Humanas*. México: Fondo De Cultura Economica, 2015.
- CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, DOF, 2007. <http://www.cofemer.gob.mx/LGAMVLV.pdf>
- CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, artículo 11, DOF, 2007. <http://www.cofemer.gob.mx/LGAMVLV.pdf>
- CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, artículo 6, DOF, 2018, [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV\\_130418.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_130418.pdf)
- Cámara De Diputados Del H. Congreso De La Unión, Constitución Política De Los Estados Unidos Mexicanos, artículo 1, DOF, 2018. [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1\\_270818.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_270818.pdf)
- Cámara De Diputados Del H. Congreso De La Unión, Ley General Para La Igualdad Entre Mujeres Y Hombres, Artículo 1, DOF, 2018. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgimh.htm> .
- Cámara De Diputados Del H. Congreso De La Unión, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Artículo 4, DOF, 2018. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgimh.htm> .
- Cámara De Diputados Del H. Congreso De La Unión, Constitución Política De Los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 35, DOF, 2018.

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgimh.htm>

- Cámara De Diputados Del H. Congreso De La Unión, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Artículo 22, DOF, 2018. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgimh.htm>.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos, La discriminación y el derecho a la no discriminación, México, 2012.
- Convencion Interamericana Para Prevenir, Sancionar Y Erradicar La Violencia Contra La Mujer, (Convencion De Belem Do Para), articulo 3, Agosto De 1995. [https://www.oas.org/Dil/Esp/Convencion\\_Belem\\_Do\\_Para.Pdf](https://www.oas.org/Dil/Esp/Convencion_Belem_Do_Para.Pdf)
- De la Torre, Francisco, *Relaciones Humanas*, México, Trillas, 2000.
- Don, Hellriegel, *COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL*, México, Cengage, 2009.
- Heise, L. "Violencia Contra La Mujer; La Carga Oculta Sobre La Salud", *Mujer. Salud Y Desarrollo*. Washington: Organización Panamericana De La Salud. 1994. [HTTP://WWW.WHO.INT/MEDIACENTRE/FACTSHEETS/FS239/ES/](http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs239/es/).
- Ianni, Octavio, *La Sociedad Global*. Mexico: Siglo Xxi. Koontz, 2010
- Folkman, L. Y., *El Estrés Y La Evaluación Cognitiva*, 1986, obtenido de [HTTPS://EXPLORABLE.COM/ES/EL-ESTRES-Y-LA-EVALUACION-COGNITIVA](https://explorable.com/es/el-estres-y-la-evaluacion-cognitiva)
- koontz, Harold, *Administración, Una Perspectiva Global y Empresarial*, México, Mc Graw Hill, 2012.
- Luhmann, Niklas, *¿Cómo Es Posible El Orden Social?*, México, Herder
- Naciones Unidas, Alto comisionado, Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/violenceagainstwomen.aspx>,
- Naciones Unidas, Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer Beijing, 15 de septiembre de 1995, p. 51, <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>
- OMS Organización Mundial de la Salud, Informe mundial sobre la violencia y la salud, p. 3, [http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/67411/a77102\\_spa.pdf;jsessionid=6914B9006C6BD2BF8E4FFFE475CAB6F0?sequence=1](http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/67411/a77102_spa.pdf;jsessionid=6914B9006C6BD2BF8E4FFFE475CAB6F0?sequence=1).
- ONU MUJERES, Centro Virtual De Conocimiento Para Poner Fin A La Violencia Contra Las Mujeres Y Niñas, ( Asamblea General de las Naciones Unidas, 2006), <http://www.endvawnow.org/es/articles/295-definicion-de-la-violencia-contra-las-mujeres-y-ninas-.html>

- ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Programa de Actividades Sectoriales, Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla, Ginebra, , (8-15 de octubre de 2003), p. 4, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_112578.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_112578.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo, Comunicado de prensa, Ginebra, 2006, [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_070534/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_070534/lang-es/index.htm)
- Poder Legislativo Del Estado, Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, del Estado de Tabasco, articulo 6, Periódico Oficial del Estado Spto. Extraordinario No. 87 de fecha 14 de noviembre de 2013, <http://tsj-tabasco.gob.mx/uigdh/resources/docs/leyes/LEY%20ESTATAL%20DE%20ACCESO%20A%20LAS%20MUJERES.pdf>
- Robbins, Stephen P, Comportamiento Organizacional, México, Prentice Hall, 2013.
- Therborn, G. Los Campos De Exterminio De La Desigualdad, México: Fondo De Cultura Economica, 2016.