

# DERECHOS HUMANOS EN LAS GRANDES ORGANIZACIONES DE MANIZALES: PERCEPCIÓN DE JEFES DE GESTIÓN HUMANA

Karen Ballesteros Valencia<sup>28</sup>  
Diana Milena Morales Patiño<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup>Estudiante de Administración de Empresas, Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales. E-mail: kballesterosv@unal.edu.co

<sup>29</sup>Estudiante de Administración de Empresas, Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales. E-mail: dmmoralesp@unal.edu.co

## Resumen

Las organizaciones ejercen un impacto importante sobre los seres humanos, su influencia sobre la vida de los individuos es fundamental. Las organizaciones constituyen un espacio de aplicación de los Derechos Humanos<sup>30</sup>. La ponencia mostrará la percepción que, tienen los jefes de Gestión Humana (GH) de las Grandes Empresas de la Ciudad de Manizales (constituidas por 200 empleados o más), frente a la ocurrencia de eventos constitutivos de vulneración a los DD.HH. Se inicia con una documentación mínima de algunas generalidades sobre ellos. Luego se expone la metodología empleada y algunas características de los encuestados y de las organizaciones en que laboran. Después, se describen los hallazgos frente a la percepción de vulneración de los DD.HH., las políticas de empresa frente a ellos, y los mecanismos empleados por los jefes y las organizaciones para denunciar y proceder ante la ocurrencia de este tipo de abusos. Por último, se discuten los resultados y se presentan las conclusiones. En ellas, se argumenta respecto a la no existencia de políticas y prácticas claras sobre DD.HH., y sobre cómo el reconocimiento por parte de los Jefes de GH, de la ocurrencia vulneración a los DD.HH. en las organizaciones, confirma la percepción de los empleados (estudio anterior), llevando a plantear que, tal vulneración es una realidad innegable y que se da de manera significativa en las organizaciones.

## Palabras Clave

Derechos Humanos, Gestión Humana, Dignidad Humana, Ética Empresarial.

## Abstract

The organizations have a significant impact on human beings, their influence on the lives of individuals is essential. The organizations provide a forum for the application of Human Rights. The paper will show the perception of the heads of Human Resources (GH) Major Companies of the City of Manizales (consisting of 200 employees or more), compared to the occurrence of events that constitute a human rights violation. It starts with a minimum of some general

---

<sup>30</sup>En adelante DD.HH.

documentation on them. Then the methodology employed and some characteristics of respondents and the organizations in which they work. Then, we describe the findings in relation to perception of violation of human rights, company policies against them, and the mechanisms used by the leaders and organizations to report and proceed to the occurrence of this type of abuse. Finally, we discuss the results and conclusions are presented. In them, the argument regarding the absence of clear policy and practice on human rights, and how the recognition by the Heads of GH, the occurrence of human rights violations in organizations, confirms the perception of employees (study above) being raised such prejudice is an undeniable reality, and given significantly in organizations.

**Keywords**

Human Rights, Human Resources, Human Dignity, Ethics.

## Introducción

En los espacios académicos, se ha fortalecido la comprensión de que las organizaciones son pequeñas sociedades. Las normas que se construyen a su interior se subordinan a normas externas. Los Derechos Humanos (DD.HH.) forman parte del sistema normativo externo y las organizaciones son un campo de su aplicación que ha empezado a despertar el interés, especialmente, desde el contexto de la ética empresarial y la responsabilidad social empresarial.

Las acciones que aparecen como vulneración de los DD.HH., son desde lo legal y lo moral, una negación parcial y en algunos casos total de la humanidad del otro, del otro que acompaña la cotidianidad de la vida en el trabajo. Siguiendo los trabajos de Cruz (2002-2003) y Rojas (2003), la vulneración de los DD.HH. constituye actos de inhumanidad y se convierte en un deber para los interesados en las organizaciones, lograr que la presencia de este conjunto de hechos sea reducida en los procesos de dirección del trabajo. Las organizaciones son un espacio donde la vulneración de los DD.HH. se presenta en la cotidianidad de las relaciones de trabajo (Carvajal, 2010; Carvajal, Montoya, & Valencia, 2011).

El propósito de la presente ponencia es mostrar los resultados de un trabajo que exploró la percepción y experiencia de los jefes de Recursos Humanos frente a los DD.HH. en las Organizaciones. La investigación se realizó considerando las grandes empresas de la ciudad de Manizales y las vivencias de los integrantes del segmento del año 2009. La ponencia es un producto parcial, de una línea de investigación que pretende construir espacios y fortalecer los existentes, para la reflexión sobre la situación de los DD.HH. en las organizaciones. Asunto que está cobrando interés para Colombia, ya que los eventos que vulneran los DD.HH. se hacen más públicos. Situación a la que no escapan las organizaciones, que se ven afectadas en su productividad y competitividad, aplazando la posibilidad de desarrollo de las capacidades humanas de sus integrantes. Además pretende, hacer un llamado a la reflexión de quienes dirigen el talento humano en la organización.

## 1. Referente Teórico

### Generalidades de los DD.HH.

"Los DD.HH. están soportados en realidades jurídicas"(Madrid-Malo, 1995, p. 14). Son "un conjunto de facultades e instituciones que, en cada momento histórico, concretan las exigencias de la dignidad, la libertad y la igualdad humanas, las cuales deben ser reconocidas positivamente por los ordenamientos jurídicos a nivel nacional e internacional" (Perez, 1984, p. 46). El Estado se limita a reconocerlos, Los DD.HH. "son las condiciones de la vida social [...] no son independientes de la sociedad, sino inherentes a la misma" (Monroy, 1980, p. 1).

Para Valencia & Salazar, los DD.HH., "son un ideal político y social que representan un anhelo común basado en: La autonomía, la felicidad y el bien común" (Valencia & Salazar, 1998, p. 6). En su documentación, sobresalen los conceptos de dignidad, igualdad y libertad, y entre sus principales características incluyen considerárselos como innatos o inherentes<sup>31</sup>, inalienables e intransferibles<sup>32</sup>, universales<sup>33</sup>, indivisibles<sup>34</sup>, interdependientes<sup>35</sup>, inviolables<sup>36</sup> y también plenamente exigibles (Mujica, 2010; Prandi & Lozano, 2006).

En la evolución de los DD.HH., y de manera discutida, se identifican tres generaciones: Los de "Primera Generación"<sup>37</sup>, conocidos como

<sup>31</sup>Esto es, que le pertenecen a la persona por su condición de ser humano.

<sup>32</sup>Vale decir, que no solo nadie puede, sin renunciar a su dignidad, renunciar a sus derechos y libertades fundamentales, sino que tampoco los Estados pueden disponer de los derechos de sus ciudadanos sin afectar su dignidad. Pueden en verdad, en circunstancias extremas y justificadas, limitarlos o suspenderlos, pero en ningún caso alienarlos – es decir, eliminarlos o extinguirlos" (Mujica, 2010, p. 166).

<sup>33</sup>Los DD.HH. corresponden a todas las personas, sin importar el género, la raza, el origen étnico, la nacionalidad o cualquier otra distinción (Prandi & Lozano, 2006).

<sup>34</sup>Esto quiere decir que no es posible garantizar la vigencia de unos derechos con prescindencia o peor aún, con desmedro de otros (Mujica, 2010).

<sup>35</sup>Dado que todos los DD.HH. se consideran fundamentales, no es posible establecer una jerarquía entre ellos y menos creer que unos son más importantes que otros. Su pertenencia a una totalidad cuyo propósito es asegurar la dignidad humana explica su indivisibilidad e interdependencia (Mujica, 2010).

<sup>36</sup>Nadie está autorizado a atentar, lesionar o destruir los DD.HH.(Mujica, 2010).

<sup>37</sup>En este grupo están los Derechos a la Vida, a la Integridad y Trato Humano, a la Igualdad, a la Libertad y Seguridad Personales, a la Intimidad Personal y Familiar, a la Autonomía Personal, al Debido Proceso, a la Nacionalidad, a la Circulación y Residencia, a la Libertad de Conciencia, de Religión y de Cultos, a la Libertad de Expresión y de Información, de Reunión, a Escoger Profesión u Oficio, Derecho de Petición, de Participación en el Gobierno, a Elegir y ser Elegido.

"Individuales", "Clásicos", "Fundamentales" o "Civiles y políticos". Se consideran en el período que cubre desde el siglo V hasta mediados del siglo XIX. Hacen parte de este grupo, los de la persona individualmente considerada y los de la persona en relación con otras. Resultan de la lucha de los grupos marginados y explotados contra los grupos de explotadores.

La segunda generación surge a comienzos del siglo XX. Conocidos como "Derechos sociales, económicos y culturales"<sup>38</sup>, corresponden a los pueblos o comunidades; surgieron por el crecimiento de fuerzas sociales que reclamaban igualdad de condiciones y oportunidades (Díaz, 1993). Promueven condiciones de bienestar social y económico que permitan el libre desarrollo de los derechos individuales (Valencia & Salazar, 1998). Exigen la participación del Estado en la dirección y control de su desarrollo.

La tercera generación o "Derechos Colectivos y Derechos de los Pueblos"<sup>39</sup>, se da en un período que comprende desde las guerras mundiales hasta nuestros días. A partir de 1950, la destrucción de Europa y las dificultades del tercer mundo "hicieron pensar en el desarrollo de las sociedades y en el uso óptimo de los recursos llamados colectivos, correspondientes al desarrollo de la paz y el medio ambiente" (Valencia y Salazar, 1998, p.9). La filosofía de esta generación está basada en la protección de la vida humana, para que la especie no desaparezca.

En Colombia la Constitución de 1991, fue el producto de una crisis en la que las normas y los mecanismos legales e institucionales no respondían adecuadamente para hacer valer los derechos (Valencia & Salazar, 1998); ella está basada en los DD.HH. y se estima que, es "la Carta Magna más proteccionista que existe en el mundo" que, propende por la protección y goce de los DD.HH. (Ayala, 2001, p. 85)<sup>40</sup>.

---

<sup>38</sup>En este grupo están los Derechos a la Libertad de Asociación, al Trabajo, a la Familia, a la Salud, a la Seguridad Social, de Huelga y de Negociación Colectiva, Derechos del Niño, a la Educación, de Propiedad, a la Participación en la Vida Cultural, la Libertad Artística y de Gozar del Progreso Científico e Investigaciones Científicas.

<sup>39</sup>En este grupo están los Derechos al Desarrollo, al Medio Ambiente, de Prohibición de Armas Mortíferas, de Preservación y Protección del Espacio Público y Derecho a la Paz.

<sup>40</sup>A pesar de esto, Amnistía Internacional (2010) destaca como situaciones problemáticas las siguientes: Conflicto armado interno, derechos de los pueblos indígenas, ejecuciones extrajudiciales por las fuerzas de seguridad, la "parapolítica", la acción de grupos paramilitares,

A continuación, se presenta una documentación mínima sobre cada uno de los derechos analizados, éstos son: Derecho a la igualdad, derecho a la salud, derecho a la integridad y trato humano.

### **1.1 Derecho a la igualdad de las personas y la prohibición de discriminación**

“Todas las personas son iguales ante la ley, y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley”<sup>41</sup> El Pacto Mundial,<sup>42</sup> hace referencia a la prohibición de la discriminación, en el principio número 6, así, “las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación”. En las empresas se presenta la discriminación, cuando hay trato diferenciado o intolerante por razones de raza, género, origen familiar o nacional, religión, preferencia política, también por pertenecer a grupos de personas como, discapacitados, ancianos, o menores de edad. También se dan casos de discriminación fundada en las preferencias sexuales<sup>43</sup>, las limitaciones y la apariencia física, la forma de vestir y el estrato socio económico (Gaviria & Ocampo, 2000), o causada por el sitio de origen, la profesión y las amistades que se tienen.

### **1.2. Derecho a la salud**

Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure [...] la salud y el bienestar, [...] la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad. (Declaración Universal de los DD.HH. Art. 25)

---

la acción de grupos guerrilleros, los secuestros y toma de rehenes, violencia contra mujeres y niñas, agresiones contra sindicalistas y defensores y defensoras de los derechos humanos.

<sup>41</sup>Artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

<sup>42</sup>“El Pacto Mundial es una iniciativa internacional propuesta por Naciones Unidas. Su objetivo es conseguir un compromiso voluntario de las entidades en responsabilidad social, por medio de la implantación de Diez Principios basados en derechos humanos, laborales, medioambientales y de lucha contra la corrupción” (Pacto Mundial, 1999).

<sup>43</sup>La población de lesbianas, gays, transexuales y bisexuales (LGTB) es objeto de preocupación por comunidad académicas y organismos del Estado. Para ampliar información. Véase (Gómez, 2007), (De la Espriella, 2007; Viveros, 2006).

Este derecho se viola por parte de las empresas, cuando no se afilian a los empleados a salud y a riesgos profesionales. También, se considera vulnerado este derecho, cuando las instalaciones representan peligro para la integridad física de los empleados o las condiciones dentro de las cuales el trabajo se desarrolla representan riesgo para su bienestar y la empresa no provee los medios para asegurar su protección.

Se indagó sobre la ocurrencia en la empresa de alguna de las siguientes situaciones: No afiliación a un plan de salud, víctimas de accidente, Sienten que las presiones del trabajo afectan la salud física y mental, existencia de instalaciones del trabajo inseguras, y situaciones en las que empleados hayan sido obligados a trabajar indispuestos o disminuidos física o mentalmente.

## **1.2 Derecho a la familia**

El Artículo 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos afirma que, "la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y debe ser protegida por la sociedad y el Estado"<sup>44</sup>. Las empresas violan este derecho entre otras formas, cuando formulan prohibiciones respecto a la conformación de parejas entre empleados de la misma organización, cuando extienden exageradamente los horarios reduciendo al posibilidad de compartir con esposas e hijos, negando permisos o impidiendo asistirlos en casos de enfermedad o en asuntos escolares donde se exige su presencia; entre otros, en estos casos se configuran situaciones que generan conflictos familiares que llevan a quebrantar la integridad de la familia.

## **1.4. Derecho a la integridad y trato humano**

El artículo 5º de la Declaración Universal de los DD.HH. expresa que, "nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes"<sup>45</sup>. Para que un comportamiento conlleve a tal calificación se debe tener en cuenta las características y condiciones de las personas y el impacto que tengan en ellas, los tratos crueles a nivel, físico y psicológico (Cepeda, 1992).

---

<sup>44</sup>Artículo 17 (1) Convención Americana sobre Derechos Humanos (OEA 1969. Antecedentes en el Derecho internacional.

<sup>45</sup>Rojas (2000) y Cruz (2002 y 2003) trabajan en la reconstrucción teórica de lo inhumano y en aplicaciones a problemas organizacionales.

Frente a este derecho se indagó sobre la ocurrencia de eventos como amenaza o amedrentamiento, acosa u hostigamiento, agresión física y psicológica, persecución, chantaje y entorpecimiento para la realización de su trabajo.

## **2. Diseño Metodológico**

La investigación realizada es de tipo exploratorio descriptivo. Se tomó una muestra no probabilística de 40 jefes de Recursos Humanos, de las empresas grandes de la ciudad de Manizales. Se les contactó y se les invitó a participar de la investigación. De una población de aproximadamente 60 empresas<sup>46</sup> aceptaron participar 40. A su interior, se les aplicó la herramienta a aquellos jefes que brindaron las condiciones dentro del lapso previsto para el trabajo de campo.

La metodología consistió en la aplicación de encuestas a los Jefes de Recursos Humanos, sobre su percepción del estado de los DD.HH. en sus áreas de trabajo. Los datos fueron recolectados durante diciembre de 2009 y marzo de 2010. La información fue procesada en el software estadístico SPSS.

El estudio considero variables socio-demográficas y rasgos de las organizaciones donde laboran los jefes de RRHH.

### **2.1 Características generales de la muestra y las organizaciones en que laboran**

El Cuadro 1, muestra los rasgos que permiten una descripción general de los encuestados.

El 82.5% de los jefes de Gestión Humana, son mujeres. Más de la mitad de la muestra sobrepasa los 40 años de edad (57.5%) y se evidencia un nivel educativo alto, ya que más del 75% tienen estudios de postgrado, de los cuales el 55% se encuentra relacionado con el área de Gestión Humana.

---

<sup>46</sup>Según registro de cotizantes de CONFAMILIARES Caldas.

**Cuadro 1. Características de los encuestados**

Género	%	Rango edad	%	Nivel Educativo	%	Estudios relacionados con G.H	%	Estudios no relacionados con G.H	%
Femenino	82,5%	Entre 20 y 30	15,0%	Pregrado	22,5%	Pregrado	15%	Pregrado	7,5%
		Entre 31 y 40	27,5%						
Masculino	17,5%	Entre 41 y 50	40,0%	Especialización	52,5%	Especialización	40	Especialización	12,5%
		Más de 50	17,5%	Maestría	25,0%	Maestría	15	Maestría	10%

Fuente: Elaboración Propia

En el Cuadro 2, se muestra la caracterización de las organizaciones en las que trabajaban los encuestados.

**Cuadro 2. Caracterización de las organizaciones en las que trabajan los encuestados**

Sector	%	Naturaleza	%
Industrial	27,5	Privada	70
Comercial	5,0	Pública	22,5
Servicios	67,5	Mixta	7,5

Fuente: Elaboración Propia

Se destaca, el 67.5%, son organizaciones del sector servicios, y el 70% son de naturaleza privada.

### 3. Resultados

Los resultados presentados, corresponden al análisis de datos. Se presentan los datos ante el reconocimiento de los hechos de vulneración de los DD.HH., se analizan algunas formas de proceder y la implementación de políticas y mecanismos generales por la organización ante la vulneración de algún DD.HH. estudiado.

### 3.1. Ocurrencia de contravenciones

Se elaboraron un conjunto de enunciados, con los que las situaciones que vulneran los DD.HH. son descritos en la literatura disponible, para cada uno de los Derechos analizados. Dado el tiempo y el espacio brindado en esta ponencia, se presentan solo los totales en el reconocimiento de vulneración. Los resultados se muestran en el cuadro 3.

**Cuadro 3. Reconocimiento de vulneración por Derechos**

	<b>TOTAL (muestra %)</b>
Derecho a la igualdad	17,5
Derecho a la Salud.	65,0
Derecho a la Familia.	15,0
Derecho a la Integridad y Trato humano.	37,5
Total percepción de algunos de los Derechos Mencionados.	72,5

Fuente: Elaboración Propia

El total de reconocimiento de las situaciones indagadas y consideradas como vulneración a alguno de los Derechos descritos en la anterior tabla es de un 72,5% de la muestra. Se observa que el Derecho a la Salud es uno de los derechos de mayor percepción de vulneración, presentando un porcentaje del 65%, en el se presentaron casos como, accidentes de trabajo, sobrecargas de trabajo o que la persona se haya sentido obligado a trabajar sin estar en condición de hacerlo.

### 3.2 Políticas, mecanismos y capacitación en Derechos Humanos

**Cuadro 4. Existencia de políticas para denunciar abusos**

	<b>TOTAL %</b>
Referencia a Normas existentes	50,0
No hay	40,0
No sabe / No responde (3 – 1)	10,0

Fuente: Elaboración Propia

El cuadro 4, presenta los resultados, respecto a si la empresa tiene una política definida para situaciones que vulneren los DD.HH. de los empleados. En las respuestas la tasa mayor está representada por la

“referencia a normas existentes” con un 50%. Dichas normas suelen ser: el reglamento Interno de Trabajo, allí se regula la interacción social y los comportamientos individuales y es posible identificar algunos aspectos que conecten con algunos DD.HH., pero la consideración de los DD.HH. dentro de estos documentos, no necesariamente obedece a una intención de generar políticas sobre ellos. También se halla que algunas empresas mencionan los Estatutos como documentos donde citan políticas frente a la vulneración de los DD.HH.

**Cuadro 5. Mecanismos o Instrumentos para denunciar abusos**

	<b>TOTAL %</b>
Unidades cuya naturaleza involucra atender estas denuncias	43,6
Unidades cuya naturaleza NO involucra atender estas denuncias, pero las atienden	50,0
Debido proceso	7,5
Jerarquía superior	10,0
No hay	15,0

Fuente: Elaboración Propia

El cuadro 5, muestra los mecanismos utilizados para denunciar abusos, en él se observa que el mecanismo consistente en acudir a las Unidades cuya naturaleza no involucra atender estas denuncias, pero las atienden, presenta la mayor tasa, con un porcentaje del 50%. Dentro de estas oficinas se encuentra el departamento que reciben quejas, reclamos y sugerencias, también está dentro de estas unidades la Oficina de Control Interno y el Comité de Dirección.

Se observa que las unidades cuya naturaleza es atender estas denuncias, refiere a la Oficina de Control Disciplinario, el Comité de Convivencia Laboral, el Comité de Acoso Laboral y el COPASO (Comité paritario de salud ocupacional), todas estas unidades reflejan un porcentaje del 43.6%.

**Cuadro 6. Mecanismos de 2da instancia para denunciar abusos, diferente a jefe inmediato**

	<b>TOTAL %</b>
Oficina de GH	72,5
Jerarquía Superior	27,5
Unidades cuya naturaleza involucra atender estas denuncias	5,0
Unidades cuya naturaleza NO involucra atender estas denuncias, pero las atienden	20,0
No responde	5,0

Fuente: Elaboración Propia

Las Unidades cuya naturaleza no involucra atender las denuncias, refiere al comité de evaluación y desempeño, el cual está representando una tasa del 20% mientras que la oficina de GH maneja una tasa mayor del 72.5%. Se observa que el 27.5% de la muestra acude a Jerarquía superior como mecanismo de segunda instancia.

**Cuadro 7. Capacitación sobre DD.HH. directamente a jefes de GH**

	<b>TOTAL %</b>
<b>SI</b>	<b>32,5</b>
<b>NO</b>	<b>67,5</b>

Fuente: Elaboración Propia

El cuadro 7, muestra si los Jefes de GH, han recibido o no, capacitaciones relacionadas con DD.HH. La cruda realidad refleja que una gran mayoría de ellos no han recibido capacitación alguna con relación en DD.HH., mientras que un 32% de la muestra, argumentó haber recibido capacitaciones relacionadas con DD.HH. Estos es indicativo, del desconociendo de la aplicación de los DD.HH. en las organizaciones.

### **3.3 Formas de proceder de los jefes de GH frente a la vulneración de los DD.HH.**

El cuadro 8, muestra los resultados de la forma de proceder de los jefes de gestión humana ante la presencia de eventos que vulneren los DD.HH. Se destaca la toma de medidas correctivas y disciplinarias como la forma de proceder más frecuente (27.5%). Seguido de la comunicación o el reporte a las áreas de salud ocupacional o a las ARS y

EPS con un 20% cada uno, dado que los mayores eventos de vulneración son los referidos al derecho a la salud.

**Cuadro 8. Formas de proceder ante eventos de vulneración por parte de los jefes de GH**

	<b>TOTAL %</b>
Dialogar con ambas partes	10,0
Acudir a jerarquía superior	10,0
Comunicar a Salud Ocupacional	20,0
Realizar campañas de sensibilización	2,5
Reubicar a la persona	2,5
Reportar a la ARP y EPS	20,0
Realizar investigación de lo Sucedido	15,0
Terminar el contrato	12,5
Tomar medidas correctivas y disciplinarias	27,5

Fuente: Elaboración Propia

En el cuadro 9, se presenta las formas de proceder de la empresa.

**Cuadro 9. Formas de proceder de la empresa en caso de vulneración**

	<b>TOTAL %</b>
Referencia a normas existentes	22,5
Debido proceso	82,5
Jerarquía superior	27,5
Unidades Internas cuya naturaleza involucra atender estas denuncias	20,0
Instancias externas a la organización	5,0

Fuente: Elaboración Propia

La tasa mayor la representa, "el debido proceso" con un 82.5% y hace referencia a iniciar un trámite en el proceso disciplinario, en donde se procede a dialogar ambas partes con el fin de llegar a una conciliación, en este proceso se hacia una investigación de lo sucedido y se procedía a realizar un plan de mejora, con acompañamiento médico. En algunas ocasiones se proseguía con movimiento de personal, o se sancionaba y en el caso más extremos se desvinculan a la persona.

#### 4. Conclusiones

Al realizar el estudio con la percepción de empleados sobre la ocurrencia de vulneración a los DD.HH. en las organizaciones de Manizales, se encontró en el 2009, un reconocimiento de la ocurrencia eventos por más del 60% de los 422 empleados encuestados.

Este resultado en su momento tuvo que ser matizado, pues se argumentaba por los evaluadores de los informes, que el componente subjetivo de las respuestas de los empleados, quienes podrían estar comprometiendo afectividad negativa frente a la empresa o frente sus jefes.

El reconocimiento de los Jefes de Gestión Humana de las grandes empresas de Manizales, que alcanza un 70.0%, resulta entonces con dos implicaciones:

1. Atenúa la crítica de los evaluadores de la primera investigación.
2. Confirma claramente que la ocurrencia de eventos constitutivos de vulneración a los DD.HH. es una realidad de las organizaciones de la ciudad.

Los resultados también indician que en las organizaciones estudiadas no hay políticas concretas y explícitas sobre la problemática de los DD.HH. Esto puede ser un indicador respecto a que la ocurrencia de estos eventos no representa un problemática importante para los dirigentes de estas organizaciones. De hecho se trabaja en la hipótesis respecto a que, por ejemplo, el uso de la autoridad en exceso o los eventos de maltrato que se presentan en las organizaciones no distan mucho de lo que sucede al interior de las familias, de las escuelas, de los colegios y las universidades. Parece que se acepta que la ocurrencia de este tipo de eventos es la forma natural de la vida en interacción con otros en condiciones aceptadas o *legales* de subordinación.

Como una consecuencia de la falta de políticas concretas y explícitas sobre la problemática de los DD.HH, las prácticas que se llevan a cabo frente al conocimiento formal de la ocurrencia de estos eventos, traducidas en mecanismos de denuncia y en formas de proceder, resultan por decir menos respaldas más por la dinámica de solución de problemas de la organización en general o de la legislación existente en

particular, que de una definición formal dentro de la estructura, producto de una política frente a los DD.HH.

Conviene continuar con la indagación en:

- Las empresas grandes de la ciudad ampliando la muestra a los jefes de grupos de trabajo
- En organizaciones más medianas, pequeñas y micro.
- Extender la investigación a otras ciudades. Para lo cual la metodología se encuentra disponible para los interesados en utilizarla.

Resulta pues apremiante ampliar los espacios para la reflexión sobre los problemas humanos de las organizaciones, en especial sobre la vulneración de los DD.HH a su interior. La presencia de eventos de vulneración termina reduciendo las posibilidades del desarrollo de las capacidades racionales de los integrantes, afectando negativamente el desempeño dentro y fuera de la organización, y con efectos negativos sobre la productividad y la competitividad de las empresas.

## Referencias

- Carvajal, J. (2010). *Relaciones dirigentes-dirigidos: Un acercamiento desde los Derechos Humanos*. Documento presentado en el 2do Congreso de Investigación en Administración. Paipa, Boyacá, Colombia.
- Carvajal, J., Montoya, Y., & Valencia, J. (2011). El derecho a la integridad y trato humano en las organizaciones. *Relaciones Dirigentes-Dirigidos Un acercamiento a los Derechos Humanos*. Documento presentado en XV Congreso Internacional de Investigación en Ciencias Administrativas. Veracruz, México.
- Cepeda, M. (1992). *Los Derechos Humanos en la Constitución*. Bogotá D.C.: Temis.
- Cruz, F. (2002). El mundo del trabajo y las organizaciones desde la perspectiva de las prácticas inhumanas. *Cuadernos de Administración*(27), 13-22.
- Cruz, F. (2003). La presencia de lo inhumano en la cultura y en las organizaciones. En R. Carvajal (Ed.), *El lado inhumano de las organizaciones*. Cali, Colombia: Fondo Editorial Facultad de Ciencias de la Administración.
- Díaz, P. (1993). *La constitución política colombiana: procesos, estructuras y contexto*. Bogotá D.C.: Temis.
- Madrid-Malo, M. (1995). *Estudios sobre derechos fundamentales*. Bogotá, Colombia. Defensoría del pueblo.
- Monroy, M. (1980). *Los Derechos Humanos*. Bogotá, Colombia: Temis.
- Mujica, P. (2010). Desarrollo internacional de las obligaciones legales de las empresas respecto de los Derechos Humanos. *Derecho PUCP.*(64), 165-185.
- Ocampo, M. & Gaviria, W. (2000). *Relaciones de trabajo y Convivencia en las organizaciones un acercamiento desde los Derechos Humanos y constitucionales*. Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Colombia, Manizales, Colombia.

Pérez, A. E. (1984). *Los Derechos Fundamentales*. Madrid, España: Tecnos.

Prandi, M. & Lozano, J. (2006). *Guía práctica de Derechos Humanos para Empresas*. Barcelona, España: Escola de Cultura de Pau (UAB) y ESADE.

Valencia, M. & Salazar, L. (1998). *Los Derechos Humanos*. Manizales, Colombia: Personeria Municipal de Manizales.