

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

Human Rights in the Manizales Organizations: Human Management Chiefs Perception

*José G. Carvajal Orozco
Julián A. Valencia García
Diana M. Morales Patiño¹*

Resumen

La dinámica de las organizaciones está parcialmente determinada por la normatividad interna y externa a ella. Los derechos humanos forman parte de este sistema de normas, y las organizaciones constituyen un espacio donde ellos son exigibles. La vulneración de estos derechos tiene implicaciones negativas sobre las personas, las organizaciones y la sociedad. El artículo presenta la percepción de los jefes de gestión humana de las organizaciones grandes de la

¹ Artículo resultado de la investigación “Derechos humanos en las organizaciones: hacia una explicación – comprensión de la situación percibida por los empleados de Armenia y Manizales”, realizado en el periodo 2011-2012, financiado por la Universidad Nacional de Colombia y ejecutado por el Grupo de Investigación en Filosofía y Teoría en Administración de la Sede Manizales. La línea de acción involucraba a los jefes de gestión humana. José Gabriel Carvajal es M.Sc. en Ciencias de la Organización de la Universidad del Valle (2006). Profesor Asociado de la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales, coordinador del Grupo de Investigación en Filosofía y Teoría en Administración. El grupo integra el Proyecto de Red en Filosofía, Teoría y Educación en Administración. Correo electrónico: jgcarvajalo@unal.edu.co. Julián A. Valencia García es administrador de empresas de la Universidad Nacional Sede Manizales (2009). Investigador del Grupo de Investigación Filosofía y Teoría en Administración de la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales. Actualmente cursa segundo año de la maestría en Ciencias Sociales de la Universidad de Caldas. Correo electrónico: jvalenciag@unal.edu.co. Diana M. Morales Patiño es administradora de empresas de la Universidad Nacional Sede Manizales (2012). Asistente de investigación del Grupo de Investigación en Filosofía y Teoría en Administración. Correo Electrónico: dmmoralesp@unal.edu.co .

ciudad de Manizales (con más de 200 empleados), sobre la situación de los derechos humanos en su interior, concretamente, sobre la ocurrencia de eventos

de vulneración, las políticas y las prácticas implementadas frente a ellos. Se tomó una muestra de 40 jefes, se les entrevistó y se les aplicó una encuesta cuyos resultados respecto a vulneración, son comparados con los de empleados de igual segmento de organizaciones. Se concluye que la no protección a algunos derechos humanos es una realidad en las organizaciones grandes de Manizales, en todos los sectores de actividad y en las instituciones públicas y privadas. Se argumenta sobre cómo la dimensión del problema afecta la convivencia en el trabajo, la productividad individual y la competitividad organizacional; y ante la carencia de una *política de empresa* respecto a los Derechos Humanos, se llama la atención del sector empresarial frente a la necesidad de formularla, y los beneficios que dicha política tendría respecto a la reducción de la ocurrencia de eventos de vulneración.

Palabras Claves: derechos humanos, organizaciones, gestión humana, dignidad humana, ética empresarial.

Abstract

The organization's dynamic is partially determined by its internal and external laws. Human Rights belong to these laws, and Organizations are places where these rights have to be demanded. Human Rights infringement carries negative implications over people, organizations and society. This paper presents the big enterprise's (over 200 employees) Human Resources Managers perceptions about Human Rights within their organizations. Especially, about the infringement, policies and practices developed toward them. The sample was made of 40 human resources managers who were interviewed and surveyed, and whose results were compared to the employees' answers to the same topics.

The paper concludes the infringement of the Human Rights by some city's enterprises is a routinely occurrence within them, despite being from de commercial, industry or service sector, and even public or private. The reasoning about how these problems affect the welfare on work, productivity, and the enterprise competitiveness, is dealt in the paper. Due to the lack of an enterprise policy toward Human Rights, this paper states the necessity of formulating it, and all the

benefits it will bring to stop the infringement of these rights.

Key Words: Human Rights, enterprises, human resources management, human dignity, enterprise ethics.

Introducción

En las dos últimas décadas los esfuerzos tendientes a la construcción de una ética de empresa o una ética de organizaciones se han multiplicado (Carvajal, 2009; Cortina, Conill y Domingo, 1994; Lozano, 1999; Ortiz, 2001). Los productos se hacen cada vez más evidentes y comienzan a impactar especialmente sobre las escuelas de áreas empresariales y podría decirse, que en menor grado, impactan sobre el comportamiento de quienes dirigen las organizaciones. En este proceso de construcción, sobresalen los trabajos conceptuales y empíricos sobre el tema de la Responsabilidad Social Empresarial, y en su interior los trabajos aplicados sobre la problemática de los derechos humanos en el trabajo.

El estudio de los derechos humanos, o bien considera el punto de vista de diversas corrientes de pensamiento (Hoyos, 1995), o la evolución del hombre en sociedad (Madrid-Malo, 1979), o las transformaciones que en ellos se han dado (Díaz, 1993). El

deber de respetarlos y promoverlos ha trascendido a los Estados, pues ellos no son los únicos cuyo poder deba ser limitado para salvaguardar la dignidad humana (Mena, Leede, Baumann, Black, Lindeman, y McShane, 2010). La acción de las personas al interior de las organizaciones, en el contexto de una economía global, llega a afectar tanto positiva como negativamente la realización de la dignidad humana, de los derechos y de las libertades fundamentales (Mujica, 2010).

En la cotidianidad de algunas organizaciones de Manizales se presentan situaciones que vulneran algunos de los derechos humanos de los empleados en la dinámica interna de las relaciones de trabajo (Carvajal, 2010). Estas situaciones pueden crear condiciones favorables para la apatía, la desconfianza, el resentimiento y la falta de compromiso, afectando negativamente la convivencia humana no solo en los sitios de trabajo con sus jefes y compañeros, sino también con las personas con quienes se comparte la vida: familia, amigos y vecinos.

El artículo es un producto parcial, de una línea de investigación sobre la situación derechos humanos en las organizaciones del país enfocándose en la dinámica interna de las relaciones de trabajo.

Organizaciones que se ven afectadas en su productividad y competitividad, aplazando la posibilidad de desarrollo de las capacidades humanas de sus integrantes¹.

La investigación se realizó considerando 40 organizaciones grandes de la ciudad de Manizales (Compuestas por más de 200 empleados). Se exploró la percepción y experiencia de los jefes de gestión humana sobre la situación de los derechos humanos al interior de sus organizaciones, concretamente sobre la ocurrencia de eventos de vulneración, las políticas y las prácticas implementadas frente a ellos. Los resultados respecto a eventos de vulneración, son comparados con los de empleados de estas mismas organizaciones, que fueron consultados sobre la ocurrencia de

¹ Desde los trabajos de Eltón Mayo, publicados a comienzo de los años treinta del siglo XX, se postula la tesis respecto a que la productividad depende de factores sociales y psicológicos. Dentro de estos, resulta de importancia capital el respeto por el empleado y la consideración de lo humano en las decisiones relacionadas con la dirección del trabajo en las organizaciones; en situación contraria, resulta difícil lograr motivación superior e inclusive, se puede llegar estados o condiciones para la desmotivación.

los mismos hechos que los jefes de gestión humana.

Se inicia con la presentación de algunas generalidades de los derechos humanos y la discusión actual sobre la presencia de eventos de vulneración en las organizaciones. Luego, se describen los aspectos metodológicos. En tercer lugar se exponen los resultados, y se termina con la discusión y las conclusiones. Los hallazgos muestran que la vulneración de algunos derechos humanos forma parte de la dinámica cotidiana de tales organizaciones, con implicaciones negativas sobre el desempeño individual, organizacional y social. También, se advierte de la inexistencia de *políticas de empresa* frente a los derechos humanos y la ocurrencia de procederes inadecuados para abordar las situaciones que los vulneran. Ante esto, se llama la atención de empresarios y administradores sobre la necesidad de formular una *política de empresa* de protección a los derechos humanos y los beneficios de dicha política.

Derechos humanos y organizaciones

Son varias las expresiones que históricamente se relacionan con los derechos humanos y que se usan indistintamente en la praxis lingüística: “derechos del hombre”,

“derechos naturales”, “derechos subjetivos”, “derechos morales”, “derechos fundamentales” y “libertades públicas”². También, existe una variedad de expresiones para agrupar estos derechos. En efecto, se habla también de derechos civiles y políticos, derechos económicos, sociales y culturales y derechos colectivos. Son nominados también como derechos de libertad, derechos de participación y derechos prestacionales, entre otros. El término comúnmente utilizado es el de “derechos humanos”, tanto en el habla cotidiana como en las discusiones más especializadas.

El término “derechos humanos” se utiliza cuando se hace referencia a aquellos derechos que han sido positivados en las declaraciones y convenios internacionales, pero que no han sido recogidos, positivados o garantizados por el ordenamiento jurídico de un Estado³. Dentro del concepto de derechos humanos se

² Estos términos tienen su origen en los primeros momentos de las formulaciones filosóficas y en la práctica política y están impregnados de los presupuestos individualistas que en ella imperan, por lo tanto, tienen mismo común denominador de referencia.

³ Para aquellos que aparecen en la constitución de cualquier Estado, y que, por tanto, se encuentran apoyados por toda la fuerza jurídica de su ordenamiento, se utiliza el término

reuniría todo el catálogo de derechos recogidos en las declaraciones, pactos y convenciones internacionales en la medida que representan exigencias morales que se han ido destilando con el paso de los siglos y que reflejan ciertas necesidades de los hombres que hay que cubrir para que lleven una vida digna.

Los derechos humanos 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: 46).

Son condiciones de la vida social, que no son independientes de la sociedad, sino inherentes a ella (Monroy, 1980: 1). Ellos son un ideal político y social, basado en el anhelo común de la autonomía, la felicidad y el bien común (Valencia y Salazar,

“derechos fundamentales”. Los derechos fundamentales, frente al concepto de derechos humanos son aquellos que están recogidos en el ordenamiento jurídico. Son aquellos que aparecen reflejados en los capítulos correspondientes de las constituciones y que, por lo tanto, son protegidos por los mecanismos de protección de un país y “suelen gozar de una tutela reforzada”.

1998). En su fundamentación sobresalen los conceptos de dignidad, igualdad y libertad, y entre sus principales características se incluye considerarlos como: innatos o inherentes, inalienables e intransferibles⁴, universales, indivisibles⁵, interdependientes, inviolables y también plenamente exigibles (Mujica, 2010; Prandi y Lozano, 2006).

De manera discutida suelen ordenarse en tres grupos conocidos como tres generaciones: a) civiles y políticos (por ejemplo: derecho a la vida, derecho a la libertad de reunión y asociación, derecho a no ser sometido a tortura ni servidumbre); b) económicos sociales y culturales (por ejemplo: derecho a sindicarse, derecho a un nivel de vida digno, derecho a la educación, derecho al

⁴ “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: 166).

⁵ Esto quiere decir que no es posible garantizar la vigencia de unos derechos con prescindencia o peor aún, con desmedro de otros (Mujica, 2010).

trabajo, y derecho al descanso); y c) aquellos vinculados a la solidaridad (por ejemplo: derecho al medio ambiente, derecho al desarrollo y a la paz) (Prandi y Lozano, 2006).

Los derechos civiles o políticos hacen parte de la persona individualmente considerada y de las personas en relación con otras. Resultan de la lucha de grupos marginados y explotados contra los grupos de explotadores. Los derechos sociales y culturales y económicos surgen a comienzos del siglo XX, corresponden a los pueblos o comunidades y surgieron por el crecimiento de fuerzas sociales que reclamaban igualdad de condiciones y oportunidades (Díaz, 1993: 237). Promueven condiciones de bienestar social y económico que permitan el libre desarrollo de los derechos individuales (Valencia y Salazar, 1998: 9). Exigen la participación del Estado en la dirección y control de su desarrollo. Los derechos vinculados a la solidaridad, se dan en un periodo que comprende las guerras mundiales hasta nuestros días. La filosofía de esta generación está basada en la protección de la vida humana para que la especie no desaparezca.

La Constitución colombiana de 1991 está basada en los derechos humanos y fue producto de las crisis en las que los mecanismos legales e

institucionales no respondían para hacerlos valer (Valencia y Salazar, 1998: 10-11), esta constitución vela por la protección y goce de los derechos humanos (Ayala, 2001: 85)⁶.

Ahora, las organizaciones humanas, entendidas como entes sociales (Dávila L, 2001), como colectivos humanos diferenciados, que realizan acción cooperativa orientada a objetivos a partir de acuerdos (Searle, 1997)⁷, ejercen un impacto trascendental sobre las personas. Es en ellas donde las personas ocupan gran parte de su tiempo desempeñando una labor y ellas constituyen un espacio de aplicación de los Derechos Humanos.

⁶ 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, 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.

⁷ Para esta investigación se abordan las organizaciones formalizadas como realidad institucional a través de la figura de personería jurídica. Ver también Carvajal (2005).

Las organizaciones son un espacio donde la no protección de los derechos humanos se presenta en la cotidianidad de las relaciones de trabajo (Carvajal, 2010; Carvajal, Montoya y Valencia, 2011; Prandi y Lozano, 2006; Vieco, Restrepo y Muñoz, 2004). Estas acciones son desde lo legal y lo moral, una negación parcial y en algunos 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 derechos humanos se constituye en actos de inhumanidad, y se convierte en un deber para los interesados en las organizaciones y su administración, vinculando estas problemáticas a sus políticas, para lograr reducir la presencia de este conjunto de hechos en los procesos de dirección del trabajo.

*Una política de empresa sobre derechos humanos*⁸

En el contexto de las organizaciones, política es toda línea de conducta general que sería común al conjunto de personas que integran la organización (Mejía, 1984: 162), tiende a orientar y unificar sus esfuerzos y sus prácticas. Supone un compromiso institucional y por tanto debe ser de conocimiento generalizado. Los enunciados que formalizan las políticas tienen la intención de construir consensos y a partir de ellos, se provee identidad en la acción (Mejía, 1984).

La perspectiva expuesta por De Bruyne (1973), resulta útil en la comprensión del concepto, en el sentido que la política, es un punto medio entre la gestión basada en “autoridad, responsabilidad y control y el enfoque de las «relaciones humanas», fundado en la confianza mutua y la ausencia de toda presión por parte de los superiores; enfoque

⁸ Atendiendo a los resultados preliminares de estudios previos (Carvajal, 2010), en los que se encontraba una tasa de reconocimiento de la ocurrencia de eventos constitutivos de vulneración a los derechos humanos, se consideró importante conocer si las organizaciones tenían formalizada alguna política frente a tales derechos.

juzgado a la vez como demasiado ingenuo e inoperante” (Ortega Diego y Cabrera, 2002: 166).

La política puede entenderse también como una medida tomada por la dirección, que se constituye en criterio de decisión hacia el futuro (Lozano, Abril y Peña-Marín, 1982) que reduce la incertidumbre y ofrece mayor objetividad en las decisiones.

Ellas se formulan para asuntos trascendentales excluyendo los de menor relevancia (Pérez Luño, 1993), e involucran los fines últimos de la actividad colectiva; fines que están impregnados de la filosofía, ideología y valores de los administradores y propietarios (Mejía, 1984).

La formulación de una política sobre derechos humanos en las organizaciones tiene las siguientes implicaciones:

- Que el asunto de los derechos humanos es central para la organización, sus administradores y sus dueños.
- Que la dirección de la organización tiene formalizada su posición frente a los derechos humanos y que ella es comunicable a todos los integrantes,
- Que la formalización y la comunicación de dicha política, hace que su consideración en la

cotidianidad de la organización sea social y legalmente exigible en su interior,

- Que el contenido de la política obliga a adherir moralmente a los integrantes y a la organización, a establecer responsables y mecanismos formales para resolver los conflictos que se presenten frente a ella.

Derechos humanos estudiados

A continuación, se presenta una documentación resumida sobre cada uno de los derechos analizados, estos son: derecho a la igualdad, derecho a la salud, derecho a la libertad de asociación, derecho a la familia y derecho a la integridad y trato humano.

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” (Artículo 26, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos).

El Pacto Mundial⁹ hace referencia a la prohibición de la discriminación, en el principio número 6, así:

⁹ “El Pacto Mundial es una iniciativa internacional propuesta por Naciones Unidas. Su objetivo es conseguir un compromiso voluntario de las entidades

“[...] 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 sexuales¹⁰, las limitaciones y la apariencia física, la forma de vestir y el estrato socio económico (Ocampo y Gaviria, 2000), o causada por el sitio de origen, la profesión y las amistades que se tienen.

El estudio indagó sobre la discriminación por diferentes criterios, entre otros el sexo, estrato

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).

¹⁰ La población de Lesbianas, Gays, Transexuales y Bisexuales (LGTB) es objeto de preocupación por comunidades académicas y Organismos del Estado. Para ampliar información véase Gómez, (2007), De la Espriella, (2007), Viveros (2006).

socio-económico, forma de vestir, apariencia física, partido político, credo religioso y color de piel.

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, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad” (Artículo 25, Declaración Universal).

Este derecho se viola por parte de las empresas, cuando no se afilian a los empleados a salud y a riesgos profesionales.¹¹ 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 representando 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

¹¹ En Colombia este derecho se encuentra formalizado en la ley 100 de 1993.

de salud, ser víctimas de accidentes laborales, sentir que las presiones del trabajo afectan la salud física y mental, la existencia de instalaciones del trabajo inseguras, y situaciones en las que empleados hayan sido obligados a trabajar indispuestos o disminuidos física o mentalmente.

Derecho a la familia

“[...] La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y debe ser protegida por la sociedad y el Estado” (Artículo 23, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Económicos).

Las empresas no protegen o no garantizan este derecho entre otras formas, cuando formulan prohibiciones respecto a la conformación de parejas entre empleados de la misma organización, cuando de manera unilateral se extienden exageradamente los horarios reduciendo la 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; en estos casos se configuran situaciones que generan conflictos familiares que llevan a quebrantar la integridad de la familia.

Derecho a la integridad y trato humano

“[...] Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes” (Artículo 5, Declaración Universal). Para que un comportamiento conlleve a tal calificación se deben 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, p. 52).

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

Diseño metodológico

El trabajo es de carácter exploratorio pues cuenta con pocos antecedentes y sirve de base para la realización de nuevas investigaciones; también es descriptivo pues logra caracterizar percepción de los JGH frente a la situación de los Derechos Humanos en sus organizaciones (Méndez, 1995, pp. 123-125). El estudio es de carácter cuantitativo con apoyo cualitativo. Se tomó una muestra no probabilística de 40 jefes de gestión humana, 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 60 empresas¹² aceptaron participar 40. En su interior, se encuestó a aquellos jefes de gestión humana que brindaron las condiciones dentro del lapso previsto para el trabajo de campo. La unidad de análisis la constituyen los jefes de gestión humana, de los cuales se analiza su percepción sobre la ocurrencia de eventos de vulneración, las políticas y las prácticas frente a los derechos humanos en la dinámica de las relaciones de trabajo.

Las técnicas de recolección de la información consistieron en la aplicación de encuestas y entrevistas semi-estructuradas a los jefes de gestión humana (en adelante *jefes*). Los datos fueron recolectados durante diciembre de 2009 y marzo de 2010. Las respuestas a las preguntas abiertas (las referidas a las políticas y prácticas) fueron sometidas a un proceso de categorización en el contexto del contenido de la entrevista realizada y los documentos aportados en cada caso. La información fue procesada en el software estadístico SPSS, en el cual se realizó un análisis descriptivo univariado y multivariado.

¹² Según registro de cotizantes de Confamiliares Caldas.

Cuadro 1: Características de los jefes de gestión humana encuestados

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

Fuente: elaboración propia

Para conocer sobre el estado de los derechos humanos, y luego de una revisión de la literatura disponible, se elaboró un conjunto de enunciados, que describen las situaciones que vulneran cada derecho estudiado.

Con el propósito de favorecer la comprensión e identificar posibles asimetrías sobre la percepción de los integrantes de las empresas grandes de Manizales, se han vinculado a este artículo datos de investigación anterior¹³, dónde se

indagó sobre la percepción de empleados que laboran en empresas grandes de la ciudad, en referencia a los mismos enunciados que describen situaciones de desprotección frente a los derechos humanos

El estudio consideró variables socio-demográficas y de las organizaciones donde laboran los *jefes*. El Cuadro 1, muestra los rasgos que permiten una descripción general de los encuestados.

El 82.5% de los *jefes*, 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

estaban vinculados a empresas con 200 empleados o más y los resultados que aparecen en la última fila de las tablas corresponden a este grupo.

¹³ “Relaciones de trabajo y convivencia en las organizaciones de Manizales: un acercamiento a los derechos humanos” financiado por la Universidad Nacional de Colombia año 2009. En este estudio, se tomó una muestra aleatoria de la población de Manizales que hubiera laborado en el último año por lo menos tres meses y que habitaran en los estratos dos, tres, cuatro y cinco (2, 3, 4 y 5); se aplicaron las encuestas en las casas de habitación de los empleados. Estos resultados, para la aplicación, el tamaño de la muestra fue de 422 empleados, de los cuales 112 (26,5%)

relacionado con el área de gestión humana.

donde laboran los Jefes de Gestión Humana en la ciudad.

El cuadro 2, muestra las características de las organizaciones

El 67.5% de los *jefes* laboran en organizaciones de servicios, el

Cuadro 2: Características de las organizaciones

		Frecuencia	Porcentaje
Actividad de la organización	Industrial	11	5.0
	Comercial	2	27.5
	Servicios	27	67.5
	Total.	40	100%
Naturaleza de la organización	Privada	28	70.0
	Pública	9	22.5
	Mixta	3	7.5
	Total.	40	100%
<i>Fuente: elaboración propia</i>			

27.5% en organizaciones industriales, y tan solo en 5% en organizaciones comerciales. El 70% son organizaciones privadas, el 22.5% son públicas y tan solo el 7.5% son de naturaleza mixta.

Derecho a la igualdad y no discriminación.

Resultados

El cuadro 2 muestra el reconocimiento de la presencia de eventos que vulneran el derecho a la igualdad por parte de los *jefes*.

Se presentan los hallazgos frente al reconocimiento de los *jefes* de la ocurrencia de hechos de vulneración de algunos derechos humanos que se relacionan con la dinámica interna de trabajo, se analizan algunas formas de proceder y la existencia de políticas y mecanismos generales dispuestos por la organización frente a la protección de los derechos humanos en los espacios de trabajo.

Al unir el reconocimiento de todos los eventos consultados la proporción corresponde al 17.5% de la muestra. En particular las tasas de reconocimiento son bajas a nivel de cada criterio, pero el reconocimiento total representa una tasa importante. Tal reconocimiento se da con porcentajes muy similares en organizaciones industriales y de servicios, y en mayor proporción en los *jefes* de organizaciones públicas. El criterio de discriminación más reconocido es padecer alguna enfermedad (7,5%, tres *jefes*).

Cuadro 3: ocurrencia de eventos que vulneran el derecho a la igualdad.

Criterios de discriminación	%	%	%	%	%	%
	Muestra	Industria	Comercial	Servicios	Pública	Privada
Por padecer alguna enfermedad	7,5	0,0	0	11,1	11,1	3,6
Por forma de vestir	5,0	0,0	0	7,4	0,0	3,6
Por apariencia física	5,0	9,1	0	3,7	0,0	7,1
Por género.	2,5	9,1	0	0,0	0,0	3,6
Por partido político	2,5	0,0	0	3,7	11,1	0,0
Por inclinación sexual	2,5	0,0	0	3,7	11,1	0,0
Por incapacidad física	2,5	0,0	0	3,7	0	0,0
Reconocimiento de vulneración al derecho a la igualdad (jefes).	17.5	18.2	0¹	18.5	22,2	14.3
Reconocimiento de vulneración al derecho a la igualdad (empleados)²	25.0	25.9	15.4	23.7	33.3	21.6

Fuente: elaboración propia.

Si se confrontan el nivel de reconocimiento de los *jefes* de la ocurrencia de vulneración al derecho a la igualdad, con el reconocimiento de los empleados (última fila), se identifica que es mayor en este grupo.

Derecho a la Salud

La ocurrencia de eventos que

vulneran el derecho a la salud es reconocida por el 65% de los *jefes*. El más alto reconocimiento se presenta en organizaciones del sector servicios (70,4%) y del grupo de naturaleza privada (57,1%). La situación más problemática, la constituyen los accidentes laborales (55% de reconocimiento) y las sobrecargas de trabajo (25%).

Cuadro 4: Ocurrencia de eventos que vulneran el derecho a la salud.

Eventos	Muestra	Industria	Comercial	Servicios	Pública	Privada
Ocurrencia de accidentes en el trabajo	55,0	54,5	50,0	55,6	33,3	57,1
Empleados con sobrecarga de trabajo	25,0	18,2	0,0	29,6	22,2	21,4
Obligados a trabajar sin estar en condición	7,5	0,0	0,0	11,1	0,0	7,1
Presencia de instalaciones inseguras	2,5	0,0	0,0	3,7	0,0	3,6
Reconocimiento de vulneración al derecho a la salud (jefes)	65,0	54,5	50,0	70,4	55,6	64,3
Reconocimiento de vulneración al derecho a la salud (empleados)	74,1	70,4	69,2	79,7	78,8	71,6

Fuente: elaboración propia.

Llama la atención el contraste que se presenta entre el alto reconocimiento de la ocurrencia de accidentes y el bajo reconocimiento de la presencia de instalaciones inseguras. La problemática de la presencia de las situaciones

indagadas, encuentra reconocimientos que superan el 50% de los *jefes* y de los empleados, tasa que puede catalogarse como alta, y amerita el profundizar en ella en futuros estudios.

Derecho a la libertad de asociación.

Cuadro 5: Ocurrencia de situaciones que vulneran el derecho a la libertad de asociación.

Derecho	Muestra	Industria	Comercial	Servicios	Pública	Privada
No permite o limita asociarse en sindicato.	2,5	0,0	0,0	3,7	0,0	3,6
No permite o limita asociarse o pertenecer a un equipo deportivo	2,5	0,0	0,0	3,7	0,0	3,6
Reconocimiento vulneración al derecho a la libertad de asociación (<i>jefes</i>)	5.0	0.0	0.0	7.4	0.0	7.1
Reconocimiento vulneración derecho a la libertad de asociación (empleados)	43.8	51.9	69.2	33.9	42.4	43.2

Fuente: elaboración propia

Solo dos *jefes* reconocieron que en sus empresas se limita el derecho a la asociación de los empleados (5%). Los dos casos pertenecientes a empresas de servicios y de

naturaleza privada. En los datos sobre la percepción de *jefes* y empleados resalta la gran asimetría de reconocimiento.

Derecho a la familia

Cuadro 6: ocurrencia de eventos que vulneran el derecho a la familia.

Derecho	Muestra	Industria	Comercial	Servicios	Pública	Privada
Prohibición de relaciones sentimentales con compañeros	12,5	0,0	50,0	14,8	0,0	17,9
No le permiten horarios flexibles para atender asuntos familiares	2,5	9,1	0,0	0,0	0,0	3,6
Reconocimiento de vulneración al derecho a la familia (<i>jefes</i>)	15,0	9,1	50,0	14,8	0,0	21,4
Presencia de vulneración al derecho a la familia (empleados)	51,8	66,7	35,8	47,5	54,5	51,4

Fuente: elaboración propia.

El reconocimiento de la presencia de eventos que vulneran el derecho a la familia alcanzó un 15% en los *jefes*. La prohibición de relaciones sentimentales entre compañeros resulta la situación más problemática. Para los eventos de vulneración de este derecho no se registra reconocimiento dentro de los

jefes de las organizaciones públicas (ver cuadro 5). Al igual que frente al derecho a la libre asociación, resalta la gran distancia entre la percepción de los *jefes* y los empleados encuestados.

Derecho a la integridad y trato humano

Cuadro 7: ocurrencia de eventos que vulneran el derecho a la integridad y el trato humano

Derecho	Muestra	Industria	Comercial	Servicios	Pública	Privada
Por agresión verbal	25,0	27,3	50,0	22,2	11,1	25
Por amenaza o amedrentamiento	20,0	18,2	0,0	22,2	22,2	17,9
Por ser víctima de persecución	15,0	9,1	0,0	18,5	11,1	14,3
Por entorpecimiento intencional en el cumplimiento del trabajo	10,0	18,2	0,0	7,4	0,0	14,3
Por agresión psicológica	10,0	0,0	0,0	14,8	11,1	7,1
Por acoso u hostigamiento	7,5	0,0	0,0	11,1	11,1	7,1
Por agresión física	2,5	0,0	50,0	0,0	0,0	3,6
Por ser chantajeado	2,5	0,0	0,0	3,7	0,0	3,6
Reconocimiento vulneración al derecho a la integridad y trato humano (<i>jefes</i>)	37.5	36.4	50.0	37.0	22.2	39.3
Reconocimiento vulneración al derecho a la integridad y trato humano (empleados)	42.9	48.1	61.5	39.0	39.4	43.2

Fuente: elaboración propia.

La presencia de situaciones que vulneran el derecho a la integridad y trato humano, al unirlos, alcanza un reconocimiento del 37.5% de los *jefes*. Si se considera que los *jefes* en organizaciones comerciales es solo el 5% (2 *jefes*), y se excluye del análisis, puede decirse que no se presentan diferencias en los niveles de reconocimiento entre sectores de actividad, cuyos valores se encuentran cercanos a la muestra (ver cuadro 6). Mientras que las organizaciones privadas resulta el

escenario de mayor conflicto frente a este derecho.

Los eventos de mayor reconocimiento lo constituyen la agresión verbal (25%), la amenaza y amedrentamiento (20.0%), y el sentirse víctima de persecución (15%). Con igual proporción (10%) aparecen la agresión psicológica y el entorpecimiento intencional en el cumplimiento del trabajo¹⁵.

¹⁵ Si se analiza con un poco de detenimiento, se puede encontrar, desde

Cuadro 8: resumen de reconocimiento de jefes de vulneración por derecho

Derechos	Muestra	Industrial	Comercial	Servicios	Publica	Privada
Derecho a la salud	65,0	54.5	50.0	70.4	55.6	64.3
Derecho a la integridad y trato humano.	37,5	36.4	50.0	37.0	22.2	39.3
Derecho a la igualdad	17.5	18.2	0.0	18.5	22,2	14.3
Derecho a la familia.	15,0	9.1	50.0	14.8	0.0	21.4
Derecho a la libertad de asociación	5.0	0.0	0.0	7.4	0.0	7.1
Reconocimiento vulneración (jefes)	72,5	54.5	100.0	77.8	71.4	66.7
Reconocimiento vulneración (empleados)	93.8	92.6	92.3	94.9	97.0	91.9

Fuente: elaboración propia

Los enunciados descritos (excluyendo la agresión física) constituyen formas de referirse a un mismo fenómeno: el acoso psicológico en el trabajo (Leymman, 1996), que representa una de las formas de violencia en el trabajo.

Las situaciones indagadas como vulneración al derecho a la integridad y trato humano, encuentra reconocimientos cercanos al 40% de los jefes y de los empleados, tasas que también pueden catalogarse como altas, y llaman de manera seria la atención sobre el problema.

El cuadro 8 resume los hallazgos sobre eventos de vulneración por derecho.

Se observa que el derecho a la salud es uno de los derechos de mayor ocurrencia de vulneración, alcanzando una proporción al unir

lo que significa cada enunciado, que existe traslape entre ellos. Se trataba de alcanzar una cobertura importante de interpretaciones en los encuestados.

las situaciones descritas del 65%. La presencia de formas de violencia (como las descritas en el cuadro 6) constituye una vulneración tajante al derecho a la integridad y trato humano, estas situaciones alcanzan el segundo nivel de reconocimiento con un total del 37.5%. El total de reconocimiento de los jefes de la ocurrencia de las situaciones indagadas como vulneración a alguno de los derechos abordados es de un 72,5% de la muestra.

Ahora, si resulta cierto que se identifican asimetrías en los niveles de reconocimiento de ocurrencia de eventos de desprotección (vulneración) en los jefes de gestión humana y en los empleados consultados, los datos que superan ampliamente el 50% de las dos muestras alertan sobre lo que podría llamarse una problemática importante de las organizaciones.

Políticas y prácticas en derechos humanos

Políticas sobre protección a los derechos humanos

El cuadro 9, muestra cómo la mitad de los *jefes* respondió que en su organización sí existe una política frente a la protección de los derechos humanos. Un 40% reconoce que tal política no existe y el 10% no sabe (tres de los cuatro), o su discurso no corresponde a una respuesta a esta pregunta (uno de los cuatro).

Cuadro 9: existencia de políticas frente a protección de los derechos humanos

Políticas enunciadas	TOTAL %
Referencia a Normas existentes	50
No hay	40
No sabe / No responde	10

Fuente: elaboración propia

Al analizar la documentación ofrecida por los *jefes* sobre estas políticas, se encuentra que ellos hacen referencia a una diversidad de normas existentes que regulan la dinámica organizativa. Estas pueden agruparse en normas de carácter interno y de carácter externo.

Dentro de las normas internas citadas para documentar la política de la empresa frente a la protección de los derechos humanos se encuentran las siguientes: reglamento interno de trabajo,

estatutos de la empresa, código de ética, documentos sobre seguridad industrial, pacto colectivo, convención colectiva. Dentro de las normas de carácter externo se citaron: el Código Sustantivo de Trabajo, la Ley 1010 de 2006, el Reglamento Disciplinario del Empleado Público y el Pacto Global.

La intencionalidad de la dirección de las organizaciones frente a sus problemáticas, y traducida en *políticas de empresa* encuentra apoyo y formalización especialmente en documentos internos. En la revisión de las normas o los documentos citados, se encuentra que ellos regulan parte de la interacción social y los comportamientos individuales; se identifican aspectos que conectan con algunos derechos humanos; pero la consideración de ellos dentro de estos documentos, no obedece a una intención de generar políticas sobre ellos; esto es, en el sentido que sean un asunto central para la organización, sus administradores y sus dueños; que en ellos se exprese claramente por la dirección de la organización su posición frente a los derechos humanos y que tal posición sea comunicable a los integrantes; además, que su consideración en la cotidianidad de la organización sea social y legalmente exigible, llevando a los integrantes a adherir a ella y a la organización a establecer

responsables y mecanismos formales para resolver los conflictos que se presenten frente a tal problemática.

Por otro lado, el responder por una “política” de la organización haciendo referencia a normas o documentos externos a ella, se aleja de la posibilidad de ser asimilado como una “política” en el sentido que se ha discutido del término.

El 50% de los entrevistados, admite la existencia de tal política, pero los mecanismos de formalización, en la mayoría de los casos no hacen referencia explícita a estos derechos. En las condiciones descritas, se puede decir que en las empresas que participaron en el estudio, no existe una *política* definida sobre protección a los derechos humanos. Sin embargo, esta afirmación no significa que no reconozcan tales derechos, o que no haya una preocupación por ellos o sensibilidad por las situaciones que constituyen vulneración.

Mecanismos previstos para denunciar la vulneración de derechos humanos

Al estudiar las respuestas de los *jefes* sobre los mecanismos internos de denuncia cuando sucede alguno de los eventos de vulneración de los derechos humanos indagados, se identifican cinco grupos de

respuesta. El 85% de los *jefes* encuestados, afirma que sí se tienen previstos mecanismos para denunciar. Con la presencia de respuestas múltiples, el cuadro 10, muestra los resultados.

Cuadro 10: mecanismos para denunciar la vulneración de los derechos humanos

MECANISMOS O PARA DENUNCIAR ABUSOS	TOTAL %
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

La mayoría de las respuestas se refiere a unidades de responsabilidad de la estructura, algunas de ellas cuya naturaleza *no* involucra atender estas denuncias, pero las atienden; y otras de las que puede argumentarse si es de su naturaleza atender tales denuncias.

En el primer grupo, se encuentran nombres de diferentes departamentos que reciben quejas, reclamos o sugerencias¹⁶, también, la oficina de control interno; el comité

¹⁶ Dependencias diferentes a una oficina de quejas, reclamos y sugerencias propiamente dichas.

de dirección; la compañía de seguridad contratada; y la realización de reuniones diarias con el personal. En el segundo grupo aparecen: oficina de control disciplinario; comité de convivencia laboral; comité de acoso laboral; oficina de gestión humana; comité de bienestar social; oficina de quejas, reclamos y sugerencias; comité paritario de salud ocupacional; quejas, reclamos y sugerencias por correo electrónico/memorandos.

Del segundo grupo de respuestas, puede decirse que los eventos relacionados con la vulneración de los derechos humanos en la mitad de los casos estudiados, cuentan con vías formales que podrían calificarse de adecuadas para resolver los problemas específicos.

Pero el reconocimiento explícito de la no existencia de un mecanismo para denunciar, en casos que representan el 15% y la existencia de por los menos otro 10% en los que la mención de respuestas que pueden calificarse de imprecisas como “debido proceso”¹⁷ o “jerarquía superior” muestran un conjunto de la

¹⁷ Este término, encuentra significado más adelante, cuando se indaga sobre las formas de proceder frente a la vulneración de derechos. Pero no constituye una respuesta a la pregunta por mecanismos de denuncia.

población que puede estar impotente al interior de la organización, máxime, si en el estudio anterior, el 27,7% los empleados de las grandes empresas de la ciudad, reconocieron no confiar en los mecanismos de denuncia existentes. Por ejemplo, fenómenos que se relacionan con la vulneración a los Derechos Humanos como el *acoso laboral* o la *violencia de género* la falta de prueba o temor a no conseguirlas, junto con la presencia de ira o de maltrato, se traducen en ausencia de denuncias o reclamaciones. Con ella, la impunidad de aquellas execrables conductas es elevada (Prieto, 2013, p. 312).

Países como España cuentan con un protocolo anti-acoso¹⁸ que establece “un procedimiento de actuación ante situaciones que pudieran constituir acoso laboral” (Cap. 2), se aplica al personal de la Administración Pública, y está integrado al Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales (España, 2011).

También se indagó sobre la existencia de mecanismos de segunda instancia, para denunciar los eventos de vulneración, dentro de los cuales sobresale la oficina de

¹⁸ Compuesto por tres partes: 1. Procedimiento de actuación. 2. Seguimiento y control. 3. Medidas de actuación y prevención del acoso.

gestión humana en un 71,5% de las organizaciones abordadas.

Cuadro 11: mecanismos de segunda instancia para denunciar vulneración.

MECANISMOS DE SEGUNDA INSTANCIA	TOTAL %
Oficina de gestión humana	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

La presencia de una segunda instancia es un camino que formalizado en la organización, permite una segunda evaluación de las situaciones conflictivas y de las decisiones y las acciones desarrolladas. Además de la oficina de gestión humana, se observa que el 27.5% de las organizaciones de la muestra, también se acude a una “jerarquía superior” como mecanismo de segunda instancia.

Formas de proceder de los jefes frente a la vulneración de los derechos humanos

Considerando que las oficinas de gestión humana juegan un papel importante en el conocimiento de los eventos de vulneración en primera y segunda instancia, y que además aparecen como conducto natural frente al tema, se indagó sobre las

formas de proceder de los jefes ante los eventos estudiados. El cuadro 12, muestra los resultados.

Cuadro 12: formas de proceder ante eventos de vulneración por parte de los jefes de gestión humana

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

Fuente: elaboración propia

Se encuentra que las formas de proceder con mayor reconocimiento son la toma de medidas correctivas y disciplinarias (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, esto resulta comprensible si se recuerda que los indicadores de vulneración del derecho a la salud son los de más alto reconocimiento (65% de la muestra).

Formas de proceder de la organización frente a la vulneración de los derechos humanos

Cuando el problema de las relaciones entre funcionarios supera la esfera de autonomía de acción de

gestión humana, los *jefes* de estas oficinas plantean que se ven abocados, ya formalmente, a lo que denominan “el debido proceso” en las organizaciones, este enunciado es usado por el 82,5 de los jefes encuestados (ver cuadro 13).

Cuadro 13: formas de proceder en la empresa

En caso de vulneración como procede la empresa.	TOTAL %
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

Al reconstruir los elementos de lo que se entiende por un “debido proceso”, se hace referencia a iniciar un trámite de tipo disciplinario, en donde inicialmente se dialoga con las partes involucradas a manera de indagación preliminar, se intenta en este proceso de indagación, llegar a una conciliación que recupere la normalidad en las relaciones. Si no se llega a un resultado satisfactorio aquí, se continúa con una investigación más a fondo de lo sucedido y se procede a construir un plan de mejora, en algunos casos con acompañamiento médico. En algunas ocasiones se ordena un movimiento de personal, o se sanciona al agresor, y en el caso

más extremo el proceso termina en desvinculación.

Capacitación de los jefes en derechos humanos

La realidad refleja que una gran mayoría de los *jefes* no han recibido capacitación alguna sobre el tema de los derechos humanos. Solo uno de cada tres reconoció haber recibido capacitaciones relacionadas. Esto puede considerarse un indicador de debilidad respecto a dimensión y sus implicaciones para el individuo, la organización y la sociedad.

Conclusiones

En síntesis, si se considera la perspectiva general de los resultados (cuadro 12), se concluye que desde la perspectiva de los *jefes* de gestión humana, la vulneración de algunos derechos humanos en la dinámica interna de las relaciones de trabajo está presente en organizaciones grandes de Manizales, y el fenómeno ocurre en todos los sectores de actividad y en instituciones públicas y privadas, con un alto reconocimiento por parte de los *jefes* y los empleados encuestados.

Se identifica una asimetría grande entre el reconocimiento de los empleados (reconocimiento mayor) y el de los *jefes* (reconocimiento

menor) frente a la vulneración de los derechos a la libertad de asociación y a la familia. Pero frente a los derechos a la salud, la integridad y el trato humano y la igualdad, por las altas tasas de reconocimiento en *jefes* y en empleados no cabe duda que representan focos problemáticos de la vida organizacional que afectan de manera negativa no solo el desempeño individual y de grupo, sino también el de las organizaciones y la sociedad en su conjunto.

Si se considera que no hay un derecho humano más importante que otro, resultan tan problemáticos los eventos que terminan en acciones que atentan contra la salud o la vida, como los que atentan contra la integridad, la igualdad o el derecho a la familia. Cualquiera de los casos constituye un detrimento, una agresión en contra de la humanidad de los sujetos dentro de las organizaciones (Carvajal, Montoya y Valencia, 2011).

Las políticas y las prácticas.

Los resultados indican que en las organizaciones estudiadas no hay políticas concretas y explícitas sobre los derechos humanos. Esto puede considerarse un indicador respecto a que la ocurrencia de estos eventos, no representa una problemática importante para los dirigentes de estas organizaciones. Producto del

contacto con los encuestados y los *jefes*, desde este estudio 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.

Como una consecuencia de la falta de políticas concretas y explícitas sobre la problemática de los derechos humanos, 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, respaldadas 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 derechos humanos.

La formulación de una política sobre derechos humanos en cada organización, facilitaría el acercamiento a una visión del empleado no meramente como un medio, sino también como un fin (Bowie, 1999; Carvajal, 2009). Mostraría y formalizaría la intencionalidad de la dirección de las organizaciones frente a estos

derechos, en el sentido que resultan un asunto central para la organización y sus administradores.

Tal política deberá expresar de forma clara la posición institucional frente a los derechos humanos y al quedar explícita podrá ser comunicable a todos los integrantes; y hará que tal política sea una guía que reduzca la incertidumbre sobre las decisiones y las acciones, de quienes dirigen el trabajo humano,

haciendo que los derechos humanos sean promovidos y respetados, y tal respeto sea exigible moral y formalmente. La posibilidad que se hagan formalmente exigibles lleva a los integrantes a adherir a la política que los promueve, y a la organización a hacerla operativa, estableciendo responsables y mecanismos para conocer y resolver cada vez de forma más objetiva los conflictos que frente a ellos se presenten.

Referencias bibliográficas

AMNISTÍA INTERNACIONAL. (2010). El estado de los Derechos Humanos en el Mundo: Apartado de Países. Retrieved <http://thereport.amnesty.org/es/download>, Marzo de 2010

AYALA, J. A. (2001). *Curso básico a distancia en Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario*. Bucaramanga: Convenio quinta brigada Universidad Autónoma de Bucaramanga y Fuerzas Militares de Colombia Ejército Nacional.

BOWIE, N. (1999). *A Kantian Perspective* Blackwell.

CARVAJAL, J. G. (2005). El problema de la existencia y la identidad de las organizaciones. *Innovar*, 15(25).

CARVAJAL, J. G. (2009). *La racionalidad práctica kantiana y su contribución a la ética empresarial*. Bogotá D.C: Coedición Universidad del Valle-Universidad Nacional Sede Manizales.

CARVAJAL, J. G. (2010). *Relaciones dirigentes-dirigidos: Un acercamiento desde los Derechos Humanos*. Paipa, Colombia: II Congreso de Investigación en Administración

CARVAJAL, J. G., MONTOYA, Y., y VALENCIA, J. A. (2011). Relaciones Dirigentes-Dirigidos Un acercamiento a los Derechos Humanos. El derecho a la integridad y trato humano en las organizaciones. . Veracruz, México: XV Congreso Internacional de Investigación en Ciencias Administrativas.

CEPEDA, M. J. (1992). *Los Derechos Humanos en la Constitución*. Bogotá D.C: Temis.

CORTINA, A., CONILL, J., y DOMINGO, A. (1994). *Ética de la empresa: claves para una nueva cultura empresarial*: Trotta Madrid.

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 Baeza (Ed.), *El lado inhumano de las organizaciones*. Cali: Fondo Editorial Facultad de Ciencias de la Administración.

DÁVILA L, D. G., CARLOS. (2001). *Teorías Organizacionales y Administración: Enfoque Crítico*. Bogotá D.C: McGraw-Hill Interamericana S.A.

DE BRUYNE, P. (1973). *Teoría Moderna de la Administración de Empresas*. Madrid: Tolle Lege Aguilar.

DE LA ESPRIELLA, R. (2007). Homofobia y Psiquiatría. *Revista Colombiana de Psiquiatría*(36), 718-735.

DÍAZ, P. A. (1993). *La constitución política colombiana: procesos, estructuras y contexto*. Bogotá D.C. : Temis.

ESPAÑA (2011) "Resolución de 5 de mayo de 2011", de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado. (2011).

GÓMEZ, M. M. (2007). Violencia, homofobia y psicoanálisis: entre lo secreto y lo público. *Revista de Estudios Sociales*(28), 75-85.

HOYOS, G. (1995). *Derechos Humanos, ética y moral*. Bogotá: Escuela de Liderazgo Democrático, Gazeta Ltda.

LEYMMAN, H. (1996). Contenido y Desarrollo del Acoso Grupal/moral ("mobbing") en el trabajo. *European Journal of work and organizational psychology*, 5(2), 165-184.

LOZANO, J., ABRIL, G., y PEÑA-MARÍN, C. (1982). *Análisis del discurso: hacia una semiótica de la interacción textual*.

- LOZANO, J. M. (1999). *Ética y Empresa*. Valladolid: Trotta.
- MADRID-MALO, M. (1979). *Los Derechos Humanos en Colombia*. Bogotá: U.E.C. .
- MEJIA, G. N. (1984). *Concepcion sistematica de la administracion y su aplicacion en la administración de la empresa*: Editorial Universidad Nacional de Colombia.
- MENA, S., LEEDE, M., BAUMANN, D., BLACK, N., LINDEMAN, S., y MCSHANE, L. (2010). Advancing the Business and Human Rights Agenda: Dialogue, Empowerment, and Constructive Engagement. [Article]. *Journal of Business Ethics*, 93(1), 161-188. doi: 10.1007/s10551-009-0188-8
- MÉNDEZ, C. E. (1995). *Metodología Guía para elaborar proyectos de investigación en ciencias económicas, contables y administrativas*. Santafé de Bogotá: Mc Graw Hill.
- MONROY, M. G. (1980). *Los Derechos Humanos*. Bogotá: 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. E., y 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.
- ORTEGA DIEGO, J., y CABRERA, E. F. (2002). La participación directa de los empleados en las empresas europeas. *Cuadernos de economía y dirección de la empresa*(12), 213-226.
- ORTIZ, I., J M. (2001). *La hora de la ética empresarial*: Mc Graw-Hill
- PACTO MUNDIAL. (1999). Pacto Mundial: Los Diez Principios Retrieved <http://www.pactomundial.org/index.asp?MP=2&MS=0&MN=1>, Agosto de 2011
- PEREZ, A. E. (1984). *Los Derechos Fundamentales*. Madrid: Tecnos.
- PÉREZ LUÑO, A. E. (1993). El concepto de los derechos humanos y su problemática actual.
- PRANDI, M., y LOZANO, J. M. (2006). *Guía práctica de Derechos Humanos para Empresas*. Barcelona: Escola de Cultura de Pau (UAB) y ESADE.

PRIETO, R. (2013). Ley Española ante el mobbig En R. Pérez Peña (Ed.), *El acoso laboral* (Vol. 1, pp. 824). Bogotá: Ediciones de la U.

ROJAS, W. (2003). *Modernidad & Inhumanidad: lo inhumano en la organización y el trabajo*. Cali: Universidad del Valle.

SEARLE, J. R. (1997). *La construcción de la realidad social*. Barcelona.

VALENCIA, M. O., y SALAZAR, L. G. (1998). *Los Derechos Humanos*. Manizales: Personeria Municipal de Manizales.

VIECO, G., RESTREPO, H., y MUÑOZ, M. (2004). Violencia en el trabajo: formas y consecuencias de la violencia en el trabajo Colombia 2004. *Medellín: Ministerio de la Protección Social*.

VIVEROS, M. (2006). *Saberes, Culturas y Derechos Humanos en Colombia*. Bogotá: Centro de Estudios Sociales, Facultad de Ciencias Humanas, Universidad Nacional de Colombia. Centro Latinoamericano de Sexualidad y Derechos Humanos CLAM.