

Derechos humanos en las organizaciones de Manizales: percepción de jefes de gestión humana

Human Rights in the Manizales Organizations: Human Management Chiefs Perception

Imagen: <https://fic.kr/p/e4AHbf>



José Gabriel Carvajal. M.Sc en Ciencias de la Organización, 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. jgcarvajal@unal.edu.co.

Julián Valencia García. Administrador de empresas de la Universidad Nacional, sede Manizales (2009). Maestrante en Ciencias Sociales, Universidad de Caldas. Investigador del Grupo Filosofía y Teoría en Administración, Universidad Nacional de Colombia, sede Manizales. jvalenciag@unal.edu.co.

Diana Morales Patiño. Administradora de Empresas, Universidad Nacional, sede Manizales (2012). Asistente de investigación del Grupo de Investigación en Filosofía y Teoría en Administración. dmmoralesp@unal.edu.co.

Origen del artículo

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”, realizada en el periodo 2011-2012, financiada por la Universidad Nacional de Colombia y ejecutada por el Grupo de Investigación en Filosofía y Teoría en Administración, sede Manizales.

Cómo citar este artículo

Carvajal, J.; Valencia García, J. y Morales Patiño, D. (2012). Derechos humanos de las organizaciones de Manizales. Percepción de jefes de gestión humana. *Novum*, (2), 12–31.

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 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. **Metodología:** 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. **Conclusiones:** 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. **Methodology:** 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. **Conclusions:** 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 Orozco, 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 et al., 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 Orozco, 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 de 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 los mismos hechos que los Jefes de Gestión Humana [JGH].

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

¹Desde 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 a estados o condiciones para la desmotivación.

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 proceder 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 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 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 (Pérez, 1984, p.46).

Son condiciones de la vida social, que no son independientes de la sociedad, sino inherentes a ella (Monroy, 1980, p.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, 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,

cualquier Estado, y que, por tanto, se encuentran apoyados por toda la fuerza jurídica de su ordenamiento, se utiliza el término “derechos fundamentales”. Los derechos fundamentales, frente al concepto de derechos humanos, son aquellos que están recogidos en el ordenamiento jurídico; 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”.

⁴Vale 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).

²Estos 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.

³Para aquellos que aparecen en la constitución de

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 (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 (derecho a sindicarse, derecho a un nivel de vida digno, derecho a la educación, derecho al trabajo, y derecho al descanso); y c) aquellos vinculados a la solidaridad (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, p.237); promueven condiciones de bienestar social y económico que permitan el libre desarrollo de los derechos individuales (Valencia y Salazar, 1998, p.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

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

mecanismos legales e institucionales no respondían para hacerlos valer (Valencia y Salazar, 1998, pp.10-11), esta Constitución vela por la protección y goce de los derechos humanos (Ayala, 2001, p.85)⁶.

Ahora, las organizaciones humanas, entendidas como entes sociales (Dávila, 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.

Las organizaciones son un espacio donde la no protección de los derechos humanos se presenta en la cotidianidad de las relaciones de trabajo (Carvajal Orozco, 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

⁶A 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.

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

reducir la presencia de este conjunto de hechos en los procesos de dirección del trabajo.

Una política de empresa sobre derechos humanos⁸

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

⁸Atendiendo a los resultados preliminares de estudios previos (Carvajal Orozco, 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.

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:

- El asunto de los derechos humanos es central para la organización, sus administradores y sus dueños.
- La dirección de la organización tiene formalizada su posición frente a los derechos humanos y es comunicable a todos los integrantes.
- 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.
- 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:

“[...] 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; y 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, sexo, estrato 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 afilia a los empleados a salud y a riesgos profesionales.¹¹ También se considera vulnerado 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; 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

⁹El 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).

¹⁰La población de Lesbianas, Gais, 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).

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

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, 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 JGH 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 JGH que brindaron las condiciones dentro del lapso previsto para el trabajo de campo. La unidad de análisis la constituyen los JGH, de los cuales se analiza la 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 JGH (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.

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						

Figura 1. Características de los JGH encuestados.
Fuente: elaboración propia.

¹²Según registro de cotizantes de Confamiliares Caldas.

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, donde 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*. La figura 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 relacionado con el área de Gestión Humana.

La figura 2 muestra las características de las organizaciones donde laboran los JGH en la ciudad.

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>			

Figura 2. Características de las organizaciones.
Fuente: elaboración propia.

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%) 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.

El 67.5% de los *jefes* laboran en organizaciones de servicios, el 27.5% en organizaciones industriales, y tan solo el 5% en organizaciones comerciales. El 70% son organizaciones privadas, el 22.5% son públicas y tan solo el 7.5% son de naturaleza mixta.

Resultados

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.

Derecho a la igualdad y no discriminación

La figura 3 muestra el reconocimiento de la presencia de eventos que vulneran el derecho a la igualdad por parte de los *jefes*.

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 en el 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 (<i>jefes</i>).	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.

Figura 3. Ocurrencia de eventos que vulneran el derecho a la igualdad.
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.

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

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.

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 (jefes)	5,0	0,0	0,0	7,4	0,0	7,1
Reconocimiento vulneración al derecho a la libertad de asociación (empleados)	43,8	51,9	69,2	33,9	42,4	43,2

Fuente: elaboración propia

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

Fuente: elaboración propia.

Derecho a la libertad de asociación

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.

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 (jefes)	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.

Figura 6. Ocurrencia de eventos que vulneran el derecho a la familia
Fuente: elaboración propia.

Derecho a la familia

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 figura 6). Al igual que frente al derecho a la libre asociación, resalta la gran distancia entre la percepción de los *jefes* y los empleados encuestados.

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 (jefes)	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.

Figura 7. Ocurrencia de eventos que vulneran el derecho a la integridad y al trato humano.
Fuente: elaboración propia.

Derecho a la integridad y trato humano

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 figura 7). 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

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 (<i>jefes</i>)	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

Figura 8. Resumen de reconocimiento de *jefes* de vulneración por derecho.
Fuente: elaboración propia.

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 trabajo¹⁴.

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, encuentran 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.

La figura 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 las situaciones descritas del 65%. La presencia de formas de violencia (como las descritas en la figura 7) 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.

¹⁴Si se analiza con un poco de detenimiento, se puede encontrar, desde lo que significa cada enunciado, que existe traslape entre ellos. Se trataba de alcanzar una cobertura importante de interpretaciones en los encuestados.

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. La figura 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).

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

Figura 9. Existencia de políticas frente a protección de derechos humanos.

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, la figura 10 muestra los resultados.

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

Figura 10. Mecanismos para denunciar la vulneración de los derechos humanos.

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 sugerencias¹⁵, también, la Oficina de Control Interno; el Comité

¹⁵Dependencias 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”¹⁶ o “jerarquía superior” muestran un conjunto de la 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, 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).

¹⁶Este 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.

Países como España, cuentan con un protocolo anti-acoso¹⁷ 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 Gestión Humana en un 71,5% de las organizaciones abordadas.

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

Figura 11. Mecanismos de segunda instancia para denunciar vulneración.

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. La figura 12 muestra los resultados.

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 Suceso	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

Figura 12. Formas de proceder ante eventos de vulneración por parte de los jefes de gestión humana.

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

¹⁷Compuesto por tres partes: 1. Procedimiento de actuación. 2. Seguimiento y control. 3. Medidas de actuación y prevención del acoso.

enunciado es usado por el 82,5 de los jefes encuestados (ver figura 13).

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

Figura 13. Formas de proceder en la empresa.
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 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, 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, las escuelas, 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.

Bibliografía

- Amnistía Internacional. (2010). *El estado de los derechos humanos en el mundo. Apartado de Países*. Madrid: EDAI. Recuperado en marzo de 2010, de <http://thereport.amnesty.org/es/download>
- 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*. Malden, Mass.: Blackwell.
- Carvajal Orozco, J.G. (2005). El problema de la existencia y la identidad de las organizaciones. *Innovar*, 15(25), 25-35. Universidad Nacional de Colombia.
- Carvajal Orozco, 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 Orozco, J.G. (2010). "Relaciones dirigentes-dirigidos: Un acercamiento desde los Derechos Humanos". Ponencia presentada en el II Congreso de Investigación en Administración. Paiba, Colombia.
- Carvajal Orozco, 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”. Ponencia presentada en el XV Congreso Internacional de Investigación en Ciencias Administrativas, Veracruz, México.
- 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*. Madrid: Trotta.
- 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 Carvajal Baeza, R. (Ed.). *El lado inhumano de las organizaciones*. Cali: Fondo Editorial Facultad de Ciencias de la Administración.
- Dávila, C. (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. Secretaría de Estado para la Función Pública. (2011). *Resolución del 5 de mayo de 2011. Por la cual 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*.
- 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*. Madrid: Cátedra.
- Lozano, J.M. (1999). *Ética y Empresa*. Valladolid: Trotta.
- Madrid-Malo, M. (1979). *Los Derechos Humanos en Colombia*. Bogotá: U.E.C. .
- Mejía, G. N. (1984). *Concepción sistémica de la administración y su aplicación en la administración de la empresa*. Editorial Universidad Nacional de Colombia.
- Mena, S.; Leede, M.; Baumann, D.; Black, N.; Liderman, S. & McShane, L. (2010). Advancing the business and human rights agenda. Dialogue, empowerment and constructive engagement. *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: McGraw-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 Ibartz, J.M. (2001). *La hora de la ética empresarial*. Bogotá: McGraw-Hill.
- PACTO MUNDIAL. (1999). *Pacto Mundial: Los Diez Principios*. Recuperado en agosto de 2011, de <http://www.pactomundial.org/index.asp?MP=2&MS=0&MN=1>
- Pérez, A. E. (1984). *Los Derechos Fundamentales*. Madrid: Tecnos.
- Pérez Luño, A.E. (1993). El concepto de los derechos humanos y su problemática actual. *Derechos y libertades*, (1), 179-196.
- Prandi, M. y Lozano, J.M. (2006). *Guía práctica de Derechos Humanos para Empresas*. Barcelona: UAB / ESADE.
- Prieto, R. (2013). La Ley Española ante el *mobbing*. En Peña Pérez, R. *Cómo enfrentarse al acoso laboral o mobbing. Guía personal y legal*. (pp. 307-369)- 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: Paidós.
- Valencia, M O. y Salazar, L.G. (1998). *Los Derechos Humanos*. Manizales: Personería 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: Universidad Nacional de Colombia, Centro de Estudios Sociales, Facultad de Ciencias Humanas / Centro Latinoamericano de Sexualidad y Derechos Humanos CLAM.